Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2013 **Pavla Vrátná**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRÁVA

Studijní program: B 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku

Psychologické důsledky nezaměstnanosti

Vedoucí práce: Autor:

PhDr. Danuše Nichtburgerová Pavla Vrátná

2013

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Pavla VRÁTNÁ**
Osobní číslo:	**E10246**
Studijní program:	**B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu:	**Psychologické důsledky nezaměstnanosti**
Zadávající katedra:	**Katedra práva**

Zásady pro vypracování:

Studentka se v této problematice zorientuje teoreticky.

V hlavní části práce provede kvalitativně kvantitativní výzkum nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Informace bude získávat prostřednictvím pozorování, rozhovorů, dotazníkového šetření a studiem sociální dokumentace.

V závěru práce své poznatky zpracuje formou pomůcky, která bude sloužit manažerům při realizaci nezbytného propouštění.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

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

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Hoskovec, J. - Riegel, K. - Rymeš, M. - Štikar, J.: Psychologie ve světě práce, Univerzita Karlova v Praze 2003, Nakladatelství Karolinum.
Čížková, J. - Vysloužil, R.: Podíl osobnostních a situačních proměnných v prožívání ztráty zaměstnání, Psychologie v ekonomické praxi, 1994,29,1-2 a 9-16.
Buchtová, B.: Zdravotní, psychické a sociálně-ekonomické důsledky ztráty zaměstnání, In ekonomika a management, Masarykova univerzita, Brno 2011.

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

Datum zadání bakalářské práce: **7. února 2012**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2013**

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

L.S.

JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 12. března 2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to- v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou- elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne 15. 4. 2013

……..

Pavla Vrátná

Děkuji vedoucí bakalářské práce paní PhDr. Danuši Nichtburgerové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Rovněž děkuji pracovníkům Úřadu práce ve Strakonicích za spolupráci a poskytnutí cenných informací pro vypracování této bakalářské práce.

Obsah

1 Úvod ... 3
1.1 Cíl práce ... 3
1.2 Hypotézy ... 4
2 Přehled řešené problematiky ... 5
2.1 Trh práce ... 5
2.2 Nezaměstnanost ... 5
2.2.1 Typy nezaměstnanosti ... 6
2.2.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných ... 7
2.3 Diskriminace ... 9
2.4 Význam práce pro člověka ... 9
3 Psychologické důsledky ztráty zaměstnání ... 10
3.1 Nezaměstnanost a životní úroveň ... 11
3.2 Nezaměstnanost a rodina ... 12
3.3 Nezaměstnanost a zdraví ... 13
3.3.1 Stres ... 13
3.3.2 Duševní onemocnění ... 15
3.4 Vliv a propouštění na ty, kteří zůstali ... 16
4 Metodika zpracování ... 18
5 Úřad práce České republiky ... 19
6 Bilanční diagnostika ... 22
7 Dotazníkové šetření ... 23
7.1 Grafické řešení dotazníkového šetření ... 23
7.2 Celkové zhodnocení dotazníkového šetření ... 35
8 Zhodnocení hypotéz ... 39
9 Závěr ... 40
10 Summary ... 42
11 Seznam použitých zdrojů ... 43
11.1 Použitá literatura ... 43
11.2 Internetové zdroje ... 44

12 Seznam obrázků, grafů, tabulek 45
13 Seznam příloh 46

1 Úvod

V bakalářské práci bych chtěla popsat, co je nezaměstnanost a jaké jsou její důsledky. V životě lidí je práce nedílnou součástí a má pro něj význam jak z pohledu ekonomického (příjem za vykonanou práci), tak z pohledu sociálního (navazování nových kontaktů, potřeba přátelství). Práce lidem dává pocit užitečnosti, sebeuplatnění a odborné kompetence. Nenaplnění zmiňovaných potřeb vede ke vzniku duševních onemocnění.

Nezaměstnanost je celosvětově známý a aktuální problém. Všichni pojem *nezaměstnanost* určitě známe, avšak jen málokdo ví, jak se se situací ztráty zaměstnání vyrovnat. Někteří lidé možná nevědí, jaké může mít nezaměstnanost psychologické důsledky pro zdraví člověka a jeho rodinu, proto bych chtěla této problematice věnovat pozornost.

První část bakalářské práce popisuje pojem nezaměstnanost, její druhy, rizikové skupiny nezaměstnaných. Dále se zaměřuje na psychologické důsledky nezaměstnaných při ztrátě jejich práce, jako jsou například pocity nepohody, zdraví člověka, stres, deprese, apod.

Hlavní část práce je zaměřena na kvalitativně kvantitativní výzkum nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Výzkum bude proveden formou dotazníkového šetření, dotazování, pozorování a studiem sociální dokumentace ve spolupráci s úřadem práce, kde výzkum bude probíhat.

V poslední části budou zhodnoceny výsledky dotazníků, rozhovorů a návrh řešené problematiky, tedy pomůcky, která bude sloužit manažerům při realizaci nezbytného propouštění. Bude se jednat o příručku.

1.1 Cíl práce

V hlavní části práce provede autorka kvalitativně kvantitativní výzkum nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Informace bude

získávat prostřednictvím pozorování, rozhovorů, dotazníkového šetření a studiem sociální dokumentace.

Cílem této bakalářské práce je zjistit:

- postoj nezaměstnaných k situaci ztráty zaměstnání, prožívání ztráty a rizikové skupiny nezaměstnaných,
- navrhnout příručku pro manažery, která bude sloužit jako doporučení v případě nezbytného propouštění zaměstnanců, např. z důvodu nadbytečnosti či z důvodu rušení podniku apod.

1.2 Hypotézy

Pro tuto bakalářskou práci jsou stanoveny tři kvantitativní hypotézy, které budou v závěru práce potvrzeny nebo vyvráceny**.**

Hypotéza č. 1: Pracovníci nejsou spokojeni s chováním zaměstnavatele při propouštění.

Hypotéza č. 2: Ztráta zaměstnání způsobuje snížení životní úrovně.

Hypotéza č. 3: Lidé bez práce jsou ve stresu.

2 Přehled řešené problematiky

2.1 Trh práce

Trh práce je složitý systém, který je součástí tržního hospodářství. Setkáváme se zde jak s nabídkou i poptávkou práce, tak i s cenou, kterou v tomto případě tvoří mzda. Výrobním faktorem je práce, jedná se o lidskou práci, která je omezena fyzickou a psychickou silou člověka. Trh práce je také místem, kde lidé nabídkou práce získávají prostředky nutné pro život, uspokojují tak své potřeby a potřeby celé společnosti. Na trhu práce se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří si dohodnou cenu za odváděnou práci a množství vykonávané práce. (Koblihová, Kubicová 2005)

Primární a sekundární trh práce

„*Primární pracovní trh je trhem lepších pracovních příležitostí, který nabízí relativní pracovní jistotu, kariérový růst, lepší pracovní i mzdové podmínky.*"[1] Na sekundárním trhu je tomu naopak. Jsou zde pracovní místa s nižší sociální prestiží a s nižším mzdovým ohodnocením. Lidé pracující na tomto trhu, jsou vystaveni většímu riziku nezaměstnanosti, mají menší šanci na to, aby si zvýšili svou kvalifikaci, nebo aby přešli na primární trh. Na tomto trhu práce nacházejí uplatnění spíše lidé mladší, nekvalifikovaní a další, kteří jsou uvedeni v podkapitole Rizikové skupiny nezaměstnaných. (Koblihová, Kubicová 2005)

2.2 Nezaměstnanost

„***Nezaměstnanost*** *můžeme definovat jako nerealizovatelnou nabídku práce na trhu práce. Jde o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou. Struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Lidé zájem o práci mají, ale nejsou s to si ji najít."*[2]

[1] Koblihová A., Kubicová A.: Trh práce a politika zaměstnanosti, str. 34
[2] Koblihová A., Kubicová A.: Trh práce a politika zaměstnanosti, str. 66

V ekonomické teorii jsou za **nezaměstnané osoby** považováni lidé, kteří splňují tyto podmínky:

- jsou starší patnácti let
- práci aktivně hledají
- do práce mohou nastoupit nejpozději do čtrnácti dnů. Podle Pavelky (2007)
- Kubicová a Koblihová (2005) přidávají, že tyto osoby nejsou v placeném zaměstnání nebo sebe-zaměstnání.

2.2.1 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti existuje, protože je třeba určitý čas nutný k vyhledání zaměstnání. Vzniká například, když pracovník sám od sebe opustí dosavadní zaměstnání s cílem najít lepší pracovní místo. (Pavelka, 2007)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu změn v ekonomice, kdy dochází k útlumům některých odvětví a naopak některá odvětví expandují. Proto pracovníci ze zanikajících odvětví nemusejí mít potřebnou kvalifikaci pro odvětví, která expandují. Řešením tohoto typu nezaměstnanosti je rekvalifikace. (Pavelka, 2007)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem. Při recesi roste počet nezaměstnaných a naopak, při expanzi se počet nezaměstnaných snižuje. (Pavelka, 2007)

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní lidé jsou ti, kteří hledají práci za vyšší mzdu, než kterou jim nabízí zaměstnavatelé. *„Existují-li alternativní zdroje finančních prostředků, nahrazují lidem mzdu, dobrovolná nezaměstnanost tak roste.*"[3] Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, jestliže je reálná mzdová sazba moc vysoká. Mnoho lidí by při

[3] Koblihová A., Kubicová A.: Trh práce a politika zaměstnanosti, str. 76

této mzdové sazbě bylo ochotno pracovat, ale práci bohužel neseženou. (Koblihová, Kubicová 2005)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Mareš (1994) definuje délku dlouhodobé nezaměstnanosti delší než jeden rok. V takovém případě je těžký návrat zpět do pracovního procesu.

Dlouhodobá nezaměstnanost je ovlivňována řadou faktorů, např. určitou diskriminací ze strany zaměstnavatele nebo nezájem o málo placené pracovní pozice. Většinou se dotýká rizikových skupin nezaměstnaných (viz. další podkapitola). Přináší celou řadu problémů např. ztrátu pracovních návyků, sociální izolaci, duševní onemocnění, alkoholismus apod.

2.2.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce.”[4] Buchtová (2002) uvádí, že tito lidé nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce nebo práce méně placené s nejistou budoucností. Tyto skupiny bývají častěji vystavovány riziku opakované nezaměstnanosti. Na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Jde o tyto skupiny:

Mladší věkové skupiny do 30 let

Například absolventi středních a vysokých škol ucházející se o své první zaměstnání, jsou se značnou konkurencí znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti, základní pracovní návyky, ani kontakty, které jim mohou usnadnit lepší orientaci na trhu práce. (Buchtová, 2002)

Starší lidé

Hůře prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 – 50 roků (B. Buchtová, 1992). Jestliže nezaměstnanému člověku dělá problém najít si zaměstnání ve středním věku, později jsou jeho možnosti ještě menší. Když je člověk starší, má pevnější stereotypní

[4] Buchtová B. & kol.: Nezaměstnanost psychický, ekonomický a sociální problém, str. 109

návyky a obtížněji se přizpůsobuje novým životním situacím. Jednou z možností je pro nezaměstnaného člověka v tomto věku samostatné podnikání. (Buchtová, 2002)

Ženy

Buchtová (2002) uvádí, že příčinou nepříznivého postavení žen na pracovním trhu je upřednostňování mužské pracovní síly, protože ženy jsou zatěžovány péčí o děti a o domácnost. Závažným celosvětovým problémem je zaměstnanost žen, jelikož musí skloubit mateřství a pracovní povinnosti. To může někdy být velmi obtížné. (Buchtová, 2002)

Zdravotně postižení lidé

Lidé, kteří mají změněnou pracovní neschopnost, mají problémy nejen ekonomické, sociální a psychické, ale i problémy týkající se smyslu života a lidské důstojnosti. V dnešní době je kladen velký důraz na produktivitu práce, a proto zdravotně postižení lidé mají menší šanci se na trhu práce uplatnit. Rodina se často dostává do situace, kdy se musí postarat o postiženého a zároveň o nezaměstnaného příslušníka rodiny. (Buchtová, 2002)

Lidé bez kvalifikace

Buchtová (2002) poukazuje na to, že v současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných tvoří největší skupinu právě nekvalifikovaní pracovníci. Jde především o lidi, kteří jsou obtížně vzdělavatelní. Často mají malý zájem o práci a jsou sociálně nepřizpůsobiví. Avšak dnes je úroveň kvalifikace při hledání zaměstnání rozhodujícím faktorem. Více znalostí a dovedností znamená lepší výběr při rozhodování zaměstnavatele, ale i samotného pracovníka. (Buchtová, 2002)

Romské etnikum

V dnešní době se zvyšují nároky na zaměstnání a významnou roli zde hraje i kvalifikace a dovednosti. Většina Romů má pouze základní vzdělání, a proto budou obtížněji získávat zaměstnání. (Buchtová, 2002)

2.3 Diskriminace

Při hledání zaměstnání mohou být výše uvedené rizikové skupiny znevýhodňovány ze strany zaměstnavatele. Např. je „skrytě" upřednostňováno určité pohlaví pro určitý pracovní post. Hlavně jsou znevýhodňovány ženy s malými dětmi. Obtížně si zaměstnání hledají lidé staršího věku, dále pak absolventi, kteří nemají praxi. Zaměstnavatel má nedůvěru k romskému etniku. Diskriminací se zabývají diskriminační zákony, avšak její dokazování bývá mnohdy obtížné.

