

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Bakalářská práce

**Sociální a psychologické aspekty
nezaměstnanosti**

Marie BÉREŠOVÁ

Vedoucí práce: prof. PhDr. Vladimír KEBZA, CSc.

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie
Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Bérešová Marie

Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Litoměřice

Název práce

Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Anglický název

Psychological and social aspects of unemployment

Cíle práce

Cílem práce je popsat nejprve v teoretické části na základě kritického zhodnocení prostudované literatury současný stav poznání o fenoménu nezaměstnanosti, o jejích příčinách, rizikových a protektivních faktorech a souvisejících psychologických a sociálních okolnostech. V empirické části práce je cílem ověřit v terénním dotazníkovém šetření souvislost psychologických, ekonomických a sociálních aspektů nezaměstnanosti včetně možností intervence a prevence.

Metodika

Metodika zahrnuje systematické studium odborné literatury a kritické zhodnocení takto získaných poznatků v teoretické části, v empirické části práce bude uskutečněno dotazníkové empirické šetření u souboru zaměstnaných i nezaměstnaných respondentů s cílem poznat blíže psychologické, ekonomické a sociální aspekty nezaměstnanosti.

Harmonogram zpracování

prosinec 2012: shromáždění odborných pramenů

leden - únor 2013: studium odborné literatury

březen - duben 2013: sepsání první verze teoretické části práce

květen - červen 2013: zpracování návrhu empirického projektu včetně metody a souboru respondentů

červenec - srpen 2013: zpracování druhé verze teoretické části práce podle připomínek vedoucího

září - říjen 2013: realizace dotazníkového šetření

listopad - prosinec 2013: vyhodnocení výsledků výzkumu

leden - únor 2014: zpracování výsledků výzkumu včetně příloh

březen 2014: kompletace a odevzdání práce

Rozsah textové části

35 - 50 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, psychologické, sociální aspekty, možnosti prevence, aktivní politika zaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z.: Nezaměstnanost. Praha, Grada 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

Fritz, H.: Spukojeně v zaměstnání. Praha, Portál 2006. ISBN 80-7367-113-1.

Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M.: Psychologické aspekty změn v české společnosti. Praha, Grada 2011. ISBN 978-80-247-2798-1.

Hroník, F.: Jak najít zaměstnání. Brno, Motiv Press 2009. ISBN 978-80-904-333-7.

Kaliwas, A.: Syndrom vyhoření. Praha, Portál 2007. ISBN 987-80-7367-299-7.

Keller, J.: Abeceda prosperity. Brno, Doplněk 1997. ISBN 80-85765-98-5.

Keller, J.: Tři sociální světy. Praha, Slon 2010. ISBN 978-80-7419-031-5.


Křivohlavý, J.: Jak zvládat depresi. Praha, Grada 2003. ISBN 80-247-0575-3.

Vedoucí práce

Kebza Vladimír, prof. PhDr., CSc.

Termín odevzdání

březen 2014


PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry




prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.

Děkan fakulty

V Praze dne 22.10.2013

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 24. listopadu 2014

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé práce prof. PhDr. Vladimíru Kebzovi, CSc. za jeho konzultace a rady, které mi napomohly k vypracování bakalářské práce. V neposlední řadě chci poděkovat mým dětem, za veškerou podporu během mého studia.

Sociální a psychologické aspekty nezaměstnanosti

Psychological and social aspects of unemployment

Souhrn

Teoretická část se věnuje práci jakožto činnosti, která má v životě člověka zvláštní význam a nezastupitelné postavení. Poukazuje na psychické a sociální aspekty lidí, kterými procházejí při ztrátě zaměstnání a hledá souvislosti mezi psychickou stránkou člověka a jeho zdravím. Zabývá se přednostmi a negativy různých věkových skupin, na které potenciální zaměstnavatelé věnují svojí pozornost. Hodnotí možnosti nezaměstnaných a poukazuje na možné potíže, které je můžou potkat při snaze získat nové zaměstnání.

Praktická část zahrnuje analýzu dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo padesát nezaměstnaných osob. Prostřednictvím dotazníků byly zjišťovány jejich sociální a psychické aspekty spojené s nezaměstnaností.

Klíčová slova: nezaměstnanost, psychologické aspekty, sociální aspekty, aktivní politika zaměstnanosti, možnosti prevence.

Summary

The theoretical part is devoted to work as an activity which has a crucial and irreplaceable place in every human life. It indicates the physical and psychological aspects of people who are going through a loss of an occupation; also, it is searching for a connection between one's mental and physical health. It's discussing the pros and cons of various age groups on which potential employers pay their attention to. Furthermore, it assesses the possibilities of unemployed people, and it hints at some difficulties which may occur during the time one's searching for a job. The theoretical part evaluates opportunities of unemployed people and points out possible difficulties which could encounter unemployed people during seeking new job.

The practical part consist of questionnaire's analysis. Fifty unemployed people took part in this survey. Social and psychological aspects of the unemployment were detected via questionnaires.

Keywords: unemployment, psychological aspects, social aspects, active political employment, possibility of preventive.

Obsah

1	Úvod	3
2	Cíl práce a metodika	4
2.1	Cíl práce	4
2.2	Metodika	4
3	Význam práce pro člověka	5
3.1	Historie práce	5
3.2	Vymezení pojmu práce	5
3.3	Vymezení pojmu kvalita života	6
3.4	Ztráta práce	7
4	Nezaměstnanost	9
4.1	Vymezení pojmu nezaměstnanost.....	9
4.2	Druhy nezaměstnanosti.....	11
4.3	Měření a míra nezaměstnanosti	13
4.4	Nezaměstnanost v Evropské unii	13
4.5	Nezaměstnanost v České republice.....	16
5	Sociální aspekty nezaměstnanosti.....	18
5.1	Sociální zabezpečení.....	21
6	Psychologické aspekty nezaměstnanosti	23
6.1	Psychologické následky ztráty zaměstnání v Marienthalu	25
6.2	PreZlepšování fyzické kondici respondentů v době nezaměstnanostivence	25
7	Hledání zaměstnání.....	27
7.1	Věkové skupiny	27
7.2	Otázky pro osobní bilanci	28
7.3	Výběr zaměstnavatele	28
7.4	Zdroje kontaktů potenciálních zaměstnavatelů.....	29
8	Dlouhodobě nezaměstnaní.....	31
8.1	Projekt pro obtížně zaměstnávané	32
9	Terénní šetření	34
9.1	Kvantitativní šetření.....	34
9.1.1	Analýza kvantitativního šetření	35
10	Závěr	39
11	Seznam použitých zdrojů.....	41
12	Seznam obrázků a grafů.....	46
13	Seznam příloh	47

1 Úvod

Mezi základní potřeby člověka patří seberealizace, potřeba uznání, úcty, lásky, bezpečí, jistoty a sounáležitosti. V současnosti je člověk na trhu práce se svými potřebami a přáními stále víc zatačován do pozadí.

Mnoho nadnárodních společností, v rámci úspor výrobních nákladů, relokují část svých výrobních závodů do oblastí, kde je dostatek levné a disciplinované pracovní síly, především do jihovýchodní Asie a industrializovaných zemí jižní Ameriky. Vytvářením nové prostorové dělby práce, řízení je koncentrováno ve vyspělých zemích a výroba probíhá v semiperiferních zemích, dochází k úbytku pracovních příležitostí na trhu práce, a tím ke zvyšování nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost v České republice před čtvrt stoletím téměř neexistovala. Na začátku roku 2014 bylo registrováno na úřadech práce 629 274 nezaměstnaných. To je nejvyšší počet nezaměstnaných v historii republiky. Prognózy odborníků nastiňují do budoucna ještě horší vyhlídky.

V současné době jistotu stálé práce pociťuje neustále se zmenšující počet lidí. Vysoká poptávka po práci, strach z její ztráty, zvyšující se nároky zaměstnavatelů požadujících větší flexibilitu a efektivitu práce za stávajících nebo nižších mzdových podmínek, zaměstnané nutí nabírat na sebe stále více povinností, mají obavu říci „ne“, tráví v zaměstnání více času na úkor rodiny a zdraví, konají vše, aby si práci udrželi. Výše uvedené chování zaměstnaných lidí vede k vyčerpání, stresu, frustraci, rozepřím v rodině i v práci, ale hlavně k poškození zdraví.

Vyčerpání, stres, frustrace, rozepře v rodině a jiné úzkostné stavy pociťují i nezaměstnaní. Tyto pocity pramení z nejisté ekonomické situace, společenského postavení a pocitu neschopnosti znovu se zapojit do pracovního procesu.

Je nezbytné, aby zaměstnaní i nezaměstnaní za každé situace dodržovali správnou životosprávu – pohybem, stravou a psychickou hygienou. Jen tak pro ně budou negativní změny snesitelnější a méně dramatické.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je nejprve v teoretické části na základě kritického zhodnocení prostudované literatury popsat současný stav o fenoménu nezaměstnanosti, o jejích příčinách, rizikových i protektivních faktorech a souvisejících psychologických, ekonomických a sociálních aspektů nezaměstnanosti včetně možností intervence a prevence.

2.2 Metodika

a) Postup práce

1. Studium odborné literatury týkající se zejména sociálních a psychologických aspektů nezaměstnanosti. Výtah z nich uvést v teoretické části.
2. Studium doplnit nálezem zpráv o počtech registrovaných nezaměstnaných v České republice a v zemích Evropské unie.
3. Zjištění center pomoci, zejména státních organizací.
4. Zmínění možných postupů při hledání práce.
5. Dotazníkové šetření - volba otázek a sestavení dotazníku, předání dotazníků padesáti osobám z řad zaměstnaných i nezaměstnaných z města Prahy a z oblasti Podřipska k vyplnění. K vyplnění dotazníku vyzvat některé spolužáky, spolupracovníky, sousedy a osoby, které každodenně potkávám při cestě do zaměstnání, neustále mě žádající o dary. Po vybrání vyplněných dotazníků provést analýzu, výsledky šetření zaznamenat pomocí grafů.

b) Metody

1. Studování odborné literatury, resumé.
2. Rozbor, slučování a komparace materiálů.
3. Zaznamenání poznatků.
4. Dotazníkové šetření.

c) Použitá data

1. Odborná literatura, internetové portály.

3 Význam práce pro člověka

“Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.” (BUCHTOVÁ a kol., 2002: 75)

3.1 Historie práce

Historie práce sahá do období lovectví a sběračství, kdy zabírala jen malou část každodenní aktivity lidí. Vznikem zemědělství a pastevectví se začal čas strávený prací prodlužovat. Vznikla tak silná, pozitivní vazba k práci jako sociokulturní potřeba. (BUCHTOVÁ a kolektiv, 2002)

V 16. a 17. století, vznikem protestantské pracovní etiky, se práce stala základní povinností křesťana, kdy *„reformace tak přeměnila práci z pouhé povinnosti v ctnost.“* (MAREŠ, 2002: 70).

V 19. století, s procesem růstu práce, došlo k oddělení domácnosti a sféry produkce. Práce se již orientovala k vydělávání prostředků na živobytí. (MAREŠ, 2002)

V současné době, kdy nastoupila informační technologie, ze dvou složek lidské práce (fyzická a mentální) bude více využívána složka mentální. (BUCHTOVÁ et al, 2002)

3.2 Vymezení pojmu práce

V sociologickém slovníku je několik významů slova práce. Práce jako činnost fyzická a duševní je definována jako: *„p jako překonávání odporu, fyziologické definice p. jako vypětí, ekon. definice p. jako spol. nezbytného vynaložení produktivních sil člověka i právní definice p. jako činnost závislé, podřízené nebo samostatné.“* (MAŘÍKOVÁ et al, 1996: 824)

Práce není jen prostředek k cestě za majetkem, je i prostředkem k navazování společenských kontaktů, k osobnímu růstu a z mentálně hygienického hlediska napomáhá k duševnímu a tělesnému uvolnění. (BUCHTOVÁ et al, 2002)

Mareš (68) uvádí „, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání“.

Podle Buchtové (2002) práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity životní dráhy člověka. Práci dále přisuzuje výchovnou hodnotu pro děti. Osobním příkladem jsou dětem nastavené platné hodnoty a nabízená možnost ztotožnění s rodiči. Současná doba nenabízí dětem možnost vidět své rodiče pracovat, ale nabízí jim možnost společně prožívat jejich pracovní úspěchy i nezdary.

Potřeba pomáhat, být užitečný, je nejčastější motivací k výkonu profese učitele. Dalším důvodem vykonávat tuto profesi je nadšení z práce s mladými lidmi. (KREJČOVÁ, 2011)

Česká přísloví, například: Bez práce nejsou koláče; S prací nejdál dojdeš; Komu se nelení, tomu se zelení; vypovídají o moudrosti našich předků. (BUCHTOVÁ et al, 2002)

„Člověk jako tvořivý živočišný druh s dynamickou konstrukcí potřebuje ke svému zdravému vývoji pohyb, aktivitu. Aktivita je podstatou všech vyšších živočichů, ne ale prázdná, umělá aktivita, ale spojená s účelem. Potřeba živé lidské práce, stimulované sociokulturním poznáním se stala výrazným polidštvujícím prvkem individuálního života. Je součástí lidské přirozenosti pevně daná již v konzervativním geonomu člověka. A tak zdravý člověk vedle základních lidských potřeb má potřebu práce spojenou s námahou, poznáváním a hrou.“ (BUCHTOVÁ, 2004: 6)

3.3 Vymezení pojmu kvalita života

„Po vzniku Světové zdravotnické organizace (World Health Organization – WHO) v roce 1948 byla vypracována, publikována a světovou odbornou veřejností akceptována nová definice zdraví, formulující mezioborově, pozitivně a všeobecně srozumitelně

a přijatelně podstatu zdraví jako stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, a ne pouze jako nepřítomnost nemoci nebo slabosti.“ (GILLERNOVÁ et al, 2011: 22)

Dále Gillernová a kolektiv (2011) v knize popisují různá pojetí a vymezení kvality života. Kvalita života se dělí na objektivní a subjektivní. Její vnímání ovlivňuje životní úroveň, pocit štěstí, osobní pohodu, well-being, naplnění osobních potřeb, realizaci životních cílů atd.

