

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2020

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Nikola Pehe

Nezaměstnanost jako sociální problém

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2020

BACHELOR THESIS

Nikola Pehe

Unemployment as a social problem

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PaedDr. Josef Petrášek

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská/diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 18. 2. 2020

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji panu PaedDr. Josefu Petráškovi za odborné vedení, ochotu, cenné rady a trpělivost, kterou se mnou při tvorbě této práce měl.

Anotace

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti jako sociálního problému. V práci jsou vysvětleny různé pojmy týkající se nezaměstnanosti, jsou v ní popsány různé druhy a formy nezaměstnanosti. Práce se dále zaměřuje na význam práce pro člověka a na důsledky ztráty zaměstnání, a to jak sociální, tak i fyzické a psychické. Jsou v ní uvedeny různé způsoby pomoci v nezaměstnanosti. V druhé části práce je rozebrán vzorek nezaměstnaných a jsou v ní navrženy různé možnosti řešení.

Klíčová slova

Míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, poradenství, právo na zaměstnání, rekvalifikace, sociální izolace, sociální status, význam práce

Annotation

The bachelor thesis focuses on the issue of unemployment as a social problem. The thesis explains various terms related to unemployment, it describes various types and forms of unemployment. The thesis also focuses on the importance of work for man and on the consequences of job loss, such as social, physical and mental. It includes various ways to help during unemployment. In the second part of the thesis the sample of unemployed people is analyzed and various solutions are proposed.

Keywords

Counseling, employment policy, importance of work, retraining, right to work, social isolation, social status, unemployment, unemployment rate

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 NEZAMĚŠTNANOST – POJMY, PRÁVNÍ PŘEDPISY, DĚLENÍ.....	11
1.1 Pojem nezaměstnanost a ostatní související pojmy	11
1.1.1 Pojem nezaměstnanost a zaměstnanost.....	11
1.1.2 Míra nezaměstnanosti a trh práce.....	12
1.2 Zákon o zaměstnanosti.....	12
1.2.1 Účastníci právních vztahů.....	12
1.2.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání	13
1.2.3 Právo na zaměstnání.....	14
1.2.4 Podpora v nezaměstnanosti.....	14
1.3 Dělení nezaměstnanosti podle příčiny vzniku	16
1.4 Další formy nezaměstnanosti.....	17
1.5 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná	18
1.6 Nezaměstnanost krátkodobá a dlouhodobá.....	19
2 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	20
2.1 Důležité vlastnosti práce pro člověka	21
2.2 Rodina.....	22
2.3 Obavy ze ztráty zaměstnání	23
3 SOCIÁLNÍ IZOLACE – VLIV NEZAMĚŠTNANOSTI NA SOCIÁLNÍ STATUS ČLOVĚKA.....	24
3.1 Ztráta sociálního statusu	24
3.2 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy.....	25
4 VLIV NEZAMĚŠTNANOSTI NA FYZICKÉ A PSYCHICKÉ ZDRAVÍ .	27
4.1 Model životního stresu.....	27
4.2 Fyzické zdraví.....	27
4.3 Psychické zdraví	28
5 MOŽNÉ ZPŮSOBY POMOCI V NEZAMĚŠTNANOSTI.....	32
5.1 Politika zaměstnanosti	32
5.2 Poradenství.....	32
5.3 Rekvalifikace	35

PRAKTICKÁ ČÁST	38
6 CÍLE PRAKTICKÉ ČÁSTI	38
6.1 Použité metody	38
6.2 Rozbor zkoumaného vzorku	39
6.3 Průběh průzkumu	40
7 VÝSLEDKY PRŮZKUMU	41
8 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ.....	55
ZÁVĚR	60
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	62
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	65
SEZNAM PŘÍLOH.....	67

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je „Nezaměstnanost jako sociální problém“. Podle Českého statistického úřadu se procento nezaměstnanosti v posledních letech snižuje. Obecná míra nezaměstnanosti klesla až na 2% v posledním čtvrtletí loňského roku. Avšak důsledky ztráty zaměstnání jsou stále stejné. Nezaměstnanost sice momentálně nepostihuje velkou část našeho obyvatelstva, ale existuje mnoho problémů, které s příchodem nezaměstnanosti vznikají v životě konkrétního jedince.

Existuje mnoho podob a forem nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se může dělit podle příčiny vzniku, její délky či dobrovolnosti. V jakékoliv podobě je však nebezpečná a může člověku způsobit mnoho potíží. Práce je totiž velmi důležitou a významnou součástí lidského života. Obavy ze ztráty zaměstnání jsou běžné, a to u velkého množství lidí. Je důležité poukazovat na dopady nezaměstnanosti na člověka. Je jich totiž mnoho. Spolu s nezaměstnaností mohou přicházet různé sociální, zdravotní a finanční potíže.

Jedním z největších rizik nezaměstnanosti je sociální izolace. Osoba, která přišla o zaměstnání, ztrácí sociální kontakty, které si během své zaměstnanosti vybuodovala na pracovišti a v okolí. Postupně může docházet i k omezení styků s blízkým okolím nezaměstnaného. K tomu může vést například pocit studu, který nezaměstnaného může po ztrátě práce naplnit. Může dojít i k narušení rodinných vztahů jedince. S problémy v rodině často souvisí problémy finanční.

Kombinace těchto problémů mnohdy vede k problémům zdravotním, a to především prostřednictvím stresu. Stres může způsobit mnohé psychické i fyzické problémy. K úlevě od stresu může jedinec užívat různé drogy, ať už legální či nelegální, nebo různé léky. To může vést ke vzniku závislosti, která dále nezaměstnaného omezuje při hledání nového zaměstnání. To, spolu s například zhoršeným stravováním či zanedbáváním péče o své vlastní tělo, mnohdy vede k různým fyzickým onemocněním. Stejně tak představuje nezaměstnanost velký nátlak na psychiku jedince. To pak může vést k různým psychickým poruchám. V krajních případech mohou tyto problémy dohnat jedince až k sebevraždě.

Dále se v této práci bude hovořit o politice zaměstnanosti. Pomocí ní stát napomáhá nezaměstnaným a snaží se tak snížit procento nezaměstnanosti. Nejčastěji využívané metody pomoci jsou poradenství a rekvalifikace.

V praktické části práce bude popsána metoda, která byla ke sběru dat využita. Dále zde budou získaná data rozebrána a budou zde navrženy různé možnosti řešení.

Hlavním cílem této bakalářské práce je obeznámit čtenáře s problematikou nezaměstnanosti a různými druhy nezaměstnanosti. Dalším cílem této práce je poukázat na důležitost práce pro člověka, upozornit na sociální izolaci a na vliv nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví nezaměstnaného. Mezi cíle dále patří obeznámit čtenáře s různými možnostmi pomoci v nezaměstnanosti. Posledním cílem je zanalyzovat hypotézy a výsledky dotazníku, který byl vytvořen a distribuován mezi nezaměstnané osoby.

Nezaměstnanost je stále aktuální téma, které se týká celé společnosti. A to nejen té naší, ale i zahraniční. Nezaměstnanost může postihnout každého z nás. Každý člověk by tedy měl znát její dopady a různé metody, které vedou k nalezení nového zaměstnání. To je důvodem, proč bylo toto téma zvoleno autorkou jako téma bakalářské práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST – POJMY, PRÁVNÍ PŘEDPISY, DĚLENÍ

1.1 POJEM NEZAMĚSTNANOST A OSTATNÍ SOUVISEJÍCÍ POJMY

1.1.1 POJEM NEZAMĚSTNANOST A ZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost lze definovat jako stav ekonomiky, kdy práceschopné osoby v produktivním věku, které si přejí být zaměstnány, nejsou schopné si i přes svoji snahu zaměstnání nalézt. Tyto osoby jsou registrované na úřadu práce. V nezaměstnanosti existují „rizikové skupiny“, což většinou bývají handicapovaní, absolventi škol, občané v předdůchodovém věku a ženy. Mezi nezaměstnané také častěji patří lidé s nižší úrovní vzdělání a kvalifikace. K jejímu řešení je potřeba mít veškeré informace a data – co nezaměstnanost způsobilo, koho postihla, jaká je její míra a délka, jaké jsou k dispozici finanční zdroje a jaké existují předpoklady pro její vyřešení.¹

Obyvatelstvo – tedy osoby žijící společně na určitém území – lze rozdělit do ekonomicky aktivních a ekonomicky neaktivních obyvatel. Ekonomicky aktivní obyvatelé jsou do pracovního procesu zapojeni, zatímco ekonomicky neaktivní obyvatelé nejsou. Skupinu ekonomicky neaktivních obyvatel tvoří lidé, kteří z nějakého důvodu pracovat nemohou. Může jít o obyvatele důchodového věku, invalidy, děti. Součástí této skupiny jsou také lidé, kteří by pracovat mohli, ale nemají o zaměstnání žádný zájem.² „*Pojmem zaměstnanost tedy postihujeme skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb.*“³

¹ KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 286-287. ISBN 978-80-7357-585-4.

² NOVÝ, I. a A. SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 230. ISBN 80-247-1705-0.

³ Tamtéž, s. 230.

1.1.2 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI A TRH PRÁCE

K měření nezaměstnanosti se využívá *míra nezaměstnanosti*, která je podílem počtem nezaměstnaných a práce schopné populace. Výpočet tedy vypadá následovně:

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

„Kde u = míra nezaměstnanosti

U = počet nezaměstnaných

L = počet pracovních sil“⁴

Trh práce je tvořen všemi poptávkami a nabídkami práce. Holman jej charakterizuje takto:

„Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí jí mnoho lidí.“⁵

1.2 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

1.2.1 ÚČASTNÍCI PRÁVNÍCH VZTAHŮ

Účastníků právních vztahů je podle Zákona o zaměstnanosti hned několik. Patří mezi ně:

- 1) Jako první účastník je uvedena Česká republika. Ta je zastoupena Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce.
- 2) Druhým účastníkem jsou fyzické osoby. Ty musí být způsobilé k výkonu zaměstnání. Patří mezi ně nejen státní občané České republiky, ale i cizinci.

⁴ KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 287. ISBN 978-80-7357-585-4.

⁵ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 275. ISBN 978-80-7179-891-0.

Cizinci musí splnit podmínky pro zaměstnávání stanovené Zákonem o zaměstnanosti.

- 3) Dalším účastníkem jsou zaměstnavatelé. Mezi ně se řadí také různé organizační složky zahraničních právnických osob a zahraniční fyzické osoby, které mají oprávnění k podnikání na území České republiky, a to podle zvláštních předpisů.
- 4) Jako poslední jsou uvedeny právnické a fyzické osoby či jiné subjekty, které dle zvláštních předpisů vykonávají činnosti podle Zákona o zaměstnanosti.⁶

Dále se v Zákoně o zaměstnanosti hovoří o státních příslušnících jiného členského státu Evropské unie. Ti mají spolu se svým rodinným příslušníkem stejné právní postavení v právních vztazích upravených Zákonem o zaměstnanosti jako občan České republiky – pokud není zákonem stanoveno jinak. Stejně tak rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou občanem České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají taktéž stejné právní postavení v právních vztazích jako občan České republiky, pokud není zákonem stanoveno jinak.⁷

1.2.2 ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE PŘI UPLATŇOVÁNÍ PRÁVA NA ZAMĚSTNÁNÍ

Dále se v Zákoně o zaměstnanosti hovoří o zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Tento zákon se týká tří výše zmíněných účastníků právních vztahů, a to:

- 1) České republiky, tedy Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce.
- 2) Zaměstnavatelů, organizačních složek zahraničních právnických osob a zahraničních fyzických osob, které mají oprávnění k podnikání na území České republiky.
- 3) Dalších subjektů či právních a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle Zákona o zaměstnanosti.

Jakákoliv diskriminace je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána.⁸

⁶ Zákon 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, paragraf § 3. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

⁷ Tamtéž, paragraf § 3.

⁸ Tamtéž, paragraf § 4.

1.2.3 PRÁVO NA ZAMĚŠTNÁNÍ

Důležitou součástí Zákona o zaměstnanosti je právo na zaměstnání. Fyzická osoba, která se o zaměstnání uchází a může jej vykonávat, má právo na zaměstnání a jeho zprostředkování, a také na poskytnutí dalších služeb za podmínek, které jsou stanovené Zákonem o zaměstnanosti.⁹

Zákon o zaměstnanosti pojednává o svobodné volbě osoby při volbě a zabezpečení zaměstnání. Každý člověk má právo vykonávat zaměstnání na celém území České republiky nebo v zahraničí.¹⁰

Zákon o zaměstnanosti také pojednává o zákazu některých nabídek zaměstnání. Účastníci právních vztahů mají zakázáno činit nabídky zaměstnání, které:

- 1) Jsou diskriminačního charakteru.
- 2) Jsou v rozporu s pracovněprávními a služebními předpisy.
- 3) Nejsou v souladu s dobrými mravy.

Zaměstnavatel musí zaručit rovné příležitosti všem fyzickým osobám, které se o zaměstnání ucházejí. Nesmí během výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které se týkají národnosti, náboženství, politických postojů či sexuální orientace. Stejně tak nesmí vyžadovat osobní údaje a informace, které nesouvisí se zaměstnáním.¹¹

1.2.4 PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI

Zákon o zaměstnanosti také pojednává o podpoře v nezaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že:

- 1) Získal důchodové pojištění v délce alespoň 12 měsíců zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností.
- 2) Podal žádost o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti na krajskou pobočku Úřadu práce, u níž je v evidenci veden jako uchazeč o zaměstnání.

⁹ Zákon 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, paragraf § 10. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

¹⁰ Tamtéž, paragraf § 11.

¹¹ Tamtéž, paragraf § 12.