2.4 Význam práce pro člověka

Člověk je k práci veden už od dětství a provází ho celým životem. V lidském životě zaujímá práce důležité postavení. Přináší nejen materiální prospěch, ale dává lidem pocit seberealizace, užitečnosti a uspokojuje jeho potřeby. Díky práci se člověk ocitá v sociálních vztazích, navazuje nové kontakty a přátelství. Při zvládání pracovních úkolů dokazuje sobě a svému okolí své schopnosti a dovednosti. Získává tak pocit odborné kompetence a rozvíjí svou osobnost. (Buchtová, 2002)

Neočekávaná ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života většiny lidí, i když stát vyplácí podpory v nezaměstnanosti. Nezaměstnaným přibývá volný čas, objevují se jim nové příležitosti s pracovní kariérou. Někteří lidé neberou práci jako nutný životní úděl, ale pracují proto, že jim práce přináší nejen odměnu, ale i uspokojení a radost. (Buchtová, 2002)

Nedobrovolná ztráta zaměstnání má negativní sociální, psychologické a zdravotní důsledky. Se ztrátou zaměstnání přicházejí lidé o plat (mzdu) jako odměnu za práci, a proto se prohlubuje jejich ekonomická nejistota. Ztrácejí možnost získávání a udržování pracovních návyků. Také dochází k omezení kontaktů s přáteli a spolupracovníky. Nezaměstnanost má podstatný vliv i na rodinu. (Buchtová, 2002)

3 Psychologické důsledky ztráty zaměstnání

Štikar (2003) uvádí, že první psychologické důsledky ztráty zaměstnání byly prováděny v 30. letech minulého století. Byly objeveny tyto zásadní poznatky:

- sociální stigmatizace
- a utrpení vzniklé z destrukturace života dotčených jedinců.

Objevily se i výzkumy celých komunit např. městečka Marienthalu, kde uzavření továrny mělo fatální efekt na celou populaci. Vznikla masivní nezaměstnanost. O tomto výzkumu se zmiňuje i B. Buchtová (2002) ve své knize Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém.

Mezi psychologické důsledky ztráty zaměstnání podle B. Buchtové (2002) patří:

Společenské dopady:

- zvýšení kriminality
- nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu a depresivních symptomů
- nárůst psychosomatických onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy,…)
- zhoršení psychických poruch

U jedince vede k:

- poklesu sebedůvěry, ke snížení pocitu vlastní hodnoty, k poklesu důvěry k ostatním,
- nárůstu sociální izolace,
- depresi, apatii,
- obviňování rodiny ze ztráty zaměstnání

dále nezaměstnanost vede k:

- nižším finančním příjmům, vzniká ekonomická nejistota,
- změně materiální stránky životního stylu – úspory,
- zhoršení zdravotního stavu,
- nárůstu sporů mezi rodinou,
- nižšímu zájmu o své koníčky.

Psychologické důsledky nezaměstnanosti také popisuje Mareš (1994) v knize Nezaměstnanost jako sociální problém.

Podle Buchtové (2002) je zvládání situace ztráty práce individuální u každého člověka. Je podmíněno odolností vůči jeho psychické zátěži. Lidé, kteří hledají příčinu ztráty zaměstnání u sebe, vyrovnávají se s touto ztrátou lépe. Tito lidé nepodléhají tolik panice a jsou aktivnější při hledání nové práce. Nezaměstnanost také lépe zvládají lidé, kteří ve ztrátě práce vidí novou příležitost a osobní šanci, jsou méně stresováni.

Prožívání situace ztráty zaměstnání je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, i přesto, že jsou o propuštění předem informováni. Když lidé ztratí zaměstnání, klesne jim sebedůvěra, zhorší se psychický stav, který povede ke stresu, depresím a rodinným problémům. (Buchtová, 2002)

Pro člověka je ztráta zaměstnání velkou životní událostí, na kterou se snad nelze připravit ani se s ní smířit. V některých případech se může jednat o novou životní situaci, kdy lidé nevědí, co a jak mají udělat, jak vůbec tuto situaci zvládnout. A proto na ně doléhají výše uvedené důsledky.

3.1 Nezaměstnanost a životní úroveň

Výše již bylo zmíněno, že se ztrátou zaměstnání přichází lidé o odměnu za práci. Díky tomu lidé žijí z podpor v nezaměstnanosti. Pro nezaměstnaného to znamená snížení životní úrovně a snížení životní úrovně pro jeho rodinu.

Buchtová (2002) a Mareš (1994) poukazují na to, že finanční potíže osob, které žijí z podpor v nezaměstnanosti, jsou značné. Tato skutečnost se týká zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob. Příjem z podpor v nezaměstnanosti sotva pokrývá základní životní potřeby lidí. Podporu v nezaměstnanosti však nedostávají všichni nezaměstnaní, někteří nemusí splňovat podmínky pro její poskytnutí.

Mareš (1994) poukazuje na to, že zajištění výživy rodin, kde jsou nezaměstnaní a navíc mají ještě další problémy např. zdravotní, je obtížným problémem samo o sobě, natož ve spojení s problémy, které vznikají v důsledku nezaměstnanosti. Čím déle je tedy člověk nezaměstnaný, tím jeho situace bude horší. Sebe a svou rodinu může kvůli

finančním potížím dostat do dluhů. Čím déle zůstane člověk nezaměstnaný, tím bude v tíživější situaci. Finanční potíže jsou hlavním faktorem, který nutí nezaměstnané vzít jakoukoliv práci, i méně placenou. (Mareš, 1994)

3.2 Nezaměstnanost a rodina

V této podkapitole je věnována pozornost tomu, že důsledky nezaměstnanosti nepociťují pouze samotní nezaměstnaní, nýbrž i rodina a přátelé. Mareš (1994) uvádí, že nezaměstnanost má vliv na rodinu nejen z hlediska finančních potíží, ale také z pohledu:

- narušení denních zvyklostí,
- ztrátou statusu,
- sociální izolací.

Ztráta statusu může být brána z pohledu jak širší společnosti tak i z pohledu rodiny. Pro každého nezaměstnaného jedince je ztráta práce bolestivou situací. Nezaměstnanost může rozbít dobré vztahy nejen v rodině, kdy přibývá starostí, co bude dál. Musí se postarat o nezaměstnaného, mohou vznikat i rodinné spory. Sociální izolace vede jedince nejen k omezení kontaktů s okolím, ale i s rodinou. (Mareš, 1994)

„*Rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se může stát útočištěm.*"[5] Podpora, vznikající ze strany rodiny a dalších příbuzných, sehrává pozitivní roli. Silná podpora bývá poskytována obzvláště ze strany matky, jak z pohledu peněz (avšak v omezené míře), tak věcí týkajících se běžného života jako např. krizí, kterou sebou nezaměstnanost přináší nebo např. ve styku s úřady, v péči o děti, apod. Tato pomoc je do jisté míry omezena, zvláště po finanční stránce (Mareš, 1994).

Nezaměstnaní lidé bývají více emočně nestabilní. Jedinci ztrácejí svou vlastní hodnotu nejen ve svých očích, ale vnímají ji i očima ostatních. Ztrácí sebedůvěru, jsou úzkostnější, nespokojenější, mají obavy z budoucnosti a nižší sebevědomí. (Buchtová, 2002)

[5] Mareš P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, str. 68

3.3 Nezaměstnanost a zdraví

Ztráta zaměstnání sebou přináší nejen sociální, ale i zdravotní důsledky. Ztráta možnosti pracovat vede nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční rovnováhy, pohody, sociálních vztahů, úrovně života, ale dokonce i zdraví. (Buchtová, 2002)

Psychické zdraví člověka ovlivňují např.

- finanční obtíže (pokles příjmu, malý prostor pro rozhodování),
- změna společenského chování, omezení sociálních kontaktů,
- opakované odmítnutí nových žádosti o práci,
- úzkost, stres, deprese,… (Mareš, 1994)

3.3.1 Stres

Dlouhodobé prožívání stresu je podle Práška (2001) civilizační problém. Dlouhodobým stresem trpí téměř 40 % lidí, avšak většina odmítá odbornou pomoc. Odbourání stresu vyžaduje přehodnocení životního stylu. (Práško, 2001)

Co je stres? Pro vnější stresující události se v moderní medicíně používá pojem *stresor*. Reakce organismu na stresor je *stresová reakce.* Stresorem může být např. zácpa na dálnici, obsazený telefon, propouštění ze zaměstnání a stresovou reakcí může být např. napětí, bušení srdce, pocení se. (Práško, 2001)

Definice: „Stres je duševní a tělesná reakce na stresor.“[6]

V situacích, kdy potřebujeme mobilizovat své síly, je do jisté míry stres potřebný. Přiměřená míra stresu vede k lepší pozornosti a soustředění. Pomáhá nám lépe se rozhodovat. Nízká hladina stresu vede zase ke zhoršení pozornosti, naopak příliš vysoká hladina stresu blokuje myšlení. (Práško, 2001)

Práško (2001) poukazuje na to, že lidé by měli stresu předcházet, měli by plánovat svůj čas, mít dostatek pohybu, aktivního odpočinku a relaxace. Odměnou jím bývá uvolnění i dostatek příjemných událostí. Dovedou se ze života těšit. Metoda na úplné odbourání stresu neexistuje, protože prožívání stresu je přirozenou součástí lidského života. Jedním z mála velkých stresujících zážitků je i ztráta práce. (Buchtová, 2002)

[6]Práško J., Prášková H: *Proti stresu krok za krokem, str. 11*

Projevy stresu:

- **v myšlení**

  Grün (2006) ve své knize Pracovat i žít vypráví o lidech, kteří jsou vystavováni mnoha stresovým situacím, které jsou doprovázeny pocity nepohody. V životě se prý setkává jen s málo vyrovnanými a spokojenými jedinci. Uvádí, že strach a starosti berou lidem klid, proto mají negativní, někdy až černé myšlenky, které jim nedají ani spát.

  Starosti jsou pomalu každodenní záležitostí. Většinou následují po nějakém *spouštěči* nepříjemné události, například dovíme-li se o nepříjemné situaci. Hlavou nám začne probíhat spousta myšlenek, máme starosti a strach z toho, co nás čeká a co bude dál. (Práško, 2001)

- **v emocích**

  Pocit nepohody je typickým emočním prožitkem ve stresu. Stres může být prožíván různými způsoby jako je např. napětí, vztek, úzkost, smutná nálada, bezmoc, apod. Naše chování, výkonnost a soustředěnost ovlivňuje nálada. Při pokleslé náladě máme tendence myslet negativně. (Práško, 2001)

- **v chování**

  Projevy stresu v chování jsou např. vyhýbání se každodenním povinnostem, přátelům, odkládání nepříjemných úkolů, rozhodování, nervozita, konflikty s lidmi, hádky. (Práško, 2001)

- **v tělesných příznacích**

  Projevy stresu v tělesných příznacích jsou např. bolesti hlavy, pocity únavy průjmy nebo zácpa, potíže s dýcháním, bušení srdce, problémy se spánkem nechutenství, nebo naopak chuť k jídlu je nadměrná. Dlouhodobý stres může ovlivnit imunitu lidí, kteří pak více podléhají nemocem. (Práško, 2001)

3.3.2 Duševní onemocnění

- **poruchy chování vyvolané účinky psychoaktivních látek**

Do problematiky patří nejen alkoholismus, ale všechny formy toxikomanie. Alkohol má dvě funkce, kulturní a rekreační. Alkohol může být člověku prospěšný, pokud je konzumovaný v malé míře. Na druhou stranu je ale drogou, na kterou si lze vypěstovat závislost. Množství somatických onemocnění souvisí s jeho nadměrným požíváním. Nadměrnou konzumací alkoholu se rodiny dostávají do nepříjemných situací, které vedou k rozpadu rodin a k negativním zážitkům u dětí. (Buchtová, 2002)

Ve svých důsledcích podle Buchtové (2002) alkohol a toxikomanie vede nejen k nezaměstnanosti, nýbrž i k bezdomovectví a dalšímu neštěstí. Hlavně mladí nezaměstnaní jedinci zvyšují v porovnání se svými zaměstnanými vrstevníky jeho konzumaci a bývají rovněž kuřáky. (Buchtová, 2002)

- **deprese**

Deprese je nemoc, která je podobná jiným nemocem, jako např. vysokému krevnímu tlaku. Není to pouze špatná nálada, avšak nemoc celého organismu. Většinou navazuje na nepříznivé životní události a situace. U většiny lidí je léčitelná. Pokud deprese není léčená, vede ke ztrátě radosti v životě, výkonnosti a ve svých důsledcích zhoršuje celkový zdravotní stav člověka. (Práško, 2003)

Příznaky deprese

Porucha nálady je hlavním příznakem deprese, kromě toho je také zasaženo chování, myšlení ale i tělesné fungování. Mezi příznaky deprese patří např.:

- Přetrvávající úzkostná a smutná nálada,
- beznaděj, pesimismus, bezmoc,
- ztráta zájmu o koníčky, odkládání činností,
- nespavost x ospalost, únava – u činností vyžadující námahu,
- neklid, nervozita, podrážděnost,
- bolesti hlavy,… (Práško, 2003)

Reaktivní porucha nálady

Práško (2003) uvádí, že reaktivní deprese je následkem stresu nebo pokračujícího traumatu. Taková deprese začíná po výskytu těžké stresující události nebo životní změny, na kterou navazuje. Nejčastěji je spojována se ztrátou. Mezi takové ztráty patří i ztráta zaměstnání.