Murgaš (2008: 13-21) definoval kvalitu života takto: *„Kvalitu života jednotlivce tvoří psychologická, somatická, religiózní, sociální a ekonomická dobra, vyúsťující do subjektivního pocitu spokojenosti nebo štěstí – konfrontovaná se zdravotními sociopatologickými, ekonomickými a enviromentálními zly, přičemž tato konfrontace probíhá v prostorově diferencovaném vnější prostředí. “V některých studiích může být kvalita života chápána především v souvislosti se spokojeností a naplněním potřeb anebo fungováním jedince.“*

Kvalita života dle Šimkové (2007: 2) *„ je záležitostí subjektivního hodnocení a vypovídá spíše o tom, jak se jednatel sám cítí, kde žije a jaký je jeho životní styl. Životní úroveň naopak bývá měřena nejrůznějšími ekonomickými a sociálními ukazateli – je tedy více spojená se spotřebou a výší příjmu. Je proto zřejmé, že někdo může mít životní úroveň vysokou, ale přitom nízkou kvalitu života, což samozřejmě platí i naopak.“*

3.4 Ztráta práce

„Naše i zahraniční poznatky potvrzují, že ztráta práce znamená pro jedince nejen pokles životní úrovně (hraničí s chudobou), ale také řadu dalších negativních osobnostních změn. Psychologické výzkumy dlouhodobě nezaměstnaných lidí zjišťují jejich hlubokou deprivaci (strádání) ze ztráty práce, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje. Potvrzují pokles sociálního statusu nezaměstnaného, který je často doprovázen jeho ponižující stigmatizací. Nezaměstnanost působí ovšem selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny lidí. Přispívá tím ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.“ (BUCHTOVÁ, 2013: 10)

„Ztrátu zaměstnání je proto potřeba přijmout nikoliv jako ryzí tragédii, ale hlavně jako příležitost. Výpověď znamená ukončení jedné etapy a současně zahájení etapy druhé.“ (SIEGEL, 2012: 7) Siegel dále uvádí, že je na každém jedinci zda využije svůj potenciál a energii pro lepší budoucnost nebo se vzdá bez boje. (2012)

Dle Buchtové (2002) ztráta práce vyvolává patologické změny ve dvou úrovních. V rovině jednotlivce to mohou být: dezintegrace osobnosti, výrazně dysfunkční chování, zdravotně psychické i tělesné potíže, problémy v rodině. V rovině společnosti se projevují: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů, zvýšenou kriminalitou a násilím, rasovými a meziskupinovými konfrontacemi. Nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou právě nezaměstnaní (57,4 %). Výzkumná šetření prokázala, že při zvýšení nezaměstnanosti o 1 % se zvyšuje kriminalita o 5,7 %, sebevražednost o 4,1 % a počet přijatých pacientů do státních nemocnic o 3,4 %.

„Ztráta práce však především ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho psychickou pohodu, poškozují život jeho rodiny.“ (BUCHTOVÁ, 2013: 10)

4 Nezaměstnanost

„- nezaměstnaní jsou rukojmími společnosti na cestě k prosperitě. Jsou bráni do zajetí, jež má podobu přežívání bez placené práce, a jsou sem odváděni po celých procentech. Jsou soustředováni do nepracovních táborů, aby pouhé pomýšlení na jejich osud disciplinovalo ty, kdo zatím pracují.“ (KELLER, 1997: 75)

4.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost je: *„Ekonomický jev, který je projevem poruch na trhu práce. Nezaměstnanost lze kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita a je tedy mimo pracovní proces.“ (OPTIMUS, 2014)*

Dle Žáka (2006) do ekonomicky aktivního obyvatelstva neboli pracovní síly, patří osoby, které dokončily povinnou školní docházku a nedovršily důchodového věku. K této skupině je nutné přičíst pracující důchodce. Do ekonomicky aktivního obyvatelstva nepatří studenti, vězni, fyzicky a mentálně neschopné osoby pracovat a ty, které práci nehledají.

Nezaměstnanost podle Mareše (2002) je založena na tom, že osoba, která je schopna práce, je vyřazena z možnosti pracovat v placeném zaměstnání, ale s vyřazením se nespokojí a hledá nové placené zaměstnání.

„Statistika definuje nezaměstnaného jako osobu, která hledá práci, chce být činná jako zaměstnanec, není práce neschopná pro nemoc a není činná jako domácí dělník, pomáhající rodinný příslušník nebo samostatný podnikatel.“ (ŽÁK, 2006: 18)

Nezaměstnaní jsou podle Českého statistického úřadu a Eurostatu (Český statistický úřad, 2012) všechny osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období splňovaly tři podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- hledaly aktivně práci prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní

firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledáním zaměstnání jiným způsobem,

- byly připraveny k nástupu do práce. To znamená, že během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Osoby nespĺňující alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimku tvoří skupina osob, která práci nehledá, protože ji již našla, ale nástup je stanoven na pozdější dobu (nejpozději do 3 měsíců). Podle definice Eurostatu jsou tyto osoby zařazeny mezi nezaměstnané.

Od ledna 2013 byl stanoven nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahradil míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. (Český statistický úřad, 2012)

„Z ekonomického pohledu představuje nezaměstnanost stav v národním hospodářství, kde část pracovního potenciálu společnosti nenalézá uplatnění nebo dobrovolně o toto uplatnění neusiluje.“ (ŽÁK, 2006: 18)

„Nezaměstnaní nejsou nikým. Nemají žádnou barvu, chuť ani vůni. Stala se jim ta nehoda, že z barevného muzikálu o prosperitě byli přes noc vyšoupanuti do černobílého, němého a k užívání dlouhého filmu o životní smůle na pokračování.“ (KELLER, 1997: 75)

„Pro vymezení nezaměstnaných osob se používají dva přístupy. Jeden z nich používá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a druhý Český statistický úřad. Z těchto dvou zdrojů také pocházejí základní statistiky týkající se nezaměstnanosti. Je však třeba mezi oběma ukazateli rozlišovat, protože jejich definice se liší. Zatímco ČSÚ používá definici nezaměstnaného v podobě, v jaké ji formulovala Mezinárodní organizace práce (ILO), MPSV používá vymezení vlastní, jehož východiskem je registrace nezaměstnané osoby na úřadu práce.“ (MAZOUCH, FISCHER, 2011: 43)

„V této souvislosti je třeba připomenout, že podstatou nezaměstnanosti není nedostatek práce jako takové, ale nedostatek placeného zaměstnání, tj. práce vykonávané na smluvním podkladě a zahrnující finanční odměnu.“ (KEBZA, 2005: 198)

4.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je spjata s trhem práce. Na trhu práce se prolíná nabídka práce s poptávkou po práci. Na straně nabídky jsou lidé, kteří nabízejí svůj čas, dovednosti a znalosti, na straně poptávky jsou firmy, které nabízejí volné pracovní pozice.

„Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti téměř nelze ovlivnit, avšak je možné a mnohdy nutné se jim přizpůsobit.“ (SIEGEL, 2005: 13)

Jedním z kritérií dělení je ekonomické, které rozděluje nezaměstnanost na: frikční, sezónní, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost vzniká přechodem z jedné práce do druhé. Je to určitá doba, která je vyplněna hledáním práce nové a kdy uchazeči nepřijmou první nabízenou práci nebo hledají první práci po absolvování školy, ženy, dnes i muži, po mateřské dovolené. V důsledku neúplných informací o volných pracovních místech čas hledání nové práce trvá určitou dobu. (BRČÁK, 2010)

Sezónní nezaměstnanost zařazujeme pod nezaměstnanost frikční. Je krátkodobá a vzniká tam, kde je výroba závislá na počasí. Například: stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví a rybolov, navazující odvětví jako konzervářský a cukrovarnický průmysl. (DVOŘÁKOVÁ, 2007)

Strukturální nezaměstnanost nastává v zemi, či oblasti, z důvodu profesní neboli kvalifikační nevyrovnanosti. Práce v dané zemi je, ale je nedostatek lidí, kteří by měli potřebnou odbornost a naopak je přebytek lidí, kteří mají kvalifikaci, pro kterou v dané lokalitě není uplatnění. (BRČÁK, 2010)

„Strukturální nezaměstnanost vzniká, jestliže v daném období existuje v dané zemi (oblasti) nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy v daném místě (oblasti, zemi) na straně jedné a existující kvalifikací pracovních sil a územní alokací pracovních sil na straně druhé. Strukturální nezaměstnanost je důsledkem toho, že některé firmy, resp. některá odvětví v oblastech (zemi) expandují, zatímco jiné firmy, resp. jiná odvětví v oblastech upadají. Dochází tak ke změnám skladby poptávky po práci mezi odvětvími a oblastmi: tyto změny skladby poptávky po práci se nazývají sektorálními přesuny.“ (BRČÁK, 2010: 190)

Strukturální nezaměstnanost bývá zpravidla déletrvající než frikční nezaměstnanost. Důsledkem strukturální nezaměstnanosti je nutnost rekvalifikace nezaměstnaných nebo jejich přestěhování za prací. (BRČÁK, 2010)

„V důsledku uvedených příčin strukturální nezaměstnanosti může tedy v daném období a v dané zemi (oblasti) současně existovat nabídka volných pracovních míst, tj. poptávka firem po práci, a současně nezaměstnanost.“ (BRČÁK, 2010: 190)

Nezaměstnanost sezónní, strukturální a frikční, které jsou kompatibilní s přirozenou mírou nezaměstnanosti, se nazývají rovnovážnou nezaměstnaností a jsou součástí přirozené míry nezaměstnanosti. (BRČÁK, 2010)

„Někdy se používá termínu dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Za dobrovolnou nezaměstnanost lze považovat nezaměstnanost frikční a strukturální, za nedobrovolnou lze považovat cyklickou nezaměstnanost.“ (BRČÁK, 2010: 190)

Cyklická neboli konjunkturální nezaměstnanost je vyvolána cyklickými změnami hospodářství. *„Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost postihuje určité profese, strukturální nezaměstnanost určité specifické poptávky má plošný dopad a do určité míry má vliv na všechny sektory hospodářství.“* (DVOŘÁKOVÁ, 2007: 74)

„Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickými fluktuacemi ekonomiky, tj. rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti (skutečná míra nezaměstnanosti je nad přirozenou mírou nezaměstnanosti), a tedy i s rozdílem mezi skutečným a potencionálním produktem. Velikost cyklické nezaměstnanosti se obvykle v literatuře vyjadřuje Okunovým zákonem.“ (BRČÁK, 2010: 190)

4.3 Měření a míra nezaměstnanosti

*„Rozsah nezaměstnanosti se měří ukazatelem, který se nazývá míra nezaměstnanosti (n). Platí pro něj vzorec: $n = (N / L) * 100$ (v %), kde N je počet nezaměstnaných aktivně hledajících práci a L počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, tedy práceschopných lidí, kteří pracují nebo se ucházejí o místo.“ (OPTIMUS, 2014)*

Od 1. ledna 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí na návrh Českého statistického úřadu používá nový ukazatel „podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let“.

„Míra nezaměstnanosti může sloužit jako ukazatel výkonnosti ekonomiky, i když nikoliv bezprostředně. Zařazení míry nezaměstnanosti do měr výkonnosti lze zdůvodnit Okunovým zákonem.“ (BRČÁK, 2010: 190)

Americký ekonom Arthur Melvin Okun popisuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. Platnost tohoto zákona byla prokázána v USA. Dle tohoto zákona způsobí zvýšení reálného produktu o dvě až tři procenta nad úroveň potencionálního produktu snížení míry nezaměstnanosti o jedno procento. (BRČÁK, 2010)

Dle Žáka (2006) patří mezi faktory určující přirozenou míru nezaměstnanosti výše vyplácených podpor v nezaměstnanosti, doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována, vytrvalost a schopnost nezaměstnaného práci hledat, demografická skladba pracovní síly a strukturální parametry ekonomiky.

Setkáváme se také s hysterezí na trhu práce, kde není přirozená míra nezaměstnanosti konstantní, tento jev je zapříčiněn ztrátou pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných, neochota zaměstnavatelů dlouhodobě nezaměstnané znovu zaměstnat, přílišnou výší sociálních dávek a podpory v nezaměstnanosti, výraznou délkou poskytování podpor v nezaměstnanosti. (ŽÁK, 2006)

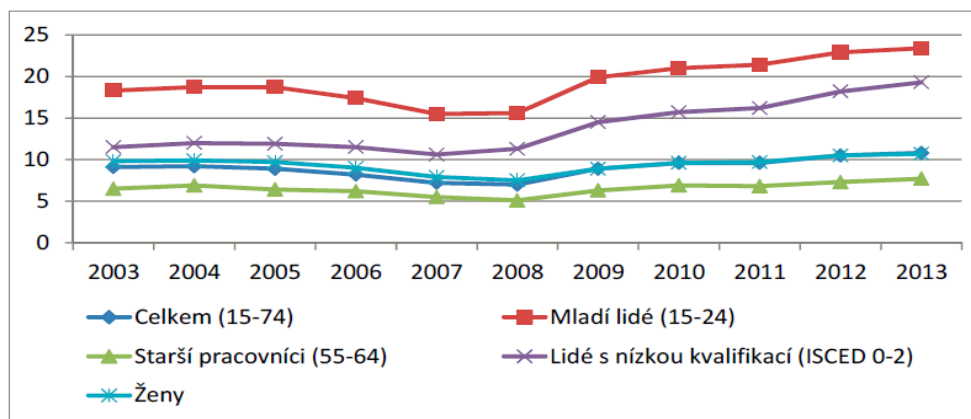
4.4 Nezaměstnanost v Evropské unii

Nezaměstnanost v Evropské unii (dále jen EU) v roce 2013 dosáhla nebývalou úroveň. V letech 2003 – 2008 míra nezaměstnanosti klesla o více

než 2 procentní body, ale po nástupu finanční a hospodářské krize v období 2008 – 2013 se míra nezaměstnanosti zvýšila ze 7,1 % na 10,9 %. (Evropská komise, 2013)

Míra nezaměstnanosti je od začátku roku 2013 poměrně stabilní, v polovině roku nezaměstnanost přestala růst. V září 2013 počet nezaměstnaných činil 26,9 milionu osob, tomu odpovídá míra nezaměstnanosti ve výši 11 %. Pro budoucí vývoj nelze říct, jestli je to začátek změny trendu, protože v EU nejsou trendy podobné. V 16 zemích EU (nejvíc EL, CY, IT a NL) se nezaměstnanost oproti září 2012 zvýšila a ve 12 zemích (nejvíc v pobaltských státech, IE a HU) snížila. (Evropská komise, 2013)

Obrázek 1: Vývoj nezaměstnanosti v EU – 28 od roku 2003



Zdroj: Eurostat.

