

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Diplomová práce**

**Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti**

**Hana Veselá**

**© 2016 ČZU v Praze**

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Hana Veselá

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti**

Název anglicky

**Psychological and social aspects of unemployment**

---

### **Cíle práce**

Cílem práce je snaha o komplexní zpracování problému, který patří k nejnaléhavějším problémům dnešní moderní společnosti – nezaměstnanosti. Cílem empirické části práce bude získat poznatky od nezaměstnaných a zaměstnaných osob a zjistit, jak vnímají problematiku nezaměstnanosti.

### **Metodika**

Teoretická část práce vychází z kritické analýzy prostudované literatury, empirická část práce bude založena na provedení hloubkových rozhovorů s respondenty z kraje Vysočina. V teoretické části bude věnována pozornost mimo jiné vymezení nezaměstnanosti, základním druhům a důsledkům nezaměstnanosti. Práce se bude věnovat taktéž rizikovým skupinám, politice nezaměstnanosti a vývoji nezaměstnanosti v Evropské unii, v České republice a v kraji Vysočina.

## Doporučený rozsah práce

55 – 70 stran

## Klíčová slova

nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti, rizikové skupiny, psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti, možnosti intervence a prevence

---

## Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

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

KOLÁČKOVÁ, J. – KODYMOVÁ, P. – MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

VÁGNEROVÁ, M. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.

---

## Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

## Vedoucí práce

prof. PhDr. Vladimír Kebza, CSc.

## Garantující pracoviště

Katedra psychologie

---

Elektronicky schváleno dne 19. 2. 2016

**PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 19. 2. 2016

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 25. 02. 2016

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 16.3.2016

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. PhDr. Vladimíru Kebzovi, CSc. za odborné vedení diplomové práce a užitečné rady, které mi v průběhu vedení práce poskytoval. Současně děkuji pracovníkům kontaktního pracoviště Úřadu práce v Novém Městě na Moravě za ochotu a pomoc při realizaci výzkumu. V neposlední řadě bych ráda poděkovala respondentům za vstřícnost při realizaci rozhovorů.

# Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

## Souhrn

Diplomová práce „*Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti*“ se zabývá problematikou nezaměstnanosti, zejména pak jejími psychologickými a sociálními aspekty. Nezaměstnanost se stala přirozenou součástí moderních tržních společností. Dopady nezaměstnanosti však nejsou pouze ekonomické, ale především psychologické a sociální.

V práci je vymezen význam zaměstnání pro člověka a vysvětlen rozdíl mezi prací a zaměstnáním. Teoretická část práce se dále věnuje vymezení nezaměstnanosti, jejím základním druhům a rizikovým skupinám. Podrobně jsou rozpracovány důsledky nezaměstnanosti, a to v rovině psychologické, sociální a zdravotní. Pozornost je věnována též vlivu sociální opory, státní politice zaměstnanosti a vývoji nezaměstnanosti v České republice, Evropské unii a v kraji Vysočina, kde bylo uskutečněno výzkumné šetření.

Empirická část je zaměřena na získání subjektivních poznatků od nezaměstnaných a zaměstnaných jedinců prostřednictvím metody hloubkových rozhovorů. Hlavním cílem je zjistit, jak tyto osoby vnímají problematiku nezaměstnanosti. Poznatky získané výzkumem jsou komparovány s údaji zjištěnými v prostudované odborné literatuře. V závěru práce jsou navržena možná východiska ke zmírnění důsledků nezaměstnanosti.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti, psychologické aspekty nezaměstnanosti, sociální aspekty nezaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce, státní politika zaměstnanosti, úřad práce, sociální opora

# Psychological and Social Aspects of Unemployment

## Summary

Diploma thesis “*Psychological and Social Aspects of Unemployment*” deals with problematic of unemployment, mainly with its psychological and social aspects. Unemployment became a common element of modern capitalist society. Impacts of unemployment are not only economical, but mainly psychological and social.

There is an importance of work for human defined in this thesis and also difference between work and employment explained. The theoretical part of this thesis also deals with definition of unemployment and its basic types and vulnerable groups. Equivalently there are mentioned impacts of unemployment in the psychological, the social and the healthcare levels. Attention is also put on impact of social support, state policy of employment and on development of unemployment in the Czech Republic, in the European Union and in the Vysočina Region, where the research took place.

Empirical part offers subjective opinions of unemployed and employed persons collected in realised interviews based on in-depth interviews technique. The main goal is to find out how these persons perceive the problematic of unemployment. Information collected in this survey were compared with data from academic titles of literature. Finally there are possible starting-points to smoothen impacts of unemployment suggested.

**Keywords:** unemployment, consequences of unemployment, psychological aspects of unemployment, social aspects of unemployment, vulnerable groups, labor market, state employment policy, labor office, social support

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
3.1 Práce versus zaměstnání.....	14
3.1.1 Význam zaměstnání pro člověka .....	14
3.2 Vymezení nezaměstnanosti.....	15
3.2.1 Základní druhy nezaměstnanosti .....	16
3.2.2 Důsledky nezaměstnanosti.....	21
3.2.2.1 Psychologické aspekty nezaměstnanosti .....	22
3.2.2.2 Sociální aspekty nezaměstnanosti .....	25
3.2.2.3 Zdravotní aspekty nezaměstnanosti.....	26
3.2.3 Rizikové skupiny obyvatel.....	27
3.2.4 Vliv sociální opory.....	32
3.3 Vývoj nezaměstnanosti v České republice a Evropské unii.....	34
3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji Vysočina.....	36
3.4 Politika zaměstnanosti.....	38
3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	39
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	42
<b>4 Empirická část.....</b>	<b>44</b>
4.1 Příprava výzkumu .....	44
4.2 Sběr dat.....	47
4.3 Charakteristika respondentů.....	48
4.3.1 Charakteristika nezaměstnaných respondentů .....	48
4.3.2 Charakteristika zaměstnaných respondentů.....	52
4.4 Analýza hloubkových rozhovorů s nezaměstnanými.....	55
4.4.1 Pocity při ztrátě zaměstnání .....	56
4.4.2 Vyrovnávání se s neúspěchy při hledání zaměstnání.....	57
4.4.3 Přístup úřadu práce z pohledu nezaměstnaných .....	58
4.4.4 Změna zdravotního stavu v době nezaměstnanosti.....	59
4.4.5 Sociální vztahy nezaměstnaných .....	60



4.4.6	Struktura dne nezaměstnaného .....	62
4.5	Analýza hloubkových rozhovorů se zaměstnanými.....	63
4.5.1	Pohled zaměstnaných na nezaměstnanost.....	63
4.5.2	Význam zaměstnání pro člověka .....	65
4.5.3	Spokojenost v zaměstnání a obava z jeho ztráty.....	66
4.5.4	Vlastní zkušenost s nezaměstnaností či nezaměstnaností blízkých osob .	67
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>69</b>
	<b>Závěr .....</b>	<b>72</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>75</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>79</b>
	<b>Přílohy.....</b>	<b>80</b>
	Příloha 1 Přepisy rozhovorů s nezaměstnanými .....	81
	Příloha 2 Přepisy rozhovorů se zaměstnanými .....	95

## Seznam grafů

Graf 1	Porovnání míry nezaměstnanosti v EU, ČR a Řecku za období 2004-2014.....	36
Graf 2	Struktura nezaměstnaných respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání ....	49
Graf 3	Struktura zaměstnaných respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	52

## Seznam tabulek

Tabulka 1	Míra nezaměstnanosti v EU za období 2004-2014 (v %).....	35
Tabulka 2	Míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina v letech 2004-2014 (v %).....	37
Tabulka 3	Doba hledání zaměstnání v kraji Vysočina v letech 2004-2014 (v tisících) .	37
Tabulka 4	Počet nezaměstnaných v kraji Vysočina dle úrovně vzdělání v období 2004-2014 (v tisících).....	38

# 1 Úvod

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti, zejména pak na její psychologické a sociální aspekty. Nezaměstnanost je stále aktuálním problémem nejen v České republice a Evropě, ale i v celosvětovém měřítku. České prostředí je charakteristické tím, že po dvě generace nepoznalo nezaměstnanost a její důsledky (Buchtová, 2004, s. 132 a 134). Zaměstnání je v dnešní společnosti jednou z velmi ceněných hodnot, není však tolik jisté, jako tomu bylo dříve. Dodává lidskému životu smysl i řád a žádná jiná aktivita ho nemůže plnohodnotně nahradit. Zaměstnání se stalo integrujícím prvkem moderní společnosti a je chápáno jako hlavní prostředek emancipace (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 118). Již samotný strach ze ztráty zaměstnání představuje dlouhodobý stresor, který nepříznivě působí na psychiku člověka (Kodymová, Koláčková, 2010, s. 303). Vlastní ztráta je společností stále s předsudkem vnímána jako znamení životního selhání jedince (Buchtová, 2013, s. 50). Pro samotného nezaměstnaného je stresující životní událostí. Přestože v současnosti díky příznivému vývoji ekonomiky nezaměstnanost v České republice i v rámci Evropské unie jako celku klesá, nikdy se nepodaří dosáhnout plné zaměstnanosti. Nezaměstnanost se stala přirozenou součástí dnešní tržní společnosti. Ztráta zaměstnání může postihnout kohokoliv bez rozdílu věku, vzdělání, pohlaví či národnosti. Nezaměstnanost se dnes týká i lidí vysoce kvalifikovaných, schopných a jedinců s kladným vztahem k práci (Brožová, 2003, s. 109). Během svého života se s krátkodobou či dlouhodobou nezaměstnaností setká téměř každý účastník trhu práce (Buchtová, 2013, s. 92). Nulová nezaměstnanost není reálně dosažitelná, jelikož se ve společnosti vyskytují skupiny lidí, kteří pracovat nechtějí a nebudou (Kuchař, 2007, s. 162). V každé společnosti se vyskytují jedinci, kteří se zcela dobrovolně vyčleňují z pracovního života a nejsou ochotni být zaměstnaní (Mikšík, 2006, s. 17-18). Specifickou skupinu pak tvoří lidé se svérázným životním postojem a specifickým životním stylem, kteří upřednostňují osobní volnost a nezávislost.

Nezaměstnanost není problémem pouze ekonomickým, ale spíše psychologickým a sociálním (Buchtová, 2013, s. 82). Z ekonomického hlediska se nezaměstnanost projevuje zejména zvýšenými nároky na státní rozpočet, případně na zdravotní a sociální služby. Avšak společenský dopad nezaměstnanosti je daleko komplexnější, oslabuje nejen nezaměstnaného jedince, ale i adaptační schopnosti celé společnosti. Ztráta zaměstnání,

ale i samotný strach ze ztráty zaměstnání je zdrojem frustrací s vážnými dopady na duševní i tělesné zdraví jedince (Buchtová, 2000, s. 4 a 10). Problematickou je zejména dlouhodobá nezaměstnanost, kdy se člověku po dlouhou dobu nedaří najít zaměstnání, pociťuje nejistotu a strach z budoucnosti, pochybuje o svých schopnostech. Dlouhodobě nezaměstnaný si odvyká od pracovního procesu, což také souvisí s úbytkem jeho odborné kvalifikace a nesnadným navrácením se do zaměstnání. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání je pro řadu lidí traumatizující událostí, proto by měl být tento fenomén podrobně studován v každé společnosti s tržní ekonomikou a lidé by měli být preventivně připravováni na možnost ztráty zaměstnání. Pozornost by měla být více věnována dopadům nezaměstnanosti na jedince bez zaměstnání a jeho rodinu, jak je tomu v západních zemích, nikoliv pouze na celospolečenské důsledky nezaměstnanosti (Kachlík, 2000, s. 40).

## 2 Cíl práce a metodika

Za hlavní cíl diplomové práce bylo stanoveno komplexní zpracování jednoho z aktuálních problémů moderní společnosti, a to nezaměstnanosti. Přestože se v poslední době její míra snižuje, je problematika nezaměstnanosti stále aktuální. Nezaměstnanost, zejména ta dlouhodobá, není problémem pouze ekonomickým, ale má především sociální, psychologické a zdravotní dopady. Na úradech práce je evidováno značné množství dlouhodobě nezaměstnaných, u kterých jsou tyto dopady nejvýraznější. Cílem práce je vymezit, co pro člověka znamená zaměstnání, jak ovlivní život jedince jeho ztráta a jaké dopady má nezaměstnanost. Teoretická část práce vychází z kritické analýzy prostudované literatury. V teoretické části práce vymezuje rozdíl mezi prací a zaměstnáním, význam zaměstnání pro člověka, nezaměstnanost, základní druhy nezaměstnanosti i její důsledky. Pozornost je věnována také jedincům, kteří jsou nezaměstnaností ohroženi více, tzv. rizikovým skupinám, politice zaměstnanosti a vývoji nezaměstnanosti v Evropské unii, v České republice i v kraji Vysočina.

Cílem empirické části práce je získat poznatky od nezaměstnaných i zaměstnaných osob a zjistit, jak vnímají problematiku nezaměstnanosti. Záměrem je u nezaměstnaných jedinců charakterizovat dopady nezaměstnanosti v rovině psychické, sociální a zdravotní. Pro dosažení těchto cílů byla zvolena metoda hloubkových rozhovorů. Metoda hloubkových rozhovorů se řadí ke kvalitativním výzkumným metodám, které se využívají při získávání podrobných informací o jedincích, skupinách, událostech nebo fenoménech (Hendl, 2008, s. 50-51). Ve výzkumech opírajících se o kvalitativní metody se pracuje s menším počtem respondentů, což obvykle vyvolává potíže při zobecňování výsledků, nicméně značnou výhodou je získání detailnějších informací. Hloubkové rozhovory se od dotazníkového šetření liší tím, že mají daný účel a určitou osnovu, ale nemají přesně stanovený scénář (Hendl, 2008, s. 164-166). Hloubkové rozhovory nepředkládají respondentovi možné formulace odpovědí nebo jejich kategorie, ale umožňují dotazovanému vyjádřit své názory a pocity. Tazatel může vstupovat do rozhovoru pomocí doplňujících otázek, aby získal podrobnější informace o tématech, která jsou pro daný výzkum klíčová (Hammersley, 2013, s. 54-55). To vede k přesnějšímu pochopení názorů a pocitů respondentů. Pro zjištění, jak jedinci vnímají nezaměstnanost, co nezaměstnání během ní prožívají, je nezbytné zvolit metodu hloubkových rozhovorů, díky níž je možné

se dopracovat k hlubším poznatkům, než by tomu bylo u kvantitativních metod. Důsledky ztráty zaměstnání nelze zobecňovat, jelikož jsou pro každého jedince odlišné, i z tohoto důvodu je vhodnější použít kvalitativní metodu hloubkových rozhovorů.

Hloubkový rozhovor, sloužící k provedení vlastního výzkumu, obsahuje několik typů otázek. Rozhovory jsou vyhodnocovány anonymně, u respondentů jsou zjišťovány pouze identifikační otázky týkající se věku, pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání. Struktura rozhovoru pro nezaměstnané obsahuje kontextové otázky dotazující se na délku nezaměstnanosti, důvody ztráty zaměstnání, pocity převažující při ztrátě zaměstnání. Dále obsahuje otázky orientující se na budoucnost, zjišťující největší obavy respondentů a způsoby, jakými nezaměstnaní hledají nové zaměstnání. Respondenti jsou též dotazováni na hodnocení úřadu práce a rekvalifikační kurzy. V neposlední řadě jsou vzneseny otázky týkající se změn v sociálních vztazích a reakcí nejbližšího okolí, změn ve zdravotním stavu a ve struktuře dne. Rozhovory pro zaměstnané obsahují otázky dotazující se na aktuální zaměstnání a na význam, který mu přiřkládají. Rozhovor také obsahuje otázky zjišťující pohled na nezaměstnanost, zda mají v blízkém okolí někoho nezaměstnaného, zda mají vlastní zkušenost s nezaměstnaností a jak tyto situace ovlivnily jejich pohled na nezaměstnanost.

Pro provedení výzkumu jsou vybráni tři muži a tři ženy, kteří jsou právě nezaměstnaní, a tři muži a tři ženy, kteří jsou momentálně zaměstnaní. Obě skupiny respondentů pocházejí z kraje Vysočina. Výsledky výzkumu jsou zpracovány komparací získaných dat metodou hloubkových rozhovorů s údaji zjištěnými v odborné literatuře.

#### **Výzkumné otázky:**

- 1) Jaké dopady má nezaměstnanost na život jedince a jeho rodinu?
- 2) Jak ovlivnila nezaměstnanost strukturu dne jedince?
- 3) Jak změnila sociální vztahy nezaměstnaného?
- 4) Jak zaměstnaní pohlížejí na problematiku nezaměstnanosti?
- 5) Jak ovlivnila minulá vlastní zkušenost s nezaměstnaností nebo s nezaměstnaností blízké osoby pohled na problematiku nezaměstnanosti?

## **3 Teoretická východiska**

### **3.1 Práce versus zaměstnání**

Před vstupem do problematiky nezaměstnanosti je potřeba vymezit dva odlišné pojmy, práce a zaměstnání, které jsou často zaměňovány a používány jako synonyma. Jak uvádí Mareš (2002, s. 16), prací se rozumí zejména práce konaná pro vlastní potěšení nebo v rámci domácnosti. Naopak zaměstnání souvisí s prací na smluvním základě a je za ně poskytována materiální odměna neboli výdělek. Tímto vymezením je možné z nezaměstnanosti vyčlenit domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce, jež nejsou vykonávány za účelem dosažení ekonomických cílů, například hobby. Pokud člověk ztratí tyto aktivity, nestane se nezaměstnaným. Z výše zmíněného vyplývá, že nezaměstnaný je ten, který nemá placené zaměstnání, a tudíž nemá příjem ze zaměstnání. Společnost od svých členů očekává, že jedinec, který je schopen pracovat, bude získávat své finanční příjmy zejména ze zaměstnání (Brožová, 2003, s. 106). Autorka přitom nebere v potaz ostatní možnosti zdrojů příjmů z pracovní činnosti, zejména ty ze samostatné výdělečné činnosti.

#### **3.1.1 Význam zaměstnání pro člověka**

Zaměstnání je pro člověka důležitým předpokladem důstojné lidské existence (Buchtová, 2013, s. 49). Přináší mu nejen materiální zdroje, ale zároveň mu dopřává pocit sebeuplatnění a společenské užitečnosti. V rámci životní dráhy jedince určuje začátek a konec ekonomické aktivity. Je nástrojem pracovní kariéry a společenského vzestupu a je ústředním institutem, jenž organizuje lidský život (Brožová, 2003, s. 106). Díky němu si člověk utváří svoji identitu a buduje vlastní sebevědomí. Zaměstnání je pro člověka důležitou sociální institucí, jež naplňuje jeho základní psychické potřeby (Andersen, 2009, s. 5-6). Zaměstnání organizuje časovou strukturu pracovního dne, usnadňuje navazování sociálních kontaktů prostřednictvím interakce s kolegy, umožňuje člověku zapojit se do činností pro kolektivní účely, určuje postavení jednotlivce ve společnosti a v neposlední řadě zajišťuje pravidelnou aktivitu. Ztrátou zaměstnání je člověk vyloučen z procesu uspokojování těchto potřeb, což negativně ovlivňuje osobní pohodu jedince. Vliv ztráty

zaměstnání na osobní pohodu je u každého nezaměstnaného jiný a závisí na mnoha faktorech (např. důležitost zaměstnání pro člověka, pracovní pozice, sociální vrstva apod.).

Ztrátou zaměstnání člověk ztrácí svůj společenský status a získává podřadný status nezaměstnaného (Brožová, 2003, s. 107). Ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do dosavadního života (Buchtová, 2013, s. 49-50, Mikšík, 2006, s. 21). Nedobrovolná ztráta zaměstnání má pro člověka prokazatelné negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky, přičemž platí, že důsledky se prohlubují, pokud byl člověk zaujatý pro danou práci, je ve středním věku, je psychicky zranitelnější, vysoce závislý na příjmu ze zaměstnání, nebo pokud je nezaměstnanost dlouhodobá. Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný, ztrácí smysl života, omezuje své sociální kontakty a nastává u něj rozpad integrity osobnosti. Dlouhodobě nezaměstnaný pociťuje nejistotu a strach z budoucnosti a s postupem času začíná pochybovat o vlastních schopnostech. Ztráta zaměstnání ve společnosti, kde je placená práce spojována s vysokou společenskou a osobní hodnotou, je stresující životní událostí. Okolím je ztráta placené práce stále s předsudkem vnímána jako znamení životního selhání jedince. Zaměstnání dodává lidskému životu smysl a řád, proto je žádná jiná aktivita nemůže plnohodnotně nahradit (Buchtová, 2004, s. 132).

### **3.2 Vymezení nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost je složitým společenským jevem s multidimenzionálními dopady (Brožová, 2003, s. 76).

Mareš (2002, s. 16) říká, že v ekonomické terminologii se za nezaměstnané považují jedinci, kteří splňují tyto podmínky:

- jsou schopni práce (s ohledem na věk, zdravotní stav, ale i osobní situaci),
- aktivně hledají, chtějí zaměstnání,
- jsou přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání.

Tyto podmínky jsou obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě. Nezaměstnanými podle první z nich nejsou osoby, které sice nemají zaměstnání, ale nejsou schopny ho vykonávat (často jsou jim poskytovány sociální dávky státu). Druhá podmínka eliminuje jedince, kteří zaměstnání nechtějí a rozhodli se tak pro

alternativní životní strategii. Tito lidé jsou často zajištěni jinými příjmy, například rentami či stipendii.

Podmínkou pro udržení statusu nezaměstnaného je pravidelná návštěva úřadu práce, která má signalizovat snahu nezaměstnaného o získání zaměstnání (Mareš, 2002, s. 17). Jedinci ze statusu nezaměstnaného vyplývají určitá práva a povinnosti. Nezaměstnaný má právo například na podporu v nezaměstnanosti (pokud splňuje požadované podmínky), na rekvalifikaci, na poradenství apod. Mezi povinnosti patří aktivní hledání zaměstnání, přijmutí zprostředkované práce, nevykonávání pracovní činnosti na černo apod.

### **3.2.1 Základní druhy nezaměstnanosti**

#### **Frikční nezaměstnanost**

Jak uvádí Brožová (2003, s. 82), frikční nezaměstnanost je považována za nezaměstnanost dobrovolnou. Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba opustí své pracovní místo a potřebuje určitý čas na hledání nového zaměstnání. Doba hledání zaměstnání je tím delší, čím více je přijatelnější systém podpor státu v nezaměstnanosti (Mareš, 2002, s. 20). Délku frikční nezaměstnanosti prodlužuje také počet požadavků pracovníků na budoucí zaměstnání (např. výše mzdy, charakter práce, doba dojíždění do zaměstnání, pracovní prostředí). Důvodem frikční nezaměstnanosti je buď dobrovolné opuštění a hledání nového pracovního místa, obvykle lépe placeného, nebo propuštění v důsledku zavádění nových technologií (technologická nezaměstnanost) nebo z důvodu organizačních změn na pracovišti (Brožová, 2003, s. 82-83; Kaczor, 2013, s. 55). Frikčními nezaměstnanými jsou také jedinci, kteří hledají zaměstnání v novém místě bydliště, po skončení rodičovské dovolené či po absolvování studia. Na pracovním trhu si hledají místo, jež by nejvíce odpovídalo jejich představám. Fuchs (2002, s. 67) dodává, že tento druh nezaměstnanosti není považován za závažný problém, neboť nezaměstnaní po určitém čase nalézají uplatnění.



## **Strukturální nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti je způsoben nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků (Fuchs, 2002, s. 67). Tím dochází ke klesající poptávce po práci v těchto odvětvích. Vlivem změny struktury ekonomiky dochází k poklesu poptávky po práci v úpadkových odvětvích, zatímco poptávka po profesích v nových odvětvích roste (Brožová, 2003, s. 83-84). Na trhu práce mají tito nezaměstnaní možnost uplatnění na nových pracovních místech, která však vyžadují jinou kvalifikaci. Pracovníci ucházející se o nově vzniklá místa musí většinou projít rekvalifikací a získat novou kvalifikaci. Absolvovat rekvalifikaci a změnit svou profesi však pro člověka není jednoduché, zejména pak pro starší jedince. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, tudíž se neustále mění i poptávka po práci. Tímto typem nezaměstnanosti jsou ohroženi i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výrobního procesu ztrácí smysl a není nadále potřebná (Mareš, 2002, s. 20-21). Strukturální nezaměstnanost vzniká i kvůli likvidaci umělé přezaměstnanosti. Kaczor (2013, s. 55) uvádí, že míru strukturální nezaměstnanosti lze snižovat pomocí flexibilního vzdělávacího systému, jenž pružně reaguje na požadavky firem.

Krátkodobá strukturální nezaměstnanost je přirozená a je považována za dobrovolnou (Brožová, s. 83-84). Je meziobdobím, ve kterém jedinec absolvuje rekvalifikaci a získá vhodnou profesní kvalifikaci pro nové pracovní místo. Problémem se stává strukturální nezaměstnanost dlouhodobá, kdy pro uvolněné pracovníky není dlouhodobě k dispozici nové pracovní místo.

Do strukturální nezaměstnanosti je řazena i nezaměstnanost, která je způsobena rušením pracovních míst a nahrazením živé pracovní síly technikou (Mareš, 2002, s. 21). Tato nezaměstnanost je někdy označována jako technologická, jelikož je způsobena technologickým a technickým vývojem.