- 3) Nepobírá starobní důchod ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána.¹²

Nárok na podporu nemá uchazeč o zaměstnání, který:

- 1) V posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání hrubým způsobem porušil pracovní povinnosti, které vyplývají z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, a pracovněprávní vztah mezi ním a zaměstnavatelem byl z tohoto důvodu ukončen.
- 2) V posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání hrubým způsobem porušil jiné povinnosti zaměstnance stanovené Zákoníkem práce, což vedlo k ukončení pracovněprávního vztahu mezi ním a zaměstnavatelem.
- 3) Má nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, kterou by obdržel, kdyby neměl nárok na výsluhový příspěvek.
- 4) Je v právním vztahu, který vznikl k výkonu některých činností. Jedná se o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti. Měsíční výdělek za tuto činnost nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy, jinak nemůže být fyzická osoba evidovaná jako uchazeč o zaměstnání. Pokud je v tomto právním vztahu ke dni, ke kterému mu má být přiznána podpora v nezaměstnanosti, ztrácí na ní nárok.
- 5) Je v právním vztahu, který vznikl k výkonu některých činností. Jedná se o činnosti typu jednatel společnosti, člen představenstva či člen družstva. Pokud je v tomto právním vztahu ke dni, ke kterému mu má být přiznána podpora v nezaměstnanosti, nárok na podporu zaniká. Na výši příjmu a odměny se nepřihlíží.¹³

O tom, zda uchazeč o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti obdrží nebo ne, rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.¹⁴

¹² Zákon 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, paragraf § 39. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

¹³ Tamtéž, paragraf § 39.

¹⁴ Tamtéž, paragraf § 39.

1.3 DĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE PŘÍČINY VZNIKU

Frikční nezaměstnanost. Tento druh nezaměstnanosti vzniká z důvodu mobility zaměstnanců. Jelikož běžně dochází k přechodům z jednoho zaměstnání na jiné, mnoho pracovníků se na určitou dobu ocitne bez zaměstnání. Doba nezaměstnanosti v těchto případech bývá krátká, ačkoliv se může měnit na základě situace na trhu práce, či změnami v systému sociální podpory státu. Čím vyšší ona podpora pro nezaměstnané je, tím déle jsou ochotni ji čerpat. Zároveň se poté navyšují požadavky na výši mzdy v budoucím zaměstnání. Doba frikční nezaměstnanosti se také může prodlužovat i jinými změnami požadavků osob hledající nové zaměstnání – nejedná se pouze o výši mzdy, ale i o druh práce a pracovního prostředí či dobu, kterou daný člověk stráví dojížděním do nového zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti také patří pracovníci, kteří hledají na trhu práce své první zaměstnání. V anglickém jazyce se tato situace nazývá „people between two jobs“, nebo lidé mezi dvěma zaměstnáními.¹⁵

Strukturální nezaměstnanost. Ta bývá většinou delší než nezaměstnanost frikční. Vzniká kvůli strukturálním změnám na trhu práce – rozpad společností a podniků operujících v určitém oboru, poklesu počtu nabídek práce v určité profesi a nárůstu nabídek v jiné profesi. Pracovníci, kteří se tímto způsobem ocitnou nezaměstnaní, mají určité vzdělání a kvalifikaci, se kterou se už na trhu práce nelze jednoduše prosadit. Nově nezaměstnaní se tedy nacházejí v situaci, kdy jejich dovednosti, zkušenosti a kvalifikace neodpovídají požadavkům nových pracovních pozic. Vniká tak nerovnováha na trhu práce – ačkoliv je zde velký počet osob připravených pracovat, neexistuje dostatek pracovních pozic pro jejich uplatnění.¹⁶ Nabyté vzdělání, kvalifikace a zkušenosti nejsou dostačující pro novou nabídku práce, a tak jsou osoby hledající nové zaměstnání nuceny ke změně. Nejčastější změnou bývá rekvalifikace, která může trvat až několik měsíců. Hledání nového zaměstnání tak nutí zájemce změnit své pracovní návyky, neboli zvyknout si na nové pracovní návyky a prostředí.¹⁷

¹⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 17-19. ISBN 80-901424-9-4.

¹⁶ Tamtéž, s. 19.

¹⁷ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 289. ISBN 978-80-7179-891-0.

Další je *cyklická nezaměstnanost*. Ta v podstatě nastává, když je ekonomika v recesi, tedy když dochází k úbytku pracovních nabídek ve všech profesích a zaměřeních na trhu práce. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti nepomůže uchazečům o zaměstnání rekvalifikace či jiná změna, protože úbytek nabídek práce postihne více méně všechny odvětví, a uchazeči tak nejsou schopni nalézt nové zaměstnání. Často se ve spojitosti s cyklickou nezaměstnaností hovoří o takzvaném „Okunovo zákonu“. Arthur Okun byl americký ekonom, který zjistil, že „*když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, a když naopak domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje*“¹⁸.¹⁹ Ve spojitosti s cyklickou nezaměstnaností se také hovoří o takzvané „sezónní nezaměstnanosti“. Ta je spojená s přírodním cyklem – například v zimě dochází k poklesu nabídek práce ve stavebnictví nebo v turistice. V určitém období se tato zaměstnání nedají vykonávat, nebo se vykonávají v malém množství.²⁰

1.4 DALŠÍ FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI

Skrytá nezaměstnanost bývá tvořena osobami, které nejsou evidované jako nezaměstnaní a ani se o nalezení nové práce nesnaží, ačkoliv by mohli. Bývají nazýváni jako „skrytá pracovní síla“. Většinou se jedná o mladé osoby po dokončení vzdělání, či vdané ženy, ze kterých se po rodičovské dovolené staly takzvané „ženy v domácnosti“. Dále se jedná o zájemce o práci, kteří se neevidují na úřadu práce, ale hledají nové zaměstnání přímo u zaměstnavatelů, nebo o osoby, které momentálně procházející rekvalifikačním či jiným kurzem.²¹

Neúplnou zaměstnaností se rozumí situace, kdy jsou pracovníci nuceni pracovat na zkrácený úvazek nebo s někým sdílejí své pracovní místo, a tím pádem nevyužívají plný rozsah svých kvalifikací a dovedností. Dochází tím i k úměrnému poklesu jejich pracovní

¹⁸ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 292. ISBN 978-80-7179-891-0..

¹⁹ Tamtéž, s. 292.

²⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 19-20. ISBN 80-901424-9-4.

²¹ Tamtéž, s. 20-21.

mzdy. Neúplná zaměstnanost vzniká jako snaha o snížení počtu nezaměstnaných na trhu práce.²²

Další formou je *nepravá nezaměstnanost*. Existují osoby, které jsou nezaměstnané a novou práci odmítají hledat, nebo případně i odmítají různé pracovní nabídky. Jejich cílem je maximálně vyčerpat podporu, kterou v nezaměstnanosti dostávají. Často se také jedná o osoby, které jsou evidovány na úřadu práce jako nezaměstnaní, ale vykonávají někde práci takzvaně „na černo“, neboli nelegálně bez pracovní smlouvy.²³

1.5 NEZAMĚŠTNANOST DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ

Dobrovolná nezaměstnanost nastává v případě, že se pracovník dobrovolně rozhodne opustit stávající zaměstnání a hledá nové. Problémem však je, že se snaží najít zaměstnání s vyšší mzdou, než jakou aktuální trh práce nabízí. Tím pádem nemůže nalézt nové zaměstnání a zůstává nezaměstnaným, protože odmítá nabídky práce, které nesplňují jeho požadavky. Dobrovolnost této nezaměstnanosti se nachází v tom, že pokud by zájemce ustoupil od svých vysokých požadavků na mzdu, nové zaměstnání by našel. Délka dobrovolné nezaměstnanosti se potom přímo odvíjí od stavu systému státní sociální podpory. Pokud je výše podpory v nezaměstnanosti nízká, uchazeč o zaměstnání je motivován a mnohdy i nucen nalézt nové zaměstnání rychleji, a to i na úkor snížení svých požadavků.²⁴

Nedobrovolná nezaměstnanost je poté situace, kdy má uchazeč o nové zaměstnání reálné nároky na nové zaměstnání a s tím spojenou výši mzdy, ale i tak nemůže nové zaměstnání nalézt. Dopad nedobrovolné nezaměstnanosti je na člověka mnohem vyšší, než u té dobrovolné. Nedostává žádné nabídky práce, není přijat ani na pozice, které jsou výrazně pod jeho požadavky na mzdu. Často dochází k demotivaci, pocitům beznaděje. Nedobrovolnou nezaměstnanost může způsobit i zvýšení uzákoněné minimální mzdy.

²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 21. ISBN 80-901424-9-4.

²³ Tamtéž, s. 21-22.

²⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 293-295. ISBN 978-80-7179-891-0.

Zaměstnavatelé jsou nuceni platit alespoň tuto uzákoněnou částku, čímž vznikají problémy u pozic s nízkou kvalifikací, za které byli pracovníci dříve placeni méně.²⁵

1.6 NEZAMĚSTNANOST KRÁTKODOBÁ A DLOUHODOBÁ

Ačkoliv ani jeden z těchto dvou druhů nezaměstnanosti není ideální, právě dlouhodobá nezaměstnanost tvoří největší problémy. Plynou z ní největší sociální důsledky – člověk se nachází v dlouhodobé situaci, kdy nedokáže „uživit“ sebe a případně svou rodinu, ztrácí motivaci, sebeúctu a časem i hodnotu své kvalifikace, vědomostí a dovedností. Ztráta motivace pak mění nedobrovolnou nezaměstnanost na dobrovolnou, protože člověk má pocit, že hledání nového zaměstnání je zbytečné, zvykne si na pohodlný a skromný život bez práce, s pomocí různých forem státních podpor. Dlouhodobá nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, která trvá déle než 1 rok.²⁶

²⁵ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 296-299. ISBN 978-80-7179-891-0.

²⁶ Tamtéž, s. 300.

2 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Práce je pro člověka jednou z nejdůležitějších věcí v jeho životě. Nepřináší mu pouze materiální zisk, ale má i výrazný vliv na jeho sociální postavení. Člověk se cítí důležitý a užitečný pro společnost, ve které se nachází, práce mu také přináší pocit seberealizace. Má pocit, že je pro něj ve společnosti uplatnění, zlepšují se a objevují se pro něj nové sociální vztahy. Vytváří si tak síť sociálních kontaktů. Potkává nové lidi, vytváří si přátelství a jiné vztahy. Práce člověku také napomáhá k vylepšení jeho dosavadních dovedností, vědomostí a schopností, neustále je rozvíjí a upevňuje. Ve spolupráci s ostatními pracovníky se může srovnávat a tudíž i zlepšovat. Rozvíjí si svou osobní identitu a je díky práci schopen odvést přebytek energie, ať už psychické nebo fyzické. Zároveň tím, že pracujeme, stanovujeme vzor pro naše děti, předáváme jim důležité hodnoty pomocí osobního příkladu. Děti si pak pomocí ztotožnění a nápodoby tyto hodnoty přisvojí.²⁷

Právě ztráta práce je pro člověka zásadní změnou v jeho životě. Každý pracující má své návyky. Ztráta zaměstnání tyto návyky rozbourá a člověk je donucen je změnit. Pokud se nezaměstnaný neocitne v zoufalé finanční situaci, může bez práce na určitou dobu přežívat zcela jednoduše. Zprvu se pro něj nezaměstnanost může jevit jako dobrá věc – má náhle více času na své koníčky, na svou rodinu a přátele, může trávit svůj čas tak, jak si sám zvolí. Nicméně z dlouhodobého hlediska se nezaměstnanost jeví jako trest, spíše než odměna. A to jak po finanční, tak i po sociální stránce. Člověk začne ztrácet sociální kontakty s přáteli a kolegy, které předtím nabyt. Ztratí své místo v sociálních kruzích, ve kterých se předtím nacházel. Vznikne tak jistá osobní nejistota. V práci mohl člověk nadále rozvíjet své dovednosti, ale najednou nemá tu možnost. Život každého člověka funguje v určitém rytmu, avšak když dříve zaměstnaný člověk o svoje zaměstnání přijde, naruší se tím i jeho životní rytmus.²⁸

Člověk se pak cítí vyřazený ze společnosti, ztrácí smysl života. Ztrácí pojem o realitě, o světě kolem něj. Nastupuje strach a nejistota ohledně jeho budoucnosti, ať už po

²⁷ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 75. ISBN 80-247-9006-8.

²⁸ Tamtéž, s. 76.

finanční nebo sociální strážce. Jedinec se poté ocitá ve stresu, ztrácí sebeúctu, kterou předtím ve své práci získal. Zároveň je pod tlakem společnosti – na ztrátu zaměstnání a případně následný neúspěch nalézt nové zaměstnání je ve společnosti nahlíženo jako na životní selhání.²⁹

2.1 DŮLEŽITÉ VLASTNOSTI PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Podle Giddense existuje šest klíčových vlastností práce, které hrají pro člověka důležitou roli:

1. *Peníze.* Zajišťují pro člověka zdroj obživy, může díky nim uspokojovat své potřeby. Jakmile jedinec přijde o zaměstnání a tím pádem o mzdu a peníze, nastupuje strach a obavy. Jedinec bez nich najednou nedokáže fungovat v každodenních situacích, životě.
2. *Činnost.* Jak už bylo uvedeno výše, práce poskytuje člověku možnost rozvíjet své dovednosti a získávat nové pomoci pracovní činnosti. Najednou je člověk nemá kde rozvíjet a získávat, nebo jsou jeho možnosti velmi omezené. Zároveň v práci – tedy v pracovním sociálním prostředí – může odvádět psychickou a fyzickou energii, které se při nezaměstnanosti objeví přebytek.
3. *Různorodost.* Pracovní prostředí se od toho domácího liší především svou různorodostí. Představuje pro člověka rozdíl, změnu. A to i při jednotvárné práci. Může totiž trávit čas děláním činností, které by v domácím prostředí nedělal.
4. *Časová struktura.* Při nezaměstnanosti ztrácí člověk časovou strukturu, kterou si ještě jako zaměstnaný vytvořil. Ztrácí smysl a orientaci v čase, může se začít nudit, jakmile jeho den nemá onu časovou strukturu. Zaměstnání nás nutí k organizaci celého dne, odvíjejí se on něj naše další plány.
5. *Sociální kontakty.* Ty po ztrátě zaměstnání začnou mizet. V pracovním prostředí nenavazujeme pouze kolegiální vztahy, ale vytváříme i přátelství. Operujeme v sociálních skupinách a prosazujeme si v nich určitou sociální roli. Tím pádem ztrácíme kontakty, které jsme měli ještě předtím, než jsme začali pracovat. Přátelství, které jsme vytvořili v pracovním prostředí, se pro nás tedy stávají velmi důležité,

²⁹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada, 2002, s. 75-76. ISBN 80-247-9006-8.

trávíme s těmito lidmi podstatnou část každého dne. Proto může být ztráta zaměstnání pro některé takovou „ránou“. Jsou nuceni tyto vztahy omezit, nemají příležitost být s přáteli tak často. Ačkoliv mají dost volného času, jejich zaměstnaní přátele je nemají.