Z důvodu dlouhého trvání krize dlouhodobá nezaměstnanost stále roste a dosáhla již 12,5 milionu osob, což odpovídá 5 % aktivního obyvatelstva v EU. Od roku 2008 se dlouhodobá nezaměstnanost zdvojnásobila, k nárůstu prakticky došlo ve všech členských zemích EU. (Evropská komise, 2013)

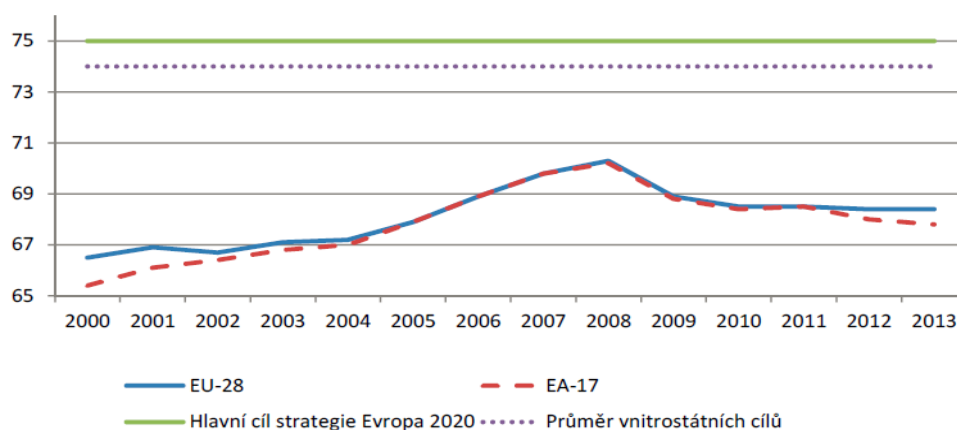
Nezaměstnanost mladých lidí v EU činila v září 23,5 % a byla o 0,4 procentního bodu vyšší než o rok dříve. Podíl mladých lidí, kteří nebyli ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě (NEET¹) se dále zvyšoval. Fenomén NEET je způsoben hlavně růstem nezaměstnanosti mladých lidí než jejich nečinností, která je způsobena se vzděláváním. (Evropská komise, 2013)

¹ Not in Employment, Education or Training

V mnoha členských státech EU, se navzdory krizi, zlepšila míra ekonomické aktivity, především vzhledem k rostoucí míře aktivity mezi staršími pracovníky a ženami (věk 55 – 64 let). (Evropská komise, 2013)

Míra zaměstnanosti v EU se od začátku krize snížila o téměř 2 procentní body, na 68 % ke konci roku 2012 a neustále se zhoršuje. V strategii Evropa 2020² je jedním z hlavních cílů dosažení 75 % zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let a z důvodu vykazujícího negativního trendu míry nezaměstnanosti je potřebné tento trend významným způsobem změnit. (Evropská komise, 2013)

Obrázek 2: Vývoj míry zaměstnanosti v EU



Zdroj: Eutostat (průzkum týkající se pracovních sil) a cíle strategie Evropa 2020

Do budoucna je možné očekávat mírné zlepšení zaměstnanosti, zejména v důsledku očekávaného zvýšení HDP, a některé trendy povedou, ve střednědobém horizontu, ke tvorbě dalších pracovních míst, například v odvětví IKT³. (Evropská komise, 2013)

Na trhu práce je horší soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. I když se za tři roky téměř nezměnila míra volných pracovních míst, tak stoupala nezaměstnanost. Tento negativní trend ukazuje na to, že nedostatek příležitostí na trhu práce, v souvislosti s hospodářskou krizí, vede k účinkům hystereze, jimž je třeba čelit investicemi do lidského kapitálu a efektivnějším sladěním nabídky a poptávky na trhu práce. (Evropská komise, 2013)

² Evropa 2020 je desetiletá strategie EU, která byla zahájena v roce 2010 a jejímž cílem je dosáhnout hospodářského růstu a větší zaměstnanosti.

³ Informační a komunikační technologie

Míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením se zvýšila a rostou rozdíly mezi členskými státy EU. Počet ohrožených osob v EU chudobou nebo sociálním vyloučením, se mezi začátkem krize v roce 2008 a rokem 2012 zvýšil o 8,7 milionu osob na 25,1 % obyvatelstva EU. (Evropská komise, 2013)

„Hlavní směry politik zaměstnanosti⁴ nabízejí členským státům stabilní politické pokyny o tom, jak reagovat na výzvy v oblasti zaměstnanosti a na sociální výzvy v kontextu současných trendů a za účelem cílů strategie Evropa 2020.“ (Evropská komise, 2013)

„Evropský sociální fond podporuje úsilí o dosažení cílů strategie Evropa 2020, a to prostřednictvím opatření pro boj s nezaměstnaností se zvláštním zaměřením na mladé lidi, nabízení stáží a učňovského vzdělávání pro rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace, vzdělávání, podpory sociálního začleňování a vytváření správních kapacit.“ (Evropská komise, 2013)

4.5 Nezaměstnanost v České republice

Trh práce v České republice (dále jen ČR) v současnosti odráží řadu významných socioekonomických změn posledních 20 let. (Český statistický úřad, 2014)

V období od roku 1993 do roku 1996 byla v ČR velmi nízká úroveň nezaměstnanosti a vysoká úroveň zaměstnanosti osob v produktivním věku. Tuto skutečnost lze dát do souvislosti s postupným dozníváním socialistického modelu trhu práce. (Český statistický úřad, 2014)

Po roce 1997 došlo k poklesu ekonomické výkonosti a začala růst nezaměstnanost. V roce 2000 se nezaměstnanost přiblížila k 10 %, což je stále historické maximum ČR. (Český statistický úřad, 2014)

V prvních létech nového tisíciletí míra dlouhodobé nezaměstnanosti překročila hranici 4 % a byla nejnižší v období 1993 – 2013. V období 2005 – 2008 dynamicky rostlo HDP (v roce 2006 meziroční nárůst o 7 %) a poklesla nezaměstnanost k hranici 4 %. (Český statistický úřad, 2014)

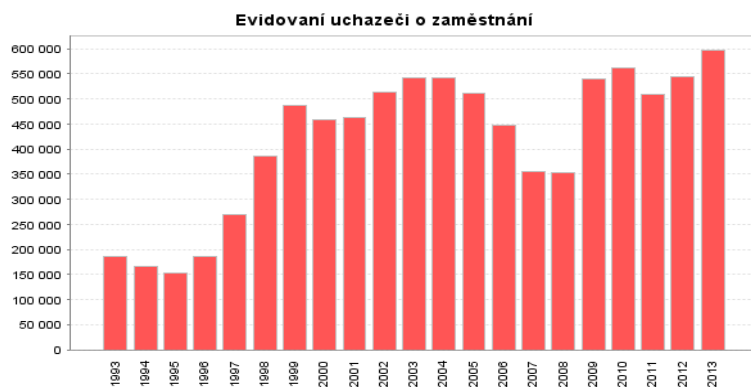
⁴ Rozhodnutí Rady 2010/707/EU ze dne 21. října 2012 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

V roce 2009 s nastupující krizí, odlišnou politikou bankovních institucí v ČR a dominancí průmyslu nedošlo k dramatickému poklesu ekonomiky a ani k překotnému růstu nezaměstnanosti (nepřekročila 8 %). Zvyšující se počet osob v pozici podnikatelů bez zaměstnanců v období 2009 – 2010, který činil 17,2 %, byl důsledkem nedostatku financí na trhu práce a z důvodu nižších finančních odvodů. (Český statistický úřad, 2014)

Období 2011 – 2013 se vyznačovalo úspornými rozpočty v ekonomické oblasti. Poklesla úroveň porodnosti a zvýšila se úroveň zaměstnanosti v důsledku posouvání hranice odchodu do důchodu. Míra zaměstnanosti osob ve starším věku (55 – 64 let) se přiblížila hranici 50 %, přitom v letech 1993 – 1996 se pohybovala kolem 34 %. (Český statistický úřad, 2014)

ČR se ve srovnání s EU vyznačuje nižší úrovní nezaměstnaností (v roce 2013 čtvrtá nejmenší), pracuje zde minimální počet osob na částečné úvazky (5,8 %), dominantním zastoupením průmyslu, významným podílem osob v pozici podnikatelů bez zaměstnanců a výrazně vyšší nezaměstnaností žen ve srovnání s muži. (Český statistický úřad, 2014)

Obrázek 3: Počet Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 1993



Zdroj: ČSÚ z <http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?cislotab=PRA1020CU&null>

5 Sociální aspekty nezaměstnanosti

S vykonáváním placeného zaměstnání souvisí zejména sebeúcta, pocit sociálního přijetí a pocit sociální žádanosti. (KEBZA, 2005)

Příliš mnoho práce vede k únavě a stresu, na druhé straně nedostatek psychického a fyzického úsilí vede k nudě a neuspokojení. Ztráta zaměstnání způsobuje, že latentní funkce práce, které saturují vyšší potřeby, seablokují a nastupuje deprivace, přičemž prožitek při ztrátě zaměstnání je pro jedince velmi intenzivní. Problematika nezaměstnanosti je otázkou nejen psychologickou, právní, administrativní a etickou, ale jde o problém výrazně systémové povahy, při jejímž řešení musí dojít k pochopení všech souvislostí. (ŠTIKAR, 2003: 170)

„Už třicet let stoupá v ekonomicky vyspělých zemích počet lidí, kteří mají problémy na trhu práce. Jejich věrohodnost klesá, stávají se sociálně podezřelými. Banky jim odmítají poskytovat základní služby, jež poskytují ostatním. Majitelé domů se zdráhají brát je jako nájemníky, a to dokonce i do bytů vyčleněných pro sociální bydlení. Většina z nich vyžaduje takové záruky, které lidé dlouhodobě bez práce prostě nemohou dát.“ (KELLER, 2010: 96)

Dle Mareše (2002) se ve společnosti traduje představa, že nezaměstnaní práci nehledají. Jejich příjmy z dávek sociálních podpor jim stačí a spolu s nelegálními výdělky se jim daří ještě lépe než v zaměstnání. Avšak tento jev se týká asi 6 - 7% nezaměstnaných. V souvislosti s postavením nezaměstnaného jedince a jeho rodiny se hovoří o anomické⁵ situaci a o deprivaci. Nezaměstnaní jsou vyloučení ze sociálních vztahů a konzumu, zažívají deprivaci, neboť konzum, jako takový, v moderní společnosti určuje sociální status jedince, zároveň je nákupem nových produktů navozen uklidňující pocit bezpečí. Získávání nového zboží je pro mnoho osob příjemnou aktivitou a kompenzují si tak frustraci, nudu a případnou nespokojenost z nevyhovující práce.

Pokud nemůže nezaměstnaný vlastnit určité množství zboží, vede ho tato skutečnost k deprivaci. Deprivace se dělí na absolutní a relativní. Absolutní deprivace

⁵ Situace, kdy staré (tradiční) normy a standardy jsou nahrazovány novými, může vést ke stavu, který Emile Durkheim [1893], jak známo, konceptualizoval jako anomie.

se týká obyvatelstva v masovém měřítku před rozvojem sociálního státu a je vnímána jako existenční ohrožení. Dnes existuje pouze v malém měřítku díky sociálnímu státu. Relativní deprivace se projevuje psychickým strádáním. Dalo by se říct, že je dnes silnější než dříve, a to vlivem marketingového nátlaku na zákazníka. (MAREŠ, 2002)

„Tady je na místě připomenout Simmelův koncept chudoby. Chudý není jednoduše jen ten, kdo stojí na „dně společnosti“, a chudoba není dána jen absolutně kvantitativně (třeba nedostatkem peněz). Není výsadou jedné společenské vrstvy, ale vyskytuje se ve všech společenských vrstvách jako relativní chudoba. Je výrazem toho, že se každý jedinec porovnává se standardem úspěšných příslušníků své společenské vrstvy (či dokonce se standardem vrstvy vyšší). To je také příčinou toho, proč vládní programy zaměřené proti chudobě nemohou být nikdy zcela úspěšné. I když odstraní absolutní chudobu, stále se bude mnoho osob na celém spektru stratifikačního systému společnosti (jak sociologové nazývají strukturu nerovnosti různých lidských seskupení) cítit chudými jak ve srovnání s jinými členy své vrstvy, tak i ve srovnání se členy vrstev vyšších. Tímto Simmel předjímá pozdější koncepty relativní (sociální) deprivace. Simmel ovšem definuje chudobu v terminologii sociálních vztahů nejen jako „být podporován jinými lidmi“, ale také jako „mít právo být jimi podporován“. Protože potřební mají právo na podporu, vědomí tohoto práva zmírňuje trpkost a trapnost jejich postavení. Proto hloubka relativní deprivace závisí též na postoji společnosti (a veřejnosti) k nezaměstnanosti i na postoji blízkého sociálního okolí (rodina, sousedé, ale i úřady, s nimiž nezaměstnaní přijdou do kontaktu) k nezaměstnaným jedincům.“ (MAREŠ, 2002: 77)

S nezaměstnaností nepřichází jenom snížení životní úrovně a pokles příjmů, ale přichází i velké změny každodenního života, společenských vztahů a hodnot pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu). (MAREŠ, 2002)

Keller uvádí (2010), že opakovaná ztráta zaměstnání směřuje k rozvodovosti, která postihuje více muže než ženy, a to ve věku 35 – 50 let. Rozvod nenastává okamžitě, ale až po určitém období. Nemají-li práci oba, není riziko rozvodu tak vysoké, jako když ztratí práci jen jeden z partnerů. K rozvodu nedochází ve všech případech, ale může vyústit ve sníženou míru spokojenosti v manželství.

Nevoránek (2004: 23) tvrdí, že nezaměstnanost lidí od rozvodů odrazuje. Manželé si nerozumí, ale z ekonomických důvodů se nerozvedou. Sociální nejistotu považuje za pojítko rodiny a rodinu řadí mezi nejvýznamnější společenské instituce.

„Jen necelou stovku manželských párů rozvedl soudce na Jesenicku za celý rok, neboť to je okres s vysokým procentem lidí bez práce. Lidé se rozmýšlejí, zda mají riskovat samotu v době, kdy si nejsou jisti svým stabilním výdělkem. Pokud člověku navíc hrozí, že kromě rodinného zázemí přijdou i o práci, pocit nejistoty se ještě znásobí.“ (NEVORÁNEK, 2004: 23)

Funkce rodiny je biologicko - reprodukční, sociálně - ekonomická, socializační, kulturně - výchovná, citová a společenská. Pospolitost rodiny se udržuje tím, že plní základní funkce. Rodina hospodaří s příjmy svých produktivně pracujících členů. Řadíme zde životní standard, nepřímou i úroveň kulturní, způsob života včetně společenské angažovanosti rodiny a jejího postavení ve společenské struktuře. (NEVORÁNEK, 2004: 6)

Nejistota zaměstnání neprospívá vztahům mezi rodiči a dětmi. S nástupem pracovních problémů klesá četnost kontaktů s blízkými. Nezaměstnaní se stahují do sebe a své příbuzné kontaktovat nechtějí. Kontakty s blízkými přerušují častěji muži než ženy, neboť ztráta práce je více pokořuje. (KELLER, 2010)

„Mít nejistou práci neznamena nutně, že dotyčný žije ve stavu bídy, znamená to pouze, že daný člověk a celá jeho domácnost se stali vysoce zranitelnými. Seběmenší výkyv jejich kupní síly může chudobu přinést. Je to situace těch, kdo zatím ještě s penězi vycházejí, žijí však od jedné výplaty ke druhé. V okamžiku, kdy přijdou o práci, nelze jim z nízkého výdělku vyměřit podporu v nezaměstnanosti a odcházejí hned zpravidla na sociální dávky.“ (KELLER, 2010: 96)

Nezaměstnanost zasahuje prostřednictvím rodin a širších příbuzenských vztahů větší počet osob, než je podíl nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci. (MAREŠ, 2002)

„Pomoc ze strany příbuzných mohou doufat spíše ti, jejichž situace a vyhlídky nejsou nejhorší, a také Ti, kteří jsou bez práce teprve kratší dobu. Jednak mají dárci pomoci větší pocit, že jejich příspěvek může být užitečný, jednak mohou spíše dodat, že se jim kdy vrátí. Zůstane-li někdo bez práce po dlouhou dobu, hrozí mu,