Reakcí na ztrátu je zármutek, který může být spojen s různými prožitky, které se liší jak reakcí, tak dobou trvání. Mezi takové reakce podle Práška (2003) patří např.:

- **Odmítání uvěřit.** Tato reakce bývá první reakcí na šok z náhlé ztráty. Jde o krátkodobou reakci, která může pokračovat následujícími**.**
- **Zaujatost.** Touha a smutek po tom, co jedinec ztratil. Jen těžko se od toho odpoutává.
- **Pocity viny.** Jedinci si říkají, že kdyby danou věc udělali jinak, mohlo to dopadnout jinak.
- **Hněv.** Emoce, kterou můžeme vyjádřit jako: „Proč se to muselo stát právě mně? Není to fér!"
- **Přijetí ztráty.** Stesk, lítost. Práško (2003)

Deprese z pracovní deprivace

Rozumí se jí fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí ztrátou práce vinen, čím méně tuto situaci může ovlivnit (pocit bezmoci), čím menší vyhlídky na nové zaměstnání má, čím horší je finanční situace, čím má menší podporu v rodině a nejbližších. (Buchtová, 2002)

3.4 Vliv a propouštění na ty, kteří zůstali

V této kapitole je věnována pozornost vlivu propouštění na ty, kteří v zaměstnání zůstali, jelikož se jich také propouštění ze zaměstnání dotýká. U lidí panuje strach a obavy ze ztráty zaměstnání, z budoucnosti, nejistota. Podle Štikara (2003) se mění jejich chování týkající se např. korektnosti, pracovní jistoty či nejistoty, podceňování

a vůbec vnitřní pohody. Chování pracovníků se liší jak uvnitř organizace, tak vně, navíc ztrácejí důvěru v management.

Korektnost propouštění

Výzkumy ukázaly, že na korektnost propouštění jsou pracovníci citliví. Jsou ovlivňováni jak výsledky, tak metodami při tom používanými, zda svou roli sehrála spravedlnost. Jasnost a adekvátnost důvodů propouštění zde hraje určitou roli. Jestliže je propouštění zaměstnanců vnímáno nekorektně, reakce stávajících zaměstnanců jsou nepříznivé. Záleží také na vztazích zaměstnanců mezi sebou a k organizaci. (Štikar, 2003)

Vliv pracovní nejistoty

Pracovní nejistota se skládá ze dvou složek a to z očekávané hrozby a vnímané kontroly. Očekávaná hrozba je ovlivněna faktory dalšího propouštění. Vnímaná kontrola se týká samotného pracovníka, zda bude schopen ustát možné důsledky a další propouštění. (Štikar, 2003)

Vliv nejistoty obecně

Stávající pracovníky sužuje nejistota z toho, co bude dál, jak se mají chovat. Mohou například zjišťovat, zda se bude dále propouštět nebo jestli dojde ke změnám jejich pracovní náplně. Mohou však hledat i smysl toho, proč propouštění nastalo. Mají zaměstnanci pracovat s vyšším nasazením, aby si udrželi svá pracovní místa nebo naopak méně, protože o svou práci stejně přijdou? (Štikar, 2003)

Anselm Grün věnuje ve své knize pozornost většinou pracovníkům na vyšších pozicích, kteří nesou odpovědnost. Právě i oni mohou mít obavy z toho, že se jich ztráta práce může také dotknout. (Štikar, 2003)

Strach, který se šíří kolem vedoucích pracovníků, má nejrůznější podoby. Dotyčné sužuje obava, protože např. nedovedou vyvést podnik z krize. Dále mohou mít strach z toho, že nedostojí svým pracovním požadavkům, nesplní očekávání nadřízených a přijdou o práci. Ani vedoucí pracovníci, ani pracovníci na nižších postech nemají záruku, že si své pracovní místo udrží, i přesto, že podávají dobré výkony a přispívají prosperitě firmy. (Grün, 2006)

4 Metodika zpracování

Literární rešerše

V přehledu řešené problematiky je čerpáno z odborné literatury českých autorů. Tato část se zabývá problematikou nezaměstnanosti a jejích důsledků z hlediska psychologie a z části ekonomie. Autorka popisuje trh práce, pojem nezaměstnanost a její typy, rizikové skupiny nezaměstnaných, psychologické důsledky ztráty zaměstnání, životní úroveň, zdraví člověka při ztrátě zaměstnání.

Řešení problematiky

Hlavní část této práce je zaměřena na zkoumání postojů nezaměstnaných k situaci ztráty práce a její prožívání, postoj nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání. V neposlední řadě se zaměřuje na chování vedoucích pracovníků, kteří měli v kompetenci propouštění zaměstnanců. Výzkum bude probíhat formou dotazníkového šetření a pozorování nezaměstnaných lidí, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Dále pak prostřednictvím rozhovorů s vedoucími pracovníky, kteří měli s propouštěním zaměstnanců zkušenosti.

Pomocí dotazníkového šetření jsou získány údaje, které jsou snadno zpracovatelné. Jeho cílem je zjistit pomocí konkrétních otázek informace, které se týkají této problematiky.

Bylo vyhotoveno 148 dotazníků v písemné podobě. Na Úřadu práce ve Strakonicích byli oslovováni lidé, kteří byli v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Pro tyto osoby byl dotazník určen a zahrnuje 21 otázek (viz. příloha č. 1). Otázky byly uzavřené, otevřené a polootevřené s cílem získat co největší variabilitu odpovědí.

Doporučení

V poslední části provede autorka zhodnocení těchto informací a výsledků a provede návrh pomůcky (příručky), která bude sloužit manažerům při realizaci nezbytného propouštění.

5 Úřad práce České republiky

„Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky."[7]

Úřad práce se člení na generální ředitelství a krajské pobočky, jejíchž součástí jsou kontaktní pracoviště.

Úřad práce plní úkoly v oblastech:

- zaměstnanosti, sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, pomoci v hmotné nouzi, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. (MPSV, dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/oup)

Pro nezaměstnané v evidenci úřadu práce déle než pět měsíců se vypracovává individuální akční plán, který zvyšuje možnosti uplatnění na trhu práce. Jeho obsahem je stanovení postupu a časového harmonogramu opatření pro zvýšení uplatnění na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z kvalifikace nezaměstnaných, dále z jejich zdravotního stavu, možností a schopností. Tento plán se vypracovává i v případě, že o něj nezaměstnaný sám požádá. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Rizikové skupiny nezaměstnaných za rok 2012

- **Absolventi škol a mladiství**

V roce 2012 měsíční průměrný počet absolventů v evidenci krajské pobočky úřadu práce činil 1 417 osob. Největší zastoupení v této skupině uchazečů tvořili absolventi SŠ s maturitou 47,4 %. Absolventů středních škol bez maturity bylo úřady práce evidováno 36,8 %. Absolutní počet evidovaných absolventů s vysokoškolským vzděláním činil 15,8 %. (Úřad práce Strakonice, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012)

[7] http://portal.mpsv.cz/upcr/oup

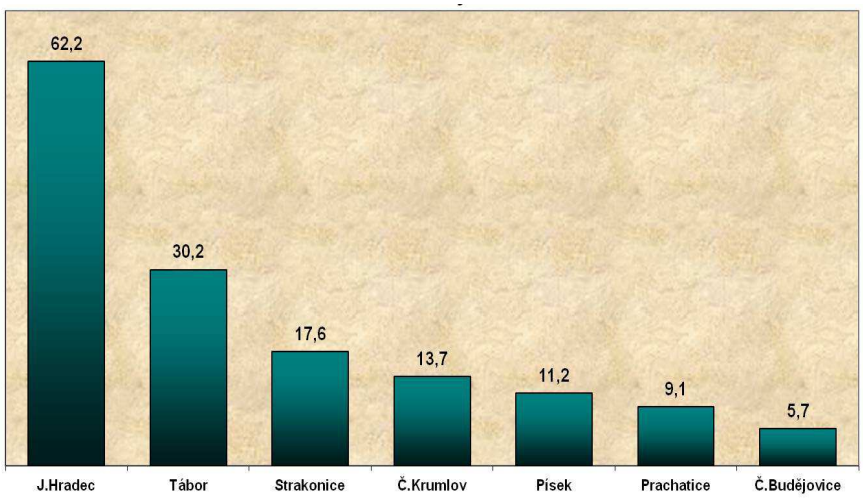
- **Osoby se zdravotním postižením**

V roce 2012 došlo oproti roku 2011 k poklesu počtu evidovaných osob se zdravotním postižením. Průměrný podíl těchto uchazečů na celkové nezaměstnanosti je 13,8 %. Na jedno volné místo pro osoby se zdravotním postižením připadalo 13,8 těchto uchazečů. Tito lidé patří stále k nejproblémovějším skupinám z pohledu uplatnění se na trhu práce. Důvodem může být např. málo pracovních míst na poloviční úvazek a míst, která by vyhovovala pracovnímu zatížení pro tyto osoby. (Úřad práce Strakonice, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012)

- **Uchazeči starší 50 let a mladší 19 let, dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči**

Na konci roku 2012 došlo ke zvýšení počtu uchazečů ve věku do 19 let a uchazečů starších 50 let. K datu 31. 12. 2012 bylo v kraji z celkového počtu nezaměstnaných 18,3 % mladých lidí ve věku do 24 let, ve věku do 19 let 4,7 % a 26,4 % osob ve věku 50 let a starších. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání byl v kraji 38,5 let. (Úřad práce Strakonice, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012)

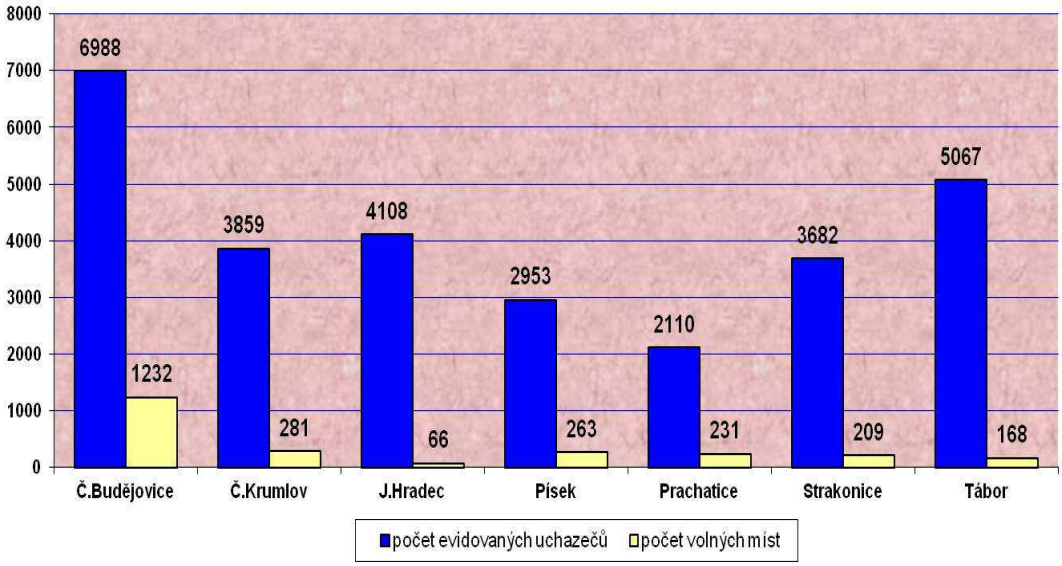
Obrázek č. 1: **Počet uchazečů připadajících na 1 volné místo v okresech Jihočeského kraje stav k 31. 12. 2012**



Zdroj: Úřad práce Strakonice

Největší počet uchazečů je v Jindřichově Hradci, kdy na jedno volné pracovní místo připadá 62, 2 lidí. Naopak v Českých Budějovicích je na jedno volné pracovní místo 5,7 uchazečů.

Obrázek č. 2: **Celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a počet volných míst v okresech Jihočeského kraje k 31. 12. 2012**



Zdroj: Úřad práce Strakonice

Z obrázku je zřejmé, že nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo evidováno v okrese České Budějovice a počet volných míst pro tyto uchazeče byl 1 232, což je o 5756 méně volných míst. V okrese Tábor bylo evidováno 5 067 uchazečů, počet volných míst byl pouze 168. Nejmenší počet volných míst byl zjištěn v okrese J. Hradec. (Úřad práce Strakonice, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012)

Pro rizikové skupiny nezaměstnaných je zaměřována aktivní politika zaměstnanosti, viz. příloha č. 3.

6 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika je poradenský proces akreditovaný MPSV ČR, který s využitím odborných diagnostických metod směřuje k využití potenciálu člověka. Specializovaný psycholog se snaží zjistit využití schopností, dovedností, zájmů a motivace pracovníka pro jeho navrácení do profesního života.

Vstupní část zahrnuje osobní konzultaci s klientem, jeho zapojení do procesu, provádí se testy schopností a vypracovává se strategie pro uplatnění člověka na trhu práce. Konkrétní příklad testu bilanční diagnostiky viz. příloha č. 4).

Výstupem bilanční diagnostiky je závěrečná zpráva, která má pomoci člověku dobře se orientovat ve svých předpokladech, silných stránkách. Zadavatelem bilanční diagnostiky je úřad práce, který dostává závěrečnou zprávu včetně doporučení, kterými se má řídit. (Obecný výkladový slovník systému pracovní rehabilitace CZ – EN – DE – FR)

7 Dotazníkové šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit zejména chování vedoucích pracovníků v situaci předávání výpovědi, např. jaké chování pracovníci v jednání s vedoucím uvítali a naopak, jaké chování bylo pro ně neuspokojivé, s cílem zjistit co největší variabilitu odpovědí, na základě kterých bude postavena příručka pro manažery při nezbytném propouštění zaměstnanců. Na pracovníky by měl být brán ohled, aby se se ztrátou zaměstnání mohli lépe vyrovnat. Dále pak se zaměřuje na psychologické problémy nezaměstnaných v důsledku ztráty práce a v neposlední řadě, co si lidé myslí o pojmu: *nezaměstnanost*.

Dotazník (viz. příloha č. 1) se skládá z 20 otázek, přičemž první dvě otázky byly filtrovací, aby dotazník zbytečně nezatěžoval osoby, pro které nebyl určen.

Dotazník byl směřován nezaměstnaným lidem, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Bylo osloveno 148 respondentů na Úřadu práce ve Strakonicích, přičemž ochotni vyplnit dotazníky bylo 48% respondentů (72 osob). Doba provádění dotazníkového šetření probíhala jeden měsíc.

7.1 Grafické řešení dotazníkového šetření

Otázka č. 1: Co se Vám vybaví při slově *„nezaměstnanost”*?