6. *Osobní identita*. V pracovním prostředí si postupem vytváříme svojí osobní identitu. Stejně tak i svou sociální identitu v sociálních skupinách na pracovišti. Při ztrátě práce o tyto identity člověk přijde, alespoň z části. Ztrácí sebeúctu a sebedůvěru. Především u mužů je toto spojeno s neschopností přinést do domácnosti dostatek financí k užití rodiny.³⁰

2.2 RODINA

Důležitou součástí života každého člověka je rodina. Ztráta zaměstnání poté nepostihne jenom daného jedince, ale i celou jeho rodinu. Nejčastěji bývají postiženy děti rodičů, kteří zaměstnání ztratili. Dotknout se to však může i širšího kruhu rodiny. Ano, při ztrátě zaměstnání se objevují i pozitivní věci – člověk má na svoji rodinu více času, může trávit více chvil se svými dětmi. Ale s příchodem finančních potíží – v důsledku nezaměstnanosti – nastávají krize. Narušuje se celý rodinný systém, jejich denní zvyklosti. Dochází k jeho dezorganizaci. Nezaměstnaný ve své rodině také ztrácí svůj sociální status, mění se jeho postavení. Mnoho rodin vidí manžela či otce jako toho, který má rodině přinášet obživu. Při ztrátě zaměstnání tak muž trpí, má pocit, že není dostatečně kompetentní k tomu, aby svou rodinu uživil. Celá rodina poté může trpět změnami v jejich sociálních vztazích, a to nejen ve svém okolí, ale i v dané rodině. Vztahy mezi jednotlivými členy domácnosti mohou být kvůli všem změnám úplně zničeny. Nebo se naopak mohou jejich vztahy upevnit pomocí podpory, kterou nezaměstnaný od své rodiny dostává. V horších případech může dojít až k sociální izolaci celé rodiny. Ta nemusí být způsobena společností, ve které se rodina nachází, ale samotnou rodinou, která se kvůli například studiu rozhodne odloučit od společnosti.³¹

³⁰ GIDDENS, A. *Sociologie*. 2. vyd. Praha: Argo, 2013, s. 840-842. ISBN 728-80-257-0807-1.

³¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 67-68. ISBN 80-901424-9-4.

2.3 OBAVY ZE ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ

Časté jsou také obavy ze ztráty zaměstnání. Tyto obavy může způsobovat mnoho faktorů, které většinou bývají propojené. Může se jednat o nedůvěru ve vedení společnosti, nemožnost kariérního růstu a současný nárůst pracovních aktivit a povinností. To vede ke ztrátě kontroly nad svým pracovním tempem a sebedůvěry. Jiné obavy mohou vycházet přímo z osobního života jedince – může se jednat o špatný zdravotní stav nebo finanční problémy. V případě zdravotních potíží pak může mít jedinec strach, že pracovní prostředí nebude ochotné přizpůsobit se jejich novým potřebám.³²

³² GIDDENS, A. *Sociologie*. 2. vyd. Praha: Argo, 2013, s. 842-843. ISBN 728-80-257-0807-1.

3 SOCIÁLNÍ IZOLACE – VLIV NEZAMĚŠTANOSTI NA SOCIÁLNÍ STATUS ČLOVĚKA

Sociální izolaci lze rozdělit na dvě části. První je izolace od sociálních kontaktů, které člověk získal v pracovním prostředí. Ty po ztrátě zaměstnání začnou ubývat díky nepřítomnosti jedince v daném pracovním prostředí. Zároveň dochází ke ztrátě zájmu přátelské vztahy nadále udržovat. Tyto vztahy a kontakty byly vystavěny na pracovišti na základě společných zkušeností a zážitků z daného pracoviště. Je tedy přirozené, že poté nezaměstnaný a jeho bývalí kolegové a přátelé z pracovního prostředí nenacházejí společná témata konverzace a zájmy k tomu, aby vztahy nadále udržovali.³³

Druhou částí jsou sociální kontakty, které člověk nezískal v pracovním prostředí a ani s ním nemusejí nijak souviset. Jak píše Mareš, mnoho studií poukazuje na to, že nezaměstnaný začne omezovat své sociální styky jak s širším okolím, tak i tím blízkým, někdy dokonce i v linii blízké rodiny. Nezaměstnaný nechce trávit svůj čas se zaměstnanými, protože to pro něj představuje neustálou upomínku toho, o co přišel. Zároveň si nepřeje trávit čas ani s jinými nezaměstnanými, protože jim to přijde depresivní.³⁴

3.1 ZTRÁTA SOCIÁLNÍHO STATUSU

Pojem „sociální status“ se podle Kellera dá definovat takto: *„Pojem statusu naznačuje, že různí lidé zaujímají v rámci skupin různé postavení. V jejich jednání se projevují nejen jejich individuální zvláštnosti, ale též nutnost chovat se způsobem, který v očích druhých odpovídá zastávané pozici, výši statusu.“*³⁵

Jedná se tedy o jakousi sociální prestiž, kterou člověk podle ostatních v dané společnosti má. Existují tak očekávání, která musí dodržovat. Ztrátou zaměstnání jedinec tuto prestiž ztrácí, dochází k velkému ponížení jeho sociálního statusu. Společnost na nezaměstnané

³³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 69-70. ISBN 80-901424-9-4.

³⁴ Tamtéž, s. 69-70.

³⁵ KELLER, J. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2004, s. 43. ISBN 80-86429-39-3.

nahlíží jako na někoho podřadného. Nesplňuje dané sociální normy společnosti. Ztratil svou předchozí pozici ve společnosti a kvůli nedostatku financí není schopen poskytnout sobě a své rodině to, co „normální“ – tedy zaměstnaný – člen společnosti může, ať už se jedná o kvalitu nakupovaných potravin nebo například oblečení. Nebo může být finanční situace rodiny přijatelná, ale začnou vznikat pocity takzvané „relativní chudoby“. Ty vznikají kvůli srovnávání svého stavu s ostatními ve společnosti a existují ve všech společenských vrstvách. Na nezaměstnaného jsou i po ztrátě jeho sociálního statusu kladeny požadavky a nároky. Pokud je odmítne plnit, může se setkat s odsouzením ze strany společnosti nebo případně ztratí státní sociální podporu v nezaměstnanosti. Pokud si jedinec není schopen najít „včas“ nové zaměstnání nebo si jej prostě zatím nehledá, společnost na něj nahlíží jako na někoho líného, na někoho, kdo se nesnaží, kdo vzdal hledání nového zaměstnání.³⁶

3.2 NEZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ JEVY

Spolu s pojmem „sociálně patologické jevy“ bývá často zmiňován pojem „sociální deviace“, tedy odchýlné chování. Co je ale odchýlné chování? Havlík na tuto otázku odpovídá takto: *„Co jedna kultura pokládá za normální, v jiné může být vyhodnoceno a sankcionováno jako deviantní a patologické. Deviace totiž není nic jiného než chování odchýlné od společensky přijatých norem. ... Problémem je pak otázka, od jakých norem se chování odlišuje (od zvyků, obyčejů atd. či od zákonných norem, do jaké míry (dnes a denně určité normy překračujeme – např. chodíme často na červenou) a jaké jsou pak sankce (pozitivní i negativní, formálně stanovené i neformálně působící).“*³⁷ U nás se mezi deviantní chování řadí především kriminalita, sebevražednost, braní nelegálních drog, ale mohou se sem řadit i různé neurózy a psychózy nebo úrazovost.³⁸

Nezaměstnaný člověk není jediný, koho ona nezaměstnanost postihuje. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje i celou společnost. Především u mladých lidí dochází k nárůstu konzumace alkoholických nápojů a braní dalších nelegálních drog. Dalším problémem je častější výskyt nemocí a závislost na lécích. Vysoké procento sebevražd je tvořeno právě

³⁶ MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005, s. 305-306. ISBN 80-7367-002-X.

³⁷ HAVLÍK, R. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Karolinum, 2007, s. 103. ISBN 978-80-246-1385-7.

³⁸ Tamtéž, s. 103.

nezaměstnanými. Nejčastěji se v případě sebevraždy jedná o věkovou skupinu 40 až 50 let. Celkově dochází k navýšení kriminality, násilí, rasových konfliktů, sebevražd a počtu lidí, kteří museli být hospitalizováni. Zprvu vidí spousta lidí nezaměstnanost jako „volno“, dovolenou, to se však začne spolu s prodlužováním nezaměstnanosti měnit. Začnou se objevovat pocity smutku, beznaděje, člověk se cítí nepotřebný pro společnost, ve které se mu dříve dařilo. Nezaměstnaný začne ztrácet úctu a víru ve svůj stát, který mu měl s nalezením řešení – a tedy nového zaměstnání – pomoci. A to i přes to, že jej onen stát podporuje v nezaměstnanosti skrze státní sociální podporu. Jedinec poté hledá únikové cesty ze svého trápení – ať je to alkohol nebo drogy, utlačování různých rasových skupin, aby si dokázal svoji nadřazenost ve společnosti, nebo sebevražda.³⁹

³⁹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 115-116. ISBN 80-247-9006-8.

4 VLIV NEZAMĚŠTNANOSTI NA FYZICKÉ A PSYCHICKÉ ZDRAVÍ

4.1 MODEL ŽIVOTNÍHO STRESU

Nezaměstnanost může způsobovat řadu problémů, ať už fyzických nebo psychických. Hlavním „spouštěčem“ bývá právě stres. Buchtová jej charakterizuje takto: „*Stresem nazýváme celkovou neurohumorální obrannou odpověď organismu na mimořádně silný podnět, tzv. stresor. Cílem je příprava organismu na zvýšený výdej energie, tj. na útok nebo útěk.*“⁴⁰

Stresor je podnět, který organismus přijímá – může být fyzikální, biologický, sociální, chemický apod. Organismus tento stresor zhodnotí a uváží, zda jej ohrožuje na životě. Pokud ano, vznikne tím stresová reakce a negativní emoční odezvy. Ty se mohou projevat v mnoha podobách – strach, úzkost, deprese či hněv. Jak délka stresu, tak i jeho častost poté ovlivňují dopad na zdraví organismu. Stresy mohou konstantě trvat až několik let, záleží na tom, jak moc se organismus nachází ve společnosti daného stresoru. Avšak i krátká „setkání“ s určitým stresorem mohou vést k dlouhodobému stresu. Častěji potom bývá postiženo zdraví psychické.⁴¹

4.2 FYZICKÉ ZDRAVÍ

V minulosti měla ztráta zaměstnání velký dopad na fyzické zdraví především z jednoho důvodu – doslovný nedostatek financí k uživení rodiny a následné hladovění. V dnešní době už se tento problém neobjevuje v takové míře, jako dříve. Nezaměstnaný má možnost využít státní sociální podpory. I přes to se však nezaměstnanost na fyzickém zdraví člověka projevuje. Hlavním důvodem je stres ze ztráty zaměstnání. Z toho důvodu se mnoho nezaměstnaných uchyluje k dočasnému útěku od svého trápení. Jedinci se pak

⁴⁰ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 137-138. ISBN 80-247-9006-8.

⁴¹ Tamtéž, s. 137-138.

uchylují k legálním drogám – cigarety a alkohol – nebo případně i k drogám nelegálním. Vysoké hladiny stresu také mohou vést k různým kardiovaskulárním onemocněním.⁴²

Kromě požívání legálních či nelegálních drog je problém v tom, že nezaměstnaní jedinci přestávají pečovat o své fyzické zdraví tak, jak o něj pečovali předtím. Obvyklé bývá zhoršení stravování, ať z důvodu nedostatku financí, apatie či nechutenství. Stejně tak je to se cvičením. Ano, někteří jedinci mohou naopak cvičit víc a stravovat se lépe, jelikož mají při absenci zaměstnání více času se o sebe starat. Větší část nezaměstnaných však naopak tyto činnosti omezí a nevěnuje se jim tolik, jako předtím. Toto zanedbávání fyzického zdraví poté může vést k mnoha fyzickým potížím a onemocněním. Nejčastěji bývá postižena kardiovaskulární soustava. Postižení však nemusí být pouze nezaměstnaní a jejich těla. U žen mohou vzniknout různé porodní a poporodní potíže – nízká váha novorozence či vyšší kojenecká úmrtnost. Mezi důsledky nezaměstnanosti na fyzické zdraví se řadí také sebevražda.⁴³

4.3 PSYCHICKÉ ZDRAVÍ

Ztráta zaměstnání představuje velkou změnu v životě jedince. Musí se adaptovat na změny, které se v jeho životě objevily, což není vždy jednoduché. Jedinec ztrácí své ideály a aspirace, neustále se srovnává s ostatními – zaměstnanými – ve svém okolí. Zároveň se také srovnává se sebou samým – s ideálním obrazem sama sebe, případně s obrazem svého minulého, zaměstnaného já. To může vést ke ztrátě sebeúcty a případně až k depresi. Nezaměstnaní často rezignují, nemají dále snahu se zlepšit či navrátit se ve společnosti tam, kde byli dříve.⁴⁴

Buchtová uvádí několik psychologických poruch, které mohou být způsobeny ztrátou zaměstnání: duševní poruchy způsobené požívání psychoaktivních látek, poruchy nálad,

⁴² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 71-72. ISBN 80-901424-9-4.