že ho příbuzní odepíší. Ti, kdo jsou v situaci hodně beznadějně, si často netroufají příbuzné o pomoc ani požádat. Neplnohodnotná práce střídaná kratšími, či delšími obdobími nezaměstnanosti vede dříve nebo později k problémům s bydlením. Získat vlastní bydlení, udržovat ho v dobrém stavu a dále zhodnocovat je možné jen při pevném zaměstnání. Sezónní práce je neslučitelná jak s pořízením, tak s udržováním solidního bydlení. Proto vede zhoršování pracovních kontaktů od konce 20. století k opětnému vynoření bytové otázky dobře známé ze století devatenáctého. Nejistá práce umožňuje pouze pořídit si nejisté bydlení. Lidé, kteří jsou nuceni hledat si lacinější byty, se koncentrují ve čtvrtích, jež bývají odříznuty od center měst a mají nevyhovující občanskou vybavenost. To jim zpětně snižuje najít si dobrou práci, ale ohrožuje také rodinný život a komplikuje péči o zdraví a péči o vzdělání potomků. Děti ze znevýhodněného prostředí navštěvují školy, ze kterých potomci vrstev úspěšnějších už odešli.“ (KELLER, 2010: 97)

Vztahy mezi jednotlivými členy rodiny mohou být narušeny vlivem nezaměstnanosti, a to hlavně z důvodu nedostatku finančních prostředků. Rodina nezaměstnaností není jen ohrožována, pro nezaměstnaného se může stát útočištěm, kde získává podporu od nejbližší i širší rodiny, ve smyslu sociální sítě příbuzenstva. (MAREŠ, 2002)

Ztrátou zaměstnání dochází u nezaměstnaného ke ztrátě a přerušení sociálních kontaktů. Tím se dostává do sociální izolace. Sociální izolace je chápána jako izolace od zaměstnané populace a je spojena s řadou faktorů, z nichž nejvýznamnější je věk. Nezaměstnaní ve starším věku se dostávají do větší sociální izolace než mladší, kteří mají větší tendence k sociálním kontaktům v širokých sociálních sítích. (MAREŠ, 2002)

5.1 Sociální zabezpečení

Součástí určitého společenského celku je sociální politika. Sociální politika je vytvářena v souladu s dalšími sférami společnosti (ekonomické, sociální, ekologické, politické, existenční. (DUKOVÁ, 2013)

Sociální politika je soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu nebo udržení a fungování svého nebo jiného (státního, obecního) sociálního systému. (DUKOVÁ, 2013)

Mezi objekty sociální politiky patří i nezaměstnaní, na které působí pomocí preventivní funkce, a tím se snaží předcházet nepříznivým sociálním situacím. Dále formou záchranné sociální sítě působí v politice zaměstnanosti, jako pomoc pro návrat pracovní síly do aktivní ekonomické činnosti a zároveň zabezpečuje nezbytnými příjmy nezaměstnané. (DUKOVÁ, 2013)

Poskytování pomoci k zajištění základních podmínek fyzickým osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi, prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. (Zákon č. 111, 2006)

Zákon má pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, ale zároveň je má motivovat aktivně si zajistit prostředky pro své životní potřeby a potřeby své rodiny. Patří mezi opatření, které bojují proti sociálnímu vyloučení. Hlavním principem zákona je, že každý, který pracuje, se musí mít lépe než ten, který nepracuje, případně se práci vyhýbá. V zákoně jsou vymezené životní situace, které napomáhá řešit, a to: nedostatečné zabezpečení životní obživy, nedostatek finančních prostředků na úhradu bydlení, mimořádné události. (Zákon č. 111, 2006)

Orgány pomoci v hmotné nouzi jsou:

- Úřad práce ČR – krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu;
- Ministerstvo práce a sociálních věcí – pověřené obecní úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností a újezdní úřady.

6 Psychologické aspekty nezaměstnanosti

„Ti, kdo žijí na okraji trhu práce uprostřed bohaté společnosti, často strádají více v psychické než v materiální rovině. Média se svými reklamami je vychovávají ke stále vyšším konzumním aspiracím. Nyní prožívají rostoucí napětí mezi svými neutěšenými životními podmínkami a přetrvávajícími očekáváními. V dobách, kdy je sociální výtah vyvážen nahoru, se nakazili aspiracemi středních vrstev i jejich individualismem. Představy o osobní autonomii v nich přetrvávají, i když už nedisponují ekonomickými prostředky, které by jim nezávislost umožňovaly. Tito lidé vězí nohama hluboko v ekonomické nejistotě, hlavou jsou však stále ještě v kulturním univerzu středních vrstev.“ (AVENEL, 2007: 44)

Nezaměstnanost má podle současných studií zásadní vliv na obecnou psychickou vyváženost a může se stát spouštěčem psychické poruchy. (MALINDOVÁ, 2011)

„Ztráta zaměstnání se vztahuje ke změnám v pocitu osobní pohody (well – being), v celkovém životním názoru, emočním vyladění, sebepojetí, postoji k práci. Protože pocit osobní pohody je multidimenzionální konstrukt, vztah nezaměstnanosti a psychické dimenze zdraví může mít různé formy – depresi, úzkost, snížení sebeúcty, zhoršení interpersonálních vztahů. Nejvíce je za to odpovědná ztráta kontroly nad vlastním životem a ztráta všech aspektů, složek a vztahů souvisejících s tím, že člověk chodí každý den do práce, s tím, čemu říká M. Jahodová (1988) „latentní funkce či významy zaměstnání“ - jedná se zejména o denní režim, sdílení zkušeností, kontakty se spolupracovníky, cíle, které souvisejí s prací, aspekty osobního statusu a identity. Vykolejení z obvyklého životního stylu, včetně deprivace sociálně definovaných nezbytností, je doprovázeno zvýšeným psychickým stresem.“ (KEBZA, 2005: 199)

Mezi nezaměstnanými je větší výskyt depresí a poruch spánku než mezi zaměstnanou populací. (MAREŠ, 2002)

*“**Deprese** (depression) – doslovně je to stlačenosť, chorobný smutek. Je to duševní stav charakterizovaný pocitem smutku, skleslosti, vnitřního napětí, nerozhodnosti. Dochází k útlumu a zpomalení duševních i tělesných procesů, ztrátě zájmů a poklesu sebevědomí, úzkosti, apatií, sebeobviňování a útlumu. K tělesným symptomům patří únava, ztráta energie, poruchy spánku a nechutenství. Tento stav je chorobný, jestliže nepřiměřeně*

dlouho trvá nebo má nepříznivý vliv na lidské chování, je tedy nepřiměřený situaci a trvá déle než u většiny lidí. Někdy psychické příznaky jsou málo patrné. V popředí jsou obtíže tělesné, zvláště zažívací, srdeční, kloubní či urologické. Deprese deformuje životní hodnoty, pracovní a sociální sféru jedince. Depresivní jedinci hodnotí záporně sebe i svět, za vše berou na sebe vinu, očekávají selhání na místo úspěchu. Kritickým obdobím je dospívání, klimakterium, involuční věk, ale i jarní a podzimní měsíce. Nebezpečí deprese je sníženo u žen, které mají dobrý intimní vztah s partnerem. Psychoanalytický výklad charakterizuje depresi jako reakci na ztrátu, behaviorální výklad jako nedostatek posílení nebo přemíru zraňujících zážitků. Deprese může být i příznakem neurotické poruchy, arteriosklerózy mozkových cév, schizofrenie a drogový abúzus látek vyvolávajících závislost.” (TOMKO, 2005: 13)

*“**Poruchy spánku** - spánek je přirozený proces regenerace fyzických a psychických funkcí. Střídání spánku a bdění je projevem staré, vývojově zakotvené periodicity a je v úzkém vztahu k jiným periodickým projevům biologických funkcí organismu. Nepřiměřená zátěž působí často poruchy spánku, které, působí-li dlouhodobě, vedou k tělesné únavě a k psychickým změnám. Pokud nezvládne postižený poruchu spánku zmírněním stresu a úpravou životosprávy, je vhodné konzultovat lékaře. U většiny léků navozujících spánek je nebezpečí návyku.” (TOMKO, 2005: 40)*

Kebza (2005) ve své knize uvádí, že z dosud provedených studií vyplývá, že psychické symptomy souvisí s nezaměstnaností, avšak není lineární vztah mezi délkou nezaměstnanosti a stavem mentálního zdraví. Dále bylo prokázáno, že s vykonáváním placené práce se psychické zdraví zlepšuje.

„I když se zdá být zřejmé, že zhoršení psychického stavu je důsledkem nezaměstnanosti, není to jednoznačně prokázáno. Dosud žádná ze studií neodpověděla přesvědčivě na otázku, zda nezaměstnanost je příčinou zhoršeného psychického zdraví (teorie sociální příčiny), zda horší mentální zdraví má za následek ztrátu zaměstnání.“ (KEBZA, 2005: 200)

„Ti co nastoupí do práce, mají o více než polovinu menší pravděpodobnost depresivních symptomů oproti těm, kteří zůstali nezaměstnaní.“ (KEBZA, 2005: 200)

6.1 Psychologické následky ztráty zaměstnání v Marienthalu

V rakouské vesnici Marienthal byl proveden pomocí kvalitativní a kvantitativní metody komplexní popis psychologických následků ztráty zaměstnání u 478 rodin. Byl to první výzkum nezaměstnanosti, který proběhl ve třicátých letech 20. století. Od vzniku, v roce 1830, továrna zpracovávala len a zaměstnávala většinu obyvatel vesnice. O 99 let později byla továrna zrušena. Z šetření bylo zřejmé, že tak masivní ztráta práce v dané lokalitě měla vážný psychický, sociální a zdravotní dopad na životy obyvatel. Došlo k redukci příjmů, k radikálnímu snížení rodinného rozpočtu, zejména na potraviny, ale i na drobné opravy, dále bylo zaznamenáno zhoršení zdravotního stavu všech členů rodin, emocionální újma (deprese a apatie u dospělých), ke zhoršení personálních vztahů (pozitivní – více času na rodinu, negativní - alkoholismus), nárůst sporů, snížení sociálních vztahů a přátelství. V oblastech sociálních aktivit došlo ke všeobecnému poklesu, a to nejen tam, kde bylo potřeba finančních prostředků, ale i k poklesu procházek a setkání s přáteli. Enormně poklesly výpůjčky knih v knihovnách a snížily se politické aktivity obyvatelstva (pokles členstva ve všech organizacích). (JAHODA, 2013)

„Marienthalští zápasníci, zvyklí vyhrávat, nebyli schopni sestavit kompletní tým pro okresní přebor v sousední vesnici. Neměli již nikoho vhodného do kategorie těžké váhy.“ (JAHODA, 2013: 34)

„Ani úřední činitelé již nepředstírají, že je možné žít z podpory v nezaměstnanosti, kterou lidé mohou, ale nemusí dostat. Když zmizí pes nebo kočka, majitel takovou ztrátu již nehlásí, protože ví, že zvíře někdo snědl, a on raději nechce vědět, kdo to byl.“ (JAHODA, 2013: 22)

6.2 Prevence

Duševní stavy vyvolané ztrátou práce nebo dlouhodobou nezaměstnaností se dají zmírnit například pohybovou aktivitou. Pohybová aktivita je v dnešní době velmi podceňována, spousta lidí tráví volný čas před televizními obrazovkami a před monitory svých počítačů, přitom by měl být pohyb součástí kultury denního života. Bez pohybu si nelze zachovat dobré zdraví.

„Každé věkové období má svůj stupeň tělesné pohyblivosti, která bývá spjata s činností duševní, neboť mozek a sval jsou v úzkém vztahu. Pohybové aktivity je třeba provádět přiměřeně k věku a tělesné kondici“. (GILLERNOVÁ, 2011: 95)

Gillernová a kolektiv (2011) ve své práci uvádí, že je účinná „nordická chůze“, která představuje zkříženou koordinaci. Když jde levá noha vpřed, vyráží vpřed pravá ruka. Její účinek působí na celé tělo a při správném používání se do pohybu zapojí 90 % všech našich svalů. Hůlky musí být dlouhé 70 % naší výšky a měly by nám být oporou. Silová chůze posiluje krevní oběh, imunitní systém, snižuje nadváhu, odbourává stresové hormony, posiluje úplnou koordinaci a vede ke zvýšení a udržení výkonnosti. Neodmyslitelné vyrovnávací prostředky ve zdravotní tělesné výchově k ovlivnění hybného systému jsou: cvičení pro správné držení těla, cvičení dechová a cvičení relaxační. Vyrovnávací trénink podle specifického zaměření a převládajícího fyzického účinku rozlišujeme na:

- Uvolňovací cvičení – jeho důležitost spočívá zejména v uvolnění kloubních struktur, ve zlepšení prokrvení kloubů a následujícím prohřátí s pozitivním dopadem na mechanické vlastnosti pojiv, nepřímo působí i na svaly podél kloubů a tím i na jejich reflexní uvolnění.
- Protahovací cvičení – slouží k obnově normální, fyziologické délky zkrácených svalů, k vyrovnání nepoměru mezi hyperaktivními svaly a jejich funkčně oslabenými antagonisty, k úpravě tonického napětí svalových vláken a k umožnění úplného rozsahu v lokomoci kloubu.
- Posilovací cvičení – zvyšuje funkční zdatnost oslabených nebo k oslabení náchylných svalů a přitom dochází ke zvýšení klidového tonusu svalstva, k úpravě tonické nerovnováhy v příslušné pohybové části, ke zlepšení schopnosti pracovat ekonomicky a k odstranění funkčního útlumu.

7 Hledání zaměstnání

Hroník (2009: 23) ve své knize uvádí, „že shánění zaměstnání je práce skoro na plný úvazek.“

„Každý z nás má na trhu práce co nabídnout. Základní předpoklad úspěchu tak vlastníme všichni.“ (SIEGEL, 2005: 10)

7.1 Věkové skupiny

Na začátku výběru zaměstnání je důležité vybrat, jakým směrem ke kariéře vykročit. Zvážit jaké výhody a negativa přináší věk nezaměstnaného. Hroník (2009)

Hroník (2009) ve své knize uvádí výhody a nevýhody jednotlivých věkových kategorií:

Výhody věku 20 - 30 let:

- Otevřenost novému a schopnost učit se.
- Mladistvé nadchnutí a energie.
- Nezatíženost stereotypy.

Výhody věku 30 - 45 let:

- Zkušenost a schopnost shrnout co se mi povedlo, na čem mohu stavět.
- Dokážu rozlišovat nedůležité a důležité, mám jasno ve svém životě, vím, co chci.
- Umím skloubit energii a zacílenost.

Výhody věku 45 - 55 let:

- Životní i pracovní zkušenost, která umožňuje vnímat souvislosti a mít nadhled.
- Kladné předpoklady pro věnování se práci (menší počet závazků jinde).
- Dle všech biologických a psychologických charakteristik je tento věk produktivní.

Nevýhody věku 20 - 30 let:

- Menší zkušenost a zacílenost.

Nevýhody věku 30 - 45 let:

- Pochybnosti o vlastních kvalitách.

Nevýhody věku 45 - 55 let:

- Menší schopnost přizpůsobit se a naučit se něco nového.