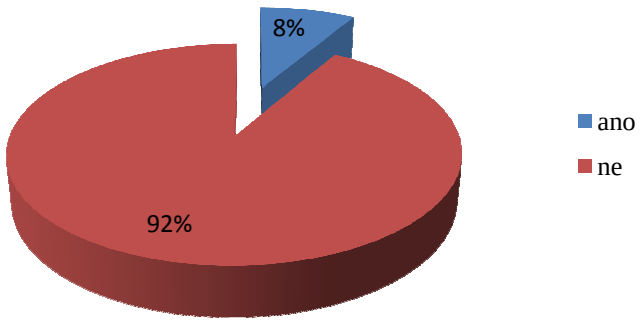
Touto otázkou bylo zjišťováno, co nezaměstnaní lidé vidí pod tímto pojmem. Celkem 29 % nezaměstnaných lidí si vybaví při slově nezaměstnanost ztrátu příjmů. Tento problém pociťuje 68 % z dotazovaných žen ve věku mezi 15 – 35 rokem a 45 % z dotazovaných mužů ve věku 35 – 55 let.

Následně na to ztrátu příjmů spojovali se snížením životní úrovně a se spoustou volného času, zastoupeno 11 % lidí. Dále uváděli, že neví, jak tento čas bez finančních prostředků využít tak, jak by si přáli. V životě si už nemohou dovolit to co dříve, to na co byli zvyklí, když měli zaměstnání a jistý příjem. Ovšem pokud nejde o jedince ekonomicky zajištěné.

Druhou největší skupinu, tedy 22 % nezaměstnaných lidí vidí velký problém v naleznutí nového zaměstnání. Někteří nezaměstnaní lidé dávají za vinu úřadu práce to, že nemají práci, jelikož jim ji nezprostředkoval. V dotazníku uváděli, že si vybaví při slově nezaměstnanost neschopnost a neochotu pracovníků nabízet dobře placená místa.

Otázka č. 2: Ukončil/a jste v poslední době studium?

Graf č. 1: Počet dotázaných nezaměstnaných na úřadu práce.

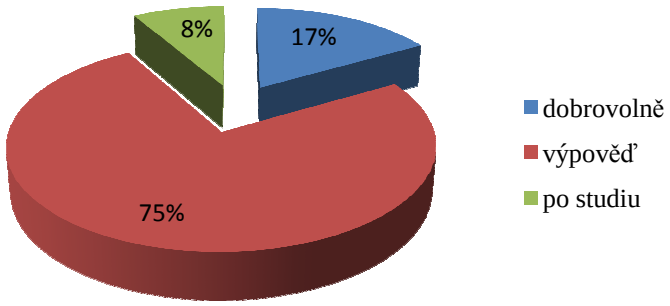


Zdroj: Vlastní šetření

Jedná se o filtrovací otázku, přičemž dotázaných lidí bylo celkem 72 (92 %) a z toho bylo 8 % lidí, kteří měli po studiu, a možnost pracovat se jim ještě nenaskytla. Ti měli přejít až na otázku č. 18, protože neměli zkušenosti s tím, co je v dotazníku zkoumáno. V otázce č. 18 byli respondenti žádáni, aby vyjádřily názor na to, jak by měl vedoucí pracovník postupovat v případě předávání výpovědi zaměstnancům. Jejich odpovědi budou použity v příručce pro manažery (viz. příloha č. 2).

Otázka č. 3: Odešel/odešla jste ze zaměstnání dobrovolně?

Graf č. 2: Počet lidí, kteří odešli ze zaměstnání dobrovolně a kteří dostali výpověď.



Zdroj: Vlastní šetření

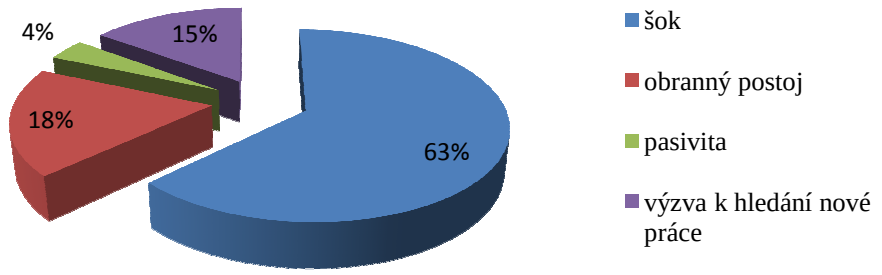
Z grafu je zřejmé, že z celkového počtu dotazovaných, 17 % respondentů odešlo ze zaměstnání dobrovolně a 75 % dostalo výpověď. Tato otázka byla spojena s otázkou č. 17 v dotazníku, jejímž cílem bylo zjistit důvody výpovědi a dobrovolného odchodu ze zaměstnání.

Nejčastěji respondenti uváděli jako hlavní důvod výpovědi organizační důvody (např. nedostatek zakázek, rušení pracovišť či některých pozic, snižování stavů apod.). Tuto odpověď uvedlo 67 % respondentů, což představuje 44 dotázaných osob. Dalšími důvody byly např. ekonomická situace firmy a samotné pochybení daného pracovníka, protože neplnil požadavky zaměstnavatele.

Dvě osoby v dotazníku uvedli, že neví, z jakého důvodu byli propuštěni. 18 % respondentů odešlo ze zaměstnání dobrovolně. Většinou to byli ženy, které odcházely na mateřskou dovolenou. Další důvody byly např. nízké finanční ohodnocení, náročnost práce nebo nespokojenost s vedením a kolektivem.

Otázka č. 4: Jaká byla vaše první reakce na ztrátu zaměstnání?

Graf č. 3: První reakce na ztrátu zaměstnání.



Zdroj: Vlastní šetření

Tabulka č. 1: Reakce na ztrátu zaměstnání u žen a mužů.

	muži	**ženy**
Šok	50 %	76 %
Obranný postoj	30 %	18 %
Pasivita	0	6 %
Výzva k hledání nové práce	20 %	0

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 2: Vysvětlivky k legendě.

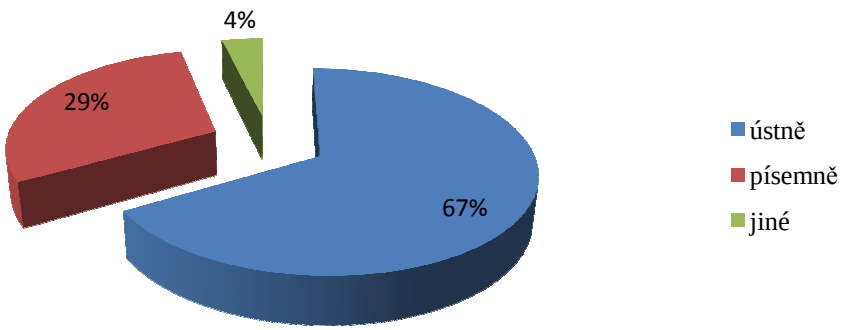
Šok	Nečekaná situace.
Obranný postoj	Hledání důvodu výpovědi.
Pasivita	Nezájem o další podílení se na úkolech organizace.
Výzva k hledání nové práce	Motivace pro lepší uplatnění.

Zdroj: Vlastní

Pro většinu nezaměstnaných osob byla zpráva o výpovědi šokem, takovou situaci nečekali a nebyli na ni připraveni. Tato reakce byla zjištěna celkem u 76 % žen a 50 % mužů. Skupina obranný postoj je zastoupena 30 % mužů a 18 % žen. Tito lidé se snažili o problému výpovědi diskutovat a tím změnit danou situaci. Respondenti skupiny pasivní postoj přijali zprávu o výpovědi bez jakékoliv další reakce.

Otázka č. 5: Jakým způsobem vám byla předána zpráva o výpovědi?

Graf č. 4: Předání zprávy o výpovědi.



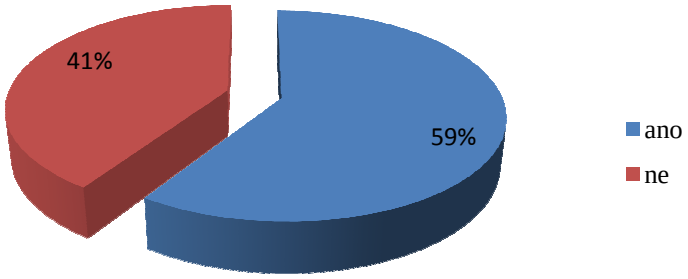
Zdroj: Vlastní šetření

Pozn.: jiné znamená, že výpověď byla udělena nejprve ústně, poté písemně.

Z grafu vyplývá, že 67 % pracovníků se o výpovědi dověděli nejprve ústně a 29 % rovnou písemně.

Otázka č. 6: Choval se vedoucí pracovník v takové situaci profesionálně?

Graf č. 5: Profesionalita vedoucího pracovníka.



Zdroj: Vlastní šetření

Z grafu je patrné, že 59 % dotázaných bylo spokojeno s chováním vedoucího pracovníka. Podrobněji bude vše rozebráno v otázkách č. 7 a č. 8 dotazníku.

Otázka č. 7: Co vám v jednání s vedoucím pracovníkem chybělo?

Upřímnost, otevřenost, solidarita (vzájemná podpora), úcta k člověku, nezájem o člověka, profesionalita, hlavní důvod výpovědi, spravedlnost.

Otázka č. 8: Jakým způsobem vedoucí pracovník vystupoval?

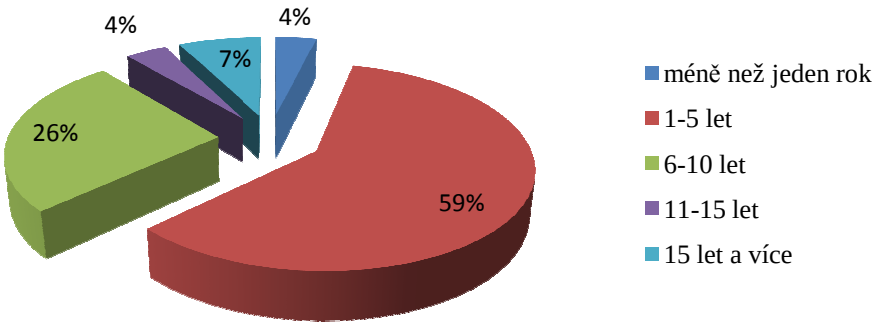
Kladné hodnocení - Vedoucí pracovník s pracovníky projednal v soukromí bez širšího kolektivu důvod výpovědi, proč je nutno ve firmě propouštět. Zodpovídal položené otázky, choval se profesionálně. Vedoucí pracovník propuštěné zaměstnance povzbuzoval nabídnutím možnosti znovuzaměstnání v případě zlepšení situace ve firmě

Vystupoval slušně, rozhodně, klidně. Byl upřímný a taktní. Vysvětlil pracovníkům administrativní postupy, na co mají právo, dohodli se na finančním vypořádání a vedoucí pracovník sepsal celkové ohodnocení pracovníka.

Záporné hodnocení - Samotný pracovník byl vedoucímu lhostejný, nesnažil se mu cokoliv vysvětlovat, hlavně, aby už měl celou situaci za sebou. Stroze odpovídal na otázky, choval se povýšeně, rozhovor se snažil zkrátit na minimum.

Otázka č. 9: Jak dlouho jste v daném podniku pracoval?

Graf č. 6: Délka působení ve firmě.

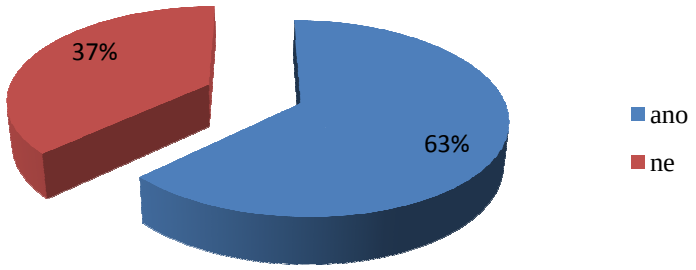


Zdroj: Vlastní šetření

59 % nezaměstnaných lidí pracovalo v zaměstnání v rozmezí mezi 1 – 5 let. Druhou největší skupinu tvoří rozmezí 6 – 10 let zastoupeno 26 %.

Otázka č. 10: Tušil/a jste, že se bude v podniku propouštět?

Graf č. 7: Informace o propouštění.

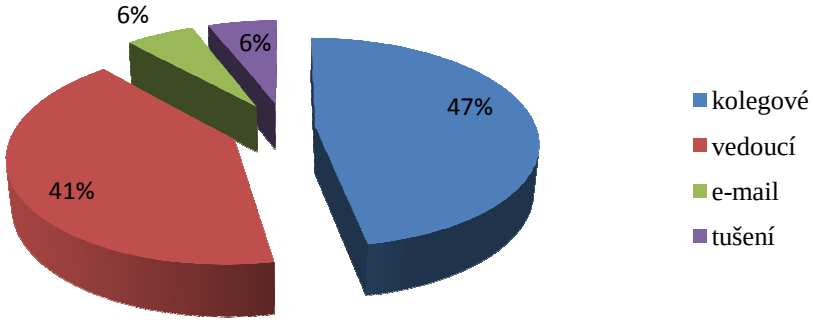


Zdroj: Vlastní šetření

Z grafu je zřejmé, že 63 % pracovníků o možném propouštění ze zaměstnání vědělo, zbylých 37 % nemělo ani tušení. Tato otázka navazuje na otázku č. 11.

Otázka č. 11: Jakým způsobem jste se o propouštění zaměstnanců dověděl?

Graf č. 8: Jakým způsobem se nezaměstnaní dověděli o propouštění.