⁴³ DOOLEY, D., J. FIELDING a L. LEVI. *Health and unemployment*. Irvine: Annual Reviews Inc., 1996, s. 454-455. Dostupné z: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.pu.17.050196.002313>

⁴⁴ SHEERAN, P., D. ABRAMS a S. ORBELL. *Unemployment, self-esteem, and depression: A social-comparison theory approach*. Kent: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1995, s. 67. Dostupné z: https://kar.kent.ac.uk/19046/1/abrams_unemployment_self.pdf

neurotické poruchy, poruchy osobnosti či somatická onemocnění. ⁴⁵ Vágnerová je popisuje takto:

Závislost na psychoaktivních látkách. To jsou látky, které ovlivňují po aplikaci psychický stav člověka. Pro mnoho nejen nezaměstnaných lidí představují únik z reality, ve které se nacházejí. Psychoaktivní látky přinášejí pocity štěstí, pohody a inspirace. Člověk skrze ně může dosáhnout uspokojení, úniku od každodenního stresu, úniku od stereotypu a nudy. Často především mladí lidé požívají či jinak aplikují psychoaktivní látky ze sociálních důvodů – nacházejí se ve společnosti, která by je jinak neakceptovala. Důsledků požívání psychoaktivních látek je mnoho, například intoxikace, psychická a somatická poškození či vytvoření závislosti na dané psychoaktivní droze. Při závislosti se poté projevuje abstinenční syndrom spojený s akutní potřebou získat danou drogu, neschopnost fungovat v každodenním životě bez použití dané drogy, neschopnost přestat drogu používat. Závislost může být biologická (tedy stav, kdy se organismus na danou látku adaptuje) nebo psychická (především u drog, které přinášejí uspokojení). Nejčastěji vzniká závislost na alkoholu. Tato závislost má poté dopad na celé sociální prostředí, ve kterém se závislá osoba vyskytuje. Dále může vzniknout závislost například na opioidech, kanabioidech, halucinogenech či organických rozpouštědlech. Závislost má poté velký dopad na psychiku člověka. Zhoršují se kognitivní schopnosti (paměť, koncentrace), mění se hierarchie hodnot, životní styl a emoční prožívání je deformováno, tedy že například jedinec prožívá nepřiměřené emoční reakce. Závislost má i sociální důsledky – ztráta sociálních vztahů, nerespektování norem, sobeckost. ⁴⁶

Poruchy nálad. Ty se projevují jako nepřiměřené reakce na každodenní situace. Můžou být *unipolární* (buď jen manické, nebo jen depresivní), nebo *bipolární*. U bipolární poruchy se střídají stavy deprese a mánie. Tyto stavy mohou mít různé délky trvání. Poruchy nálad ovlivňují nejen postižené jedince, ale celé jeho okolí. Záleží na typu jeho poruchy – pokud člověk trpí depresemi, může přenášet svou náladu i na ostatní ve svém okolí, které se poté cítí stísněně. Jeho okolí se nelíbí, že oni musí pracovat a plnit ve svém

⁴⁵ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 139-145. ISBN 80-247-9006-8.

⁴⁶ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Praha: Portál, 1999, s. 31-42. Druhá část. ISBN 80-7178-214-9.

životě různé úkoly, zatímco depresivní člověk není schopen ničeho a pouze apaticky přihlíží. Navíc se jeho blízkému okolí často nezdá, že jeho důvody k depresi by byly opravdu tak vážné, aby ji člověk nedokázal „překonat“, zdá se jim to neoprávněné. Naopak manický člověk je až přespříliš aktivní a optimistický, mají tendence přehnaně utrácet a je tedy nutné nad nimi „držet dozor“. ⁴⁷

Neurotické poruchy. Ty se projevují změnami prožívání a můžou vést k narušení emocí, měnit fyziologické reakce, chování (tyto změny si postižený uvědomuje, ale nemůže se jich zbavit – koktání, nutkavé jednání) nebo uvažování (neschopnost vyřešit problém, opakování stejných chyb vedoucí k neurotickým reakcím). Problém pro člověka s neurotickou poruchou představují pocity ohrožení, strachu a úzkosti. Může v nich hrát roli dědičnost nebo vnější vlivy prostředí. Mezi neurotické poruchy patří *úzkostná porucha* (ta se projevuje pocity napětí a úzkosti, kde nelze určit zdroj těchto pocitů), *panická porucha* (ta se projevuje ataky paniky, které nejsou ničím vyvolány a nelze je předvídat), *fobická úzkostná porucha* (ta se projevuje nepřiměřeným strachem z něčeho, z čeho by člověk strach mít neměl, jelikož to pro něj nepředstavuje hrozbu, například klaustrofobie – strach z uzavřených prostorů), *obsedantně-kompulzivní porucha* (existence obsesí a kompulzí – nutí člověka k opakování určitého vzoru chování, člověk musí plnit určité rituály, aby se uklidnil), *reakce na závažný stres* (posttraumatická stresová porucha), *somatoformní poruchy* (hypochondrický charakter, člověk neustále vyžaduje lékařská vyšetření jelikož má pocit, že s jeho tělesným zdravím je něco v nepořádku) a další poruchy jako *poruchy příjmu potravy* či *poruchy spánku, poruchy řeči*. Osoby trpící neurotickou poruchou mívají často nižší sebevědomí, pocity nejistoty, vyhýbají se společnosti, reagují nepřiměřeně. Především u neurotických poruch řeči mají postižené osoby strach ze společnosti, protože je na ně automaticky nahlíženo jako na méně inteligentní či nevzdělané. ⁴⁸

Poruchy osobnosti. Ty představují jakousi odchylku ve fungování různých psychických funkcí. Osoba každodenní situace prožívá jiným způsobem a jinak uvažuje, jinak se chová než „zdravý“ člověk. Těchto projevů není možné se zbavit, jsou pevnou součástí

⁴⁷ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Praha: Portál, 1999, s. 100-105. První část. ISBN 80-7178-214-9.

⁴⁸ Tamtéž, s. 106-117. První část.

sktruktury osobnosti. Nejzávažnější poruchou je rozpad osobnosti. Dochází k rozpadu osobnosti člověka a jeho jednotlivé součásti už nejsou schopny pracovat společně.⁴⁹

Jako další jsou často uváděny *somatická onemocnění*. To jsou fyzická onemocnění, která mohou pramenit z psychologických problémů. Ty v kombinaci s fyziologickými dispozicemi mohou vést k onemocněním jako například cukrovka, astma, vysoký krevní tlak nebo k různým srdečním chorobám. Časté jsou také choroby žaludku jako například choroba vředová. Projevovat se také mohou různé kožní choroby. K těmto problémům může vést nejen nezaměstnanost, ale i naopak velmi časté pracování „přesčas“. Obojí navyšuje stres, který poté může vést k různým obtížím. Při léčbě somatických onemocnění je klíčové nalézt původní problém, který mohl chorobu či onemocnění způsobit. Člověk může být z fyzické stránky léčen, ale starosti a bolesti se budou neustále vracet, pokud je jejich základ v nějakém psychologickém problému.⁵⁰

⁴⁹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Praha: Portál, 1999, s. 24. První část. ISBN 80-7178-214-9.

⁵⁰ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 116-123. ISBN 978-80-247-4282-3.

5 MOŽNÉ ZPŮSOBY POMOCI V NEZAMĚSTNANOSTI

5.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako souhrn veškerých opatření, kterými se stát snaží dosáhnout maximální úrovně zaměstnanosti. Snaží se vytvořit rovnováhu na trhu práce a zajistit efektivní využití pracovních sil, které na trh práce vstupují. Stát však není jediným subjektem, který se na tom podílí – mezi další subjekty patří například firmy, zaměstnavatelé a odbory. Politika zaměstnanosti má několik cílů. Mezi ně patří především zabezpečení práva na zaměstnání, které bylo uvedeno v první kapitole této bakalářské práce. Dále politika zaměstnanosti podporuje vytváření nových pracovních míst, rozvíjí infrastrukturu trhu práce, podporuje zabezpečení nezaměstnaných formou sociálních podpor a dávek v nezaměstnanosti a v neposlední řadě se soustředí na zvýšení adaptability pracovníků, rozvíjí různé způsoby pomoci v nezaměstnanosti.⁵¹

5.2 PORADENSTVÍ

Poradenství je odborná pomoc, která je poskytovaná uchazečům o zaměstnání. Proces poradenství lze rozdělit do tří fází. Ačkoliv se zde hovoří o pomoci dlouhodobě nezaměstnanému, stejný postup se dá použít i při krátkodobé nezaměstnanosti.

1. Fáze – Analýza aktuální situace dlouhodobě nezaměstnaného

Během této fáze je odborník seznámen s aktuální situací, ve které se nezaměstnaný nachází. Dokáže nalézt překážky, které nezaměstnanému brání v nalezení nového zaměstnání. Určí jeho dovednosti, znalosti a schopnosti a veškeré jeho silné stránky, pomocí nichž může nalézt nové zaměstnání. Během první fáze poradce využívá hned několika technik, kterými situaci nezaměstnaného analyzuje. Mezi ně patří například poradenský rozhovor na počátku profesního poradenství, koláž, dotazník spokojenosti v různých životních oblastech nebo osobní SWOT analýza. Nezaměstnaný také může

⁵¹ RIEVAJOVÁ, E., *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009, s. 231-232. ISBN 978-80-225-2878-8.

podstoupit několik různých testů, jako například test profesních zájmů BIT II, test kognitivního odhadu, test pozornosti D2 nebo orientační test profesního zařazení.⁵²

2. Fáze – Seznámení se s vhodnými a dostupnými profesemi

V této fázi je nezaměstnaný seznámen s charakteristikami a požadavky různých profesí. Je poukázáno na profese, které jsou pro nezaměstnaného vhodné a dostupné. To se odvíjí také od regionu, ve kterém se nezaměstnaný nachází. Poradce zjistí, jaké profese jsou v daném regionu dostupné, co je pracovní náplň a jaké jsou pracovní podmínky. V této fázi poradce opět využívá hned několika technik. Mezi ně patří seznámení se s profesí prostřednictvím exkurze přímo u zaměstnavatele, seznámení se s profesí prostřednictvím videoukázek nebo virtuální firma. U metody virtuální firmy poradce nasimuluje reálné situace, procesy a úkoly, se kterými by se nezaměstnaný setkal ve skutečné firmě. Dále existuje také takzvaná technika „Co bych dělal, kdybych byl...?“. Ta napomáhá nezaměstnanému vytvořit reálnou představu o tom, jak by zvládal profesi, o kterou má zájem a porovnat ji s představami, které nezaměstnaný má.⁵³

3. Fáze – Řešení situace dlouhodobě nezaměstnaného

Tato fáze poradenského procesu se zaměřuje především na odstranění překážek, které nezaměstnanému člověku brání v nalezení nového vhodného zaměstnání. Porovnáním informací, které poradce získal v předchozích dvou fázích, se snaží nalézt pro nezaměstnaného ideální zaměstnání, které je pro něj vhodné jak z hlediska jeho schopností, vědomostí a dovedností, ale také z hlediska dostupnosti profese v daném regionu. Je tedy vytvořen konkrétní plán, pomocí jehož je nezaměstnaný schopný získat zaměstnání a adaptovat se na něj. Poradce nezaměstnanému radí, jak správně využít inzerát při hledání zaměstnání, jak nejlépe zvládnout otázky u výběrového řízení, jak zvládnout zkušební dobu, jak činit správná rozhodnutí při volbě nového zaměstnání. Může využívat technik typu hraní rolí, modelových přijímacích rozhovorů či může s nezaměstnaným vytvořit plán jeho cesty. Součástí této fáze je také profesní poradenství

⁵² PLESNÍK, V., ŠOBÁŇOVÁ, P., *Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. Praktické metody, techniky a postupy*. Krnov: Reintegra, 2014, s. 2, 4. ISBN: 978-80-905810-1-2. Dostupné z: https://web2.mlp.cz/koweb/00/04/06/83/28/profesni_poradenstvi.pdf

⁵³ Tamtéž, s. 2, 4, 68-70.

specifickému uživateli – může se jednat o nezaměstnaného se zdravotním či mentálním postižením, zadluženou osobu, nezaměstnaného trpícího depresí, závislého na drogách a alkoholu či osobu čelící domácímu násilí.⁵⁴

Několik typů poradenství nabízí Úřad práce České republiky. Patří mezi ně například:

1. *Interní individuální poradenství.* To je zaměřené na konkrétní osobu. Poradce nezaměstnanému pomáhá s volbou vhodného zaměstnání či volbou rekvalifikačních kurzů. Případně může pomáhat osobám se zdravotním postižením připravit se na zaměstnání. Nabízí také služby poradenství při vytváření životopisů či motivačních dopisů.
2. *Interní skupinové poradenství.* Tedy poradenství pro větší skupinu lidí. Může se jednat o informační schůze pro nově evidované nezaměstnané osoby. Tento druh poradenství je zaměřený na různé techniky hledání práce, pracovněprávní či finanční gramotnost nebo sebe reprezentaci na trhu práce.
3. *Interní poradenské programy.* To je kombinace individuálního a skupinového poradenství. Jsou zaměřeny především na dlouhodobě nezaměstnané, mladistvé, absolventy a zdravotně postižené osoby.
4. *Externí poradenské programy.* V současné době (naposledy aktualizováno 11. 10. 2019) jsou nabízeny dva programy: *Práce má smysl* a *Bilanční diagnostika*. *Práce má smysl* se zaměřuje na rozvoj klíčových kompetencí, zvládnání emocí, pracovněprávní a finanční gramotnost a různé techniky hledání zaměstnání. Program *Bilanční diagnostika* představuje soubor psychodiagnostických metod, pomocí nichž jsou posuzovány schopnosti, vlastnosti a dovednosti nezaměstnaného. Na základě této diagnostiky je poté uchazeči řečeno, jak maximálně využít své kompetence.⁵⁵

⁵⁴ PLESNÍK, V., ŠOBÁŇOVÁ, P., *Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. Praktické metody, techniky a postupy*. Krnov: Reintegra, 2014, s. 2, 4. ISBN: 978-80-905810-1-2. Dostupné z: https://web2.mlp.cz/koweb/00/04/06/83/28/profesni_poradenstvi.pdf

⁵⁵ *Poradenství – Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2019-12-02] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenstvi-3>