Výše zmíněné druhy nezaměstnanosti (frikční a krátkodobou strukturální) řadíme do přirozené míry nezaměstnanosti (Brožová, 2003, s. 84-85). Patří sem i jedinci, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní, tj. vědomě upřednostňují volný čas před prací. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ochotni být zaměstnaní pouze za mzdu vyšší, než která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Zaměstnaní nemohou nalézt, jelikož hledají vyšší mzdu, než je v daném odvětví vyplácena.

### **Cyklická nezaměstnanost**

Jak uvádí Fuchs (2002, s. 67), cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem ekonomické výkonnosti. Vznik této nezaměstnanosti je spojen s poklesem celkové poptávky v ekonomice. Pokud se ekonomika nachází ve fázi celkového hospodářského poklesu, klesá produkce a roste nezaměstnanost téměř ve všech odvětvích (Brožová, 2003, s. 84-85). Nezaměstnaní nemohou najít pracovní uplatnění jinde, jelikož klesá poptávka po práci všude. Lidé se stávají nedobrovolně nezaměstnanými. Nová pracovní místa jsou vytvořena opět ve fázi hospodářského růstu, kdy se zvyšuje celková poptávka v ekonomice. Mareš (2002, s. 21) tvrdí, že pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a je spojena s přírodním cyklem, hovoříme o nezaměstnanosti sezónní, ta je typická například pro odvětví zemědělství a cestovního ruchu.

Kromě výše zmíněných tří základních druhů nezaměstnanosti někteří autoři rozlišují ještě další druhy.

### **Skrytá nezaměstnanost**

Představuje jedince, kteří nemají zaměstnání, jsou tedy fakticky nezaměstnaní, avšak nejsou jako nezaměstnaní registrováni (Mareš, 2002, s. 21-22). Nezaměstnaný si nehledá zaměstnání a neregistruje se na úřadu práce. Z velké části tuto nezaměstnanost tvoří vdané ženy a mladiství, kteří nemají vnitřní potřebu hledat si zaměstnání, unikli do jiného statusu (např. studenta, ženy v domácnosti apod.). Jde také o osoby, které si zaměstnání vyhledávají pomocí neformálních sítí nebo přímo u zaměstnavatelů bez přihlášení se na úřad práce. Skrytá nezaměstnanost vzniká i tím, že z celkového počtu nezaměstnaných osob jsou často vyřazováni jedinci, kteří procházejí rekvalifikací, vykonávají veřejně prospěšné práce apod. Do skryté nezaměstnanosti řadíme i předčasné odchody do důchodu.

### **Nepravá nezaměstnanost**

Nepravou nezaměstnanost vytvářejí osoby, které jsou nezaměstnané, ale přesto nehledají práci, případně nabízenou práci i odmítají a snaží se vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti v plném rozsahu (Mareš, 2002, s. 22-23). Řadíme sem i jedince, kteří se sice registrují na úřadu práce jako nezaměstnaní, ale zároveň vykonávají práci nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

Jak uvádí Mareš (2002, s. 22), vedle nezaměstnanosti existuje i **neúplná zaměstnanost**. Někteří pracovníci musejí akceptovat zaměstnání na snížený pracovní úvazek nebo práci, jež nevyužívá plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Neúplná zaměstnanost se stává prostředkem v boji proti masové nezaměstnanosti. Ve většině případů jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a příjem z něho dělí obvykle dvě osoby. Řada takto zaměstnaných pracovníků má stejné pracovně-právní a sociálně-právní postavení jako zaměstnanci na plný úvazek, přesto se však část těchto osob ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení. Někdy je práce na částečný úvazek považována za vnucení horších pracovních podmínek pracovníkům ze strany zaměstnavatelů. Pro zaměstnavatele mají tyto formy značné výhody, například snížení mzdových nákladů (neplacení sociálního pojištění, neuplatňování zaměstnaneckých výhod) a větší flexibilitu při organizačních a technických změnách (větší volnost při propouštění pracovníků).

### **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Samostatnou kapitolou je dlouhodobá nezaměstnanost, která je na rozdíl od krátkodobé nezaměstnanosti závažným problémem s vysokou mírou společenského rizika (Kuchař, 2003, s. 139). Jak uvádí Sirovátka a Mareš (2003, s. 119), dlouhodobě nezaměstnaný jedinec „mění status nezávislého občana za status závislého klienta sociálního státu.“ Pokud jsou navíc poskytované sociální dávky přibližně stejně vysoké jako případná mzda, nejsou nezaměstnaní motivováni přijímat nabízené zaměstnání a zůstávají v roli nezaměstnaného.

Definování dlouhodobé nezaměstnanosti není zcela jednoznačné, někteří autoři považují za dlouhodobou nezaměstnanost nezaměstnání trvající déle než jeden rok, jiní trvající delší dobu než dva roky (Mareš, 2002, s. 26 a 75). Obecně platí, že čím je jedinec déle nezaměstnaný, tím klesá pravděpodobnost jeho návratu do placeného zaměstnání. Poznatky o délce trvání nezaměstnanosti jsou významné pro určení problémových regionů a sociálních kategorií. I relativně nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, pokud je z větší části tvořena dlouhodobou nezaměstnaností, naopak i vyšší míra nezaměstnanosti může být příznivější, jestliže podíl dlouhodobě nezaměstnaných je nízký. Dlouhodobá nezaměstnanost je také spojena s velkým výskytem opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry člověka. Z toho vyplývá, že ve společnosti existují určité skupiny

obyvatel, které jsou ohroženy vyšším rizikem ztráty zaměstnání. Těmto rizikovým skupinám je dále věnována samostatná kapitola.

Dlouhodobě nezaměstnanému se po dlouhou dobu nedaří najít vhodné zaměstnání, kvůli čemuž se může dostat do ekonomických potíží, jež mohou začínat poklesem životní úrovně a mohou vyústit existenčními problémy celé rodiny (Brožová, 2003, s. 87). Mareš (2002, s. 75) dodává, že zejména dlouhodobá nezaměstnanost je téměř vždy předpokladem k chudobě. Příjem z podpor jen stěží pokrývá základní potřeby rodiny a uvádí je do spirály dluhů. Čím déle člověk zůstává bez placeného zaměstnání, tím je finanční a existenční situace rodiny horší. I přestože se stát snaží zmírnit následky nezaměstnanosti poskytováním finančních podpor, nezabrání tak psychosociálním a zdravotním důsledkům dlouhodobé ztráty zaměstnání (Buchtová, 2013, s. 61). K takovým důsledkům patří ztráta společenských a sociálních vztahů, ztráta schopnosti komunikace, ztráta důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace (Brožová, 2003, s. 87). Buchtová a Snopek (2012, s. 327) dodávají, že zdravotní potíže u nezaměstnaných delší dobu než šest měsíců jsou podstatně větší než u krátkodobě nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost působí negativně i na celou ekonomiku (nižší produkt, nižší úspory, nižší daně apod.).

Úskalím dlouhodobé nezaměstnanosti je čas (Kuchař, 2003, s. 139). Pokud je člověk krátkodobě nezaměstnaný, snaží se hledat nové zaměstnání a navrátit se do pracovního procesu, nicméně, čím déle je nezaměstnaný, tím méně je aktivní a někteří dlouhodobě nezaměstnaní začnou nezaměstnanost považovat za normální stav. Od počátku nezaměstnanosti se již adaptovali na nové podmínky a zvykli si na velký objem volného času i na omezené finanční prostředky, a tím i na novou sociální pozici. S postupující dobou je pro některé dlouhodobě nezaměstnané nepředstavitelné, že by se tato situace měla změnit a oni by znovu nastoupili do zaměstnání. Vhodnou obranou proti dlouhodobé nezaměstnanosti je rozšiřování a prohlubování kvalifikace i ochota nezaměstnaného přijmout alespoň na krátkou dobu horší pracovní pozici (Kaczor, 2013, s. 57).

Nezaměstnanost je možné dělit ještě podle jednoho kritéria: jsou-li nezaměstnaní jedinci bez zaměstnání dobrovolně, či nedobrovolně (Brožová, 2003, s. 85).

### **Dobrovolná nezaměstnanost**

Řadíme sem jedince, kteří jsou ochotni přijmout zaměstnání pouze za vyšší mzdu, než je na odvětvovém trhu převládající mzdová sazba (Brožová, 2003, s. 85). Nezaměstnaní hledají zaměstnání za vyšší mzdu, a proto ho často nemohou najít. Někteří tuto strategii uplatňují jen krátkodobě, a pokud neuspějí v hledání, podstoupí například rekvalifikaci nebo hledají na jiném odvětvovém trhu. Jiní však nejsou ochotni pracovat vůbec, pokud jim není nabídnuta mzda dle jejich představ. Pakliže se jim nepodaří najít vhodné zaměstnání, mohou dát přednost životu ze sociálních dávek. Délka dobrovolné nezaměstnanosti souvisí s délkou výplaty a výší sociálních dávek. Pokud jsou vypláceny krátkodobě a jejich výše je nízká, mají lidé zájem najít si zaměstnání. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ve většině případů registrováni na úřadu práce. Mikšík (2006, s. 17-18) dodává, že tito jedinci se dobrovolně vyčleňují z pracovního života a nejsou vůbec ochotni pracovat. Zařazují se sem i jedinci, kteří mají specifický životní postoj nebo životní styl založený na svobodném nakládání s časem. Tito lidé získávají finanční prostředky na obživu občasnými přivýdělkami nebo žijí z charit a podpor.

### **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolně nezaměstnaní se snaží najít si zaměstnání a jsou ochotni pracovat za mzdu, která převládá na daném odvětvovém trhu (Brožová, 2003, s. 86). Někteří nezaměstnaní by byli dokonce ochotni pracovat za nižší mzdu, avšak nemohou žádné pracovní uplatnění najít. Postihuje často jedince, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je obtížné se rekvalifikovat či změnit profesi. Právě nedobrovolná nezaměstnanost je spojena s psychickými, sociálními, zdravotními i ekonomickými problémy.

### **3.2.2 Důsledky nezaměstnanosti**

Propuštění ze zaměstnání je pro člověka traumatizující zážitek, jež je spojen s dlouhodobějším stresem (Vágnerová, 2014, s. 671; Buchtová, 2013, s. 63). Nezaměstnaný jedinec ztrácí důležitou sociální roli spojenou se zaměstnáním a s ní související společenskou prestiž, zhoršuje se jeho sebehodnocení a je též ekonomicky

znevýhodněn. Ztrátou zaměstnání je narušena jeho každodenní časová struktura, nastává prázdnota, úzkost a nejistota z budoucnosti. Nezaměstnanost má vliv nejen na samotného nezaměstnaného, ale též na jeho okolí a celou společnost. Důsledky nezaměstnanosti jsou nejen ekonomické, ale také psychologické, sociální a zdravotní.

### **3.2.2.1 Psychologické aspekty nezaměstnanosti**

Prožívání ztráty zaměstnání je pro jedince závažnou psychosociální zátěží, v některých případech dokonce doprovázenou psychickým šokem, lhostejností a rezignací, pasivním či obranným postojem a zejména strachem z budoucnosti (Buchtová, Snopek, 2012, s. 326). Wagnerová et al. (2011, s. 102-103) uvádí, že ztráta zaměstnání je obvykle prožívána velmi intenzivně, a to i v situaci, kdy je zaměstnanci tato skutečnost dávno předem sdělena. V okamžiku ztráty zaměstnání jde o hluboce individuální událost, jež je pro většinu propuštěných dramatem, a to i za situace, kdy na trhu práce je dostatek volných míst. Jedinci, kteří se rychle vyrovnají se ztrátou zaměstnání, bývají spíše výjimkou. Pro jistou část populace představuje ztráta zaměstnání příležitost získat nové (lepší) zaměstnání, další částí je vnímána pouze jako ohrožení a pro ostatní je dokonce katastrofou. Ztráta zaměstnání je prožívána jako ztráta, na niž jedinec reaguje zoufalstvím a depresí, nebo jako ohrožení budoucnosti, které v něm vyvolává úzkost a strach (Vágnerová, 2014, s. 672). Reakcí na ztrátu zaměstnání bývá i zlost a vztek, jenž může být zaměřen na předpokládaného viníka vzniklé situace. Nezaměstnaný ztrácí sebejistotu, je emočně labilnější a zranitelnější. Schrageová (2007, s. 356-357) dodává, že připisování viny za ztrátu zaměstnání vlastním nedostatkům souvisí s délkou a frekvencí nezaměstnanosti. Častěji si ztrátu zaměstnání dávají za vinu lidé, kteří jsou opakovaně nezaměstnaní nebo pokud jsou dlouhodobě nezaměstnanými.

Samotná nezaměstnanost je pak spojena s krátkodobým nebo dlouhodobým stresem, který, pokud není zvládnutý, vede k dočasnému nebo trvalému poškození zdraví jedince, jak fyzického, tak duševního (Buchtová, 2013, s. 75; Wagnerová et al., 2011, s. 103). Duševní zdraví nezaměstnaných je narušováno v důsledku ztráty pozitivního působení práce (tj. peněžního ohodnocení, aktivit, strukturování času, sociálních kontaktů, statusu, identifikace se společností). Nezaměstnaný ztrácí kontrolu nad svým životem, dochází k narušení dosavadního stereotypního životního stylu (Kebza, 2005, s. 199).

Ztrátou zaměstnání je narušen každodenní režim dne, nezaměstnaný ztrácí kontakty se spolupracovníky, přichází o sdílené zkušenosti na pracovišti apod. Nezaměstnanost negativně ovlivňuje pocit životní pohody (Andersen, 2009, s. 5). Buchtová, Snopek (2012, s. 326-327) uvádějí, že nezaměstnaní častěji pociťují duševní nepohodu projevující se sníženou životní spokojeností a sníženým sebehodnocením. Často propadají depresím, úzkostem až apatii. Každý jedinec se vypořádává se ztrátou zaměstnání odlišně, zvládnutí nepříznivé situace je podmíněno odolností člověka vůči psychické zátěži, hodnotou, jakou připisoval ztracenému zaměstnání, pohlavím, dosaženou kvalifikací (nekvalifikovaní či méně kvalifikovaní lidé jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání a obtížně je znovu nacházejí) a délkou nezaměstnanosti (dlouhodobě nezaměstnaní hledají nové uplatnění obtížněji). Většími psychickými problémy trpí lidé s větší oddaností svému zaměstnání a také muži středního věku, kteří mají vyšší odpovědnost a finanční závazky vyplývající z jejich postavení v rodině (Buchtová, 2013, s. 75). Kodymová a Koláčková (2010, s. 304) uvádějí, že pokud se jedinec vyskytuje v lokalitě, kde je celková míra nezaměstnanosti nízká, pak se vyrovnává se svou situací hůře, jelikož je v daném prostoru ojedinelý. Jak uvádí Buchtová (2004, s. 125), nezaměstnanost nepůsobí negativně pouze na nezaměstnaného, jeho rodinu a blízké okolí, ale také na zaměstnané jedince. V současné době žije řada zaměstnaných lidí v neustálých obavách a strachu ze ztráty zaměstnání. Zaměstnaní často prožívají úzkost a napětí z možné ztráty zaměstnání, popřípadě jsou nuceni pracovat v neuspokojivých podmínkách. Kodymová a Koláčková (2010, s. 303) dodávají, že neustálý strach ze ztráty zaměstnání představuje chronický stresor, jenž nepříznivě působí na psychiku jedince.

Změna vnímání času a rozbití časové struktury dne nezaměstnaného patří k nejvýznamnějším psychologickým důsledkům nezaměstnanosti (Mareš, 2002, s. 77-78). U nezaměstnaných přestává čas sehrávat důležitou roli, plyne jim pomaleji, jednotlivé činnosti jim trvají déle, než když byli zaměstnaní. Jejich dny nemají žádnou strukturu a po určité době nelze odlišit mezi běžným dnem a víkendem. Volný čas má pro člověka význam zejména, pokud je zaměstnaný (Brožová, 2003, s. 107-108). Zaměstnaný jedinec volí mezi pracovním časem a časem volným a hledá optimální kombinaci přinášející mu největší užitek. Nezaměstnaný má nadbytek volného času, a tím pro něj ztrácí hodnotu a je pro něj obtížné ho vyplnit smysluplnými aktivitami. Mnoho nezaměstnaných tráví volný čas pasivně, což souvisí s pocitem nudy, zbytečnosti a nepotřebnosti. Tyto pocity více

zažívají ambiciózní a cílevědomí lidé, kteří se ztotožňují se svým zaměstnáním. Lépe se s těmito pocity vyrovnávají jedinci, již ve svém zaměstnání nebyli spokojeni nebo měli zájmy mimo pracovní proces. Po psychické stránce jsou na tom lépe jedinci, kteří si v období nezaměstnanosti dokážou vytvořit náhradní časovou strukturu dne (Kebza, 2005, s. 203). Vytvořit si náhradní denní program je pro řadu nezaměstnaných problém. Ti, kteří to dokážou, mají vyšší sebevědomí a méně trpí depresemi. Buchtová (2013, s. 63) dodává, že pasivní chování jedince ve volném čase roste s délkou nezaměstnanosti. Čím je člověk déle nezaměstnaný, tím méně času tráví aktivním hledáním nového zaměstnání. U nezaměstnaných klesá pocit životní spokojenosti, mohou se objevit pocity méněcennosti, neužitečnosti či zbytečnosti (Vágnerová, 2014, s. 673). Často je nezaměstnanost spojena i s pocitem ponížení, s úzkostí, celkovým napětím a neklidem.

Vágnerová (2014, s. 673-675) dále uvádí, že nezaměstnanost má vliv i na motivaci člověka. Nezaměstnanému chybějí dlouhodobé cíle a krátkodobé nebývají příliš ambiciózní. Jedinec se koncentruje na aktuální dění, nevěří v budoucnost nebo se jí bojí. Ztráta zaměstnání může vést k pasivitě a rezignaci. Nezaměstnaný buď může chápat svou situaci jako osud, s nímž není možné nic udělat, nebo ho může naopak aktivizovat a motivovat k úsilí zlepšit danou situaci. Osoba bez zaměstnání může trpět nedostatkem podnětů, ochuzením životního programu, rozbitím denních rutin či nedostatkem smysluplných aktivit. Na ztrátu stereotypů někteří jedinci reagují obranným mechanismem spočívajícím v pokračování v zažitých aktivitách (např. stále vstávají v určitou hodinu, kdy dříve vstávali do zaměstnání, odcházejí z domova a vracejí se v obvyklou dobu). V některých případech tímto jednáním chtějí utajit ztrátu zaměstnání před rodinou.

Dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí své profesní schopnosti a dovednosti (Vágnerová, 2014, s. 674). Upadají jeho sociální kompetence a postupně přichází i o své pracovní návyky. Dochází tak ke stagnaci a v některých případech i k úpadku osobnosti. Zdroje zvládání stresových situací se během dlouhodobé nezaměstnanosti vyčerpávají (Kebza, 2005, s. 199). Buchtová (2013, s. 79) dodává, že nezaměstnanost je pro jedince traumatizující událost, po níž zůstávají psychické rány. U jedinců, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní, se mohou vyskytnout trvalé následky. Přetrvává u nich pocit osobního neúspěchu, pochybují o vlastních schopnostech a mnohem méně se odevzdávají zaměstnání. Kebza (2005, s. 199) uvádí, že zhoršené sebehodnocení souvisí s nižší pravděpodobností nalezení nového placeného zaměstnání.



Psychické zdraví nezaměstnaného pozitivně ovlivňují mezilidské kontakty, emocionální opora, možnost participace na kolektivní práci apod. (Buchtová, 2013, s. 75-78). Nezaměstnanost jednoho člena rodiny může mít psychické dopady i na ostatní členy rodiny. Neurotické potíže se mohou přenášet z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera nebo dokonce na děti, což se může projevit poruchami chování.

### **3.2.2.2 Sociální aspekty nezaměstnanosti**

Jak uvádí Kodymová a Koláčková (2010, s. 304), ztráta zaměstnání je spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně a sociální role nezaměstnaného jedince. Zároveň může docházet k sociální izolaci (zejména u jedinců, kteří nemají vztahy jinde než v zaměstnání) či sociálnímu selhání, což se negativně odráží i na sociálním okolí nezaměstnaného, zejména na rodině. Vágnerová (2014, s. 679) říká, že nezaměstnaný je dočasně vyřazen ze společnosti. Role nezaměstnaného má ve společnosti podřadný status a předpokládá určitou míru vlastního zavinění. V české společnosti je dlouhodobá nezaměstnanost považována za projev neschopnosti a nedostatečné snahy. Je často vnímána spíše jako selhání jednotlivce než celé společnosti. Lidé si v řadě případů nepřipouštějí, že by se mohli stát nezaměstnanými.

Společnost od nezaměstnaného očekává, že svou situaci považuje za nežádoucí a bude si hledat nové zaměstnání (Vágnerová, 2014, s. 679). Očekává, že nezaměstnaný bude ochoten přijmout zaměstnání i za nižší mzdu, než si původně představoval, jen aby nebyl závislý na sociálních dávkách (Brožová, 2003, s. 109). Pokud je člověk při hledání nového zaměstnání neúspěšný, společnost často přisuzuje neúspěch nezaměstnanému (např. nemá dostatečnou kvalifikaci, je přehnaně náročný, není adaptabilní). Pod tlakem okolí se řada nezaměstnaných chová tak, jako by hledala zaměstnání, protože se to očekává, ale nevěří, že by zaměstnání mohla najít (Vágnerová, 2014, s. 679). Jde o obrannou reakci nezaměstnaného, která vede ke snížení sociálního stresu.

Ztráta zaměstnání znamená zátěž nejen pro samotného nezaměstnaného, ale i pro celou rodinu (Vágnerová, 2014, s. 680). Mění se vztahy mezi členy rodiny, dochází k narušení stereotypního způsobu rodinného života, dochází ke změnám v rozdělení domácích prací apod. V důsledku nezaměstnanosti narůstá napětí v rodině, zvyšuje se četnost interpersonálních konfliktů, klesá zájem o partnera např. i v oblasti sexuálních

aktivit (Buchtová, Snopek, 2012, s. 327). Kumulace konfliktů zapříčiněná ztrátou zaměstnání může vést až k rozpadu partnerského vztahu a rodiny. Mareš (2002, s. 80) dodává, že se v rodinách dokonce může vyskytnout domácí násilí. Míra rozvodovosti v rodinách s nezaměstnaným jedincem je dvojnásobná. Pokud se v domácnosti vyskytují děti, mění se i kvalita vztahu k nim (Buchtová, Snopek, 2012, s. 328). Může docházet k přenášení stresu na děti, což bývá doprovázeno nezájmem o děti, nebo naopak zvýšenou starostlivostí o ně. Omezení finančních prostředků vede k vynucené změně životního stylu rodiny, k omezení spotřeby a snížení uspokojení různých potřeb členů rodiny (Vágnerová, 2014, s. 680). Finanční krize rodiny může být prohloubena dřívější zadlužeností rodiny, rodina tak není schopna splácet své závazky, což vyvolává další stres (Buchtová, Snopek, 2012, s. 327).

Dlouhodobá nezaměstnanost má nežádoucí dopady i na celou společnost, a to zvýšeným výskytem lidí se sociálně patologickými jevy (Buchtová, 2013, s. 79-80). Vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti je spojena se zvýšeným výskytem kriminálních činů a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině apod. Nezaměstnaní ve zvýšené míře konzumují alkohol, nikotin a jiné drogy, vyskytuje se u nich vyšší nemocnost a rostoucí spotřeba léků i vyšší výskyt sebevražedných pokusů. V případě, že jedinec v daném zaměstnání působil dlouhodobě a identifikoval se s ním, prožívá jeho ztrátu jako emoční zátěž, což může vést zejména u mladých a starších lidí až k sebevražedným pokusům či samotné sebevraždě (Buchtová, Snopek, 2012, s. 327). Čím je pro člověka zaměstnání důležitější a hodnotnější a čím je socioekonomický status či společenská prestiž povolání vyšší, tím závažněji je ztráta zaměstnání prožívána. Naopak u jedinců s nižším socioekonomickým statusem je ztráta zaměstnání spojena spíše s finančními problémy a strádáním.