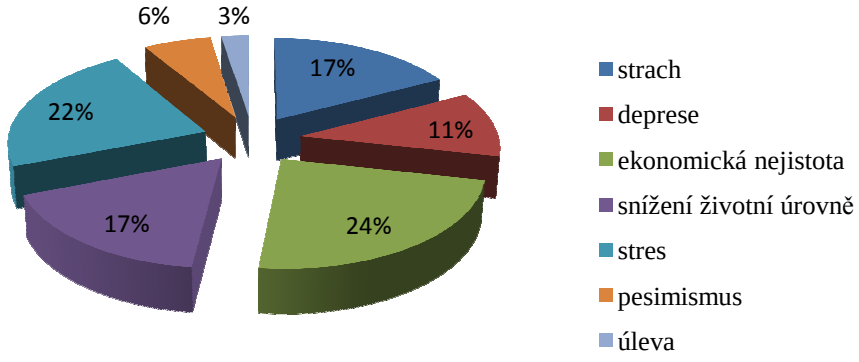


Zdroj: Vlastní šetření

Nejčastější odpovědí na tuto otázku bylo, že se o propouštění mluvilo mezi kolegy, toto uvedlo 47 % dotazovaných. Dalších 41 % se o propouštění dovědělo přímo od vedoucího pracovníka. Zbylých 12 % pracovníků se o propouštění dovědělo prostřednictvím e-mailu a vlastním tušením, protože ve firmě bylo málo práce.

Otázka č. 12: Zažíváte některé z těchto stavů?

Graf č. 9: Nezaměstnaní lidé zažívají tyto stavy:



Zdroj: Vlastní šetření

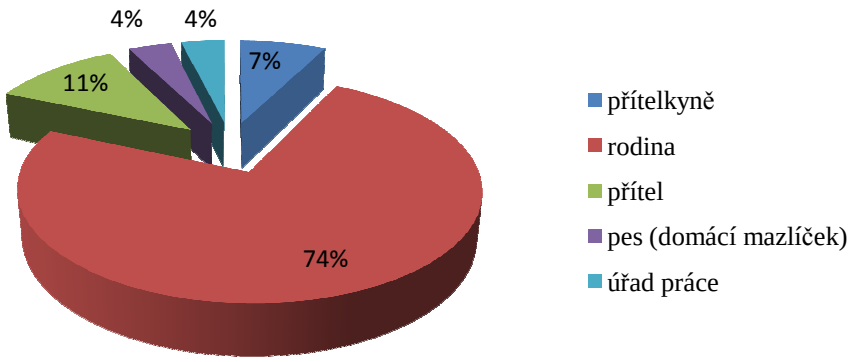
Z grafu je patrné, že 24 % nezaměstnaných pociťuje ekonomickou nejistotu. Díky tomu, že lidé nemají odpovídající příjmy ze zaměstnání, nemohou si mnohdy dovolit, to co by si přáli a proto se snižuje jejich životní úroveň. Lidé musí slevit ze svého životního standardu a kvůli omezeným finančním možnostem musí vybírat mezi tím, co je důležité a co není, co si mohou a naopak nemohou dovolit.

Při ztrátě zaměstnání ve většině případů postihne pracovníky stres. Přichází nejistota a strach z budoucnosti, jak vše zvládnou, jak zaplatí měsíční poplatky, jak se celá ztráta dotkne rodiny, kdy najdou novou práci. Po delší době může stres přecházet v deprese. Deprese má vliv na emoce člověka, na jeho momentální rozpoložení. Projevuje se např. nechutí něco dělat, pocity beznaděje a smutku. Deprese souvisí s otázkou č. 15 dotazníku.

Je zajímavé, že jeden respondent pocítil při ztrátě zaměstnání úlevu v době, kdy většina lidí spíš bere ztrátu zaměstnání jako tragédii.

Otázka č. 13: Kdo je vaší největší oporou?

Graf č. 10: Největší opora nezaměstnaných.

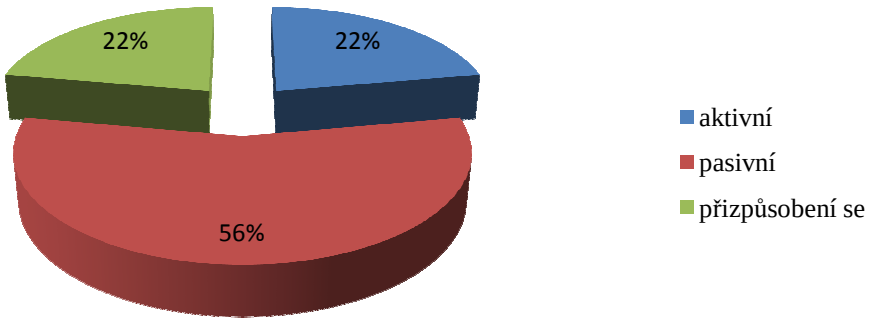


Zdroj: Vlastní šetření

Z tohoto grafu vyčteme, že největší oporou nezaměstnaným lidem je jejich rodina, která je zastoupena 74 %. Nejčastější oporu viděly ženy ve svých partnerech a dětech, muži naopak. Důležité pro nezaměstnané je, že se v takové situaci necítí být sami.

Otázka č. 14: Jaký je váš postoj při hledání nového zaměstnání?

Graf č. 11: Postoj při hledání nového zaměstnání.



Zdroj: Vlastní šetření

56 % nezaměstnaných lidí hledá práci se stávající profesí. Jsou to lidé nejčastěji ve věku 35 – 55 let. 22 % nezaměstnaných jsou ochotni kvůli novému zaměstnání změnit svou profesi, např. formou rekvalifikací, kurzů. Zbylých 22 % je ochotno kvůli práci změnit jak profesi, tak i bydliště. Jsou to lidé mladší věku mezi 15 – 35 rokem, bývají flexibilní, ochotni učit se novým věcem anebo nemají pevné rodinné zázemí a odstěhovat se za prací není problém.

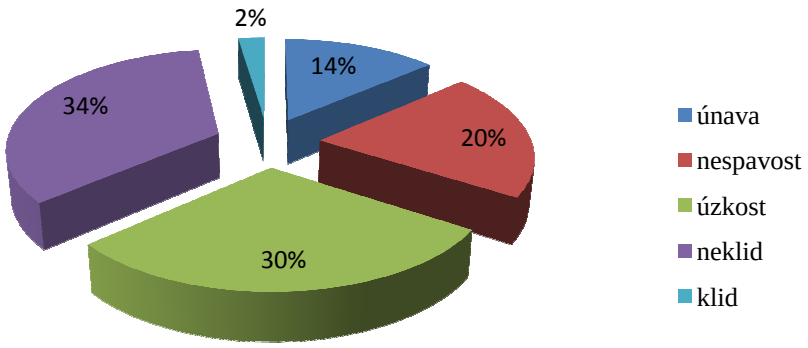
Tabulka č. 3: Vysvětlení pojmů k legendě

Aktivní	Lidé jsou ochotni kvůli novému zaměstnání změnit bydliště, odstěhovat se do zahraničí, navštěvovat kurzy, změnit profesi, jsou ochotni samostatně podnikat.
Pasivní	Lidé si hledají zaměstnání se stávající profesí, nejsou ochotni měnit kvůli nové práci nic.
Přizpůsobení se	Lidé jsou ochotni kvůli práci změnit profesi, navštěvovat kurzy, rekvalifikace a dále se vzdělávat.

Zdroj: Vlastní

Otázka č. 15: Je Vám blízký z některých těchto stavů?

Graf č. 12: Psychické stavy nezaměstnaných.

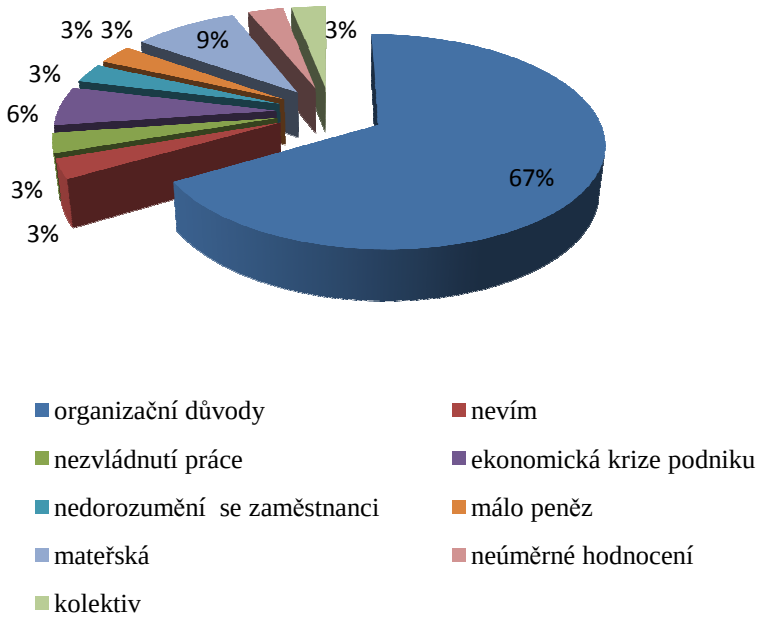


Zdroj: Vlastní šetření

Nezaměstnaní lidé nejčastěji trpí neklidem a úzkostnými stavy. Mají strach z budoucnosti, jak zaplatí měsíční poplatky a výdaje na živobytí, jak dlouho s penězi ještě vystačí, jak dlouho takovou životní situaci ještě zvládnou. Zajímavé je, že 2 % dotazovaných byli rádi, že už v zaměstnání nebyli.

Otázka č. 16: Co bylo důvodem vaší výpovědi?

Graf č. 13: Důvody výpovědi.



Zdroj: Vlastní šetření

67 % zaměstnanců uvedlo jako důvod výpovědi organizační důvody, např. málo práce, nedostatek zakázek, snižování stavů, rušení pozice. Dalším nejčastějším důvodem byla špatná ekonomická situace podniku.

V případě dobrovolného odchodu ze zaměstnání byla nejčastějším důvodem mateřská dovolená, náročnost práce, nevyhovující kolektiv a problémy s vedením. Méně častou odpověď, nedostačující finanční ohodnocení, uváděli nezaměstnaných jako důvod dobrovolného odchodu ze zaměstnání. 3 % nezaměstnaných důvod výpovědi nevěděli.

Otázka č. 17: Co pro vás znamená ztráta zaměstnání?

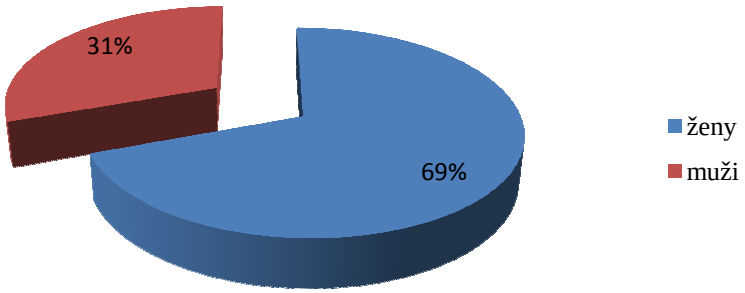
Lidé uváděli, že ztráta zaměstnání pro ně především znamená málo finančních prostředků, omezený kontakt se spolupracovníky a přáteli, nutnost hledání nového zaměstnání, snížené sebevědomí, ztráta odborné kompetence, naopak mimo tyto negativní postoje uváděli i kladné, např. větší množství volného času.

Otázka č. 18: Jak by podle Vás měl vedoucí pracovník postupovat v případě předávání výpovědi? (Shrnutí bodů.)

- Vedoucí pracovník by měl přijít osobně, danou situaci zaměstnancům vysvětlit, vést rozhovor v soukromí bez širšího kolektivu,
- oznámit výpověď dostatečně dopředu, aby si dotyčný mohl začít hledat nové pracovní uplatnění,
- upřímnost, profesionalita, lidskost,
- vysvětlit důvod výpovědi.

Otázka č. 19: Pohlaví

Graf č. 14: Pohlaví.



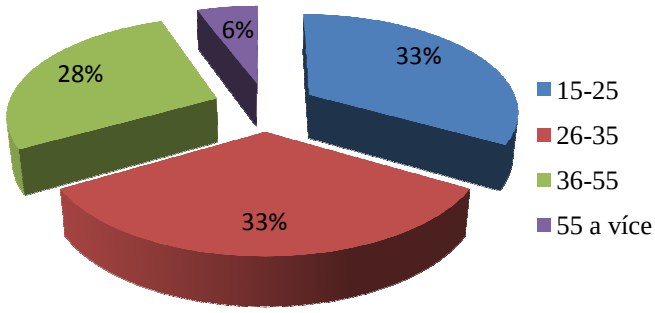
Zdroj: Vlastní šetření

Celkem bylo dotazováno 69 % žen a 31 % mužů. Z toho bylo:

- 17 % nezaměstnaných (20 % žen, 9 % mužů), kteří odešli ze zaměstnání dobrovolně,
- 75 % nezaměstnaných (68 % žen, 91 % mužů), kteří dostali výpověď,
- 8 % žen, které byli krátce po studiu, které ještě nepracovaly, a proto by na otázky v dotazníku nebyly schopné dle svých zkušeností odpovědět.

Otázka č. 20: Věk

Graf č. 15: Věk respondentů.



Zdroj: Vlastní šetření

Z celkového počtu dotazovaných bylo žen a mužů ve věku:

Tabulka č. 4: Věk respondentů

	ženy	**muži**
15 – 25	36 %	27 %
26 – 35	36 %	27 %
36 – 55	24 %	37 %
55 a více	4 %	9 %

Zdroj: Vlastní

7.2 Celkové zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník byl směrován nezaměstnaným lidem, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Osobně bylo osloveno 148 respondentů s prosbou o vyplnění na Úřadu práce ve Strakonicích, přičemž ochotni vyplnit dotazníky bylo 48 % respondentů. Doba provádění dotazníkového šetření probíhala jeden měsíc.

První otázka byla zjišťování toho, co si lidé vybaví, když se řekne slovo *nezaměstnanost*. Nezaměstnanost je aktuální problém dnešní doby. Nezaměstnaní lidé se potýkají se strachem a nejistou budoucností. Respondenti uváděli, že vidí největší problém ve ztrátě finančních prostředků (viz. graf č. 9). Ztráta měsíčních příjmů znamená pro mnohé velké omezování v tom, co si mohou a nemohou dovolit. Musí

přemýšlet o důležitosti toho, co potřebují, rozhodovat se. Tento problém pociťuje 68 % z dotazovaných žen ve věku mezi 15 – 35 rokem a 45 % z dotazovaných mužů ve věku 35 – 55 let. Tito lidé se ve většině případů musí postarat o rodinu nebo řešit další otázky týkající se financí, jako např. splácení hypotéky. Naopak lidé, kteří svou finanční situaci nemusí tolik řešit, chodí do práce kvůli osobnímu uspokojení, práce je baví, naplňuje je. Přijdou-li o práci, bývají po čase frustrováni, cítí se být neschopní a méněcenní.

Ztráta zaměstnání je spojována po delší době se snížením životní úrovně pro nezaměstnané a jejich rodinu, protože s touto ztrátou přichází o měsíční příjmy. Příjem z podpor v nezaměstnanosti není velký a pokrývá základní životní potřeby. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím se jeho situace a situace rodiny zhoršuje, protože částka vyplácené podpory se postupně snižuje a trvá půl roku. Když má jedinec navíc ještě k tomu zdravotní problémy, je uživení rodiny do značné míry obtížné.

Při slově nezaměstnanost se často respondentům vybavoval úřad práce a hledání nové práce. Naleznutí nového zaměstnání je velkým problémem. Při rozhovoru s personalistou na úřadu práce bylo zjištěno, že volných míst pro nezaměstnané mnoho není, jak vyplývá i z obrázku č. 2, např. v roce 2012 bylo na Úřadu práce ve Strakonicích evidováno 3 682 uchazečů o zaměstnání v okrese Strakonice, ale počet volných míst byl pouze 209.

Dotazníkovým šetřením byl rovněž zkoumán dobrovolný a nedobrovolný odchod ze zaměstnání a jeho hlavní důvody. Celkem 75 % respondentů dostalo výpověď. Jako nejčastější důvod uváděli organizační důvody, jimiž jsou např. nedostatek zakázek, rušení pracovních pozic nebo pracovišť, snižování stavů zaměstnanců apod. Tuto odpověď uvedlo 67 % respondentů. Druhým nejčastějším důvodem byla špatná ekonomická situace podniku. Jinými důvody byly např. nízké finanční ohodnocení neúměrné vykonávané práci, náročnost práce, nespokojenost s pracovním kolektivem a s vedením podniku. V případě dobrovolného odchodu ze zaměstnání byla nejčastější odpověď odchod na mateřskou dovolenou, náročnost práce a její nezvládnutí, nevyhovující kolektiv. Je zajímavé, že dva respondenti uvedli, že důvod výpovědi nevěděli. To může být spojováno s tím, že dotazovaní lidé nechtěli uvést pravý důvod výpovědi.

Dále byla zjišťována, první reakce na ztrátu zaměstnaní. Většina dotazovaných (tj. 63 %) uváděla, že to pro ně byl psychický šok. Tuto situaci nečekali, nebyli na ni připraveni. Tato situace převládala u žen (76 % z celkového počtu kromě těch, které ještě nikdy nepracovaly). Druhou největší skupinu tvořil obranný postoj, kdy se respondenti snažili o výpovědi diskutovat. Nejvíce zastoupeno muži (tj. 30 %). 67 % dotazovaných uvedlo, že jim výpověď byla předána ústně (viz graf. č. 4).

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit chování vedoucích pracovníků v situaci předávání výpovědi zaměstnancům. Z dotazníkového šetření vyplývá, že 59 % dotázaných s chováním vedoucího pracovníka spokojeno bylo (viz. graf č. 5). S pracovníky jednal v soukromí v přítomnosti přímého nadřízeného. Vysvětlil důvody výpovědi. Choval se přátelsky, zodpovídal položené otázky, byl upřímný. Zbylých 41 % respondentů s chováním vedoucího pracovníka spokojeno nebylo. Vedoucí pracovník vystupoval neprofesionálně, nesnažil se vysvětlit důvody výpovědi. Na otázky odpovídal stroze, choval se povýšeně. Respondenti uváděli, že jim v jednání chyběla především upřímnost, otevřenost, podpora a zájem o člověka.

Na otázku, zda respondenti věděli o možném propouštění v podniku, odpověděla větší polovina dotazovaných (tj. 63 %) ano. Tato otázka navazovala na otázku č. 11, která zjišťovala, jakým způsobem se o propouštění dověděli. 47 % dotazovaných se o možném propouštění dovědělo od svých kolegů a o 6 % dotazovaných méně od svého vedoucího pracovníka (viz graf. č. 8).

Pro nezaměstnané je ztráta práce zátěžovou situací, kdy vzniká a přibývá řada duševních onemocnění. Nezaměstnanost má za následek, že většinu nezaměstnaných postihuje stres (zastoupený 22 % respondentů), který může vyústit až v deprese. Depresi pociťuje 11 % dotazovaných. Projevuje se nechutí něco dělat, objevují se časté změny nálad, pocity smutku. Má vliv na emoční rozpoložení člověka. Tato nepohoda byla zjišťována otázkou č. 15. Nejvíce nezaměstnaní zažívají neklid (34 %) a úzkost (30 %). Ztráta zaměstnání vede i k fyzickým zdravotním problémům. Lidé ve věku od 35 let s dlouholetou praxí v jedné firmě více pociťovali velkou psychickou zátěž. Někteří byli předdůchodového věku, a proto je pro ně velmi těžké najít vhodné pracovní uplatnění.

Zajímavé je, že 2 % dotazovaných byli rádi, že už v zaměstnání nebyli. Možná proto, že práce byla neúměrná jejich schopnostem, psychicky náročná.

Otázka č. 17 zjišťovala, co pro lidi znamená ztráta zaměstnání. Především uváděli ztrátu příjmů, omezený kontakt se spolupracovníky a přáteli, nutnost hledání nového zaměstnání. Převážně muži uváděli snížené sebevědomí a ztrátu odborné kompetence. Mimo tyto negativní postoje uváděli respondenti i kladné. Při ztrátě zaměstnání získají větší množství volného času. Množství volného času můžu být spojeno jak se zábavou, tak nudou. Někteří jedinci nevědí, jak ho využít bez finančních prostředků. V tomto případě jsou na tom hůř muži, kteří nemají uspokojené své potřeby z práce. Muži se potřebují seberealizovat a využívat své schopnosti. Naopak ženy si své potřeby uspokojí péčí o domácnost a rodinu, hlavně o děti. Právě rodina je největší oporou pro nezaměstnané (viz graf. č. 10), kterou uvedlo 74 % dotazovaných.

Z výzkumu též vyplynulo, že nezaměstnaní mají velký problém s nalezením nového zaměstnání. Při zjišťování postojů k hledání nového zaměstnání bylo zjištěno, že většina dotazovaných (56 %) si zaměstnání hledá v obdobné profesi k původní. 22 % dotázaných je ochotno kvůli novému zaměstnání profesi změnit a zbylých 22 % dotázaných respondentů je ochotno změnit i bydliště, či začít samostatné podnikání (viz. graf. č 11).

8 Zhodnocení hypotéz

Zhodnocení kvantitativních hypotéz:

Hypotéza č. 1: Pracovníci nejsou spokojeni s chováním zaměstnavatele při propouštění.

Při hodnocení této hypotézy bylo vycházeno z dotazníkového šetření, otázek č. 6, 7, 8, 11, 18. Celkem 59 % nezaměstnaných bylo s chováním vedoucího pracovníka spokojeno. Zbylých 41 % respondentů s chováním vedoucího pracovníka spokojeno nebylo (viz, graf č. 5). Vedoucí pracovník vystupoval neprofesionálně, nesnažil se vysvětlit důvody výpovědi. Na otázky odpovídal stroze, choval se povýšeně. Respondenti uváděli, že jim v jednání chyběla především upřímnost, otevřenost, podpora a zájem o člověka. Těmto vedoucím pracovníkům bude věnována příručka (viz. příloha č. 2). Výše uvedenou hypotézu na základě výsledků z dotazníků nepotvrzuji.

Hypotéza č. 2: Ztráta zaměstnání způsobuje snížení životní úrovně.

Z dotazníkového šetření na základě otázek č. 1, 12, 16) je patrné, že 41 % nezaměstnaných pociťuje ekonomickou nejistotu, která je spojována se snížením životní úrovně. Když lidé dočasně ztratí příjmy ze zaměstnání, musí slevit ze svého životního standardu. Musí se více rozhodovat nad tím, co je pro ně důležité a co méně. Na základě dotazníkového šetření tuto hypotézu potvrzuji.

Hypotéza č. 3: Nezaměstnaní lidé bez práce jsou ve stresu.

Hypotéza byla zkoumána na základě otázek č. 4, 12, 15, Při ztrátě zaměstnání ve většině případů postihuje pracovníky stres. Přichází nejistota a strach z budoucnosti. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti stres může vyústit v depresi. Deprese má vliv na emoční rozpoložení člověka a projevuje se např. tím, že člověk ztrácí chuť cokoliv dělat a tím pádem hledat i nové zaměstnání. Tuto hypotézu nevyvracím.

9 Závěr

Propouštění zaměstnanců je těžkou životní situací nejen pro pracovníky, ale v některých případech i pro samotné manažery, kteří s propouštěnými pracovníky jednají. Tato situace je provázena stresem a napětím obou stran. Při propouštění je třeba se zaměřit na takové postupy, které mohou omezovat negativní dopady na psychiku jak propuštěných pracovníků, tak manažerů. S propouštěnými pracovníky by mělo být jednáno s ohledem, aby se s danou ztrátou mohli lépe vyrovnat. Důležitá je forma sdělení výpovědi, zvládání reakcí pracovníků, etika a podpora.

Každý pracovník ztrátu zaměstnání prožívá jiným způsobem, každého tato situace poznamená jinak. Záleží na samotném jedinci, jak danou situaci přijme, jak je odolný vůči psychické zátěži, jaký má pro něj práce vůbec význam, zda je k práci nějakým způsobem motivován. Když je člověk delší dobu nezaměstnaný, dostává se do apatie, kdy danou situaci přestane řešit, upadá jeho zájem o práci. Čím častější jsou neúspěchy v hledání nového zaměstnání, tím více jsou lidé frustrováni a nespokojeni častým odmítáním.

Jedinec se musí vzpamatovat ze šoku, neuzavírat se do sebe, měl by vyhledat odbornou pomoc psychologa, který je nestrannou osobou a v mnohých situacích dokáže pomoci. V případě propouštění ze zaměstnání může být vhodný specialista na bilanční diagnostiku, která se zaměřuje na odhalení slabých a silných stránek jedince, na jeho potencialitu.

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s výskytem opakované nezaměstnanosti. Většinou se dotýká rizikových skupin nezaměstnaných. Jde především o absolventy škol, zdravotně postižené osoby, ženy s malými dětmi, lidi předdůchodového věku. Nezaměstnanost ovlivňuje řada činitelů. Jde například o určitou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů a malý zájem o méně placené pracovní pozice. Bohužel dnešní doba je taková, kdy si zaměstnavatelé mohou vybírat z mnoha uchazečů na jedno pracovní místo, přičemž dávají přednost lidem, kteří se neřadí do rizikových skupin nezaměstnaných.

Například absolventi středních a vysokých škol jsou odmítání z důvodu nedostatku praktických zkušeností, mladé ženy z důvodu následného odchodu na mateřskou dovolenou. Naopak lidé starší, kteří mají dlouholetou praxi, jsou pro zaměstnavatele v některých případech také nevýhodní např. z důvodu velkého platového ohodnocení.

Hlavním cílem této práce bylo zjistit chování vedoucích pracovníků v případě propouštění ze zaměstnání. Jak se k pracovníkům chovali, jak vystupovali, co bylo od nich očekáváno a naopak, co zaměstnanci očekávali od vedoucích pracovníků a co v jejich chování postrádali. Byla stanovena kvantitativní hypotéza: Vedoucí pracovník se v případě propouštění nechová dobře. Tato hypotéza byla na základě poznatků z dotazníkového šetření zamítnuta. Na základě dotazníkového šetření a následného vyhodnocení, získaných informací, byla vytvořena příručka, která má sloužit manažerům při nezbytném propouštění ze zaměstnání.

Příručka obsahuje rady a návody, jak by se měl manažer chovat v případě propouštění, kdy by měl být brán ohled na propouštěné zaměstnance. Ve většině případů se tak vedoucí zaměstnanci chovají, jak vyšlo z dotazníkového šetření. Vytvořením příručky jsem chtěla docílit toho, aby se tak dělo ideálně ve všech případech, protože ne každý dotazovaný byl s chováním vedoucího pracovníka spokojen.

Ztráta zaměstnání změní razantně dosavadní život lidí, jejich životní standard.

10 Summary

The bachelor thesis is focused on the psychological effects of unemployment. Its main objectiv was to find out how the senior manager behaved in case of dismissal. Partial objectives led to revealing of attitudes of the unemployed to the loss of job and the experience of Situation itself. Based on this information, the tools for managers in case of redundancies were created.

First relevant literature presenting problems of psychology of unemployment was studied. This was followed by the practical part, which focuses on the qualitative-quantitative research of unemployed people registered at the employment bureau for more than half year. The research was done by a questinnaire, interwiev, observation, and study of social documentation in cooperation with the employment bureau. Bsed on the manual to guich managers in case of dismissal has been made.

Key words: Unemployment, psychological consequences, balance sheet diagnostic, manual

11 Seznam použitých zdrojů

11.1 Použitá literatura

- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- GRÜN, Anselm. *Pracovat i žít: napětí mezi profesním a osobním životem*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2006, 127 s. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 80-719-5039-4.
- HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. 3. vyd. Praha: Budka, 1996, 297 s. ISBN 80-901-5490-5.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
- PRAŠKO, Ján. *Proti stresu krok za krokem*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2001, 187 s. ISBN 80-247-0068-9.
- PRAŠKO, Ján, Hana PRAŠKOVÁ a Jana PRAŠKOVÁ. *Deprese a jak ji zvládat: stop zoufalství a beznaději*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 180 s. Rádci pro zdraví. ISBN 80-717-8809-0.
- ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2003, 461 p. ISBN 80-246-0448-5.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

11.2 Internetové zdroje

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV): Úřad práce ČR. MPSV. *Důvod a způsob založení povinného subjektu* [online]. 31. 10. 2012 [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/oup
- EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, ESF. *Obecný výkladový slovník systému pracovní rehabilitace: Metodický materiál k realizaci poradenských programů pro osoby se zdravotním postižením*. 1. vyd. Rozvojové partnerství PENTACOM, 55 s. Dostupné z: http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/Obecny%20vykladovy%20slovnik%20pracovni%20rehabilitace.pdf
- Diagnostika pracovníků: bilanční diagnostika. PERSONA GRATA [online]. 2013 [cit. 2013-04-26]. Dostupné z: http://www.personagrata.cz/diagnostika-pracovniku/bilancni-diagnostika.htm
- Realizované projekty - březen: Bilanční diagnostika. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR [online]. 2013 [cit. 2013-04-26]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/projekty/bilancni-diagnostika
- Tiskové zprávy - březen:Müllerová: Pomáháme mladým najít práci. FILIPOVÁ, Štěpánka. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ*: Média a veřejnost* [online]. 2013 [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14864/TZ_150313.pdf
- Tiskové zprávy - březen: Müllerová: Plán pro zaměstnanost má 7 bodů za 7 miliard korun. FILIPOVÁ, Štěpánka. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ*: Média a veřejnost* [online]. 2013 [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14864/TZ_150313.pdf
- EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, ESF. *Manuál pro bilanční diagnostiku: Metodika pro analýzu individuálního potenciálu klientů*. 97 s. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/manual_bilancni_DG.pdf

12 Seznam obrázků, grafů, tabulek

Seznam grafů

Graf č. 1: Počet dotázaných nezaměstnaných na úřadu práce. 24
Graf č. 2: Počet lidí, kteří odešli ze zaměstnání dobrovolně a kteří dostali výpověď. 25
Graf č. 3: První reakce na ztrátu zaměstnání. 26
Graf č. 4: Předání zprávy o výpovědi. 27
Graf č. 5: Profesionalita vedoucího pracovníka. 27
Graf č. 6: Délka působení ve firmě. 28
Graf č. 7: Informace o propouštění. 29
Graf č. 8: Jakým způsobem se nezaměstnaní dověděli o propouštění. 29
Graf č. 9: Nezaměstnaní lidé zažívají tyto stavy: 30
Graf č. 10: Největší opora nezaměstnaných. 31
Graf č. 11: Postoj při hledání nového zaměstnání. 31
Graf č. 12: Psychické stavy nezaměstnaných. 32
Graf č. 13: Důvody výpovědi. 33
Graf č. 14: Pohlaví. 34
Graf č. 15: Věk respondentů. 35

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Počet uchazečů připadajících na 1 volné místo v okresech Jihočeského kraje stav k 31. 12. 2012 20
Obrázek č. 2: Celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a počet volných míst v okresech Jihočeského kraje k 31. 12. 2012 21

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Reakce na ztrátu zaměstnání u žen a mužů. 26
Tabulka č. 2: Vysvětlivky k legendě. 26
Tabulka č. 3: Vysvětlení pojmů k legendě 32
Tabulka č. 4: Věk respondentů 35

13 Seznam příloh

- Příloha č. 1 – Dotazník
- Příloha č. 2 – Příručka pro manažery při nezbytném propouštění ze zaměstnání
- Příloha č. 3 – Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na rizikové skupiny nezaměstnaných (články)
- Příloha č. 4 – Příklad části testu bilanční diagnostiky

Příloha č. 1 – Dotazník

Dobrý den,
jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a prosím Vás o vyplnění dotazníku pro výzkum své bakalářské práce s názvem: Psychologické důsledky nezaměstnanosti. Informace budou použity pouze pro účel tohoto výzkumu. Dotazník je zcela anonymní.

Děkuji za Váš čas
a odpovědi.
Pavla Vrátná

Zaškrtněte a vyplňte odpovídající odpovědi.

1. **Co se Vám vybaví při slově *nezaměstnanost*?**

_____

_____

2. **Měl/a jste ve svém životě zaměstnání?** (Pokud ne, přejděte na otázku č. 18.)
   - € ano
   - € ne

3. **Odešel/a jste ze zaměstnání dobrovolně?** (Pokud ano, přejděte na otázku č. 17.)
   - € ano
   - € ne

4. **Jaká byla Vaše první reakce na ztrátu zaměstnání?**
   - € šok
   - € obranný postoj (snaha nalézt vysvětlení výpovědi)
   - € pasivita (ztráta motivace pro další podílení se na úkolech organizace)
   - € výzva k hledání nové práce
   - € jiné:_____

5. **Jakým způsobem Vám byla předána zpráva o výpovědi ze zaměstnání?**
   - € ústně
   - € písemně
   - € jiné:_____

6. **Choval se vedoucí pracovník v této situaci profesionálně?** (Pokud ano, přejděte na otázku č. 8.)
   - € ano
   - € ne

7. **Co Vám v jednání s vedoucím pracovníkem chybělo?**

_____
_____

8. **Jakým způsobem vedoucí pracovník vystupoval?**

_____
_____

9. **Jak dlouho jste v dané firmě pracoval/a?**

_____

10. **Tušil/a jste, že se bude ve firmě propouštět?** (Pokud ne, přejděte na otázku č. 12.)
    - € ano
    - € ne
11. **Jakým způsobem jste se o propouštění zaměstnanců dověděl/a?**

_____

12. **Zažíváte některé z těchto pocitů? Pokud ano, vyberte z možností či vypište.** (Pokud ne, přejděte na otázku č. 13)
    - € strach ☐ ekonomická nejistota ☐ stres ☐ pesimismus
    - € deprese ☐ snížení životní úrovně ☐ jiné:_____

13. **Kdo je v této situaci Vaší největší oporou?**

_____

14. **Jaký je Váš postoj při hledání nového zaměstnání?**
    - € aktivní (změna profese, bydliště)
    - € pasivní (práci hledám se stávající profesí)
    - € přizpůsobení se (změna profese)

15. **Je Vám blízký z některých těchto stavů? Pokud ano, vyberte z možností či vypište.** (Pokud ne, přejděte na otázku č. 16)
    - € únava ☐ nespavost ☐ úzkost ☐ neklid ☐ jiné:_____

16. **Co pro Vás znamená ztráta zaměstnání?**

_____

_____

17. **Co bylo důvodem Vaší výpovědi?**

_____

18. **Jak by podle Vás měl vedoucí pracovník postupovat v případě předávání výpovědi např. z důvodu rušení firmy?**
    - € _____
    - € _____
    - € _____
    - € _____
19. **Zaškrtněte**
    ☐ žena ☐ muž
20. **Věk**
    € 15 – 25 ☐ 26 – 35 ☐ 36 – 55 ☐ 55 a více

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu vyplnit tento dotazník.

Příloha č. 2 – Příručka pro manažery při nezbytném propouštění ze zaměstnání

Osm cenných rad

pro manažery a vedoucí pracovníky při nezbytném propouštění ze zaměstnání

1. **Připravit se**
2. **Znát své podřízené**
3. **Být profesionál**
4. **Být slušný**
5. **Rozhovor vést mezi čtyřma očima**
6. **Osobní zkušenost manažera**
7. **Rada manažerovi od manažera**
8. **Pomoc psychologa**

1. Příprava

V situaci, kdy firma prochází např. reorganizací, řeší personální záležitosti nebo ekonomickou situaci, je vhodné zaměstnance, kterých by se mohla výpověď týkat, informovat o situaci v podniku.

Výzkum ukázal, že pracovníci by se chtěli dovědět o výpovědi dostatečně dopředu, aby mohli co nejdříve hledat nové zaměstnání a to nejčastěji z důvodů finančních a rodinných

2. Znalost podřízených

S nadřízenými pracovníky je třeba projednat, koho se bude výpověď týkat. Zde by neměly převažovat osobní sympatie nebo osobní vyřizování účtů.

Není to záležitost jednoduchá. Je tedy důležité dobře situaci zhodnotit, promyslet všechny aspekty, zda jde o zaměstnance slušného, pracovitého nebo naopak nedisciplinovaného. Pokud nastane situace, kdy jsou si pracovníci rovnocenní, je třeba zhodnotit aspekty

jeho běžného života např. jeho finanční jistoty, rodinu a jeho možnosti znovunalezení práce. Bylo by vhodné, kdyby manažer nejprve uvažoval o přesunu zaměstnance na jinou pozici, než přejde k samotné výpovědi.

V situaci ztráty zaměstnání, je vhodná konzultace s psychologem již při samotné výpovědi. Manažer informuje o formálních stránkách výpovědi. Psycholog zkoumá problémy komplexně, v mnoha případech může ihned oběma stranám pomoci.

3. Být profesionál

Propouštění je pro pracovníky těžká životní situace. Každý pracovník na tuto situaci reaguje jinak, jinak ji prožívá. Pozitivní přístup manažerů může pomoci pracovníkům se s danou situací lépe poprat.

V jedné nejmenované firmě v případě nutnosti propouštění vedoucí pracovník zavolal všechny zaměstnance do jedné místnosti a před všemi řekl jména pracovníků, kterých se výpověď týkala. Zaměstnanci se tímto jednáním cítili dotčení a ponížení. Toto je krajně

neprofesionální a nemělo by se to stát pravidlem.

4. Být slušný

S každým pracovníkem by měl manažer jednat s úctou, jako s jedinečnou osobností, ctít jeho důstojnost. Manažer by se neměl nad pracovníky povyšovat, měl by být ohleduplný.

Shrnutí: Manažer nesmí vybočovat z norem slušného chování, etiky, protože situace ztráty zaměstnání mají těžké dopady do života lidí.

5. Rozhovor mezi čtyřma očima

Jednání s pracovníky o výpovědi by mělo probíhat osobně, v přítomnosti pouze jeho přímého nadřízeného, bez širšího kolektivu.

Jedinec je v takové situaci traumatizovaný, má šok, v hlavě mu probíhá spousta myšlenek. V této chvíli by mohl pomoci (firemní) psycholog.

Manažer by neměl zapomenout poděkovat pracovníkovi za dosavadní odvedenou práci.

6. Osobní zkušenost manažera

„Nejtěžší rozhovor jsem prožíval v situaci, kdy se jednalo o zdatného, slušného a pracovitého zaměstnance. V první řadě se musel pracovník dočkat uznání a poděkování za jeho dosavadní práci. Bez jakéhokoliv pochybení mu vysvětlit důvody výpovědi, jeho zákonný nárok na odstupné, podmínky následně běžící výpovědní lhůty.“ Uvedl manažer nejmenované firmy.

Manažer řeší problémy po formální stránce, proto je zapotřebí pomoci psychologa, který bude na problémy pohlížet ze všech úhlů pohledu.

7. Rada manažera od manažera

„Doporučuji, aby se manažer připravil na podobné a ještě víc stresující situace studiem **asertivity**.“ Uvedl manažer nejmenované firmy.

Pozitivní přístup pomůže zaměstnanci danou situaci lépe přijmout.

„Díky absenci soucitu a naopak přítomnosti arogance, se nesmí manažer v žádném případě dopustit ponížení a dávat najevo, že dotyčného pracovní schopnosti jsou majetkem firmy.“ Uvedl manažer nejmenované firmy.

8. Pomoc psychologa

Při nezbytném propouštění ze zaměstnání je vhodné mít na pomoc psychologa, který povede s pracovníky individuální rozhovory. K tomu slouží bilanční diagnostika - zaměření psychologa na problémové skupiny nezaměstnaných.

Řeší-li některý pracovník ještě jiné nelehké životní situace, bylo by dobré, kdyby mu byla nabídnuta pomoc ze strany psychologa.

V dnešní době lidé vyhledají psychologa až v případech, kdy už danou situaci dál nezvládají, proto je vhodné problémy řešit hned.

Ztráta zaměstnání je těžkou životní situací, je těžké se s ní vyrovnat, proto by se měl manažer snažit maximálně pomoci.

Závěr

Propouštění zaměstnanců je těžkou životní situací nejen pro pracovníky, ale v některých případech i pro samotné manažery.

Tato situace je provázena stresem a napětím u obou stran. Při propouštění je třeba se zaměřit na takové postupy, které mohou omezovat negativní dopady na psychiku jak propuštěných pracovníků, tak samotných manažerů.

Příloha č. 3 – Aktivní politika zaměstnanosti (články)

Praha, 15. března 2013

Müllerová: Plán pro zaměstnanost má 7 bodů za 7 miliard korun

Ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová zveřejnila plán, který by měl pomoci vytvořit nová pracovní místa a dát lidem bez práce šanci. Má sedm bodů, mezi kterými nechybí změny v systému podpory firem – „kurzarbeit" a nových míst pro absolventy škol a mladé lidi bez práce. *„Máme dostatek financí, abychom pomohli firmám i obcím udržet a také vytvořit nová pracovní místa"*, říká ministryně Ludmila Müllerová (TOP 09), která očekává, že díky novým opatřením získají práci desítky tisíc lidí. Na sedmibodový plán má MPSV a Úřad práce ČR až 7 miliard korun.

MPSV se pomocí nového sedmibodového plánu a peněz od státu i z Evropské unie chce pokusit rozhýbat zájem firem o zaměstnávání lidí a také podpořit ty, kteří stojí o pracovní příležitost. Úřady práce aktivně informují firmy, jak mohou čerpat peníze na vytvoření pracovních míst, a očekává se, že by letos mělo vzniknout několik desítek tisíc nových míst.

1. Podpora mladých a absolventů

Ministerstvo výrazně podpoří vznik míst pro mladé lidi do 30 let. Zaměstnavatelé na nově přijatého mladého zaměstnance z evidence úřadu práce budou moci maximálně jeden rok získávat od státu měsíční příspěvek až 24 tisíc korun (hrubá mzda plus odvody). A také jednorázově budou moci dostat peníze na vybavení, které potřebují pro zřízení místa. MPSV rovněž podpoří čerstvé absolventy škol při hledání práce. Od poloviny roku se spustí regionální projekty v krajích, kde na individuální poradenství při hledání zaměstnání, případně rekvalifikace čerstvých absolventů, dá stát až 1 miliardu korun. Tento projekt s názvem „Odborné praxe pro mladé do 30 let" je určený pro mladé uchazeče o práci, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR více než 4 měsíce a mají minimální nebo žádnou pracovní zkušenost. Projekt stát nabídne 3 200 lidem.

2. Podpora zaměstnání matek a dlouhodobě nezaměstnaných

Ministerstvo finančně podpoří firmy zaměstnávající na zkrácené pracovní úvazky matky s dětmi nebo lidi, kteří pečují o blízkou osobu, a také nezaměstnané, kteří jsou delší dobu bez práce. Zaměstnavatelům Úřad práce ČR nabídne vyšší příspěvek, jakýsi bonus navíc za to, že ve srovnání s plným úvazkem dají práci více lidem a zohlední jejich osobní možnosti. Zároveň tím ministerstvo pomůže i dlouhodobě nezaměstnaným, kteří už ztratili pracovní návyky a pro začátek je mohou získat zpět i díky práci na částečný úvazek.

3. Kurzarbeit - Projekt Vzdělávejte se pro stabilitu!

Od 1. dubna 2013 ministerstvo výrazně zjednoduší podmínky pro firmy, které žádají o peníze z projektu určeného na zachování pracovních míst. Aby firmy získaly dotaci, musely dosud prokazovat, že jim meziročně klesly tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb minimálně o 20 procent (za období 3 měsíců předcházejících podání žádosti na jednoho zaměstnance). Nově se tento pokles bude posuzovat za provozovnu (firmy mohou mít pobočky v různých částech země) či organizační složku-jednotku, která spadá pod jediné identifikační číslo. Zcela se zruší podmínka, podle které musel zaměstnavatel dokázat, že minimálně 1 měsíc byla na jeho straně překážka v práci vůči zaměstnanci, kterého chce

Mgr. Štěpánka Filipová, tisková mluvčí, tel.: 221 922 359, e-mail: stepanka.filipova@mpsv.cz
Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2, www.mpsv.cz

zařadit do odborného rozvoje v rámci projektu. Zůstane podmínka, která říká, že rozsah výpadku v přidělování práce zaměstnancům byl 20% – 60% (1 až 3 dny v týdnu) stanovené týdenní pracovní doby za 1 měsíc před podáním žádosti. Rozpočet projektu plánovaného do srpna 2015 je 400 milionů korun.

4. Chceš práci tam, kde žiješ? Rekvalifikuj se.

Ministerstvo práce a sociálních věcí chce lepším zaměřením rekvalifikací aktuálně reagovat a respektovat potřeby každého regionu. Zaměstnanci Úřadu práce ČR budou daleko více než dosud diskutovat se zaměstnavateli a řešit zaměření rekvalifikací podle jejich potřeb.

5. Zaměstnej sám sebe. Buď OSVČ.

Ministerstvo plánuje podpořit i ty nezaměstnané, kteří se rozhodnou začít podnikat. Úřady práce nabídnou vzdělávací aktivity pro budoucí OSVČ a také finanční pomoc. Nezaměstnaní, kteří předloží smysluplný podnikatelský záměr (ten úřad práce individuálně posoudí), budou moci získat 40 až 80 tisíc korun. Budoucí „podnikatel" (OSVČ) se však musí zavázat, že bude svoji živnost provozovat nejméně po dobu, na které se s úřadem dopředu dohodne (obvykle 1 až 2 roky).

6. Pomoz obci a neziskovým organizacím

Obcím a neziskovým organizacím Úřad práce ČR nabídne dotace na mzdy. Pokud zaměstnají občany z evidence uchazečů o zaměstnání na nových pracovních místech, budou moci získat až 15 tisíc korun (mzda plus odvody) měsíčně na jednoho zaměstnance. Společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce pomohou také v organizacích, které poskytují sociální služby.

7. Lepší rady a pomoc

Od ledna už nabízí MPSV a úřady práce kvalitnější a rozsáhlejší poradenství nejen lidem, kteří hledají práci. Ale také zaměstnavatelům, starostům obcí a měst a sociálním partnerům. Lepší komunikace a přenos informací mezi kontaktními a krajskými pracovišti úřadu práce a firmami zvýší kontakt i nabídku pracovních míst. Lepšímu poradenství úřady vytvořily novou metodiku a standardy práce s klienty, které znamenají individuální a přitom komplexní přístup.

Štěpánka Filipová
tisková mluvčí

Mgr. Štěpánka Filipová, tisková mluvčí, tel.: 221 922 359, e-mail: stepanka.filipova@mpsv.cz
Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2, www.mpsv.cz

Praha, 29. března 2013

Müllerová: Pomáháme mladým najít práci

Téměř 100 tisíc lidí do 25 let nemělo ke konci loňského roku práci. Ministerstvo práce a sociálních věcí jim chce pomoci, proto je podpora mladých a absolventů hned první z nového sedmibodového *Plánu na zaměstnanost*, který resort nedávno představil. Absolventská místa stát podpoří příspěvkem a také cílenými programy z Evropské unie. Celkem má ministerstvo pro svůj Plán připraveno více než 7 miliard korun.

Jak bude pomoc státu mladým lidem, kteří patří mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce, konkrétně vypadat? *„Na nově přijatého mladého zaměstnance z evidence úřadu práce mohou firmy získávat rok od státu měsíční příspěvek až 24 tisíc korun. A také jim jednorázově nabídneme peníze na vybavení, které potřebují pro zřízení pracovního místa. Záleží jen na zaměstnavatelích, jak tuto možnost využijí,"* říká **ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová (TOP 09).**

MPSV podpoří také čerstvé absolventy škol při hledání práce. Od poloviny letošního roku spustí regionální projekty v krajích, kde na individuální poradenství při hledání zaměstnání, případně rekvalifikace čerstvých absolventů, dá až 1 miliardu korun. Tento projekt s názvem „Odborné praxe pro mladé do 30 let" je určený pro mladé uchazeče o práci, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR více než 4 měsíce a mají minimální nebo žádnou pracovní zkušenost. Vše bude financováno z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

„Úřad práce se nově na absolventy daleko více zaměřuje a spolupracuje také intenzivněji se školami a zaměstnavateli. Nedávné doporučení Evropské komise, které se týká právě podpory práce pro mladé lidi do 25 let, je další důvod k tomu, abychom se právě této skupině věnovali," dodala ministryně Ludmila Müllerová.

Mladí lidé bez práce mohou rovněž využít rekvalifikace. A nejen ty, které jim podle situace na trhu práce vybírá a zajišťuje Úřad práce ČR. Od loňska si je také mohou sami zvolit. Pokud si vyberou rekvalifikační kurzy, mohou na ně během 3 let získat od státu příspěvky až do 50 tisíc korun. Úřad práce ČR přitom předem posuzuje nejen předpoklady uchazeče, ale také nakolik vybranou kvalifikaci pak uplatní v praxi. Například absolventi vysokých škol se zajímají nejvíce o kurzy ekonomického směru, rozšíření IT dovedností či kurzy, které by jim pomohly zahájit vlastní podnikání.

Dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce ovlivňuje více faktorů. Kromě hospodářského a sociálně-demografického vývoje regionu, s kterým souvisí zaměstnanost v dané oblasti, hraje roli například: aktivní přístup k hledání zaměstnání, úroveň vzdělání, klíčové kompetence či obor vzdělání. V současné době lépe najdou uplatnění absolventi technických oborů než například lidé s humanitním vzděláním.

Štěpánka Filipová
tisková mluvčí

Mgr. Štěpánka Filipová, tisková mluvčí, tel.: 221 922 359, e-mail: stepanka.filipova@mpsv.cz
Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2, www.mpsv.cz

Příloha č. 4. – Příklad části testu bilanční diagnostiky

Verbální schopnosti

Lektorův komentář

V tomto testu zjistíte, jak dokážete zacházet se slovy a jak rozumíte vztahům mezi pojmy. Na následujících příkladech si to můžeme ukázat

A. *Tmavý je protiklad ke slovu*
a) barevný b) světlý c) modrý d) čistý
Správná odpověď je b
Vysvětlení: vašim úkolem bylo najít opak ke slovu tmavý, tedy slovo vyjadřující jasné, světlé, zářivé

B. *Kočka ke kotěti je jako prase k*
a) vepři b) kotěti c) seleti d) ovci
Správná odpověď je c
Vysvětlení: kotě je mládě kočky, mládě prasete je sele

C. *Chlad má podobný význam jako slovo*
a) zima b) vlhko c) vedro d) jaguár
Správná odpověď je a
Vysvětlení: synonymy ke slovu chlad jsou slova vyjadřující něco studeného, chladného

Poté, co klienti společně vyřeší vzorové příklady, vyzve je lektor, aby odpovídali pokud možno co nejrychleji, zároveň však pracovali přesně a správně. Poté může dát pokyn, aby otočili list a začali pracovat.

Na řešení mají klienti 10 minut.

Vyhodnocení

Skóre v tomto subtestu se vypočte jako počet správných odpovědí (plus tři body, pokud klient pracoval bezchybně).

Orientační normy

Slabý výkon	Průměrný výkon	Nadprůměrný výkon	Vynikající výkon
0 – 11 bodů	12 – 20 bodů	21 – 29 bodů	30 a více bodů

Interpretace

Úspěch v tomto subtestu vyžaduje nejen velmi dobrou slovní zásobu, ale také určitou úroveň pojmového myšlení – porozumění vztahům mezi pojmy a dále jazykový cit – schopnost rozlišovat nuance. Protože slova v češtině mívají zřídka zcela totožný význam, je důležité vybírat slovo, které nejvíce odpovídá – správná odpověď vyžaduje schopnost pracovat s nejasnostmi a rozpory v jazyce.

Rozvinuté verbální schopnosti člověk potřebuje v povoláních, které vyžadují komunikaci nebo analýzu textů. Jsou to profese jako např. právník, literát či tiskový mluvčí, ale také celá řada profesí administrativních.

Správná řešení a vysvětlení

1D	2C	3C	4C	5B	6B	7B	8B	9C	10D	11C	12D	13B	14D
15A	16D	17B	18D	19B	20D	21C	22C	23B	24B	25A	26A	27C	28A
29D	30A	31B	32A	33D	34D	35B	36C	37C	38C	39C	40D	41A	42A
43B													

1. tlapka je součást kočičí nohy, kopyto je chodidlo koně (podkova je na něj pouze nasazená)

© RPIC-ViP s.r.o.

2. revolver je druh zbraně (osmatřicítka je slovo podřazené, flinta je jiný typ zbraně, voják zbraně používá)
3. jedná se o negativní projevy v mezilidských vztazích
4. k humoru mají blízko slova, která souvisejí s něčím veselým, lehkým
5. úsvit je přechod mezi nocí a ránem
6. pohotový znamená rychlý, rychle reagující
7. upovídaný znamená hovorný, mluvný (není to o hlasitosti, ani schopnosti mluvit)
8. zlomek je něco poděleného, nebo fragment něčeho
9. sníh se skládá z krystalů vody, mlha z vodní páry
10. vyjadřují nějakou vzájemnou souvislost
11. vnucovat znamená příliš důrazně nabízet
12. přilba a helma jsou synonyma
13. naráz znamená náhle, najednou, opačný význam je něco, co probíhá po sobě, postupně
14. plot ohraničuje zahradu, hranice jsou okraje státu
15. spojovacím prvkem je průhlednost
16. strohý je jednoduchý, jasný, nekomplikovaný
17. meteorologie je věda o počasí, biologie věda o živé přírodě, tedy i o zárodcích
18. často znamená ... - antonymem je zřídka
19. respektive znamená případně
20. lavina je tvořena sněhem (hodně sněhu tvoří lavinu)
21. charakteristiky určující rozsáhlost, kvantum nějakého souboru věcí
22. respektovat znamená tolerovat
23. osobní charakteristiky
24. marnotratný je někdo, kdo neuváženě utrácí peníze
25. slova vyjadřující dostatek energie
26. krab je druh korýše
27. smolný znamená smůlovatý, nešťastný, nepříjemný
28. na pláži je mnoho oblázků, v sadě mnoho stromů
29. opakem ke slábnout je sílit, mohutnět
30. vyrobeno člověkem
31. dohnat je důsledkem zrychlení - spálení důsledkem zahřívání
32. zatratit znamená odmítnout, odsoudit, vyloučit
33. pták je druh živočicha - zvíře
34. léčbou odstraním nemoc, vysoušením záplavu
35. hloubkový znamená jdoucí do hloubky, k základům, k detailům (jeskyně nemusí být nutně vždy hluboká)
36. kornout je "obal na zmrzlinu"
37. racionální znamená založený na rozumu
38. kouř je součástí (projevem) ohně

© RPIC-ViP s.r.o.

39. v přírodě se volně vyskytující (čaj není čajovník)
40. jinotaj je alegorie – tedy něco v přeneseném významu, pouze náznakového
41. báseň sestává z jednotlivých strof, symfonie z jednotlivých vět
42. živí tvorové
43. recipient znamená příjemce

© RPIC-ViP s.r.o.