5.3 REKVALIFIKACE

V Andragogickém slovníku je rekvalifikace popsána takto: „Změna dosavadní kvalifikace získáním nové nebo rozšíření stávající kvalifikace. Rekvalifikační vzdělávání nejčastěji využívají nezaměstnaní, ale není neobvyklé, že rekvalifikační vzdělávací programy absolvují i zaměstnanci, kteří si chtějí doplnit či rozšířit stávající kvalifikaci. Akreditace těchto programů je v gesci MŠMT a MPSV, případně dalších orgánů (MV a MZ). MPSV zvýšilo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti objem finančních prostředků, jež jsou vynakládány na rekvalifikaci nezaměstnaných osob. Absolvent rekvalifikačního vzdělávání obdrží po úspěšném složení zkoušky osvědčení, které ho opravňuje k výkonu povolání.“⁵⁶

Existuje několik podmínek, které musí zájemce o rekvalifikační kurz splnit, jinak se jej nemůže zúčastnit:

1. Musí být evidován na krajské pobočce Úřadu práce jako uchazeč či zájemce o zaměstnání.
2. Musí mít příslušnou úroveň kvalifikace či stupně vzdělání k výkonu dané profese, aby se mohl rekvalifikačního kurzu zúčastnit. Záleží na typu rekvalifikačního kurzu.
3. Musí být zdravotně způsobilý jak k absolvování daného kurzu, tak k výkonu daného zaměstnání.
4. Rekvalifikace pro něj musí být nezbytná, jinak není schopen získat vhodné pracovní místo.
5. Rekvalifikace pro něj musí být účelná, tedy pro něj její absolvování představuje skutečné zvýšení šance nalézt nové zaměstnání.⁵⁷

Rekvalifikační kurzy se konají v rekvalifikačních zařízeních. Ty musí být akreditované – to znamená, že výstupní osvědčení o úspěšném splnění rekvalifikačního kurzu jsou platná celostátně. Rekvalifikace může probíhat ve školských zařízeních, jako jsou střední, vyšší

⁵⁶ PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 234-235. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁵⁷ *Rekvalifikace – Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2019-12-02] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

odborné a vysoké školy. Dále mohou probíhat v soukromých vzdělávacích zařízeních nebo v podnikových zařízeních. Záleží na typu rekvalifikace. Rekvalifikační kurzy jsou pak u uchazečů o zaměstnání plně hrazeny krajskou pobočkou Úřadu práce, pokud nezaměstnaného do rekvalifikace zařadí. Krajská pobočka Úřadu práce může v některých případech přispět uchazečům i na náklady, které jsou s rekvalifikací spojené, jako například jízdné či ubytování. Pokud však uchazeč o zaměstnání rekvalifikační kurz odmítne dokončit nebo odmítne hledat a přijmout pracovní pozici v profesi, které by pomocí rekvalifikace mohl dosáhnout, musí uhradit veškeré tyto náklady sám.⁵⁸

Pokud má uchazeč o zaměstnání zájem o rekvalifikaci, musí s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce sepsat písemnou dohodu. V té se uvádí hned několik údajů o rekvalifikačním kurzu – jeho obsah, jeho délka, způsob a místo konání. Další částí dohody je také uvedení způsobu, kterým bude rekvalifikační kurz ukončen a jak budou ověřeny nabyté znalosti a dovednosti. Uvedena musí být také profese a pracovní činnost, na kterou by účastníka měl rekvalifikační kurz připravit, a také závazek plné úhrady nákladů účastníkem v případě, že rekvalifikační kurz nedokončí.⁵⁹

Pokud je účastník kurzu uchazeč o zaměstnání, má nárok na podporu při rekvalifikaci, pokud je rekvalifikace zabezpečována krajskou pobočkou Úřadu práce. To však pouze v případě, že není ke dni počátku rekvalifikačního kurzu poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci dosahuje výše 60% průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč o zaměstnání pobíral ve svém posledním zaměstnání. V případě uchazečů vykonávajících samostatnou výdělečnou činnost je výše podpory při rekvalifikaci stanovena procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.⁶⁰

Uchazeč o zaměstnání si může sám zvolit rekvalifikační kurz. V tomto případě se hovoří o takzvané *zvolené rekvalifikaci*. Zvolí si tedy zaměření rekvalifikace a rekvalifikační zařízení, ve kterém se bude kurz odehrávat. Zájemce musí na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky podat žádost a vyplnit formulář, takzvaný „Zájem o zvolenou

⁵⁸ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 76. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁵⁹ Tamtéž, s. 77.

⁶⁰ *Rekvalifikace – Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2019-12-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

rekvalifikaci“. Požádat o zvolenou rekvalifikaci musí nejméně 30 dnů před termínem započetí kurzu. ⁶¹ Krajská pobočka Úřadu práce poté posoudí, zda je zvolený rekvalifikační kurz vhodný. Pokud účastník rekvalifikačního kurzu kurz úspěšně dokončí, krajská pobočka Úřadu práce uhradí náklady. Existuje však limit úhrady, a to 50 000 Kč za 3 kalendářní roky. Pokud cena rekvalifikačního kurzu přesáhne tento limit, uchazeč musí rozdíl uhradit sám. ⁶²

⁶¹ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 77-78. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁶² PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014, s. 107. ISBN 978-80-7452-033-4.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 CÍLE PRAKTICKÉ ČÁSTI

Cílem praktické části této bakalářské práce je pomocí kvantitativní metody (dotazníku) nalézt problémy, se kterými se nezaměstnaní setkávají, určit následky ztráty zaměstnání a určit bariéry, kvůli nimž nemohou nalézt nové zaměstnání. Cílem je také navrhnout různé varianty řešení této problematiky. Na základě těchto cílů a jednotlivých otázek v dotazníku byly stanoveny následující hypotézy. Po analýze výsledků průzkumu dojde k jejich potvrzení či vyvrácení:

Hypotéza č. 1

Lze předpokládat, že alespoň 30% nezaměstnaných se cítí vyloučeno ze společnosti nebo pocítilo zhoršení rodinných a přátelských vztahů.

Hypotéza č. 2

Lze předpokládat, že nadpoloviční většina nezaměstnaných se cítí ve stresu.

Hypotéza č. 3

Lze předpokládat, že alespoň 60% nezaměstnaných věří, že existují bariéry, které jim brání v nalezení nového zaměstnání.

6.1 POUŽITÉ METODY

Výzkumné metody rozlišujeme na kvalitativní nebo kvantitativní. Kvalitativní metody se většinou zaměřují na menší skupiny respondentů. Cílem průzkumů je získat hlubší pochopení dané problematiky. Mezi nejčastěji využívané kvalitativní metody se řadí například rozhovor a pozorování.⁶³

⁶³ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, s. 49-52. ISBN 80-7367-040-2.

Oproti tomu kvantitativní metody bývají využívány při průzkumech, do kterých se zapojuje větší množství respondentů. Nejčastěji volenou metodou je dotazníkové šetření. Dotazníky můžeme dělit do několika kategorií, a to podle způsobu, jakým jsou pokládány otázky. Dotazníky standardizované jsou tvořené z uzavřených otázek, oproti tomu dotazníky otevřené stojí na principu otevřených otázek. Jejich kombinací jsou dotazníky polostrukturované.⁶⁴

Aby bylo možné potvrdit či vyvrátit výše zmíněné hypotézy, bylo využito kvantitativní metody výzkumu – dotazníku. To je tedy metoda, která se využívá pro hromadný sběr dat. Dotazník je v písemné formě a je tvořen několika otázkami. Otázky musí být srozumitelné a jednoznačné. Zároveň i odpovědi na otázky musí být jasně dané, aby se poté daly jednoduše zpracovat. Dotazník by neměl být přehnaně dlouhý – to může potenciální respondenty odradit od jeho vyplnění.⁶⁵

V tomto dotazníku byly využity uzavřené a škálované otázky. Pomocí této metody byly získány různé údaje, jako například věk nezaměstnaných osob, úroveň jejich vzdělání či délka jejich nezaměstnanosti. Dále jsou v dotazníku otázky na téma sociální izolace, stresu a zdravotních potíží. Na konci se dotazník zaměřuje na bariéry bránící nalezení nového zaměstnání, ztrátu naděje na brzké nalezení nového zaměstnání a snížení požadavků, které nezaměstnaný má. Dotazník je tvořen z celkem 20 otázek.

6.2 ROZBOR ZKOUMANÉHO VZORKU

Cílovou skupinou pro tento výzkum byly nezaměstnané osoby naší společnosti. Jednalo se o záměrný výběr vzorku. To je výběr, který se uskutečňuje na základě společných znaků, které má zkoumaný vzorek mít. Tyto znaky musí být relevantní pro prováděný výzkum.⁶⁶ V tomto případě byl zkoumán vzorek nezaměstnaných osob, jelikož se výzkum na problematiku nezaměstnanosti zaměřuje. Jiné omezení však neexistovalo – dotazník byl pro osoby všeho věku, pohlaví a nebyl zaměřen na jedno území.

⁶⁴ GIDDENS, A. *Sociologie*. 2. vyd. Praha: Argo, 2013, s. 60-63. ISBN 728-80-257-0807-1.

⁶⁵ PRŮCHA, J. *Pedagogický výzkum: uvedení do teorie a praxe*. Praha: Karolinum, 1995, s. 43-44. ISBN 80-7184-132-3.

⁶⁶ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 4. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2008, s. 79. ISBN 978-80-223-2391-8.

6.3 PRŮBĚH PRŮZKUMU

Průzkum probíhal od konce října 2019 do začátku ledna 2020. Pomocí online portálu Survio s. r. o., který napomáhá a slouží ke tvorbě online dotazníků,⁶⁷ byl distribuován na různých sociálních sítích a jiných internetových portálech, a to ve skupinách a diskuzích zaměřených na hledání nového zaměstnání a na problémy s nezaměstnaností spojené. Jelikož byl dotazník distribuován v této podobě, jeho návratnost byla nižší, než bývá u tištěných dotazníků. Návratnost byla zhruba 43% - 93 dotazníků bylo vyplněno, 125 jich nebylo dokončeno. Všechny vyplněné dotazníky byly způsobilé ke zpracování. V dnešní době jsou online dotazníky populární, pro respondenty dostupnější a snazší k vyplnění. Proto byl tento přístup zvolen autorkou práce.

⁶⁷ *Survio s.r.o.* [online]. [cit. 2020-01-30]. Dostupné z: <https://www.survio.com/cs/>

7 VÝSLEDKY PRŮZKUMU

V této kapitole budou rozebrány jednotlivé odpovědi na dotazník, které byly během průzkumu získány. Výsledky v procentech byly zaokrouhleny na dvě desetinná místa.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

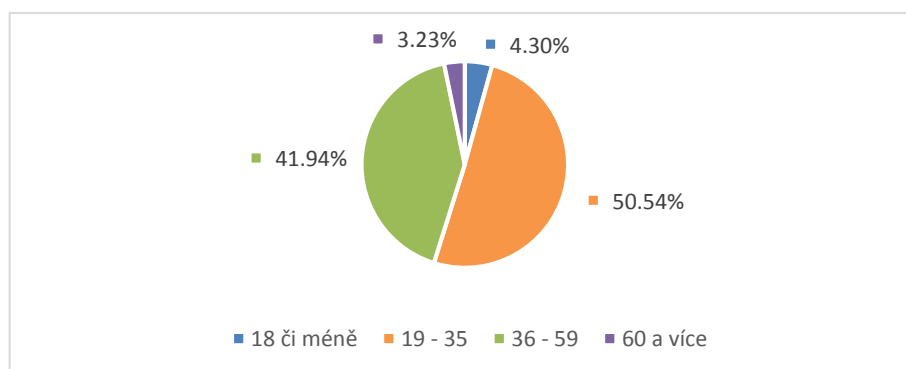
Pohlaví	Počet respondentů	%
Žena	51	54.84%
Muž	42	45.16%

Zdroj ⁶⁸

Z celkem 93 respondentů bylo 51 odpovědí od žen (54,84%) a 42 odpovědí od mužů (45,16%). Ženy tedy byly při dotázání o vyplnění dotazníku vstřícnější.

Otázka č. 2: Kolik Vám je let?

Graf 1: Věk respondentů



Zdroj ⁶⁹

Z celkového počtu 93 respondentů byl největší počet osob ve věku 19 – 35 let (50,54%, tedy 47 respondentů). Druhou největší skupinou byly osoby ve věku 36 – 59, které tvořily

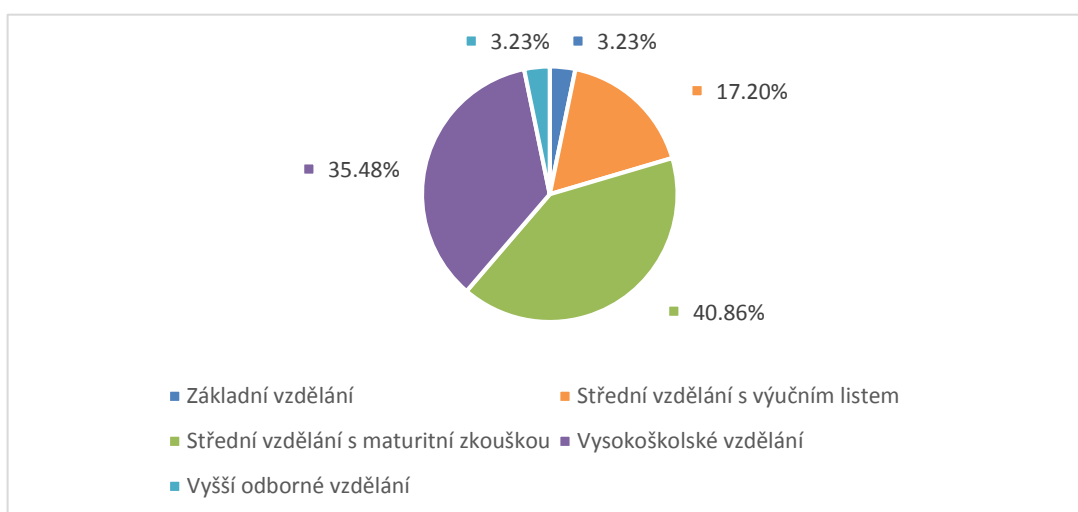
⁶⁸ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

⁶⁹ Tamtéž.