### **3.2.2.3 Zdravotní aspekty nezaměstnanosti**

Jak uvádí Boleloucký (2013, s. 117), nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními potížemi a mortalitou. Obdobné účinky má však i přesčasová práce. Zatímco dříve byla nezaměstnanost spojena s fyzickým strádáním a z něho pramenících onemocnění z nedostatečné výživy či nesprávného složení potravy, dnes nezaměstnanost vyvolává onemocnění spojená zejména se stresem (Buchtová, 2000, s. 5). Pokud je stres

nevládnutý, negativně poškozují duševní i fyzické zdraví jedince (Buchtová, Snopek, 2012, s. 329). U nezaměstnaných se ve vyšší míře vyskytují psychosomatické poruchy (hypertenze, diabetes mellitus, astma), kardiovaskulární problémy, rakoviny, chronická onemocnění, alkoholismus a kouření. To společně s nezdravým životním stylem, nedostatkem pohybu, zvýšeným pitím alkoholu apod. vede k dalšímu nárůstu zdravotních problémů. Ztráta zaměstnání zhoršuje psychickou pohodu jedince a někdy může narušit i jeho duševní zdraví (Vágnerová, 2014, s. 678-679; Buchtová, 2013, s. 75). Na druhé straně duševně nemocný člověk nebo jedinec s psychickými problémy je více ohrožen ztrátou zaměstnání. Ztráta zaměstnání působí jako existenciální stres, jenž se projevuje také somatickými potížemi, které obvykle nejsou psychicky podmíněné. Nejčastěji se objevují bolesti hlavy, pocity zvýšené únavy, poruchy spánku, zažívací potíže a zvýšení krevního tlaku. Stres narušuje i imunitní funkce, ohrožuje kardiovaskulární systém a zvyšuje riziko infarktu. Častým únikem od stresu bývá užívání psychoaktivních látek, jako jsou alkohol, nikotin, léky a nealkoholové drogy, ale například i hra na výherních automatech. Někteří nezaměstnaní propadají gamblerství, které ještě více zhoršuje ekonomickou situaci rodiny. U části nezaměstnaných se objevují deprese, které jsou tím hlubší, čím více se člověk cítí vinen za ztrátu svého zaměstnání, čím méně může ovlivnit danou situaci, čím menší je pravděpodobnost nalezení nového zaměstnání, čím je horší jeho finanční situace apod. Vlivem nezaměstnanosti dochází také ke zhoršení některých dříve započatých zdravotních potíží, např. hypertenze, vředová onemocnění, kardiovaskulární potíže, problémy s páteří apod. (Buchtová, Snopek, 2012, s. 329). Nezaměstnanost společně s duševní poruchou je rizikovým faktorem sebevražedného chování (Boleloucký, 2013, s. 113 a 116). Boleloucký (2013, s. 110) dodává, že dopady stresu na zdravotní stav jedince vždy závisí na délce a intenzitě prožitého stresu.

### **3.2.3 Rizikové skupiny obyvatel**

Jak uvádí Buchtová (2013, s. 82), uplatnění jedince na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, například věkem, pohlavím, zdravotním stavem, vzděláním, osobnostními předpoklady či příslušností k etnické skupině. Všechny tyto proměnné vymezují určité skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je pro dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnanost. Z toho vyplývá, že všichni nejsou ohroženi nezaměstnaností stejnou měrou. V populaci existují určité skupiny, u nichž je

ztráta zaměstnání pravděpodobnější a jeho opětovné nalezení je pro ně složitější (Kodymová, Koláčková, 2010, s. 301). Do rizikových skupin v České republice patří zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé (zejména absolventi bez praxe), lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, jedinci v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika. Buchtová (2013, s. 82) tvrdí, že do rizikových skupin spadají i přicházející imigranti.

### **Mladí lidé do třiceti let**

Do této kategorie spadají absolventi středních a vysokých škol, kteří jsou znevýhodnění oproti ostatním uchazečům na pracovním trhu zejména tím, že nemají praktické zkušenosti a zažité pracovní návyky (Buchtová, 2013, s. 82-83; Doubravová et al., 2014, s. 41). Při hledání pracovního uplatnění jim také chybí pracovní kontakty, jež usnadňují orientaci na trhu práce. Na druhé straně však mohou zaměstnavateli nabídnout přednosti v podobě aktuálních odborných znalostí v daném oboru, schopnosti komunikace v cizích jazycích nebo schopnosti ovládat nejnovější technologie. Počet mladých a práceschopných lidí, kteří jsou nezaměstnaní, rapidně stoupá. V rámci Evropské unie je to každý pátý jedinec pod dvacet pět let. U nezaměstnaných absolventů bez zájmu o získání zaměstnání se často objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si mladý člověk po ukončení školní docházky včas neosvojí potřebné pracovní návyky, nebude schopen pracovat ani v dospělosti. Nezaměstnanost a s ní spojená nuda pak povede k rozvoji sociálněpatologického chování a k postupnému vyčleňování ze společnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí zvyšuje riziko ztráty zaměstnání v budoucnosti, zvyšuje pravděpodobnost nejistého zaměstnání, snižuje celoživotní výdělek, zhoršuje zdravotní stav a vede ke snížení pocitu uspokojení z práce (O'Reilly et al., 2015, s. 1). Doubravová et al. (2014, s. 13) dodávají, že na pozadí nezaměstnanosti mladých lidí často stojí nevhodné rodinné prostředí, chudoba, nezaměstnanost rodičů, soužití s dlouhodobě nezaměstnanými, příslušnost k etnické menšině, chronická onemocnění či specifické poruchy učení. Řada dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí převzala postoj k zaměstnání a k závislosti na sociálních dávkách od svých rodičů (O'Reilly et al., 2015, s. 7).

## **Starší lidé**

Lidé starší padesáti let jsou považováni za neperspektivní pracovníky (Vágnerová, 2014, s. 670-671). Příčinou většího ohrožení ztrátou zaměstnání u starších obyvatel může být změna poptávky po určité kvalifikaci, chybějící znalosti a dovednosti nebo obava z nevykonnosti, horší přizpůsobivosti novým věcem či zvýšené nemocnosti. Starší lidé jsou také méně ochotní dojíždět do zaměstnání na delší vzdálenosti, nebo se za zaměstnáním stěhovat (Feřtová, Temelová, 2011, s. 685). Buchtová (2013, s. 64, 85-87) uvádí, že tyto předpoklady jsou často mylné. Starší lidé mají velmi dobré pracovní výsledky i výkonnost a v porovnání s mladšími pracovníky mají též nižší počet absencí. Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání ze všech rizikových skupin nejtěživěji. Objevují se u nich pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Často rezignují na práci i na společenskou aktivitu. S přibývajícím věkem se člověk obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím, jelikož má více zakonzervované své stereotypy. Při zvládnutí náročné stresové situace, jakou je i ztráta zaměstnání, hraje důležitou roli orientace na budoucnost. Pokud ji jedinec nemá, může se náročná stresová situace stát příčinou celkové životní rezignace.

## **Zdravotně znevýhodnění**

Zdravotně postižení jedinci jsou taktéž více ohroženi nezaměstnaností, a to i navzdory kompenzačním opatřením státu (Vágnerová, 2014, s. 671). Hlavní příčinou je předpokládaná neschopnost stačit požadovanému tempu a nárokům na kvalitu práce. V dnešní době je stále větší důraz kladen na produktivitu práce a výkon, což zdravotně znevýhodnění jedinci dokážou splnit hůře než jedinci zdraví a schopní práce (Buchtová, 2013, s. 90). V současné společnosti tudíž mají tyto lidé stále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba, po kterou jsou evidováni na úřadech práce, několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých osob.

V minulosti existovaly specializované firmy, jež zaměstnávaly zdravotně znevýhodněné (Kuchař, 2007, s. 155). Hospodářský zisk nebyl pro tyto podniky rozhodující. V průběhu první poloviny devadesátých let byla většina těchto podniků nucena z ekonomických důvodů omezit nebo zcela ukončit svoji činnost, což vedlo k růstu nezaměstnanosti zdravotně postižených. V dnešní společnosti je naopak cílem pomoci

zdravotně znevýhodněným k začlenění do majoritní společnosti a k využití jejich pracovního a sociálního potenciálu.

### **Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace**

Nekvalifikovaní pracovníci, kam patří i absolventi základních škol, tvoří největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných osob (Buchtová, 2013, s. 90). Do této skupiny se řadí mladí lidé obtížně vzdělavatelní, s malým zájmem o zaměstnání a lidé se společensky nežádoucím deviantním chováním, jakými jsou alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a jiní sociálně nepřizpůsobiví. Jak uvádí Vágnerová (2014, s. 670), nedostatečně kvalifikovaní lidé zvládají nezaměstnanost obtížněji. Je to dáno tím, že tyto lidé již mají několik negativních zkušeností s nezaměstnaností a vědí, že mají omezené šance na získání zaměstnání. Někdy mají méně kvalifikovaní lidé zafixovaný pocit bezmocnosti spojený se spoléháním se na někoho jiného. Pro zaměstnavatele nejsou tyto lidé příliš lukrativní, jelikož kvůli nízké kvalifikaci mohou mít problémy s přizpůsobením se novým pracovním rolím (McQuaid, Lindsay, 2002, s. 620). Pozici nekvalifikovaných osob zhoršují i zahraniční pracovníci, kteří přicházejí na nejméně kvalifikovaná pracovní místa a navíc pracují za velmi nízkou mzdu, která by nebyla u místních pracovníků akceptovatelná (Kuchař, 2007, s. 140). Buchtová (2013, s. 90) dodává, že pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji a o práci těchto lidí nebude zájem. Mohou se tedy stát destruktivní silou a kriminálním podhoubím společnosti.

Řešení této situace by mohlo spočívat v rekvalifikaci těchto osob, tedy v získání takové kvalifikace, která jim umožní nalézt zaměstnání (Kuchař, 2007, s. 141). Problém je v tom, že část z nich má velice omezenou intelektuální kapacitu, tudíž není možné je rekvalifikovat. Rekvalifikace je vhodná pouze pro osoby, které jsou jí schopny a mají snahu se něčemu novému naučit. Z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných je to zhruba třicet procent osob. Další část pracovat nechce a ani nebude, jelikož jí současná pozice vcelku vyhovuje.

## **Ženy**

Vágnerová (2014, s. 671) říká, že mladé ženy jsou sociálně znevýhodněny perspektivou těhotenství a následnou péčí o malé děti. Matky s malými dětmi jsou často doma, jelikož jejich děti jsou nemocné, což narušuje plynulost pracovního procesu. To je příčinou negativního hodnocení této sociální skupiny a neochoty její příslušnice zaměstnávat (Buchtová, 2013, s. 88-89). Se zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu často nemohou v těchto situacích roli matky nahradit prarodiče, jelikož jsou sami zaměstnaní. Zaměstnavatelé tedy upřednostňují mužskou pracovní sílu, protože muži jsou více územně mobilní a nejsou zatíženi starostmi o domácnost. Ke zmírnění znevýhodnění žen na trhu práce napomáhá postupně daleko větší zapojení mladých mužů do péče o rodinu. V současné době jsou značně ekonomicky ohroženy neúplné rodiny. V řadě vyspělých států se hledá řešení v nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby či v dostupné péči o děti. V České republice nejsou zkušenosti s alternativními pracovními úvazky zatím příliš velké.

## **Romské etnikum**

Jak uvádějí Kodymová a Koláčková (2010, s. 302), převážná část romské populace patří mezi sociálně slabé vrstvy s nízkou kvalifikací. Kvůli této skutečnosti a zvyšujícím se nárokům zaměstnavatelů na úroveň kvalifikace i rozsah a kvalitu sociálních dovedností získávají zaměstnání stále obtížněji. Pracovních míst nevyžadujících kvalifikaci je čím dál méně, což snižuje šance příslušníků romského etnika získat pracovní místo. Této situaci nenapomáhá ani fakt, že pracovní morálka Romů neodpovídá požadavkům majoritní společnosti. Kuchař (2007, s. 160) dodává, že příčinou neuplatnění Romů na trhu práce je i jejich návyk na příjem sociálních dávek a s tím související vnímání nutnosti příjmů ze zaměstnání a také horší zdravotní stav romské populace. Skutečností také je, že s přílivem levnější, pracovitější a kvalifikovanější pracovní síly ze zahraničí byla romská pracovní síla rychle vytlačena ze svých tradičních pracovních míst.

### 3.2.4 Vliv sociální opory

Člověk je během svého života vystavován celé řadě stresorů a tím i jejich latentním škodlivým účinkům na psychické i fyzické zdraví (Kebza, 2003, s. 151). Působící negativní účinky stresorů jsou moderovány nebo snižovány sociálními a osobnostními zdroji i různorodými strategiemi zvládání stresových situací. Každý jedinec je těmito zdroji a strategiemi odlišně vybaven, proto existují jedinci, kteří jsou vůči škodlivým účinkům stresu zranitelnější. Způsob, jakým se člověk vyrovnává se stresovou situací, může ovlivnit působení sociální opory. Sociální opora je v podstatě sociální fond, ze kterého je možné čerpat v případě potřeby. Jde o „systém sociální vztahů, jejichž prostřednictvím se člověku dostává pomoci při snaze dostat nárokům a dosáhnout cílů“ (Kebza, 2005, s. 151). Hlavním zdrojem sociální opory jsou sociální vztahy, resp. sociální síť (Kebza, 2005, s. 160-161). Úroveň sociální opory je pak pravděpodobně závislá na kvalitě struktury sociálních vztahů a vazeb, jejich vzájemnosti, intenzitě a bohatosti.

Sociální opora je jedním z protektivních faktorů ovlivňujících vliv nepříznivých životních událostí, tedy i nezaměstnanosti (Kebza, Šolcová, 2000, s. 14-15; Kebza, 2005, s. 155 a 162-163; Paulík, 2010, s. 23-24). Je účinným faktorem omezujícím negativní působení stresu. Pozitivní vliv sociální opory spočívá v přesvědčení jedince o blízkosti a dostupnosti lidí, kteří jsou připraveni pomoci (očekávaná sociální opora) a také v reálné existenci této pomoci. Je důležité od sebe odlišovat anticipovanou a získanou sociální oporu. Anticipovaná (očekávaná) sociální opora je přesvědčení jedince, že kolem sebe má osoby, které mu jsou ochotny v případě potřeby pomoci, naopak získaná sociální opora je pomoc, jež byla jedinci poskytnuta v konkrétní situaci. U očekávané sociální opory se předpokládá pozitivní efekt, zatímco u získané sociální opory není vyloučen ani negativní vliv na pohodu a zdraví jedince. Sociální opora zahrnuje různá působení lidí v okolí exponovaného jedince, kteří jsou mu blízcí, mají ho rádi a hodnotí jej pozitivně. Příznivý vliv má i samotný pocit sounáležitosti k určité skupině lidí. Sociální opora mívá zvláštní význam zejména pro ženy, které lépe dovedou využít jejího účinku. Pro nezaměstnaného jedince je velmi důležitá sociální opora poskytovaná životním partnerem a rodinou. Rodina je přirozeným zdrojem sociální opory, která působí na člověka již od raného dětství. Často funguje jako zdroj jistoty, bezpečí, ale poskytuje i ekonomické zázemí (Vágnerová, 2014, s. 680). Méně často jsou oporou děti, přátelé či jiní příbuzní. Buchtová (2013, s. 73) uvádí, že u svobodných jedinců jsou největší oporou rodiče a příbuzní, naopak u zadaných



jedinců je to životní partner a děti. Sociální opora poskytovaná ze strany rodiny a životního partnera patří mezi důležité faktory, které pomáhají nezaměstnanému tíživou situaci překonat. Pozitivní sociální vazby v rodině nebo jiných sociálních skupinách i mezi jednotlivci usnadňují člověku adaptaci na nově vzniklé nepříznivé podmínky a též pozitivně ovlivňují jeho zdravotní stav (Paulík, 2010, s. 23). Kebza (2005, s. 157) uvádí, že vysoká úroveň stresu v kombinaci s nízkou úrovní sociální opory jsou významným prediktorem vzniku a rozvoje onemocnění.

Nezaměstnanost zvládají lépe jedinci, kteří se mají o koho opřít a kteří mohou o své situaci otevřeně hovořit s blízkými osobami (Buchtová, 2013, s. 73). Mareš (2002, s. 81) tvrdí, že silná podpora bývá poskytována i ze strany rodiny ženy, zejména pak ze strany její matky, a to jak finanční, tak i v oblasti péče o děti či při vyřizování záležitostí s úřady apod. Neméně důležitou při zvládnutí nepříznivé situace je vlastní nezdolnost člověka (Buchtová, 2013, s. 74). I přes prokázané pozitivní důsledky sociální opory se ukazuje, že daleko účinnější je vnitřní opora, vlastní nezdolnost člověka, schopnost zvládnout nenadálé životní situace vlastními silami. Vnitřní opora společně s vnější sociální oporou významně zmírňuje vliv nezaměstnanosti na zdraví jedince.

Jak uvádí Kebza (2005, s. 165), sociální opora může na jedince působit i negativně, a to zejména v situaci, kdy jsou interpersonální vztahy záporné (např. podceňování ze strany partnera, nedostatek zájmu o problémy druhého jedince, přetvářka, lhaní) nebo původně pozitivní sociální vztahy vedly k negativním důsledkům (např. konflikty, přehnané nároky, kriticismus). Negativně působí i sociální opora, která je poskytována dlouhodobě nebo je extrémně silná (Kebza, Šolcová, 2000, s. 16). Dalšími riziky jsou vybudování si závislosti na osobě či osobách poskytujících dlouhodobě sociální oporu a z toho plynoucí nesamostatnost, nižší sebevědomí nebo bezmocnost. Nepříznivý důsledek má i sociální opora, jež je poskytována v rozporu s představami jedince, která ohrožuje jeho sebeúctu a sebedůvěru, znamená riziko diskreditace, navozuje pocity bezmocnosti či neodpovídá potřebám jedince (Kebza, 2005, s. 166).

### 3.3 Vývoj nezaměstnanosti v České republice a Evropské unii

V Tabulce 1 je uvedena míra nezaměstnanosti za celou Evropskou unii i za jednotlivé státy náležející do ní. Dle údajů Eurostatu<sup>1</sup> má řada zemí Evropské unie vyšší míru nezaměstnanosti, než jakou má Česká republika, je to například i sousední Slovensko, kde se míra nezaměstnanosti dlouhodobě pohybuje kolem 14 %. Nejvyšší meziroční nárůst v letech 2008-2009 zaznamenalo Estonsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Řecko a Španělsko. Největší nárůst nezaměstnanosti pozorujeme v Řecku, kde míra nezaměstnanosti v roce 2008 dosahovala 7,8 %, v roce 2013 vzrostla na rekordních 27,5 % a v minulém roce klesla o jeden procentní bod. Velmi vysoké hodnoty nezaměstnanosti jsou evidovány i ve Španělsku, kde v roce 2014 míra nezaměstnanosti dosahovala 24,5 %, což je druhá nejvyšší hodnota v Evropské unii. Česká republika patří v rámci Evropské unie k zemím s nejnižší mírou nezaměstnanosti, v roce 2014 míra nezaměstnanosti dosahovala 6,1 % (stejně jako ve Velké Británii), což byla pátá nejnižší hodnota. Celkově nejnižší míru nezaměstnanosti eviduje Německo s 5 %. Ačkoliv některé země vykazují relativně nízkou míru nezaměstnanosti, zahrnuje toto procento velké množství dlouhodobě nezaměstnaných (McQuaid, Lindsay, 2002, s. 613), což jak již bylo popsáno výše, představuje daleko větší problém než v případě jiných druhů nezaměstnanosti.

Údaje v tabulce jsou převzaty ze statistik Eurostatu. Data Eurostatu se od dat zveřejňovaných Českým statistickým úřadem značně odlišují, což je dáno odlišným způsobem výpočtu (ČT, 2015).

---

<sup>1</sup> statistický úřad Evropské unie

**Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti v EU za období 2004-2014 (v %)**

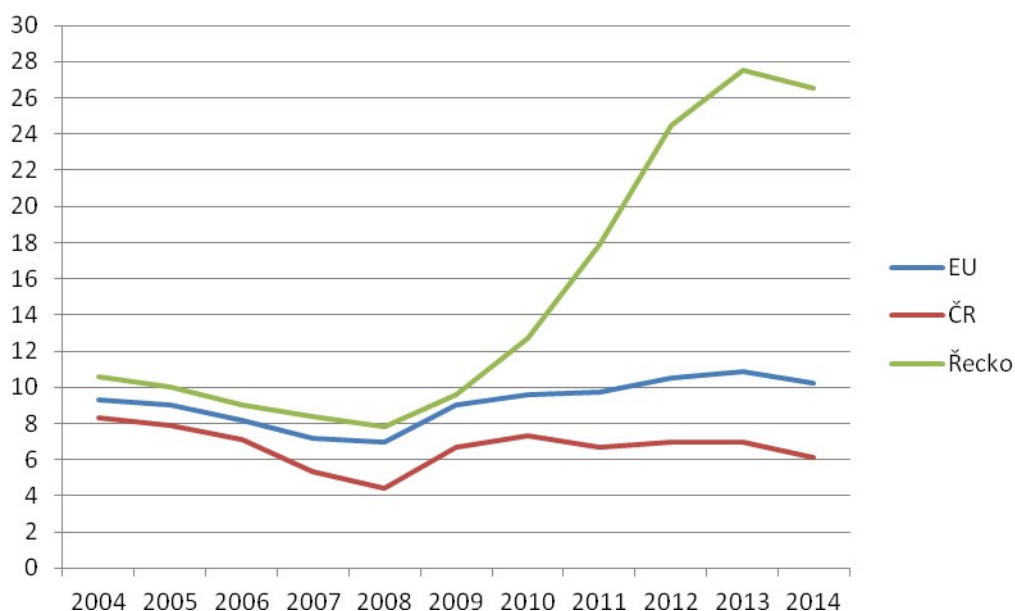
<b>Rok</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
EU celkově	9,3	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2
Belgie	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5
Bulharsko	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4
ČR	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1
Dánsko	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6
Německo	10,4	11,2	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0
Estonsko	10,1	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4
Irsko	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
Řecko	10,6	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5
Španělsko	11,0	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5
Francie	8,9	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3
Chorvatsko	13,9	13,0	11,6	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3
Itálie	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7
Kypr	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1
Lotyšsko	11,7	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8
Litva	10,9	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7
Lucembursko	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	6,0
Maďarsko	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7
Malta	7,2	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,9
Nizozemsko	5,7	5,9	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4
Rakousko	5,5	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6
Polsko	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0
Portugalsko	7,8	8,8	8,9	9,1	8,8	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1
Rumunsko	8,0	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8
Slovinsko	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7
Slovensko	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2
Finsko	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7
Švédsko	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9
Velká Británie	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat (2015)

Vývoj nezaměstnanosti je v jednotlivých zemích Evropské unie odlišný. Názorným příkladem může být porovnání vývoje nezaměstnanosti v Evropské unii, v České republice a v Řecku. Z Grafu 1 je patrné, že vývoj míry nezaměstnanosti ve sledovaném období měl do roku 2008 u EU i obou zemí velmi podobný trend. V následujícím období začala nezaměstnanost růst, v České republice a Evropské unii mírně, avšak v Řecku radikálně (během pěti let se více jak ztrojnásobila). Dle vyjádření Ministerstva práce a sociálních

věcí byl výrazný vzrůst nezaměstnanosti v roce 2009 zapříčiněn světovou hospodářskou krizí. V posledním sledovaném roce (2014) má nezaměstnanost mírně klesající tendenci.

**Graf 1 Porovnání míry nezaměstnanosti v EU, ČR a Řecku za období 2004-2014**



Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat (2015)

### 3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji Vysočina

Míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech České republiky vykazuje rozdíly. Dlouhodobě nejméně problematickým regionem je Praha, naopak tradičně problémovými lokalitami jsou například Mostecko, Jesenicko či Bruntálsko (Kaczor, 2013, s. 77). Míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina se dlouhodobě pohybuje kolem průměrných hodnot za celou Českou republiku, resp. lehce pod republikovým průměrem. Z Tabulky 2 je patrné, že nezaměstnanost je vyšší u žen než u mužů, a to zhruba o dvě až čtyři procenta. Data Českého statistického úřadu ukazují, že ženy jsou nezaměstnaností ohroženy více, a to nejen v kraji Vysočina, ale i v celé České republice.

**Tabulka 2 Míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina v letech 2004-2014 (v %)**

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Míra nezaměstnanosti celkem	6,8	6,8	5,3	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7	5,6
Muži	5,3	5,8	4,4	3,5	2,3	4,7	6,2	5,3	5,2	5,1	4,1
Ženy	8,8	8,0	6,6	6,1	4,6	7,0	7,9	8,0	7,8	8,9	7,4

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2015)

Doba hledání zaměstnání je významným determinantem ovlivňujícím dopady nezaměstnanosti na nezaměstnaného a jeho okolí. I relativně vysoká míra nezaměstnanosti nemusí být problémem, pokud je většina nezaměstnaných schopna si opětovně najít zaměstnání v relativně krátké době (Kaczor, 2013, s. 74). Jak již bylo uvedeno výše, problematičtější je zejména dlouhodobá nezaměstnanost, tedy nezaměstnanost trvající déle než jeden rok. Z Tabulky 3 je patrné, že v kraji Vysočina se vyskytuje poměrně velký počet dlouhodobě nezaměstnaných osob. V roce 2014 bylo zaznamenáno více než pět tisíc dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvyšší počet dlouhodobě nezaměstnaných byl v roce 2005, a to sedm tisíc šest set, naopak nejnižší v roce 2009, a to pouhé dva tisíce tři sta.