„Každý věk má svá vítězství a prohry, v každém věku však můžeme mít dobré skóre. Nezáleží to na podmínkách, ale na nás samotných.“ (HRONÍK, 2009: 9)

7.2 Otázky pro osobní bilanci

„Abyste se mohli podívat do své budoucnosti, musíte se nejdříve vrátit do své minulosti. I když vaše dosavadní kariéra s velkou pravděpodobností skončila, nelze za ní bouchnout dveřmi. Je třeba ji zhodnotit, abyste zjistili, na čem můžete dále stavět a co můžete svému novému zaměstnavateli nabídnout.“ (HRONÍK, 2009: 9)

Hroník (2009) doporučuje při osobní bilanci si odpovědět na otázky:

- Na jakých, základních kvalitách jsem ve své práci a v životě stavěl?
- Při čem zapomínám na čas, jaká činnost mne pohlcuje?
- Co nového jsem se naučil během posledních tří let?
- Kdy jsem změnil svůj názor a čeho se to týkalo?
- Jaké byly klíčové momenty mé dosavadní kariéry?
- Kdy se mi pracuje nejlépe (za jakých podmínek)?
- Při jaké práci jsem byl nejspokojenější?

Na některé otázky je odpověď snadná, na některé složitější. Utvořit si mnohostranný obraz o sobě znamená především, uvědomit si pevný bod, který je v každém z nás. Jakmile budeme pevný bod mít, „opravdu světem pohneme“, už to nebude svět okolní, který hýbe s námi. (HRONÍK, 2009)

Archimedes⁶ v minulosti řekl: „Dejte mi pevný bod a já pohnu zemí“.

7.3 Výběr zaměstnavatele

Při výběru zaměstnavatele je podle Hroníka (2009) nutné zvážit ochotu dojíždění, popřípadě přestěhování se za prací. Před výběrem je potřebné stanovit zdroje čerpání pracovních nabídek a z potenciálních zaměstnavatelů systematicky vybírat. Je doporučeno

⁶ Archimédes byl řecký vynálezce, matematik a fyzik. Žil v období rozkvětu řecké kultury a vzdělanosti v 6. až 4. století př. n. l.

vytvoření plánu a vedení evidence. (viz tabulka 1) Na levé straně jsou zapsané nabídky, napravo kroky, které byly uskutečněné a jejich výsledky.

Tabulka 1 Ukázka záznamu v plánovacím kalendáři

RAS Group s.r.o U Dvou udřených 238, BRNO Skladník, ZŠ Nikola Opruzník (personalista), tel.: 549402227 (Rovnost)	Zaslání CV a dopisu poštou (22.9.) Telefonické ověření (26.9.) - ano došlo, mají vše, co potřebují. Pozvání na pohovor _____ Výsledek: Poznámky:
--	---

Zdroj: František HRONÍK a kol., Jak najít zaměstnání, 2009, s. 22

7.4 Zdroje kontaktů potenciálních zaměstnavatelů

Pro získání zaměstnání jsou potřebné informace. Úřad práce je základním zdrojem informací, jsou zde nabídky, které nejsou zveřejňovány v personálních agenturách nebo v tiskovinách. Doporučuje se systematicky procházet inzerci (sledovat minimálně 2x týdně) a ihned reagovat na vybrané inzeráty. Dalším zdrojem informací je klasická inzerce v denním tisku a na plakátech, které jsou vylepeny v autobusech či v tramvajích. Internetová inzerce patří mezi zdroje, který nabízí nejaktuálnější volná místa ve firmách a obsahuje rozsáhlou nabídku pozic. Ke spolehlivým zdrojům informací patří pracovní portály jako například: www.jobs.cz nebo www.prace.cz. Tyto portály poskytují širokou paletu služeb a rozšiřují šance na úspěšné získání práce. Hledání práce prostřednictvím kvalitních pracovních portálů je komfortnější a účinnější z důvodu rychlé komunikace. (HRONÍK, 2009)

Cesty k oslovení zaměstnavatele jsou dle Hroníka (2009) telefonický kontakt, psaný dopis, kontakt elektronickou poštou a osobní návštěva.

Telefonický kontakt je rychlý a je vedený s osobou, která výběr organizuje. Srozumitelným a decentním způsobem je potřebné vyjádřit zájem o práci. Na hovor je nutná příprava dopředu (kdo jsem, co chci a proč volám). Během hovoru není vhodné dělat jiné aktivity, například pít, kouřit, je potřebné mít kolem sebe naprosté ticho

a soustředit se na svůj projev. Pokud protějšek mluví déle, je vhodné ho během hovoru ujistit, že rozumíte, a to slovem „ano“. Dále je vhodné komunikovat spisovně, během hovoru se usmívat a domluvit si osobní setkání. (HRONÍK, 2009)

Psaný dopis, poslaný klasickou poštou, má za cíl představit se a projevit zájem o práci v dané firmě. Pět dní po jeho odeslání je vhodné se telefonicky ujistit, že váš dopis obdrželi, popřípadě je možné se dotázat na další možnosti. (HRONÍK, 2009)

Kontakt elektronickou poštou je rychlý a adresný. Přílohou e - mailu bývá životopis. (HRONÍK, 2009)

Osobní návštěva je vhodná bez objednání, pouze pokud je spatřen billboard, či vývěska, že firma shání pracovníky na určité pozice. Je potřebné se připravit na odmítnutí, protože pracovník, který má v kompetenci výběrové řízení, může být pracovně zaneprázdněn. Dále může být tohle jednání považováno za nestandardní způsob ovlivnění výběrového řízení. (HRONÍK, 2009)

Siegel (2005) uvádí, že při nástupu do zaměstnání, vstupu na trh práce, je nutné se přizpůsobit novým úkolům a novému pracovnímu prostředí. K tomuto účelu je určena a využívána zkušební doba. Pokud se zaměstnanec nedokáže přizpůsobit, o zaměstnání přijde. Tato adaptace na trh práce je potřebná i při hledání zaměstnání. K účelu adaptace poslouží čas a je na každém jedinci, jak dlouhou dobu bude potřebovat. *„Trhu práce se nakonec přizpůsobí všichni.“* (SIEGEL, 2005: 13)

„Je třeba naučit se zaměstnání hledat. Čím dříve se nám to podaří, tím dříve vyřešíme svou situaci.“ (SIEGEL, 2005: 14)

8 Dlouhodobě nezaměstnaní

Oslabení motivace pro hledání nové práce a neochota přizpůsobit se požadavkům pracovního trhu, může být příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti z důvodu štedré podpory v nezaměstnanosti. (HOLMAN, 2011)

„Člověk jako tvořivý živočišný druh s dynamickou konstrukcí potřebuje ke svému zdravému vývoji pohyb, aktivitu. Aktivita je podstatou všech vyšších živočichů, ne ale prázdná, umělá aktivita, ale spojená s účelem. Potřeba živé lidské práce, stimulované sociokulturním poznáním se stala výrazným polidšňujícím prvkem individuálního života. Je součástí lidské přirozenosti pevně daná již v konzervativním geonomu člověka. A tak zdravý člověk vedle základních lidských potřeb má potřebu práce spojenou s námahou, poznáváním a hrou. Dlouhodobou ztrátou plnohodnotné práce se významně kategorie práce přesouvá z ekonomické kategorie do kategorie spíše psychologické a lékařské.“ (BUCHTOVÁ, 2004: 6)

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje nepružnou dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s osobními a sociálními handicapy, příslušníky etnických minorit, obyvatelé z venkovských oblastí, zdravotně postižené a mladé problémové jedince. (MAREŠ, 2002)

„Po rozčlenění délky nezaměstnanosti do 5 kategorií (do ½ roku, nad půl roku až 1 rok až 1 ½ m 1 ½ - 2 a více) jsme vypočítali Supermanovu korelaci délky ztráty práce se vzděláním. Tato korelace je -0,226 a je statisticky významná na 1% hladině. U vybraného vzorku respondentů se nám potvrdil předpoklad, že s vyšším vzděláním klesá délka nezaměstnanosti.“ (BUCHTOVÁ, 2004: 120)

„Skutečnost, že nízká úroveň vzdělání je jedním ze základních rizikových faktorů dlouhodobé nezaměstnanosti, dokládají i statistická data, z nichž vyplývá, že v současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných v České republice jsou nejvíce zastoupenou kategorií nekvalifikovaní pracovníci, kteří tvoří asi třetinu všech nezaměstnaných. Ke skupinám nejvíce ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností přitom patří především mladí lidé, kteří získali jen minimální úroveň vzdělání a ukončili svou vzdělávací dráhu již po základní škole.“ (TRHLÍKOVÁ, 2006: 5)

Nežádoucí, nadměrné, neuvážené a nezodpovědné zadlužení a následné předlužení velkého počtu lidí je spojené s dlouhodobou nezaměstnaností. (DVOŘÁKOVÁ, SMRČKA et al, 2011)

Dlouhodobá nezaměstnanost je nejen ekonomickým, ale i sociálním zlem, která odnaučuje pracovním návykům a vede k psychické devastaci. (ZEMAN, 2006)

8.1 Projekt pro obtížně zaměstnáváné

Farní charita v Litoměřicích započala v roce 2010 projekt Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce v Litoměřicích.

Projekt byl zaměřen na podporu osob se zdravotním znevýhodněním, osob ve věku nad 50 let, osob do 25 let věku, mladistvých do 18 let věku bez kvalifikace při jejich snaze o návrat na trh práce a snaze získat pracovní místo. Realizace byla zaměřena na tři hlavní oblasti, a to na pracovní poradenství, vzdělávání, získání odborné praxe a práce. Projekt byl hrazen z prostředků evropského sociálního fondu.

Celkem bylo osloveno s nabídkou účasti v projektu 106 osob. Tyto byly vybrány z databáze uchazečů. Pracovníci projektu navštívili Úřad práce v Litoměřicích, aby předávali konkrétní údaje o projektu. Na úvodní prezentaci se dostavilo 86 osob a do samotného projektu se zapojilo 60 účastníků.

Pracovníci projektu vytipovali vhodné rekvalifikační kurzy, které 12 účastníků projektu zdárně absolvovalo.

Pracovník projektu, v součinnosti s Úřadem práce, vytipoval provozovatele chráněných dílen, který byl v databázi volných míst. Polovina osob projektu (30 osob) získala s podporou projektu pracovní smlouvu v charitě.

Každému účastníkovi projektu bylo poskytnuto individuální poradenství, které bylo zaměřeno na pracovní problematiku.

V místě realizace projektu byly pořádány vzdělávací kurzy, do kterých se zapojilo všech 60 osob. Cílem těchto kurzů bylo rozvíjení komunikace.

Byla vytvořena reálná pracovní místa, odborná praxe a místa na zkoušku. Každý účastník si v této aktivitě vyzkoušel vytipované pracovní pozice. Dostávali zde podporu

od vedoucího odborné praxe i od jednotlivých pracovníků projektu. Touto aktivitou byly odstraněny bariéry na straně účastníka a někdy i na straně pracovního týmu přijmout mezi sebe pracovníka s určitým hendikepem. Do praxe se zapojilo 41 účastníků, z toho dva pouze krátkodobě. Bylo vytvořeno 6 pracovních míst v kuchyni, 2 na údržbě budov, 5 na úklid, 3 v prádelně a šicím centru, 2 v administrativní činnosti, 6 na pozici pečovatelka. Celkem 24 pracovních míst.

Účastníci projektu byli podpořeni několika způsoby. Mimo mzdových prostředků na vytvořená místa, obdrželi každý den stravovací poukaz v hodnotě 50 Kč a byly jim proplaceny náklady na dopravu. Dále obdrželi zdarma atestaci o zdravotní způsobilosti, trestní bezúhonnosti, byli proškoleni z bezpečnosti práce. Pokud účastník zvládl odbornou praxi, dostával i motivační příspěvek. Motivace byla velmi důležitá.

Často docházelo k situaci, kdy účastník spadal do více cílových skupin projektu a kromě věku nebo nízké kvalifikaci mu při hledání zaměstnání bránilo také zdravotní omezení. Projekt tak vysokou měrou přispěl k zaměření osob z cílových skupin, které patří na trhu práce mezi neohroženější. Tyto osoby vyžadují, ve většině případů, vyšší míru podpory na pracovišti zejména v době zaškolování, která jim díky projektu byla poskytnuta. Podařilo se vytvořit 24 pracovních míst a i nadále zůstává v organizaci 17 zaměstnanců z cílových skupin osob. Tento projekt byl na tolik úspěšný, že 1. 5. 2012 byl zahájen stejný projekt, v pořadí druhý. (SOUKUPOVÁ, 2013)

9 Terénní šetření

Terénní šetření bylo zaměřeno ke zjištění sociálních a psychických aspektů spojených s nezaměstnaností. Pomocí kvantitativního šetření byli dotazováni obyvatelé Litoměřic, Lovosic, Roudnice nad Labem a jejich okolí. Pro kvantitativní šetření byl zvolen postup podle knihy Miroslava Dismana *Jak se tvoří sociologická znalost*. (2002: 120)

9.1 Kvantitativní šetření

Pro zjištění sociálních a psychických aspektů spojených s nezaměstnaností byli při kvantitativním šetření osloveni obyvatelé, kteří ve své minulosti nebo v době šetření byli nezaměstnaní.

Pro sběr informací byla zvolena dotazníková metoda. V dotazníku bylo 19 uzavřených a 1 polootevřená otázka. Dotazník byl rozdělen na 4 části. První část byla zaměřena na zjištění pohlaví, věku, místa pobytu a rodinných poměrů respondentů. Druhá část dotazníku zjišťovala informace o délce registrace na úřadu práce, formě hledání práce a nabídnutých možnostech k rekvalifikaci. Ve třetí části bylo zjišťováno, jak nezaměstnanost ovlivňovala rodinné poměry, psychický a fyzický stav respondentů v době nezaměstnanosti. Tato část obsahovala polootevřenou otázku, ve které mohl respondent doplnit, jaký měla nezaměstnanost negativní dopad na zdraví. V poslední části byla zjišťována ochota respondentů přijmout hůře placenou práci, dojíždět za prací nebo změnit bydliště z důvodu získání zaměstnání. Dotazník je uveden v příloze.

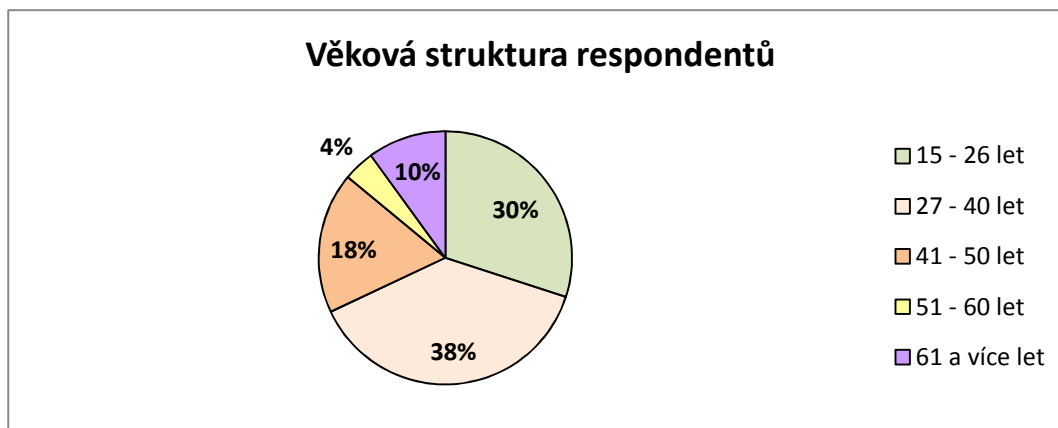
Distribuce a sběr dotazníku pro šetření probíhalo v době září až říjen 2013 na území Litoměřic, Lovosic, Roudnice nad Labem a jejich okolí prostřednictvím úřadů práce, kde byly umístěné dotazníky (v každém městě 50 ks) a schránky pro vyplněné dotazníky. Z důvodu nedostatečného počtu vyplněných dotazníků byli osloveni formou elektronického dotazníku respondenti z okruhu známých a příbuzných. Celkově bylo distribuováno 154 dotazníků.

Zjištěná data z dotazníků byla zpracována pomocí aritmetického průměru.

9.1.1 Analýza kvantitativního šetření

Dotazníkové šetření bylo ukončeno po doručení 50. vyplněného dotazníku. Všichni respondenti byli v době šetření registrovaní na úřadu práce. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 42 % mužů a 58 % žen.

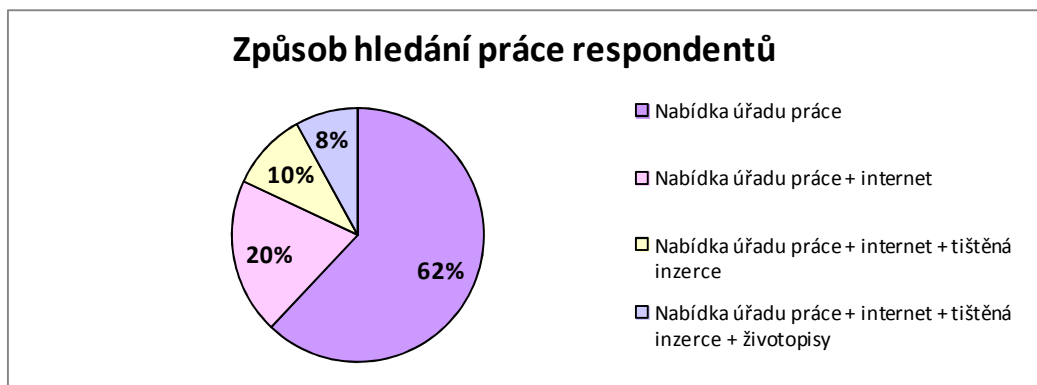
Graf 1



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Věková struktura byla v dotazníku rozdělena do 5 věkových kategorií. Největší zastoupení v dotazníkovém šetření měli respondenti ve věku 27 – 40 let, s nejvyšším vzděláním – vyučen, kteří bydleli v obci do 1 000 obyvatel, žili s osobou výdělečně činnou a měli nezaopatřené děti ve výchově. Věkové složení všech zúčastněných respondentů je zobrazeno graficky, viz graf 1. Struktura dosaženého vzdělání, bydliště a rodinných poměrů v době nezaměstnanosti respondentů je zobrazena v grafech 9 – 12, v příloze č. 4.

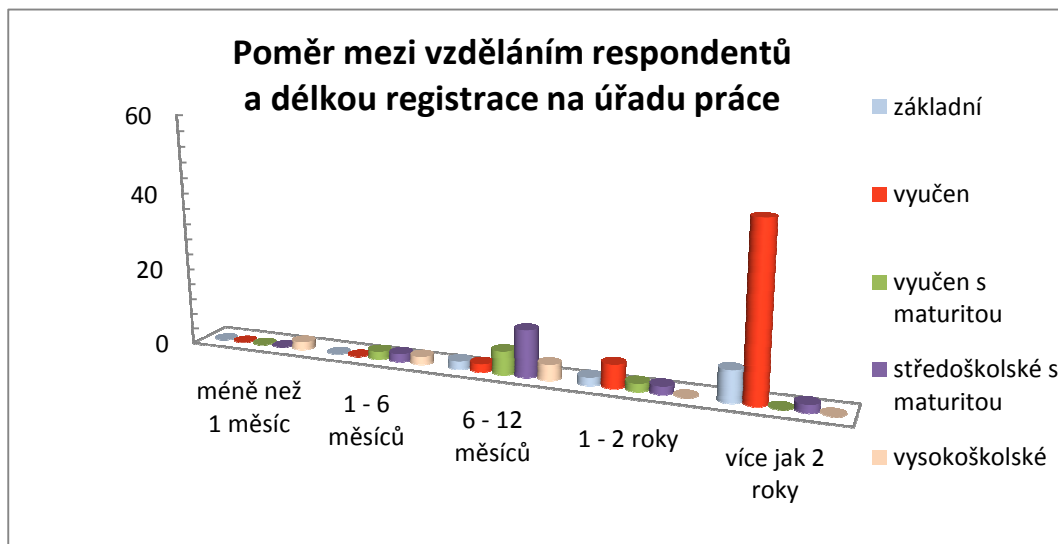
Graf 2



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že respondenti při hledání práce nejvíc využívají nabídku úřadů práce. Jen malá část respondentů přistupuje k hledání práce aktivně a využívá více než 2 prostředky k tomu, aby si našli práci, viz graf 2.

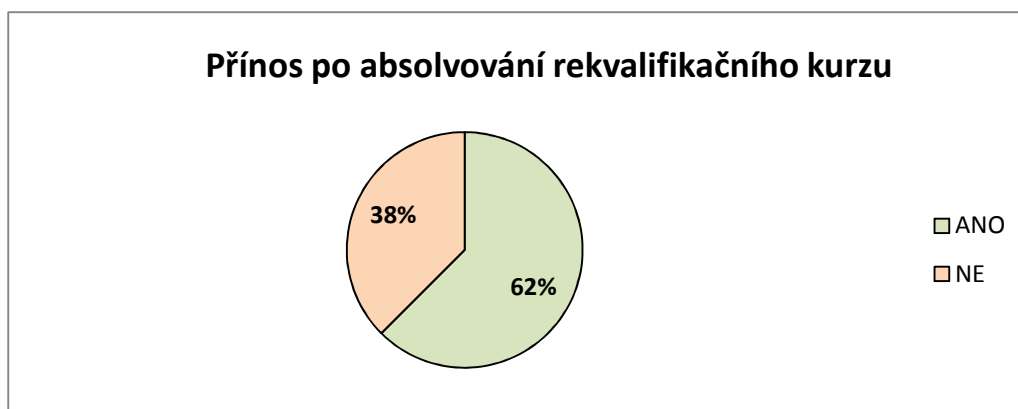
Graf 3



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejvyšší zastoupení v dotazníkovém šetření v délce registrace na úřadu práce měli respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním – základní a vyučen, kteří byli registrovaní rok a více, viz graf 3.

Graf 4



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nabídku rekvalifikačního kurzu od úřadu práce obdrželo 72 % respondentů, 56 % respondentů nabídku kurzu odmítlo. Spokojenost a získaný přínos po absolvování kurzu potvrdilo v dotazníkovém šetření 62 % respondentů, viz graf 4.

Graf 5

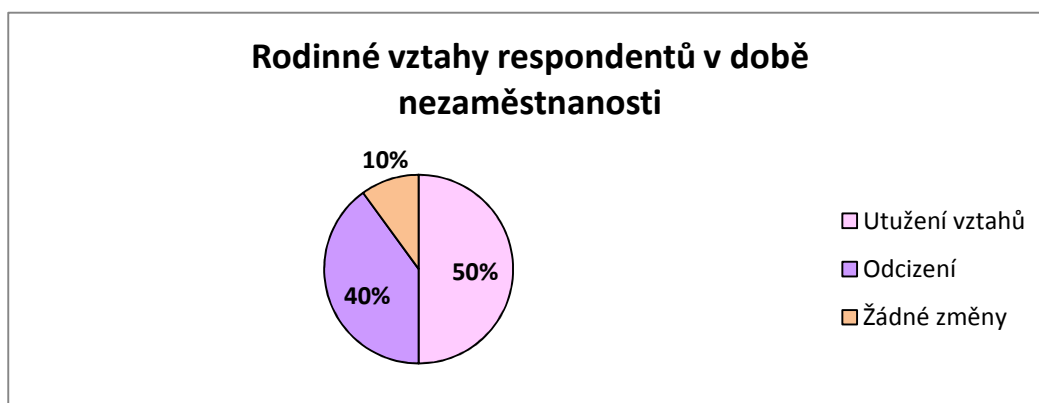


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Stres a nízké sebevědomí přiznalo v nejvyšší míře, jako své psychické problémy v době nezaměstnanosti, 70 % respondentů, viz graf 5.

Na otázku jestli odmítnutí po pohovoru o zaměstnání, odradilo respondenty od dalšího hledání zaměstnání, až 80 % respondentů odpovědělo kladně.

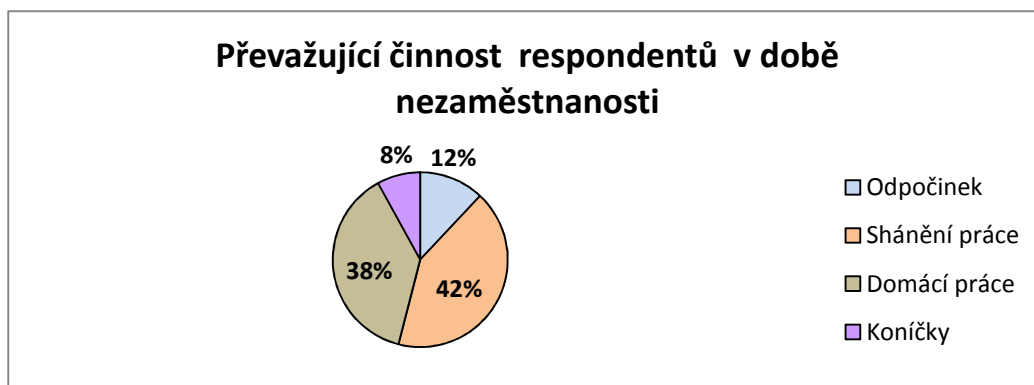
Graf 6



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Změnu v rodinných vztazích v době nezaměstnanosti pocítilo 90 % respondentů. U 50 % došlo k utužení vztahů, ale u 40 % respondentů došlo k odcizení, viz graf 6.

Graf 7

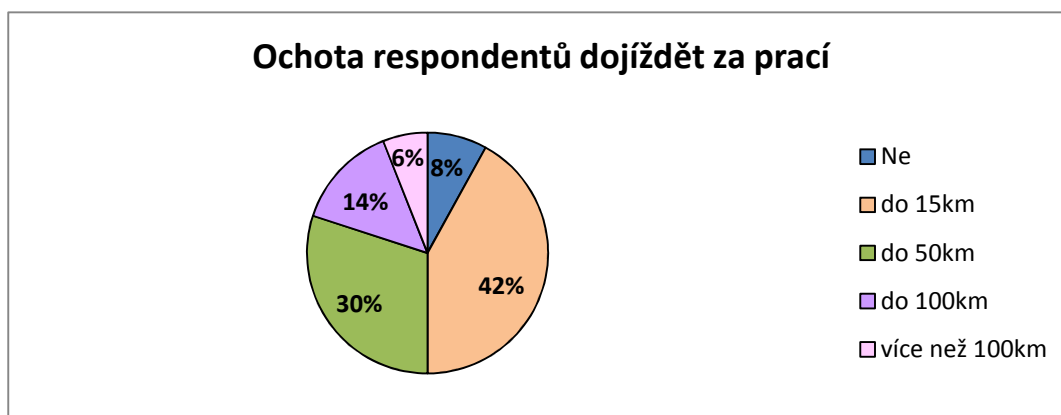


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Respondenti v době nezaměstnanosti nejvíc času trávili hledáním práce a pracemi v domácnosti, viz graf 7.

V dotaznících uvedlo 60 % respondentů, že vstávalo dle potřeby, pravidelně vstávalo ve stejnou dobu jen 22 %. Negativní dopad na zdraví měla nezaměstnanost pro 42 % respondentů, ale jen 32 % respondentů se věnovalo zlepšování své fyzické kondice. Žádný z respondentů nevyužil možnost doplnit, jaký negativní dopad na zdraví pro něho měla nezaměstnanost. Odpovědi respondentů jsou zobrazeny graficky v příloze č. 4, grafy 14 – 15.

Graf 8



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření 1

Za prací je ochotno dojíždět 72 % respondentů, viz graf 8. 22 % respondentů by se kvůli práci bylo ochotno přestěhovat, ale 70 % respondentů by nepřijalo nabídku práce ohodnocenou méně než jejich představa.

10 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo popsat současný stav o fenoménu nezaměstnanosti, o jejích příčinách, rizikových i protektivních faktorech a souvisejících psychologických, ekonomických a sociálních aspektech nezaměstnanosti včetně možností intervence a prevence.

V dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že dlouhodobě nezaměstnaní se nesnaží hledat práci aktivně, spoléhají pouze na nabídky z úřadu práce. Z toho vyplývá, že čím déle období nezaměstnanosti trvá, tím klesá snaha nezaměstnaných hledat zaměstnání aktivně. Člověk hledající zaměstnání se smíří se sociálním statutem „nezaměstnaný“ a nastává u něho stav apatie. Vytrácí se potřeba na svém stavu něco změnit. Dále ze šetření vyplynulo, že výše dosaženého vzdělání má vliv na délku doby nezaměstnanosti. Nezaměstnaní s nižším stupněm vzdělání hledají práci déle než rok, a tím se zařazují ke skupině dlouhodobě nezaměstnaných. Nezaměstnanost má z výsledků šetření vliv i na rodinné vztahy, jak v kladném smyslu, kdy došlo k utužení vztahů, tak i v negativním smyslu, kdy došlo ke zhoršení rodinných vztahů. Výsledky šetření ukázaly, že nezaměstnaní jsou ochotni dojíždět za zaměstnáním, ale nejsou ochotni se přestěhovat kvůli zaměstnání. Pracovní návyky (například ranní vstávání) se podle šetření u nezaměstnaných mění k horšímu. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že dlouhodobě nezaměstnaní v době nezaměstnanosti mají snížené sebevědomí a trpí nespavostí, nervozitou a úzkostí. Sebevědomí je sníženo z důvodu dlouhodobého neúspěchu najít zaměstnání. Z toho vyplývá, že dlouhodobá nezaměstnanost má vliv na osobnost člověka a jeho psychické zdraví.

Nezaměstnanost je závažný sociální a psychologický problém. Silně zatěžuje psychický stav, netýká se pouze samotných nezaměstnaných, ale celých jejich rodin, a tím i celé společnosti. Důsledkem je upadající sebedůvěra, zvyšující se pocit neschopnosti, méněcennosti a psychická deprivace. Lidé, kterých se nezaměstnanost týká, jsou nervózní, špatně spí, jsou v neustálém stresu, trpí úzkostí a snižuje se jejich kontakt s rodinou. Na nezaměstnaných a jejich rodinách je znát finanční situace rodiny, a proto nezaměstnanost kvalitu mezilidských stavů mění. Nezaměstnanost má za následek ztrátu autority, pokles sociálního statusu a u samotných jedinců dochází k rozpadu smyslu

každodenní činnosti, vytrácejí se návyky pracujícího. Odmítnutí při pracovním pohovoru vyvolává v lidech nechuť zkoušet hledat znovu a znovu.

Uplatnění na trhu práce je také ovlivněno výší dosaženého vzdělání. Výše vzdělání, dovedností a schopností, přináší větší zajímavost uchazeče o zaměstnání pro zaměstnavatele. Přínosem pro nezaměstnané jsou rekvalifikační kurzy a programy pro dlouhodobě nezaměstnané. Pro osoby dlouhodobě nezaměstnané by bylo žádoucí zlepšit jejich motivaci a zvýšit mobilizaci sil k hledání práce.

K odstranění nezaměstnanosti a tím souvisejících psychických, sociálních a ekonomických problémů by napomohly legislativní změny státu. Dále by stát mohl podpořit vytvoření nových pracovních míst. Tím by se naskytl nezaměstnaným možnost zapojit se do pracovního cyklu, zlepšit svou finanční situaci, ale hlavně by došlo ke zlepšení sociálních vazeb v rodině.

Pro zlepšení sociální izolace nezaměstnaných by například nezaměstnaní rodiče školou povinných dětí mohli být zapojeni do činnosti ve prospěch školy, kterou jejich děti navštěvují. Ke zlepšení psychických problémů, ale i například finanční gramotnosti nezaměstnaných, by úřady práce mohli organizovat semináře nebo vzdělávací programy. Rekvalifikační kurzy, které už jsou úřady práce nezaměstnaným nabízené, by svou nabídkou měli odpovídat stavu a požadavkům pracovního trhu.

Téměř pro každého jedince je výše mzdy motivace k výkonům, to samozřejmě platí i pro nezaměstnané lidi. Ale pro většinu nezaměstnaných je největší motivací, pro zapojení se do pracovního cyklu, zlepšení rodinných vztahů a poměrů, naplnění pocitu sebeuplatnění a zvýšení sebeúcty.

11 Seznam použitých zdrojů

Literatura

AVENEL, Cyprien, 2007. *Sociologie des quartiers sensibles*. Paris: Armand Colin. s. 128. ISBN 978-22-002-6071-2.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, 2010. *Makroekonomie*. Praha: Aleš Čeněk. s. 92. ISBN 978-80-7380-245-5.

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

BUCHTOVÁ, Božena, 2004. *Psychologie a nezaměstnanost zkušenosti a praxe*. Brno: Masarykova univerzita. s. 249. ISBN 80-210-3457-2.

BUCHTOVÁ, Božena, 2007. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita. s. 160. ISBN 978-80-210-4422-7.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, a.s. s. 192. ISBN 978-80-247-4282-3.

DUKOVÁ, Ivana, DUKA, Martin, KOHOUTOVÁ, Ivanka, 2013. *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing a.s. s. 200. ISBN 978-80-247-8456-7.

DISMAN, Miroslav, 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum. s. 374. ISBN 80-246-0139-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv, 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. s. 485. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, SMRČKA, Luboš a kolektiv, 2011. *Finanční vzdělávání pro střední školy se sbírkou řešených příkladů a CD*. Praha: C. H. Beck. s. 336. ISBN 978-80-7400-008-9.

HOLMAN, Robert, 2011. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck. s. 720. ISBN 978-80-7400-006-5.

GILLERNOVÁ, Ilona, KEBZA, Vladimír, RYMEŠ, Milan a kolektiv, 2011. *Psychologické aspekty změn v české společnosti*. Praha: Grada Publishing, a.s.,s. 256. ISBN 978-80-2247-2798-1.

HRONÍK, František, 2009. *Jak najít zaměstnání*. Brno: Motiv Press. s. 107. ISBN 978-80-904-333-7.

JAHODA, Marie, LAZARSELD, Paul, Felix, ZEISEL, Hans, 2013. *Marienthal Sociografie komunity nezaměstnaných*. Brno: Masarykova univerzita Brno. s. 182. ISBN 978-80-210-6226-9.

KEBZA, Vladimír, 2005. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: ACADEMIA. s. 199-200. ISBN 80-200-1307-5.

KELLER, Jan, 1997. *Abeceda prosperity*. Brno: Doplněk. s. 75. ISBN 80-85765-98-5.

KELLER, Jan, 2010. *Tři sociální světy*. Praha: Slon. s. 211. ISBN 978-80-7419-031-5.

KREJČOVÁ, Lenka, 2011. *Psychologické aspekty vzdělávání dospívajících*. Praha: Grada Publishing, a.s. s. 232. ISBN 978-80247-3474-3.

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. editor Praha: Sociologické nakladatelství. s. 172. ISBN 80-8642-908-3.

MAŘÍKOVÁ, Hana, PETRUSEK, Miroslav, VODÁKOVÁ, Alena (za kolektiv), 1996. *Velký sociologický slovník*. 2. svazek P – Ž. Praha: Karolinum, s. 879. ISBN 80-718-4311-3.

MAZOUCH, Petr, FISCHER, Jakub, 2011. *LIDSKÝ KAPITÁL- Měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck. s. 144. ISBN 978-80-7400-380-6.

MURGAŠ, František, 2008. Regionálna diferenciácia kvality života na Slovensku. Regionální studia č. 2. Praha: Vysoká škola ekonomická – Středisko regionálních a správních věd, s. 50. ISSN 1803-147.

NEVORÁNEK, Jaroslav, ŘEHOŘ, Antonín, 2004. *Kapitoly ze sociologie rodiny*. Brno: Institut mezioborových studií. s. 38. CNB 0015854258.

SIEGEL, Zbyněk, 2005. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a.s. s. 112. ISBN 978-80-247-4407-0.

SIEGEL, Zbyněk, 2012. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a.s. s. 168. ISBN 80-247-1388-8.

ŠIMKOVÁ, Eva, 2007. Analýza kvality života a úloha venkovské turistiky. In: Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice. Sborník z mezinárodní konference, díl II. Praha: VÚBP, v.v.i., s. 366. ISBN 978-80-86973-45-6.

ŠTIKAR, Jiří, RYMEŠ, Milan, RIEGELI, Karel, HOSKOVEC, Jiří, 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum. s. 461. ISBN 80-246-0448-5.

TOMKO, A., 2005. *Slovník primární prevence sociálně nežádoucích jevů*. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky. s. 106. ISBN 80-86568-01-6.

TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena, VOJTĚCH, Jiří, 2006. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. s. 68. ISBN 80-85118-98-X.

ŽÁK, Milan, 2006. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. s. 210. ISBN 80-86730-04-2.

ZEMAN, Miloš, 2006. *Vzestup a pád české sociální demokracie*. Zvole u Prahy: Andrej Šťastný. s. 279. ISBN 80-86739-22-8.

Literatura

Česko. Zákon č. 111/2006 ze dne 14. března 2006, o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. In: Sběrka zákonů, Česká republika. 2006, částka 37, s. 1305 – 1328. Dostupný také z www:

http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=111/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014. Trh práce 1993 - 2013. [on-line], [cit. dne 24.08.2014], dostupné z www:

http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/trh_prace_1993_2013_20140804

EVROPSKÁ KOMISE, 2013. Návrh společné zprávy o zaměstnanosti ke sdělení Komise o roční analýze růstu 2014. [on-line], [cit. dne 12.02.2014], dostupné z www:

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_cs.pdf

MALINDOVÁ, Kateřina, 2013. Psychické dopady nezaměstnanosti na zdraví. [on-line], [cit. dne 15.01.2014], dostupné z www:

<http://e.psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>

OPTIMUS, 2011. Nezaměstnanost. [on-line], [cit. dne 15.12.2014], dostupné z www:

http://www.cojeco.cz/index.php?detail=1&id_desc=388412

SOUKUPOVÁ, Pavla, 2013. Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce v Litoměřicích. [on-line], [cit. dne 15.01.2014], dostupné z [www: http://fchltm.cz/projekty/integrace-a-prace/obsah-projektu/](http://fchltm.cz/projekty/integrace-a-prace/obsah-projektu/).

Osobní rozhovor

SOUKUPOVÁ, Pavla, manažerka projektu, Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce v Litoměřicích. Litoměřice 20. 1. 2014.

12 Seznam obrázků a grafů

Obrázky

Obrázek 1: Vývoj nezaměstnanosti v EU – 28 od roku 2003

Obrázek 2: Vývoj míry zaměstnanosti v EU

Obrázek 3: Počet Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 1993

Grafy

Graf 1: Věková struktura respondentů

Graf 2: Způsob hledání práce respondentů

Graf 3: Poměr mezi vzděláním respondentů a délkou registrace na úřadu práce

Graf 4: Přínos po absolvování rekvalifikačního kurzu

Graf 5: Psychické problémy respondentů v době nezaměstnanosti

Graf 6: Rodinné vztahy respondentů v době nezaměstnanosti

Graf 7: Převažující činnost respondentů v době nezaměstnanosti

Graf 8: Ochota respondentů dojíždět za prací

13 Seznam příloh

Příloha č. 1 – Mapa administrativního členění Ústeckého kraje

Příloha č. 2 – Mapa podílu nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech České republiky k 31. 7. 2013

– Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 a volná pracovní místa v krajích ČR k 31. 7. 2013

Příloha č. 3 – Dotazník pro anonymní dotazníkové šetření pro bakalářskou práci.

Příloha č. 4 – graf 9 – Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů v době nezaměstnanosti

graf 10 - Bydliště respondentů v době nezaměstnanosti

graf 11 - Respondenti, kteří žili minimálně s jednou výdělečně činnou osobou ve společné domácnosti

graf 12 - Nezaopatřené dítě/děti ve výchově respondent v době nezaměstnanosti

graf 13 - Délka registrace na úřadu práce

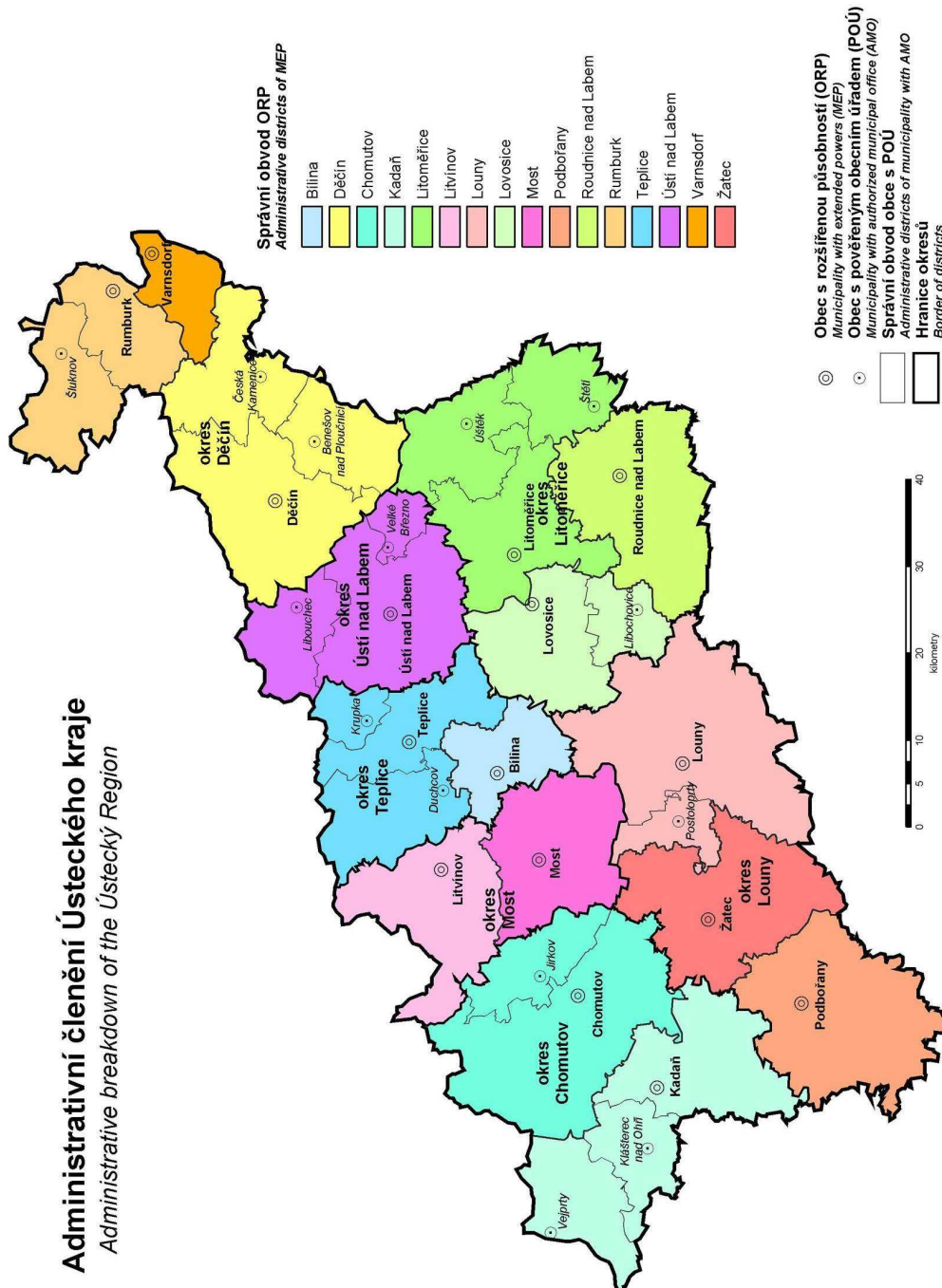
graf 14 - Ranní vstávání respondentů v době nezaměstnanosti

graf 15 - Zlepšování fyzické kondici respondentů v době nezaměstnanosti

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

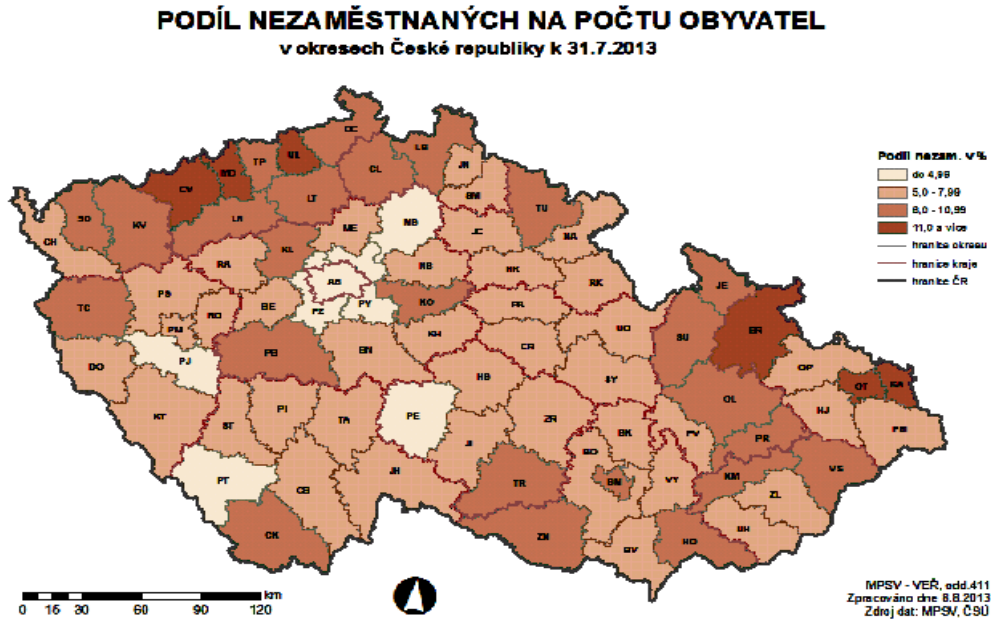
Obrázek 4: Mapa administrativního členění Ústeckého kraje



Zdroj: <http://www.voltek.cz/poklady/cesko>

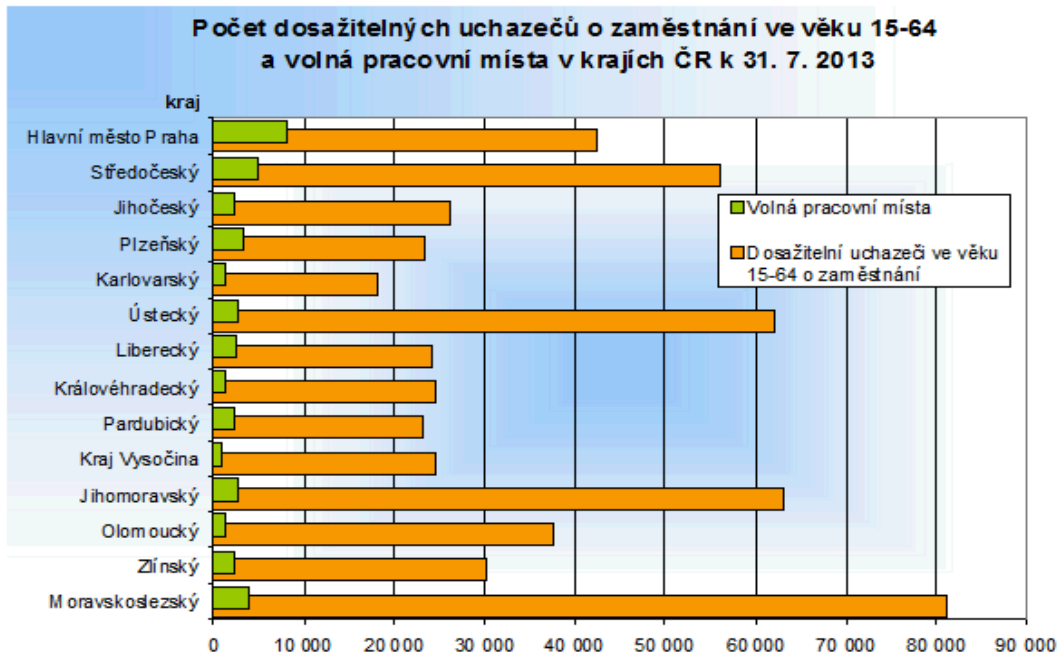
Příloha č. 2

Obrázek 5: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech České republiky k 31. 7. 2013



Zdroj: http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_kraji_podle_mpsv_k_31_7_2013

Obrázek 6: Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 a volná pracovní místa v krajích ČR k 31. 7. 2013



Zdroj: http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_kraji_podle_mpsv_k_31_7_2013

Příloha č. 3



Anonymní dotazníkové šetření pro bakalářskou práci.
NEZAMĚŠTNANOSTÍ je myšlena doba, kdy jste byli evidováni na úřadu práce. Svou odpověď vyznačte.

1. Kolik Vám je let

15-26 27-40 41-50 51-60 61 a více

2. Pohlaví

Muž Žena

3. Jaké bylo v době nezaměstnanosti vaše nejvyšší ukončené vzdělání

základní vyučen vyučen s maturitou
středoškolské s maturitou vysokoškolské

4. Vaše bydliště v době nezaměstnanosti:

do 1 000 obyvatel do 5 000 obyvatel do 10 000 obyvatel
 do 20 000 obyvatel nad 20 000 obyvatel

5. Žili jste v době nezaměstnanosti minimálně s jednou osobou výdělečně činnou ve společné domácnosti

Ano ne

6. V době nezaměstnanosti jste měl/a nevýdělečné děti

Ano ne

7. V době nezaměstnanosti jste

- byl/a registrován/a na úřadu práce Ano ne
- registrován/a na internetových stránkách www.prace.cz nebo www.job.cz nebo u obdobné agentury? Ano ne
- aktivně jste práci hledal/a pomocí tištěné nebo internetové inzerce? Ano ne
- vyčkával jste pouze na nabídky z úřadu práce či od známých? Ano ne
- rozesílal/a jste sám/a nabídky se svým životopisem? Ano ne

8. Jakou dobu jste byli vedeni na úřadu práce

méně než měsíc méně než 6 měsíců méně než rok
více než rok více let

9. Byl Vám ze strany pracovního úřadu nabídnut rekvalifikační kurz

Ano ne

- byla- li Vaše odpověď ANO, byl pro Vás kurz přínosem? Ano ne
- nabízený rekvalifikační kurz jste odmítli? Ano ne

10. Jste v současné době zaměstnán

Ano Ne

11. Trpěl jste v době nezaměstnanosti

nespavostí depresemi stresem nervozitou
úzkostí nízkým sebevědomím

12. Odmítnutí při pohovoru do zaměstnání ve vás vyvolalo nechuť k dalšímu hledání

Ano ne

13. Měla nezaměstnanost negativní dopad na vaše zdraví

Ano Ne

pokud ano, doplňte jaký_____

14. Jak se nezaměstnanost promítla do rodinných vztahů

Utuzení odcizení vůbec

15. V kolik hodin jste v době nezaměstnanosti vstával/a

každý den stejně pomocí budíku jak se mi chtělo jak bylo potřeba

16. Věnoval /a jste se v době nezaměstnanosti své fyzické kondici Ano Ne

17. Většinu dne v době Vaší nezaměstnanosti jste strávili

odpočinkem sháněním práce domácími pracemi svými koníčky

18. Byl jste v době nezaměstnanosti ochoten přijmout práci placenou méně, než byly vaše představy Ano ne

19. Byl jste v době nezaměstnanosti ochoten dojíždět za prací

nebyl byl do 15km byl do 30km byl do 50km
byl do 100km byl více než 100km

20. Byl jste v době nezaměstnanosti ochoten změnit bydliště z důvodu získání zaměstnání

Ano ne

Děkuji Vám

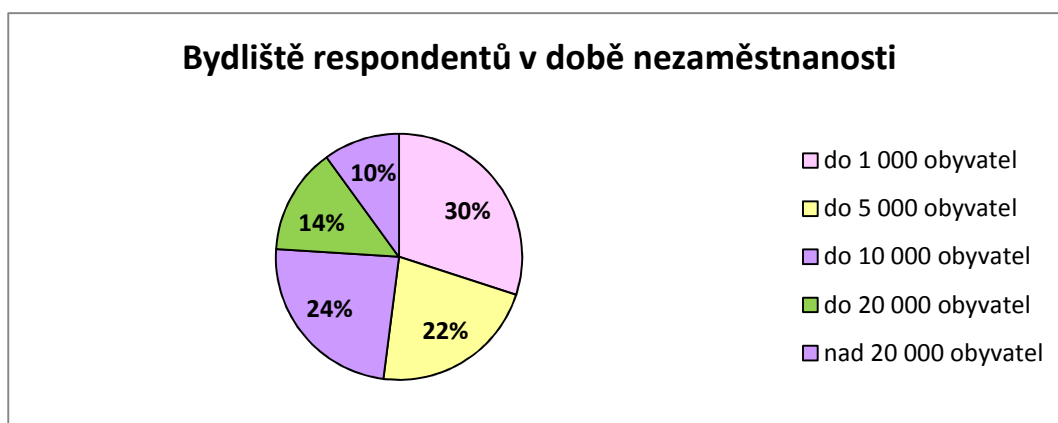
Příloha č. 4

Graf 9



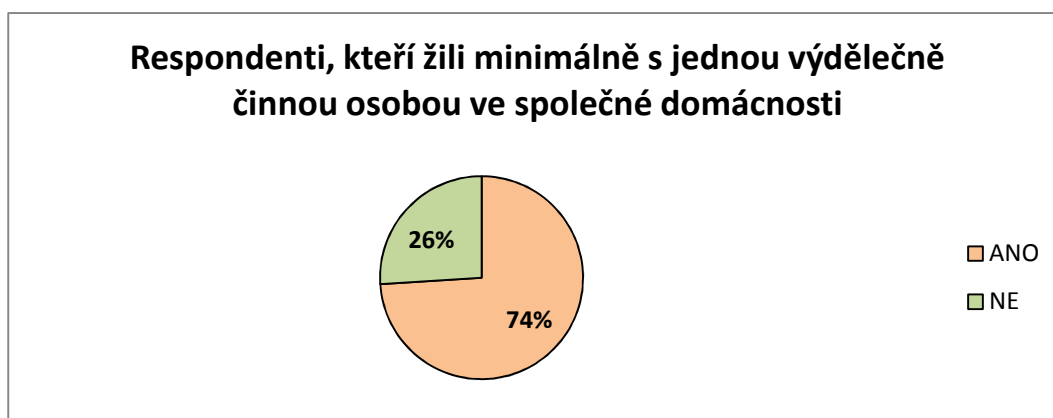
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 10



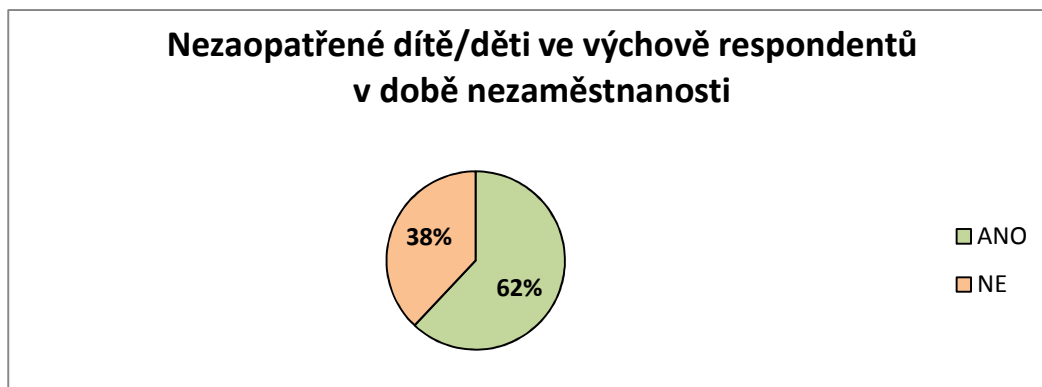
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 11



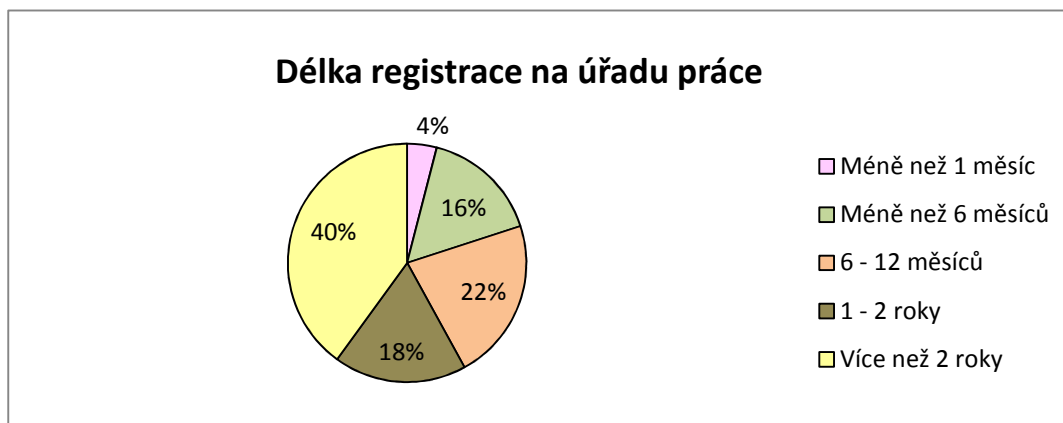
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 12



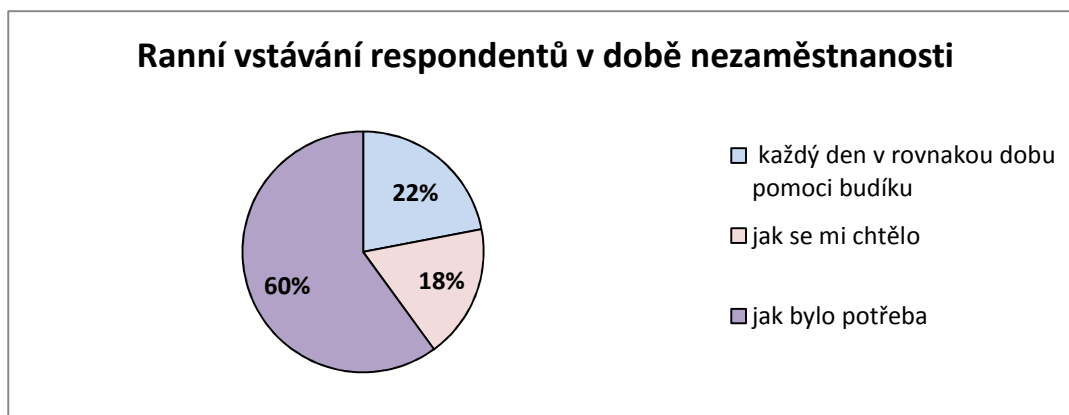
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 13



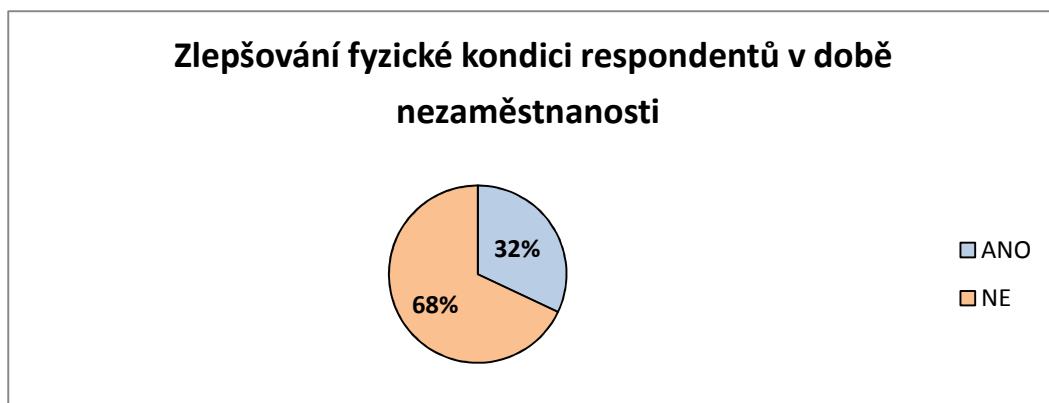
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 14



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 15



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření 1