41,94% respondentů, tedy 39 osob. Pouze 4 respondenti se zařadili do věkové skupiny 18 či méně, což jsou pouhá 4,30%. To může být způsobeno tím, že osoby v této věkové skupině jsou většinou studenti na středních školách, tedy ještě nevstoupili na trh práce. Poslední věkovou skupinou je 60 a více let. Zde odpověděli pouze 3 respondenti, tedy 3,23%. To opět může být způsobeno tím, že osoby starší 60 let jsou většinou ve starobním (či v některých případech předčasném) důchodu.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 2: Výše dosaženého vzdělání



Zdroj ⁷⁰

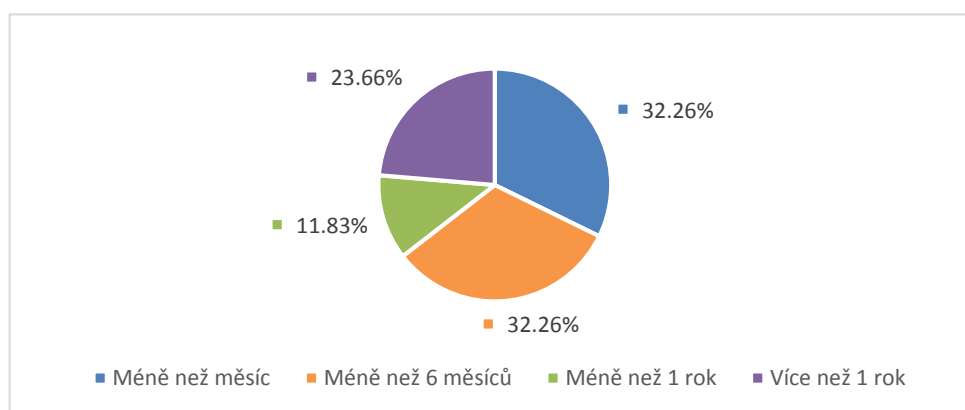
Výše dosaženého vzdělání u největšího počtu respondentů byla střední vzdělání s maturitní zkouškou, a to v počtu 38 odpovědí, tedy 40,86%. Druhou nejpočetnější skupinou byly osoby s vysokoškolským vzděláním. Zde odpovědělo 33 respondentů, což tvoří 35,48%. Třetí skupinou bylo 16 osob se středním vzděláním s výučním listem, tedy 17,20%. Poslední dvě skupiny, tedy základní a vyšší odborné vzdělání, získaly pouze 3 odpovědi obě. Každá skupina tedy tvoří 3,23% respondentů. Procento nezaměstnaných se středním vzděláním s výučním listem je celkem nízké. Podle „Analýzy neobsazenosti volných pracovních míst podle profese“, kterou vytváří Ministerstvo práce a sociálních

⁷⁰ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

věcí, existuje velké množství nabídek práce v těchto profesích.⁷¹ Velká nabídka může vést k jednoduššímu nalezení nového pracovního místa. Stejně tak u osob s vyšším odborným vzděláním (jako například sociální práce). Druhou velmi malou skupinu respondentů tvoří osoby se základním vzděláním. Většina osob má totiž v dnešní době možnost studovat dále na středních školách.

Otázka č. 4: Jak dlouho jste nezaměstnan(a)?

Graf 3: Délka nezaměstnanosti



Zdroj⁷²

Další částí tohoto dotazníku je délka nezaměstnanosti respondentů. Z celkového počtu 93 respondentů bylo 30 osob, které jsou nezaměstnané méně než měsíc. Stejně velkou skupinou byly osoby, které jsou nezaměstnané méně než 6 měsíců. Každá z nich tvoří 32,26%. 11 osob uvedlo, že jsou nezaměstnány méně než 1 rok, což tvoří 11,83% z celkového počtu respondentů. Poslední větší skupinou jsou osoby, které jsou nezaměstnané více než 1 rok. Těch bylo 22, tedy 23,66%. Dobrou zprávou je, že převážnou většinu respondentů tvoří osoby nezaměstnané méně než 6 měsíců a méně než měsíc. 11 respondentů je nezaměstnáno méně než 1 rok. Ve většině případů se tedy jedná o krátkodobou nezaměstnanost. Především u osob nezaměstnaných méně než měsíc se dá

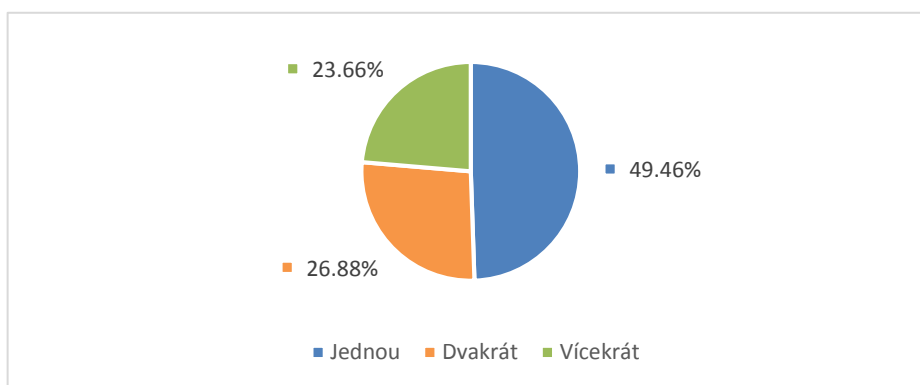
⁷¹ *Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese – MPSV* [online]. [cit. 2020-01-30]
Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-neobsazenosti-volnych-pracovnich-mist-podle-profese>

⁷² Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

předpokládat, že se jedná o přechodnou fázi mezi dvěma zaměstnáními. 22 osob z celkového počtu 93 respondentů je však nezaměstnáno více než 1 rok, tedy dlouhodobě.

Otázka č. 5: Kolikrát jste byl(a) nezaměstnán(a)?

Graf 4: Kolikrát byl respondent nezaměstnán



Zdroj ⁷³

Dále se dotazník zabývá otázkou, kolikrát byl respondent nezaměstnán. Většina respondentů odpověděla, že byli nezaměstnání pouze jednou – a to 46 z celkového počtu 93 respondentů, tedy 49,46%. 25 osob uvedlo, že byly nezaměstnány dvakrát, což je 26,88%. Zbýlých 23,66% procent respondentů, tedy 22 osob, uvedlo, že byli nezaměstnání vícekrát. Dá se tedy konstatovat, že téměř polovina respondentů byla schopna udržet si stabilní zaměstnání či si případně ve většině případů ihned nalézt nové. Větší část ze zbytku respondentů byla nezaměstnána dvakrát. Posledních 23,66% bylo nezaměstnáno vícekrát. Právě opakovaná nezaměstnanost, která může být spojená s dlouhodobou nezaměstnaností, představuje problém. Avšak některé profese mají vyšší riziko opakované nezaměstnanosti, například u sezónních zaměstnání. To jsou především činnosti, které se vykonávají v určitých ročních obdobích. Záleží tedy na konkrétní osobě a konkrétní profesi.

⁷³ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Pobíral(a) jste během své nezaměstnanosti podporu v nezaměstnanosti?

Tabulka 2: Pobírání podpory v nezaměstnanosti

Podpora	Počet respondentů	%
Ano	63	67.74%
Ne	30	32.26%

Zdroj ⁷⁴

Respondenti byli dotázáni, zda během své nezaměstnanosti pobírali podporu v nezaměstnanosti. 63 respondentů odpovědělo, že ano. To tvoří 67,74%. Zbýlých 32,26%, tedy 30 respondentů odpovědělo, že podporu v nezaměstnanosti nepobírali.

Téměř tři čtvrtiny respondentů odpovědělo, že podporu v nezaměstnanosti pobírali. To značí dobrou dostupnost podpory v nezaměstnanosti. Lze z tohoto výsledku usoudit, že náš stát poskytuje dostatečnou pomoc nezaměstnaným osobám naší společnosti. Podpora v nezaměstnanosti život nezaměstnaného jistě velmi usnadňuje.

Otázka č. 7: Zvládáte finančně zabezpečit svoji rodinu?

Tabulka 3: Finanční zabezpečení rodiny

Finanční zabezpečení	Počet respondentů	%
Ano	64	68.82%
Ne	29	31.18%

Zdroj ⁷⁵

Dále byli nezaměstnaní dotázáni, zda zvládají finančně zabezpečit svoji rodinu. Téměř tři čtvrtiny respondentů (64 osob) odpovědělo, že svoji rodinu zvládají finančně zabezpečit, tedy 68,82%. Zbýlých 31,18% procent respondentů, neboli 29 osob však uvedlo, že svoji rodinu finančně zabezpečit nezvládají. U osob zvládajících finanční zabezpečení své rodiny se dá na základě výsledků otázky číslo 6 (Tabulka 2) předpokládat, že jim k tomu

⁷⁴ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

⁷⁵ Tamtéž.

napomáhá podpora v nezaměstnanosti – tu z 93 respondentů pobíralo během své nezaměstnanosti 67,74%.

Otázka č. 8: Pocítil(a) jste změnu k horšímu ve Vašich rodinných vztazích během Vaší nezaměstnanosti?

Tabulka 4: Zhoršení rodinných vztahů

Zhoršení vztahů	Počet respondentů	%
Ano	37	60.22%
Ne	56	39.78%

Zdroj ⁷⁶

Nadpoloviční většina respondentů uvedla, že nepocítila zhoršení rodinných vztahů po ztrátě zaměstnání. Celkem to bylo 56 osob, tedy 60,22% z celkového počtu respondentů. 37 respondentů uvedlo, že zhoršení rodinných vztahů po ztrátě zaměstnání pocítili, neboli 39,78% z celkového počtu.

Otázka č. 9: Cítíte se vyloučen(a) ze společnosti?

Tabulka 5: Vyloučení ze společnosti

Vyloučení ze společnosti	Počet respondentů	%
Ano	31	33.33%
Ne	62	66.67%

Zdroj ⁷⁷

Dále se dotazník zabýval tím, zda se respondenti cítí vyloučeni ze společnosti. Velká část respondentů, 62 osob, uvedlo, že ne. Tedy 66,67% z celkového počtu respondentů. 31 osob se však ze společnosti vyloučeno cítí, což je 33,33%. Vyloučení ze společnosti vede k sociální izolaci jedince. Kvůli ztrátě zaměstnání ztrácí jedinec svůj sociální status, který ve společnosti dříve měl.

⁷⁶ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

⁷⁷ Tamtéž.

Je důležité nenahlížet na nezaměstnané jako na někoho podřadného a izolovat je od společnosti. Je potřeba hledat různé možnosti řešení nezaměstnanosti, ať už tato situace nastane z jakéhokoli důvodu.

Otázka č. 10: Máte oporu ve svém okolí?

Tabulka 6: Opora v okolí

Opora	Počet respondentů	%
Ano	71	76.34%
Ne	22	23.66%

Zdroj ⁷⁸

71 osob uvedlo, že mají oporu ve svém okolí. To je více jak tři čtvrtiny – 76,34%. Zbývajících 23,66%, tedy 22 respondentů uvedlo, že oporu ve svém okolí nenacházejí.

Z průzkumu vychází najevo, že většina respondentů oporu ve svém okolí má, což je pozitivní. Pokud společnost nezaměstnaného podpoří a pomůže mu, může si rychleji nalézt nové zaměstnání a předejít mnohým potížím. Nejdůležitější je pro nezaměstnaného podpora od jeho vlastní rodiny. S pomocí pevných rodinných vztahů může předejít různým následkům nezaměstnanosti a může i rychleji nalézt nové zaměstnání, protože neztrácí motivaci a naději.

Otázka č. 11: Cítíte se osamělý(á)?

Tabulka 7: Osamělost

Osamělost	Počet respondentů	%
Ano	40	43.01%
Ne	53	56.99%

Zdroj ⁷⁹

⁷⁸ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

⁷⁹ Tamtéž.

Dotazník se dále zaměřoval na pocity osamělosti. Nadpoloviční většina, tvořena 53 respondenty uvedla, že se osaměle necítí. Tato skupina tvoří 56,99% z celkového počtu respondentů. Avšak zbytek respondentů se podle výsledků dotazníků osaměle cítí. Tedy 40 osob, což představuje 43,01%. Tato otázka úzce souvisí s otázkami číslo 9 a 10. Osamělost je výsledkem sociální izolace a ztráty opory v okolí.

Otázka č. 12: Jste často ve stresu?

Tabulka 8: Stres

Stres	Počet respondentů	%
Ano	68	73.12%
Ne	25	26.88%

Zdroj ⁸⁰

Otázkou číslo 12 tohoto dotazníku bylo, zda se respondenti cítí často ve stresu. Téměř tři čtvrtiny respondentů odpověděly, že se ve stresu cítí často. To je 68 z celkových 93 respondentů, tedy 73,12%. Zbytek, tedy 25 respondentů uvedlo, že se často ve stresu necítí. Tato skupina tvoří 26,88%. Velká část respondentů tedy po ztrátě zaměstnání pocítila narušení jejich klidu.

Stres je častou příčinou vzniku nových zdravotních potíží během nezaměstnanosti. Vznikem nových zdravotních potíží se zabývá následující otázka.

Otázka č. 13: Objevily se u Vás během Vaší nezaměstnanosti zdravotní potíže, které jste dříve neměl(a)?

Tabulka 9: Zdravotní potíže

Zdravotní potíže	Počet respondentů	%
Ano	34	36.56%
Ne	59	63.44%

Zdroj ⁸¹

⁸⁰ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

⁸¹ Tamtéž.

59 respondentů, tedy 63,44% uvedlo, že se u nich během nezaměstnanosti neobjevily zdravotní potíže, které dříve neměli. Zbývajících 34 respondentů uvedlo, že se u nich nové zdravotní potíže po ztrátě zaměstnání objevily. Tato skupina tvoří zbývajících 36,56%. Nebylo zde specifikováno, zda je jedná o potíže fyzické, či psychické. Malé procento respondentů, kteří vznik nových zdravotních problémů zaznamenali, může souviset s jejich věkem. V druhé otázce tohoto dotazníku bylo zjištěno, že více než polovina respondentů je ve věkové skupině 19 – 35 let, tedy u nich vzhledem k jejich věku existuje menší riziko vzniku různých zdravotních problémů.

Otázka č. 14: Věnujete se během své nezaměstnanosti více svým koníčkům/objevili jste nové?