**Tabulka 3 Doba hledání zaměstnání v kraji Vysočina v letech 2004-2014 (v tisících)**

Doba hledání zaměstnání	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Do 3 měsíců	3,1	3,5	2,0	2,2	2,0	4,4	3,9	2,7	3,5	3,2	3,3
3-6 měsíců	3,2	2,8	1,7	2,0	1,5	3,7	3,2	2,9	3,0	2,6	2,0
6 měsíců-1 rok	4,0	2,9	2,6	2,3	1,6	3,3	3,6	3,5	2,9	4,0	2,1
1-2 roky	3,5	4,1	2,6	2,0	1,3	1,3	4,1	3,6	2,9	3,3	2,8
Nad 2 roky	3,0	3,5	3,6	3,1	1,5	1,0	2,5	2,6	2,4	2,7	2,5

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2015)

Významným aspektem ovlivňujícím pravděpodobnost nezaměstnání je úroveň vzdělání. Doubravová et al. (2014, s. 10) tvrdí, že platí pravidlo: „Čím vyšší je dosažená úroveň vzdělání, tím nižší je pravděpodobnost, že jedinec bude nezaměstnaný.“ Z toho vyplývá, že lidé s nízkou kvalifikací jsou nezaměstnaností ohroženi více. Buchtová (2004, s. 130) dodává, že: „s vyšším vzděláním klesá délka nezaměstnanosti“. Tabulka 4 ukazuje,

že v kraji Vysočina má nejvíce nezaměstnaných střední vzdělání bez maturity, nicméně je třeba si uvědomit, že v dnešní společnosti je počet středoškolsky vzdělaných osob daleko vyšší než počet jedinců se základním vzděláním. Za celé sledované období bylo vyjma roku 2014 nejméně nezaměstnaných z řad vysokoškolsky vzdělaných osob, nicméně i počet vysokoškolsky vzdělaných jedinců je menší než počet osob se středním vzděláním, ať již s maturitou nebo bez maturity. V roce 2014 bylo registrováno nejméně osob se základním vzděláním, naopak došlo k nárůstu vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných, což může být dáno tím, že klesá počet ekonomicky aktivních lidí se základním vzděláním a naopak roste počet vysokoškolsky vzdělaných osob.

**Tabulka 4 Počet nezaměstnaných v kraji Vysočina dle úrovně vzdělání v období 2004-2014 (v tisících)**

Úroveň vzdělání	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Základní	2,8	3,7	2,3	2,4	1,5	1,4	3,5	2,1	1,6	1,9	1,5
Střední bez maturity	9,6	8,5	6,8	6,7	3,9	7,7	9,1	7,9	7,7	8,3	6,1
Střední s maturitou	4,0	4,0	3,5	2,4	2,4	4,3	4,3	5,0	4,7	5,4	4,4
Vysokoškolské	1,1	1,0	0,9	0,6	0,5	1,0	0,7	1,0	1,7	1,3	2,1

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ (2015)

### 3.4 Politika zaměstnanosti

Dle zákona č. 435/2004 Sb. jsou hlavními cíli politiky zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Jak uvádí Kuchař (2007, s. 161-163), plnou zaměstnaností se rozumí taková zaměstnanost, kdy každý, kdo chce a může pracovat, je zaměstnaný. Nejde tedy o nulovou nezaměstnanost. K naplnění těchto cílů má stát dva základní nástroje, a to aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Kachlík (2000, s. 40) tvrdí, že v České republice se věnuje pozornost spíše celospolečenským důsledkům nezaměstnanosti, vedení evidence nezaměstnaných a administrativě, naopak nedostatečná pozornost je věnována dopadu nezaměstnanosti na jedince bez práce a jejich rodiny. Úřady práce jsou často nezaměstnanými hodnoceny jako úřady bez lidského jednání a snahy pomoci. V tomto ohledu má Česká republika na rozdíl od západních zemí stále co zlepšovat.

### **3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti vytváří motivační nástroje pro lepší zařazení znevýhodněných osob na pracovní trh (Doubravová et al., 2014, s. 34). V rámci aktivní politiky zaměstnanosti má stát k dispozici celou řadu nástrojů, mezi něž patří vytváření společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, podpora chráněných dílen pro občany se změněnou pracovní schopností, cílené programy, poradenství, investiční pobídky, příspěvky a další (Kuchař, 2007, s. 163-164). Prostřednictvím těchto nástrojů se snaží snižovat sociální vyloučení nezaměstnaných a zvyšovat kvalitu jejich života. Hlavním úskalím aktivní politiky je neochota nezaměstnaných využívat nabízených programů. Pro optimální fungování aktivní politiky zaměstnanosti je potřeba aktivity z obou stran, tedy jak ze strany státu, tak ze strany uchazeče. Z pohledu státu je daleko výhodnější aktivní politika, jež je prevencí proti nadměrnému zatěžování systému sociálního zabezpečení.

#### **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, má stát k dispozici zejména tyto nástroje:

##### **Rekvalifikace**

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování.“ Umožňuje jedincům získat kvalifikaci pro nové zaměstnání, ale také pro udržení stávajícího zaměstnání (Integrovaný portál MPSV, 2012a). Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče či zájemce o zaměstnání v případě, že struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil (Integrovaný portál MPSV, 2012b). Je tedy účinným nástrojem v boji proti strukturální nezaměstnanosti. Při schvalování rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností zájemce nebo uchazeče. Rekvalifikovaný jedinec má větší možnost nalézt vhodné pracovní uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace musí být potřebná, tzn., že dosavadní kvalifikace jedinci neumožňuje získat vhodné pracovní místo na trhu práce, a také účelná, tedy že po ukončení rekvalifikace má rekvalifikovaný reálnou šanci získat vhodné zaměstnání

(Integrovaný portál MPSV, 2012a). Kaczor (2013, s. 82) uvádí, že díky rekvalifikačnímu kurzu se v krátkém časovém horizontu podaří dvěma třetinám rekvalifikovaných nalézt nové zaměstnání.

### **Investiční pobídky**

Jde o hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace či školení nových zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je poskytována pouze zaměstnavatelům, kteří vytvoří nová pracovní místa v oblasti, kde je průměrná nezaměstnanost za poslední rok vyšší nejméně o 25 %, než jaký je průměr v České republice, nebo na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou dle zvláštního právního předpisu. Podíl nezaměstnanosti v územní oblasti uvedený pro hmotnou podporu na vytváření pracovních míst platí i pro rekvalifikace a školení zaměstnanců.

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou „časově omezené pracovní příležitosti spočívající především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.“ Tyto pracovní pozice jsou vytvořené zejména pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče evidované na úřadu práce (Integrovaný portál MPSV, 2012b). Veřejně prospěšné práce se sjednávají nejdéle na dobu jednoho roku, ve výjimečných případech až na dva roky. Jsou určeny pro obce nebo jiné neziskové instituce, nikoliv pro komerční firmy.

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, jež zaměstnavatel zřizuje nebo udržuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jde i o pracovní místo, které zřídil sám uchazeč o zaměstnání po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.



### **Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek se poskytuje na základě dohody s úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a začala podnikat. Poskytuje se nejdéle na dobu pěti měsíců na úhradu provozních nákladů souvisejících s činností (př. nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků).

### **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci, a proto nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby. Poskytování příspěvku je omezeno na dobu trvání překážky v práci, maximálně na dobu šesti měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu (vláda může v odůvodnitelných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku).

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči (př. zdravotně znevýhodnění). Příspěvek se poskytuje maximálně na dobu tří měsíců a maximální výše měsíčního příspěvku činí polovinu minimální mzdy.

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže pro své zaměstnance zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu šesti měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Do aktivní politiky zaměstnanosti rovněž patří poradenství úřadů práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

### **3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti spočívá zejména v poskytování sociálních podpor v nezaměstnanosti, tedy v hmotném zabezpečení uchazečů o zaměstnání (Kuchař, 2007, s. 163). Zahrnuje také zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci.

#### **Zprostředkování zaměstnání**

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je zprostředkování zaměstnání činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání uchazečům o zaměstnání a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zahrnuje také poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zaměstnání zprostředkovávají krajské pobočky úřadu práce nebo právnické a fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (agentury práce). Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami úřadu práce jsou bezplatné, agentury práce mohou zprostředkování provádět bezplatně nebo za úhradu.

#### **Podpora v nezaměstnanosti**

Nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- a) získal v rozhodném období (tj. poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,
- b) požádal krajskou pobočku úřadu práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- c) nepobírá starobní důchod ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána.

Pokud uchazeč o zaměstnání splní všechny výše zmíněné podmínky, má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Délka podpůrní doby se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání dosaženého ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrní doba činí u uchazeče do 50 let věku pět měsíců, nad 50 do 55 let věku osm měsíců a nad 55 let věku jedenáct měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl uchazeči o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání. U uchazečů, kteří před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonávali samostatně výdělečnou činnost,

se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, následující dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

## 4 Empirická část

### 4.1 Příprava výzkumu

Cílem výzkumu je získat poznatky od zaměstnaných i nezaměstnaných jedinců a zjistit, jak vnímají problematiku nezaměstnanosti. Účelem je u nezaměstnaných osob charakterizovat dopady nezaměstnanosti, jak v psychické, tak sociální a zdravotní rovině, zjistit, jak ovlivní život jedince ztráta zaměstnání a jaký je rozdíl mezi pocity krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaných. Cílem je u zaměstnaných osob zjistit zejména to, co pro ně znamená zaměstnání, zda ho považují pouze za zdroj příjmů, nebo zda má pro ně hlubší význam, jak vnímají problematiku nezaměstnanosti a zda ovlivnila vlastní zkušenost s nezaměstnaností či nezaměstnaností blízké osoby jejich pohled na nezaměstnanost.

Pro dosažení stanovených cílů byla vybrána metoda hloubkových rozhovorů, díky níž je možné přesněji pochopit názory a pocity respondentů. Vzhledem k tomu, že dopady nezaměstnanosti jsou u každého jedince odlišné, je vhodné využít kvalitativní metodu hloubkových rozhovorů, a získat tak hlubší poznatky od respondentů. Pro získání poznatků byly sestaveny dvě struktury hloubkových rozhovorů, jedna pro současně zaměstnané osoby a druhá pro právě nezaměstnané.

Hloubkový rozhovor pro nezaměstnané obsahuje několik typů otázek:

- **Otázky demografické a kontextové** týkající se identifikačních charakteristik respondenta (pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání) a obecných informací o minulé a současné situaci nezaměstnaného.
  - *Jak dlouho jste evidován(a) na úřadě práce?*
  - *Jaké povolání jste vykonával(a) před evidencí na úřadě práce?*
  - *Kdo byl odpovědný za Vaše propuštění z posledního zaměstnání?*
  - *Co jste pociťoval(a) při propuštění z Vašeho posledního zaměstnání?*

- **Otázky orientované na současnost** zjišťující, jak nezaměstnaní hledají zaměstnání, jaké prožívají pocity při neúspěšném hledání, jak reaguje okolí na jejich nezaměstnanost, zda se změnila sociální vztahy v rodině, zda se zhoršil jejich zdravotní stav a jaká je struktura dne nezaměstnaného.
  - *Hledáte si zaměstnání?*
  - *Jakým způsobem ho hledáte?*
  - *Hledáte si zaměstnání jen ve svém oboru nebo i v jiném?*
  - *Pomáhají Vám Vaši příbuzní a známí s hledáním zaměstnání?*
  - *Jak reagujete na případné neúspěchy při hledání zaměstnání? Jak se s nimi vyrovnáváte?*
  - *Jak na Vaši nezaměstnanost reaguje Vaše okolí?*
  - *Změnily se v souvislosti s Vaší nezaměstnaností vztahy ve Vaší rodině?*
  - *Zhoršil se Váš zdravotní stav během doby, co jste nezaměstnaný(á)?*
  - *Jak využíváte čas, který nyní jako nezaměstnaný(á) máte?*
  - *Děláte něco, co jste před ztrátou zaměstnání nedělal(a)?*
  - *Jak vypadá Váš běžný den? Má nějakou stálou strukturu?*
  - *Nezažíváte pocity nudy?*
  
- **Otázky orientované na budoucnost** zjišťující obavy nezaměstnaných z budoucnosti a vysněné povolání.
  - *Jaké povolání byste chtěl(a) vykonávat?*
  - *Z čeho máte největší obavy?*
  
- **Otázky týkající se úřadu práce a rekvalifikačních kurzů.**
  - *Jak hodnotíte přístup úřadu práce směrem k Vaší osobě?*
  - *Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu?*
  - *Myslíte si, že by Vám rekvalifikační kurz pomohl při hledání zaměstnání?*

Hlubkový rozhovor pro zaměstnané obsahuje několik typů otázek:

- **Otázky demografické** týkající se identifikačních charakteristik respondenta (pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání).
  
- **Otázky orientované na současnost** týkající se současného povolání, spokojenosti, významu zaměstnání pro člověka.
  - *Jaké je Vaše současné povolání?*
  - *Jste spokojený(á) ve svém zaměstnání?*
  - *Co pro Vás znamená být zaměstnaný(á)?*
  - *Bojíte se o své zaměstnání?*
  
- **Otázky vztahující se k názorům** respondentů na nezaměstnanost.
  - *Jak pohlížíte na celkovou situaci nezaměstnanosti?*
  - *Existují podle Vás skupiny lidí, kteří jsou více ohroženi nezaměstnaností?*
  - *Kdo je podle Vás nezaměstnaností nejvíce ohrožen?*
  
- **Otázky orientované na zkušenosti s nezaměstnaností** zjišťující, jak ovlivnila vlastní zkušenost s nezaměstnaností nebo nezaměstnaností blízkého člověka pohled na nezaměstnanost.
  - *Máte ve svém blízkém okolí někoho nezaměstnaného?*
  - *Změnilo se nějak chování tohoto člověka? Jak?*
  - *Byl(a) jste někdy v roli nezaměstnaného?*
  - *Vzpomínáte si, co pro Vás bylo v té době nejtěžší?*
  - *Ovlivnila tato zkušenost Váš pohled na nezaměstnané?*
  - *Ovlivnila Vaše zkušenost s nezaměstnaností blízké osoby Váš pohled na nezaměstnané?*

Pro sběr dat byl vybrán kraj Vysočina, ve kterém autorka práce bydlí, tudíž pro ni byl z geografického hlediska dostupný.

## 4.2 Sběr dat

Sběr dat byl realizován pomocí hloubkových rozhovorů v období od 3.2.2016 do 15.2.2016. Nejprve byli s prosbou o poskytnutí rozhovoru osloveni zaměstnaní i nezaměstnaní jedinci z místa autorčina bydliště a okolí. V případě nezaměstnaných šlo o osoby, o nichž autorka věděla, že jsou právě nezaměstnané. Někteří respondenti, ať zaměstnaní, tak nezaměstnaní, s nimiž byl uskutečněn rozhovor, autorce doporučili další vhodné respondenty, kteří byli následně kontaktováni. Jde o metodu tzv. sněhové koule, kdy oslovení jedinci doporučují tazateli další vhodné respondenty (Hendl, 2008, s. 150). Touto metodou se podařilo kontaktovat dostatečné množství zaměstnaných jedinců, nicméně počet oslovených nezaměstnaných nebyl dostačující. Proto byl s prosbou o spolupráci osloven Úřad práce v Pelhřimově, pod nějž územně spadá i místo bydliště autorky práce. Bohužel ze strany jeho vedení nedošlo k umožnění oslovovat v prostorách úřadu docházející nezaměstnané. Následně byl požádán o spolupráci Úřad práce v Novém Městě na Moravě, který byl naopak výzkumu nakloněn. Díky tomu bylo pokryto větší území kraje Vysočina a je možné porovnat výpovědi respondentů z Pelhřimovska a Žďárska.

Před uskutečněním rozhovorů byli vhodní kandidáti osloveni osobně nebo telefonicky. Kandidátům byl vysvětlen účel rozhovoru a byly domluveny podmínky, místo i čas realizace rozhovoru. Před zahájením samotného rozhovoru byli respondenti seznámeni s tématem diplomové práce a ujištěni, že jimi poskytnuté informace nebudou jakkoliv spojovány s jejich jménem a že výsledky výzkumu budou využity pouze pro účely diplomové práce. Před dotazováním byli respondenti požádáni o souhlas s nahráváním rozhovoru na diktafon, se kterým ne všichni souhlasili, tudíž některé rozhovory byly zaznamenávány písemně. Rozhovory s nezaměstnanými respondenty byly realizovány buď v místě bydliště dotazovaného, nebo na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Novém Městě na Moravě. Na úřadu byli respondenti oslovováni s prosbou o poskytnutí hloubkového rozhovoru buď přímo autorkou, nebo odbornými poradci pro zprostředkování zaměstnání. S nezaměstnanými, kteří navštívili kontaktní pracoviště, byl uskutečněn rozhovor tentýž den přímo v prostorách úřadu. Rozhovory se zaměstnanými a ostatními nezaměstnanými se uskutečnily v místě bydliště dotazovaného.

### **4.3 Charakteristika respondentů**

Výzkumný soubor byl vybrán záměrně, jelikož bylo potřeba zajistit u respondentů určité charakteristiky uvedené dále. Pro provedení rozhovorů se zaměstnanými jedinci bylo nutné, aby tyto osoby byly právě zaměstnané a celkový počet respondentů byl ve vyváženém poměru vzhledem k pohlaví. Naopak u nezaměstnaných bylo nutné zajistit, aby šlo o osoby v současné době nezaměstnané a aby byl opět zachován vyvážený poměr mezi ženami a muži. Bylo též potřebné zajistit, že obě skupiny respondentů pocházejí z kraje Vysočina, ve kterém byl výzkum realizován.

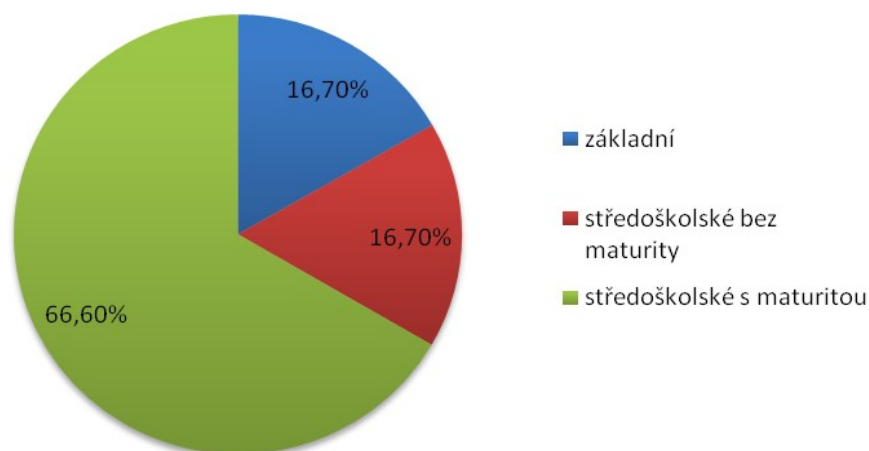
#### **4.3.1 Charakteristika nezaměstnaných respondentů**

Bylo osloveno celkem devět vhodných jedinců, nicméně tři respondenti nebyli ochotni poskytnout rozhovor, přestože byli ujištěni, že bude zachována jejich anonymita. Výzkumu se zúčastnilo celkem šest nezaměstnaných jedinců, z toho tři ženy a tři muži. Věková struktura respondentů byla v rozmezí od 22 do 61 let.

Strukturu nezaměstnaných respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání znázorňuje Graf 2. Z Grafu 2 je patrné, že mezi oslovenými nezaměstnanými byl jeden respondent se základním vzděláním (16,7 %), jeden se středoškolským vzděláním bez maturity (16,7 %) a nejvíce dotazovaných mělo středoškolské vzdělání s maturitou (66,6 %). Ani jeden z oslovených respondentů nedosáhl vysokoškolského vzdělání.



**Graf 2** Struktura nezaměstnaných respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

V následující části jsou blíže představeni jednotliví nezaměstnaní respondenti. Dotazovaní jsou řazeni dle času, kdy s nimi byl uskutečněn rozhovor.

### **Pan Petr**

Panu Petrovi je 59 let a vystudoval tři střední školy. Jeho nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou. Na úřadu práce je registrován už více než tři a půl roku. Poslední zaměstnání, kdy vykonával vedoucího zásobování, skončilo po dohodě se zaměstnavatelem. Současně s ním byla propuštěna ze zaměstnání i jeho manželka, která je již nyní ve starobním důchodu. Ztráta zaměstnání pro něj byla o to tíživější. Během sezóny (od května do listopadu) vykonával veřejně prospěšné práce. Z rozhovoru bylo patrné, že si sice zaměstnání stále hledá, ale jelikož je už dlouhodobě nezaměstnaný, ztrácí naději, že by mohl nějaké nové zaměstnání najít. Za největší překážku při hledání považuje zejména svůj věk. Při rozhovoru působil vyrovnaně a dalo by se říci, že se již se svou situací smířil. Z odpovědí v průběhu rozhovoru vyplynulo, že v jeho rodině si všichni prošli nezaměstnaností. Rodina a známí si již na jeho nezaměstnanost zvykli. Volný čas využívá zejména pro práci kolem rodinného domu, tudíž má pořád co dělat a nenudí se.

### **Paní Lenka**

Paní Lence je 23 let a je vyučená kadeřnice, její nejvyšší dosažené vzdělání je tedy středoškolské bez maturity. Na úřadu práce je evidována dva měsíce. Ihned po škole nastoupila na rodičovskou dovolenou, nemá tak prozatím žádné zkušenosti se zaměstnáním. Protože má malé dítě a nemá žádnou praxi, její vstup na pracovní trh je ztížený. Je možné ji zařadit hned do dvou rizikových skupin, a to do skupiny mladých lidí bez praxe a žen s malými dětmi. Svou situaci si uvědomuje, a proto je ochotna přijmout jakékoliv zaměstnání, jen aby se dalo skloubit s chodem rodiny. Její největší obavy jsou z budoucnosti, strachuje se, že nenajde zaměstnání, což vyvolá finanční potíže v rodině, které už nyní začínají být patrné. Paní Lence se během doby, co je nezaměstná, zhoršil psychický stav. Již dříve se léčila s depresemi, které se současnou situací prohloubily. Její den má díky povinnostem s chodem rodiny stálou strukturu, přesto však pociťuje nudu a každodenní práce v domácnosti ji tolik nebaví.

### **Pan Karel**

Panu Karlovi je 61 let a jeho nejvyšší dosažené vzdělání je základní. Na úřadu práce je evidován již dva a půl roku. Vykonával veřejně prospěšné práce, což ho bavilo. Předtím pracoval na stavbách. Při propuštění z jeho posledního zaměstnání pociťoval zejména finanční tíseň a ztrátu práce, kterou měl rád. Z neúspěchů při hledání zaměstnání je zklamaný. Největší obavy má z toho, zda se mu podaří ještě najít zaměstnání a zda bude mít dostatek financí, aby mohl alespoň skromně žít. Největší podporu pociťuje ze strany své manželky, a to zejména finanční. Jeho nezaměstnanost mu není ze strany manželky nikterak vyčítána a nedochází mezi nimi kvůli ní k hádkám. Zdravotní stav pana Karla se během doby, co je nezaměstnaný, nezhoršil. Zhoršila se spíše jeho psychika, mrzí ho, že nemůže vykonávat nějaké zaměstnání a pociťuje sociální izolaci. I když má jako nezaměstnaný mnoho volného času, má se pořád čím bavit a vyhledává práci alespoň doma.

### **Paní Klára**

Paní Kláře je 42 let a dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou. Nezaměstnaná je tři měsíce. Paní Klára pracovala na poště a na rozdíl od ostatních respondentů ukončila pracovní poměr sama. Při propuštění pociťovala obrovskou úlevu. Ze současné situace se

nikterak nehrouť, protože je nezaměstnaná poměrně krátkou dobu. Při rozhovoru paní Klára působila sebejistě a vyrovnaně. Jelikož je ochotna přijmout jakékoliv zaměstnání a je dle svých slov v nejlepších letech, nebojí se, že by si nové zaměstnání nenašla. Protože má všeobecné vzdělání (gymnázium) a praxi na poště, která dle jejích slov není využitelná jinde, domnívá se, že by jí rekvalifikační kurz mohl pomoci najít si zaměstnání. Rodina na její nezaměstnanost reaguje zatím pozitivně, protože vítá přítomnost matky v domácnosti. Respondentka v současné době pocituje zlepšení zdravotního stavu, což souvisí s tím, že se sama rozhodla odejít ze zaměstnání, které pro ni bylo stresující. Volný čas využívá pro hledání zaměstnání, starost o domácnost a rodinu.

### **Paní Marie**

Paní Marii je 46 let a její nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou. Na úřadu práce je evidována již deset let. V současné době má částečný invalidní důchod. Při propuštění z posledního zaměstnání pocítovala ztrátu oblíbené práce a také obavy z budoucnosti. Přestože stále hledá zaměstnání, dlouhodobě se jí ho nedaří najít. Při hledání se snaží spoléhat zejména sama na sebe, příbuzní a známí nejsou ochotni ji s hledáním pomáhat. Při případných neúspěších při hledání zaměstnání pocítoje zklamání. Během doby, co je nezaměstnaná, absolvovala dva rekvalifikační kurzy, které jí však neusnadnily nalezení zaměstnání. Největší obavy má z toho, že již nezíská zaměstnání. Zdravotní stav paní Marie se zhoršil zejména po psychické stránce. I když má jako nezaměstnaná více volného času, nepocítoje nudu a snaží se volný čas vyplnit různými aktivitami.

### **Pan Roman**

Panu Romanovi je 22 let a jeho nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou. Po vystudování střední školy nastoupil na vysokou školu, kam ale nedocházel. Na úřadu práce je evidován rok. Před evidencí na úřadu práce nevykonával žádné zaměstnání, byl student. Z neúspěchů při hledání zaměstnání si starosti nedělá a snaží se hledat dál. Obavy z budoucnosti na rozdíl od starších respondentů nemá, což může být dáno tím, že bydlí u rodičů a nemusí se spoléhat pouze sám na sebe, popřípadě vyživovat vlastní rodinu. Na jeho nezaměstnanost reaguje jeho okolí negativně, zejména jeho rodina, která tuto situaci vnímá velmi negativně. Kvůli jeho nezaměstnanosti se v rodině nehádají,

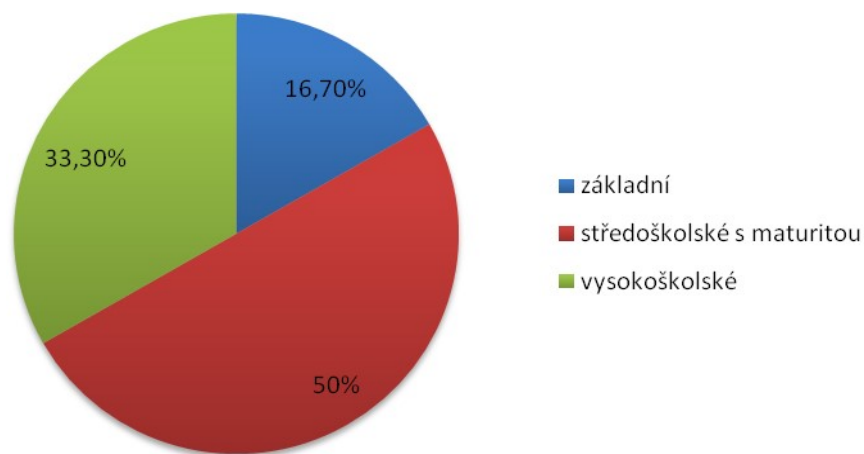
ale pociťuje nátlak, aby si našel zaměstnání. Volný čas využívá zejména k relaxaci a věnování se koníčkům.

#### 4.3.2 Charakteristika zaměstnaných respondentů

Bylo osloveno celkem osm vhodných kandidátů, kteří mají momentálně zaměstnání, avšak dva z nich rozhovor odmítli. Výzkumu se tedy zúčastnilo šest zaměstnaných respondentů, z toho tři ženy a tři muži. Věková struktura respondentů byla v rozmezí od 24 do 59 let. Mezi respondenty byli jak lidé, kteří byli v minulosti nezaměstnaní, tak i jedinci, kteří zatím nikdy nezaměstnaní nebyli, díky čemuž je možné odhalit, zda a jak vlastní zkušenost s nezaměstnaností ovlivnila pohled dotazovaných na nezaměstnanost.

Důležitým aspektem, který ovlivňuje zaměstnanost a nezaměstnanost, je úroveň dosaženého vzdělání. Z Grafu 3 je patrné, že mezi oslovenými respondenty byl jeden respondent se základním vzděláním (16,7 %), žádný respondent neměl středoškolské vzdělání bez maturity, nejvíce oslovených respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou (50 %) a dva respondenti měli vysokoškolské vzdělání (33,3 %).

Graf 3 Struktura zaměstnaných respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Dále jsou blíže představeni jednotliví zaměstnaní respondenti. Dotazovaní jsou opět řazeni dle času, kdy došlo k realizaci rozhovoru.

### **Paní Tereza**

Paní Tereze je 24 let, vystudovala obchodní akademii, její nejvyšší dosažené vzdělání je tedy středoškolské s maturitou. Ihned po škole se jí nedařilo najít zaměstnání a byla na úřadu práce evidována jeden rok. Poté našla pracovní uplatnění v masném průmyslu, odkud sama odešla. Následně byla opět nezaměstnaná, a to sedm měsíců. V současné době pracuje jako pomocnice v léčebně dlouhodobě nemocných, je se svým zaměstnáním dle svých slov docela spokojená a o práci se nebojí. Jelikož si sama prošla nezaměstnaností, pohlíží na nezaměstnanost negativně. V době své nezaměstnanosti cítila podporu hlavně ze strany nejbližší rodiny, okolí na její nezaměstnanost reagovalo negativně. Špatné zkušenosti měla i s úřadem práce, který jí nepomohl při hledání nového zaměstnání. Nabyla dojmu, že na úřadu práce je registrována většina nezaměstnaných jen kvůli tomu, aby si nemuseli platit zdravotní pojištění.

### **Paní Jana**

Paní Janě je 55 let a její nejvyšší dosažené vzdělání je základní. V současné době pracuje jako spravovačka a šička punčochového zboží. Se svou prací je spokojená, občas je však zklamaná z pracovního kolektivu. Zaměstnání pro ni znamená zdroj příjmů. V současné době má se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu určitou a z toho důvodu se bojí o své zaměstnání. Pracovní náplň je dle paní Jany nestálá, někdy mají hodně práce, někdy méně. Nezaměstnanost je dle ní problém zejména ve vyšším věku, pro matky s dětmi a zdravotně postižené. Paní Jana nezaměstnanost zažila již několikrát, naposledy byla nezaměstnaná jeden rok. Nezaměstnanost prožívala negativně, připadala si osamocená a ze strany rodiny nepocítovala velkou oporu. Vlastní zkušenost s nezaměstnaností ovlivnila její pohled na nezaměstnané. Ví, že mezi nezaměstnanými lidmi jsou i lidé, kteří chtějí pracovat, ale práci nemohou najít.

### **Pan Tomáš**

Panu Tomášovi je 30 let a vystudoval střední průmyslovou školu, jeho nejvyšší dosažené vzdělání je tedy středoškolské s maturitou. Po škole byl nucen budoucím zaměstnavatelem přihlásit se na dva měsíce na úřad práce s příslibem, že ho přijmou. V současné době pracuje jako obsluha a seřizovač CNC strojů, kam nastoupil po dvou měsících evidence na úřadu práce. U firmy je zaměstnán již jedenáct let. Ve svém současném zaměstnání zcela spokojený není, a to hlavně kvůli třísměnnému provozu. Do budoucna zvažuje změnu povolání, rád by si našel zaměstnání na jednu směnu. Zaměstnání pro něj znamená zejména zdroj peněz, ale také si zde vytvořil sociální kontakty. O své zaměstnání se v současné době nebojí, jelikož u nich ve firmě došlo k výrazným odchodům, tudíž je jich v zaměstnání málo. V současné době má ve svém blízkém okolí nezaměstnanou svoji přítelkyni a její tetu, což ovlivnilo jeho pohled na nezaměstnané. Uvědomil si, že být nezaměstnaný je stresující životní etapou s nejasnou budoucností a zejména s finanční nejistotou.

### **Pan David**

Panu Davidovi je 30 let a dosáhl magisterského vysokoškolského vzdělání. V současné době pracuje jako team leader. Ve svém zaměstnání je spokojený a znamená pro něj zejména zodpovědnost, obětování velkého množství času a úsilí. Až na konec dodává, že je pro něj i zdrojem příjmů. Význam zaměstnání je pro něj odlišný než u respondentů se základním nebo středoškolským vzděláním, kteří uváděli, že je pro ně zejména zdrojem příjmů. Sám nikdy nezaměstnaný nebyl a ani ve svém blízkém okolí nikoho nezaměstnaného nemá. Jeho pohled na nezaměstnanost je tak odlišný od předchozích respondentů. Nízkou nezaměstnanost považuje za problém, jelikož tam, kde pracuje, potřebují kvalifikované zaměstnance. Kvůli nízké nezaměstnanosti mají však omezený výběr z hlásících se uchazečů. Domnívá se, že mladí lidé mají možnost pracovat takřka kdekoliv. Za problém považuje jedince nad padesát let, které dle něj nikdo nechce zaměstnat. Obecně však považuje nezaměstnanost za výsledek neochoty lidí přizpůsobit se požadavkům trhu práce.

### **Pan František**

Panu Františkovi je 59 let, má vystudovanou střední průmyslovou školu, dosáhl tedy středoškolského vzdělání s maturitou. V současné době pracuje jako technolog. Ve svém nynějším zaměstnání je po pracovní stránce spokojený, ale po finanční stránce už tolik spokojený není. Je si však vědom, že je v předdůchodovém věku a nemůže si již dovolit přílišné změny. Pociťuje určitou obavu ze ztráty zaměstnání, a to zejména kvůli svému věku. Uvědomuje si, že pokud by ztratil zaměstnání, už by těžko nové zaměstnání s ohledem na svůj věk a nedostatečné technologické dovednosti našel. Zaměstnání pro něj znamená zejména zdroj příjmů, ale také začlenění do pracovního kolektivu. Sám nikdy v roli nezaměstnaného nebyl, ale má ve svém blízkém okolí několik nezaměstnaných, což ovlivnilo jeho pohled na nezaměstnané. Díky těmto zkušenostem se dokáže vcítit do situace nezaměstnaných, kteří hledají zaměstnání, a přestože chtějí pracovat, nemohou ho najít. Nepodporuje však jedince, kteří pouze využívají sociálních dávek a nechtějí pracovat.

### **Paní Nikola**

Paní Nikole je 26 let a její nejvyšší dosažené vzdělání je magisterské vysokoškolské. V současné době pracuje jako personalistka. V aktuálním zaměstnání pracuje pouze krátce a je v něm spokojená. To, co dělá, to ji baví. Být zaměstnaná pro ni znamená mít určitý status ve společnosti, díky němuž se cítí více důležitá a finančně nezávislá. Nezaměstnanost je dle jejího názoru nejnižší za poslední desetiletí. Za největší problém považuje to, že školy nespolupracují se zaměstnavateli a nereagují na poptávku na trhu práce. Sama nikdy nezaměstnaná nebyla a o své zaměstnání se momentálně nebojí. Stejně jako pan David považuje za nejvíce ohrožené osoby nad padesát let, které pokud ztratí zaměstnání, nejsou již pro zaměstnavatele atraktivními pracovníky.

## **4.4 Analýza hloubkových rozhovorů s nezaměstnanými**

Analýza hloubkových rozhovorů s nezaměstnanými jedinci je provedena komparací získaných dat s údaji zjištěnými v odborné literatuře.

#### 4.4.1 Pocity při ztrátě zaměstnání

Ztráta zaměstnání je zásahem do dosavadního života jedince, na nějž reaguje zoufalstvím a depresí (Vágnerová, 2014, s. 672). Může být vnímána také jako ohrožení budoucnosti, které v člověku vyvolává úzkost a strach. Člověk může na ztrátu zaměstnání reagovat i zlostí a vztekem.

**Pan Petr** při propuštění ze svého posledního zaměstnání pociťoval vztek. Byl propuštěn zaměstnavatelem společně se svou manželkou, o což byly jeho pocity intenzivnější a tíživější. *„Byl jsem naštvaný. Nás vyhodili oba s manželkou, že už jsme moc staří, tak už nás nechtěli.“*

Pocity při ztrátě zaměstnání mohou být prohloubeny, pokud byl člověk pro práci zaujatý a vykonával ji rád, byl na ní finančně závislý, je ve středním věku nebo je psychicky zranitelnější (Mikšík, 2006, s. 21). Tyto proměnné měly vliv při prožívání ztráty zaměstnání u paní Marie a pana Karla.

**Paní Marie:** *„Práci jsem měla ráda, pociťovala jsem ztrátu oblíbené práce. Měla jsem také obavy z budoucnosti.“*

**Pan Karel:** *„...finanční potřebu a tíseň. To je první co člověk pociťuje. A pocit toho, že práce není.“*

Pocity při ztrátě zaměstnání mohou být také ovlivněny tím, zda byl člověk propuštěn, nebo ze zaměstnání odešel sám. **Paní Klára** sama podala výpověď ze zaměstnání, tudíž výše popsané pocity neprožívala, právě naopak: *„Já jsem pociťovala obrovskou úlevu.“* Ve svém zaměstnání nebyla spokojená, tudíž odchod ze zaměstnání byl pro ni příznivou změnou. Díky propuštění přestala být vystavována stresovým situacím, což přispělo ke zlepšení jejího zdravotního stavu.



#### 4.4.2 Vyrovnávání se s neúspěchy při hledání zaměstnání

Reakce nezaměstnaných na neúspěchy při hledání zaměstnání jsou různé. Závisí na řadě aspektů, jakými jsou například pohlaví, délka nezaměstnanosti, věk, sebevědomí, zkušenosti s hledáním zaměstnání apod.

Pro **pana Petra** byl nejhorší první rok, nyní už neúspěchy bere sportovně. Jelikož už je pan Petr dlouhou dobu nezaměstnaný a uvědomuje si, že jeho věk už je poměrně vysoký, je se svojí situací smířený. *„Beru to sportovně. První rok to bylo krušné. Dříve jsem dělal na personálním, takže to chápu, kdyby se mi tam hlásil někdo ve věku 59 let, tak starý člověk, tak je to asi logické.“*

Podobně na neúspěchy reaguje i mladý **pan Roman**: *„Hodím to za hlavu a hledám dál. Beru to sportovně. Nemá to cenu se tím nějak zabývat.“* U něj však tento přístup může být dán tím, že bydlí u rodičů a nemá vlastní rodinu, která by na něm byla finančně závislá.

Dlouhodobě nezaměstnaná paní Marie a pan Karel pocítují stále při neúspěšných hledáních nového zaměstnání zklamání. Tvrzení je doloženo výpovědí **paní Marie**: *„Jsem zklamaná. Naposledy jsem měla pocit, že mě vezmou. Hlásila jsem se na pracovní místo do nově otevíraných místních lázní. Při rozhovoru mluvili jinak, ale pak, že měli sto padesát zájemců, takže se nemůžu ničemu divit.“*

Ani samotná délka nezaměstnanosti nerozhoduje o pocitech prožívaných při neúspěšném hledání zaměstnání. Paní Lenka a paní Klára jsou obě krátkodobě nezaměstnané, ale každá má odlišné pocity. Zatímco paní Klára se z neúspěchů zatím nehroučí, paní Lenka je vnímá negativně.

**Paní Klára:** *„Zatím se nehroučím, to teprve přijde.“*

**Paní Lenka:** *„Na chvílku mi klesne sebevědomí, pak ho znovu nabudu a zkusím to dál. Chvíli si člověk připadá zbytečný.“*

Odlišné pocity mohou být dány rozličnou psychickou odolností obou žen. Zatímco paní Klára působila při rozhovoru sebejistě a věřila, že nové zaměstnání najde, paní Lenka si příliš nevěřila, a jak sama uvedla, dříve se léčila s depresemi, které se jí nyní prohloubily.

#### 4.4.3 Přístup úřadu práce z pohledu nezaměstnaných

Úřady práce, resp. kontaktní pracoviště by měla kromě dalších nařízených úkolů v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání vyhledávat uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní uplatnění, projednávat s uchazeči možnosti uplatnění na společensky účelných pracovních místech či veřejně prospěšných pracích a vyjednávat s nimi o možnostech rekvalifikace (Integrovaný portál MPSV, 2015).

Názor oslovených nezaměstnaných na úřad práce by bylo možno rozdělit do dvou skupin. První polovina respondentů se shoduje na tom, že přístup úřadu práce je spíše formální, úředníky zajímá pouze to, aby měli příslušné dokumenty v pořádku, a s hledáním zaměstnání jim nepomáhají. Druhá polovina má s úřadem práce kladné zkušenosti a považuje odborné poradce pro zprostředkování zaměstnání za ochotné. Odlišné pohledy respondentů na úřad práce mohou být způsobeny i tím, že výzkum byl proveden ve dvou oblastech kraje Vysočina, kdy jedna skupina respondentů dochází na kontaktní pracoviště úřadu práce v Pelhřimově (respondenti uváděli, že jim úřad příliš nepomáhá) a druhá skupina spadá pod kontaktní pracoviště úřadu práce v Novém Městě na Moravě (respondenti byli spokojeni s přístupem tohoto úřadu práce).

Výpovědi respondentů z Pelhřimovska se shodují v tom, že přístup úřadu práce je spíše formální, s nezaměstnanými si pověření zaměstnanci příliš nepovídají, zajímají se pouze o správnost dokumentů a s hledáním zaměstnání jim nepomáhají. Tato skupina respondentů se domnívá, že úřad práce neslouží k tomu, aby si přes něj lidé našli nové zaměstnání. Rekvalifikační kurz nebyl nabídnut ani jednomu z respondentů, přestože například pan Petr je již na úřadu práce evidovaný dlouhou dobu.

Dané zjištění je doloženo vybranými výpověďmi nezaměstnaných:

**Paní Lenka:** „S člověkem se moc nevybavuji, zeptají se na pár otázek, dají termín návštěvy a během pěti minut návštěva končí.“

**Pan Petr:** „Přístup je spíše formální, oni se nestarají někomu něco sehnat. Tam prostě jde jen o papírování, podepsat, že jsem tam byl, je to nezajímá vůbec. Řekne, podívejte se támhle na nástěnku... Dobré je to, že tam člověk musí jen jednou za tři měsíce.“

Obdobnou zkušenost má i **paní Tereza**, která je nyní zaměstnaná, ale má vlastní zkušenosti s nezaměstnaností a s Úřadem práce v Pelhřimově. Zaměstnání si našla nakonec sama, úřad práce jí v hledání vůbec nepomohl.

„...úřad práce neslouží k tomu, aby si lidé našli práci přes tuto instituci. Tam akorát posílají na školení, jak psát životopisy a tak, ale aby posílali někam na praxi, to vůbec. Většina lidí je na úřad práce přihlášená jen kvůli tomu, aby si nemuseli platit zdravotní.“

Respondenti docházejících na Úřad práce v Novém Městě na Moravě hodnotí přístup úřadu velice kladně. **Pan Roman** je s přístupem úřadu práce velmi spokojen, byla mu již nabídnuta možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu, které využil. Přesto se při hledání zaměstnání nespolehá na úřad práce, ale hledá si ho sám nebo s pomocí rodiny. **Paní Marie** je s přístupem úřadu práce také velmi spokojená, zúčastnila se už dvou rekvalifikačních kurzů a úřad práce jí pomáhá s hledáním zaměstnání.

#### 4.4.4 Změna zdravotního stavu v době nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je stresovou životní situací (Buchtová, 2013, s. 75). Pokud stres není zvládnutý, významně narušuje duševní a fyzické zdraví. Nezaměstnaní pociťují psychickou nepohodu, deprese, úzkosti a nižší sebeúctu a sebedůvěru.

Pan Petr a pan Roman uvedli, že zhoršení zdravotního stavu nepociťují. **Pan Petr** je se svou situací již smířený, nestresuje se tím, že je nezaměstnaný, a má oporu ze strany své rodiny. Pan Petr je ve věku, kdy už na něm není rodina finančně závislá, nevyživuje nezaopatřené děti, což příznivě ovlivňuje jeho psychiku. **Pan Roman** si se svou nezaměstnaností také starosti nedělá, i když na něho jeho rodina vytváří nátlak, aby si zaměstnání našel, má v ní existenční oporu.

Zhoršení zdravotního stavu, respektive zhoršení duševního zdraví pociťují dlouhodobě nezaměstnaní (pan Karel a paní Marie) i krátkodobě nezaměstnaná paní Lenka.

**Paní Marie:** „...zdravotní stav se mi zhoršil. Hlavně po psychické stránce.“ Dle její výpovědi ztrácí naději, že by si našla nové zaměstnání a pociťuje strach z budoucnosti. „...jsem beznadějná a mám strach z budoucnosti.“

**Pan Karel** pociťuje zhoršení psychického stavu způsobené omezeným kontaktem s lidmi. „...spíše psychika. Mrzí mě, že nemůžu dělat. Byl jsem rád mezi lidmi.“

I krátkodobě nezaměstná **paní Lenka** má obavy z budoucnosti, obává se zejména finanční situace. V minulosti měla deprese, se kterými se i léčila, ty se jí nezaměstnaností prohloubily. „Prohloubily se mi deprese, se kterými jsem se léčila. Z toho mám pak i oslabenou imunitu a člověk pak snadno něco chytne.“

Naopak **paní Klára** pociťuje spíše zlepšení zdravotního stavu, což je způsobeno tím, že se sama rozhodla odejít ze zaměstnání, protože zde byla vystavena neúměrnému stresu. Paní Klára je sebevědomá a věří, že si nové zaměstnání najde, což má také pozitivní vliv na její zdraví. V neposlední řadě pociťuje oporu ze strany své rodiny.

#### 4.4.5 Sociální vztahy nezaměstnaných

Nezaměstnanost je spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně a sociální role nezaměstnaného (Kodymová, Koláčková, 2010, s. 304). Kvůli nezaměstnanosti může u jedinců docházet až k sociální izolaci. Neúspěchy při hledání zaměstnání jsou často společností přisuzovány neschopnosti nezaměstnaného (Brožová, 2003, s. 109). V důsledku nezaměstnanosti se mění vztahy mezi členy rodiny, narůstá napětí a zvyšuje se četnost konfliktů v rodině (Vágnerová, 2014, s. 680; Buchtová, Snopek, 2012, s. 327).

Oslovení respondenti mladšího věku hledající zaměstnání ihned po škole se setkávají s negativními reakcemi okolí. Je jim vyčítáno, že kdyby si zaměstnání chtěli nalézt, tak si ho naleznou. Negativní reakce okolí mohou být vyvolány obavou z dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí, které mohou vést k patologickému chování. Rodina pak může na nezaměstnanost svých dětí reagovat negativně proto, že si pro svého potomka vysnila určité povolání. **Pan Roman** se setkává s negativními reakcemi

své rodiny, která těžce snáší jeho situaci. Kvůli jeho nezaměstnanosti se ale v rodině nehádají, pouze na něj rodina vytváří nátlak, aby si našel zaměstnání. „...*tlačí na mě, abych si našel práci. Ale že bychom se kvůli tomu nějak hádali, to ne.*“

**Paní Lenka** byla předtím, než byla nezaměstnaná, na rodičovské dovolené. Setkává se s nepochopením své situace ze strany okolí. „*Myslí si, že se mi nechce dělat.*“ Finanční situace způsobená nezaměstnaností paní Lenky vyvolává v její rodině hádky.

I v současné době zaměstnaná **paní Tereza**, která byla ihned po škole nezaměstnaná po dobu jednoho roku, se setkávala s negativními reakcemi okolí. „*Lidé mi říkali, že kdybych chtěla pracovat, tak si práci najdu. Hlavně mi to říkali příbuzní.*“ Vztahy s nejbližší rodinou nebyly její nezaměstnaností ovlivněny, ale s tetou, která jí její nezaměstnanost vyčítala, se od té doby nestýká.

Vztahy v rodině se zhoršily u dříve nezaměstnané **paní Jany**. Paní Jana se cítila v dané situaci sama, oporu ze strany svého manžela příliš nepocítovala, došlo mezi nimi k omezení komunikace a někdy se i pohádali. To mělo negativní vliv i na její psychiku. „*Byla jsem z toho špatná, že jsem byla celý den doma sama. Manžel se ani se mnou moc nebavil. Vadilo mi to i na psychiku a musela jsem začít něco dělat, tak jsem začala plést. Cítila jsem se v tom sama. ... Nemluvil o tom se mnou, nechával mě doma často samotnou. ... Někdy jsme se také pohádali. Manžel byl z toho nervózní a nechtěl se o tom moc bavit.*“

Ostatní oslovení respondenti uvedli, že se jejich vztahy v rodině kvůli jejich nezaměstnanosti nezměnily.

Na nezaměstnanost **pana Petra** už si jeho okolí zvyklo. Pochopení ze strany rodiny je ovlivněno také tím, že si v jeho rodině všichni prošli nezaměstnaností, tudíž se dokážou vcítit do jeho situace. „...*už si zvyklo. Všichni v rodině jsme si prošli nezaměstnaností.*“

Vztahy v rodině **pana Karla** se kvůli nezaměstnanosti nezhoršily, naopak pocítoval oporu ze strany manželky. „*Manželka mě podporuje finančně, protože já svoje*

*peníze nemám. Byl bych bez koruny, nemít manželku. ... Nevyčítá mi ani to, že mě ona živí.“*

#### 4.4.6 Struktura dne nezaměstnaného

K nejvýznamnějším psychologickým důsledkům nezaměstnanosti patří změněné vnímání času a rozbití každodenní jasně stanovené časové struktury dne (Mareš, 2002, s. 77-78). Čas ubíhá nezaměstnaným pomaleji, jejich dny často nemají žádnou strukturu. Nezaměstnaný má nadbytek volného času, který často nedokáže vyplnit smysluplnými aktivitami (Brožová, 2003, s. 107-108). Mnoho nezaměstnaných tráví volný čas pasivně, což vyvolává pocity nudy, zbytečnosti a nepotřebnosti. Tyto pocity prožívají více ambiciózní a cílevědomí lidé, kteří se ztotožňují se svým zaměstnáním.

Kromě paní Lenky všichni oslovení respondenti bez ohledu na to, zda jsou dlouhodobě nebo krátkodobě nezaměstnaní, uvedli, že pocity nudy neprožívají. Je to dáno tím, že dle jejich výpovědí mají celou řadu zálib, díky nimž dokážou aktivně využívat nadbytek volného času.

**Paní Lenka** má díky povinnostem s chodem domácnosti a starostí o malou dceru rozvrženou strukturu dne, která se téměř každý den opakuje. Přesto během dne prožívá pocity nudy a nesmyslnosti svých aktivit. *„Určitě se člověk během dne nudí, člověka to tolik nebaví.“*

Dříve nezaměstnané **paní Janě** vadilo, že měla celý den volný čas a neměla žádnou smysluplnou pracovní náplň, na kterou byla zvyklá. Doma byla skoro celý den sama, což mělo negativní vliv na její psychiku, proto si musela najít nějakou činnost. Koníčky paní Jana skoro žádné nemá, byla zvyklá chodit do zaměstnání a poté se starat o domácnost a rodinu. Když byla nezaměstnaná, nevěděla jak naložit s nadbytkem volného času. *„...byla jsem celý den doma sama. ... Vadilo mi to na psychiku a musela jsem začít něco dělat, tak jsem začala plést.“*

**Pan Karel** má řadu koníčků, tudíž pocity nudy neprožívá. Nicméně se ztrátou zaměstnání se vyrovnal pouze částečně. Pracovní náplň v zaměstnání se snaží nahradit

pomáháním s domácími pracemi, nicméně ty mu sebeuplatnění v zaměstnání nenahradí. „...mám se pořád čím bavit. Jen mě mrzí, že nemůžu pracovat, já rád pracuji. Musím prostě něco dělat, tak alespoň domácí práce.“

## 4.5 Analýza hloubkových rozhovorů se zaměstnanými

Analýza provedených hloubkových rozhovorů se zaměstnanými respondenty je, stejně jako v případě rozhovorů s nezaměstnanými, zpracována komparací získaných dat s údaji zjištěnými v odborné literatuře.

### 4.5.1 Pohled zaměstnaných na nezaměstnanost

V otázce dotazující se na pohled zaměstnaných na celkovou situaci nezaměstnanosti byl respondentům dán prostor vyjádřit se k nezaměstnanosti jako celku. Někteří dotazovaní se zaměřili na vývoj nezaměstnanosti obecně, jiní v této otázce spojili pohled se svojí vlastní zkušeností s nezaměstnaností.

V současné době se nezaměstnanost v řadě zemí Evropské unie snižuje. Česká republika patří k zemím s nejnižší průměrnou nezaměstnaností v rámci EU (Eurostat, 2015). Je potřebné si však uvědomit, že i v rámci České republiky jsou v míře nezaměstnanosti značné rozdíly dle regionů. I nízká míra nezaměstnanosti v určitých regionech může mít z pohledu zaměstnavatele negativní dopad. Zaměstnavatelé mají při přijímání nových zaměstnanců menší výběr z uchazečů, na což poukazuje **pan David**: „Nezaměstnanost je v tuto chvíli nízká. Tam, kde jsem zaměstnaný, potřebujeme kvalifikované zaměstnance. V oboru, ve kterém pracuji, je to problém, jelikož kvůli nízké nezaměstnanosti nemáme na výběr mezi kvalifikovanými lidmi.“

Jak uvádí Mareš (2002, s. 75), i nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, pokud je z velké části tvořena dlouhodobou nezaměstnaností. Dotazovaní uváděli, že existují dvě skupiny nezaměstnaných. První skupinou jsou lidé, kteří ztratili zaměstnání a nemohou ho i přes značné úsilí najít, a druhou skupinu tvoří jedinci, kteří se ztotožnili s rolí nezaměstnaného a pracovat nechtějí a nebudou.

**Paní Jana:** „Někteří mladí nechtějí pracovat, někteří přišli o zaměstnání ne vlastní vinou a chtěli by pracovat.“

**Pan František:** „Jsou nezaměstnaní, kteří chtějí pracovat a nedaří se jim práci najít nebo brzy skončí ze strany zaměstnavatele. Pak je druhá skupina lidí, kteří nechtějí pracovat, nastoupí do zaměstnání a jdou po nástupu do práce na nemocenskou. Přemýšlejí, jak vyčerpat sociální dávky. Nepřijdou do práce a ani se neomluví.“

Z pohledů respondentů na nezaměstnanost je také patrné, že jsou si vědomi toho, že nezaměstnaností nejsou ohroženi všichni jedinci stejnou měrou. Ve společnosti se vyskytují určité skupiny lidí, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a nalezení nového zaměstnání je pro ně složitější (Kodymová, Koláčková, 2010, s. 301). K rizikovým skupinám v České republice patří zdravotně znevýhodnění, mladí lidé (absolventi bez praxe), lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, osoby v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika.

Oslovení respondenti se shodli na tom, že nezaměstnaností jsou více ohroženy osoby v předdůchodovém věku. Tvrzení je doloženo vybranými výpověďmi respondentů.

**Pan David:** „Starší lidé mají problém najít zaměstnání. U nás ve firmě nechceme starší lidi, protože nezapadnou do kolektivu.“

**Paní Jana:** „Zaměstnavatelé se dívají na vyšší věk a myslí si, že starší lidé nepodají takový výkon, nenaučí se práci a že už nejsou tolik šikovní.“

**Paní Nikola:** „Pokud starší lidé padesát plus ztratí práci, nejsou již pro zaměstnavatele atraktivní.“

Za rizikové skupiny kromě osob v předdůchodovém věku dotazovaní považují osoby se zdravotním postižením, lidi s nízkým vzděláním, ženy po mateřské dovolené a čerstvé absolventy.



**Pan František:** „...lidé s nízkým vzděláním. Vysokoškoláci mají více možností. V dnešní době počítačů mají vzdělanější náskok.“

**Paní Nikola:** „...starší nad padesát let, lidé s jakýmkoliv hendikepem a lidé limitovaní vzděláním. Také lidé po mateřské dovolené a čerství absolventi.“

**Pan Tomáš:** „...matky, které nastupují po mateřské dovolené. Pokud člověk ztratí práci po pětapadesáti letech a lidé, kteří nastupují po škole bez praxe. Těsně po škole.“

#### 4.5.2 Význam zaměstnání pro člověka

Zaměstnání je důležitým předpokladem důstojné lidské existence (Buchtová, 2013, s. 49). Je pro člověka nejen zdrojem příjmů, ale zároveň mu dopřává pocit sebeuplatnění a společenské užitečnosti. Díky zaměstnání má jedinec jasně stanovenou strukturu pracovního dne, usnadňuje navazování sociálních kontaktů prostřednictvím interakce s kolegy, udržuje postavení jedince ve společnosti a zajišťuje pravidelnou aktivitu (Andersen, 2009, s. 5-6).

Všichni oslovení respondenti shodně uvedli, že pro ně zaměstnání znamená zejména zdroj příjmů. V této otázce je možné sledovat odlišný pohled dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaní respondenti uvedli zdroj příjmů až na konci výpovědi, kdežto pro paní Janu se základním vzděláním představuje zaměstnání pouze zdroj peněžních prostředků. Dva středoškolsky vzdělaní dotazovaní uvedli, že kromě materiálních zdrojů pro ně představuje zdroj sociálních kontaktů.

**Pan Tomáš:** „Hlavně zdroj obživy, zdroj peněz. A v práci mám také kamarády.“

**Pan František:** „Stálý finanční příjem. Být v pracovním kolektivu.“

Hlubší význam má zaměstnání pro vysokoškolsky vzdělané respondenty. Zaměstnání jim dopřává pocit sebeuplatnění a společenské užitečnosti.

**Paní Nikola:** „Obecně pro mě znamená, že mám určitý status ve společnosti. Cítím se více důležitá. Jsem finančně nezávislá. Dělam to, co mě baví.“

**Pan David:** „Znamená to pro mě zodpovědnost, obětovat tomu hodně času a úsilí. Samozřejmě také zdroj příjmů.“

#### 4.5.3 Spokojenost v zaměstnání a obava z jeho ztráty

Zaměstnání je pro člověka důležitou sociální institucí, která naplňuje jeho základní psychické potřeby (Andersen, 2009, s. 5). Pokud je jedinec v zaměstnání spokojený, projevuje se to na jeho celkové psychické pohodě a životní spokojenosti.

Oslovení respondenti uvedli, že ve svém zaměstnání jsou víceméně spokojeni.

**Paní Jana** uvedla, že s pracovní náplní je spokojená, avšak někdy jí vadí pracovní atmosféra: „*Ano, s prací jsem spokojená. Někdy nejsem spokojená s těmi lidmi.*”

**Pan Tomáš** má ve svém zaměstnání kamarády, ale nejvíce mu vadí třísměnný provoz, do budoucna uvažuje o změně současného zaměstnání: „*Pracuji už tady jedenáct let, takže by to chtělo nějakou změnu. Časem zvažuji změnu povolání, nejlépe na jednu směnu. Teď pracuji na tři směny. Úplně spokojený nejsem.*”

**Pan František** si je vědom, že ve svém věku již nemůže podnikat velké změny. V současném zaměstnání je spokojený, ale představoval by si vyšší platové ohodnocení: „*Po stránce pracovní bych spokojený byl, ale po finanční stránce by to mohlo být lepší. Beru ale v úvahu, že vzhledem k věku tam musím ještě čtyři roky vydržet.*”

Nejen ztráta zaměstnání, ale již samotný strach ze ztráty zaměstnání představuje dlouhodobý stresor, jenž nepříznivě působí na psychiku člověka (Kodymová, Koláčková, 2010, s. 303). V dnešní době žije řada zaměstnaných lidí v neustálých obavách ze ztráty zaměstnání, což má negativní vliv na psychiku člověka (Buchtová, 2004, s. 125).

Mladí respondenti se o své současné zaměstnání nebojí. Na rozdíl od nich se starší pětapadesátiletá **paní Jana** o své současné zaměstnání bojí, jelikož má smlouvu na dobu určitou a práce je u ní ve firmě nestálá. „...*mám smlouvu na dobu určitou. Práce je nestálá, jednou je jí hodně, a podruhé je toho méně.*“ **Pan František** se o své zaměstnání do určité míry také obává, a to z důvodu svého věku a nedostatečných technologických dovedností. „*Obava ze ztráty zaměstnání je, protože nejsem nejmladší. Při ztrátě zaměstnání bych vzhledem k věku už těžko nějaké stálé zaměstnání sháněl. Nemohu se rovnat s dnešními třicátníky, vzhledem k jejich technickým dovednostem a práci na počítači. Jsem spíše samouk. Neučili nás ve škole na počítačích, jako je tomu dnes. Byli jsme vychováni v jiné době.*“

#### 4.5.4 Vlastní zkušenost s nezaměstnaností či nezaměstnaností blízkých osob

Zkušenost s vlastní nezaměstnaností či nezaměstnaností blízkého jedince do určité míry ovlivní pohled člověka na nezaměstnané. Z oslovených respondentů měly dvě ženy vlastní zkušenost s nezaměstnaností a celkem čtyři dotazovaní zkušenost s nezaměstnaností jedince z blízkého okolí. Pohledy respondentů na nezaměstnané byly těmito zkušenostmi ve všech případech ovlivněny a díky nim se dokážou lépe vcítit do situace nezaměstnaného.

**Paní Jana** byla během své pracovní kariéry už několikrát nezaměstnaná, má tedy s nezaměstnaností bohaté zkušenosti. Tvrdí, že: „*Kdybych nebyla nezaměstnaná, tak bych si řekla, že nezaměstnaní nechtějí dělat, proto jsou nezaměstnaní.*“

**Paní Tereza** ve své krátké pracovní dráze už byla dvakrát poměrně dlouhou dobu nezaměstnaná, sama si od ostatních lidí vyslechla, že nemá zaměstnání, protože nechce pracovat. Vlastní zkušenost s nezaměstnaností ji přesvědčila, že zaměstnání si musí najít sama a že existují dvě skupiny nezaměstnaných, ti, kteří chtějí pracovat, a ti, kteří si nové zaměstnání nechtějí najít.

„...*úřad práce neslouží k tomu, aby si lidé našli práci přes tuto instituci. Tam akorát posílají na školení, jak psát životopisy a tak, ale aby posílali někam na praxi, to vůbec. Jsou nezaměstnaní, kteří nechtějí pracovat a ani nebudou, a pak druzí, kteří hledají,*

*ale nemůžou práci najít. Zním obě skupiny. Většina lidí je na úřad práce přihlášená jen kvůli tomu, aby si nemuseli platit zdravotní.“*

**Pan František** sám v roli nezaměstnaného nikdy nebyl. Má však zkušenosti s nezaměstnaností blízkých osob. I tyto zkušenosti jeho pohled na nezaměstnané částečně ovlivnily: *„...dokážu se do jejich situace tak trochu vcítit. Pokud jsou to lidé, kteří si hledají zaměstnání a chtějí pracovat. Ale pokud vyhledávají pouze úniky, jak nepracovat, tak s těmi soucit nemám.“*

**Pan Tomáš** byl ihned po škole nucen budoucím zaměstnavatelem evidovat se na úřadu práce. Byl krátkodobě nezaměstnaný, ale měl příslib, že bude přijat. Tato zkušenost jeho pohled na nezaměstnané neovlivnila. Je však ovlivněn zkušenostmi s nezaměstnaností rodinných příslušníků. Díky této zkušenosti si je vědom, že: *„Být nezaměstnaný je stresující, nezaměstnaný má nejasnou budoucnost, zejména pociťuje nejistotu finanční. Finanční tlak.“*

Lidé, kteří nemají přímou zkušenost s nezaměstnaností, často mohou zastávat obdobné názory jako **pan David**: *„Myslím si, že mladí mají možnost pracovat takřka kdekoliv. Problém je v tom, že si říkají o hodně peněz, ale jsou málo kvalifikovaní. ... Pokud člověk nemá nemovitost v Horní Dolní, může si najít práci kdekoliv.“*

## 5 Výsledky a diskuse

Hlavním cílem diplomové práce bylo komplexně zpracovat přetrvávající problém moderní tržní společnosti, a to nezaměstnanost. Záměrem bylo upozornit, že nezaměstnanost není pouze ekonomickým problémem, ale jde zejména o problém s psychologickými a sociálními dopady. Cílem bylo také vymežit, co pro člověka znamená zaměstnání, jak ovlivní jeho život ztráta zaměstnání a jaké dopady má nezaměstnanost na život jedince a jeho nejbližší okolí.

Výzkumné šetření bylo uskutečněno prostřednictvím hloubkových rozhovorů. Výzkumný vzorek byl složen ze dvou skupin respondentů z kraje Vysočina. Jedna skupina tvořila zaměstnané a druhá nezaměstnané jedince. Kvalitativní přístup byl zvolen proto, že jeho prostřednictvím je možné získat hlubší poznatky od respondentů. Dopady nezaměstnanosti jsou u každého jedince odlišné a nelze je zobecňovat. Cílem výzkumu bylo získat co nejpřesnější poznatky od nezaměstnaných a zaměstnaných osob, nikoliv pouze shromáždit velké množství dat.

Záměrem první výzkumné otázky bylo zjistit, *jaké dopady má nezaměstnanost na život jedince a jeho rodinu*. V odborné literatuře je možné se setkat s popisem celé řady psychologických, sociálních a zdravotních dopadů. U nezaměstnaných, kteří mají oporu ve své rodině a nejsou hlavními živiteli rodiny, se zhoršení zdravotního stavu prozatím neprojeví. Pozitivní vliv na zdraví má nezaměstnanost pro paní Kláru, která podala výpověď sama. Pro ni je současná nezaměstnanost únikem ze stresového pracovního prostředí. U ostatních oslovených respondentů se objevilo zhoršení jejich duševního zdraví. Většina respondentů uvedla, že se vztahy v rodině kvůli nezaměstnanosti nezměnily. Hádky kvůli finanční situaci se vyskytují v rodině paní Lenky, která nepocítuje oporu ze strany své rodiny. Známi se domnívají, že si nechce nalézt zaměstnání. S obdobnými reakcemi se setkala i v současné době zaměstnaná paní Tereza. Vztahy s nejbližší rodinou (teta není brána v potaz) se ale kvůli její nezaměstnanosti nezhoršily. Pan Petr pocítuje oporu ze strany své rodiny. Pochopení jeho nezaměstnanosti je ovlivněno také tím, že všichni členové jeho nejbližší rodiny byli nezaměstnaní, tudíž se dokážou vcítit do jeho situace.

Cílem druhé výzkumné otázky bylo prozkoumat, *zda nezaměstnanost ovlivnila strukturu dne nezaměstnaného*. Zaměstnání určuje pravidelnou strukturu dne člověka.

Jedinec nemá v období nezaměstnanosti povinnosti spojené s výkonem zaměstnání, tudíž dochází ke změně struktury jeho dne. Nezaměstnaný má nadbytek volného času, s nímž si ne všichni umí poradit. Pro psychické zdraví jedince je však smysluplné naplnění času nezbytné. Všichni oslovení respondenti, kromě jedné respondentky, dokážou nadbytek volného času naplnit smysluplnými aktivitami a neprožívají pocity nudy. Nicméně při popisování běžného dne nezaměstnanými bylo zřejmé, že činnosti provádí rozvážně a při jejich výkonu nikam nespěchají. Lidé, kteří nedokážou vyplnit den smysluplnými aktivitami, prožívají pocity nudy, což se odráží ve zhoršení psychického stavu. S naplněním dne měla v době své nezaměstnanosti problém současně zaměstnaná paní Jana, která nemá dostatek koníčků a hlavní část dne trávila v zaměstnání. S dalším objemem volného času si nedokázala poradit, což se začalo projevovat na její psychice.

Odpověď na otázku, *jak nezaměstnanost mění sociální vztahy nezaměstnaného*, bylo cílem třetí výzkumné otázky. S negativními reakcemi svého okolí se setkávají zejména mladší respondenti, kteří zatím nebyli zaměstnaní. Mladým respondentům je vyčítáno, že si nechtějí nalézt zaměstnání, a proto ho nemohou nalézt. Negativní reakce okolí mohou být dány obavou okolí z dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí, která by mohla vést k vyloučení jedince z majoritní zaměstnané společnosti a k patologickému chování. Rodina pana Romana těžce nese jeho nezaměstnanost a vytváří na něj nátlak, aby si zaměstnání našel. Hádky kvůli jeho nezaměstnanosti v rodině ale neprobíhají. Paní Lenka, která se stala nezaměstnanou po rodičovské dovolené, na kterou nastoupila po absolvování střední školy, se setkává s nepochopením své situace ze strany okolí. S velmi podobnými reakcemi má zkušenost i nyní zaměstnaná paní Tereza, která si zaměstnání hledala po škole jeden rok. I její okolí se domnívalo, že se jí nechce pracovat, proto nemá zaměstnání. Výzkum ukázal, že obdobné názory na nezaměstnané mají zejména lidé, kteří nemají přímou zkušenost s nezaměstnaností. Na nezaměstnanost dlouhodobě nezaměstnaného pana Petra si už jeho okolí zvyklo. Jeho známí se mu snažili ze začátku najít zaměstnání, ale i oni už snažení vzdali a považují jeho nezaměstnanost za přirozenou a nezměnitelnou. Oporu pocítuje i dlouhodobě nezaměstnaný pan Karel, a to zejména finanční oporu poskytovanou jeho manželkou. S pozitivními reakcemi, zejména své rodiny, se setkala paní Klára. Z výsledků výzkumu je patrné, že ne všichni oslovení respondenti mají v jejich nelehké životní situaci oporu v rodině nebo v okolí.

S nepochopením jejich situace se setkávají zejména mladí respondenti. Starší respondenti se většinou setkávají s pochopením a oporou ze strany své rodiny a blízkého okolí.

Čtvrtá výzkumná otázka se vztahovala *k pohledu zaměstnaných na problematiku nezaměstnanosti*. Oslovení respondenti vnímají zlepšení situace na českém pracovním trhu oproti minulým letům. Nízkou nezaměstnanost považuje za problém pan David. Kvůli nízké nezaměstnanosti se na trhu práce vyskytuje menší množství kvalifikovaných pracovníků a firmy jsou tak nuceny vybírat si z menšího množství kandidátů. Většina respondentů vnímá, že každý nezaměstnaný není stejný. Existují dle nich dvě skupiny lidí. První skupinu tvoří jedinci, kteří chtějí získat zaměstnání, ale i přes jejich značné úsilí se jim nedaří nové zaměstnání nalézt a druhou tvoří lidé, kteří se ztotožnili s rolí nezaměstnaného, tato situace jim vyhovuje a nehodlají na ní nic měnit. Z pohledů zaměstnaných respondentů je též patrné, že si jsou vědomi toho, že ne všichni lidé ve společnosti jsou nezaměstnaností ohroženi stejnou měrou. Oslovení respondenti považují za nezaměstnaností nejvíce ohrožené jedince osoby v předdůchodovém věku.

Záměrem poslední výzkumné otázky bylo zjistit, *jak vlastní zkušenost s nezaměstnaností nebo s nezaměstnaností blízké osoby ovlivnila pohled zaměstnaných na problematiku nezaměstnanosti*. Z provedeného výzkumu vyplynulo, že zkušenost s nezaměstnaností blízké osoby vždy ovlivnila pohled zaměstnaných na nezaměstnané. Zaměstnaní respondenti se díky těmto zkušenostem dokážou lépe vcítit do situace nezaměstnaného. Vcítit se do situace, ve které se nachází nezaměstnaný, se dokážou i lidé, kteří byli v minulosti nezaměstnaní. Vlastní zkušenost s nezaměstnaností utvrdila respondenty v přesvědčení, že ne všichni nezaměstnaní jsou v roli nezaměstnaného proto, že nechtějí pracovat. Tento názor se většinou vyskytuje u lidí, kteří sami nikdy nebyli nezaměstnaní a ani ve svém blízkém okolí neměli někoho nezaměstnaného. Tito lidé se domnívají, že nezaměstnaní jsou lidé, kteří nejsou ochotni přijmout jakékoliv zaměstnání.

Z výzkumného šetření dále vyplynulo, že zaměstnání přisuzují rozdílný význam osoby se základním, středním a vysokoškolským vzděláním. Zatímco pro jedince s nižšími stupni vzdělání znamená zaměstnání zejména zdroj příjmů, popřípadě sociální vazby v pracovním kolektivu, u vysokoškolsky vzdělaných osob se do popředí dostává hlubší význam, jakým je například přepisování určitého společenského statusu, pocit společenské užitečnosti, zodpovědnosti nebo sebeuplatnění.

## Závěr

Diplomová práce se zaměřovala na problematiku nezaměstnanosti, zejména pak na její psychologické a sociální aspekty. V teoretické části vymezila rozdíl mezi prací a zaměstnáním, význam zaměstnání pro člověka, nezaměstnanost, její druhy a rizikové skupiny obyvatel. Představeny byly důsledky, které nezaměstnanost má na jedince i jeho okolí. Pozornost byla věnována také sociální opoře, vývoji nezaměstnanosti v České republice, v Evropské unii a v kraji Vysočina, kde bylo realizováno výzkumné šetření. Zhodnocena byla také role státní politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost je jednou z obtížných životních situací, která může ze dne na den postihnout kohokoliv. Ztráta zaměstnání je významným zásahem do dosavadního života jedince, jeho rodiny a blízkého okolí. S vývojem společnosti a trhu přišla i nezaměstnanost jako přirozená součást moderních tržních společností. Ztrátou zaměstnání je dnes ohrožen každý zaměstnaný jedinec bez rozdílu věku, pohlaví, vzdělání či národnosti. Je stále běžnější, že se člověk během své pracovní dráhy stane nezaměstnaným. Negativní dopad nemá však pouze nezaměstnanost, ale již samotný strach ze ztráty zaměstnání, který je dnešní společností stále více prostoupen. Lidská práce je čím dál více nahrazována automatizovanou strojovou výrobou a pracovní místa jsou vytvářena účelně dle potřeb ekonomiky. Zaměstnání dnes není tak stabilní, jako tomu bylo u dřívějších generací, což vyvolává neustálé napětí a stres mezi pracujícími.

Na nezaměstnanost nelze nahlížet pouze jako na problém ekonomický ve smyslu zvýšených nároků na státní rozpočet, sociální služby a zdravotnictví. Je potřebné na ni pohlížet i jako na problém sociální a psychologický. Každý jedinec se s různými životními situacemi vyrovnává odlišně. Stejně tak je tomu i v případě nezaměstnanosti, což potvrdilo i v rámci diplomové práce realizované výzkumné šetření. Z tohoto důvodu byla pro realizaci výzkumu použita kvalitativní metoda hloubkových rozhovorů a zvolen menší výzkumný vzorek. Cílem výzkumu bylo pochopit názory a pocity zaměstnaných i nezaměstnaných respondentů spojených s nezaměstnaností, ne pouhé sumarizování většího množství dat.

Při analyzování důsledků nezaměstnanosti je třeba si uvědomit, že každý člověk je jedinečný. Přestože všichni nezaměstnaní jedinci spadají do jedné sociální skupiny, tedy vyloučených z trhu práce, dopady na jednotlivé členy této skupiny jsou odlišné. Určitou



měrou má na sílu dopadů vliv délka nezaměstnanosti. Problematickou se jeví zejména dlouhodobá nezaměstnanost, kdy se člověku dlouhodobě nedaří najít zaměstnání, čímž se prohlubují jeho obavy z budoucnosti a negativní důsledky nezaměstnanosti vůbec. U dlouhodobě nezaměstnaných jedinců dochází postupem času ke ztrátě pracovních návyků, proto je zejména u nich nezbytné zapojovat je do pracovního procesu prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pro snazší překonání období nezaměstnanosti je podstatná přítomnost sociální opory. Z výzkumu vyplynulo, že nezaměstnaní, kteří pocítují oporu ze strany své rodiny či blízkého okolí, snášejí nezaměstnanost lépe než ti, kteří se nemají o koho opřít.

Jako problematické se jeví zejména zaměstnávání osob v předdůchodovém věku. Pokud tito lidé ztratí zaměstnání, často jim nezbývá nic jiného než čekat, až dosáhnou důchodového věku a budou moci odejít do penze. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako neatraktivní pracovníci, a pokud mají na výběr, často volí mladší jedince. Vzhledem k současné politice, která zvyšuje věk odchodu do důchodu, je pravděpodobné, že problematika zaměstnávání starších lidí bude stále častějším problémem, který bude potřebné řešit.

Autorka považuje za podstatné věnovat se v rámci politiky zaměstnanosti zejména regionům s vysokou mírou dlouhodobě nezaměstnaných, jelikož právě dlouhodobě nezaměstnaní lidé potřebují speciální péči. U dlouhodobě nezaměstnaných dochází k postupné ztrátě pracovních návyků, čímž se stávají pro zaměstnavatele méně atraktivními. Důležité je zaměřit se na nezaměstnané, již mají opravdový zájem znovu nalézt zaměstnání, protože jedince, kteří si zvolili nezaměstnanost jako svůj životní styl, lze jen těžko přesvědčovat. Pozornost je potřeba směřovat také na nezaměstnané, kteří vychovávají děti, jelikož by při dlouhodobé nezaměstnanosti rodičů mohlo docházet k distribuci negativních vzorců chování jejich potomkům, což by mohlo mít za následek předávání nezaměstnanosti z generace na generaci. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ve větší míře ohroženi také lidé nad padesát let. Počet starších lidí bez zaměstnání bude vzhledem k prodlužování věku odchodu do důchodu a stárnutí populace narůstat, proto je potřebné tomuto negativnímu trendu předcházet. K překonání problémů spojených s dlouhodobou nezaměstnaností je potřebné zapojit nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a podporovat vytváření nových pracovních míst. Možným řešením by mohlo být i sdílení pracovních míst například dvěma zaměstnanci na poloviční úvazek, čímž by se zabránilo

úplnému vyloučení z trhu práce. Autorka doporučuje jako vhodné řešení ke snížení nezaměstnanosti vytvářet více pracovních míst na částečný úvazek, která jsou dnes velmi žádaná, nicméně na českém trhu práce zatím málo rozšířená. I zaměstnání na částečný úvazek udržuje člověka v pracovním koloběhu, což je velmi podstatné pro jeho psychiku. Jako účinné řešení se jeví i finanční podpora v rámci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to společensky účelná pracovní místa, kdy zaměstnavatel dostává finanční dotaci za to, že zaměstnal například osoby nad padesát let, absolventy nebo dlouhodobě nezaměstnané.

Problematika nezaměstnanosti je řešena zejména v souvislosti s odstraňováním jejích důsledků, bylo by však potřebné, aby byla ve větší míře eliminována. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost se v současné době může týkat v podstatě kohokoliv, je důležité, aby byl člověk na tuto situaci připravován již v průběhu školní docházky. Autorka v této souvislosti považuje za důležité, aby došlo ke zlepšení informovanosti a propojenosti škol s podnikatelskou sférou, tak aby v ideálním případě (pokud to charakter oboru umožňuje) docházelo k vychovávání budoucích zaměstnanců zaměstnavateli již v průběhu školní docházky. Podstatné je, aby nabídka studijních oborů středních i vysokých škol odpovídala současné poptávce na trhu práce a aby studenti průběžně získávali tolik ceněné praktické zkušenosti. Díky tomuto řešení je možné snížit procento potenciálních nezaměstnaných absolventů.

Z diplomové práce vyplývá, že nezaměstnanost je významným zásahem do dosavadního života jedince i jeho okolí. Jelikož každý člověk je jedinečný, vyrovnává se s touto nepříznivou životní situací odlišným způsobem. Pro úspěšné překonání období nezaměstnanosti a opětovné nalezení zaměstnání je důležité, aby nezaměstnaný zůstal aktivní při hledání zaměstnání, byl ochotný se učit novým věcem a neupadal do beznaděje. Pomoci překonat tuto nelehkou životní situaci by mu měla jeho rodina, blízké okolí i úřad práce.

## Seznam použitých zdrojů

### *Tištěné zdroje:*

1. ANDERSEN, Signe Hald. Unemployment and Subjective Well-Being: A Question of Class? *Work and Occupations*. 2009, Volume 36, Issue 1, p. 3-25. ISSN 0730-8884.
2. BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost a zdraví. In: BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 103-129. ISBN 978-80-247-4282-3.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
4. BUCHTOVÁ, Božena, SNOPEK, Mojmír. Psychické, zdravotní a sociálně-ekonomické důsledky ztráty práce. *Československá psychologie*. 2012, roč. 56, č. 4, 325-342. ISSN 0009-062X.
5. BUCHTOVÁ, Božena. Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. *Československá psychologie*. 2004, roč. 48, č. 2, 121-135. ISSN 0009-062X.
6. BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost a zdraví. In: *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“ konané 16. listopadu 2000 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 4-12. ISBN 80-210-2425-9.
7. BUCHTOVÁ, Božena. Psychologie nezaměstnanosti. In: BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49-102. ISBN 978-80-247-4282-3.
8. DOUBRAVOVÁ, Dagmar et al. *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie*. Praha: Schola Empirica, 2014, 186 s. ISBN 978-80-905748-0-9.
9. FUCHS, Kamil. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 57-74. ISBN 80-247-9006-8.
10. HAMMERSLEY, Martyn. *What is qualitative research?* 1. vyd. London: Bloomsbury Academic, 2013, 125 p. ISBN 978-1-84966-606-0.
11. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

12. KACHLÍK, Petr. Nezaměstnanost, návykové látky a zdraví. In: *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“ konané 16. listopadu 2000 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 39-63. ISBN 80-210-2425-9.
13. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013, 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
14. KEBZA, Vladimír, ŠOLCOVÁ, Iva. Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory. In: *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“ konané 16. listopadu 2000 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 13-16. ISBN 80-210-2425-9.
15. KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. 1. vyd. Praha: Academia, 2005, 263 s. ISBN 80-200-1307-5.
16. KODYMOVÁ, Pavla, KOLÁČKOVÁ, Jana. Sociální práce s nezaměstnanými. In: MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana a KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 299-314. ISBN 978-80-7367-818-0.
17. KUCHARŤ, Pavel. Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 139-148, ISBN 80-210-3048-8.
18. KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
19. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
20. MCQUAID, Ronald W., LINDSAY, Colin. The 'employability gap': long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*. 2002, Volume 20, Issue 4, p. 613-628. ISSN 0263-774X.
21. MIKŠÍK, Oldřich. *Psychologické souvislosti, zdroje a důsledky nezaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Fakulta sociálních věd UK, 2006, 28 s. ISSN 1801-5999.

22. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 240 s. ISBN 978-80-247-2959-6.
23. SCHRAGGEOVÁ, Milica. Osobnostné a situačné prediktory vnímania príčin nezamestnanosti. *Československá psychologie*. 2007, roč. 51, č. 4, s. 347-359. ISSN 0009-062X.
24. SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. Dochází na českém trhu práce k marginalizaci? In: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 118-127, ISBN 80-210-3048-8.
25. VÁGNEROVÁ, Marie. Nezaměstnanost. In: VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Portál, 2014, s. 669-682. ISBN 978-80-262-0696-5.
26. WAGNEROVÁ, Irena. Snižování stavů pracovníků a outplacement. In: WAGNEROVÁ, Irena et al. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 97-116. ISBN 978-80-247-3701-0.

**Elektronické zdroje:**

27. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012b [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
28. FEŘTROVÁ, Marie, TEMELOVÁ, Jana. Prostorová specifika strukturální nezaměstnanosti na úrovni obcí v České republice. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* [online]. 2011, roč. 47, č. 4, 681-716 [cit. 2015-11-17]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d476d6fb7890a7c15e4b24630337277b4d69d733\\_Fertrova%20soccas2011-4.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d476d6fb7890a7c15e4b24630337277b4d69d733_Fertrova%20soccas2011-4.pdf)
29. Míra nezaměstnanosti dle oblastí a krajů. ČSÚ [online]. 2015 [cit. 2015-09-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015146.xlsx/>
30. Nezaměstnanost v EU klesla pod 10 procent. *Česká televize* [online]. 2015 [cit. 2015-10-17]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1498444-nezamestnanost-v-eu-klesla-pod-10-procent>

31. O'REILLY, Jacqueline et al. Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy. *SAGE Open* [online]. 2015, 1-19. Dostupné z: <http://sgo.sagepub.com/content/5/1/2158244015574962.full.pdf+html>
32. O Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2015 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
33. Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012a [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
34. Total unemployment rate. *Eurostat* [online]. 2015 [cit. 2015-10-17]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1>
35. V roce 2009 byla průměrná míra registrované nezaměstnanosti 8 %. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2015-06-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8757/11052010.pdf>
36. Věk a vzdělání nezaměstnaných. *ČSÚ* [online]. 2015 [cit. 2015-09-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015120.xlsx/>
37. Způsob a doba hledání zaměstnání. *ČSÚ* [online]. 2015 [cit. 2015-09-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015140.xlsx/>

***Další zdroje:***

38. Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.) [online]. [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_platne\\_zneni\\_od\\_1\\_10\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_platne_zneni_od_1_10_2015.pdf)

## **Seznam zkratek**

ČSÚ	Český statistický úřad
ČT	Česká televize
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

## **Přílohy**

Příloha 1 Přepisy rozhovorů s nezaměstnanými

Příloha 2 Přepisy rozhovorů se zaměstnanými



## **Příloha 1 Přepisy rozhovorů s nezaměstnanými**

**Jméno:** Petr Pohlaví: muž **Věk:** 59 **Dosažené vzdělání:** středoškolské s maturitou  
Rozhovor probíhal v domácím prostředí ve středu 3.2. od 15:45 hod. do 16:25 hod.

### **Jak dlouho jste evidován na úřadě práce?**

Od července 2012.

### **Jaké povolání jste vykonával před evidencí na úřadě práce?**

V Knoflíkářském průmyslu, vedoucí zásobování, skladník.

### **Kdo byl odpovědný za Vaše propuštění z posledního zaměstnání?**

Skončilo po dohodě.

### **Co jste pocíťoval při propuštění z Vašeho posledního zaměstnání?**

Byl jsem našťvaný. Nás vyhodili oba s manželkou, že už jsme moc staří, tak už nás nechtěli.

### **Hledáte si zaměstnání?**

Dělám u města přes sezónu, od 1. května do konce listopadu.

### **V rámci veřejně prospěšných prací?**

Ano, veřejně prospěšné práce.

### **Jakým způsobem to zaměstnání hledáte?**

Po internetu, přes agentury a známé. Ze začátku jsme s manželkou obcházeli osobně firmy, ale dnes už jsme to vzdali, už to fakt nemá cenu. Když mě viděli, tak jelikož nevypadám tak staře, tak to bylo dobré, ale když jsem pak poslal dotazník se všemi národnostmi, tak se koukli na věk a napsali mi děkovný, omluvný dopis, ale bohužel, vybrali jsme si někoho jiného. Chtějí na třisměnný provoz a začínat v tomto věku na třisměnný provoz... Nebo někam dojíždět do Pelhřimova, do Kamenice nebo do Hradce, to nemá význam.

Dělal jsem taky v mlékárně na vrátnici, protože mám zkoušky na bezpečnostní agenturu, jenže tam jsem mohl dělat při podpoře, jsem si tam mohl vydělat určité peníze, ale teď už to zrušili.

### **Hledáte si zaměstnání jen ve svém oboru nebo i v jiném?**

Většinou ve svém oboru.

### **Jaké povolání byste chtěl vykonávat?**

Tak zase třeba toho zásobovače, skladníka. Jenže dnes už chtějí na zásobovače anglicky, německy. A spíš chtějí mladší lidi, že jo, starý dědky už nechtějí. I kdybych uměl anglicky a německy, tak mě stejně nevezmou.

**Pomáhají Vám Vaši příbuzní a známí s hledáním zaměstnání?**

Známí se snažili, teď už to vzdávají i známí (*smích*). Říkají, že jsem asi fakt neumístitelný.

**Jak reagujete na případné neúspěchy při hledání zaměstnání?**

Beru to sportovně. První rok to bylo krušné.

Dříve jsem dělal na personálním, takže to chápu, kdyby se mi tam hlásil někdo ve věku 59 let, tak starý člověk, tak je to asi logický. Ono je to těžké.

**Jak hodnotíte přístup úřadu práce směrem k Vaší osobě?**

Přístup je spíše formální, oni se nestarají někomu něco sehnat. Tam prostě jde jen o papírování, podepsat, že jsem tam byl, je to nezajímá vůbec. Řekne, podívejte se támhle na nástěnku... Dobré je to, že tam člověk musí jen jednou za tři měsíce.

**Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu?**

Zatím ne, nebyla nikdy.

**Myslíte si, že by Vám rekvalifikační kurz pomohl při hledání zaměstnání?**

Asi jo, nevím. Nemám technické vzdělání. Ale kdybych ho měl, tak by stejně dali přednost jiným. To by museli přikázat oni jim, aby mě vzali, no a to je...

**Z čeho máte největší obavy?**

Hlavně, aby byl člověk zdravý.

**Jak na Vaši nezaměstnanost reaguje Vaše okolí?**

Normálně. Už si zvyklo.

**Změnily se v souvislosti s Vaší nezaměstnaností vztahy ve Vaší rodině?**

Ne, ani ne. Všichni v rodině jsme si prošli nezaměstnaností.

**Zhoršil se Váš zdravotní stav během doby, co jste nezaměstnaný?**

Ne, nezhoršil.

**Jak využíváte čas, který nyní jako nezaměstnaný máte?**

Na chalupě, na zahradě. Věnuji se fotbalu, dělám hlasatele na fotbalových utkáních, píšu zpravodaj fotbalistů, hlavně přes léto.

**Děláte něco, co jste před ztrátou zaměstnání nedělal?**

Asi ne.

**Jak vypadá Váš běžný den?**

Dlouho spím, ale zase déle jsem vzhůru. Posnídám, nakrmím zvířata, luštím křížovky, počkám si na oběd. Předěláváme teď se synem přízemí, takže děláme hlavně na tom.

**Nezažíváte pocity nudy?**

Ne, pořád je co dělat okolo nemovitosti.

**Jméno:** Lenka **Pohlaví:** žena **Věk:** 23 **Dosažené vzdělání:** středoškolské bez maturity  
Rozhovor probíhal v domácím prostředí ve středu 3.2. od 17:30 hod. do 18:05 hod.

**Jak dlouho jste evidována na úřadě práce?**

Dva měsíce.

**Jaké povolání jste vykonávala před evidencí na úřadě práce?**

Byla jsem na rodičovské dovolené.

**Před rodičovskou dovolenou jste žádné zaměstnání neměla?**

Ne, na rodičovskou jsem nastoupila ihned po škole.

**Hledáte si zaměstnání?**

Ano, hledám.

**Jakým způsobem ho hledáte? Kde se dozvídáte o nových pracovních místech?**

Na internetu, vývěskách, čtu inzeráty, vyplňuji dotazníky ve firmách, osobní návštěvy firem.

**Hledáte si zaměstnání jen ve svém oboru nebo i v jiném?**

I mimo obor. Ničemu se nebráním, hledám cokoliv, jen aby se to dalo skloubit s rodinou.

**Jaké povolání byste chtěla vykonávat?**

Jakékoliv, kvůli rodině bych nechtěla dělat na tři směny.

**Pomáhají Vám Vaši příbuzní a známí s hledáním zaměstnání?**

Když něco zajímavého najdou na internetu nebo v novinách, tak se mi ozvou.

**Jak reagujete na případné neúspěchy při hledání zaměstnání?**

Na chvíli mi klesne sebevědomí, pak ho znovu nabudu a zkusím to dál. Chvíli si člověk připadá zbytečný.

**Jak hodnotíte přístup úřadu práce směrem k Vaší osobě?**

S člověkem se moc nevybavují, zeptají se na pár otázek, dají termín návštěvy a během pěti minut návštěva končí.

**S hledáním zaměstnání Vám nepomáhá?**

Ne.

**Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu?**

Zatím ne, jsem tam krátkou dobu.

**Myslíte si, že by Vám rekvalifikační kurz pomohl při hledání zaměstnání?**

Řekla bych, že ne.

**Z čeho máte největší obavy?**

Z toho, že nenajdu práci a zůstanu doma. Že finančně nevyjdeme.

**Jak na Vaši nezaměstnanost reaguje Vaše okolí?**

Myslí si, že se mi nechce dělat.

**Změnily se v souvislosti s Vaší nezaměstnaností vztahy ve Vaší rodině?**

Rozhodně je znát, že nemáme příjem. Je to znát finančně.

**Probíhají u Vás hádky kvůli nedostatku financí?**

Určitě, ano. Člověk si nemůže moc vyskakovat. Musíme si umět rozvrhnout finance tak, abychom vyšli.

**Zhoršil se Váš zdravotní stav během doby, co jste nezaměstnaná?**

Ano, zhoršil se mi. Prohloubily se mi deprese, se kterými jsem se léčila. Z toho mám pak i oslabenou imunitu a člověk pak snadno něco chytne.

**Pocítujete tedy změny zejména po psychické stránce?**

Ano, celkově to působí na celý organismus. Práce je důležitá. Zdraví je na prvním místě, bez toho nemůžete pracovat a tak.

**Jak využíváte čas, který nyní jako nezaměstnaná máte?**

Domácí práce, přípravou jídla, staráním se o dceru, když není ve školce. Také čtením inzerátů s nabídkou práce.

**Děláte něco, co jste před ztrátou zaměstnání nedělala?**

Čtu knížky.

**Jak vypadá Váš běžný den?**

Ráno vstanu a vypravím dceru do školky. Chodím nakoupit, někdy něco uvařím. Odpoledne vyzvednu dceru ze školky a rozvíjím s ní její dovednosti.

**Má ten den nějakou stálou strukturu?**

Ano, díky povinnostem s chodem rodiny a s dcerou.

**Nezažíváte pocity nudy?**

Určitě se člověk během dne nudí, člověka to tolik nebaví.

**Jméno:** Karel **Pohlaví:** muž **Věk:** 61 **Dosažené vzdělání:** základní

Rozhovor probíhal v domácím prostředí ve čtvrtek 4.2. od 14:20 hod. do 15:00 hod.

**Jak dlouho jste evidován na úřadě práce?**

Dva a půl roku.

**Jaké povolání jste vykonával před evidencí na úřadě práce?**

Veřejně prospěšné práce, což mě bavilo, jelikož jsem zvyklý pracovat venku. Továrna nepřipadá v úvahu, tam bych byl nešťastný.

**A předtím než jste vykonával veřejně prospěšné práce?**

Dělal jsem na stavbách, což mě bavilo.

**Kdo byl odpovědný za Vaše propuštění z posledního zaměstnání?**

Veřejně práce byly jen sezónní. Takže jsem byl sezónní zaměstnanec. Úřad práce Vás nemůže výboru nabídnout znovu, tam musí být lhůta přerušování jednoho roku.

**A předtím, když jste pracoval na stavbách, tam to skončilo z jakého důvodu?**

Podnik byl zrušen.

**Co jste cítil při propuštění z Vašeho posledního zaměstnání?**

Finanční potřebu a tíseň. To je první co člověk cítí. A pocit toho, že práce není.

**Hledáte si zaměstnání?**

Ano, zaměstnání si hledám, ale kvůli dostupnosti jsem ho zatím nemohl přijmout.

**Jakým způsobem ho hledáte?**

Chodím po podnicích a vyžádám si kontakt s panem vedoucím.

**Na internetu nehledáte?**

Ne, internet nemám.

**Hledáte si zaměstnání jen ve svém oboru nebo i v jiném?**

Ze začátku jsem hledal ve svém oboru, ale práce byly buď obsazené, nebo to byly staveniště, kam bych nebyl schopen dojíždět. A pokud tam bylo ubytování, tak bych neměl na ubytování.

**Poté jste začal hledat i mimo obor?**

I mimo obor, přesně tak.

**Jaké povolání byste chtěl vykonávat?**

Na stavbách, kromě továren. Na stavbách mě to baví, manuální práce.

**Pomáhají Vám Vaši příbuzní a známí s hledáním zaměstnání?**

Ne. Samostatně si ho hledám.

**Jak reagujete na případné neúspěchy při hledání zaměstnání?**

Jsem dost zklamaný, že zaměstnání nemůžu přijmout z důvodu, že bych se tam nedostal. Nikoliv z důvodu finančního ohodnocení. Vezmu práci i za míň. Netýká se to finančního ohodnocení, můžu dělat i za minimální mzdu.

**Jak hodnotíte přístup úřadu práce směrem k Vaší osobě?**

Zatím jsem spokojený. Ale práce, které mi byly nabídnuty, tak byly mimo region, takže jsem je nemohl přijmout. Co se týče cesty, nebyly pro mě dostupné, nedostal bych se tam.

**Pomáhají Vám při hledání zaměstnání?**

Ano, ale nabídky byly zatím mimo region.

**Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu?**

Ne, nebyla.

**Myslíte si, že by Vám rekvalifikační kurz pomohl při hledání zaměstnání?**

Já myslím, že v těchto letech už ne, že se zaměřují spíše na zaměstnání, které jsem vykonával předtím a se kterým mám zkušenosti.

**Z čeho máte největší obavy?**

Strach, zda vůbec najdu práci. A budu mít nějaké finance na to, abych vůbec prostě nějak žil. Alespoň skromně.

**Jak na Vaši nezaměstnanost reaguje Vaše okolí?**

Různě. Jsou lidi, kteří neprožili nezaměstnanost, tak tomu člověku nevěří. A i když někdy člověk chce práci dělat, tak ji někdy nemůže dělat z důvodu, že ho nemůžou přijmout.

**Cítíte podporu ze strany Vaší rodiny?**

Manželka mě podporuje finančně, protože já svoje peníze nemám. Byl bych bez koruny, nemít manželku.

**Změnily se v souvislosti s Vaší nezaměstnaností vztahy ve Vaší rodině?**

To ne.

**Nehádáte se v rodině kvůli Vaší nezaměstnanosti?**

Ne, to ne. Kvůli zaměstnání v životě ne. Nevyčítá mi ani to, že mě ona živí.

**Zhoršil se Váš zdravotní stav během doby, co jste nezaměstnaný?**

Nezhoršil, ne. Spíše psychika. Mrzí mě, že nemůžu dělat. Byl jsem rád mezi lidmi.

**Jak využíváte čas, který nyní jako nezaměstnaný máte?**

Mám své koníčky, kterými se bavím. Procházky, televize, známky atd.

**Děláte něco, co jste před ztrátou zaměstnání nedělal?**

Ne.

**Jak vypadá Váš běžný den?**

Ráno vstanu, během dne dělám různé domácí práce, které rád vykonávám. Pak televize a různé koníčky.

**Nezažíváte pocity nudy?**

Ne, mám se pořád čím bavit. Jen mě mrzí, že nemůžu pracovat, já rád pracuji. Musím prostě něco dělat, tak alespoň domácí práce.

**Jméno:** Klára **Pohlaví:** žena **Věk:** 42 **Dosažené vzdělání:** středoškolské s maturitou (gymnázium)

Rozhovor probíhal v domácím prostředí ve čtvrtek 4.2. od 19:15 hod. do 20:05 hod.

**Jak dlouho jste evidována na úřadě práce?**

Tři měsíce.

**Jaké povolání jste vykonávala před evidencí na úřadě práce?**

Specialista prodeje produktů.

**Kdo byl odpovědný za Vaše propuštění z posledního zaměstnání?**

Nikdo. Já jsem výpověď podala sama. Takže já.

**Co jste pocítovala při propuštění z Vašeho posledního zaměstnání?**

Já jsem pocítovala obrovskou úlevu.

**Hledáte si zaměstnání?**

Ano.

**Jakým způsobem ho hledáte?**

Na internetu, přes webové portály, a přes známé.

**Hledáte si zaměstnání jen ve svém oboru nebo i v jiném?**

V jiném. Ve svém oboru určitě ne. Pracovala jsem u České pošty a to je tak specifický obor, že...

**Jaké povolání byste chtěla vykonávat?**

(*váhání*) Nevím, jakékoliv, kde mě zaměstnají.

**Pomáhají Vám Vaši příbuzní a známí s hledáním zaměstnání?**

Samozřejmě. Upřímně řečeno, já si myslím, že jiným způsobem než přes známé se práce v dnešní době nedostane. To nám říkali i na tom pohovoru (*pozn.: na úřadě práce*), tam to prostě přiznali, že dneska se to nebere jako protekce, ale že si firmy nechají rády doporučit. Řeknou mezi zaměstnanci, že potřebují někoho dalšího a je to pro ně snazší mít někoho, koho někdo doporučil, než někoho, koho vůbec neznají.

**Jak reagujete na případné neúspěchy při hledání zaměstnání?**

Zatím nijak. Zatím se nehroučím, to teprve přijde.

**Jak hodnotíte přístup úřadu práce směrem k Vaší osobě?**

(*váhání*) Mají nějaké povinnosti ze zákona, já to zatím asi nedokážu hodnotit, jak nejsem dlouhodobě nezaměstnaná, tak vlastně já jsem byla zatím na dvou návštěvách. Poprvé, když jsem se tam byla přihlásit, a podruhé na informačním spotu.



**Nabídli Vám možnosti, kde se můžete zeptat na zaměstnání? Pomáhají Vám při hledání zaměstnání?**

To ne. Tam nám spíše dali návod, jak si máme zaměstnání hledat, jak si máme vytvořit životopis, rady, co máme a nemáme uvádět do životopisu. Paní z úřadu práce nás upozornila, že se setkávají s tím, že jim lidé řeknou, že neočekávají, že jim úřad práce sežene zaměstnání, ale upřímně řečeno, já si myslím taky, že to tak je. Zdůraznili nám, že je to naše povinnost tu práci shánět sám, že není jejich povinností hledat práci.

**Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu?**

Ne, to se mě netýká zatím. A pro letošní rok nejsou zatím otevřené. Pokud by se otevřel kurz pro účetnictví, tak bych o to měla zájem. Zatím se neví, jaké kurzy budou otevřené.

**Myslíte si, že by Vám rekvalifikační kurz pomohl při hledání zaměstnání?**

(váhání)

**Myslíte si, že byste našla snadněji zaměstnání, kdybyste měla rozšířenou kvalifikaci?**

V mém případě určitě ano, protože já nemám kvalifikaci žádnou. Praxe na poště, to je tak specifická činnost, že se to nedá jinde využít.

**Z čeho máte největší obavy?**

Zatím nemám žádné obavy. To teprve přijde. Ale možná obavy nemám proto, že nejsem hodně stará, nebojím se nebo jsem připravená, že budu někde pracovat rukama, já v tom nevidím žádný problém. Jsem připravená pracovat na tři směny. Nejsem člověk, který si vybírá. Někam půjdu pracovat a neřeším kam. Asi nejsem ten typ, že si budu hodně vybírat.

**Jak na Vaši nezaměstnanost reaguje Vaše okolí?**

Normálně, pozitivně. Rodina pozitivně.

**Změnily se v souvislosti s Vaší nezaměstnaností vztahy ve Vaší rodině?**

Ne, nezměnily.

**Zhoršil se Váš zdravotní stav během doby, co jste nezaměstnaná?**

Ne, to rozhodně ne. Spíše se mi zlepšil. (*smích*)

**Už neprožíváte takový stres?**

Ano.

**Jak využíváte čas, který nyní jako nezaměstnaná máte?**

Jelikož jsem žena, která se stará o domácnost, o dítě, o manžela, o chalupu, tak ho zatím využívám plně. Dá se říct, že jsem dokončila věci, na které jsem při výkonu zaměstnání neměla čas.

**Děláte něco, co jste před ztrátou zaměstnání nedělala?**

Čtu knížky, k tomu jsem se moc nedostala, byla jsem unavená. Věnuji se více svým koníčkům.

**Jak vypadá Váš běžný den?**

Vstanu, vypravím kluka do školy, dám si snídani, uvařím oběd, uklízím, podívám se na portál, většinou se dívám na jobs.cz, kde jsou nové inzeráty na práci. Jdu se psem ven, někdy podle počasí. Nějakou práci si vždycky najdu. Když přijde manžel a syn domů, tak se věnuji jim.

**Nezažíváte pocity nudy?**

Já rozhodně ne.

**Jméno:** Marie **Pohlaví:** žena **Věk:** 46 **Dosažené vzdělání:** středoškolské s maturitou

Rozhovor probíhal na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Novém Městě na Moravě v pondělí 15.2. od 9:10 hod. do 9:45 hod.

**Jak dlouho jste evidována na úřadě práce?**

Deset roků.

**Jaké povolání jste vykonávala před evidencí na úřadě práce?**

Mistrová v obuvi.

**Kdo byl odpovědný za Vaše propuštění z Vašeho posledního zaměstnání?**

Zaměstnavatel.

**Co jste pocítovala při propuštění z Vašeho posledního zaměstnání?**

Práci jsem měla ráda, pocítovala jsem ztrátu oblíbené práce. Měla jsem také obavy z budoucnosti.

**Hledáte si zaměstnání?**

Hledám, ale mám problémy s nalezením zaměstnání.

**Jakým způsobem ho hledáte?**

Na úřadě práce, přes internet, ptám se přímo ve firmách.

**Hledáte si zaměstnání jen ve svém oboru nebo i v jiném?**

I v jiném.

**Jaké povolání byste chtěla vykonávat?**

Prodavačka v obuvi, ale to je v této době nemožné. Prodejny obuvi mají většinou soukromníci, kteří tam jako prodavače mají rodinné příslušníky.

**Pomáhají Vám Vaši příbuzní a známí s hledáním zaměstnání?**

Ani ne. Snažím se hledat sama, vím, co můžu dělat. Když se zeptám známých, nikdo nic neví.

**Jak reagujete na případné neúspěchy při hledání zaměstnání?**

Jsem zklamaná. Naposledy jsem měla pocit, že mě vezmou. Hlásila jsem se na pracovní místo do nově otevíraných místních lázní. Při rozhovoru mluvili jinak, ale pak, že měli sto padesát zájemců, takže se nemůžu ničemu divit.

**Jak hodnotíte přístup úřadu práce směrem k Vaší osobě?**

Velice kladně.

**Pomáhají Vám při hledání zaměstnání?**

Ano, pomáhají.

**Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu?**

Ano, už jsem ho i absolvovala.

**Pomohl Vám rekvalifikační kurz při hledání zaměstnání?**

Kurz týkající se PC moc ne, ale pak jsem absolvovala kurz podnikání, ale na to zase nemám finance. Takže tak napůl.

**Z čeho máte největší obavy?**

Z toho, že nenajdu zaměstnání. Jsem beznadějná a mám strach z budoucnosti.

**Jak na Vaši nezaměstnanost reaguje Vaše okolí?**

Nijak, neví, že mám částečný invalidní důchod.

**Změnily se v souvislosti s Vaší nezaměstnaností vztahy ve Vaší rodině?**

Ne, v žádném případě.

**Zhoršil se Váš zdravotní stav během doby, co jste nezaměstnaná?**

Ano, zdravotní stav se mi zhoršil. Hlavně po psychické stránce. Dnes jsem to zrovna říkala panu referentovi, že se mi zhoršil.

**Pociťujete tedy změny zejména po psychické stránce?**

Ano, hlavně psychické.

**Jak využíváte čas, který nyní jako nezaměstnaná máte?**

Jezdím do Žďáru nad Sázavou, chodím po Novém Městě na Moravě, ptám se po práci, hledám na internetu.

**Děláte něco, co jste před ztrátou zaměstnání nedělala?**

Ne.

**Jak vypadá Váš běžný den?**

Ráno vstanu, během dopoledne nikam nejdu kvůli zdravotním potížím se zaživačím traktem. Po obědě jdu na procházku, podívám se na televizi, internet. Večer se nedívám na zprávy, protože mě to týrá, co se tam děje. Raději si pustím nějaký romantický film nebo komedii.

**Nezažíváte pocity nudy?**

Ne, nenudím se.

**Jméno:** Roman **Pohlaví:** muž **Věk:** 22 **Dosažené vzdělání:** středoškolské s maturitou  
Rozhovor probíhal na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Novém Městě na Moravě  
v pondělí 15.2. od 10:00 hod. do 10:20 hod.

**Jak dlouho jste evidován na úřadě práce?**

Rok.

**Jaké povolání jste vykonával před evidencí na úřadě práce?**

Byl jsem student.

**Hledáte si zaměstnání?**

Ano, hledám.

**Jakým způsobem ho hledáte?**

Na internetu, v novinách Práce.cz, na nástěnkách ÚP a obcházením firem.

**Hledáte si zaměstnání jen ve svém oboru nebo i v jiném?**

I v jiném.

**Jaké povolání byste chtěl vykonávat?**

Nevím, asi v administrativě.

**Pomáhají Vám Vaši příbuzní a známí s hledáním zaměstnání?**

Ano, zejména rodina.

**Jak reagujete na případné neúspěchy při hledání zaměstnání?**

Hodím to za hlavu a hledám dál. Beru to sportovně. Nemá to cenu se tím nějak zabývat.

**Jak hodnotíte přístup úřadu práce směrem k Vaší osobě?**

Velmi kladně, hlavně jsou ochotní.

**Pomáhají Vám s hledáním zaměstnání?**

Ani ne. Převážně si hledám zaměstnání já sám a taky rodina.

**Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu?**

Ano, a už jsem ji i využil.

**Myslíte si, že by Vám rekvalifikační kurz pomohl při hledání zaměstnání?**

Určitě ano.

**Z čeho máte největší obavy?**

Asi z pohovorů.

**Jak na Vaši nezaměstnanost reaguje Vaše okolí?**

Negativně, hlavně rodina, protože to bere těžce.

**Změnily se v souvislosti s Vaší nezaměstnaností vztahy ve Vaší rodině?**

Určitě, tlačí na mě, abych si našel práci. Ale že bychom se kvůli tomu nějak hádali, to ne.

**Zhoršil se Váš zdravotní stav během doby, co jste nezaměstnaný?**

Ne.

**Jak využíváte čas, který nyní jako nezaměstnaný máte?**

Větší relaxace doma.

**Děláte něco, co jste před ztrátou zaměstnání nedělal?**

Ne.

**Jak vypadá Váš běžný den?**

Vstanu, někdy jsem celý den na počítači nebo se podívám na internet, zda tam není nějaká nová nabídka práce, odpoledne si jdu zaběhat. Večer relaxace doma.

**Zažíváte pocity nudy?**

Ne.

## **Příloha 2 Přepisy rozhovorů se zaměstnanými**

**Jméno:** Tereza **Pohlaví:** žena **Věk:** 24 **Dosažené vzdělání:** středoškolské s maturitou  
Rozhovor se uskutečnil v domácím prostředí ve středu 3.2. od 14:35 hod. 15:00 hod.

**Jaké je Vaše současné povolání?**

Pomocnice v léčebně dlouhodobě nemocných.

**Jste spokojená ve svém zaměstnání?**

Docela jo.

**Co pro Vás znamená být zaměstnaná? Jaký význam pro Vás má zaměstnání?**

Hlavně příjem peněz.

**Jak pohlížíte na celkovou situaci nezaměstnanosti?**

Hrozně, pro Čechy není místo, ale pro přistěhovalce a Ukrajince je míst dost.

**Bojíte se o své zaměstnání?**

Ne, teď v této práci ne.

**Existují podle Vás skupiny lidí, kteří jsou více ohroženi nezaměstnaností?**

Ano, matky, co mají děti, lidé po škole a lidé před důchodem.

**Kdo je podle Vás nezaměstnaností nejvíce ohrožen?**

Lidé po škole, absolventi.

**Máte ve svém blízkém okolí někoho nezaměstnaného?**

Ano, mám.

**Změnilo se nějak chování tohoto člověka? Jak?**

Lidsky ne, vlastnostmi také ne, ale jsou už unavené hledáním nových míst, jsou zklamané.

**Byla jste někdy v roli nezaměstnaného?**

Ano.

**Jak dlouho jste byla nezaměstnaná?**

Hned po škole jeden rok, pak jsem si našla místo v masné výrobě, a když jsem odtud odešla, tak sedm měsíců.

**Vzpomínáte si, co pro Vás bylo v té době nejtěžší?**

Hned po škole najít si zaměstnání.

**Jak se Vám podařilo znovu najít zaměstnání?**

Neustálým se ptáním, našla jsem si ho sama. Přes úřad práce vůbec.

**Jak na Vaši nezaměstnanost reagovalo okolí?**

Většinou negativně. Lidé mi říkali, že kdybych chtěla pracovat, tak si práci najdu. Hlavně mi to říkali příbuzní.

**Změnily se v té době vztahy v rodině?**

S nejbližší rodinou ne. Teta do toho hodně ryla a od té doby nejsme v kontaktu. Pozdravíme se, to jo, ale to je vše.

**Zhoršil se Váš zdravotní stav v době, kdy jste byla nezaměstnaná?**

To ne.

**Ovlivnila tato zkušenost Váš pohled na nezaměstnané?**

Ovlivnila, úřad práce neslouží k tomu, aby si lidé našli práci přes tuto instituci. Tam akorát posílají na školení, jak psát životopisy a tak, ale aby posílali někam na praxi, to vůbec. Jsou nezaměstnaní, kteří nechtějí pracovat a ani nebudou, a pak druzí, kteří hledají, ale nemůžou práci najít. Zním obě skupiny. Většina lidí je na úřad práce přihlášená jen kvůli tomu, aby si nemuseli platit zdravotní.



**Jméno:** Jana **Pohlaví:** žena **Věk:** 55 **Dosažené vzdělání:** základní

Rozhovor se uskutečnil v domácím prostředí ve čtvrtek 4.2. od 16:20 hod. do 17:00 hod.

**Jaké je Vaše současné povolání?**

Spravovačka a šička punčochového zboží.

**Jste spokojená ve svém zaměstnání?**

Ano, s prací jsem spokojená. Někdy nejsem spokojená s těmi lidmi.

**Co pro Vás znamená být zaměstnaná? Jaký význam pro Vás má zaměstnání?**

Zdroj příjmů.

**Jak pohlížíte na celkovou situaci nezaměstnanosti?**

(*váhání*) Někteří mladí nechtějí pracovat, někteří přišli o zaměstnání ne vlastní vinou a chtěli by pracovat. Zaměstnavatelé se dívají na vyšší věk a myslí si, že starší lidé nepodají takový výkon, nenaučí se práci a že už nejsou tolik šikovní.

**Bojíte se o své zaměstnání?**

Bojím.

**Proč?**

Protože mám smlouvu na dobu určitou. Práce je nestálá, jednou je jí hodně, a podruhé je toho méně.

**Existují podle Vás skupiny lidí, kteří jsou více ohroženi nezaměstnaností?**

Jsou. Maminky s malými dětmi, se zdravotním postižením nebo lidé staršího věku.

**Kdo je podle Vás nezaměstnaností nejvíce ohrožen?**

Asi matky s malými dětmi.

**Máte ve svém blízkém okolí někoho nezaměstnaného?**

Mám.

**Změnilo se nějak chování tohoto člověka?**

Změnilo, je na tom psychicky špatně.

**Byla jste někdy v roli nezaměstnaného?**

Ano.

**Vzpomínáte si, co pro Vás bylo v té době nejtěžší?**

Nejtěžší bylo to, že jsem si říkala, že už neseženu nikdy práci. Co budeme dělat, že nebudeme mít peníze. Že už těžko budu shánět zaměstnání. Potom, že mě mohou v novém zaměstnání ve zkušební době propustit, že se tu práci nenaučím.

**Jako dlouho jste byla nezaměstnaná?**

Byla jsem několikrát.

**A naposledy jste byla jak dlouho nezaměstnaná?**

Asi rok.

**Jak se Vám podařilo znovu najít zaměstnání?**

Pomocí kamarádky, která mně oznámila, že v bývalém zaměstnání by potřebovali obsadit místo. Tak jsem si tam zavolala a oni mě vzali.

**Jak na Vaši nezaměstnanost reagovalo okolí?**

Reagovali na to tak, že se nedá nic dělat. Že si musím hledat něco jiného.

**Změnily se v té době vztahy v rodině?**

Ne. Byla jsem z toho špatná, že jsem byla celý den doma sama. Manžel se se mnou ani moc nebavil. Vadilo mi to i na psychiku a musela jsem začít něco dělat, tak jsem začala plést.

**Pociťovala jste podporu ze strany rodiny?**

Cítila jsem se v tom sama. Ze strany manžela tak napůl, moc se o to nezajímal. Nemluvil o tom se mnou, nechával mě doma často samotnou.

**Probíhaly u Vás kvůli Vaší nezaměstnanosti hádky?**

Někdy jsme se také pohádali. Manžel byl z toho nervózní a nechtěl se o tom moc bavit.

**Zhoršil se Váš zdravotní stav, v době, kdy jste byla nezaměstnaná?**

Nezhoršil.

**Ovlivnila tato zkušenost Váš pohled na nezaměstnané?**

Ano, ovlivnila. Kdybych nebyla nezaměstnaná, tak bych si řekla, že nezaměstnaní nechtějí dělat, proto jsou nezaměstnaní.

**Jméno:** Tomáš Pohlaví: muž **Věk:** 30 **Dosažené vzdělání:** středoškolské s maturitou  
Rozhovor se uskutečnil v domácím prostředí v pátek 5.2. od 18:30 hod. do 19:05 hod.

**Jaké je Vaše současné povolání?**

Obsluha, seřizovač CNC strojů.

**Jste spokojený ve svém zaměstnání?**

Pracuji už tady jedenáct let, takže by to chtělo nějakou změnu. Časem zvažuji změnu povolání, nejlépe na jednu směnu. Teď pracuji na tři směny. Úplně spokojený nejsem.

**Proč nejste spokojený?**

Hlavně kvůli těm třem směnám.

**Co pro Vás znamená být zaměstnaný?**

Hlavně zdroj obživy, zdroj peněz. A v práci mám také kamarády.

**Jak pohlížíte na celkovou situaci nezaměstnanosti?**

Asi oproti jiným letům se situace zlepšila. Situaci nezaměstnanosti nezávidím regionům Mostecku a Moravskoslezskému kraji.

**Bojíte se o své zaměstnání?**

Teď u nás ve firmě byla spousta odchodů ze zaměstnání. Takže je nás tam teď málo. Teď se o práci nebojím.

**Existují podle Vás skupiny lidí, kteří jsou více ohroženi nezaměstnaností?**

Většinou lidé s nízkým vzděláním, středoškoláci a vysokoškoláci by si měli práci najít snadněji. Lidé, kteří pracují ve službách, například prodavači, jsou více střídáni, takže jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání.

**Kdo je podle Vás nezaměstnaností nejvíce ohrožen?**

Matky, které nastupují po mateřské dovolené. Pokud člověk ztratí práci po pětapadesáti letech a lidé, kteří nastupují po škole bez praxe. Těsně po škole.

**Máte ve svém blízkém okolí někoho nezaměstnaného?**

Ano, teď momentálně moje přítelkyně a její teta.

**Změnilo se nějak jejich chování? Jak?**

Jsou nervóznější s postupujícím časem, bojí se, jakou najdou práci a jaká bude do budoucna finanční situace. Jsou nervóznější z budoucnosti. Čím déle ji hledají, tím více jsou nervóznější.

**Byl jste někdy v roli nezaměstnaného?**

Ano, ihned po škole. Byl jsem nucen budoucím zaměstnavatelem přihlásit se na úřad práce s příslibem, že si mě za dva měsíce stáhnou a přijmou mě. Budou tak ze mě mít dotaci na jeden rok.

**Vzpomínáte si, co pro Vás bylo v té době nejtěžší?**

Byla to krátká doba. Měl jsem příslib, takže jsem byl v klidu. Věděl jsem, že mě vezmou.

**Ovlivnila tato zkušenost Váš pohled na nezaměstnané?**

Nikdy bych už takovou nabídku nepřijal, protože pro mě měla nulový význam. Měl jsem příslib, ale neměl jsem z toho žádnou finanční výhodu.

**Ovlivnila Vaše zkušenost s nezaměstnaností blízkých osob pohled na nezaměstnané?**

Být nezaměstnaný je stresující, nezaměstnaný má nejasnou budoucnost, zejména pocítuje nejistotu finanční. Finanční tlak.

**Jméno:** David **Pohlaví:** muž **Věk:** 30 **Dosažené vzdělání:** vysokoškolské

Rozhovor se uskutečnil v domácím prostředí v sobotu 6.2. od 13:15 hod. do 13:35 hod.

**Jaké je Vaše současné povolání?**

Team leader.

**Jste spokojený ve svém zaměstnání?**

Ano, jsem.

**Co pro Vás znamená být zaměstnaný?**

Znamená to pro mě zodpovědnost, obětovat tomu hodně času a úsilí. Samozřejmě také zdroj příjmů.

**Jak pohlížíte na celkovou situaci nezaměstnanosti?**

Nezaměstnanost je v tuto chvíli nízká. Tam, kde jsem zaměstnaný, potřebujeme kvalifikované zaměstnance. V oboru, ve kterém pracuji, je to problém, jelikož kvůli nízké nezaměstnanosti nemáme na výběr mezi kvalifikovanými lidmi.

Myslím si, že mladí mají možnost pracovat takřka kdekoliv. Problém je v tom, že si říkají o hodně peněz, ale jsou málo kvalifikovaní. Lidé 30-45 let jsou spokojeni ve svém zaměstnání. Starší lidé mají problém najít zaměstnání. U nás ve firmě nechceme starší lidi, protože nezapadnou do kolektivu. Pokud člověk nemá nemovitost v Horní Dolní, může si najít práci kdekoliv.

**Bojíte se o své zaměstnání?**

Nebojím se.

**Existují podle Vás skupiny lidí, kteří jsou více ohroženi nezaměstnaností?**

Ano, existují.

**Kdo je podle Vás nezaměstnaností nejvíce ohrožen?**

Nejvíce lidé nad padesát let a lidé, kteří dělat nechtějí, tak je ani nikdo nechce zaměstnat.

**Máte ve svém blízkém okolí někoho nezaměstnaného?**

*(přemýšlí)* Ne, nikdo není nezaměstnaný.

**Byl jste někdy v roli nezaměstnaného?**

Ne.

**Jméno:** František **Pohlaví:** muž **Věk:** 59 **Dosažené vzdělání:** středoškolské s maturitou  
Rozhovor se uskutečnil v domácím prostředí v neděli 7.2. od 14:30 hod. do 15:00 hod.

**Jaké je Vaše současné povolání?**

Technolog.

**Jste spokojený ve svém zaměstnání?**

Po stránce pracovní bych spokojený byl, ale po finanční stránce by to mohlo být lepší. Beru ale v úvahu, že vzhledem k věku tam musím ještě čtyři roky vydržet.

**Co pro Vás znamená být zaměstnaný?**

Stálý finanční příjem. Být v pracovním kolektivu.

**Jak pohlížíte na celkovou situaci nezaměstnanosti?**

Jsou nezaměstnaní, kteří chtějí pracovat a nedaří se jim práci najít nebo brzy skončí ze strany zaměstnavatele. Pak je druhá skupina lidí, kteří nechtějí pracovat, nastoupí do zaměstnání a jdou po nástupu do práce na nemocenskou. Přemýšlejí, jak vyčerpat sociální dávky. Nepřijdou do práce a ani se neomluví.

**Bojíte se o své zaměstnání?**

Obava ze ztráty zaměstnání je, protože nejsem nejmladší. Při ztrátě zaměstnání bych vzhledem k věku už těžko nějaké stálé zaměstnání sháněl. Nemohu se rovnat s dnešními třicátníky, vzhledem k jejich technickým dovednostem a práci na počítači. Jsem spíše samouk. Neučili nás ve škole na počítačích, jako je tomu dnes. Byli jsme vychováváni v jiné době.

**Existují podle Vás skupiny lidí, kteří jsou více ohroženi nezaměstnaností?**

Určitě. Pracovníci v textilním průmyslu jsou více ohroženi, jelikož tento průmysl zde prakticky zmizel. Také lidé s nízkým vzděláním. Vysokoškoláci mají více možností. V dnešní době počítačů mají vzdělanější náskok.

**Kdo je podle Vás nezaměstnaností nejvíce ohrožen?**

Ti lidé s nízkým vzděláním, nebo pokud dělali v oboru, který dnes mizí z trhu práce. A jejich kvalifikace není využitelná v jiném oboru.

**Máte ve svém blízkém okolí někoho nezaměstnaného?**

Ano, několik lidí mám.

**Změnilo se nějak chování těchto lidí? Jak?**

Částečně jo, jsou otráveni neustálým obcházením zaměstnavatelů, pokud jim říkají, že je nechtějí. Ze začátku věří, že si najdou nové zaměstnání, ale tato myšlenka postupem času mizí.

**Byl jste někdy v roli nezaměstnaného?**

Nebyl.

**Ovlivnila Vaše zkušenost s nezaměstnaností blízkých osob pohled na nezaměstnané?**

Ovlivnila, dokážu se do jejich situace tak trochu vcítit. Pokud jsou to lidé, kteří si hledají zaměstnání a chtějí pracovat. Ale pokud vyhledávají pouze úniky, jak nepracovat, tak s těmi soucit nemám.

**Jméno:** Nikola **Pohlaví:** žena **Věk:** 26 **Dosažené vzdělání:** vysokoškolské

Rozhovor se uskutečnil v domácím prostředí v neděli 14.2. od 18:30 hod. do 18:50 hod.

**Jaké je Vaše současné povolání?**

Personalistka.

**Jste spokojená ve svém zaměstnání?**

Zatím ano, jsem tam ale krátce. Zatím jsem, ale prozření přijde třeba časem.

**Co pro Vás znamená být zaměstnaná?**

Obecně pro mě znamená, že mám určitý status ve společnosti. Cítím se více důležitá. Jsem finančně nezávislá. Dělán to, co mě baví.

**Jak pohlížíte na celkovou situaci nezaměstnanosti?**

Oproti předchozím měsícům nezaměstnanost trochu vzrostla. Je ale nejnižší za poslední, dá se říct, desetiletí. Školy střední i vysoké by měly více spolupracovat se zaměstnavateli, zajímat se, zda studenty obor a práce baví. Myslím si, že by mělo být více programů, které by lidi připravily na zaměstnání.

**Bojíte se o své zaměstnání?**

Teď zrovna ne.

**Existují podle Vás skupiny lidí, kteří jsou více ohroženi nezaměstnaností?**

Určitě. Starší nad padesát let, lidé s jakýmkoliv hendikepem a lidé limitovaní vzděláním. Také lidé po mateřské dovolené a čerství absolventi.

**Kdo je podle Vás nezaměstnaností nejvíce ohrožen?**

Starší lidé padesát plus. Pokud starší lidé padesát plus ztratí práci, nejsou již pro zaměstnavatele atraktivní.

**Máte ve svém blízkém okolí někoho nezaměstnaného?**

*(přemýšlení)* Nemám. Jako personalistka se setkávám se spoustou nezaměstnaných, ale ti nejsou z mého blízkého okolí.

**Byla jste někdy v roli nezaměstnaného?**

Nebyla.