Tabulka 10: Koníčky

Koníčky	Počet respondentů	%
Ano	48	51.61%
Ne	45	48.39%

Zdroj⁸²

Další otázka dotazníku byla zaměřena na to, zda se lidé po ztrátě zaměstnání více věnují svým koníčkům či objevili nové. 48 respondentů odpovědělo, že ano. Tato skupina tvoří 51,61%. Zbýlých 45 respondentů (tedy 48,39%) však uvedlo, že se během nezaměstnanosti koníčkům nevěnují více a ani nenalezli nové.

Více než polovina respondentů využívá volný čas, který po ztrátě zaměstnání získali právě na své koníčky, nebo díky velkému množství volného času objevili nové. To, že se nadpoloviční většina díky přebytku volného času může více věnovat svým koníčkům je velmi pozitivní.

Je však potřeba se zamyslet, jestli mají koníčky pro nezaměstnaného nějaký přínos z hlediska hledání nového zaměstnání. Pokud nezaměstnaný tráví až moc času „zbytečnou“ činností a na nic jiného se nesoustředí, může to být spíše ke škodě.

⁸² Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 15: Věříte, že Vám Váš věk brání v nalezení nového zaměstnání?

Tabulka 11: Věková bariéra

Věková bariéra	Počet respondentů	%
Ano	20	21.51%
Ne	73	78.49%

Zdroj ⁸³

Tato část dotazníku je zaměřena na bariéry, které omezují nezaměstnaného při hledání nového zaměstnání. Tato otázka se zabývá existencí věkové bariéry, která brání nezaměstnanému v nalezení nové práce. Více jak tři čtvrtiny respondentů – 78,49% – odpověděly, že si nemyslí, že by pro ně jejich věk představoval bariéru. Celkem tak odpovědělo 73 respondentů. Zbýlých 20 respondentů (21,51%) si myslí, že jejich věk je překážkou.

Vysoké procento záporných odpovědí se váže na druhou otázku tohoto dotazníku – 50,54% respondentů je ve věkové skupině 19 – 35 let. Druhou největší skupinou byly osoby ve věku 36 – 59 let. Těch bylo 41,94%. Osoby v těchto věkových skupinách většinou nepovažují svůj věk za překážku při hledání nového zaměstnání.

Dá se předpokládat, že zbývajících 21,51% jsou osoby vyššího věku. Zaměstnanec ve vysokém věku je v očích mnohých zaměstnavatelů přítěží. Nemá takovou produktivitu, jako mladý člověk. Zároveň se většina starších lidí nedokáže či nechce přizpůsobit změnám, které na pracovišti mohou probíhat.

⁸³ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 16: Věříte, že Vám úroveň Vašeho vzdělání brání v nalezení nového zaměstnání?

Tabulka 12: Bariéra – Úroveň vzdělání

Bariéra - Úroveň vzdělání	Počet respondentů	%
Ano	30	32.26%
Ne	63	67.74%

Zdroj ⁸⁴

V této části byli nezaměstnaní dotázáni, zda si myslí, že jim úroveň jejich vzdělání brání v nalezení nového zaměstnání. 67,74% (63 respondentů) uvedlo, že si nemyslí, že by jejich úroveň vzdělání představovala překážku při hledání nové práce. 32,26% (30 respondentů) věří, že jejich úroveň vzdělání pro ně představuje bariéru.

I odpovědi na tuto otázku jsou úzce vázány k jiné otázce z tohoto dotazníku, a to k otázce číslo 3. Téměř tři čtvrtiny osob odpovědělo, že si nemyslí, že je jejich úroveň vzdělání problémem. 35,48% respondentů totiž uvedlo, že mají vysokoškolské vzdělání. Dalších 40,86% uvedlo, že mají střední vzdělání s maturitní zkouškou, což je pro mnoho profesí dostačující úroveň vzdělání.

Otázka č. 17: Věříte, že brzy naleznete nové zaměstnání?

Tabulka 13: Víra v nalezení nového zaměstnání

Víra	Počet respondentů	%
Ano	69	74.19%
Ne	24	25.81%

Zdroj ⁸⁵

Dále byli respondenti dotázáni, zda věří, že brzy naleznou nové zaměstnání. Z tabulky lze vyčíst, že většina respondentů smýšlí pozitivně – 74,19% (69 osob) si myslí, že nové

⁸⁴ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

⁸⁵ Tamtéž.

zaměstnání naleznou brzy. Zbylých 25,81% (24 osob) však nevěří, že se jim brzy nějaká práce podaří získat.

Víru v nalezení nového zaměstnání může snižovat existence různých překážek. Z výsledků otázky číslo 15 vychází, že 21,51% respondentů věří, že existuje věková bariéra. Dalších 32,26% věří, že je při hledání nového zaměstnání omezuje úroveň jejich vzdělání. To vyplývá z výsledků otázky číslo 16.

Podle tohoto průzkumu převážná část respondentů věří, že nové zaměstnání naleznou brzy, což je pozitivní úkaz. Vyplývá to z toho, že většina těchto respondentů nevěří, že by existovaly nějaké výrazné překážky (viz otázky číslo 15 a 16). Zároveň to může souviset s tím, že v dnešní době existuje velká nabídka práce ve velkém počtu profesí (viz portál Ministerstva práce a sociálních věcí a *Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese*, zmíněno výše u otázky číslo 3). Nevzniká tedy strach, že se pro nezaměstnaného nenajde nějaká pracovní pozice.

Otázka č. 18: Snížily se Vaše požadavky při hledání nového zaměstnání?

Tabulka 14: Snížení požadavků

Snížení požadavků	Počet respondentů	%
Ano	44	47.31%
Ne	49	52.69%

Zdroj ⁸⁶

Zde se dotazník zabývá otázkou, zda se snížily požadavky nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání. 49 respondentů uvedlo, že se jejich požadavky nesnížily. To tvoří 52,69%. Dalších 44 respondentů však uvedlo, že se jejich požadavky při hledání nového zaměstnání snížily. Ke snížení požadavků tedy došlo u 47,31% osob.

Během tohoto průzkumu tedy bylo zjištěno, že ke snížení požadavků došlo u téměř poloviny respondentů.

⁸⁶ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 19: Věříte, že Vám stát, zastoupený Úřadem práce, pomůže nalézt nové zaměstnání?

Tabulka 15: Pomoc od státu

Pomoc od státu	Počet respondentů	%
Ano	20	21.51%
Ne	73	78.49%

Zdroj ⁸⁷

Předposlední otázkou tohoto dotazníku bylo, zda si nezaměstnaní myslí, že jim stát (zastoupený Úřadem práce) pomůže najít nové zaměstnání. Přes tři čtvrtiny respondentů věří, že jim stát nemůže pomoci. Celkem tak odpovědělo 73 respondentů z celkového počtu 93, tedy 78,49%. Zbýlých 20 respondentů (21,51%) věří, že jim stát může a dokáže pomoci při hledání nového zaměstnání.

Nabídky, které Úřad práce nezaměstnanému (tedy uchazeči o zaměstnání) nabízí, nejsou vždy pro uchazeče atraktivní. A to především v případech, kdy uchazeč o zaměstnání žije v menším městě. Na internetových stránkách Úřadu práce České republiky jsou k nalezení volné pozice v daném kraji a městě. Když se podíváme například na volné pozice v městě Příbram ve Středočeském kraji, můžeme nalézt mnoho pracovních pozic druhu „*obsluha strojů na balení*“, „*obsluha linky*“, „*řidič autobusu*“, „*pomocný dělník*“ či „*strážný*“. Ale právě těch atraktivnějších pozic, o které má zájem více lidí, už zde není tolik nabízeno. ⁸⁸ Uchazeči o zaměstnání jsou tedy nabízeny převážně pozice tohoto druhu. Město Příbram zde bylo zvoleno pouze jako příklad, ale nabídka práce na Úřadech práce je podobná ve všech menších městech, jak lze vidět právě na internetových stránkách Úřadu práce České republiky.

Jiná situace je pak v našem hlavním městě, v Praze. Tam Úřad práce nabízí mnohem větší spektrum volných pozic.

⁸⁷ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

⁸⁸ *Volná místa Příbram – Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2020-02-02] Dostupné z: <http://www.urad-prace.cz/pribram>

Otázka č. 20: Jste z hledání nového zaměstnání unavený(á)?

Tabulka 16: Únava z hledání

Únava	Počet respondentů	%
Ano	44	47.31%
Ne	49	52.69%

Zdroj ⁸⁹

Poslední otázkou v tomto dotazníku bylo, zda se nezaměstnaný cítí unavený z hledání nového zaměstnání. 49 respondentů (52,69%) odpovědělo, že se unavení necítí. Dalších 44 respondentů (47,31%) uvedlo, že pociťují z hledání práce únavu.

Únava má návaznost na různé bariéry, které brání nezaměstnanému v nalezení nového zaměstnání. 21,51% respondentů v otázce číslo 15 uvedlo, že věří v existenci věkové bariéry. V otázce 16 pak 32,26% respondentů uvedlo, že existuje bariéra v podobě úrovně jejich vzdělání.

Únava také souvisí se stresem – 73,12% respondentů v otázce číslo 12 uvedlo, že se často cítí ve stresu.

⁸⁹ Autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

8 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

V této kapitole praktické části budou shrnuty výsledky průzkumu. Bude ověřeno, zda bylo dosaženo cílů této praktické části a dojde k vyhodnocení hypotéz, tedy k jejich prokázání či vyvrácení.

Mezi cíle praktické části této bakalářské práce patří:

- 1) Nalézt problémy a následky ztráty zaměstnání, se kterými se nezaměstnaní setkávají.

Problémů, které přicházejí spolu se ztrátou zaměstnání, může být mnoho. Většina z nich je propojena s ostatními. Nicméně každý jedinec může mít s nezaměstnaností jinou zkušenost a jiné potíže.

Mezi ty nejčastější se řadí především sociální izolace. Jedinec může být po ztrátě zaměstnání vyřazen ze společnosti, mohou se zhoršit jeho rodinné vztahy. To poté vede k pocitům osamělosti, beznaděje či smutku. Na nezaměstnaného pak může společnost nahlížet jako na někoho podřadného. Pomocí průzkumu však bylo zjištěno, že tyto problémy nezažívají všichni nezaměstnaní, protože nacházejí oporu ve svém okolí (76,34% respondentů, otázka číslo 10).

Dalším problémem, který se po ztrátě zaměstnání objeví, je stres. Ten může (a nemusí) vést k mnohým zdravotním potížím, k drogové závislosti či neschopnosti ovládat své emoce. Právě neovládání vlastních emocí pak může způsobovat zhoršení vztahů jedince. O tom se hovořilo v teoretické části této bakalářské práce. Díky průzkumu bylo zjištěno, že velké procento (73,12%, otázka číslo 12) osob je po ztrátě zaměstnání ve stresu.

Mnohdy se vyskytují také finanční problémy. Jedinec pak může mít problém finančně zabezpečit svoji rodinu. 31,18% respondentů v otázce číslo 7 uvádí, že se jim nedaří svoji rodinu finančně zabezpečit.

Zdravotní problémy mohou omezovat jedince při hledání dalšího zaměstnání. Vytvářejí pro něj bariéru, kterou není jednoduché odstranit. Během nezaměstnanosti se mohou

objevit nové zdravotní problémy, což uvedlo 36,56% respondentů v tomto průzkumu (otázka číslo 13).

2) Určit bariéry, kvůli nimž nemohou nezaměstnaní nalézt nové zaměstnání.

Bariér bránících v nalezení nového zaměstnání existuje mnoho. Nedají se však aplikovat na všechny nezaměstnané.

První bariérou může být věk. Pro starší generace naší společnosti je mnohdy složité nalézt nové zaměstnání, představují rizikovou skupinu. Zaměstnavatelé většinou nechtějí zaměstnávat starší osoby, raději místo nich zaměstnají mladší a výkonnější osoby. 21,51% respondentů v otázce číslo 15 uvedlo, že jejich věk představuje bariéru při hledání nového zaměstnání. Nízké procento respondentů, kteří si to myslí, je ovlivněno výsledky otázky číslo 2 – 50,54% respondentů je ve věku 19 – 35 let.

Další bariérou může být úroveň vzdělání. A to nejenom nízká, ale i vysoká. Ve výsledcích otázky číslo 16 vyšlo najevo, že si 32,26% respondentů myslí, že pro ně úroveň jejich vzdělání představuje bariéru. Více než třetina respondentů (35,48%) u otázky číslo 3 uvedla, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je vysokoškolské.

Existují také zdravotní bariéry. Ty mohou vzniknout během nezaměstnanosti, ale i dříve. Mohou být jak fyzické, tak psychické. Pro nezaměstnaného je pak velmi těžké nalézt nové zaměstnání. Při rozboru výsledků otázky číslo 13 celkem 36,56% respondentů uvedlo, že se u nich během jejich nezaměstnanosti objevily nové zdravotní potíže.

3) Rozbor hypotéz.

Hypotéza č. 1: Lze předpokládat, že alespoň 30% nezaměstnaných se cítí vyloučeno ze společnosti nebo pocítilo zhoršení rodinných a přátelských vztahů.

Ze zpracovaných výsledků vyšlo najevo, že je tato hypotéza pravdivá. 33,33% nezaměstnaných se cítí vyloučeno ze společnosti (otázka číslo 9) a 39,78% respondentů zaznamenalo zhoršení vztahů s osobami v jejich blízkosti, tedy především v rodině (otázka číslo 8). To může souviset se zhoršením finanční situace rodiny po ztrátě zaměstnání. 31,18% respondentů není schopno finančně zabezpečit svoji rodinu, jak lze vidět na výsledcích otázky číslo 7. Vyloučení ze společnosti a zhoršení vztahů v rodině

může způsobovat, že se 43,01% respondentů cítí osaměle (otázka číslo 11). Pozitivním ukazem však je, že 76,34% respondentů má oporu ve svém okolí (otázka číslo 10).

Tato hypotéza tedy byla prokázána jako pravdivá, a to pomocí otázek č. 7, 8, 9, 10 a 11.

Hypotéza č. 2: Lze předpokládat, že nadpoloviční většina nezaměstnaných se cítí ve stresu.

Podle zpracovaných výsledků otázky číslo 12 se cítí ve stresu 73,12% respondentů. Stres může mít dopad na zdraví člověka, a to jak na fyzické, tak i na psychické. Tomu se věnovala otázka číslo 13. 36,56% respondentů zaznamenalo po ztrátě zaměstnání výskyt nových zdravotních problémů, které dříve neměli. Tento průzkum se poté zaměřil na trávení volného času koníčky, a to v otázce číslo 14. Pomocí nich se může nezaměstnaná osoba uklidnit, nebýt tolik ve stresu a uvolnit se. 51,61% respondentů se po ztrátě zaměstnání věnuje svým koníčkům více nebo našli nové. Stres bývá často přítomný u dlouhodobé nezaměstnanosti. U otázky číslo 4 23,66% respondentů uvedlo, že jsou nezaměstnaní více než 1 rok. Zvýšení stresu může způsobit i opakovaná nezaměstnanost. Podle výsledků (otázka číslo 5) bylo 26,88% respondentů nezaměstnáno dvakrát a 23,66% respondentů bylo nezaměstnáno vícekrát.

Tato hypotéza tedy byla prokázána jako pravdivá. K tomu napomohly otázky č. 4, 5, 12, 13 a 14.

Hypotéza č. 3: Lze předpokládat, že alespoň 60% nezaměstnaných věří, že existují bariéry, které jim brání v nalezení nového zaměstnání.

Po zpracování výsledků vyšlo najevo, že někteří sice věří v existenci bariér, které jim brání v nalezení nového zaměstnání, ale nejedná se o tak velké procento. Pouze 21,51% respondentů podle výsledků otázky číslo 15 věří, že existuje věková bariéra. Zde se však musí vzít v potaz, že velká část respondentů je ve věku 19 – 35 let (50,54%, viz výsledky otázky číslo 2). Další velkou část respondentů tvoří osoby ve věku 36 – 59 let (41,94%). Pro tyto osoby tedy věk bariéru ani představovat nemůže (vyjma specifických profesí, většinou se jedná například o sportovce). Pouze 32,26% respondentů věří, že úroveň jejich vzdělání představuje bariéru v nalezení nového zaměstnání (otázka číslo 16). Zde se opět musí brát v potaz dosažená úroveň vzdělání respondentů – 35,48% respondentů

má podle výsledků otázky číslo 3 vysokoškolské vzdělání. Dalších 40,86% respondentů má střední vzdělání s maturitní zkouškou. Na bariéry navazuje ztráta naděje a motivace při hledání nového zaměstnání, snížení požadavků při hledání nového zaměstnání a únava. Podle průzkumu (otázka číslo 17) 25,81% respondentů nevěří, že brzy nalezne nové zaměstnání. U 47,31% respondentů se snížily požadavky na novou práci, jak lze vidět na výsledcích otázky číslo 18. Velké množství respondentů, a to 47,31%, se z hledání nového zaměstnání cítí unaveně (otázka číslo 20). To může souviset s tím, že nemají víru v to, že jim stát (zastoupením Úřadem práce) pomůže nalézt nové zaměstnání (otázka číslo 19). V pomoc od státu nevěří 78,49% respondentů.

Tato hypotéza byla vyvrácena. Někteří nezaměstnaní věří, že existují bariéry, ale není jich 60%. K vyvrácení hypotézy pomohly otázky č. 2, 3, 15, 16, 17, 18, 19, 20.

4) Návrh různých variant řešení.

Nezaměstnanost každého jedince probíhá jinak, proto je těžké určit univerzální variantu řešení a pomoci.

Je důležité nezanedbávat své zdraví. Nezáleží na tom, zda se jedná o zdraví fyzické nebo psychické. Pokud nezaměstnaný pocítí ve svém zdravotním stavu změnu k horšímu a začnou se objevovat nové zdravotní problémy, měl by ihned vyhledat odbornou pomoc. Neměl by se se svými problémy bát obrátit ani na svou rodinu a známé.

Pokud nemá nezaměstnaný dostatečnou úroveň vzdělání, může si dostudovat vyšší stupeň vzdělání. Na to ale bohužel nemusí mít nezaměstnaný čas, finanční prostředky nebo motivaci. Jedním z dostupných řešení je například rekvalifikace. Ta je popsána v teoretické části této bakalářské práce.

Zároveň by nezaměstnaný měl mít víru ve stát a v Úřad práce. Ačkoliv v některých regionech nenabízí Úřad práce ty nejlepší nabídky práce, stále může nezaměstnanému pomoci jinak. Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti dělá stát vše pro to, aby bylo procento nezaměstnanosti co nejnižší. Snaží se pomoci všem nezaměstnaným. Vedle rekvalifikace může Úřad práce nezaměstnanému zařídit například poradenství. Nezaměstnanému během rekvalifikace může být poskytnuta i podpora, což usnadní jeho

finanční situaci. O politice zaměstnanosti, poradenství a rekvalifikaci i podpoře v nezaměstnanosti se taktéž hovoří v teoretické části této bakalářské práce.

Ke zlepšení situace nezaměstnaných by také přispěla změna pohledu společnosti na nezaměstnanost. Nezaměstnanost může postihnout každého člověka a nestává se kvůli ní někým podřadným, ale zaslouží si pomoc. Nezaměstnaný se pak nebude cítit vyloučený ze společnosti a osamělý.

Cíle praktické části této bakalářské práce byly splněny.

ZÁVĚR

V této bakalářské práci byl čtenář stručně obeznámen s problematikou nezaměstnanosti. I přes nízké procento nezaměstnanosti v poslední době to není téma, které by nebylo podstatné. Ztratit zaměstnání může každý člověk, a tak by měl znát možné dopady nezaměstnanosti a různé možnosti pomoci v nezaměstnanosti.

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo obeznámit čtenáře s problematikou nezaměstnanosti. To bylo provedeno v první kapitole této práce. Zde byl vysvětlen pojem nezaměstnanost a pojmy, které s ní souvisejí, jako je zaměstnanost, míra nezaměstnanosti a trh práce. V další podkapitole první kapitoly bylo uvedeno několik důležitých paragrafů ze Zákona o zaměstnanosti. Byli zde popsáni účastníci právních vztahů, právo na práci a podpora v nezaměstnanosti. V posledních podkapitolách první kapitoly byl čtenář obeznámen s různými druhy nezaměstnanosti.

Dalším cílem bylo poukázat na význam práce pro člověka. Důležité vlastnosti práce pro člověka byly popsány v druhé kapitole této bakalářské práce, stejně tak obavy ze ztráty zaměstnání, které má jednou za čas každý člověk. Třetí kapitola hovořila o sociální izolaci, ztrátě sociální prestiže po ztrátě zaměstnání a o různých sociálně patologických jevech, které se během nezaměstnanosti mohou objevovat. Čtvrtá kapitola této bakalářské práce se poté věnovala vlivu nezaměstnanosti na zdravotní stav člověka. Byl zde popsán model životního stresu a různá fyzická onemocnění či duševní choroby, které mohou nezaměstnanost provázet.

Dále chtěla tato bakalářská práce obeznámit čtenáře s různými možnostmi pomoci v nezaměstnanosti. Ty byly popsány v poslední, páté kapitole teoretické části. Stručně zde byla uvedena politika zaměstnanosti, tedy nástroj, který využívá stát ke snížení procenta nezaměstnanosti. Dále zde byly popsány dvě nejčastější metody pomoci v nezaměstnanosti – poradenství a rekvalifikace.

Posledním cílem byla analýza hypotéz a výsledků dotazníku. Dotazník byl vytvořen pro nezaměstnané osoby, a poté mezi ně byl distribuován. Po vyhodnocení výsledků dotazníku bylo možné zanalyzovat hypotézy. To bylo provedeno – 2 z 3 hypotéz se potvrdily. Mezi potvrzené hypotézy patřila hypotéza č. 1 (alespoň 30% nezaměstnaných

se cítí vyloučeno ze společnosti nebo pocítilo zhoršení rodinných a přátelských vztahů.) a hypotéza č. 2 (nadpoloviční většina nezaměstnaných se cítí ve stresu.). Hypotéza č. 3 byla vyvrácena (alespoň 60% nezaměstnaných věří, že existují bariéry, které jim brání v nalezení nového zaměstnání.) Tím byly cíle této bakalářské práce splněny.

Problematika nezaměstnanosti je velmi rozsáhlá. V této práci byla popsána pouze její část. Po ústupu procenta nezaměstnanosti přestala široká veřejnost o této problematice mluvit, což není správné. Každý občan by měl být obeznámen alespoň se základními pojmy, které s nezaměstnaností souvisí.

Pro další šetření by bylo vhodné zvolit v případě dalšího dotazníku jinou sadu otázek či zvážit možnost polo-otevřených otázek. Bylo by vhodné poskytnout respondentům více prostoru na vyjadřování. Případně by bylo vhodné provést rozhovory přímo na kontaktním pracovišti Úřadu práce.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- GIDDENS, A. *Sociologie*. 2. vyd. Praha: Argo, 2013. ISBN 728-80-257-0807-1.
- HAVLÍK, R. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1385-7.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 978-80-7179-891-0.
- KELLER, J. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2004. ISBN 80-86429-39-3.
- KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- NOVÝ, I. a A. SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.
- PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.
- PLESNÍK, V., ŠOBÁŇOVÁ, P., *Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. Praktické metody, techniky a postupy*. Krnov: Reintegra, 2014, s. 2, 4. ISBN: 978-80-905810-1-2. Dostupné z:
https://web2.mlp.cz/koweb/00/04/06/83/28/profesni_poradenstvi.pdf
- PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.
- PRŮCHA, J. *Pedagogický výzkum: uvedení do teorie a praxe*. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7184-132-3.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

DOOLEY, D., J. FIELDING a L. LEVI. *Health and unemployment*. Irvine: Annual Reviews Inc., 1996. Dostupné z:

<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.pu.17.050196.002313>

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výskumu*. 4. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2008. ISBN 978-80-223-2391-8.

RIEVAJOVÁ E., *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

SHEERAN, P., D. ABRAMS a S. ORBELL. *Unemployment, self-esteem, and depression: A social-comparison theory approach*. Kent: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1995. Dostupné z:

https://kar.kent.ac.uk/19046/1/abrams_unemployment_self.pdf

Seznam použitých internetových zdrojů

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese – MPSV [online].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-neobsazenosti-volnych-pracovnich-mist-podle-profese>

Poradenství – Úřad práce České republiky [online]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenstvi-3>

Rekvalifikace – Úřad práce České republiky [online]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

Survio s.r.o. [online]. Dostupné z: <https://www.survio.com/cs/>

Volná místa Příbram – Úřad práce České republiky [online]. Dostupné z:

<http://www.urad-prace.cz/pribram>

Zákon 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů.....	41
Tabulka 2: Pobírání podpory v nezaměstnanosti.....	45
Tabulka 3: Finanční zabezpečení rodiny.....	45
Tabulka 4: Zhoršení rodinných vztahů.....	46
Tabulka 5: Vyloučení ze společnosti.....	46
Tabulka 6: Opora v okolí.....	47
Tabulka 7: Osamělost.....	47
Tabulka 8: Stres.....	48
Tabulka 9: Zdravotní potíže.....	48
Tabulka 10: Koníčky.....	49
Tabulka 11: Věková bariéra.....	50
Tabulka 12: Bariéra – Úroveň vzdělání.....	51
Tabulka 13: Víra v nalezení nového zaměstnání.....	51
Tabulka 14: Snížení požadavků.....	52
Tabulka 15: Pomoc od státu.....	53
Tabulka 16: Únava z hledání.....	54

Seznam grafů

Graf 1: Věk respondentů.....	41
Graf 2: Výše dosaženého vzdělání.....	42
Graf 3: Délka nezaměstnanosti.....	43
Graf 4: Kolikrát byl respondent nezaměstnán.....	44

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - a) Muž
 - b) Žena
2. Kolik Vám je let?
 - a) 18 či méně
 - b) 19 – 35
 - c) 36 – 59
 - d) 60 a více
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) Základní vzdělání
 - b) Střední vzdělání s výučním listem
 - c) Střední vzdělání s maturitní zkouškou
 - d) Vysokoškolské vzdělání
 - e) Vyšší odborné vzdělání
4. Jak dlouho jste nezaměstnán(a)?
 - a) Méně než měsíc
 - b) Méně než 6 měsíců
 - c) Méně než 1 rok
 - d) Více než 1 rok
5. Kolikrát jste byl(a) nezaměstnán(a)?
 - a) Jednou
 - b) Dvakrát
 - c) Vícekrát
6. Pobíral(a) jste během své nezaměstnanosti podporu v nezaměstnanosti?
 - a) Ano
 - b) Ne
7. Zvládáte finančně zabezpečit svoji rodinu?
 - a) Ano
 - b) Ne

8. Pocítil(a) jste změnu k horšímu ve Vašich rodinných vztazích během Vaší nezaměstnanosti?
- a) Ano
 - b) Ne
9. Cítíte se vyloučen(a) ze společnosti?
- a) Ano
 - b) Ne
10. Máte oporu ve svém okolí?
- a) Ano
 - b) Ne
11. Cítíte se osamělý(á)?
- a) Ano
 - b) Ne
12. Jste často ve stresu?
- a) Ano
 - b) Ne
13. Objevily se u Vás během Vaší nezaměstnanosti zdravotní potíže, které jste dřív neměl(a)?
- a) Ano
 - b) Ne
14. Věnujete se během své nezaměstnanosti více svým koníčkům/objevili jste nové?
- a) Ano
 - b) Ne
15. Věříte, že Vám Váš věk brání v nalezení nového zaměstnání?
- a) Ano
 - b) Ne
16. Věříte, že Vám úroveň Vašeho vzdělání brání v nalezení nového zaměstnání?
- a) Ano
 - b) Ne
17. Věříte, že brzy naleznete nové zaměstnání?
- a) Ano
 - b) Ne

18. Snížily se Vaše požadavky při hledání nového zaměstnání?

a) Ano

b) Ne

19. Věříte, že Vám stát, zastoupený Úřadem práce, pomůže nalézt nové zaměstnání?

a) Ano

b) Ne

20. Jste z hledání nového zaměstnání unavený(á)?

a) Ano

b) Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Nikola Pehe

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Nezaměstnanost jako sociální problém

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 53

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 17

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 4

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek