

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra pedagogiky

Diplomová práce

Iveta Bieliková

Nezaměstnanost a její psychosociální dopady na jedince

Unemployment and Its Psycho-sociological Impact on Individual

PODĚKOVÁNÍ

Touto cestou si dovoluji poděkovat za konzultace a pomoc vedoucí mé diplomové práce paní PhDr. Jitce Lorenzové, Ph.D. Děkuji i všem, kteří mi byli ochotni poskytnout informace, které uvádím v praktické části této práce.

PROHLÁŠENÍ

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Nezaměstnanost a její psychosociální dopady na jedince“ vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

V Praze dne 2. 7. 2009

.....
Podpis

Anotace

Tématem diplomové práce je problematika nezaměstnanosti. Cílem je zjistit, jaký je psychosociální dopad nezaměstnanosti na člověka. Zaměření práce je teoreticko – empirické.

Teoretická část je zaměřena na popis důležitých vybraných aspektů, jež se s nezaměstnaností pojí, např.: na typy a druhy nezaměstnanosti, význam práce pro člověka, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti na jedince apod. Práce dále vyjasňuje metodologická a teoretická východiska pro praktickou část. Mezi zde užitými metodami patří metody teoretické analýzy, metody deskriptivní a interpretativní.

Praktická část je zaměřena na empirické šetření probíhající prostřednictvím dotazníku na všech pobočkách jednotlivých úřadů práce v Praze. Toto šetření si klade za cíl zjistit, jak nezaměstnaní prožívají svou nezaměstnanost jako stresovou zátěž ve vazbě na jejich spokojenost s předchozím zaměstnáním a jak se tato stresová zátěž promítá do sociálních vztahů. Výsledkem empirického šetření je zjištění, že nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, ve své nynější nezaměstnanosti výrazněji prožívají stres než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni. Nelze však tvrdit, že ti nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, subjektivně prožívali větší zhoršení sociálních vztahů než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni. Čím více respondenti pociťovali stres, tím více se jejich vztahy s okolím zhoršovaly.

Klíčová slova

nezaměstnanost, zaměstnání, spokojenost v zaměstnání, sociální status, sociální a emoční opora, sociální izolace, společenská účast, životní styl, životní úroveň, rodina nezaměstnaného, psychosomatické potíže, psychické změny, neuróza z nezaměstnanosti, deprese z pracovní deprivace, prožívání nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti, sociálně patologické jevy, sociální prostředí, stres, pracovní deprivace

Annotation

The theme of the thesis is unemployment. Its objective is to determine the psycho-sociological impact that unemployment has on an individual. The scope of the work is theoretic – empirical.

The theoretical part describes some important aspects associated with unemployment, e.g.: types and kinds of unemployment, significance of work for people, social and psychological consequences of unemployment for the individual, etc. The paper also sets forward methodological and academic solutions for the practical part. The methods used here include theoretical analyses and descriptive and interpretative methods.

The practical part focuses on an empiric survey via questionnaire, which took place in all employment agency branches in Prague. The survey aims to learn how the unemployed perceive this situation as a stress burden in connection with their satisfaction with their previous job and the impact of this stress on their social relationships. The empiric survey finds that the stress bears harder on those, who were satisfied with their last job, than on those, who were not satisfied. It cannot be said though, that the unemployed who were satisfied with their last job subjectively experience greater setback in social relationships, than the ones who were unsatisfied with their last job. The more stress was experienced by the respondents, the worse were their relationships to the environment.

Key words

unemployment, job, satisfaction with one's job, social status, social and emotional support, social isolation, society participation, life style, living standard, family, psychosomatic problems, psychic changes, neuroses due to unemployment, depression from work deprivation, experiencing unemployment, socially-pathological phenomena, social environment, stress, work deprivation

OBSAH

Úvod	8
1. Úvod do problematiky nezaměstnanosti.....	12
1.1 Druhy a typy nezaměstnanosti.....	13
1.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	16
2. Význam práce pro člověka.....	24
3. Spokojenost v zaměstnání	33
3.1 Vymezení pracovní spokojenosti.....	33
3.2 Činitelé pracovní spokojenosti.....	34
3.3 Teorie spokojenosti v práci.....	38
3.3.1 Jednofaktorová teorie.....	38
3.3.2 Dvoufaktorová teorie	39
3.4 Spokojenost se zaměstnáním či prací ve výzkumech	40
4. Sociální důsledky nezaměstnanosti	45
4.1 Vliv na životní úroveň	45
4.2 Ztráta statusu.....	48
4.3 Nezaměstnanost a participace na životě společnosti	49
4.4 Nezaměstnanost a veřejnost.....	50
4.5 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy.....	51
4.6 Vliv nezaměstnanosti na rodinu.....	52
4.6.1 Nezaměstnaný jedinec a vztahy v rodině.....	54
4.6.1.1 Vliv nezaměstnanosti na vztahy mezi manžely či partnery.....	54
4.6.1.2 Vliv nezaměstnanosti rodičů na děti a na jejich vzájemné vztahy	56
4.6.1.3 Vztahy s ostatními příbuznými (vztahy se širší rodinou)	60
4.6.1.4 Pomoc nezaměstnanému ze strany rodiny	61
4.7 Vliv nezaměstnanosti na další sociální vztahy	64
4.7.1 Vliv nezaměstnanosti na vztahy s přáteli.....	65
4.7.2 Vliv nezaměstnanosti na vztahy s bývalými kolegy na pracovišti	67
4.7.3 Vliv nezaměstnanosti na sociální izolaci	69
5. Důsledky nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví	72
5.1 Změny ve fyzickém zdraví	72
5.2 Změny v oblasti psychiky	73
5.2.1 Stres při ztrátě zaměstnání a možnosti jeho zvládnání	79
5.2.2 Deprivace a její důsledky na člověka	83
5.2.3 Vliv nezaměstnanosti na psychiku nezaměstnaného v některých výzkumech	86
6. Empirické šetření.....	89
6.1 Téma, problém a cíl empirického šetření.....	89
6.2 Metodika empirického šetření	90
6.2.1 Teoretická základna dotazníku	92
6.2.2 Objasnění jednotlivých otázek empirického šetření	93
6.2.3 Popis procesu empirického šetření	99
7. Základní soubor a vzorek.....	100
8. Interpretace a hodnocení zjištěných výsledků	102
8.1 Vyhodnocení stanovených hypotéz	105
8.2 Další výzkumná zjištění.....	110
8.3 Závěry metodologické	114
8.4 Diskuse.....	115
8.5 Shrnutí výsledků empirického šetření.....	117
Závěr	120
Seznam literatury.....	122
Příloha.....	137

Seznam zkratek¹	Strana
aj. (a jiné)	21
apod. (a podobně)	8
atd. (a tak dále)	10
CVVM (Centrum pro výzkum veřejného mínění)	13
č. (číslo)	9
ČR (Česká republika)	13
HDP (Hrubý domácí produkt)	47
hl. m. Praha (hlavní město Praha)	91
ILO (International Labour Organization; Mezinárodní úřad práce)	12
ISSP (International Social Survey Programme)	54
Kč (korun českých)	19
kol. (kolektiv)	16
MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí)	13
N (nespokojen)	41
např. (na příklad)	10
OECD (Organization for economic co-operation and development; Organizace pro evropskou spolupráci a rozvoj)	19
pozn. (poznámka)	13
red. (redakce)	20
resp. (respektive)	17
roč. (ročník)	20
S (spokojen)	41
s. (strana)	11
Sb. (sbírky)	16
SOÚ AV ČR (Sociologický ústav akademie věd České republiky)	13
SŠ (střední škola)	104
tj. (to je)	17
VOŠ (vyšší odborná škola)	104
VŠ (vysoká škola)	104
ZPS (Změněná pracovní schopnost)	20
ZŠ (základní škola)	104

¹ Pokud se daná zkratka vyskytuje v práci častěji, je v tomto seznamu uvedeno číslo stránky, kde je uvedena jako první.

Úvod

Nezaměstnanost je složitý problém, který se u nás po dlouhé době začal objevovat po roce 1989. Tehdy si však ještě jeho rozsáhlé důsledky a dopady lidé nebyli schopni téměř ani uvědomit, ostatně jako všechno, s čím se dosud nesetkali. Obecně se mělo za to, že nezaměstnanost je pouze dočasnou situací, ze které jedince dostane, ostatně jako vždycky, stát, a to prostřednictvím zřízení úřadů práce. Poté, co bylo tak učiněno, se problematika nezaměstnanosti jaksi nedařila řešit, ba právě naopak. Přechodem ze státního vlastnictví soukromé sféry se začaly rušit celé podniky a přibývalo stále více nezaměstnaných. Z nezaměstnanosti se stal strašák. Lidé se postupně učili, že nemohou čekat, až je někdo osloví, ale že je nutné, aby se sami aktivně snažili hledat zaměstnání a vyrovnávat se se svou nepříjemnou situací, jež měla vliv na jejich bio - psycho – sociální aspekty života. Bylo rovněž nutné se smířit s tím, že nyní již bude přítomnost určité míry nezaměstnanosti považována za normální stav, stejně jako je tomu i v jiných státech založených na tržním hospodářství.

Je tomu už neuvěřitelných 20 let, co se snažíme s nezaměstnaností vyrovnat. V poslední době je skloňována snad ve všech pádech, a to především v souvislosti s celosvětovou krizí, jejímž jedním z následků je zvyšující se množství lidí bez práce. Přesto se někteří lidé tváří, že neexistuje a zavírají před ní oči. Tato strategie rozhodně není tou nejlepší. Nezaměstnanost se může dotknout každého z nás a to buď přímo, tedy tím, že ztratíme zaměstnání, nebo nepřímo, což se může projevit nezaměstnaností některého člena rodiny, příbuzných či někoho z našeho širšího okolí. Ať se tedy s touto nepříjemnou paní, jejíž negativní charakteristiky jsou predikovány již z jejího jména obsahující zápor, seznámíme přímo či nepřímo, pokaždé nás dokáže většinou negativně ovlivnit. Je potřeba se naučit jak s ní jednat a jak se chovat. Velice důležité je rovněž uvědomit si, že člověk, který je nezaměstnaný, se většinou chová poněkud odlišně od toho, který je zaměstnán. Stav bez práce totiž má většinou negativní vliv na vnímání, prožívání, vyjadřování, vztah k sobě i ke druhým lidem apod. Zasahuje celý způsob života.

Nezřídka se lze setkat s názorem, že lidé bez práce jsou jen povaleči a flákači, kteří kdyby chtěli, tak si práci určitě najdou. Tento názor je však značně zavádějící. Nelze jej vztáhnout na každého jednotlivého nezaměstnaného člověka. Vzhledem k celosvětové globalizaci, v níž se jednotlivec, zajímající se o druhé stává cizincem, a kde je většinou používán sobecký individualismus, zaměřený pouze na vlastní prospěch, se stává téměř módním trendem hledat jednoduchá řešení a vysvětlení, jež ovšem právě pro svou jednoduchost většinou pramení

z jednostranného a zkresleného pohledu na skutečnost. Dalo by se říci, že tento trend je následkem přílišné pohodlnosti a souvisí se záměrem se při přemýšlení a vytváření si vlastního názoru nenamáhat. Proto se jeví velice jednoduché a účelné výše uvedený názor bezmyšlenkovitě převzít a nepřemýšlet o něm. Mohlo by se totiž ukázat, že i já mohu být, či nedej Bože, jsem, tímto problémem ohrožen. Někteří lidé tak činí vědomě, jiní nevědomě. V každém případě si chrání svou vnitřní zranitelnost a chovají se podle zásady: „Přežije jen silnější.“ Možností, že by jim právě tato zásada v případě, že by se dostali do tíživé situace, mohla od ostatních lidí uškodit, jaksi neberou na vědomí.

Dle našeho názoru je velmi důležité společnost na negativní jev nezaměstnanosti upozorňovat. Je důležité ji o něm informovat, a to nejen o početních stavech nezaměstnaných, ale také poukázat na příčiny a okolnosti, jež vedly k nezaměstnanosti. V neposlední řadě je také nutné ukázat důsledky nezaměstnanosti, jež má na jedince i společnost. Je důležité, aby si lidé uvědomili, že nezaměstnanost není něco nepříjemného, o čem sice vědí, ale jim - zaměstnaným - se přece stát nemůže, ale že je to jev v současné době velice aktuální.

Tato diplomová práce se zaměřuje na psychosociální dopad nezaměstnanosti na člověka a snaží se o to, aby upozornila na tuto problematiku v několika oblastech. V žádném případě si neklade za cíl pojmut a vysvětlit celou problematiku. Ta je totiž tak hluboká a rozsáhlá, že zcela přesahuje možnosti této práce. Je spíše jakýmsi úvodem, ve kterém jde především o to, uvědomit si, které skupiny lidí jsou nezaměstnaností ohroženy nejvíce, co vlastně práce a vůbec spokojenost v zaměstnání pro člověka znamená, jaké ekonomické, sociální, psychické a fyzické důsledky může mít situace bez zaměstnání a jaké chování lidé takto postižení volí.

Pro pochopení hloubky vlivu nezaměstnanosti na jedince jsou v jednotlivých kapitolách uvedeny některé výzkumy, jež byly v rámci daných oblastí uskutečněny². Snaží se tak propojit teoretická tvrzení s praktickými zkušenostmi.

Jak již bylo naznačeno, je tato práce rozdělena na část teoretickou a praktickou³. Každá část má svá specifika. Jsou zde užity metody teoretické analýzy, dále metody deskriptivní a interpretativní.

Teoretická oblast se zaměřuje na nástin některých důležitých oblastí problému nezaměstnanosti nejen autorů teoretiků, ale také těch, kteří se určitým aspektům věnovali

² U výzkumů jsou, pokud to zdroje a informace v nich uvedené dovozovaly, uvedeny informace o způsobu provádění výzkumu. V opačném případě jsou zde pouze výsledky, není to však z opomenutí, ale z důvodu výše vyjádřeného.

³ Praktickou částí (empirickou částí) označujeme kapitoly týkající se našeho empirického šetření. Týká se to kapitol č. 6, 7, 8.

ve svých výzkumech. **Cílem teoretické části je tedy vyjasnit si metodologická a teoretická východiska pro část praktickou.** V souladu se zaměřením práce byl záměrně zvolen stávající sled kapitol, aby byl naznačen kontext nezaměstnanosti jako pojmu. Proto se budeme věnovat následujícím oblastem. V rámci úvodu do nezaměstnanosti se případný čtenář seznámí s druhy a typy nezaměstnanosti a následně s typickými rizikovými skupinami nezaměstnaných. Vyzbrojen těmito informacemi přistoupí k druhé kapitole, aby si uvědomil, co vlastně pro člověka práce znamená. Dojde zde možná k uvědomění si složité situace, v níž se ocitne člověk, jež patří do některé z rizikových skupin nezaměstnanosti a má tudíž ztíženou možnost nalézt si nové zaměstnání. Následující kapitola se zaměřuje na spokojenost v zaměstnání a uvědomění si, že jestliže si člověk najde zaměstnání, ještě to neznamená, že zde bude spokojen, ale že to závisí na několika aspektech. Pozitivní poselství lze nalézt v informaci o tom, že pokud člověk nalezne v práci smysl, je možné, aby byl spokojený. Kapitola sociální důsledky nezaměstnanosti čtenáře uvádí do dle našeho názoru nejdůležitějších vlivů nezaměstnanosti na jedince, mezi které patří ovlivnění již zmíněné sociální oblasti, vliv na psychické a fyzické zdraví. Zmiňujeme se zde také o ekonomickém hledisku. Nezaměstnanost totiž zasahuje nejen jednotlivce, ale také celou společnost. Čím je tedy více nezaměstnaných, tím je na tom daná společnost hůře. Přeneseně by se dalo aplikovat na společnost to, co je nastíněno „hermeneutickým kruhem“, který vyjadřuje, že celek je tvořen z částí a části rovněž tvoří celek. Části existují na pozadí celku a celek nemá bez částí smysl. Celkem je možné vnímat společnost a částí pak člověka. Pokud nebude obojí v souladu, nastává problém, který je důležité řešit. Čím více bude nezaměstnaných jednotlivců, tím větší ekonomický důsledek, ale nejen ten, to bude mít na celek – společnost. Čtvrtá kapitola se zabývá takovými aspekty jako je, např.: veřejnost, rodina, přátelé atd. Vzhledem k tomu, že je člověk tvor společenský, a proto společnost ostatních lidí vyhledává, může mít ovlivnění některého sociálního aspektu jakýmkoliv způsobem (tedy nejen nezaměstnaností) pro něj zásadní význam. Pokud například dojde vlivem nezaměstnanosti k tomu, že postiženého opustí přátelé, může to prožívat velice silně a dále to může ovlivnit další aspekty jeho života. Fyzické a psychické zdraví u nezaměstnaných jsou nastíněny v páté kapitole. Tyto oblasti se mohou vzájemně ovlivňovat a propojovat. Částečně rovněž souvisí se sociální situací jedince, která je může také ovlivnit a naopak i ona může být ovlivněna jimi. Vzhledem k zaměření práce, je psychické oblasti věnována větší pozornost.

Praktická část se zaměřuje na empirické šetření. **Jejím cílem bude zjistit, jak nezaměstnaní prožívají svou nezaměstnanost jako stresovou zátěž ve vazbě na jejich**

spokojenost s předchozím zaměstnáním a jak se tato stresová zátěž promítá do sociálních vztahů.⁴

Praktické části se týkají celkem tři hlavní kapitoly, jež jsou rozděleny na několik podkapitol. Součástí první z nich je koncipování empirického šetření, v jehož rámci se zaměřujeme na vymezení oblasti šetření a specifikaci metodiky empirického šetření. Další kapitolu tvoří informace o základním souboru a způsobu utvoření vzorku. Poslední část se věnuje interpretaci a zhodnocení výsledků empirického šetření, jež je zaměřena na zjištění toho, zda nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou v nezaměstnanosti výrazněji pociťovat stres než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni. Dále se zaměřuje také na to, zda nezaměstnaní, kteří byli ve svém posledním zaměstnání spokojeni, budou subjektivně prožívat větší zhoršení sociálních vztahů (v oblastech vztahů s dětmi, partnery, příbuznými, bývalými spolupracovníky a přáteli) než ti, kteří byli ve svém posledním zaměstnání nespokojeni.

⁴ Z tohoto hlavního cíle vycházejí dílčí cíle, které jsou uvedeny v praktické části na s. 89 - 90

1. Úvod do problematiky nezaměstnanosti

Abychom mohli správně vysvětlit pojem nezaměstnanost, je nutné si uvědomit, že ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný, a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením druhů práce.

V souvislosti s druhy práce můžeme dle Mareše odlišit rozdíl mezi prací konanou pro vlastní potěšení, zábavu či v rámci domácnosti, od zaměstnání (je založené na pracovní smlouvě), jež nám poskytuje výdělek a jímž si tedy „vyděláváme na denní chléb.“ Nezaměstnanost se tedy týká skutečnosti, v níž člověk nemá placené zaměstnání, které se mu nedaří nalézt na trhu práce.⁵

Mezinárodní úřad práce (ILO) v Ženevě vytvořil definici nezaměstnanosti hovořící o tom, že nezaměstnaní jsou lidé starší 15 let současně schopni práce (vzhledem k měřítku věku, zdravotnímu stavu, osobní situaci), chtějí zaměstnání a jsou přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání. S tímto svým vyřazením z trhu práce se nespokojují a aktivně hledají⁶ nové placené zaměstnání. Byť i jen na částečný úvazek. Jsou připraveni k nástupu do práce. Nezaměstnanost se pak zde může jevit jako nenormální stav oproti normálnímu trvalému zaměstnání. Toto se týká každého práceschopného jedince vyjma toho, který je příliš mladý, příliš starý, nemocný atd.⁷ Pro účely diplomové práce se ztotožňujeme s definicí ILO. V oblasti výzkumu pak mezi nezaměstnané zahrnujeme ty, kteří předtím, než přišli o zaměstnání, již někdy zaměstnání byli.

Zaměstnanost je v podstatě opakem nezaměstnanosti. Zaměstnaný je ten, který je starší 15 let a vykonává placené zaměstnání či podniká. Podle Baštové, Menclové do kategorie zaměstnaných spadá i velká část studentů vysokých škol. Autorky v roce 2004 provedly výzkum týkající se studijních a sociálních podmínek těchto studentů. Zajímavé bylo zjištění, že občas si přivydělává 55 % studentů, pravidelně 29 % a zaměstnání při studiu má 9 % prezenčních studentů.⁸ Nutno podotknout, že zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Lidé, kteří nemají charakteristiky těchto dvou základních kategorií se řadí mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (např. děti, studenti, důchodci atd.).

⁵ Trh práce je charakterizován nabídkou práce a poptávkou po práci. Na tomto trhu nabízejí potencionální pracovníci práci za určitou cenu práce – mzdu. Poptávající stranu tvoří zaměstnavatelé, kteří nakupují pracovníky rovněž za mzdu, kterou jsou jim ochotni poskytnout (Brčák, 2005, s. 82 – 84).

⁶ Mezi aktivní hledání práce patří: registrace na úřadu práce či soukromé zprostředkovatelný práce, hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce apod. (Kuchař, 2007, s. 117).

⁷ Mareš, 2002, s. 16 - 17

⁸ Menclová, Baštová, 2005, s. 51

Kromě pojmu nezaměstnanost je možné se setkat také s pojmy přezaměstnanost, podzaměstnanost a plná zaměstnanost.⁹ Rozsah nezaměstnanosti se udává ukazatelem míry nezaměstnanosti, která vyjadřuje poměr počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních lidí.¹⁰ Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 5. 2008 činila 5 %. Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazalo 34 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (12,5 %), Karviná (12 %), Teplice (10,6 %), Ústí nad Labem (10,2%) a Děčín (9,7 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha–východ (1,5 %), Praha–západ (1,6 %), Mladá Boleslav a Praha (2 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 6,4 % a mužů 4 %.¹¹ V červnu 2008 Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu akademie věd ČR (dále jen CVVM) provedlo výzkum týkající se názoru Čechů na nezaměstnanost.¹² Co se týče obecného hodnocení úrovně nezaměstnanosti v ČR, pak nadpoloviční podíl českých občanů (52 %) míní, že je přiměřená. Za příliš vysokou ji označuje 36 % osob, zatímco za příliš nízkou ji považují 3 % Čechů. Téměř desetina obyvatel ČR (9 %) nevěděla, jakým způsobem odpovědět. V nejbližších letech pak nezaměstnanost dle 51 % respondentů zůstane na přibližně stejné úrovni.^{13, 14}

1.1 Druhy a typy nezaměstnanosti

U nezaměstnanosti můžeme rozlišit její specifické druhy a typy. Vzhledem k tomu, že cílem této práce není tyto oblasti dopodrobna charakterizovat, omezíme se zde pouze na jejich vyjmenování s případnými odkazy na literaturu, kde je možné si podrobnosti dohledat.

⁹ Přezaměstnanost nastává v případě, kdy počty zaměstnaných jsou větší, než by aktuálně odpovídalo ekonomické efektivnosti. Podzaměstnanost nastává, když dochází k nedostatku pracovních sil v potřebných, zejména kvalifikačních strukturách a existuje-li současně nezaměstnanost. Plnou zaměstnaností se rozumí rovnost mezi nabídkou a poptávkou po práci. Posuzuje se např. podle poměru počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání (pozn. I. B.).

¹⁰ Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje v % a vyčísluje se podle vzorce $u = (U/L + U) \times 100$, kde u je míra nezaměstnanosti v %, U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných.

¹¹ *Statistiky nezaměstnanosti : Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2008, stat-2008-05.zip* [online]. Praha : MPSV ČR, c2002-2008 , 2008 [cit. 2008-11-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

¹² Terénní šetření tohoto výzkumu probíhalo v době od 2. 6. – 9. 6. 2008. Do výzkumu bylo zahrnuto obyvatelstvo ve věku od 15 let. Počet dotázaných tvořil 1051 osob. Data byla sbírána prostřednictvím rozhovoru.

¹³ DIMITROVÁ, M. Naše společnost 2008, v 0305 – projekt kontinuálního výzkumu veřejného mínění CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i. *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2008 [cit. 2008-12-11]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100815s_eu80724.pdf

¹⁴ O současné světové krizi se sice začalo hovořit již v lednu 2008. Prognózy byly v té době velice mírné ve srovnání se skutečným dopadem. Informace i zprávy se v průběhu roku 2008 zhoršovaly, avšak většina obyvatel České republiky výraznější změny zatím nepocíťovala, a proto se o dané nebezpečí, které viselo ve vzduchu a stále se přibližovalo, mnoho nezajímala. Je možné, že právě proto v uvedeném výzkumu by se daly výpovědi respondentů v oblasti prognózy o následujících pěti letech, kdy 51 % respondentů zastávalo názor, že nezaměstnanost zůstane na přibližně stejné úrovni, hodnotit jako optimistické. Bohužel další výzkum tohoto typu zatím nebyl uskutečněn, a proto není možné výpovědi srovnat. Je možné se pouze domnívat, že by se zvýšilo množství těch, kteří by stávající nezaměstnanost hodnotili jako příliš vysokou a snížilo by se množství těch, kteří by ji hodnotili jako přiměřenou (pozn. I. B.).

Mezi druhy nezaměstnanosti patří frikční nezaměstnanost, která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Do této skupiny jsou zařazováni ti, jež o své zaměstnání přišli v důsledku organizačních, technologických a strukturálních podnikových změn, které měly za následek úplnou či částečnou likvidaci pracovní pozice či celého pracoviště.¹⁵ Strukturální nezaměstnanost je výsledkem nerovnováhy mezi pracovní silou tzv. „pohotovou“ pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Projevuje se přetrvávající nerovnováhou mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. Zejména pak vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.¹⁶ Nezaměstnanost cyklická souvisí s pravidelně se opakujícím poklesem výkonu ekonomiky. Vzniká důsledkem nedostatečné celkové poptávky po práci. Nejde tedy jen o pokles poptávky na některém segmentu trhu práce, ale více méně ve všech odvětvích. Z tohoto důvodu nemohou pracovníci propuštění v jednom odvětví nalézt pracovní místo v jiném, protože poptávka po práci klesá všude. Sezónní nezaměstnanost se vztahuje k nezaměstnanosti cyklické. Nastává v případě, že cyklická nezaměstnanost je pravidelná a spojená s přírodním cyklem. Touto nezaměstnaností mohou být postiženy i služby (zejména spojené s turistikou). Je velice častá v zemědělství.

Skrytá nezaměstnanost je první v pořadí námi předkládaného přehledu typů nezaměstnanosti. V tomto případě si nezaměstnaný člověk nehledá práci a ani se jako nezaměstnaný neregistruje na úřadu práce.¹⁷ V této kategorii se většinou vyskytují, jak uvádí Mareš, vdané ženy a mladiství, kteří na hledání práce rezignovali nebo si práci vyhledávají jiným způsobem, např. neformální sítí.¹⁸ Patří sem také osoby zařazené do programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce atd.), lidé s nízkou kvalifikací či vysokým věkem.¹⁹ V případě neúplné nezaměstnanosti jsou pracovníci nuceni akceptovat práci na snížený pracovní úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti, dovednosti

¹⁵ více viz Fuchs, in: Buchtová, 2002, s. 66, Knoll, 1993, s. 9, Kodymová, Kolářková, in: Matoušek, 2005, s. 300

¹⁶ více viz Mareš, 2002, s. 20 - 21, Knoll, 1993, s. 12

¹⁷ Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti realizuje politiku zaměstnanosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů; správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy. (více viz MPSV. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2006 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>.). Úřad práce vykonává informační, poradenskou, zprostředkovatelskou a podnikatelskou činnost. Zabezpečuje rekvalifikace, iniciuje vytváření nových pracovních míst (Potůček, 1995, s. 66).

¹⁸ Neformální síť, prostřednictvím níž nezaměstnaný hledá zaměstnání, je tvořena členy rodiny, bývalými spolupracovníky, kolegy z práce, známými ze společných zájmových aktivit atd. Uplatňují se zde osobní kontakty, známosti, konexe (vlivné styky) atd. (Keller, Tvrđý, 2006, s. 45).

¹⁹ více viz Mareš, 2002, s. 21 – 22

a kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby (týká se to i příjmu z tohoto pracovního místa). Ve velké části případů, jak uvádí Mareš, se pracovní právní a sociálně právní postavení osob se zkrácenou pracovní dobou neliší od těch, které pracují na plný úvazek.^{20, 21} Nepravá nezaměstnanost zahrnuje osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale ani tak nehledají práci, jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Je možné sem zahrnout rovněž ty, které pracují nelegálně v neformální šedé ekonomice²² a současně se registrují na úřadu práce.²³

Mimo tyto druhy nezaměstnanosti lze rozlišit ještě další. Žižková mezi ně zařazuje: dobrovolnou, nedobrovolnou, work reduction.²⁴ Další specifický druh nezaměstnanosti uvádí Mareš - job stagnation.²⁵

Změny v ekonomice doprovázejí pohyby na pracovních trzích, kdy lidé vstupují do nezaměstnanosti a vystupují z ní. Tento proces je doprovázen určitým časovým obdobím, ve kterém si pracovníci hledají nové pracovní místo odpovídající jejich schopnostem a kvalifikaci. Vzniká tak nezaměstnanost krátkodobá, která převážně nepůsobí závažné problémy pracovníkům či ekonomice. Může však vzniknout i dlouhodobá nezaměstnanost, která je velice závažným problémem a má zásadní vliv na život nezaměstnaných a obzvláště těch, kteří patří mezi rizikové skupiny nezaměstnaných. Zahrnuje dle Buchtové ztrátu zaměstnání na více než 6 měsíců.²⁶ Oproti tomuto časovému určení stavíme pojetí této

²⁰ Mareš, 2002, s. 22

²¹ Ještě v roce 2008 některé osoby zaměstnané na částečné pracovní úvazky považovaly svou neúplnou zaměstnanost za určitou destrukci zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů. Ke konci roku 2008 však ministr Petr Nečas zavedl v této oblasti pozitivní změny (více viz část Ženy s. 19).

²² Šedá ekonomika je souhrnem ekonomických vztahů, které porušují běžné a etické a morální formy společnosti. Tyto vztahy jsou navíc na hranici zákona a jsou těžko postižitelné. (pozn. I. B.)

²³ více viz Mareš, 2002, s. 22 - 23

²⁴ O dobrovolné nezaměstnanosti se hovoří tehdy, když část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat, tzn. pracovní místa existují, není však o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem. Další možnost je, že pracovní síla nechce pracovat vůbec (Upřednostňuje volný čas, žije z charit a podpor. Tento životní styl jí umožňují také úspory či jen občasný výdělek). Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku existence většího počtu pracovníků při daných mzdových sazbách, kteří chtějí pracovat, než existuje vlastních pracovních míst. Poptávka po práci je tedy nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná. Work reduction vzniká v důsledku odbytových potíží firem případně i celé ekonomiky (Žižková, in: Krebs, 2002, s. 230).

²⁵ Job stagnation“ je situace, kdy stagnující vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. Z tohoto vychází chování lidí, kteří jsou ve svém zaměstnání nespokojeni (často je jejich práce frustruje) a nesnaží se hledat lepší zaměstnání, protože nechtějí riskovat problémy s hledáním nového zaměstnání v době vysoké nezaměstnanosti (Mareš, 2002, s. 23).

²⁶ Buchtová, 1999, s. 8

nezaměstnanosti současných úřadů práce, které uvádějí její trvání na „déle, jak 12 měsíců.“^{27, 28}

1.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění jedince na trhu práce je ovlivněno určitými charakteristickými předpoklady (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k určité etnické skupině). Tyto kategorie vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a dle Buchtové je předurčují pro dlouhodobou nezaměstnanost. Hrozí u nich také nebezpečí opakované nezaměstnanosti a nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce²⁹ či na méně placených místech s nejistou budoucností.³⁰

Podle dosavadních poznatků desítek úřadů práce se nejčastějšími omezujícími faktory stávají: vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav, vyšší věk + nedostatečná kvalifikace a nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní postižení.

Nyní se zaměříme na stručnou charakteristiku některých skupin nezaměstnaných: lidí do 30 let, lidí ve starším věku, žen, zdravotně postižených lidí, nekvalifikovaných, Romů, lidí s osobnostní či sociální patologií.

Lidé do 30 let

Do této skupiny jsou řazeni absolventi³¹ středních, vyšších odborných a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Pro vstup na trh práce jsou však ve velké nevýhodě na rozdíl od těch uchazečů o zaměstnání, kteří již mají praktické zkušenosti a vytvořené pracovní návyky. Vzhledem k tomu, že většina z nich ještě nepracovala nebo jejich pracovní činnost byla pouze ve formě brigád, nemají potřebné pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Patří sem rovněž mladí lidé, kteří mají pouze základní vzdělání a vzhledem ke své chybějící kvalifikaci se na sekundárním trhu objevují nejčastěji. Nezaměstnaní absolventi středních či vysokých škol mohou zakládat či častěji v případě vysokoškoláků již žijí ve vlastních rodinách. Výrazně proto u nich vystupuje do popředí ekonomické hledisko. Pokud je totiž jejich příjem nedostatečný, může postihovat více osob.

²⁷ Dušánková a kol., 2008, s. 10.

²⁸ O této nezaměstnanosti hovoří rovněž Buchtová (více viz kapitola č. 2 Význam práce pro člověka, s. 25).

²⁹ Sekundární trh práce je místo, kam se s největší pravděpodobností dostávají rizikové skupiny nezaměstnaných. Tento trh obsahuje: pracovní místa s nižší prestiží, nižší mzdovou úroveň, pracovní kariéra je málo výhodná a spíše se zde o ní nedá hovořit. Jsou zde méně stabilní pracovní příležitosti. Pracovníci se stávají častěji nezaměstnanými. Možnost zvýšit si kvalifikaci je značně malá, a proto je téměř nemožné přejít na primární trh práce, který se s výše uvedenými problémy nepotýká (Šimek, 2005, s. 20).

³⁰ Buchtová, 2002, s. 109

³¹ „Nový zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje (Burdová, Chamoutová, 2008, s. 3).

Nezaměstnaní absolventi středních škol a mladiství, kteří nemají zájem o získání zaměstnání, mohou mít závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si neosvojí ve správném čase potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nesprávné využití volného času je pak povede k sociálně patologickému chování (gamblerství, užívání drog, kriminalitě atd.) a k následnému vyřazení ze společnosti.

Příčina nezaměstnanosti absolventů³² může mít své kořeny v dětství, kde vlivem deprivace působení dochází k odlišnému vývoji jedince i nastavení pro život ve společnosti a společensky žádoucím chování. Látka se domnívá, „že existuje statisticky významná souvislost a návaznost, tj. cesta od poruch chování se vztahem k emoční deprivaci v dětství přes neúspěchy při získávání vzdělání k nižší schopnosti adaptace na pracovní kolektiv a k omezené schopnosti vyhledat vhodné zaměstnání a po určitou dobu si ho udržet.“ Autor dále uvádí, že poznatky z výzkumu, který provedl, ukazují, že někteří jedinci (resp. mladí nezaměstnaní) místo, aby přistupovali k nezaměstnanosti na úrovni svého věku a role, vracejí se opakovaně do evidence uchazečů o zaměstnání. Obávají se totiž samostatnosti v životě. Je to spojeno s nižší rodinnou sociální podporou, odmítavým a nepříznivým emocionálním klimatem v této primární jednotce. Častěji si rovněž stěžují na zdravotní stav. Vzhledem k uvedeným skutečnostem lze velice obtížně těmto klientům úřadu práce standardními postupy zprostředkovat zaměstnání. Je proto velice důležité, aby se zprostředkovatelé zaměstnání dokázali do svých klientů empaticky vcítit a podat klientovi náhled na danou situaci.³³

Lidé ve starším věku

Problematická se stává nezaměstnanost pro starší osoby. Buchtová uvádí, že nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 – 50 let. Velmi rizikovou je skupina nad 50 let. Tyto lidi často provázejí pocity bezradnosti, jež jsou spojeny se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a s postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevuje i rezignace na společenskou aktivitu. Možnost sehnat zaměstnání v tomto období je velice malá.³⁴

³² Absolvent již nemá nárok na hmotné zabezpečení automaticky. Mezi náležitosti, které musí splnit, patří: během studia si musí odpracovat minimálně 1 rok (v případě brigád se čas počítá pouze tehdy, pokud zde odváděli sociální a zdravotní pojištění). Podpůrná doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti pak (u čerstvých absolventů škol, kde se připravovali na budoucí povolání) činí 6 měsíců. V případě, že tyto náležitosti nesplňuje, pak podporu v nezaměstnanosti nedostane, ale pokud se na úřad práce registruje, pak za něj stát platí sociální a zdravotní pojištění (více viz MPSV. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2006 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004.).

³³ Látka, 1998, s. 17

³⁴ Buchtová, 2002, s. 111

Vágnerová zdůrazňuje kritickou situaci lidí nad 50 let.³⁵ U nich totiž mohou být příčiny většího rizika ztráty zaměstnání ve změně poptávky po určité kvalifikaci, chybějící znalosti a dovednosti, obava z rizika omezené výkonnosti, horší přizpůsobivost novým požadavkům a zvýšená nemocnost. Starší lidé se často jeví pro zaměstnavatele jako horší „investice“ ve srovnání s mladými, což je možnou příčinou toho, že u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávají pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se, jak upozorňuje Buchtová, uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se následně stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a chování. Dbají na to, aby nedali okolí důvod k negativnímu hodnocení. Tato přehnaná sebekontrola však způsobuje, že se jejich tvořivost v pracovním zapojení zmenšuje. Mají celkově obrannou aktivitu, která jim poskytuje „ochranu“ proti ztrátě získaného zaměstnání.

Se zvyšujícím se věkem člověka jsou jeho návykové stereotypy pevnější a obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Náhlá ztráta zaměstnání pro každého znamená rozhodující životní přeorientaci. Schopnost staršího člověka přizpůsobit se změněným podmínkám a způsob prožívání těchto změn závisí na mnoha faktorech. Do popředí vystupují různé životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení a rodinné poměry. Přestavění života a vypracování nových životních stylů by vyžadovalo tak velké úsilí, že by přesáhlo jejich možnosti. Velice důležitá je totiž orientace na budoucnost. V případě, že chybí, nemůže zabránit tomu, aby se setkání s náročnou stresovou situací, jíž ztráta zaměstnání rozhodně je, stalo příčinou celkové životní rezignace.³⁶

Ženy

Dle Jírové je zaměstnanost žen z hlediska jejich věku průběžná. Po narození dítěte často opouštějí pracovní sféru na 2 – 3 roky a pak se snaží do zaměstnání vrátit.³⁷ Kuchař uvádí, že v opětovném návratu na trh práce hraje u žen důležitou roli dosažené vzdělání. Vysokoškolačky proto často odkládají narození prvního dítěte do doby, kdy již mají vybudované základy pro svoji profesní dráhu. Mají se pak kam vrátit. Ženy s nižším vzděláním mají větší dostupnost pracovních míst s nižšími kvalifikačními požadavky (prodavačky) oproti ženám-vysokoškolačkám. Problémem je však nízké platové ohodnocení.³⁸ Pokud však nemůže žena dlouhodobě nalézt zaměstnání, strategií, kterou často volí, je mateřství. Role matky bývá totiž společností vnímána jako kvalita, na rozdíl od nezaměstnanosti.

³⁵ Vágnerová, 2004, s. 733

³⁶ Buchtová, 2002, s. 112

³⁷ Jírová, 2002, s. 35

³⁸ Kuchař, 2007, s. 145

Ženy mají často nepříznivé postavení na trhu práce z důvodu preference mužské pracovní síly ze strany zaměstnavatelů. Jedna z možných příčin je územní mobilita a nezatíženost starostmi o domácnost. Rovněž celodenní zaměstnanost je v případě žen velice problematická. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, které, jak uvádí Buchtová, narušují plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. V současné době jsou ekonomicky ohrožené zejména neúplné rodiny, které se dostávají často do neřešitelné sociální a životní situace.³⁹

Pro zaměstnavatele je ekonomicky výhodnější, pokud u nich zaměstnanci pracují ve vícesměnném provozu. Proto až donedávna nebyli příliš nakloněni utvářením pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou. Tato místa jsou však velice vhodná zejména pro matky s dětmi. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas upozorňuje na to, že každý šestý až sedmý nezaměstnaný je matka po mateřské dovolené⁴⁰. Nově by proto měly mít matky po rodičovské dovolené⁴¹ usnadněn návrat do zaměstnání. Nečas chce totiž podpořit firmy a instituce, které je zaměstnávají na částečný úvazek. V ČR pracuje tímto způsobem pouze 5 % lidí, zatímco v Nizozemsku, Rakousku nebo ve Velké Británii je to až jedna třetina. Podle odborníků z OECD⁴² právě částečné úvazky pomáhají řešit nezaměstnanost. Petr Nečas uvádí, že v případě, že zaměstnavatel poskytne práci na částečný úvazek rodiči po mateřské nebo rodičovské dovolené, bude moci uplatnit slevu na sociální pojištění⁴³, a to ve výši 1500 korun. Zajímavou skutečností je rovněž to, že ti, kteří zaměstnání na částečný pracovní úvazek přijmou, by měli platit nižší daně.⁴⁴ Pokud si tito lidé vydělají měsíčně méně, než činí minimální mzda 8 tisíc Kč, mají platit nižší zdravotní (nemocenské) pojištění.⁴⁵ Mimo tyto

³⁹ Buchtová, 2002, s. 113

⁴⁰ Mateřská dovolená trvá 28 týdnů. Náleží zaměstnané ženě (matce) v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Pokud porodila zároveň 2 či více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů (více viz MPSV. *Rodina : Mateřská dovolená* [online]. version 1.0. Praha : MPSV, 2005-b3.211 , poslední aktualizace: 1.5.2008 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/924>>.).

⁴¹ Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otcí od narození dítěte. Musí však o ni požádat. Maximální doba je do tří let dítěte (více viz MPSV. *Rodina : Rodičovská dovolená* [online]. version="1.0". Praha : MPSV, 1999 , poslední změna 5.11.2008 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.).

⁴² OECD (Organization for economic co-operation and development; Organizace pro evropskou spolupráci a rozvoj)

⁴³ Sociální pojištění je jedním z pojištění, které platí v Česku různé organizace (tj. právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají určitý počet zaměstnanců), zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. Prostředky ze sociálního pojištění se využívají na výplatu nemocenských dávek, na důchodové pojištění a na státní politiku zaměstnanosti (*Wikipedie - otevřená encyklopedie : Sociální pojištění* [online]. Praha : Seznam.cz, c1996-2008 , editována 20. 11. 2008 v 16:52. [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_poji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD>.).

⁴⁴ Snížením sociálního pojištění se sníží daňový základ. Např. Zaměstnanec s částečným pracovním úvazkem čítajícím 12 tisíc Kč hrubého měsíčně, by měl ušetřit na daních ve srovnání s „běžným“ zaměstnancem se stejným platem 225 Kč.

⁴⁵ Z nemocenského pojištění se poskytují i nadále čtyři druhy peněžitých dávek, a to nemocenské, ošetřovné (dříve podpora při ošetřování člena rodiny), peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství

změny vznikly ještě další, které mají podpořit rodiny s dětmi. Pokud totiž firma vybuduje firemní školku, měla by si mít možnost odepsat z daní náklady. Navíc si mohou odečíst z daní příspěvek matky na péči o dítě, pokud se o ně bude starat po dobu pracovní doby chůva či jiná nerodičovská osoba. Dále Nečas uvádí, že by výše uvedené mělo platit obdobně pro zaměstnání zdravotně postižených a občanů starších než 55 let.⁴⁶

Důležitý je také fakt, že profesní role má pro muže a ženy jiný význam, a proto je i její ztráta posuzována rozdílným způsobem. Je to spojené zejména tím, že muži vzhledem, k tomu, že jsou často živiteli rodiny, prožívají ztrátu práce hůře než ženy.

Zdravotně postižení lidé

Situace lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) se značně zhoršila v průběhu první poloviny 90. let. V této době většina ze specializovaných firem, které zaměstnávaly některé ze skupin těchto osob, byly nuceny z ekonomických důvodů omezit či ukončit svoji činnost.

Osoby se zdravotním postižením tvoří skupinu, která je vzhledem k druhu postižení značně různorodá. Buchtová zdůrazňuje, že zde vystupují do popředí ekonomické, sociální a psychické problémy, dále pak, což je důležité, problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Tito lidé mají vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon neustále se zmenšující šanci pro uplatnění na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a jejich rodiny se navíc o ně musí starat.⁴⁷

Lidé bez kvalifikace

Největší skupinu mezi dlouhodobě nezaměstnanými a zároveň mezi těmi, kteří mají právo obávat se ztráty zaměstnání, tvoří nekvalifikovaní pracovníci. Vyjádřeno číselně dle Buchtové, jedná se o 1/3 všech nezaměstnaných, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání, dále sem patří také lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Převažují zde jedinci se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Tyto charakteristiky je vydělují ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“⁴⁸, která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení,⁴⁹

a mateřství. (více viz ČSSZ. Nemocenské pojištění od 1. 1. 2009. [online]. Praha : 2008 [cit. 2008-12-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/poskytovani-nemocenskeho-od-1-1-2009.htm>>.).

⁴⁶ MPSV (Red.), Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi mají budoucnost. *Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. 2008, roč. 5, č. 2, s. 2.

⁴⁷ Buchtová, 2002, s. 113

⁴⁸ Třída deklasovaných je zde použita ve významu lidí vyloučených ze společnosti (pozn. I. B.).

v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu. Proces utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou – pasivitou, apatií a častým deviantním chováním – souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního prostředí.⁵⁰

Pozici těchto lidí často zhoršují rovněž zahraniční pracovníci, kteří přicházejí na nejméně kvalifikovaná místa a pracují za velice nízkou mzdu. Obsazují tak místa českých nekvalifikovaných pracovníků. Navíc jsou ochotni pracovat za nízkou mzdu, která je pro domácí pracovní sílu neakceptovatelná. Dalším problémem je u nekvalifikovaných nezaměstnaných nechuť těchto lidí ke vstupu do dalšího vzdělávání (rekvalifikace, kurzy). Dochází pak k zakonzervování jejich nepříznivé situace.

Romové

Podle Buchtové většina romského etnika bude vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce v oblasti kvalifikace, rozsahu a kvality sociálních dovedností stále obtížněji získávat zaměstnání. Souvisí to zvláště s tím, že většina Romů absolduje, pouze v lepším případě, základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, v horším případě mnohdy nemá ukončené ani základní vzdělání.⁵¹ Mívají také nízkou motivaci k práci. Sociální příjmy početných rómských rodin jsou totiž vyšší než mzdy nabízené za nekvalifikovanou práci. Podle odhadů nevládních organizací je u nás dle Zbořila 280 000 - 300 000 Romů, z nichž 60 % žije v sociální odloučených komunitách (ghettech), kde nezaměstnanost dosahuje 85 – 90 %.⁵² Tato vysoká koncentrace lidí bez práce je často spojena s vyhraněnými sociálními problémy. Objevuje se zde vysoká kriminalita a zároveň roste závislost na prostředcích, které poskytuje státní sociální síť.

Romové mnohdy žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace. Původně byli zaměstnáni v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Proto není romské etnikum jako celek připraveno čelit tlaku trhu. Jejich šance uplatnění na trhu práce se pak stává minimální.

⁴⁹ Sociální zabezpečení, jak uvádí Krebs, je součástí sociální politiky (V širším slova smyslu se dle Potůčka zabývá obecnými formami politického, hospodářského a sociálního života, dále základními sociálními idejemi a formami správy. V užším pojetí se zaměřuje na přípravu a aplikaci technik sociální intervence za stálého respektování daných politických a ekonomických poměrů. Potůček, 1995, s. 134. Více viz též Krebs, 2002) a prostředek k uskutečňování jejích úkolů a cílů obsahující soubor institucí, zařízení a opatření, kterými se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí občanů (mezi hlavní patří: stáří, invalidita, smrt rodinného příslušníka, narození dítěte, těhotenství, nemoc, úraz, nezaměstnanost aj.) (více viz MPSV. Státní politika zaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2006 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>).

⁵⁰ Buchtová, 2002, s. 114

⁵¹ Buchtová, 2002, s. 114

⁵² Zbořil, 2008, s. 92

Mimo Romů můžou mít problémy se získáním zaměstnání také příslušníci jiných minorit a přistěhovalců (např. Korejci, Číňané atd.). Červenka uskutečnil v březnu 2009 výzkum zjišťující postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců a shrnující informace z výzkumů obdobného typu z let 2003, 2008 a 2009. Ve všech uvedených letech většina veřejnosti považuje zaměstnávání cizinců za správné (2003 = 45 %, 2008 = 68 %, 2009 = 55 %). Nesouhlasící respondenti byli zastoupeni v jednotlivých letech takto: 2003 = 44 %, 2008 = 25 %, 2009 = 36 %. Zbytek respondentů se nemohlo jednoznačně ve svých odpovědích rozhodnout. V roce 2003 byli lidé ve svých výpovědích velice opatrní, což naznačují výsledky, které jsou značně nejednoznačné. V roce 2008 podíl souhlasících o 23 procentních bodů stoupl oproti roku 2003, avšak v roce 2009 se podíl souhlasících o 13 procentních bodů propadl a naopak podíl nesouhlasících meziročně vzrostl o 11 procentních bodů ve srovnání s rokem 2008. I přesto, že nastal tento pohyb opačným směrem, jež mohl být způsoben celosvětovou krizí, stále zůstává zřejmý významný posun ve prospěch souhlasu k zaměstnávání cizinců. Respondenti však vyjadřovali i jistou opatrnost. Většina se jich totiž klonila k názoru, že cizí levná pracovní síla ohrožuje současné zaměstnávání českých občanů a cizinci by neměli být zaměstnáváni v oblastech s vysokou nezaměstnaností. Většina lidí byla přesvědčena, že by cizinci měli být zaměstnáváni v profesích, o které čeští uchazeči o práci nemají zájem.⁵³ Lidé na zaměstnávání cizinců hledí zcela realisticky. Uvědomují si pozitiva i negativa tohoto problému.

Lidé s osobnostní či sociální patologií⁵⁴

Možnost ztráty zaměstnání zvyšuje rovněž osobnostní nebo sociální patologie. Dle Vágnerové riziko vzniku ztráty zaměstnání zde zapříčiňuje větší počet zátěžových faktorů, které jsou rovněž příčinou neadekvátního reagování na tuto zátěž. Tito lidé ji nedokáží zvládnout. Zejména nejsou schopni přijatelné sociální adaptace. Mají sklon ke zneužívání alkoholu a drog. Častěji se u nich objevuje tendence k asociálnímu chování a k identifikaci s kriminální subkulturou. Jedním z prvních projevů osobnostní patologie je právě neochota akceptovat zaměstnání jako zdroj finančních prostředků.⁵⁵

⁵³ „Oproti šetření z minulého roku vstřícnost české veřejnosti vůči zaměstnávání cizinců doznala zřetelný pokles, který se projevil zejména nárůstem souhlasu u výroků, že „levná cizí pracovní síla ohrožuje současné zaměstnávání českých občanů“ o 12 procentních bodů a že „zaměstnávání cizinců by se mělo omezit v oblastech s vysokou nezaměstnaností“ o 9 procentních bodů.“ (více viz ČERVENKA, J. Naše společnost 2009, v 09 – 03 : Postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců. Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění [online]. 2009 [cit. 2009-05-16]. Dostupný z WWW: < http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100904s_ov90507.pdf >.).

⁵⁴ Další informace o patologických jevech viz podkapitola 4.5 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy s. 51.

⁵⁵ Vágnerová, 2004, s. 734

Mezi nezaměstnanými se rovněž s větší pravděpodobností dle Bolelouckého mohou objevit lidé s poruchami osobnosti (paranoidní, schizoidní, disociální, emočně nestabilní – impulzivní a hraniční typy, histrionské, anankastické a úzkostné poruchy osobnosti). Mezi nejvíce rizikové, kteří narážejí a mají problémy nejen v zaměstnání, ale i celkově ve společnosti, patří disociální a emočně nestabilní osobnosti. Řadí se sem rovněž hraniční porucha osobnosti.⁵⁶

Problémy s nalezením zaměstnání mají rovněž osoby propuštěné z výkonu trestu. Zaměstnavatelé je často považují za nespolehlivé. Pokud jsou přijímáni, pak většinou na pomocné práce. Vzhledem k jejich předchozí trestné činnosti je jejich zaměstnávání spojeno také s určitými riziky.

Závěr:

Nezaměstnanost je skutečnost, před kterou není dobré zavírat oči. Musíme si uvědomit, že zde je a pravděpodobně bude. Tento jev má svou bohatou strukturu, souvislosti, vazby a vztahy, proto je potřeba mu porozumět v souvislostech.

Je pravda, že některých skupin lidí se nezaměstnanost dotýká více a jiných méně. V každém případě není nikdo, jehož život by byl od ní zcela izolován. Vždy se alespoň okrajově objeví. Ať už se jedná o její přímou formu ve vlastní nezaměstnanosti či nezaměstnanosti člena rodiny nebo nepřímý projev v podobě nezaměstnaného souseda či někoho, kdo patří do našeho širšího sociálního okolí. Snad každý se již potkal s jejím vyhoceným důsledkem v podobě patologické skutečnosti bezdomovectví.

Některým skupinám lidí může nezaměstnanost, respektive styl života, který je s ní spojený, dokonce i vyhovovat. Sladké nicnedělání a pobírání podpory v nezaměstnanosti mohou být po určitou dobu sice příjemné, ale tento způsob života nelze vést do nekonečna. Snad téměř každý dříve či později pochopí, že pokud chce žít plnohodnotný společensky účelný život, je nutné pracovat a tím, se zařadit do ekonomicky aktivní většinové společnosti, která respektuje státem daná pravidla, hodnoty a normy. Pokud však někdo odmítá akceptovat dané skutečnosti ve společnosti, ve které žije, nezbude mu nic jiného, než se buď ocitnout na jejím okraji či se v krajním případě odstěhovat na pustý ostrov, kde si bude moci pravidla určovat sám (i zde však pozná, že pokud bude chtít přežít, pak bude muset pracovat, aby si zabezpečil, alespoň základní životní potřeby).

⁵⁶ Boleloucký, in: Buchtová, 2002, s. 143

2. Význam práce pro člověka

Pracovní činnost je jedním z nejbohatších zdrojů prožitků pro člověka a hlavní podmínkou uspokojování všech lidských životních potřeb. Lidský organizmus a psychika z hlediska své přirozenosti vyžadují aktivní pracovní činnost, práci. Chorvát uvádí, že člověk, který je tedy normálně vyvinutý a správně vychovaný, má ve své povaze vštípený rys – potřebu pracovní aktivity ve spojení s potřebou společenského uznání a jeho výkonů a úspěchů. Každá práce by člověku měla přinášet úkoly, které budou pro něj přiměřeně těžké, bude v nich nutné řešit problémy či překonávat těžkosti. Teprve po vykonání takovéto práce se pracovník může cítit přiměřeně nebo plně vytížený a získávat vědomí dobře vykonávané práce. Pro to, aby člověk dosáhl tohoto vědomí, je nutné, aby měl citový vztah ke společnosti či firmě, pro kterou je užitečný a rovněž je potřeba, aby měl zdůvodněné vědomí smysluplnosti své práce – pocíťoval ji jako významný zdroj životního uspokojení. Toto je možné najít při hlubším zkoumání ve všech zaměstnáních, a to i v těch, které se mohou na první pohled jevit jako jednotvárné či nezajímavé, např. práce u běžícího pásu atd.⁵⁷ O smysluplnosti práce, respektive o práci, která dává životu smysl, hovoří také Frankl. Podle něj pokud konkrétní povolání nepřináší žádný pocit naplnění, vypovídá tato skutečnost o člověku a nikoliv o zaměstnání. Vina je totiž v pracovníkovi, protože záleží na tom, jak v povolání působí. Je důležité, aby se to osobní a specifické, co tvoří jedinečnost naší existence, v práci uplatnilo a udělalo život smysluplným.⁵⁸

Buchtová zdůrazňuje, že v životě člověka je práce velice důležitým aspektem, který se jen těžko dá nahradit něčím jiným. Umožňuje mu důstojnou existenci, je materiálním zdrojem, dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Začleňuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Účel práce je tedy nejen výroba statků nebo vykonávání služeb, ale i vytváření sociálního pole kontaktů. V jejich struktuře je možné vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství.

Autorka dále uvádí, že sociální prostředí skupinové práce umožňuje člověku, aby se hodnotil a srovnával s ostatními lidmi. Rozvíjí se zde rovněž lidská osobní identita a to zejména v konkrétní práci zahrnující specifické znalosti, schopnosti a dovednosti.⁵⁹ Další důležitou skutečností je, že prací dochází k odreagování přebytečné duševní a tělesné energie.

⁵⁷ Chorvát, 1990, s. 136 – 139

⁵⁸ Frankl, 1995, s. 114

⁵⁹ Buchtová, 2002, s. 75

Buchtová uvádí, že v naší kultuře je ztráta práce zásadním zásahem do života lidí. Můžeme ji dokonce nahlížet jako traumatizující existenciální zážitek a to i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné odměny za práci.⁶⁰ Je zajímavé, že k vnímání tohoto zážitku jako traumatizujícího dochází, i když se ztrácí zátěž práce a nezaměstnanému přibývá více volného času, má možnost zlepšit své soužití s partnerem, členy rodiny a přáteli. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má negativní sociální, psychologické a zdravotní důsledky.

Dlouhodobá ztráta zaměstnání má dle Buchtové za následek nepřítomnost odměny jako hlavního zdroje uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, mizí obvyklé časové rozvržení dne. Postupně dochází k úpadku aktivit, které byly původně částí denního pracovního rytmu člověka. Ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dále se dlouhodobou nezaměstnaností ztrácí smysl života. Sociální kontakty s přáteli a spolupracovníky se výrazně omezují či mizí a rozkládá se celistvost osobnosti. S délkou ztráty práce a s rostoucím věkem klesá počet lidí tvořících sociální oporu. Nepřítomnost práce jako pojítka s realitou má za následek nejistotu a strach z budoucnosti. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím více začíná pochybovat o svých schopnostech a je celkově ve stresu. Navíc je bohužel nezaměstnanost okolím považována za životní selhání jedince.⁶¹ V oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti provedla autorka výzkum⁶² v roce 1998.⁶³

Mezi autory, kteří se zabývají oblastmi práce, které mají velký význam pro život člověka, patří, např. Giddens,⁶⁴ Vágnerová⁶⁵ a Jahodová.⁶⁶

⁶⁰ Buchtová, 1999, s. 8

⁶¹ Buchtová, 2002, s. 76

⁶² Výzkum Sebereflexe dlouhodobé ztráty práce byl uskutečněn ve Vyškově, kde došlo k rušení poboček bývalých státních podniků v menších obcích. Ke zjišťování názorů sloužily řízené rozhovory v bytech respondentů. Výsledky pak byly zpracovávány kvalitativně.

⁶³ Výsledky výzkumu ukázaly, že čtvrtina respondentů prožívala stavy bezmocnosti se sebou samým, pocity strachu, tísně a nejistoty. Další čtvrtina na stávající situaci reagovala rezignací na hledání práce, které bylo bezvýsledné. Aktivnější zde byli spíše muži než ženy. V reakci lidí na nezaměstnanost byla důležitá spokojenost s prací v předcházejícím zaměstnání. Autorka dále hovoří o tom, že ztráta sociální jistoty postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, jeho intelektuální a citovou oblast i oblast vůle. Jednou z nejčastějších příčin duševního strádání u nezaměstnaných je pak strach o svou budoucnost. U dlouhodobě nezaměstnaných dochází také k narušení sociálních vazeb ke společnosti (příčinou je subjektivní nadhodnocení vnějších faktorů, např. snížení životní úrovně, dočasná závislost na společnosti). Pokud si nezaměstnaný není schopen osvojit postupy při hledání zaměstnání a je při samotném hledání neúspěšný, dochází u něj k sebeobviňování a depresi. Poté často následuje pasivita ve formě odstoupení z trhu práce, což je spojeno s kritikou poměrů a vyústěním je pak obranná životní strategie. Dále došlo u všech respondentů k poklesu životní úrovně, s čímž byla spojena změna v jednání a chování respondentů (došlo k uskrovnění se a pasivitě). Z hlediska sociální pozice byla ztráta zaměstnání závažnější pro muže. U nich se také výrazněji projevilo narušení časové struktury dne a týdne. Vnímáno bylo rovněž rodinné napětí. Vlivem dlouhodobé ztráty práce došlo ke zhoršení zdravotního stavu (nespavost, úzkost, napětí a neklid). Nezaměstnanost pomáhali respondentům překonat: partner, rodiče a příbuzní. U většiny nezaměstnaných došlo k zúžení okruhu nejbližších přátel, což nepříznivě ovlivnilo hledání nového zaměstnání (Buchtová, 1998, s. 12 - 14). Další informace o výzkumu viz s. 40, 47, 55.

⁶⁴ Giddens, 1999, s. 308

Giddens uvádí, že pro život člověka mají v oblasti placené práce zásadní význam:

1. Peníze. Tvoří základní prvek. V podobě mzdy či platu uspokojují potřeby, vymezují je a určují.
2. Úroveň činnosti. V zaměstnání člověk nejprve získává a poté zdokonaluje schopnosti a dovednosti. Děje se tak nejen v kreativní činnosti, ale i v rutinní.
3. Rozmanitost žití. Díky zaměstnání jedinec expanduje do širšího okolí a není jen omezen na prostředí své domácnosti, jako je tomu v případě nezaměstnanosti.
4. Struktura času. Tím, že je člověk v zaměstnání, dochází k organizování jeho dne podle rytmu práce. Denní aktivity jsou proto smysluplně uspořádány. Dochází k tomu i tehdy, pokud je práce ubíjející. Nezaměstnaní pociťují naopak v souvislosti s časem apatii.
5. Sociální kontakt. V pracovním prostředí se často navazují vztahy, vznikají přátelství. Pracovník má možnost účastnit se aktivit s ostatními lidmi (stýkat se s nimi, navazovat kontakty atd.). Pokud k tomu nedochází, může nastat osamělost a sociální izolace.
6. Osobní identita. V zaměstnání člověk získává osobní identitu. Zejména pro muže je jeho sebeúcta často založena na jeho mzdě či platu, kterým se stará o rodinu.

Vágnerová zařazuje mezi motivy k práci peníze, aktivitu, seberealizaci, sociální kontakt, samostatnost a nezávislost. V souvislosti se seberealizací je hlavním cílem úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřeba ukázat, že člověk něco umí atd. Pro mnohé lidi se práce stává smyslem života. Pokud tomu tak není, může u nich nastat pocit zbytečnosti, neúspěchu, vyřazení ze skupiny zaměstnaných.

Jahodová, uvádí pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním:

1. reálná struktura času (dne, týdne a roku);
2. příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
3. podílení se na cílech a účelech, které jedince přesahují;
4. vymezování osobního statusu a osobní identity;
5. aktivity, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.

Pravděpodobně mnoho nepřemýšlíme o naší sebeprezentaci vůči okolí, ale ta je často ovlivněna zaměstnáním či činností, kterou vykonáváme. Práce a rovněž pracovní prostředí, které nás obklopuje má totiž vliv na naše vystupování, individuální a společenské projevy. V této oblasti nás práce formuje a dotváří.

⁶⁵ Vágnerová, 2004, s. 732

⁶⁶ Jahodová, 1979, s. 311

Pro pochopení souvislostí ve vztahu práce, člověka a jejího významu pro něj, je vhodné vědět něco více o tom, jak konkrétně a reálně lidé práci hodnotí. Proto se v níže uvedeném textu zaměříme na některé novější výzkumy, které byly v této oblasti uskutečnány.

Buchtová uskutečnila v roce 2001 – 2002 výzkum. Životní téma práce v kvalitě života nezaměstnaných respondentů zaujalo třetí místo mezi ostatními (první místo patřilo rodině a druhé zdraví). Pracovní činnost byla spojována nejčastěji s těmito potřebami: 1. seberealizace (uplatnit své schopnosti, znalosti a dovednosti), 2. finanční nezávislosti (materiální zabezpečení rodiny, prostředek k osamostatnění se), 3. životní jistoty, 4. životního řádu (denní režim, náplň času, každodenní rutina), 5. sociálního zázemí (mezilidské vztahy na pracovišti, přátelství, oslavy, společné stravování), 6. citové odezvy, emocionálního ocenění (potřeba úspěchu, ocenění, poděkování).⁶⁷

V roce 2003 provedlo CVVM, jehož výsledky zpracovala Rezková, výzkum, kde byly zjišťovány důvody, proč lidé chodí do zaměstnání.⁶⁸ Jednotlivé údaje ukazuje tabulka č. 1.

Předložené důvody	Důležité	Nedůležité	Neví
Práce mne baví	88	12	0
Chci využít své vzdělání	73	26	1
Práce je prostředkem finančního zajištění	98	2	0
Chci vylepšit rodinný rozpočet	95	4	1
Nevím, co bych jinak dělal, jsem zvyklý pracovat	69	30	1
Pokládám svou práci za důležitou	78	21	1
Jsem rád mezi lidmi	90	10	0
Bylo by nezvyklé (divné) nepracovat	71	26	3
Chci se zabezpečit pro nemoc a stáří	87	12	1
Chci být nezávislý	88	11	1
Práce je mou životní náplní	64	34	2
Pro dobrý pocit ze zvládání pracovních cílů, úkolů	75	23	2

Tabulka č. 1: "Z jakých důvodů chodíte do práce?" (v %)

Zdroj: CVVM

V tabulce č. 1 je zřejmé, že rozhodující okolností, proč lidé chodí do zaměstnání, je potřeba finančního zajištění. Je to důležité pro 98 % respondentů. S cílem vylepšit rodinný

⁶⁷ Buchtová, 2004, s. 80 (více o tomto výzkumu viz též pozn. pod čarou č. 121, s. 45).

⁶⁸ Terénní šetření probíhalo v době od 7. – 14. 4. 2003. Do výzkumu bylo zahrnuto obyvatelstvo ve věku od 15 let. Počet dotázaných tvořil 627 osob. Ekonomicky aktivní respondenti (zaměstnanci, samostatně výdělečně činní a členové zemědělských družstev) uváděli, nakolik se každý z předložených důvodů promítá v jejich pracovním zapojení.

rozpočet chodí do zaměstnání 95 % lidí. Pomyslnou třetí příčku zaujímá v počtu voleb „Jsem rád mezi lidmi“ (90 %).

Horáková uvádí, že pokud se týče úspěchů v zaměstnání, tak pro české muže i ženy platí, že s přibývajícím věkem klesá význam, který jim lidé připisují.⁶⁹

V roce 2005 CVVM provedl výzkum⁷⁰, který ukázal zajímavé výsledky, které zpracovala Horáková. Respondenti měli uvést, zda souhlasí či nesouhlasí s výrokem: „Chtěl bych mít placené zaměstnání, i kdybych peníze nepotřeboval.“ 66 % jich souhlasí (jsou to převážně lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání a lidé pracující ve vedoucích funkcích) a 30 % vyjádřilo nesouhlas (respondenti se základním vzděláním, se středním vzděláním bez maturity a vyučení a lidé pracující v dělnických profesích). Zbytek, tedy 4 % nevědělo.⁷¹ Z našeho pohledu je možné se domnívat, že příčinou, proč nesouhlasící respondenti jsou tvořeni skupinami lidí, kteří mají nižší kvalifikaci, je větší náročnost jejich povolání pravděpodobně manuálního typu. Tito lidé pak mohou chodit do práce jen kvůli penězům. Ukazuje na to i další výrok („Práce je jen způsob, jak si vydělat peníze – nic víc.“) a z něj plynoucí výsledky na s. 30. Další výrok, na který dle Horákové respondenti reagovali, byl: „Práce je pro člověka nejdůležitější činností v životě.“ Více než polovina dotázaných (55 %) s tímto výrokem souhlasila. Nesouhlas vyjádřilo 43 % oslovených. V tomto případě se názory v jednotlivých skupinách lidí příliš nelišily. Přeci jen s ním však více souhlasili respondenti pracující ve školství a lidé, kteří jsou ve svém zaměstnání spokojeni.⁷² Možným důvodem zastoupení těchto dvou skupin může být v případě lidí pracujících ve školství způsob vnímání jejich profese. Je možné, že ji mnozí pojmají jako své životní poslání, a proto ji hodnotí, jako nejdůležitější činnost v životě. V případě spokojených lidí se lze domnívat, že zřejmě vnímají svou práci jako užitečnou či se v ní seberealizují atd.

⁶⁹ „Muži ve věkové kategorii 15 až 19 let umístili dosažení úspěchů v zaměstnání nejčastěji na první místo a připsali jim tam ve svém životě nejdůležitější místo. Muži ve věkové kategorii 20 až 44 let zařadili pracovní úspěchy na pomyslné druhé místo (za stálý partnerský vztah). Muži ve věku 45 až 59 let řadí pracovní úspěchy až na pomyslné třetí místo a u mužů starších 60 let dokonce klesají až na místo čtvrté (což je pochopitelně ovlivněno také tím, že převážná většina těchto mužů již dosáhla důchodového věku a stojí tak mimo pracovní trh). Podobný pokles významu přikládanému úspěchům v zaměstnání nalezneme i u žen. Ty však umístily úspěch v zaměstnání ve věku od 15 – 19 let na druhé místo. Ve věkovém období 20 – 44 let obsadil třetí místo a od 45 let výše místo čtvrté.“ (HORÁKOVÁ, N. Co je pro nás v životě důležité. *Sociologický ústav akademie věd : Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2005 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100045s_horakova-hodnoty.pdf.)

⁷⁰ Terénní šetření probíhalo v době od 18. – 25. 4. 2005. Do výzkumu bylo zahrnuto obyvatelstvo ve věku od 15 let. Počet dotázaných pro uvedenou oblast tvořil 562 osob.

⁷¹ HORÁKOVÁ, N. Naše společnost 2005, v 05-04: Postoje k práci, *Sociologický ústav akademie věd : Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2005 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100488s_eu50527.pdf.

⁷² Tamtéž

Zajímavý sociologický výzkum (viz tabulka č. 2)⁷³ provedl Keller J. a Tvrđý L. v roce 2006.⁷⁴

Oblasti	Dosažené vzdělání v %			
	vzdělání bez maturity	vzdělání s maturitou	vysokoškolské vzdělání	Celkem
Dobrý plat	84,9	81,3	80,5	82,3
Jistota, že nepřijdete o místo	82	78,6	76,5	79,2
využití svých schopností	73,2	76,1	82,2	76,7
Zajímavá práce	73,1	76,2	81,6	76,6
Dobré pracovní prostředí	76,2	75,6	77,4	76,3
Příjemní spolupracovníci	71,6	71,3	72,8	71,8
Krátké dojíždění	74,5	70,5	68,7	71,4
Možnost věnovat se rodině	70,6	70	70,9	70,4
Nepracovat pod tlakem	72,4	69,3	66,7	69,7
Možnost setkávat se s lidmi	65,1	71,3	71,3	69,1
Výhodná pracovní doba	69,7	67,2	66,6	67,9
Zodpovědná práce	61,1	67,2	73,5	66,7
Můžete něčeho dosáhnout	59,6	66,7	75,7	66,6
Příležitost uplatnit iniciativu	60,8	65,9	72,6	65,9
Společensky užitečná práce	61,2	64,6	72,9	65,6
Lidmi uznávaná práce	60,8	62,3	68,2	63,4
Možnost pracovního postupu	57,7	63,6	68,6	62,9
Dlouhá dovolená	57,9	57,5	57,1	57,5
Podílet se na vedení	41	51,7	61,2	50,5

Tabulka č. 2: Co lidé ve své práci považují za důležité

Zdroj: Keller, Tvrđý, 2006, s. 65

Respondenti zde nejčastěji uváděli, že do práce chodí hlavně kvůli penězům. Z hlediska dosaženého vzdělání tato odpověď převažovala u lidí s nejnižším vzděláním a u středoškoláků. Vysokoškoláci ji udávali až na třetím místě a dávali přednost hodnotám „využití svých schopností“ a „mít zajímavou práci.“ Zcela na prvním místě se pak objevila dvojice „peníze a jistota, že nepřijdu o práci.“⁷⁵ Musíme konstatovat, že práci jako prostředek finančního zajištění volilo nejvíce lidí nejen v tomto výzkumu (82,3 %), ale i ve výzkumu,

⁷³ V tabulce je uvedena důležitost jednotlivých faktorů ve vzdělanostních skupinách na škále 0 až 100. Šedě jsou uvedeny faktory, kde nebyly prokázány statisticky významné rozdíly mezi vzdělanostními skupinami na hladině významnosti 5 %.

⁷⁴ Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti je sociologický výzkum, který proběhl na jaře v roce 2006. Byl realizován Ekonomickou fakultou Vysoké školy báňské-Technické univerzity Ostrava a agenturou SC & C. Ve výzkumu bylo osloveno 2700 osob ve věku 25 – 60 let.

⁷⁵ Keller, Tvrđý, 2006, s. 64 – 65

který byl proveden již v roce 2003 CVVM (88 %) (viz výše tab. č. 1). Součástí výzkumu realizovaném CVVM v roce 2005⁷⁶, který zpracovala Horáková, byl výrok („Práce je jen způsob, jak si vydělat peníze – nic víc.“), s nímž měli respondenti vyjádřit buď souhlas nebo nesouhlas. 53% lidí souhlasilo a 47 % nesouhlasilo. Také zde je tedy zdůrazněn finanční význam zaměstnání. Rozdíl však není tak velký (činí pouze 6 %). Častěji však souhlas s výrokem vyjadřovali lidé, kteří pracují v dělnických profesích, ve stavebnictví, lidé se základním vzděláním či se středním vzděláním bez maturity a lidé vyučení. Nesouhlas byl naopak častější u respondentů pracujících ve vedoucích funkcích, ve školství, u osob se středním vzděláním s maturitou a vysokoškoláků. Souhrnně lze tedy říci, že zde zaměstnání jako zdroj financí více vnímají lidé s nižší kvalifikací.⁷⁷ Lze se domnívat, že důvodem může být větší náročnost jejich povolání, které je hlavně manuálního typu a tudíž je zajímavá, kolik peněz za danou práci získají. Za nejdůležitější pokládají respondenti to, aby měli jisté zaměstnání (97 %). Značnou důležitost pak přikládá naprostá většina pracujících také tomu, aby je práce bavila (95%). Až na pomyslném třetím místě v žebříčku důležitosti se umístila práce přinášející vysoký výdělek (93 %). Tento výsledek přinesl rovněž výzkum CVVM, který byl vypracován Dimitrovou v roce 2007.⁷⁸ Zde je mít jisté zaměstnání podstatné pro 93 % respondentů, 91 % osob považuje za důležité mít práci, která je baví a vysoký příjem je podstatný pro 87 % lidí.⁷⁹ V těchto dvou výzkumech se tedy prokázalo, že lidé mají zaměstnání spojeno nejvíce s financemi z něho plynoucími, ale až za jistotou stálého zaměstnání a zaměstnáním, které je baví. K dvojici jistoty zaměstnání a penězům za práci, které uvádí ve svém výzkumu Keller J. a Tvrđý L. v roce 2006, se tu tedy přidala další kategorie. Ve výzkumu (viz výše) Kellera J. a Tvrđého L. z roku 2006 respondenti dále uváděli, že se chtějí v práci realizovat. Zdůrazňovali „příjemnou práci“, ve které využívají svých schopností v prostředí, které jim je příjemné a rovněž se sympatickými spolupracovníky. Toto autoři nazývají kulturou práce a nejčastěji ji vyjadřovali vysokoškoláci společně s hodnotou peněz a jistotou pracovního místa. Dle respondentů nemá práce znepríjemňovat život. Mezi hodnoty, které se objevily v první polovině tabulky patří: krátké dojíždění, možnost věnovat se rodině, nepracovat pod tlakem, možnost setkávat se s lidmi,

⁷⁶ Terénní šetření probíhalo v době od 18. – 25. 4. 2005. Do výzkumu bylo zahrnuto obyvatelstvo ve věku od 15 let. Počet dotázaných pro uvedený výrok tvořil 562 osob.

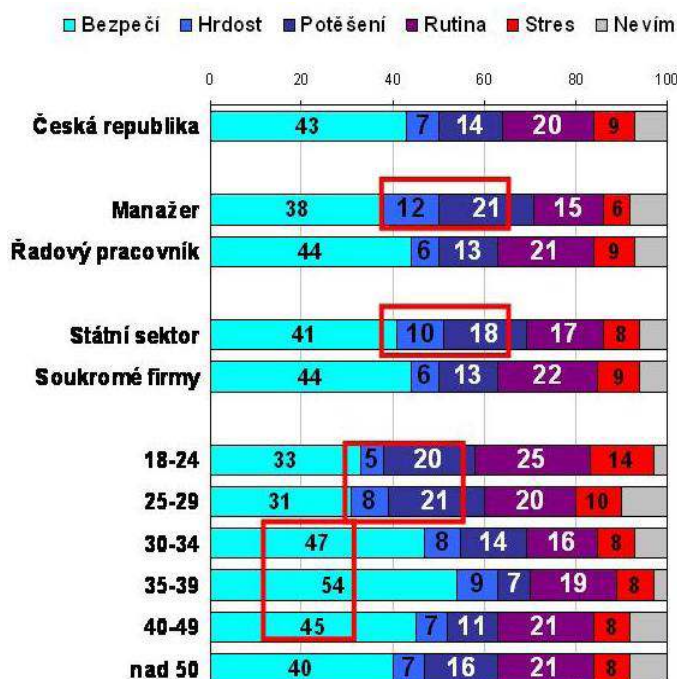
⁷⁷ HORÁKOVÁ, N. Naše společnost 2005, v 05-04: Postoje k práci, *Sociologický ústav akademie věd : Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2005 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100488s_eu50527.pdf.

⁷⁸ Terénní šetření probíhalo v době od 4. – 11. 6. 2007. Do výzkumu bylo zahrnuto obyvatelstvo ve věku od 15 let. Počet dotázaných pro uvedený výrok tvořil 1013 osob.

⁷⁹ DIMITROVÁ, M. Naše společnost 2007, v 07-06: Češi o některých aspektech pracovního života, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2007 [cit. 2008-12-09]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100708s_eu70719.pdf

možnost mít výhodnou pracovní dobu. Vyjadřují, že lidé nežijí jen pro práci. V dolní polovině tabulky (viz tabulka č. 2) se vyskytují naopak hodnoty, jež v sobě skrývají prvek, který je autory označen jako „princip výkonu“ (mít zodpovědnou práci, moci v práci vyniknout a něčeho dosáhnout, mít příležitost uplatňovat vlastní iniciativu, mít možnost pracovního postupu a podílet se na vedení). Nízko byly hodnoceny také: společensky užitečná práce, lidmi uznávaná práce. Patří do „principu budovatelského.“ Stejný význam je přikládán možnosti stýkat se v práci s příjemnými spolupracovníky a mít práci, která nebude omezovat možnost věnovat se své rodině u lidí bez rozdílu vzdělání.⁸⁰ Je zřejmé, že ve většině kategoriích se shodují s těmi, které uvádí Buchtová ve svém výzkumu z let 2001 – 2002 (viz výše), i když zde se výsledky týkají zaměstnaných osob na rozdíl od výsledků, které uvádí Buchtová.

Zajímavá studie byla provedena v roce 2007 pro společnost Acor Services CZ.⁸¹



Graf č. 1: Postoj k zaměstnání v % - S jakým pocitem se Vám nejvíce spojuje zaměstnání?

Zdroj: IPSOS

Téměř polovina respondentů (43%) považuje zaměstnání za zdroj jistoty (zabezpečení), což naznačuje příklon k finanční stránce prováděné práce. Zde tedy rovněž stejně jako

⁸⁰ Keller, Tvrdý, 2006, s. 64 – 65

⁸¹ Ve studii, kterou realizovala společnost Ipsos, se zjišťovala spokojenost zaměstnanců se zaměstnáním a motivaci a loajalitu vůči zaměstnavateli očima zaměstnanců. Reprezentativního výzkumu se v České republice zúčastnilo celkem 1209 zaměstnanců starších 18 let. Zaměstnanci byli rozdělováni podle pozice a firem – celkem bylo dotazováno 211 manažerů a 998 řadových pracovníků, z toho 380 zaměstnanců bylo ze státního sektoru a 829 ze soukromých firem.

ve výzkumu, který provedli Keller J. a Tvrď L. v roce 2006, tedy převažuje příklon k penězům a zabezpečení z práce. Již jen pro zajímavost je vhodné uvést skutečnost, že pro každého pátého zaměstnance (20 %) představuje práce rutinu, pro 14 % je zdrojem potěšení, pro 9 % je zaměstnání stres a 7 % zaměstnanců spojuje svou práci s hrdostí. Uvedené hodnoty se příliš neliší pokud srovnáme skupiny manažerů a řadových pracovníků. Jedinou změnu, kterou je možné zaregistrovat, je nárůst pocitu spokojenosti a hrdosti u pracovníků na manažerských pozicích. Při rozdělení podle věkových skupin byly patrné rozdíly – zatímco mladí lidé (18 – 29 let) rozdělili své pocity ze zaměstnání do tří téměř rovnocenných skupin a práce je pro ně zdroj jistoty, spokojenosti a také rutina, u zaměstnanců starších 30 let je práce zdrojem zabezpečení (jistoty) a toto výrazně převyšuje ostatní postoje k zaměstnání.⁸²

Závěr:

Práce má pro člověka nezastupitelný význam. Patří do kontextu jeho přirozeného bytí. V práci je možné nalézt smysl a význam života. Mnohdy dochází ke ztotožnění se s prací takovou měrou, že poté, co dojde k její ztrátě a to ať už přirozeným způsobem prostřednictvím odchodu do důchodu nebo přímo propuštěním pracovníka ze zaměstnání, stává se tato skutečnost velice silnou zátěžovou situací.

Pro každého člověka znamená práce či zaměstnání něco jiného a každý v ní upřednostňuje jiné oblasti. Někteří lidé hovoří o ideálním spojení, kdy se práce stane koníčkem či vykonávaná zájmová činnost prací. Tito lidé pak po právu mohou říci, že jsou ve svém zaměstnání spokojeni, pokud ovšem svou činnost zaměstnáním vůbec pojmenují. Možná, že o ní budou hovořit jako o každodenní radosti. V každém případě je pro člověka v podstatě jakákoliv společensky přijatelná práce velice důležitá a rozvíjí jeho stránku bio-psycho-sociální.

⁸² IPSOS. Studie pro Accor Services CZ zjišťovala loajalitu a motivaci zaměstnanců v České republice, *Ispos Tambor, s. r. o.* [online]. 2007 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: http://www.accorservices.cz/CZ/ONas/PublishingImages/TZ_Studie_Barometr_2.pdf
Dostupné rovněž na: http://mam.ihned.cz/c4-10102310-22454600-103000_d-loajalita-a-motivace-zamestnancu

3. Spokojenost v zaměstnání

Spokojenost s prací? Spokojenost v práci? Lze i dnes v naší uspěchané době plné konzumního nahlížení na svět zažívat něco, co se alespoň třeba jen v náznaku podobá pracovní spokojenosti? Lze pevně věřit, že ano. Pokud se totiž člověk v práci „nalezne“ a dohlédne za hranice běžných věcí, možná uvidí něco, co měl celou dobu před očima, ale jeho zorné pole bylo natolik zúžené a třeba zaměřené jen na sebe, že to zůstávalo jeho zraku utajeno. Mohlo to trvat den, týden, ale i celé roky, než došlo k prozření a nahlédnutí reality. Tentokrát je to však realita pravá, ne ta, která si na ni jen hrála a vysmívala se pachtění člověka za tím, co sám neuměl dosud ani pojmenovat, ale pouze tušil, že kdesi přeci jen něco je a přinese to smysl jeho životu. Jedním z pocitů, které pak může zažít, je i spokojenost, a to nejen se svou prací, ale s celým svým životem.

3.1 Vymezení pracovní spokojenosti

Velkou část života člověka zaujímá pracovní oblast. V ní se objevuje pocit spokojenosti či nespokojenosti. Mimo ní je tento pocit také součástí celého života nejen pracovního. V zaměstnání člověk zastává profesi a v jejím rámci určitou funkci, se kterou se úzce pojí specifické potřeby, cíle či životní plány. Činnost, kterou vykonává, probíhá za určitých podmínek. Ty působí na pracovníka, jež je určitým subjektivním způsobem vnímá, prožívá a vyhodnocuje. Záleží zde také na výsledcích jeho činnosti. Toto všechno působí na jeho chování a jednání, které dohromady vytvářejí úspěchy či neúspěchy, pracovní spokojenost či nespokojenost. Spokojenost či nespokojenost, a to nejen v práci, ale i v celém životě⁸³ významně působí na kvalitu života člověka a podílí se na úrovni jeho fyzického a psychického zdraví.

Člověk působí v zaměstnání dle svého pracovního chování. Rymeš toto chování rozděluje na oblast objektivní (odráží efektivitu jeho činnosti) a subjektivní (osobní prožívání vykonávané pracovní činnosti – spokojenost ovlivňovaná celou řadou vnějších a vnitřních faktorů). Efektivita činnosti pracovníka může být vyjádřena množstvím vykonané práce a její kvality, rychlosti splnění pracovních úkolů atd.⁸⁴ Obě stránky jsou dle autora úzce propojeny.

⁸³ Džuka a Pončáková uvádějí vliv nezaměstnanosti na životní spokojenost, kterou měřili u 138 nezaměstnaných adolescentů ve věku 18 – 19 let. Skupinu nezaměstnaných porovnávali se skupinou studentů na střední škole (tato kontrolní skupina měla 92 členů) ve věku 17 let. Zajímavé bylo zjištění, které ukázalo, že nezaměstnanost, která trvala 10 měsíců po skončení střední školy, nepůsobila změny v oblasti depresivního naladění, ani neměla vliv na úroveň sebehodnocení či somatickou oblast, ale velice zásadně ovlivnila celkovou spokojenost v životě (Džuka, Pončáková, 1994, s. 343).

⁸⁴ Rymeš, in: Štikar a kol. 1998, s. 100

Nejsou však navzájem přímo úměrné. Příznivá kvalita jedné stránky totiž neznamená automaticky výskyt stejné kvality stránky druhé (např. spokojení pracovníci nebudou vždy výkonní a naopak).⁸⁵

Organ a Bateman uvedli jako jedni z mnoha definici pracovní spokojenosti: „Pracovní spokojenost je postoj k práci jako celku a k jednotlivým jejím komponentám, jimž jedinec přisuzuje určitou váhu nebo význam.“⁸⁶ Spokojenost má mimo úzkého vztahu k postoji také pojitko s motivací, adaptací či identifikací. Pro účely diplomové práce bude za pracovní spokojenost považována spokojenost ve smyslu spokojenosti v práci, jako širší rozměr vztahu k práci jako celku a z něho vycházejících oblastí, které jsou pro člověka důležité.⁸⁷

Pracovní spokojenost se dle Luthanse projevuje ve třech dimenzích jako:

1. emocemi ovlivněná odpověď na pracovní situaci,
2. reakce na splněné či nesplněné očekávání ve vztahu k práci a k pracovním podmínkám,
3. oblast, která má v sobě vzájemně spjaté postoje.⁸⁸

Mezi autory, kteří uvádějí u pracovní spokojenosti určité charakteristiky a znaky, jež jsou důležité pro poznání rozmanitosti tohoto jevu jsou např. Kollárik, 1986, 2002, 2004; Rambo, 1988; Schultz, 2001; Štikar, 2003 atd.

3.2 Činitelé pracovní spokojenosti

Spokojenost v práci je ovlivňována mnoha činiteli. Jak již bylo naznačeno výše, tyto činitelé neovlivňují pouze spokojenost v zaměstnání, ale svými důsledky, a hlavně proto, že tato spokojenost je částí celkové spokojenosti či nespokojenosti člověka, také komplexní úroveň životní spokojenosti.

Rymeš uvádí, že činitelé, jejich význam a pořadí jejich důležitosti na utváření úrovně spokojenosti se mění. Závisí rovněž na okolnostech, které jsou určeny zvláštnostmi: práce v konkrétní společenské praxi (např. školství), jednotlivými profesemi a s nimi spojenými prostředími, individua v závislosti na osobních preferencích (např. někdo zdůrazňuje plat

⁸⁵ Rymeš, in: Štikar a kol. 2003, s. 111

⁸⁶ Organ, Bateman, 1991, s. 340

⁸⁷ Kollárik rozlišuje spokojenost s prací a spokojenost v práci. Spokojenost v práci je poněkud širší. Zahrnuje všechny komponenty, které působí v dané pracovní činnosti (osobnostní kritéria, hodnoty, fyzikální činitelé na pracovišti atd.). Tento pojem v sobě obsahuje i spokojenost s prací, jako s činností, kterou pracovník vykonává (Kollárik, in: Kollárik, Sollárová a kol., 2004, s. 197).

⁸⁸ Luthans, 1992, s. 126

oproti mezilidským vztahům). Mezi nejčastěji výzkumně sledované činitele patří: práce, plat, pracovní postup a podmínky, nadřazený a spolupracovníci.⁸⁹

Autor rozděluje činitele, kteří ovlivňují pracovní spokojenost do dvou oblastí – vnitřní a vnější. Mezi vnější činitele patří:

Vykonávaná práce má složitý vztah k pracovní spokojenosti. Důvodem je rozmanitost profesí a pracovních podmínek, subjektivní hodnocení profese a identifikace s ní, společenské ocenění a prestiž jednotlivých profesí. Zajímavá a rozmanitá práce pozitivně ovlivňuje spokojenost. Obzvláště se jedná o práci, ve které je možné samostatné provádění činností a rozhodování a člověk v ní má pozitivně hodnocený sociální status.

Podmínky práce ve smyslu fyzikálních podmínek (osvětlení, hluk, teplota, vlhkost vzduchu, prašnost atd.) nabývají na významu, pokud jsou nepříznivé, vytvářejí nepohodu či nespokojenost. Vytvářejí také určitý standard pracoviště. Některé lze upravovat a jiné jsou pevně spjaté s výkonem určité profese a změna či jejich ovlivnění není možné.

Mzda či plat je velice důležitý činitel, který má značný motivační vliv a pro určité pracovníky je velice dominantním aspektem. Pokud je nepříznivý, silně působí na spokojenost v práci. Z hlediska dlouhodobého motivačního působení nemá vysoký plat či jeho zvýšení velký účinek. Je rychle akceptován jako standard patřící k dané profesi. Spokojenost či nespokojenost s platem je určena z hlediska toho, jak pracovník srovnává svůj plat s platy ostatních zaměstnanců dle úsilí, které bylo potřeba vynaložit a výsledků práce. Dále souvisí s tím, jak pojímá svůj přínos pro organizaci, který tato finančně odměňuje. Organizace tak vlastně penězi dává najevo, jak si svého zaměstnance a jeho práce cení. Je to jakási zpětná vazba. Pozitivní či negativní vnímání platu souvisí také s významem, prestiží a společenským oceněním profese, kterou pracovník vykonává.

Pracovní postup úzce souvisí s pracovní kariérou. Může a do určité míry je pro mnohé pracovníky značně motivující. Není ovšem postup jako postup. Pokud je ho dosaženo jako důsledku pracovních výsledků, je více ceněn na rozdíl od toho, který vzniká v souvislosti s odslouženými léty. Autor dále uvádí, že si povýšení lidé více cení nového statusu ve spojení s mocenskou pozicí než výše platu.

Vedení pracovních skupin je spojeno s osobností manažera, jeho zájmem o podřízené a stylem řízení.

⁸⁹ Rymeš, in: Štikar a kol., 1998, s. 103

Pracovní skupina svým sociálním prostředím (je různorodé a bohaté), které vytváří, velice intenzivně působí na své členy. Probíhají v ní formální a neformální vztahy. Plní také řadu funkcí (např. poradní atd.). Vytváří atmosféru napětí či pohody. Jednotliví členové v ní mohou získat určitou prestiž, postavení. Oceňuje se zde jejich aktivita. Pokud je pracovník spokojen s pracovní skupinou, do které patří, může to silně ovlivňovat celkovou pracovní spokojenost.

Mezi vnitřní faktory ovlivňující pracovní spokojenost patří osobnostní faktory. Jde o: věk, pohlaví, vzdělání, rodinný stav, pracovní zkušenost, profesionální úroveň, intelekt a soubor schopností.⁹⁰

Kollárik rozebírá objektivní osobnostní faktory, které souvisí s pracovní spokojeností blíže. Na nich rovněž záleží jaký vztah k práci pracovník má a jak se s ní vyrovnává. V oblasti věku hovoří o tom, že čím je pracovník mladší (nejvíce v období do 30 – 33 let), tím má větší tendenci být v práci nespokojený. S věkem pak spokojenost roste. Domnívá se, že to souvisí s charakteristikami daného věkového období. Pro pracovníky do 35 let je typická nejen zvýšená aktivita, snaha se uplatnit, ale i netrpělivost při dosahování cílů, zvýšená kritičnost a lidé v tomto věku spíše spontánně reagují na podněty a situace oproti starším. Mladí pracovníci dostávají rovněž nižší mzdu, menší možnost rozhodovat atd. Pokud se tyto skutečnosti dostanou do souvislosti s určitými osobnostními znaky, může dojít k frustračním mechanismům, z čehož pak dochází ke zvýšené nespokojenosti. Ve starším věkovém období (do 45 – 50 let) nespokojenost dle autora klesá. Důvodem je reálnější přístup k životu i práci a zaujetí již určitého postavení v práci. Většina lidí si už našla práci, která jim vyhovuje. Pro následující věkové období je typická snaha vyhýbat se změnám a mít jistotu zaběhnutého života. Nejvyšší úroveň spokojenosti se zaměstnáním nastává v období středního věku dospělosti. Později se buď drží na stejně vysoké úrovni, nebo mírně klesá. Souvisí to s psychickými charakteristikami věkových období i s objektivní realitou. Postup začlenění do pracovního procesu má své zákonitosti (délka praxe, pracovní zkušenosti, znalosti atd.). Proto pracovníci mladšího věku musí v podstatě doslova projít určitými pracovními záležitostmi a postupně si vytvořit žádoucí pracovní postavení.⁹¹ Wernimont hovoří o tom, že starší pracovníci mají větší zkušenosti. Prošli také mnohdy více zaměstnání a zakotvili tam, kde jim to nejvíce vyhovovalo. Dále se stabilizovali v oblasti rodiny i bydlení. Svůj význam tu má rovněž hierarchie potřeb a skutečnost, kterou člověk od práce očekává. Ukázalo se totiž,

⁹⁰ Rymeš, in: Štikar a kol., 2003, s. 114 – 117

⁹¹ Kollárik, 2002, s. 109 – 110

že starší pracovníci oproti mladším častěji zdůrazňují v souvislosti s vlastní spokojeností vnitřní faktory.⁹²

Kollárik dále zmiňuje rozdíly ve spokojenosti mezi pohlavími. Záleží zde na tom, na kterém stupni v hierarchii hodnot se práce nachází, což se značně individuálně liší. Přesto lze zaznamenat určité tendence, které více převažují u mužů či žen. Autor zastává názor, že muži více preferují v práci osobní prosazení, uplatnění, zabezpečení rodiny. U žen převládají motivační zdroje (uznání, oblíbenost u spolupracovníků, dobré vztahy s vedoucím, vhodný pracovní čas apod.). Ačkoliv Kollárik hovoří o tom, že očekávání žen v sociálních aspektech práce je ve srovnání s muži splnitelnější a realizovatelnější,⁹³ Jurovský konstatuje, že jsou to právě ženy, které mají nižší průměrnou pracovní spokojenost než muži.⁹⁴

Ve vztahu mezi rodinným stavem a pracovní spokojeností dochází dle Kollárika k určitým rozporům. Lze se domnívat, že manželství, které vytváří předpoklady pro osobní a pracovní stabilizaci a celkovou vyrovnanost v životě, by mělo přispívat k pracovní spokojenosti. Zejména u mužů v souvislosti s rodinou vychází do popředí zodpovědnost za zabezpečení rodiny. V případě, že zde dochází k nedostatkům, může to vést k celkové nespokojenosti.⁹⁵ Nutno podotknout, že k obdobné situaci může docházet i u svobodných matek či v rozvedených manželstvích, kdy se o děti a tedy i o celou rodinu stará matka.

Charakter povolání – úroveň profese, zejména úroveň vzdělání také souvisí se spokojeností. Čím má člověk vyšší vzdělání, tím má větší možnost vykonávat povolání, které je spojené s vyšším společenským statusem. Přináší to i vyšší prestiž a pozici, což může vést, jak se Kollárik domnívá, k vyšší spokojenosti. Neplatí to však vždy. Do hry zde vstupuje vzdělání, věk, úroveň profese apod.⁹⁶ Jurovský dále zdůrazňuje, že tedy neplatí přímá úměrnost výše vzdělání a spokojenosti. Významná je tu aspirační úroveň pracovníka. Člověk s menším psychickým rozhledem ji může mít nižší a lehko se spokojí s jednoduchou prací. Naopak člověk s vysokým vzděláním, který je rozvinutý, má osobní aspirace na daleko vyšší úrovni. Podle toho si pak uvědomuje a vyhodnocuje své povolání a pracovní činnost.⁹⁷

Délka zaměstnání úzce souvisí s pracovní zkušeností. Spokojenější jsou s větší pravděpodobností ti pracovníci, kteří v určité pracovní pozici setrvávají déle. Zvyšuje se také jejich zkušenost s vykonávanou prací. Kritickými se však dle Kollárika stávají první 2 – 3

⁹² Wernimont, 1966, s. 45 – 46

⁹³ Kollárik, 2002, s. 109

⁹⁴ Jurovský, 1980, s. 38

⁹⁵ Kollárik, 2002, s. 109

⁹⁶ Tamtéž, s. 110 - 111

⁹⁷ Jurovský, 1980, s. 44

roky práce v organizaci. V tomto období se u nových pracovníků projevuje častěji nespokojenost, která souvisí s adaptací na nové pracoviště (formují se postoje a vztah k novému prostředí, dochází ke konfrontaci očekávání, představ, plánů s realitou, sbírání nových zkušeností atd.). Pracovník je v tomto období také více zdrženlivý a ještě se s pracovištěm neztotožnil, což se s postupem času mění.⁹⁸

Intelekt a soubor schopností spolu do určité míry souvisí. Jurovský zastává názor lepšího pocitu člověka ve vztahu ke své práci, pokud v ní může zcela či alespoň přiměřeně využívat své schopnosti.⁹⁹ Pokud tomu totiž tak není, nedochází ke ztotožnění se s prací, což je pro člověka nepříjemné až zatěžující. Dochází k narušení spokojenosti s prací.

3.3 Teorie spokojenosti v práci

Dosavadní přístupy k pracovní spokojenosti lze zahrnout do dvou širších teoretických přístupů. Odlišují se podle toho, zda pojímají pracovní spokojenost jako jev s jedním či dvěma faktory (dimenzemi).

3.3.1 Jednofaktorová teorie

Přístup, který preferuje jednodimenzionalitu, dal za vznik jednofaktorové teorii. Rymeš hovoří o tom, že tato teorie pojímá spokojenost a nespokojenost jako krajní stavy jedné dimenze. Míra spokojenosti či nespokojenosti je vyjádřena jako kontinuum od úplné spokojenosti po úplnou nespokojenost. Je zde přímá úměra mezi pracovními podmínkami a spokojeností.¹⁰⁰

Kollárik tuto teorii konkretizuje, když hovoří o tom, že pokud tedy budou vytvářeny příznivější pracovní podmínky, bude rovněž vzrůstat spokojenost. Podstata této teorie je vyjádřena v předpokladu vzájemné závislosti mezi průběhem podmínek a průběhem spokojenosti.¹⁰¹

Mezi jednofaktorové teorie jsou zařazovány motivačně založené přístupy Maslowa, Vrooma a Stogdilla. Vzhledem k tomu, že cílem této práce není přístupy rozebírat, omezili jsme se pouze na jejich vyjmenování. Jejich podrobnější charakteristikou se zabývají samotní autoři či autoři jiní (Kollárik, 1986, 2002; Vroom, 1995; Blum, Naylor, 1968).

⁹⁸ Kollárik, 2002, s. 109

⁹⁹ Jurovský, 1980, s. 74

¹⁰⁰ Rymeš, in: Štikar a kol., 2003, s. 113

¹⁰¹ Kollárik, 2002, s. 106

3.3.2 Dvoufaktorová teorie

Tato teorie pohlíží na pracovní spokojenost ve dvou dimenzích. Byla vytvořena Herzbergem, Maussnerem a Snydermanem. Na pracovní spokojenost tu působí dvě odlišné skupiny faktorů. Rymeš hovoří o tom, že do první skupiny, která je zaměřena na obsah práce a je označena jako faktory motivační, patří: úspěch, uznání, zodpovědnost, růst a povýšení. Jejich existence či naplnění ovlivňuje spokojenost. Vnější podmínky pracovní činnosti tvoří druhou skupinu. Mezi faktory, které do ní náleží a jsou označovány jako hygienické, patří: dozor nadřízených, pracovní podmínky, mezilidské vztahy ve skupině, plat a sociální politika organizace. Pokud jsou hodnoceny nepříznivě, vyvolává to nespokojenost.¹⁰²

Hygienické faktory dle Kollárika jsou ve vztahu s nespokojeností a vůči spokojenosti jsou neutrální. Jedna i druhá skupina faktorů se váže pouze na oblast svého působení a nemá vliv na oblast druhou. Pokud se tedy vyskytnou nedostatky ve faktorech první skupiny (v motivačních¹⁰³), nezpůsobí nespokojenost, ale jen nepřítomnost spokojenosti. Opačně tomu je u faktorů druhé skupiny (hygienických¹⁰⁴), kde jejich zlepšení nepřispívá ke zvýšení míry spokojenosti, ale způsobuje pouze nepřítomnost nespokojenosti. Spokojenost a nespokojenost se nedoplňují, ale nejsou protikladnými jevy. Protikladem maximální spokojenosti není maximální nespokojenost, ale minimum spokojenosti – žádná spokojenost.¹⁰⁵

Dvoufaktorová teorie téměř nevysvětluje změny v emocionálních reakcích na podmínky, které vyvolávají spokojenost či nespokojenost. Rymeš uvádí, že pokud například dojde k tomu, že pracovníkovi se zvýší plat, může jej to krátkodobě povzbudit v pracovní aktivitě. Postupem času však začne brát tento plat jako standard a příznivé prožívání odezní. Podobná situace může nastat v případě zhoršujících se fyzikálních podmínek (např. hluk) v práci, které mohou zvyšovat nespokojenost. Pracovník se rovněž může zabývat úvahami o odchodu. Případně tuto situaci bere jako skutečnost, která je sice nepříjemná, ale je potřeba ji přetrpět, protože je součástí subjektivně zajímavé práce.¹⁰⁶

Kollárik shrnuje dva základní rozdíly mezi oběma teoriemi. Základní rozdíl je v chápání spokojenosti. Jednofaktorová teorie pojímá spokojenost jako kontinuum s dvěma krajními body. Dvoufaktorová teorie přistupuje ke spokojenosti a nespokojenosti jako ke dvěma

¹⁰² Rymeš, in: Výrost, Slaměnik a kol., 1998, s. 47

¹⁰³ Kollárik je označuje jako uspokojovače.

¹⁰⁴ Kollárik je označuje jako neuspokojovače.

¹⁰⁵ Kollárik, 1986, s. 32

¹⁰⁶ Rymeš, in: Výrost, Slaměnik a kol., 1998, s. 48

nezávislým jevům. Dále hovoří o rozdílu mezi jednotlivými faktory a celkovou pracovní spokojeností. Teorie jednofaktorová hlásá vztahy lineární, dvoufaktorová pak nelineární.¹⁰⁷

3.4 Spokojenost se zaměstnáním či prací ve výzkumech

Buchtová v roce 1998 provedla výzkum,¹⁰⁸ kde jedním z výsledků, které zjistila, byla skutečnost, že lidé na nezaměstnanost reagují dle toho, jak byli v předcházejícím zaměstnání spokojeni. „Má-li pracovník z minulé zkušenosti z práce pocit, že jeho schopnosti a dovednosti nebyly plně využívány a že nemohl aktivně ovlivňovat průběh pracovního procesu, projevují se tyto formovací efekty z minulého zaměstnání v osobních postojích k budoucímu zaměstnavateli a k příští aktivitě. Větší stresovou zátěž spojenou se ztrátou zaměstnání prožívají pak ti jedinci, jejichž motivace k práci v předešlém zaměstnání byla vysoká, a kteří byli v práci úspěšní.“¹⁰⁹

CVVM v letech 2003 – 2006 prováděl výzkumy¹¹⁰ zaměřené na spokojenost ekonomicky aktivních lidí s jejich prací (zaměstnáním) (viz tabulka č. 3).¹¹¹

Úroveň spokojenosti	Jednotlivá období v %			
	V.03	II.04	IV.05	IX.06
Velmi spokojen	18	13	16	20
Spíše spokojen	48	42	46	46
Ani spokojen, ani nespokojen	28	39	30	29
Spíše nespokojen	5	4	6	5
Velmi nespokojen	1	2	2	0

Tabulka č. 3: Spokojenost s prací (zaměstnáním)

Zdroj: CVVM

¹⁰⁷ Kollárik, 2002, s. 106

¹⁰⁸ Výzkum Sebereflexe dlouhodobé ztráty práce byl uskutečněn ve Vyškově, kde došlo k rušení poboček bývalých státních podniků v menších obcích. Ke zjišťování názorů sloužily řízené rozhovory v bytech respondentů. Výsledky pak byly zpracovávány kvalitativně.

¹⁰⁹ Buchtová, 1998, s. 12 – 13; Další informace o výzkumu viz s. 25, 47, 55.

¹¹⁰ V roce 2003 obsahoval vzorek 560 ekonomicky aktivních respondentů ve věku od 15 let. V roce 2004 tento počet činil 583 lidí, v roce 2005 jich bylo 562 a v roce 2006 celkem 516.

¹¹¹ ČERVENKA, J. Naše společnost 2005, v 05-04: Spokojenost s prací, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2005 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100487s_eu50523.pdf

ČADOVÁ, N. Naše společnost 2006, v 06-09: Spokojenost se zaměstnáním, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2006 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100601s_eu61017.pdf

Nejvíce byli respondenti spokojeni se svou prací v květnu 2003 a v září 2006 (66 %). Dále následují duben 2005 (62 %) a únor 2004 (55 %). Nespokojení byli lidé se svou prací z hlediska jednotlivých let v tomto sestupném pořadí: duben 2005 (7 %), květen 2003 a únor 2004 (6 %), září 2006 (5 %).

Obecně lze říci, že ve sledovaných období let 2003 – 2006 byli spokojenější ti, kteří pracovali samostatně jako podnikatelé či osoby samostatně výdělečně činné než lidé v zaměstnaneckém poměru. V září 2006 se k velmi početné skupině v oblasti spokojenosti připojili také vedoucí zaměstnanci a vyšší odborní zaměstnanci.¹¹² V roce 2004 spokojenost s prací vyjádřily tři čtvrtiny podnikatelů či živnostníků, ale již jen polovina občanů pracujících v zaměstnaneckém poměru.¹¹³ Ve výše uvedených letech se také opakovaně potvrdilo, že podíl spokojených pracovníků roste se stupněm dosaženého vzdělání. Relativně spokojenější jsou tedy lidé s vysokoškolským vzděláním a s dobrou životní úrovní. Respondenti se základním vzděláním či v vykonávající dělnické profesi a se špatnou životní úrovní jsou v zaměstnání relativně častěji nespokojeni.

Součástí výzkumů¹¹⁴ prováděných CVVM v letech 2002 – 2006 bylo mapování spokojenosti s jednotlivými aspekty práce.¹¹⁵ Jejich časové srovnání ukazuje tabulka č. 4.¹¹⁶

¹¹² ČADOVÁ, N. Naše společnost 2006, v06-09: Spokojenost se zaměstnáním, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2006 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100601s_eu61017.pdf

¹¹³ HORÁKOVÁ, N. Naše společnost 2004: Spokojenost s prací, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2004 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100336s_eu40324.pdf

¹¹⁴ V roce 2002 obsahoval vzorek 1083 ekonomicky aktivních respondentů ve věku od 15 let. V roce 2003 to bylo 593 lidí. V roce 2004 tento počet činil v únoru 583 a v říjnu 572 lidí, v roce 2005 jich bylo 610 a v roce 2006 celkem 516.

¹¹⁵ Písmena S / N v tabulce značí zkratku pro S = spokojeni, N = nespokojeni. Např. ve sloupci II. 02 bylo tedy se zajímavostí práce 73 % respondentů spokojených a 26 % respondentů nespokojených. Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“ a „netýká se“. Zvýrazněné jsou hodnoty největší spokojenosti a největší nespokojenosti.

¹¹⁶ ČADOVÁ, N. Naše společnost 2006, v 06-09: Spokojenost se zaměstnáním, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2006 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100601s_eu61017.pdf

Aspekty práce - spokojenost:	Jednotlivá období v %					
	II.02	X.03	II.04	X.04	X.05	IX.06
	S / N	S / N	S / N	S / N	S / N	S / N
se zajímavostí práce	73 / 26	77 / 22	77 / 23	79 / 20	77 / 21	79 / 21
s využitím vašich odborných schopností	73 / 25	72 / 24	77 / 21	75 / 23	75 / 22	80 / 17
se vztahy mezi lidmi na pracovišti	66 / 33	76 / 21	73 / 25	74 / 23	74 / 23	76 / 18
s organizací práce na svém pracovišti	61 / 38	66 / 32	71 / 27	65 / 33	72 / 26	71 / 24
s namáhavostí práce	58 / 42	68 / 30	67 / 32	65 / 34	67 / 32	71 / 27
s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením	58 / 41	67 / 30	70 / 28	64 / 33	71 / 27	70 / 25
s délkou práce, směnností	69 / 30	71 / 28	72 / 28	67 / 32	76 / 23	77 / 21
se svým nadřízeným	65 / 33	67 / 24	70 / 24	62 / 29	68 / 25	67 / 21
s tím, jak se váš závod stará o své zaměstnance	47 / 50	55 / 37	57 / 28	48 / 44	57 / 36	60 / 28
s jistotou pracovního místa	40 / 54	49 / 41	48 / 45	45 / 41	56 / 33	62 / 25
se svým platem	37 / 63	40 / 59	43 / 57	39 / 60	47 / 52	57 / 42
s vyhlídkami na zvýšení platu nebo postup k lepší práci ¹¹⁷	26 / 70	0	25 / 68	0	0	0
s vyhlídkami na postup k lepší práci	0	27 / 63	0	25 / 60	28 / 60	27 / 48
s vyhlídkami na zvýšení platu nebo postup k lepší práci	0	23 / 68	0	22 / 67	27 / 65	27 / 60

Tabulka č. 4: Spokojenost s jednotlivými aspekty práce - srovnání z hlediska času
Zdroj: CVVM

U prvního aspektu práce **spokojenost se zajímavostí práce** nejvíce spokojených lidí bylo v letech 2004 a 2006 (79 %). Nejvíce nespokojených respondentů s tímto aspektem bylo v roce 2002 (26 %). **S využitím odborných schopností** bylo nejvíce lidí spokojeno v září 2006 (80 %) a největší nespokojenost byla pocítována v únoru 2002 (25 %). V oblasti **vztahů mezi lidmi na pracovišti** se v září 2006 a v říjnu 2003 vyjádřili respondenti 76 % pro největší spokojenost. Nejvíce nespokojeni byli v únoru 2002 (33 %). 72 % byl největší počet respondentů, který se v říjnu 2005 vyjádřil nejvíce spokojeně k **organizaci práce na svém pracovišti**. Opak v oblasti nespokojenosti tvořilo 38 % v únoru 2002. Nejvíce byli v oblasti

¹¹⁷ V únoru 2002 a 2004 byly položky „spokojenost s vyhlídkami na zvýšení platu“ a „spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci“ spojeny do jedné položky.

namáhavosti práce spokojeni lidé v září 2006 (71 %) a nespokojeni v únoru 2002 (42 %). Co se týče **hmotného prostředí pracoviště a jeho vybavení**, nejvíce spokojených bylo v říjnu 2005 (71 %). V těsném závěsu je však zde únor 2004 a září 2006 (70 %). Největší nespokojenost respondenti vyjádřili v únoru 2002 (41 %). **S délkou práce, směnností** bylo nejvíce spokojených v září 2006 (77 %) a nejvíce nespokojených v říjnu 2004 (32 %). **Se svým nadřízeným** nejvíce spokojeni byli lidé v únoru 2004 (70 %) a nejvíce nespokojeni v únoru 2002 (33 %). **Péče o zaměstnance** byla v oblasti spokojenosti nejvíce vyjádřena v září 2006 (60 %) a v oblasti největší nespokojenosti v únoru 2002 (50 %). Spokojenost **s jistotou pracovního místa** vyjádřilo nejvíce, tedy 62 % respondentů v září 2006. Nespokojení převážili v únoru 2002 (54 %). S důležitým aspektem **platu** bylo 57 % lidí nejvíce spokojených v září 2006 a 63 % vyjádřilo největší nespokojenost v únoru 2002. V této oblasti z výše uvedených aspektů se poprvé stalo, že procento nespokojených respondentů převážilo téměř ve všech letech (mimo září 2006) nad respondenty spokojenými. Převaha nespokojených nad spokojenými se objevila rovněž u dvou předcházejících kategorií v únoru 2002. Převažující procentuální počty lze nalézt rovněž u kategorií rozebíraných v následujícím odstavci.

U následujících oblastí tabulky č. 4, nejsou údaje uvedeny ve všech letech. Jedná se zejména o **spokojenost s vyhlídkami na zvýšení platu nebo postup k lepší práci**, které, jak již bylo uvedeno, byly v únoru 2002 a 2004 spojeny do jedné položky. Z těchto dvou let se objevila největší spokojenost (26 %) a největší nespokojenost (70 %) u stejného období, tj. únor 2002. Další oblastí, kde není údaj u všech časových období, je **spokojenost s vyhlídkami na postup k lepší práci** (chybí v únoru 2002 a v únoru 2004, které jsou sice uvedeny dohromady v předcházející kategorii, ale vzhledem k tomu, že byly dány počty respondentů dohromady, nedají se tyto údaje srovnávat). Nejvíce spokojených s uvedeným aspektem bylo v říjnu 2005 (28 %) a nejvíce nespokojených v říjnu 2003 (63 %). Zde nastala podobná situace, jako v případě kategorie platu a opět převažují nespokojení vůči spokojeným a to o 35 %. Konečně poslední kategorií, u které chybí údaje rovněž ve dvou letech (stejných jako u kategorie předchozí), je **spokojenost s vyhlídkami na zvýšení platu nebo postup k lepší práci**. Zde tedy bylo nejvíce spokojených v říjnu 2005 a v září 2006 (27 %) a nejvíce nespokojených pak v říjnu 2003 (68 %). Opět převažují nespokojení nad spokojenými, a to

o 41 %.¹¹⁸ Při srovnání trendu mezi jednotlivými roky je zřejmé, že spokojenost měla tendenci stoupat a nespokojenost klesat.

Závěr

Spokojenost a nespokojenost v práci souvisí s bio-psycho-sociální situací člověka. Mezi biologické aspekty lze zařadit vývoj organismu, kdy pokud je člověk fyzicky handicapovaný, má vzhledem ke svému tělesnému omezení zhoršené možnosti pro nalezení či získání a vykonávání zaměstnání, které je pro něj přitažlivé. Další biologický aspekt souvisí s věkem, kdy se ukazuje, že více vyjadřují svou spokojenost starší ročníky oproti kritičtější, netrpělivější, méně placeným a kreativnější ročníkům mladším atd. Psychologický aspekt může být vyjádřen dosaženou inteligencí jedince, která jej rovněž předurčuje pro výkon určitých profesí, což dále souvisí s vnímáním, prožíváním, vztahováním se k vykonávané činnosti a z toho vyplývajícím přístupem a jejím hodnocením. Sociální aspekt je rovněž velice široká oblast. Je možné do něj zahrnout vztahy mezi spolupracovníky, k nadřízeným, vztahy v rodině, s přáteli, sociální status jedince, role a pozice, které vůči svému okolí jedinec zastává atd. Patří sem rovněž osobnost člověka, přes kterou se lomí vše, co na člověka působí.

K tomu, aby byl člověk v práci spokojený, je nutné být s ní v souladu a přijmout ji za svou. Je totiž velice důležité mít pozitivní vztah k tomu, co vykonává. Nejde zde však tolik o druh práce (i když by měla samozřejmě být společensky tolerovaná, účelná a potřebná), ale o postoj, který vůči své činnosti zaujímá a jak se k ní vztahuje. Proto pokud je, např. jeden člověk uklízečkou a druhý lékařem, mohou i přes velkou odlišnost těchto pozic oba ve své práci najít smysl, plně se realizovat, prožívat podobné pocity a být tudíž spokojeni s tím, co dělají.

Spokojenost v zaměstnání je tedy velice důležitou součástí života člověka a dotváří úroveň jeho celkové životní spokojenosti. Rovněž velice úzce souvisí se smyslem života, který nemá význam hledat ve vnějším světě, ale uvnitř sebe, protože jsme to pouze my, kdo jediná známe odpovědi na naše otázky.

¹¹⁸ ČADOVÁ, N. Naše společnost 2006, v 06-09: Spokojenost se zaměstnáním, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2006 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100601s_eu61017.pdf

4. Sociální důsledky nezaměstnanosti

Výkon zaměstnání je pro člověka velice důležitý. Jak již bylo řečeno, zaměstnání člověku uspokojuje určité potřeby. Ovlivňuje rozložení pravidelně se opakujících činností a utváří základ harmonogramu dne. Práce člověku umožňuje: stanovit pevný pracovní rozvrh, rozšířit jeho sociální kontakty a vztahy, účastnit se na společných kolektivních cílech a úsilí. Je s ní spojeno určité postavení pracovníka a jeho identita a určitá pravidelná vynucená aktivita (a to i tehdy, pokud se nejedná o práci monotónní).

Jak vyplývá z výše uvedeného, u nezaměstnaného místo vynucené aktivity nastupuje vynucená pasivita, což prožívá jako pocit ztráty. Nezaměstnaný v rámci sociálních vazeb zaujímá určité role a jak uvádí Němec, tak v nich dochází k nedostatkům, což se může projevit v celkovém zhoršení možností sociální komunikace a interpersonálních vztahů. Doprovodnými znaky pak jsou: „zhoršení vztahů k partnerovi (jsou nejčastější), ovlivnění vztahů k dětem, změna vztahu k příbuzným, omezení sociální komunikace, omezení sociálních kontaktů, postupné vytyčování sociálních bariér, vytvoření sociální izolace.“^{119, 120}

4.1 Vliv na životní úroveň

Životní úroveň lze pojmut jako poměrně širokou bio – psycho – sociální oblast, která zahrnuje vše, co ovlivňuje kvalitu života¹²¹ z hlediska jeho materiální či nemateriální stránky.

¹¹⁹ Němec, in: Korunková, Němec, 2003

¹²⁰ Ve 30. letech 20. století byl uskutečněn výzkum v Marienthalu (Tento výzkum uskutečnili Jahodová M., Lazarsfeld P. a Ziesel H. konkrétně v roce 1932 v malé průmyslové obci Marienthalu ležící na řece Fisha-Dagnitz v rakouském okrese Steinfeld, kam jízda vlakem z Vídně trvá 35 minut a do vesnice samé cesta pěšky trvá 30 minut. Dalo by se říci, že všichni obyvatelé pracovali v místní továrně na zpracování lnu a po ukončení jejího provozu se tak celá vesnice ocitla bez zaměstnání. O každé ze 478 (ve 358 rodinách nebyl zaměstnán žádný její člen) marienthalských rodin byly vedeny podrobné záznamy. Co se týče počtů, pak bylo 34 rodin danou situací nezlomených, 30 rezignovaných, 25 zlomených a zoufalých, 19 zlomených a apatických.). Řada závěrů z tohoto výzkumu zůstala v platnosti dodnes a to, co uváděli respondenti tehdy, mnohdy uvádějí i v současnosti. Výzkum odkryl tyto výsledky v oblasti sociálních důsledků: 1. Většinou dochází k rozbití struktury denního času a mění se rovněž vnímání času. S tím souvisí deprivace z absence pravidelných činností. 2. Redukují se sociální kontakty a následně vzniká sociální izolace nezaměstnaného. 3. Snižuje se a ztrácí účast na cílech širších skupin a společenství. 4. Ztrácí se sociální status (sociální důstojnost, prestiž) jedince v souvislosti s jeho postavením v dané společnosti. Tato ztráta má velké důsledky pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného. 5. Rozkládají se vztahy v rodině a mění se zde postavení nezaměstnaného. 6. Dochází ke ztrátě hodnot a respektu k veřejným autoritám, vydělení z hlavního proudu společenského života, což je často spojené s činnostmi, které společnost chápe jako asociální (Jahodová, Lazarsfeld, Ziesel in: Buchtová a kol. 2002, s. 179, 199 – 201) (více též pozn. pod čarou č. 274, s. 86).

¹²¹ Souhrnně se pojem kvalita života vykládá jako komplexní charakteristika ekonomických, politických, sociálních a ideologických faktorů určujících prostředí člověka ve společnosti, přičemž je zvláštní důraz kladen na duchovní stránku lidského života (Red. *Encyklopedie CoJeTo : Teorie kvality života* [online]. Vytvořeno: 14.3.2000. Praha : Optimus, c1999-2008 , Aktualizováno: 22.9.2006 [cit. 2008-12-02]. Dostupný z WWW: <http://www.cojeco.cz/index.php?detail=1&id_desc=96541&s_lang=2&title=teorie%20kvality%20%9Eivota>). Kvalita života nezaměstnaných byla zkoumána Buchtovou (Výzkumné šetření proběhlo v roce 2001 – 2002 a zúčastnilo se ho 1957 respondentů.). Výsledky ukázaly, že pro kvalitu života zaměstnaných i nezaměstnaných

Patří sem tedy: spotřeba, hmotné zázemí (velikost příjmů, vlastní vypěstované či vyrobené věci a věci, které objektivně či subjektivně zvyšují blahobyt a životní komfort, jako je např. životní prostředí, dostupnost a kvalita veřejných služeb, míra sociálních jistot, pracovní podmínky atd.). Na životní úroveň můžeme dle Tučka pohlížet i jako na „míru uspokojování materiálních i nemateriálních potřeb a tužeb jednotlivce či skupiny zbožím a službami, respektive jako na relaci mezi skutečností a tím, co je pocíťováno jako žádoucí.“¹²²

Podle Mareše, jestliže je nezaměstnaný svou aktuální situací donucen žít jen z podpory v nezaměstnanosti, nebo dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená to pro něho a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Důležité je mít na paměti, že ne všichni nezaměstnaní žijí v bídě a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní. Velkou část chudých tvoří, např. špatně placení pracovníci s velkými rodinami, handicapované osoby či osamělé matky. Podpora v nezaměstnanosti¹²³ však nedosahuje v mnoha případech původní mzdy či platu, a proto vznikají časté finanční potíže těchto lidí.^{124, 125} Chudoba bývá spojena s pozicemi na sekundárním trhu práce. Práci zde často nabízí nekvalifikovaná pracovní síla. Přejít z tohoto trhu práce na primární je pro převážnou většinu těch, kteří se na něm pohybují, zablokováno.¹²⁶ Snižuje to jejich šanci na získání lépe placeného zaměstnání, což má dopad na životní úroveň.

Autor dále uvádí, že u lidí dlouhodobě nezaměstnaných je mnohem větší pravděpodobnost chudoby a nouze, než u lidí nezaměstnaných teprve krátce. Příjem z podpor těchto rodin stěží pokrývá základní potřeby a uvádí je do dluhů. S prodlužující se délkou nezaměstnanosti člověka se zhoršuje i finanční a existenční situace jeho rodiny.

respondentů jsou důležité životní oblasti v pořadí: rodina, zdraví, práce, duševní pohoda a vztahy mezi lidmi (Buchtová, 2004, s. 121 – 131).

¹²² Tuček, 2003, s. 113

¹²³ Podpora v nezaměstnanosti byla od 1. 1. 2009 určena takto: do druhého měsíce podpora v nezaměstnanosti činí 65 %, třetí a čtvrtý měsíc 50 % a pátý měsíc 45% průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání. Od šestého měsíce se neposkytuje vůbec a lidé by si museli vystačit se sociálními dávkami, na které však mají nárok jen pokud provádějí veřejně prospěšné práce. Strop pro výplatu je 13 307 Kč. Podpůrní doba se zkracuje o jeden měsíc. To znamená, že do 50 let věku činí 5 měsíců, mezi 50 – 55 lety 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Nově podpora v nezaměstnanosti není přiznána uchazeči o zaměstnání, který v posledních šesti měsících před zařazením do evidencí uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů opakovaně (nejméně dvakrát) sám ukončil vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce (MPSV. Dlouhodobě nezaměstnané je třeba pobídnout k práci [online]. Praha : MPSV, 2005-b3.211 , poslední aktualizace: 3.10.2007 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4669>>. MPSV. Průvodce sociálním systémem v roce 2009 [online]. Praha : 2008 [cit. 2008-12-17]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6015/Reforma_2008.pdf>.).

¹²⁴ Existuje hodně nezaměstnaných, kteří podporu v nezaměstnanosti nedostávají. Důvodem může být skutečnost, že pro její poskytování nesplňují podmínky, nebo proto, že již vyčerpali dobu, po kterou je podpora přiznávána. Mohou pak jen pobírat podstatně nižší sociální podporu, stanovenou na základě určeného životního minima.

¹²⁵ Mareš, 2002, s. 75

¹²⁶ Mareš, 1999, s. 48

Pokud jsou však dle Mareše sociální dávky poskytovány osobám, které musí držet nějakou dietu, či jsou poskytovány starým lidem, těhotným ženám, mentálně a fyzicky handicapovaným nebo diabetikům, často se jeví jako nedostačující. Nezaměstnaný z důvodu finančních potíží často vezme jakoukoliv práci, která může být i méně placená či méně kvalifikovaná. Důležitou roli přitom sehrává i fáze rodinného cyklu nezaměstnaného. Jedná se zejména o nezaměstnané v první fázi rodinného života, s malými dětmi.¹²⁷

Buchtová na základě svého výzkumu z roku 1998,¹²⁸ zjistila, že u všech dlouhodobě nezaměstnaných respondentů došlo k poklesu životní úrovně, s čímž byla spojena změna v jednání a chování, což zasahovalo do funkcí rodinného života. Vlivem snížení životní úrovně se na tuto situaci nezaměstnaní adaptovali úspornou strategií (došlo k uskrovnění se a k pasivitě).¹²⁹

Vliv nezaměstnanosti na životní úroveň je opravdu velký, a to zejména, pokud se jedná o situaci, kdy se ocitne jedinec mimo zaměstnání na delší dobu. Je přirozené, že lidé reagují snížením své spotřeby a skutečně tento způsob chování může po nějakou dobu fungovat. V případě, že však dochází k zásadní změně spotřebního chování u nezaměstnaného, které navíc nemá dopad pouze na něj, ale nepříznivě ovlivňuje i jeho okolí, např. rodina, děti atd., dochází k závažným problémům, jež se mohou odrazit v bio – psycho – sociální oblasti a mnohdy i v oblasti celospolečenské.

V nezaměstnanosti totiž neztrácí jen nezaměstnaný, ale i celá společnost. Ztráty lidí bez práce a společnosti spolu velice úzce souvisí. V podstatě by se dalo říci, že mezi těmito oblastmi vzniká určitá úměra. Pokud se zvyšuje počet nezaměstnaných lidí, zvyšují se i náklady, které musí společnost v rámci pasivní a aktivní politiky nezaměstnanosti pro tyto lidi vynaložit, aby byli zabezpečeni na společensky přijatelné úrovni. Tuto situaci lze rovněž vyjádřit tak, že v případě zvyšování nezaměstnanosti se snižuje ekonomická produktivita (produkce statků a služeb) a tedy i přísun ekonomických prostředků z této produktivity vyplývající. Dochází k nižší produkci zboží, služeb a tím i reálného hrubého domácího produktu.^{130, 131}

¹²⁷ Tamtéž

¹²⁸ Výzkum Sebereflexe dlouhodobé ztráty práce byl uskutečněn ve Vyškově, kde došlo k rušení poboček bývalých státních podniků v menších obcích. Ke zjišťování názorů sloužily řízené rozhovory v bytech respondentů. Výsledky pak byly zpracovávány kvalitativně (více viz pozn. pod čarou č. 62, s. 25).

¹²⁹ Buchtová, 1998, s. 13; Další informace o výzkumu viz s. 25, 40, 55.

¹³⁰ Hrubý domácí produkt (HDP), je základním národohospodářským ukazatelem užívaným pro měření výkonnosti celé ekonomiky. Je ukazatelem nově vytvořené hodnoty a slouží proto k měření a ke srovnávání míry ekonomického rozvoje dané země. (BUSINESS INFO. Hrubý domácí produkt. BUSINESSINFO [online]. 2008 [cit. 2008-23-12]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/as-hruby-domaci-produkt/predbezny-odhad-hdp-3-ctvrtleti-2008/1001560/50843/>).

4.2 Ztráta statusu

Ztráta zaměstnání znamená ztrátu statusu¹³² spojeného obecně s faktem mít zaměstnání a konkrétně s povahou tohoto zaměstnání. Dále znamená nutnost přijmout nový status (tedy status nezaměstnaného), status podřadný, spojený i s určitými nepříjemnými povinnostmi.

Finanční tíseň brání, jak uvádí Mareš, nezaměstnaným v uspokojování kulturně vymezených potřeb prostřednictvím spotřebovávání zboží na určité úrovni. Vyjadřuje také potvrzení vlastní pozice vůči konzumní společnosti, v níž je morálním závazkem udržování určité spotřeby a určitého životního standardu. Pokud nemá jedinec zájem či není schopen dosáhnout této úrovně (byť z důvodu nezaměstnanosti), je často vnímán jako lenoch, který dává přednost zahálce, místo aby se snažil potvrdit svou hodnotu dobrého pracovníka.¹³³ Dle Meadowse a Meadowse není dosud známo, zda je tento konzum motivován vlastními nebo uměle vzbuzenými potřebami.¹³⁴ V každém případě mohou lidé prostřednictvím konzumu zboží vyjádřit svoji osobní identitu, vytvářet a potvrzovat sociální vztahy a ritualizovat svůj čas, a to na rozdíl od nezaměstnanosti, která tuto možnost blokuje.

Ztráta statusu nezaměstnaného vzhledem ke společnosti má svou souvislost i se ztrátou statusu rodiny v širší společenské struktuře i se statusem nezaměstnaného uvnitř rodiny. Je to pro každého jedince velmi bolestivé (se ztrátou role nezaměstnaného v rodině se snižuje i jeho status). Pro nezaměstnané je důležité, aby si co nejdéle udrželi většinu viditelných znaků konzumního standardu, a proto dle Mareše pokud to jde, snaží si udržet a pokud možno běžně používat, např. své auto nebo je prodat a koupit levnější. Hlavním cílem je nezůstat bez auta. Pokud k tomu přece jen dojde, pak je tato situace vnímána jako veřejné přiznání vlastní tíživé ekonomické situace a projev pomalu nastupující chudoby. Velice frustrující je pro nezaměstnané neschopnost zajistit v rodině pravidelnou obměnu šatstva (hlavně oblečení dětí a dospívajících) a bytového zařízení. Své poslední finanční zdroje věnuje často rodina

¹³¹ Tento proces lze rovněž vysvětlit dle Brožové tím, že pracovníci, kteří jsou bez práce, nedostávají mzdu a v horším případě ani podporu v nezaměstnanosti. Pokud jsou jim vypláceny sociální dávky, pak pravděpodobně nedosahují výše původní mzdy, kterou nezaměstnaný ve své práci původně dostával. Snižuje se tedy spotřeba a nižší jsou také úspory, což se projevuje ve sníženém finančním kapitálu k investování. Nižší spotřeba a nižší investice snižují produkt, což vyvolává další sekundární ztráty u domácností, firem a státu. Lidé bez práce neodvádějí daně z mezd a dochází k snížení zisků firem, protože mají nižší produkci a rovněž z toho plynou nižší daně. Pro stát tato situace znamená, že přichází o příjmy z daní, ale výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou (musí vyplácet větší množství podpor v nezaměstnanosti a další sociální dávky). Tato situace může vést ke zhoršení veřejného zdraví, kriminality, politické nestability atd. Celkově tedy ztrácí celá ekonomika i samotný pracovník, protože člověk, který stojí mimo pracovní proces se nemůže účastnit na získávání znalostí a zkušeností, což vede ke ztrátě kvalifikace a jeho vzdělání se znehodnocuje. Dochází k devalvaci hodnoty lidského kapitálu, který je vzácným ekonomickým zdrojem (Brožová, 2003, s. 103 – 104).

¹³² Slovo status je pojímáno jako postavení a úloha osoby nebo skupiny, stav věcí, poměrů (Slovník cizích slov, 19996, s. 318).

¹³³ Mareš, 2002, s. 88

¹³⁴ Meadows, Meadows, 1995, s. 20

na oblečení pro děti, protože je to vnímáno jako určitý standard (zejména z hlediska společnosti), souvisí to rovněž s tím, že rodiče vždy chtějí pro děti to nejlepší a udržuje to určité sebevědomí dětí i rodiny.¹³⁵

Mladí nezaměstnaní mají specifické problémy. Je to proto, že zaměstnání a konzumní standard jsou znakem dospělosti či znakem mužství. Mladý člověk se stává definitivně dospělým právě jen v případě, že se stane také zaměstnaným, což je důležitý faktor při navazování známostí mezi mladými muži a ženami a při zakládání rodiny.

4.3 Nezaměstnanost a participace na životě společnosti

Problematika nezaměstnanosti a zejména nezaměstnanosti dlouhodobé, je spojena s oblastí občanských práv a účasti na životě společnosti. Jak již bylo řečeno výše, nezaměstnanost ovlivňuje životní úroveň a snižuje status člověka jako plnohodnotného pracujícího jedince, na status nezaměstnaného, se kterým se pojí mnohá omezení. Snížená životní úroveň a sociální status člověka má vliv a také se projevuje v jeho jednání či chování a ovlivňuje rodinný život. Vlivem těchto negativních změn je nasnadě, že se mění přístup k životu ve společnosti a nezaměstnaný jedinec se na něm již nemůže podílet stejnou měrou oproti době, kdy byl zaměstnán.

Být nezaměstnaný neznamena jen nemít práci, ale může to také znamenat vyloučení a následný odchod z profesionálního společenství, které si většinou jedinci cení, vyloučení z platného a aktivního občanství, atd. Dále je důležité uvědomit si to, co konstatuje Dahrendorf o moderních společnostech. Tyto společnosti jsou společnostmi práce, vybudovanými kolem pracovní etiky a profesionálních rolí. Se zaměstnáním je v této kultuře spojeno zařazení člověka do společenského řádu. Zaměstnání je také klíčem k životním šancím i zdrojem identity a sebevědomí člověka.¹³⁶

Ztráta zaměstnání je tedy dle Mareše chápána jak nezaměstnanými, tak společnostmi, jako určitá exkomunikace. Dalo by se říci, že je to totéž, jako být negramotný, neschopný, ponížený.¹³⁷ Takový člověk cítí, že nikam nepatří a nic nemá chtít, že život ztratil strukturu a účel, který může najít jen v případě svého znovuzaměstnání. Tento stav je možné nazvat stigmatizací, protože být nezaměstnaným ve společnosti, která přikládá zaměstnání velice

¹³⁵ Mareš, 2002, s. 88

¹³⁶ Dahrendorf, 2008, s. 136

¹³⁷ Mareš, 2002, s. 90

velký význam, znamená mít stigma neboli viditelné znamení svého „selhání“¹³⁸. Vede to k tomu, že řada osob odmítá po ztrátě zaměstnání přijmout status nezaměstnaného a snaží se všemu, co by je mohlo jako nezaměstnané identifikovat, vyhýbat. Často se lze setkat s tím, že odcházejí ve stejnou dobu z domu, jako v době, kdy ještě měli práci a také se ve stejnou dobu vracejí. Mohou předstírat studium či dovolenou atd.

4.4 Nezaměstnanost a veřejnost

Jak již bylo řečeno, je nezaměstnanému ve společnosti přiřazován určitý status. Nezaměstnaný v něm ale není osvobozen ze sociálních závazků a očekává se, že je bude plnit bez ohledu na své finanční a emociální problémy. Zároveň se od něj očekává, že je schopen a bude vykazovat snahu svoji situaci změnit. Z toho důvodu je činěn za svoji stávající situaci a také za to, že nemůže najít práci, odpovědným. Jaksi se automaticky předpokládá, že svoji nezaměstnanost bude považovat za nežádoucí a jako takovou se jí bude snažit rychle napravit nalezením zaměstnání. Pokud však není nalezeno, je na něj nahlíženo jako na líného nebo neschopného a člověka, se kterým něco není v pořádku.

Veřejnost i státní administrativa očekávají od nezaměstnaného aktivní hledání nového zaměstnání. Pokud v tomto očekávání není úspěšný, může začít růst jeho osobní pocit viny a deprese.

Dle Mareše je pravda, že v některých regionech se situace na pracovním trhu stává tak nepříznivou, že šance získat zaměstnání je pro určité pracovníky velmi nízká. Proto z hlediska jejich situace by bylo výrazem reálného zhodnocení skutečnosti, pokud by za těchto podmínek na hledání práce rezignovali. To by ovšem znamenalo vydat se do nebezpečí být společností označen za „líného člověka nebo dokonce flákače“. Veřejné mínění totiž předpokládá, že nezaměstnaní budou hledat práci bez ohledu na možnost úspěchu a je toho názoru, že by nezaměstnaní měli přijmout jakoukoliv práci a jakoukoliv mzdu a dát jí přednost před dávkami sociálního státu, které jdou z kapes příčinlivých poplatníků. Proto se u lidí, kteří nemají prakticky na trhu práce šanci, hledání zaměstnání mění v bezobsažný rituál, v jehož úspěšnost sice nevěří, ale kterým se před společností musí krýt.

Pohledem médií i veřejnosti jsou si nezaměstnaní sami vinni svými problémy, což je dáno jejich neochotou k mobilitě, neochotou přijmout i hůře placenou práci nebo práci na zkrácený úvazek. Nemají potřebnou kvalifikaci, která by jim na trhu práce dala větší možnosti a často

¹³⁸ Selhání v uvozovkách je zde pojato jako problém, za který člověk není vždy zodpovědný. Lidé však většinou vnímají člověka bez zaměstnání jako toho, kdo ve své schopnosti pracovat a podílet se či přispívat k tvorbě společnosti selhal (pozn. I.B.).

nejsou také do jejího rozšíření ochotni investovat. O práci možná přišli i tím, že měli přehnané mzdové požadavky, a tak se jejich výrobky staly méně schopnými konkurence v mezinárodním měřítku, nebo byli méně produktivní než jejich konkurenti.¹³⁹

Mnoho lidí nevěří, že by si nezaměstnaní, obzvláště pokud jsou dlouhodobě bez práce, nepřivydělávali v neformální šedé ekonomice. Bohužel si stále ještě hodně lidí myslí, že pokud budou pilně a poctivě pracovat, nezaměstnanost se jich ani nedotkne a propouštění budou jen flákači.

4.5 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Vysoké procento nezaměstnanosti má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, ale také na celou společnost. Takovouto společnost provází dle Buchtové zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což je možné zjistit nepřímo: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražd v souvislosti se ztrátou práce.¹⁴⁰ Tyto sebevraždy a zvláště pak nedokonané sebevraždy jsou obvykle demonstrativního rázu a spíše než smrt mají za cíl upozornit na problém vyhoceným způsobem, když ostatní způsoby již dříve selhaly.

Zpočátku může být nezaměstnanost prožívána jako určitá forma „dovolené“, jako období, v němž má člověk příležitost se zamyslet nad svým dosavadním životem. Později, při stále se opakujícím neúspěchu najít si práci, narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích.¹⁴¹

Zdá se, že nezaměstnanost představuje významný faktor pro zvýšenou konzumaci alkoholu, zvláště u chlapců. Je rovněž spojena se zvýšením spotřeby tabáku, nelegálních drog a zhoršením úrovně pozitivních zdravotních návyků. Jelikož nezaměstnané osoby častěji a více kouří a kuřáci zase mají větší pravděpodobnost, že ztratí práci, je možno tuto situaci vnímat jako začarovaný kruh.

Nezaměstnanost je spíše problémem psychologickým a sociálním než problémem ekonomickým, i když také ten má svou váhu. Je však nutné si uvědomit, že masová nezaměstnanost nemá negativní důsledek pouze na jedince, jež je jí postižen (může vyvolávat,

¹³⁹ Mareš, 2002, s. 93

¹⁴⁰ Nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou nezaměstnaní (57 %). Při zvýšení nezaměstnanosti o 1 % se zvyšuje kriminalita o 5,7 %, sebevraždnost o 4,1 % a počet přijatých do státních nemocnic o 3,4 %.

¹⁴¹ Buchtová, in: Buchtová a kol., 2002, s. 115 - 116

např.: chronickou dezorganizaci života, netečnost, nestabilitu rodiny a její rozpad, duševní deprese, popřípadě i sebevraždu, kriminální chování, nepřiměřené pití alkoholu, zneužívání drog atd.), ale že má nežádoucí důsledky také pro společnost (krizi hodnot, snižování a následný úpadek úcty k autoritám, nestabilitu a rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších institucí atd.).

4.6 Vliv nezaměstnanosti na rodinu

Rodina¹⁴² ve svém historickém vývoji prošla různými změnami, problémy a těžkostmi. Přesto však zůstává i dnes nepostradatelnou a těžko nahraditelnou institucí, a to nejen pro dospělého člověka, ale obzvlášť pro dítě. Její nezastupitelný význam spočívá v předávání hodnot mezi generacemi, v socializaci svých členů, v rozvoji osobnosti a v ovlivňování jedince téměř ve všech oblastech života. Děje se tak v rámci jejích funkcí.

Nezaměstnanost nemá vliv jen na osobu bez zaměstnání, ale i na další osoby v jejím okolí. Nejvíce je ovlivněn subjekt, který je nezaměstnanému nejbližší. Může jím být partner, rodič či rodina a to jak užší tak širší. Způsob, jak se rodina k nezaměstnanému staví, závisí na jejím typu, trvání nezaměstnanosti, subjektivních pocitech zaměstnaných členů, kteří hodnotí snahu nezaměstnaného najít si zaměstnání. Rodina je mimo jiné i sociální institucí. Z tohoto hlediska ovlivňuje nezaměstnanost rodinu poklesem příjmů a tím dochází k narušení navykého způsobu spotřeby, což vyústí v redukci potřeb rodinných členů. Dále nezaměstnanost ovlivňuje rodinu narušením denních rodinných zvyklostí, pravidel fungování rodiny a domácnosti, změnou pozice, role a autority nezaměstnaného, může rozbít partnerské vztahy i vztahy mezi ostatními členy rodiny, ovlivnit sňatkovost i porodnost, omezuje sociální kontakty a často i její výchovnou funkci apod.

Ztráta profesní role jednoho z členů rodiny se často projevuje narušením stereotypu rodinného života (to, že nezaměstnaný je neustále doma přítomen, může na ostatní členy působit značně rušivě). Dle Binnse a Marse, pokud dojde k nezaměstnanosti muže, který patří z hlediska věku mezi starší ročníky (jeho manželka je tedy rovněž starší) a navíc byl před ztrátou zaměstnání dlouhodobě zaměstnán, v jeho rodině se za dobu jeho pracovní aktivity

¹⁴² Dle Stašové je rodina specifický institucionalizovaný sociální útvar minimálně tří osob, mezi nimiž existují rodičovské, příbuzenské nebo manželské vazby, popřípadě vztah adopce (Stašová in: Kraus a Poláčková a kol., 2001, s. 78). Rodinu je možné také chápat jako systém vzájemně propojených rolí. Gillnerová uvádí, že vztahy mezi těmito sociálními rolmi jsou určeny kulturními a společenskými normami a individuálními vlastnostmi jejich nositelů. V závislosti na společenských procesech, které se odrážejí ve vnitřních vztazích rodiny, může systém rolí v rodině procházet různými změnami (Gillnerová in: Oliverius a kol., 1989, s. 10). Smyslem, účelem a náplní tohoto sociálního systému rodiny, který si člověk nemůže předem vybrat, protože se do něj rodí, je utváření relativně bezpečného, stabilního prostoru a prostředí, ve kterém má docházet ke sdílení, reprodukci a produkci života lidí (více viz Stašová in: Stašová in: Kraus a Poláčková a kol., 2001, s. 78 – 85).

pevně vymezily a zakořenily ženská a mužská role. V nezaměstnanosti pak toto rozdělení rolí jednak přetrvává a pak má tendenci dokonce i sílit. K této skutečnosti dojde i přesto, že je nezaměstnaný muž bez práce a tedy již nemá roli živitele a v domácnosti tedy neplatí dříve fungující dělba práce.¹⁴³ Přesto, že muž má nyní již čas podílet se na domácích pracích a může vzhledem k jeho nově nabytému času některé z nich i převzít, k tomu nedojde. Názor, že nezaměstnanost zesiluje tradiční odlišení mužské a ženské role v rodině a vede ke sníženému sdílení úloh v domácnosti, zastávají Mardsen a Duff,¹⁴⁴ kteří tuto skutečnost uvedli o 9 let dříve než výše uvedení Binns a Mars. Autoři jsou dále přesvědčeni, že pokud je nezaměstnaný muž delší dobu neustále přítomen v domácnosti, může to rušit kontrolu ženy nad domácností, respektive prostorem v domácnosti, který dosud ovládala pouze ona. Dále může být nezaměstnaný muž rovněž vnímán ženou jako vetřelec v domácnosti, která je tradičním sociálním prostorem ženy. Tuto skutečnost uvádějí rovněž novodobé výzkumy.

Je důležité upozornit na skutečnost, že nezaměstnanost se neobjevuje jen izolovaně u jednotlivců, ale začíná se soustřeďovat do sociálních skupin, což s sebou přináší nejen ekonomické problémy. Kodymová a Kolářková uvádějí, že v takovýchto skupinách se zvyšující se délkou nezaměstnanosti klesá i možnost nezaměstnaných spoléhat se na rodinné zdroje. Podpůrná, pomáhající síť členů rodiny se totiž nachází v prostředí s nedostatkem příležitostí k práci, kde je život bez práce v podstatě normální. Na jednu stranu je pravda, že tato skutečnost lidem pomáhá nezaměstnanost snášet, ale na druhou stranu zde dochází ke společným deprivacím, které se stupňují. V tomto prostředí pak může vzniknout vícegenerační nezaměstnanost. Dalo by se dokonce říci, že zde platí předávání stylu života z generace na generaci, a proto se nezaměstnanost dá dědit stejně jako rodinné řemeslo. Živitelé rodin jsou u vícegenerační nezaměstnanosti bez práce a žijí ze sociálních dávek a podpor. Často vedou lhostejný život bez ambicí a své problémy řeší alkoholem.¹⁴⁵ Nutno podotknout, že vícegenerační nezaměstnanost lze nalézt ve zvýšené míře právě již u zmiňované romské skupiny, či například v případě, že byla rodina zaměstnána v jednom velkém podniku, který propustil své zaměstnance atd.

¹⁴³ Binns, Mars, 1984, s. 678

¹⁴⁴ Mardsen, Duff, 1975, s. 15

¹⁴⁵ Kodymová, Kolářková, in: Matoušek a kol., 2005, s. 307

4.6.1 Nezaměstnaný jedinec a vztahy v rodině

Velice významné jsou vztahy v rodině, dále vztahy v rámci širší rodiny (prarodiče, tety, strýcové) a konečně vztahy se širším okolím (vrstevníci, sousedé, škola). Tyto vztahy¹⁴⁶ se dějí dle Stašové v rámci socializačních činitelů, mezi které patří, např. již výše zmíněná škola, které vytvářejí protikladné socializační tlaky,¹⁴⁷ což je pro jedince velkou zátěží, která se mnohdy může projevit v jeho fyzické stránce (psychosomatizace z přetížení) a psychické stránce (projev psychického onemocnění).

4.6.1.1 Vliv nezaměstnanosti na vztahy mezi manžely či partnery

Pokud spolu žijí partneři ať již v nesezdaném soužití či v manželském svazku, je důležité, aby byly naplněny znaky zralého partnerského vztahu.¹⁴⁸ Pokud se totiž vytvoří realistický a zdravý partnerský vztah, je v něm možné uspokojovat potřeby obou partnerů k jejich spokojenosti.

Pozitivní vztah mezi rodiči je pro utvoření zdravé fungující rodiny velice důležitý. Tento vztah může ovlivnit celý život dítěte nejen v rodině samotné, ale i způsob života v zakládané – prokreační rodině. Rodiče jsou totiž představitelé partnerského vztahu, který dítě sleduje a učí se jak tento vztah vypadá a jaká pravidla se používají pro zajištění jeho fungování.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Řeháková se zmiňuje o zajímavém výzkumu Sociální sítě (International Social Survey Programme-ISSP) z roku 2001. Byli dotazováni respondenti od 18 let výše v celkovém počtu 1200 lidí. V dotazníku byly popisovány tři životní situace, kdy obvykle lidé vyhledávají pomoc druhých. První se týkala špatné fyzické kondice, druhá z oblasti financí a třetí se dotýkala duševních problémů. Respondenti udávali, na koho z vyjmenovaných osob nebo institucí by se obrátili. Pro zjednodušení budeme dále uvádět jen první dvě nejčastější volby. V oblasti špatné fyzické kondice byli nejčastěji jmenováni partner/ka (55,7 %) a matka (17,4 %). Ve finanční oblasti (půjčení si peněz), by se 60,4 % respondentů obrátilo na někoho z rodiny či z dalšího příbuzenstva (partner, matka, otec, dcera, syn, bratr, sestra, jiný příbuzný), 17,5 % by se obrátilo na banku nebo úvěrové družstvo. Při duševních problémech dotázaní uváděli, že by se obrátili o pomoc nejčastěji na partnera (39,6 % a blízkého přítele (23 %). V případě, že respondenti některého člena rodiny, příbuzného či partnera neměli, nejvíce jich uvádělo toho, kdo je jim aktuálně nejbližší, např. pokud dotázaní mají partnera, pak by jich nejvíce hledalo pomoc právě u něj. Pokud nemají partnera, ale mají matku, pak jich opět nejvíce uvádí právě ji. Autorka zjistila, že ve vyšším věku respondentů dochází k velkému úbytku kontaktů s příbuznými a s přáteli. S úbytkem kontaktů pak také dochází u zmíněné skupiny k poklesu frekvence poskytování pomoci příbuzným, přátelům a známým. Není ovšem jasné, jestli je to způsobeno tím, že mají málo kontaktů, nebo tím, že už nemají chuť nebo možnost pomáhat. U mužů je pak nedostatek kontaktů ve vyšším věku větší než u žen. Jako jeden z důvodů lze uvést jejich menší aktivitu v navazování nových kontaktů ve vyšším věku jako náhrady za ztrátu kontaktu způsobenou smrtí partnerky, příbuzného či přítele. Tato skutečnost je ještě markantněji zesilována tím, že muži umírají dříve než ženy a že preferují přátelské kontakty s muži (Řeháková in: Hamplová, Šalamounová, Šamanová, 2006, s. 208, 220 – 223).

¹⁴⁷ Stašová in: Kraus a Poláčková a kol., 2001, s. 81

¹⁴⁸ Tyto znaky je možné shrnout do několika bodů, které uvádí Vágnerová: 1. Svého partnera realisticky hodnotit a být schopen jej posuzovat jak emotivně tak racionálně. 2. Realisticky hodnotit partnerský vztah a svou vlastní roli v něm. Měl by hlavně přetrvávat respekt, důvěra a otevřenost, schopnost otevřeně komunikovat a řešit společné problémy bez zbytečných emocí. 3. Prohloubit intimitu a uchovat si výlučnost vztahu. 4. Rovnoprávnost a vyváženost. 5. Možnosti vztahu je potřeba hodnotit realisticky a chovat k sobě vzájemnou solidaritu i respekt (Vágnerová, 2007, s. 74 – 75).

¹⁴⁹ Gillnerová uvádí, že dítě v modelu vztahu svých rodičů čerpá pro utváření své mužské či ženské role, volbu partnera, model rodiny, kterou samo vytvoří (Gillnerová in: Oliverius a kol., 1989, s. 24).

Stašová uvádí, že dítě z tohoto vztahu čerpá jistotu pro své fungování ve společnosti a tím, že ho sleduje, učí se způsobům řešení konfliktů a napětí v partnerském či jiném mezilidském vztahu. Proto je vhodné či přímo důležité, aby dítě vyrůstalo v úplné harmonické rodině. Umožní mu to totiž také snadněji se orientovat ve světě dospělých i v jeho soukromém partnerském životě.¹⁵⁰ Pokud nezaměstnanost v rodině zásadním způsobem naruší její fungování a především vztahy mezi rodiči, pak si dítě v průběhu svého vývoje a především v rámci socializace může osvojit špatné způsoby a modely chování a jednání, což se pravděpodobně negativně projeví v jím zakládané rodině a to i tehdy, pokud se nezaměstnanost zde neobjeví.

Reakce na ztrátu zaměstnání může být různá. Clasen, Gould a Vincent uvádějí, že členové rodiny představovali pro nezaměstnané v jejich výzkumu (obzvláště pro osamělé rodiče) především podporu. Jejich respondenti se s osočováním či obviňováním od rodiny, přátel či příbuzných setkávali pouze výjimečně. Většina respondentů oceňovala možnost mít někoho, s kým si mohou promluvit o své situaci.¹⁵¹ Andersen zjistil, že nezaměstnanost má nejčastěji negativní dopady na vztahy mezi partnery (zlepšení ve vztazích nastalo po ztrátě zaměstnání v 19 % případů a ve 23 % případů došlo ke zhoršení).¹⁵²

Jak jsem již naznačila výše, nezaměstnanost může narušit či úplně rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. O skutečnosti, že manželka v rodině s nízkými příjmy, kde je navíc partner nezaměstnaný, se bude vážněji zabývat úvahou, zda by na tom nebyla lépe, kdyby se s dlouhodobě nezaměstnaným manželem, jehož aktivita při hledání zaměstnání očividně ochabla, a který stále více času tráví v hospodě, raději rozvedla, hovoří Kameníček.¹⁵³ Výzkum, který potvrdil, že k rozvodům vlivem nezaměstnanosti ze stran žen, jejichž muži byli bez práce, skutečně dochází, uskutečnila Buchtová.¹⁵⁴

Jednou z možných příčin změn v rodině, jež je způsobena nezaměstnaností, je stres, se kterým se stav bez práce pojí. Příčinou stresu je zejména v tomto stavu často nedostatek

¹⁵⁰ Stašová in: Kraus a Poláčková a kol., 2001, s. 81 - 82

¹⁵¹ Clasen, Gould, Vincent, 1998, s. 140

¹⁵² Andersen, 2001, s. 15

¹⁵³ Pokud navíc vstoupí do tohoto rozhodování stát se svými programy pomoci, pak se může snadno dosažitelná podpora jevit jako lepší alternativa než setrvání v rodině. V případě, že se zvyšuje množství lidí, kteří se rozhodnou sociální podpory využívat, pak za velice krátkou dobu mohou lákavé podpory v očích mnoha lidí nabývat větší váhy než stabilita rodiny (Kameníček, 2003, s. 147).

¹⁵⁴ Výzkum Sebereflexe dlouhodobé ztráty práce byl uskutečněn ve Vyškově v roce 2008, kde došlo k rušení poboček bývalých státních podniků v menších obcích. Ke zjišťování názorů sloužily řízené rozhovory v bytech respondentů. Výsledky pak byly zpracovávány kvalitativně. Byly zjištěny poznatky týkající se časové struktury dne a týdne, kdy se ukázalo, že narušení časové struktury se projevuje více u mužů a ženy věnují čas dětem a péči o rodinu. Zajímavé bylo také zjištění, že dlouhodobě nezaměstnaní a jejich rodiny se zvýšeně soustředily na minulost a současnost. K budoucnosti však zaujímalí nechápavý až zmatený postoj (Buchtová, 1998, s. 13). Další informace z výzkumu viz s. 25, pozn. pod čarou č. 62 a 63; s. 40, s. 47.

finančních prostředků, které následně omezují prostředky k životu. Další z možných příčin je izolace a omezení kontaktů v době nezaměstnanosti s ostatními lidmi mimo rodinu. Tato situace pak má dle Vágnerové vliv na určitý stereotyp v životě nezaměstnaného, a protože chybí korektivní podněty, narůstá napětí mezi členy rodiny.¹⁵⁵ Toto napětí rovněž může vyústit do konfliktů, které postupně s dobou nezaměstnanosti nabývají na intenzitě.

U dospívajících dochází často k problémům ve vztazích s nezaměstnanými rodiči, což podrobněji rozebírá následující kapitola.

4.6.1.2 Vliv nezaměstnanosti rodičů na děti a na jejich vzájemné vztahy

Lze souhlasit s tím, co uvádějí Buerová a Bártová a to, že se dnes již vztahy mezi rodiči a dětmi nerozvíjejí v rovině autority a podřízenosti, ale v rovině přátelství.¹⁵⁶ Při rozhodování je k řešení nastalé situace přizváno rovněž dítě a často probíhá nad situací, která potřebuje řešení, diskuse. Rodič je dle Giddense často chápán spíše jako přítel. Nejen v USA, ale i u nás se již můžeme setkat s tím, že je osločován křestním jménem, nikoli tati či mami. Demokratický princip svobody a volby se tu tedy projevuje na té nejzákladnější úrovni společenské struktury.¹⁵⁷ Za primární vztah je považován vztah mezi matkou a dítětem, který vzniká už v těhotenství. Jejich vazba je biologicky naprogramována jako velmi vytrvalá a velmi pevná vazba. Významný je rovněž vztah dítěte s otcem.

Co se týče četnosti kontaktů rodičů a starších či již dospělých a samostatných dětí a specifické výměně materiální a nemateriální (kognitivní a emocionální) pomoci (myšleno ve vztahu rodičů a jejich dospělých dětí), závisí na mnoha faktorech, mezi něž dle Řehákové patří: geografická vzdálenost, současná zdravotní, finanční a pracovní situace obou stran a jejich životní cyklus. Hlavním cílem kontaktů je vzájemné ujištění, že o sobě vědí, že mají o sebe zájem, a že jsou ochotné si poskytovat pomoc a podporu. Je pravda, že zde existuje určitý prvek povinnosti (zdrojem jsou sociální normy, zvyky a tradice). Osobní kontakty mohou přinášet i zábavu, potěšení a radost.¹⁵⁸ Výraznou měrou může nezaměstnanost však tyto osobní kontakty ovlivnit.

¹⁵⁵ Vágnerová, 2004, s. 746

¹⁵⁶ Bauerová, Bártová, 1987, s. 65

¹⁵⁷ Giddens, 1991, s. 215

¹⁵⁸ Řeháková in: Hamplová, Šalamounová, Šamanová a kol., 2006, s. 204

I přesto, že se mnozí rodiče snaží, aby jejich nezaměstnanost děti nezasáhla či dokonce je neovlivnila, dříve nebo později ji děti stejně jako určitou nepříznivou životní zátěž většinou pocítí.¹⁵⁹

Oblastí, souvisejících s rodinou, ve kterých se dopad nezaměstnanosti projevuje, je mnoho. Dochází ke změně rodinné atmosféry, omezují se rodinné aktivity. Vlivem toho, že jsou rodiče v napětí a pocítují úzkost, mají zvýšenou tendenci ventilovat svou nespokojenost trestáním dětí, ale nejen jich. Ukazuje se také, jak uvádí Vágnerová, souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině, a to jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem. Je sice pravda, že domácí násilí nemusí být vyvoláváno nezaměstnaností, ale nezaměstnanost může být jeho katalyzátorem. Rovněž je pravda, že tento problém je spíše spojen se specifickými faktory, např. psychické potíže atd., což jedince k násilí predisponuje a rovněž souvisí se snazší ztrátou zaměstnání.

Ekonomické omezení rodiny jako celku má rovněž vliv na děti. Malé děti mohou nesprávným pochopením situace, ve které se rodina ocitla, v rámci svého kognitivního egocentrismu chápat tento stav jako něco, k čemu svým jednáním přispěly, či co přímo zavinily. Starší děti mohou dokonce na ztrátu rodinné pohody reagovat zkratkovitým jednáním, fixovat se na někoho jiného, předčasně odejít z domova nebo z něj utéct.

Skutečnost, že si prostě některé věci rodina a tudíž ani dítě nemůže dovolit, často ovlivňuje i jejich vztahy s vrstevníky, kterým se dle Vágnerové nemohou vyrovnat a ani s nimi sdílet mnohé zážitky. Často jsou kvůli tomu nebo kvůli skutečnosti, že mají nezaměstnané rodiče terčem posměchu.^{160, 161}

¹⁵⁹ Děti trpí nezaměstnaností rodičů a obzvláště pak nezaměstnaností otce, protože matka může být přechodně doma (např. na mateřské dovolené). Dle Bolly-Mládkové se děti na obvyklou otázku, čím je jejich otec, stydí odpovědět, že je táta nezaměstnaný. Proto se většinou snaží vymluvit a často říkají, že je táta nemocný (Bolla-Mládková, 2001, s. 14).

¹⁶⁰ Vágnerová, 2004, s. 746

¹⁶¹ Konkrétním příkladem již zmíněného ekonomického omezení může být odmítnutí koupě nějaké oblíbené hračky, která je aktuálně populární a dítě ji chce mít stejně jako ostatní děti (může však jít i o zaplacení školy v přírodě, či kroužku atd.). Pokud rodiče žádost dítěte zamítnou s tím, že v současné situaci si prostě danou věc nemohou dovolit, je tato skutečnost dítětem, obzvláště pokud je malé, nepochopena a tudíž nepřijata jako dostatečný důvod. Pravděpodobně se proto budou tvrdošíjně dožadovat svého požadavku. Co se týče kolektivu dětí, příliš to, že dítě nemá danou hračku, pokud je to dítě školkového věku, mít vliv na vztahy zřejmě nebude. Starší děti jsou však již schopny ekonomickou situaci rodiny vnímat. (Lidově řečeno se odlišnost mezi dětmi prostě neodpouští.) Pokud půjde u staršího dítěte o vlastnění mobilního telefonu, který má většina spolužáků, nebo dokonce všichni ve třídě, může tuto situaci vnímat velice tíživě. V případě, že totiž není naplněna jeho potřeba po této „drahé hračce“, pravděpodobně dojde k pocitům méněcennosti, vlastní nedostačivosti a vyřazenosti z třídního kolektivu. To ovšem nemusí být vnímáno pouze subjektivně, ale může se to stát i objektivním hlediskem, které dává třída svým jednáním vůči tomuto jedinci velice jasně najevo. Výsledkem je pak dítě, které přežívá na okraji třídní společnosti vrstevníků s nálepkou tzv. „socky“, a s tím spojeného nuceného naučeného vzorce chování, které ho může poznamenat na celý život. Pokud totiž dítě opravdu pochází ze sociálně slabé rodiny, která se do své situace dostala nezaměstnaností či jiným způsobem, musí své potřeby omezovat. Někdy je to samozřejmě pozitivní v tom smyslu, že se alespoň naučí nakládat se svěřenými

Vzhledem k tomu, že děti přejímají často vzorce chování od svých rodičů, je velice důležité, aby už od dětského věku začala pozitivní motivace pro pracovní činnost. Nejen rodiče, ale také škola by měla začít působit na děti již v raném stádiu (pokud je to možné) a motivovat je pro správný způsob výběru povolání, ke kterému budou ve svém studiu směřovat. Za nejsložitější problém lze považovat výběr střední školy. Mnohdy se stane, že je vybrána nesprávná střední škola a to má pak vliv nejen na další průběh studia (pokud nedojde ke změně oboru), ale i na další život. Stává se také, že dítě pod tlakem danou střední školu vybranou rodiči sice dostuduje, ale může to mít negativní vliv na další profesní kariéru i na vztahy v rodině. Pokud je totiž adolescent po maturitě nucen z finančních důvodů jít pracovat, přetrvává u něj nespokojenost (pokud nestuduje dálkově) s vykonávanou činností nenáviděného vystudovaného oboru a vzniká velice reálná možnost ocitnout se mezi nezaměstnanými. Proto je nutné tomuto předcházet.¹⁶²

U dětí nezaměstnaných rodičů dle Kirchlera dochází k nárůstu vývojových poruch (nejčastěji to pak je emoční labilita a antisociální chování). Zhoršují se také jejich školní výkony, které je možné hodnotit jako velice slabé a to má negativní dopad na celkový prospěch.¹⁶³ Nezřídka se také přenášejí neurotické potíže nezaměstnaného nejen na zaměstnaného partnera, ale i na děti, u kterých se projevují právě poruchami chování.

Z hlediska problémů ve vztazích dochází ke ztrátě autority nezaměstnaného rodiče, zejména nezaměstnaného otce. Výrazněji je tento problém viditelný u dospívajících dětí. Navíc je nezaměstnanost rodiče zatěžkávací zkouškou nejen pro budoucnost jeho profese, ale i pro roli opory či předlohy pro své následovníky – starší děti. Lze zde o ni mluvit také jako o zkoušce rodičovské způsobilosti. Ony sice, na rozdíl od těch mladších, už vědí, co se stalo, ale přesto nemusí rozumět. Velice zajímavý postup v souvislosti s výchovným aktivním přístupem k nezaměstnanosti doporučuje Dlouhý. Dle něj nemá smysl dopodrobna celou situaci vysvětlovat, ale žádoucí je držet se faktů a připojit k nim konkrétní plán vlastního postupu, který může být zapsán v rodinném kalendáři (Co, kdy bude táta či máma pro znovunalezení práce dělat). V případě, že k tomuto či jinému aktivnímu opatření nedojde, budou pravděpodobně -nácíletí závidět rodičům, že nemusí ráno vstávat do práce, zatímco

finančními prostředky, tedy šetřit (pokud omezování probíhá ve zdravé formě), ale pokud je toto omezování poněkud neúměrné, nezřídka potom dochází k vypěstování přehnaného skrblicismu a šetrnosti (pozn. I. B.).

¹⁶² Velice efektivním způsobem prevence nezaměstnaných absolventů mohou být vyšetření v pedagogicko – psychologických poradnách, které nabízejí pomoc a radu v oblasti typu oboru, který je pro budoucího studenta nejvhodnější. Je dobré se rovněž informovat na úřadu práce, jaké obory jsou nejžádanější a navštívit informační a poradenská střediska při úřadech práce, která disponují nejrůznějšími službami (krátké informativní videofilmy, které dokumentují obrazem i slovem základní pracovní činnosti jednotlivých profesí, včetně ukázek konkrétního pracovního prostředí, počítačový program pro samoobslužné testování profesních zájmů ve vazbě na povolání a příslušné vzdělání atd.) (pozn. I. B.).

¹⁶³ Kirchler, 1993, s. 50 - 51

oni do školy ano. Navíc po návratu musí dělat úkoly, na rozdíl od (mnohdy již rezignovaného) rodiče, který se celé dopoledne dívá na televizi. Nemá smysl vysvětlovat, proč rodič ráno nevstává a odpoledne sleduje televizi. Dospívající děti se totiž většinou jen naštvou. Na druhou stranu však velice ocení, když nezaměstnaní rodiče nejen, že vstávají, ačkoliv nemusí, ale také že dělají doma víc práce než dřív a na televizi se skoro nedívají. A to po celou dobu, než práci opět seženou. Autorův scénář zatěžkávací zkoušky se skládá z pěti bodů:

1. Propuštění z práce není dobré dětem oznámit předem, ale je vhodné si o situaci s manželem či partnerem promluvit. Když je daná situace aktuální, krátce, jasně a věcně se dětem sdělí, jak se věci mají. Měl by následovat přehled toho, co se nezaměstnaný chystá dělat.
2. Představu vlastního postupu je dobré sepsat. Pomůže to nejen rodiči, ale také vztahu s dětmi, protože tito vidí, že rodič je sice nezaměstnaný, ale má co dělat.
3. Pokud není zaměstnání nalezeno hned, je dobré, aby se rodiče doma zaměstnali sami. Mohou dodělávat věci, které dříve odkládali. Je vhodné tedy předvést, že formální nezaměstnanost se nemusí krýt s tou neformální.
4. Televize či vyspávání přes den by se nemělo praktikovat. Rodiče se mohou přiměřeně věnovat dětem.
5. Doporučuje se vzít dospívající děti na úřad práce i tam, kam se rodiče při hledání práce dostanou. Může to přispět k tomu, že si děti uvědomí význam a cenu absolvovaného studia.¹⁶⁴

Vlasem, Gould a Vincent konstatují, že pozitivní efekt nezaměstnanosti se v jejich výzkumu projevoval ve zlepšení vztahu s dětmi a v tom, že na ně rodiče měli více času a mohli se jim tedy věnovat. Negativními projevy se ukázala, jak již bylo řečeno, nemožnost zakoupit věci pro děti. Jeden respondent však uvedl, že jeho děti danou situaci snášejí dobře a naučily se této situaci přizpůsobit, např. z kapesného si šetří na dražší věci.¹⁶⁵ Také Andersen ve svém výzkumu hovoří o zlepšení vztahů s dětmi, a to u 38 %. Zhoršení uvedlo 9 % respondentů.¹⁶⁶

Vztahy mezi nezaměstnanými rodiči a dětmi do značné míry závisí na jejich věku, sociální situaci a ostatních souvislostech, jež tento stav doprovázejí. Velice důležitá je také situace před ztrátou zaměstnání.

¹⁶⁴ Dlouhý, 2000, s. 4 - 5

¹⁶⁵ Clasen, Gould, Vincent, 1998, s. 139

¹⁶⁶ Andersen, 2001, s. 15

4.6.1.3 Vztahy s ostatními příbuznými (vztahy se širší rodinou)

Příbuzní jsou určitou kategorií lidí, která je definována pravidly, založenými na kombinaci biologických a právních konceptů. Téměř v každé rodině si jsou její členové této skutečnosti vědomi, ale téměř v žádné rodině se ve výčtu příbuzných nelze dostat dále než k prarodičům a jejich dětem. Další vzdálenější příbuzní se většinou již spolu nesetkávají a to buď proto, že na to nejsou zvyklí, či proto, že se prostě navzájem neznají. Pravdou je, že už příbuzní z druhého kolena mají pro životy většiny lidí menší význam než styky s blízkými příbuznými¹⁶⁷. Také styky s těmito příbuznými, jsou dle Řehákové, a lze s ní jen souhlasit, volnější a svobodnější ve srovnání se styky s nejbližšími příbuznými, které jsou přece jen stále ovlivněny určitými zvyklostmi na základě společenských norem. Obecně se ženy se svými vzdálenějšími příbuznými kontaktují častěji. S vyšším věkem však kontaktů ubývá.¹⁶⁸

Hora uvádí ve svém výzkumu¹⁶⁹, že se s negativními reakcemi od širší rodiny na nezaměstnanost u ostatních příbuzných v rozhovorech se setkal pouze výjimečně. Uvádí, že dle výpovědí respondentů se nezdá, že by vztahy se širší rodinou byly nějak významně ovlivněné nezaměstnaností. To ukazuje na skutečnost, že v dnešní době, kdy převažují prostorově oddělené nukleární rodiny, není širší rodina tolik významná. V několika případech se dokonce její vliv projevil pozitivně ve formě materiální pomoci nezaměstnaným. Někteří nezaměstnaní však uváděli, že přerušili či omezili kontakty se širší rodinou až do doby, než si najdou práci, která by jim v očích příbuzných získala více respektu.¹⁷⁰ Na druhou stranu je však v souvislosti s podporou sociálních sítí od příbuzných dle Snela a Starina možnost výskytu zvýšené závislosti a morálního tlaku ze strany příbuzných. Od nich může dojít až k odmítnutí poskytnout podporu nebo dokonce trvalému vyloučení z podpory těchto sociálních sítí.¹⁷¹

¹⁶⁷ Mezi blízké příbuzné lze zařadit rovněž vztahy mezi sourozenci. Vztah mezi sourozenci, obdobě jako vztah s rodiči nebo s dětmi, je ve většině případů vztahem trvalým. Sourozenecké kontakty jsou motivovány dle Rossi, Rossi zájmem znát životní situaci sourozenců a jejich rodin, vyjádřit jim účast a solidaritu. Často také dochází ke vzájemnému srovnávání. Mezi sourozenci je pomoc a podpora postavena na rovnovážné vzájemnosti a spolupráci. Sourozenci však většinou nepatří k vnitřnímu okruhu podpory během dospělosti a stáří, kam se řadí rodiče, partner a děti, ale jsou ve druhé linii sociální podpory (Rossi, Rossi, 1990, s. 50).

¹⁶⁸ Řeháková in: Hamplová, Šalamounová, Šamanová a kol., 2006, s. 205

¹⁶⁹ Výzkum byl zpracován v roce 2008. Jedná se o kvalitativní výzkum s využitím polostrukturovaných rozhovorů se zaměřením na individuální výpovědi nezaměstnaných. Pro výsledky použil autor výzkum z roku 2002, který vytvořil Sirovátka s kolegy. Odtud bylo čerpáno 40 rozhovorů. Sám autor v rámci svého vlastního výzkumu dotazoval 20 respondentů. Nezaměstnaní byli dotazováni v regionech Brno, Karviná a Louny. Autor nepředpokládá, že jsou jeho poznatky zobecnitelné pro celou populaci. Je však přesvědčen, že postihují trendy přítomné v celé populaci nezaměstnaných.

¹⁷⁰ Hora, 2008, s. 155 - 156

¹⁷¹ Snel, Staring, 2001, s. 14

Pro jedince je velice důležité začlenění v okruhu příbuzných, přátel, známých. Jak člověk odráží vztahy k tomuto prostředí, jak vnímá vztah tohoto prostředí k sobě samotnému, na tom závisí jeho citová životní pohoda, životní spokojenost.

4.6.1.4 Pomoc nezaměstnanému ze strany rodiny

Rodina se často stává, jak již bylo řečeno výše, pro nezaměstnanou osobu útočištěm. Vyjadřovaná solidarita rodiny může člověka bez práce podpořit¹⁷², být mu zdrojem jistoty, bezpečí i ekonomickým zázemím.

Rodina má dle Sirovátky v procesu marginalizace¹⁷³ na pracovním trhu několik významů:

1. Může být záchrannou sociální sítí pro nezaměstnané: systémy sociální pomoci počítají s principem subsidiarity, kdy rodina podporuje a pomáhá překonat situaci hmotné a sociální deprivace.
2. Je vnímána jako sociální síť kontaktů k hledání zaměstnání.
3. Je sociálně kontrolním mechanismem – referenční skupinou, která poskytuje normativní orientaci a kontrolu jednání a strategií řešení situace nezaměstnaného.¹⁷⁴

Z uvedených významů tedy vyplývá, že rodina má pro nezaměstnané hlavně dva významy. Jednak jím je různorodá podpora – především materiální a nemateriální a pak také sociální kontrola, která může vyvíjet na nezaměstnané tlak ovlivňující v důsledku jejich strategie.

Pro člověka je velice důležité vědomí, že je ostatními lidmi milován a akceptován takový, jaký je, a ne takový, jaký by mohl být. Tato skutečnost je podmínkou kvalitních emočních vztahů a může být základem pro společné soužití s ostatními. Sociální opora¹⁷⁵ jako pomoc od ostatních lidí je zásadní v době, kdy se člověk dostává z obtížné životní situace, či s ní bojuje a snaží se ji zvládnout. Tehdy funguje jako ochrana před nárazem. Sarason hovoří o tom, že sociální opora je stresovým moderátorem. Její moderování se projevuje v ochraně člověka proti negativnímu vlivu stresující životní události. Při ztrátě práce tlumí šokovou reakci.¹⁷⁶

Významnými a účinnými oblastmi sociální opory jsou, jak uvádí Křivohlavý, sociální potřeby. Pokud nedojde k uspokojení tohoto druhu potřeby, člověk žádá o poskytnutí sociální opory. V opačném případě (potřeba je uspokojována) se stává toto uspokojení měřítkem

¹⁷² Rodinu jako psychickou oporu, zdroj duševní rovnováhy a psychické vyrovnanosti označili respondenti ve výzkumu, který vykonala Buchtová v roce 2001 – 2002.

¹⁷³ Marginalizace na pracovním trhu znamená odsouvání pracovníků na jeho okraj (pozn. I. B.).

¹⁷⁴ Sirovátka, 1997, s. 33

¹⁷⁵ Kebza a Šlocová o systému sociální opory hovoří jako o systému nárazníkovém či tlumícím chránícím lidi proti potenciálně škodlivému vlivu stresujících událostí (více viz Kebza, Šlocová, in: Buchtová, 2000, s. 15).

¹⁷⁶ Sarason in: Pierce, Sarason, 1991, s. 105

účinnosti poskytované sociální opory. Při převedení tohoto funkčního vzorce na nezaměstnaného člověka se ukazuje, že zde jde obzvláště o potřebu sociálního kontaktu, potřebu přátelského vztahu, potřebu sociální vzájemnosti (čili být v něčí péči), potřebu sociální komunikace (podělit se o své pocity a myšlenky), potřebu spolupráce – kooperace, potřebu zajištění sociálního bezpečí (ochrany proti útokům druhých lidí), potřebu sociální identity (být „někým“ v rámci dané sociální skupiny, např. rodiny), potřebu kladného sociálního hodnocení (obzvláště potřebu lásky – být milován, uznáván atd.).¹⁷⁷ Oporou se rovněž zabývá Kasl, který zdůrazňuje, že působí jako ochrana před nárazem, až když má nezaměstnaný šance na znovuzískání práce velice malé a hledá pro svou situaci pochopení v rodině a u přátel. Varuje však před příliš velkým porozuměním, které může působit ambivalentně tím, že jedince až příliš utěší a on pak bude obtížně chápat svou nepříznivou situaci a bude se neoprávněně cítit spokojený.¹⁷⁸

Opora životního partnera a rodiny, která je někdy vnímána jako opora emoční, je stejně důležitá jako sociální opora, protože se dle Buchtové značně podílí na udržení sebeúcty člověka v době ztráty práce.¹⁷⁹ Podpory a opory (dle Vágnerové, jí je nejčastěji, tedy v 67,7 % životní partner¹⁸⁰, méně často pak děti, následně přátelé a další příbuzní^{181, 182}), které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny i širší rodiny ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává dle Mareše většinou pozitivní roli. Silná podpora bývá poskytována zejména ze strany rodiny ženy, a to v oblasti finanční, každodenních krizích, ve styku s úřady, v péči o děti apod.

Nezaměstnanost však může vytvářet tak masivní krizové situace, že si s nimi jedinec ani rodina sami nemohou poradit, a stávají se tak nejen klienty sociálního státu, ale i objektem sociální práce.¹⁸³ Nutno podotknout, že přijetí opory ze strany rodiny¹⁸⁴ je o mnoho snazší

¹⁷⁷ Křivohlavý, 1999, s. 114 - 115

¹⁷⁸ Kasl, 1982, s. 453

¹⁷⁹ Buchtová, 2002, s. 107

¹⁸⁰ Vágnerová hovoří o tom, že také pro partnera nezaměstnaného je nastalá situace velice stresující a i on může pociťovat úzkost, strach z budoucnosti a deprese pod vlivem tíživé situace. Mnohdy jsou totiž na něj kladeny větší požadavky, které nejsou ničím kompenzovány. Rodina totiž vykazuje vzhledem k nezaměstnaným členům sníženou toleranci v oblasti jejich chování. Pro partnera je také důležité, jak intenzivně a s jakým výsledkem nezaměstnaný partner hledá nové zaměstnání, jak je ochoten pomáhat v domácnosti (Vágnerová, 2004, s. 746).

¹⁸¹ Vágnerová, 2004, s. 746

¹⁸² Buchtová provedla v roce 1992 výzkum. Stejně, jako Vágnerová, uvádí, že nejčastěji poskytoval duševní oporu životní partner (67,7 %). V dětech nalézalo tuto oporu 13,2 % lidí, u přátel 10,3 % mužů a žen a u příbuzných 8,8 %. Obtížnou životní situaci pomohlo překonat u 38,2 % respondentů rodinné zázemí (ve výpovědích mužů a žen se často opakovalo „člověk potřebuje vědět, že není v této situaci sám, že má někoho, o koho se může opřít“) Rodinní příslušníci se pokusili řešit situaci tím, že se snažili pomáhat s hledáním nového zaměstnání u 20,6 % lidí. Důležité zde bylo také vzájemné pochopení a pocit sounáležitosti od členů rodiny, které vzniklo především ze skutečnosti, že tyto rodinné příslušníci pracovali ve stejné organizaci, ze které byli respondenti propuštěni (Buchtová, 2002, s. 91).

¹⁸³ Mareš, 2002, s. 81

pro matku dětí či mladého člověka, ale může to být velice obtížné pro muže, od kterého se obecně očekává (z hlediska jeho mužské role) zabezpečení rodiny.

Mnohdy se mohou stát pro nezaměstnané oporou jejich dětí. Právě kvůli nim se lidé bez práce snaží se sebou něco dělat, směřovat své chování ve prospěch nalezení zaměstnání atd. Často jim totiž pomůže životní rytmus dětí, který, pokud je dítě již starší, je schopno udržovat více či méně samo a tím pádem, se k němu dospělý po možném krátkém výpadku ze svého vlastního rytmu přidá, nebo pokud je dítě malé, pak je právě potřeba se o jeho pravidelný životní rytmus starat a snažit se o jeho zachování i v náročném období bez zaměstnání.¹⁸⁵ Je možné, že pokud by někteří nezaměstnaní neměli děti, pak by pravděpodobně ve své situaci rezignovali. Dá se říci, že dospělý (především ženy – matky) nalezne smysl a částečnou kompenzaci ztracené práce v jiné hodnotě - ve starání se o děti a snaze o zajištění takového způsobu života, který nezaměstnanost neohrozí nebo ohrozí co nejméně. Dojde tedy k přesměrování hodnot – logoterapie by zde hovořila o dereflexi.¹⁸⁶

Jak naznačuje předešlý text, i přes pozitivní dopad emoční rodinné a sociální opory se ukazuje, že je účinnější vnitřní opora člověka, resp. jeho vnitřní zdroje a aktivní přístup k životním změnám (tedy vlastní schopnost zvládat situace). Buchtová vysvětluje vnitřní nezdolnost člověka, která je pravděpodobně podmíněna geneticky, jako schopnost aktivního přístupu k sobě i ke světu. Z tohoto hlediska jsou pak pro tyto lidi překážky v životě spíše výzvou k nové aktivitě nežli problémem.¹⁸⁷ Souhrnně řečeno jsou vnitřní schopnost odolávat nepříznivé situaci, vnější sociální opora a vnitřní pozitivní životní koncepce výraznými faktory, které zmírňují vliv nezaměstnanosti na zdraví člověka.

¹⁸⁴ Ve výzkumu, který probíhal mezi lety 2006 – 2007, respondenti uváděli jako způsoby pomoci ze strany rodiny: pomoc při hledání zaměstnání, pomoc při předávání informací o zaměstnání, přímluva u potencionálního zaměstnavatele, hlídání dětí při ucházení se o práci, psychickou, finanční a hmotnou podporu (Hora, 2008, s. 121).

¹⁸⁵ Rodiče se často snaží, aby se finanční omezení spojené s nezaměstnaností, netýkalo dětí a často proto mohou být ochotni omezit i svou spotřebu.

¹⁸⁶ V případě, že by k dereflexi nedošlo, nastala by patologická deflexe. Vlivem ztráty zaměstnání a neustálého snažení se o získání nové práce ve formě hyperintence vyznačující se až patologickou honbou za novým pracovním místem, by dle logoterapie byl právě pro urputné snažení se cíl v nedohlednu a mohlo by se paradoxně zdát, že sám od sebe uniká. Nezaměstnaný by pak nemohl dosáhnout vytoužené hodnoty v podobě zaměstnání a došlo by právě k výše zmíněné patologické deflexi, kdy by nezaměstnaný pociťoval např. úzkost smutek, beznadě, frustraci nabývající až existenciální formy, která je spojena s nemožností nalézt smysl života. Z tohoto hlediska se zde dá hovořit o strategii dereflexe, která je za určitých okolností, zejména počátečních fází nezaměstnanosti, účinná a má svou významnou léčebnou funkci pro člověka bez práce. Dle našeho názoru je však strategii dočasnou, již je možné použít než dojde k znovunalezení zaměstnání.

¹⁸⁷ Buchtová, 2002, s. 108

4.7 Vliv nezaměstnanosti na další sociální vztahy

Sociální vztahy jsou pro člověka velice důležité. Vztah k druhému člověku je potřeba brát odpovědně, protože svým chováním ve vztahu k druhému vytváříme určitou hodnotu mravní, sociální a lidskou. Osobní život člověka, jeho zkušenosti a prožitky v osobním životě, v osobních vztazích jsou velice složité. Ve vztazích k druhým lidem je možné pociťovat pohodu či naopak nesoulad, což je určeno sympatiemi a antipatiemi, které vůči druhým máme. Někteří lidé se nám mohou jevit blízcí svými zájmy či zájmem nebo přátelským postojem k nám. Potom k nim snadněji nacházíme cestu a mezi námi se vytvoří určitý stupeň náklonnosti. Vzájemně jsme si tedy sympatičtí a mnohdy ani sami neumíme tuto skutečnost zdůvodnit, stejně jako nevíme, proč nám je jeden člověk sympatický a druhý méně či zcela nesympatický.

Dalo by se říci, že v podstatě všechny lidi, které potkáme (ve společnosti, na pracovišti atd.) hodnotíme a posuzujeme podle toho, jaký na nás udělali dojem, čím nás zaujali. Vzbudit pozornost a zájem u druhého lze různým způsobem, např. tvářím, oblečením, myšlením, způsobem vystupování atd.

Ve výzkumu, který vykonal Řezníček a Sirovátka¹⁸⁸, bylo zjištěno, že většinou mimo rodinu se u respondentů neobjevovali příliš rozsáhlé nápomocné kontakty v jejich nezaměstnanosti, ale také již v době, kdy byli ještě zaměstnaní. Mnohé z těchto kontaktů se ztrátou zaměstnání oslabily nebo i skončily. Pozitivní byla skutečnost, že je zvláště mladší respondenti byli schopni nahradit. Převážná většina respondentů se musela spolehnout na sebe, na svou vlastní rodinu nebo na příbuzné. Konkrétně 56 % respondentů uvedlo jako zdroj pomoci příbuzné, 14 % přátele, 5 % sousedy a 9 % nemá nikoho, zbytek na otázku neodpověděl. Nejčastěji respondentům byla nabídnuta finanční pomoc (43 %). U 12 % se jednalo o „celkovou“ pomoc, v 8 % o psychickou podporu a pomoc s prací v domácnosti uvedlo 5 %. Bylo velice zajímavé, že formální institucionální pomoc mezi dotázanými téměř nezazněla. Je možné se domnívat, že příčinou může být pojetí této pomoci jako samozřejmé. V kategorii jiná pomoc respondenti uváděli přivýdělek v šedé ekonomice (4 %). Dá se říci, že v podstatě nikdo neuvedl jako osobu, na kterou se obrací o pomoc, svého bývalého spolupracovníka. Lidé zde často obtížně snášejí ztrátu statusu a stahují se dobrovolně

¹⁸⁸ Výzkum byl proveden v roce 1994 na základě polostrukturovaného dotazování a hloubkových rozhovorů ve „třech lokálních pracovních trzích Brno – dále „Velkoměsto“, okres Vyškov – dále „Venkov“ a město Karviná – dále „Hornické město“. Možnosti zobecnění se s ohledem na výběr lokálních trhů práce i vzorku respondentů neopírají o výběr nezaměstnaných reprezentativní pro Českou republiku jako pro celek“ (Řezníček, Sirovátka, 1994, s. 21 – 22).

do sociální izolace.¹⁸⁹ Nezaměstnaní tedy uváděli pomoc konkretizovanou a pomoc celkovou. Nejvíce celkové pomoci poskytují nezaměstnaným jejich příbuzní (včetně jejich rodiny). Nezaměstnaní, kteří nemají partnery, se relativně častěji obracejí na příbuzné a přátele než ucelené rodiny nezaměstnaných. Ženy více vyhledávají pomoc u příbuzných a muži o ni častěji žádají přátele a známé, na které se také častěji obrací svobodní. Druhou nejvstřícnější skupinou po příbuzných, na které se nezaměstnaní obrací, jsou sousedé. Až za nimi pak následují přátelé, známí a ostatní.¹⁹⁰

4.7.1 Vliv nezaměstnanosti na vztahy s přáteli

Přátelství je termín, který má specifické rysy. Přitelem označujeme člověka na základě mnoha faktorů. Allan pojímá přátelství jako soukromý vztah mezi jedinci, který je dobrovolný, symetrický a aktéři v něm vystupují takoví, jací jsou.¹⁹¹ Mezi další představitele, kteří definují přátelství, patří Vágnerová. Pojímá je jako „neformální symetrický vztah, charakteristický osobní volbou při jeho navázání i udržování. Je to vztah intimní¹⁹², spojený se sdílením prožitků, názorů a aktivit.“¹⁹³ Na rozdíl od partnerských vztahů se vyznačuje větší stabilitou a menší zranitelností. Bývá také trvanlivější a spolehlivější. Prostřednictvím tohoto vztahu lze uspokojovat potřeba nových podnětů a zkušeností odlišných od těch, jež člověk získává v rodině či v zaměstnání.

Přátelství má pozitivní vliv na osobnostní rozvoj, který stimuluje a uspokojuje různé psychické potřeby. Prostřednictvím přátelského vztahu lze získat informace o správnosti vlastního směřování prostřednictvím shody názorů a postojů. Může být i zdrojem potvrzení vlastní hodnoty. Pokud člověk z nějakého důvodu ztrácí přátele, tímto důvodem může být i nezaměstnanost, může mít pocit, že jako člověk nemá žádnou cenu. Přátelství je také zdrojem potvrzení sociální přijatelnosti dospělého člověka, umožňuje posilovat sebeúctu a koriguje jeho sebepojetí.

Jak již bylo uvedeno výše, dle výzkumu, který provedl Řezníček a Sirovátka, bylo zjištěno, že po ztrátě zaměstnání se výrazně snižují sociální kontakty lidí. Přátele, jako zdroj pomoci

¹⁸⁹ Velice zdařile ztrátu statusu a stáhnutí do sociální izolace dokumentují následující výpovědi: „Největší problém, no, nechodím ani ven. Hlídám děti, vnučku, zařídil jsem jí salón. Chlapí se vyptávají, ale já je obejdu. A ti mladší, ti mají pořád práci...“ (Muž, ženatý, 45 let, vyučený důlní technik, vyřazený do dolu pro prašnou expozici, potíže se srdcem, očekává potvrzení změněné pracovní schopnosti). „Hlavně se stýkám s otcem a se sestrou, trochu něco udělám otcovi na zahrádce, jinak se každý na mě dívá jak na parazita, nechodím na šachtu, nikam.“ (Muž, svobodný, 38 let, vyřazený horník, bezdětný.)

¹⁹⁰ Řezníček, Sirovátka, 1994, s. 55 - 58

¹⁹¹ Allan, 1979, s. 98

¹⁹² Míra intimity a intenzita vzájemné emoční vazby se může v průběhu času měnit vzhledem k odlišnosti aktuálních životních fází (manželství a rodičovství) či rozdílům v osobnostním vývoji.

¹⁹³ Vágnerová, 2007, s. 61

v době nezaměstnanosti uvedlo 14 % respondentů. Muži častěji než ženy žádají o pomoc přátele a známé. Na ně se také obracejí častěji svobodní.¹⁹⁴ Dle výzkumu, který vykonala Vágnerová,¹⁹⁵ se přátelé z hlediska četnosti poskytování podpory a opory nezaměstnaným umístili na třetím - předposledním místě.¹⁹⁶ Buchtová, která uskutečnila podobný výzkum¹⁹⁷ zjistila v podstatě stejnou skutečnost, co se týče umístění. Z celkového počtu respondentů získalo od přátel duševní oporu 10,3 % mužů a žen.¹⁹⁸

Ve výzkumu Hory někteří nezaměstnaní označovali sami sebe za samotáře, kteří nemají žádné přátele a stýkají se jen s rodinou, či že o žádné sociální kontakty nestojí a nejsou společenskými typy. Byli to většinou starší respondenti. Někteří byli orientováni na rodinu, děti a vnoučata.¹⁹⁹ Tato kategorie byla poměrně malá. Většina respondentů naopak uváděla, že má dostatek přátel a že se jejich vztahy s okolím proti předchozímu období nezměnily. Ukázalo se také, že v řadě případů jsou obdobně jako rodina pro nezaměstnané také přátelé zdrojem psychické i další podpory. Někteří nezaměstnaní zdůvodňovali, proč se jejich vztahy s přáteli a známými kvůli nezaměstnanosti nezměnily. Hovořili zde o tom, že v jejich případě širší okolí nezaměstnanost bere jako normální věc, protože v jejich regionu nebo v jejich skupině je nezaměstnanost běžná, považují to za normální. Dalším zdůvodněním byla skutečnost, že přátelé byli či jsou nezaměstnaní.²⁰⁰ Na základě tohoto výzkumu se lze domnívat, že se nezaměstnanost postupně stává ve společnosti běžnou věcí. Nutno však podotknout, že je zde určitý intervenující faktor a to fakt, že část rozhovorů byla uskutečňována v regionech s nejvyšší nezaměstnaností v České republice, což může hrát ve výpovědích respondentů podstatnou roli. Hora dále uvádí, že ačkoliv jeho výzkum²⁰¹ ukázal ve většině případů na stejné vztahy mezi nezaměstnanými a okolím jak před, tak po ztrátě zaměstnání, několik respondentů hovořilo o úbytku sociálních kontaktů. Důvody byly jednak situační, dále přátelé ztratili o nezaměstnaného zájem a nezaměstnaný si to

¹⁹⁴ Řezníček, Sirovátka, 1994, s. 55

¹⁹⁵ více viz podkapitola 4.6.1.4 Pomoc nezaměstnanému ze strany rodiny, s. 62

¹⁹⁶ Vágnerová, 2004, s. 746

¹⁹⁷ více viz podkapitola 4.6.1.4 Pomoc nezaměstnanému ze strany rodiny, poznámka pod čarou č. 182, s. 62

¹⁹⁸ Buchtová, 2002, s. 91

¹⁹⁹ Kategorie respondentů, která nemá přátele, je zastoupena příkladem této výpovědi (Tyto i následující uvedené citace odpovědí respondentů v textu týkající se výzkumu Hory, jsou uvedeny přesně tak, jak je autor prezentuje, tedy bez oprav gramatických chyb a tudíž stejným způsobem, jak je respondenti uváděli.): *Respondent*: „No takhle, jako přátele moc nemám. Já mám spíš jenom rodinu. Já jako kamarády, známý nebo to nemám, já se s nikým se jako nenavštěvuju – to kdysi bylo. Teď je tam mladá, teď už jako tak jenom děti, tady nikde nikdo. Maximálně tak v té práci známi nebo ty spolupracovnice, a to bylo všechno. A je všechno. Takže já nemám.“ *Tazatel*: „A třeba máte nějaké sousedy?“ *Respondent*: „Máme sousedy, ale s těma se jako nestýkáme, nebavíme.“

²⁰⁰ Hora, 2008, s. 158 - 159

²⁰¹ o výzkumu více viz pozn. pod čarou č. 169, s. 60

rovněž způsoboval sám svým chováním.²⁰² Ukázalo se, že ztráta či snížená intenzita sociálních kontaktů může být spojena s pocity studu u nezaměstnaných a s finančními omezeními zabraňujícími věnovat se nákladnějším společným aktivitám nebo se tak často navštěvovat. Dále někteří nezaměstnaní uváděli, že ztrátou zaměstnání přestali být pro některé ze svých bývalých známých či přátel zajímaví.^{203, 204}

4.7.2 Vliv nezaměstnanosti na vztahy s bývalými kolegy na pracovišti

Pracoviště a pracovní prostředí je místem, kde lidé tráví velkou část svého života. Proto je důležité, jaké pracovní a osobní vztahy se zde vytvářejí. Není rozhodně vhodné tvářit se na vztahy v práci, jako kdyby neexistovaly. Vztahy v práci se realizují na bázi sociální interakce a to v rovině formální, kam patří lidé, kteří jsou sdruženi nad určitými pracovními úkoly,²⁰⁵ např. opravárenská dílna a v rovině neformální, která zahrnuje spontánní interakce mezi spolupracovníky téhož pracoviště a mezi zaměstnanci téže organizace.

Vztahy na pracovišti se odlišují od vztahů pracovních. Tyto oblasti se však mohou prolínat a to tak, že formální pracovní vztahy jsou spojeny se vztahy neformálními, např. přátelství mezi spolupracovníky. Vztahy na pracovišti jako pojem má širší význam. Zahrnuje totiž dle Nakonečného vztahy formální, např. nadřízený – podřízený, i neformální, například mezi přáteli. Vztahy mezi zaměstnanci²⁰⁶ mohou být povrchnější, méně odměňující a konfliktnější

²⁰² Příkladem úbytku sociálních kontaktů s přáteli vlivem chování nezaměstnaného je tato výpověď: „I když jako prostě na mým soukromí, na vztazích jako k přátelům, no to jsme to – jako stáhla jsem se. Protože mně bylo trapný říkat: jsem nezaměstnaná, jo. Že jako opravdu jako se to omezilo úplně na ty nejbližší a s kterým a teda, kterým se můžu svěřit, nebo kterým to nepřipadá divný, ale jako, jako co jsem měla širokou plejádu známých všelijakých, tak jako celkem opadlo všechno to, protože i dneska jako se cítím trapně, protože já teda mám maturitu a dělám prodavačku teď, protože jsem nic jiného nesehnala – byla jsem ráda, že jsem sehnala to, a i to mně jako připadá takový... ponížující, no.“

²⁰³ Příkladem finančního omezení, které způsobilo, že se nezaměstnaní nemohli věnovat společným aktivitám s přáteli vyjadřuje, např. výpověď: „Ztratila jsem i dost přátel, protože třeba bylo – přijďte k nám na chalupu na grilování a my jsme nemohli přijet. My jsme nemohli koupit ani to kilo masa, abychom se zúčastnili, protože nám na to nezbývalo, takže jsme se přestali takhle často stýkat. Protože na to nemáme jako, no.“ Další příklad vyjadřuje odvrácení se přátel od nezaměstnaných: „Bylo to lepší, protože třeba manžel dřív pracoval v zahraničí a to vlastně jsme poznali, když přijel ze zahraničí, tak jsme měli nejvíc kamarádů, že. Protože byly peníze. Teď už si nemůžu dovolit prezenty a nemůžu takový ty schůzky, jak bývaly, tak prostě vám dají najevo, že prostě nemusíte mezi ně chodit.“ Obdobně je tomu u následující ukázky: „To vůbec. Jako to by člověk musel opravdu mít dost peněz, aby jo si toho lidi všimli. Jak jste bez peněz nebo nemáte práci, lidi dávají ruce pryč a když potřebujete, nebo když jste opravdu v tom největším srabu, tak se každému od vás odtáhne, no.“

²⁰⁴ Hora, 2008, s. 160 - 161

²⁰⁵ Téměř vždy jedinec vykonává svou práci v součinnosti, ve spolupráci s dalšími lidmi, se svými spolupracovníky ve vzájemných, více či méně kladných vztazích. Na pozadí těchto vztahů reaguje na situace nejen v pracovním prostředí, ale i ve svých osobních vztazích. To, jaký vztah má ke spolupracovníkům a jaké postoje zastává, určuje, jaký vztah má sám k sobě (Mayerová, Růžička, 1999, s. 92).

²⁰⁶ Vztahy ke spolupracovníkům a mezilidský kontakt na pracovišti celkově, může odrážet mezilidské vazby v osobním životě. Je nutné si uvědomit, že lidé většinou navazují kontakt s druhými podle vlastních životních zkušeností. Na jednání druhých různí lidé reagují různě. Do jisté míry to závisí na tom, jakou představu o světě a druhých lidech v dětství přijali, resp. jak jim byl svět prostřednictvím jejich blízkých interpretován a zprostředkováván v rámci socializace. Podle mínění, které o druhých lidech mají, se různým způsobem angažují ve vztazích a aktivitách s nimi. Mínění, soudy o druhých a postoje k nim, ale i způsob přístupu je možné

než vztahy k přátelům či k rodině. Neplatí to však vždy, protože mohou rovněž existovat pracovní týmy s hlubokými přátelskými vztahy mezi jejich členy.²⁰⁷

Jak již bylo uvedeno výše v kapitole, ve výzkumu, který prováděl Řezníček a Sirovátka, prakticky nikdo z nezaměstnaných neuváděl mezi osobami, na které se obrací o pomoc, své bývalé spolupracovníky.²⁰⁸ Respondenti bohužel svá tvrzení nezdůvodňovali, a proto se lze o důvodech pouze dohadovat. Úbytek sociálních kontaktů mezi nezaměstnanými a bývalými spolupracovníky zjistili Clasen, Gould a Vincent. Zde již důvody byly zjišťovány. Jednalo se o finanční prostředky, ztrátu společných zájmů a určité stigma nezaměstnaných.²⁰⁹ Podobné důvody uvádí Mareš, který je přesvědčen, že v oblasti kontaktu s bývalými kolegy nezaměstnaní v řadě případů vypadávají ze sociálních kontaktů svou pouhou nepřítomností. Pokles zájmu o udržování těchto kontaktů pak klesá proto, že mizí prostor společných životních zkušeností, a také proto, že se nezaměstnaní cítí před bývalými kolegy stigmatizováni.²¹⁰ Nezaměstnaní se však mohou v některých situacích cítit vyloučení ze světa pracujících, např. i proto, že jim chybí společná témata k hovoru. Dle Snela a Staringa se nezaměstnaní mohou cítit dokonce kontaktem se zaměstnanými lidmi ohroženi. Může jim totiž připomínat jejich vlastní selhání.²¹¹

Ve svém výzkumu²¹² Hora uvádí, že ač by se daly očekávat ve vztazích s kolegy výrazné změny, někteří nezaměstnaní uvádějí, že s nimi neztratili kontakt ani po ztrátě zaměstnání a občas se setkávají. Ve všech případech mimo jediného se přitom jedná o ženy. Někteří z těchto respondentů však uváděli, že „již to není ono“, protože se dříve vídávali denně, více i mimo zaměstnání a měli spolu bližší vztahy atd. I u těchto nezaměstnaných dochází částečně k omezení kontaktů s bývalými pracovními kolegy. Někteří nezaměstnaní také uvedli, že z bývalých kolegů se setkávají pouze s jedním či se dvěma, kteří jim byli již dříve nejbližší.²¹³ Autor pak své výsledky shrnuje takto: „Ztráta každodenního kontaktu pochopitelně vede

v průběhu života měnit. Tyto změny ovlivňují to, jak na nás působí projevy druhých, jak se dovedeme vyrovnat s různými životními zklamáními i se zklamáními v pracovním prostředí a jak se vůči ostatním chováme a jak jednáme s lidmi, kteří nás obklopují (pozn. I. B.).

²⁰⁷ Nakonečný, 2005, s. 101 - 102

²⁰⁸ Řezníček, Sirovátka, 1994, s. 55

²⁰⁹ Clasen, Gould, Vincent, 1998, s. 206 - 207

²¹⁰ Mareš, 2002, s. 82

²¹¹ Snel, Staring, 2001, s. 11

²¹² více viz pozn. pod čarou č. 169, s. 60

²¹³ Změnu v kvalitě vztahů jsou zachyceny v následujících výpovědích nezaměstnaných respondentek: „Chodila jsem do bývalé práce, protože tam ještě byly zbytky, protože tam propouštěli postupně, to se likvidovalo. No tak tam jsme chodili, scházely jsme se s holkama, kdo co už našel, kde, k nějakým jiným známým. Ale to je zas úplně něco jiného, to je něco jiného, než když jste v práci a máte takovou zase jinou zodpovědnost, jiný kolektiv, jo, pracovní.“ „No, jako, můžu akorát tak říct, no třeba takový některý děvčata, s kterými jsem pracovala, tak se trochu jako obrátily zády, jo, to jako můžu říct, nebo už jsme se tak nenavštěvovaly nebo tak nějak a taky není čas, dneska je taková uspěchaná doba, že každému prostě se honí za svým, že jo, co si budeme povídat.“

k určitému omezení vztahů nezaměstnaných a jejich bývalých kolegů. V několika případech, kdy došlo k relativně nejmenšímu omezení vzájemných vztahů díky nezaměstnanosti, se jednalo o situace, kdy vztahy mezi pracovními kolegy(němi) byly nejen pracovní, ale zároveň osobně přátelské. To také vysvětluje, proč se v některých případech nezaměstnaní setkávají pouze s jedním ze svých bývalých pracovních kolegů nebo proč v některých případech ztrátu těchto kontaktů nijak výrazně nepocítují či ani nechápou, proč by je měli udržovat.²¹⁴

Souhrnně lze říci, že pokud se snižují sociální kontakty nezaměstnaných, a to jak s rodinou, tak s přáteli či bývalými spolupracovníky, dochází k omezení jejich společenského života. Vše pak může spět k sociální izolaci.

4.7.3 Vliv nezaměstnanosti na sociální izolaci

Ztráta zaměstnání vede často k sociální izolaci, a to v dvojím smyslu. Tento smysl lze spatřit jednak v tom, že ztracené zaměstnání je významným zdrojem ztracených sociálních kontaktů a jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, které s ním nesouvisejí přímo. Problémem je, že nelze tyto širší kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí (v rodině, sousedství).²¹⁵

V průběhu nezaměstnanosti, jak uvádí Mareš, většina studií²¹⁶ došla k závěru, že se snižuje frekvence sociálních styků ve vztahu k širšímu okolí a uvnitř širších i nukleárních rodin. Nezaměstnaní většinou vypadávají ze sociálních kontaktů svou prostou fyzickou nepřítomností. Týká se to zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti. Lidé se většinou po ztrátě zaměstnání vyhýbají nejen těm, kteří jsou zaměstnaní, ale i kontaktu s ostatními nezaměstnanými, protože je to pro ně depresivní. Jedinci a rodiny se do tohoto typu izolace dostávají postupně. Je to spojeno s rostoucím prodlužováním období nezaměstnanosti, kdy sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií.²¹⁷

Sociální izolaci nezaměstnaných lze chápat nejen jako faktické fyzické osamocení individuí nebo rodin, ale především jako izolaci od majoritní (zaměstnané) populace. K izolaci od majoritní populace však může docházet i při rozvinutém společenském životě nezaměstnaných osob, právě je-li omezen na stejně „postižené“ prostředí. Tento problém je zesilován v místech s hromadnou nezaměstnaností.

²¹⁴ Hora, 2008, s. 156 - 157

²¹⁵ Je to obdobné jako fakt nemožnosti nahradit práci v zaměstnání volným časem.

²¹⁶ O sociální izolaci nezaměstnaného hovoří studie, které byly vytvořeny již ve 30. letech 20. století, např. ve vesnici Marienthalu (viz pozn. pod čarou č. 120, s. 45), dále o ní zjistili informace: Kirchler, 1993, s. 50; Řezáč a Sirovátka v r. 1994 (více viz kapitola 4.7 Vliv nezaměstnanosti na další sociální vztahy, s. 64) atd.

²¹⁷ Mareš, 2002, s. 82

Sociální izolace závisí také na věku nezaměstnaných. Mají k ní tendenci spíše starší lidé, než mladí nezaměstnaní. Mladí lidé jsou totiž často součástí určitých vrstevnických sociálních sítí, mezi něž mohou patřit i party (objevuje se zde vzájemná solidarita při kriminálních činnostech a vandalství).

Závěr:

Nezaměstnanost zásadním způsobem ovlivňuje sociální oblast člověka, který se ocitne bez práce. Obsahuje v sobě mnoho oblastí, z nichž některé zde již byly nastíněny. O vlivu nezaměstnanosti na životní úroveň se takřka nedá pochybovat. Čím trvá nezaměstnanost déle, tím více dochází k její změně, a to k horšímu. Velice silně je poznamenána životní úroveň málo kvalifikovaných či dokonce nekvalifikovaných pracovníků, kteří jsou většinou vlivem svého nedostatečného vzdělání odsunuti na sekundární trh práce, mají vzhledem k charakteru tohoto trhu velice nízkou pravděpodobnost znovu nalézt lépe placené zaměstnání. Čím je tedy vzdělání jedince nižší, tím více je ohrožen nezaměstnaností. Čím více je jedinec ohrožen nezaměstnaností, tím se zvyšuje pravděpodobnost, že o své zaměstnání skutečně přijde. Pokud o své zaměstnání přijde nekvalifikovaný pracovník, jeho šance na znovunalezení zaměstnání je velice omezená. Čím menší šanci má na znovunalezení zaměstnání, tím déle se vyskytuje mimo pracovní proces. Čím déle se zdržuje mimo pracovní proces, tím obtížněji se stává zaměstnavatelným a to nejen pro svůj způsob chování. Čím obtížněji se stává zaměstnatelným, tím hůře nalézá zaměstnání. Čím hůře nalézá zaměstnání, tím má tato situace větší vliv na životní úroveň. Čím více se snižuje životní úroveň, tím více dochází k celkovému úpadku způsobu života nezaměstnaného, jež mění jeho chování a jednání, mající vliv nejen na rodinu, ale i na ostatní oblasti bio – psycho – sociální a on pomalu upadá do chudoby a nouze. S tím souvisí rovněž ztráta naděje na znovunalezení zaměstnání a vznik apatie, kdy si člověk již práci nehledá, rezignoval a zcela přijal status nezaměstnaného, jež ho vylučuje z účasti na společenském životě, což jej značně stigmatizuje a společnost se na něj většinou dívá skrz prsty. Je tedy zřejmé, že déle trvající nezaměstnanost, která s sebou přináší rozsáhlé změny a problémy, může vést až do naprosté pasivity člověka, a to v konečném důsledku nejen v oblasti hledání zaměstnání, ale i v sociálních činnostech a aktivitách uvnitř i vně rodiny. Celý výše popsany proces lze přirovnat k situaci, kdy se člověk ocitne ve spirále, z níž je velice problematické se vzhledem ke složitým a vzájemně provázaným aspektům dostat nejen do vyšších pater, ale také ven.

Rodina tvoří pro nezaměstnané výraznou psychickou oporu v době ztráty zaměstnání. Je pro ně zdrojem psychické vyrovnanosti. Proto se nezaměstnaní na ni obrací nejčastěji. Stav

bez zaměstnání ovlivňuje pozitivně i negativně vztahy v rodině. Vztahy mezi partnery se dle výzkumů mohou zhoršovat i zlepšovat. Výsledky z výzkumů hovořících o zhoršení však převažují. Nejčastější příčinou zhoršení se stává špatná finanční situace. Negativní vliv má rovněž stres, který působí nejen na nezaměstnané, ale i na členy rodiny. Nezaměstnanost má také vliv na větší rozvodovost. V době zvýšené nezaměstnanosti je tedy rodina velice nestabilní a snadno dochází k jejímu zániku, což nemá rozhodně dobrý vliv na děti a jejich další vývoj.

Děti mohou nést nezaměstnanost rodičů velice těžce. Zásadně může ovlivňovat nejen jejich zdravotní stránku (snižují se prostředky), ale především jejich vztah k ostatním dětem. Nemohou si totiž dovolit koupit takové statky a služby, jako děti zaměstnaných rodičů. Tato omezená spotřeba je vyřazuje ze skupin vrstevníků a obdobně jako jejich rodičům, i jim přiděluje negativní stigma. Nezaměstnanost rodičů není vhodná pro pracovní motivaci dětí, které mohou získat dojem, že není potřeba pracovat a tudíž se ani snažit získat vyšší kvalifikaci, když se člověk nakonec stane stejně nezaměstnaným. Pokud tento pocit u dětí přetrvává a rodiče jej svým chováním podporují, vytváří se zde zárodek budoucího problému v podobě vzrůstajícího počtu nezaměstnaných. V případě, že jsou rodiče uvědoměli, pak prostřednictvím komunikace s dětmi a svým jednáním či strategiemi, které používají, mohou onomu budoucímu problému nejen zabránit, ale také upevnit vztahy s dětmi. Důležité je nevzdávat se a ukázat optimistický a aktivní postoj k hledání zaměstnání a vše dítěti správně vysvětlit. V případě starších dětí, které jsou již samostatní a na rodičích nezávislí, jsou to právě oni, kteří mohou své rodiče povzbudit.

V oblasti širší rodiny se situace nejeví tak jednoznačně. Lze se domnívat, že zde především záleží na vztazích z doby před ztrátou zaměstnání. Proto se někteří nezaměstnaní svých příbuzných straní a jiným se vzájemné vztahy mohou zlepšit či na ně vliv nezaměstnanost nemá.

Ve vztazích nezaměstnaných a jejich přátel dochází většinou ke změnám v negativním smyslu slova. Záleží však na situaci a rovněž na oblasti, kde se nezaměstnanost vyskytuje. Pokud se jedná o oblast, kde je nezaměstnan, např. každý druhý, vztahy mezi nezaměstnanými a jejich přáteli se většinou pravděpodobně nezmění, protože stav bez práce zde může být pojímán jako stav normální. Negativní dopad má však nezaměstnanost na vztahy s kolegy. Dochází zde většinou k jejich přerušení.

5. Důsledky nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví

Nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Je zdrojem frustrací s vážným dopadem na tělesné a duševní zdraví. Znamená i ztrátu sociálního statusu, prestiže, která je spojována s určitými osobními charakteristikami a dispozicemi. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry, k nejistotě a strachu z budoucnosti. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví²¹⁸ jedinců. Výsledky některých průzkumů naznačují, že se změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému a rovněž míra psychických onemocnění a potíží.

Ztráta zaměstnání může vyvolat psychické a somatické, tedy psychosomatické reakce. Je to určitá reakce na zátěž nebo pokus o její zvládnutí.

5.1 Změny ve fyzickém zdraví

V současnosti sociální stát kryje životní minimum, a proto jsou důsledky nezaměstnanosti pro fyzické zdraví nezaměstnaných a členů jejich rodin méně nepříznivé než v minulosti. Navíc došlo k přesunu nemocí spojených s nedostatečnou výživou k výskytu nemocí spojených se stresem – psychosomaticky podmíněné potíže.²¹⁹

Podle dnešních názorů má problém mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím, jak uvádí Mareš, společného jmenovatele – stres²²⁰, který útočí na imunitní systém a kardiovaskulární

²¹⁸ Zdraví je definováno podle Světové zdravotnické organizace jako stav úplné fyzické, psychické a sociální pohody. Dle Potůčka tak představuje multidimenzionální kategorii, jež má svůj rozměr biologický (fyzilogické hledisko stavu a interaktivní funkční schopnosti buněk, tkání, orgánů), psychologický (subjektivní psychické vnímání biologického stavu a vztahů s prostředím) a sociální (schopnost sociálně se uplatnit v daném prostředí). Tyto tři komponenty se současně specificky uplatňují. Jejich váha je však v určitých souvislostech různá (Potůček a kol., 2002, s. 204).

²¹⁹ O psychosomatických potížích hovoří také Kirchler. Mezi jím uváděné psychosomatické onemocnění patří: srdeční choroby, žaludeční vředy, kloubní revmatismus (Kirchler, 1993, s. 50). Životní zátěže a události obvykle nazývané stresem, se většina lidí v průběhu svého života naučí zvládat prostřednictvím mechanismů. Problémem však je, když někteří lidé tyto mechanismy zvládání stresu a vyrovnávání se s ním nezískali. Mohou potom na zvýšenou zátěž prostředí reagovat tělesnými příznaky. Tyto tělesné obtíže nemají somatický podklad. Postižený může trávit dlouhý čas tím, že hovoří o svých obtížích a může opakovaně hledat pomoc. Jedná se zde o somatizaci. Právě ta je přítomna u somatoformních poruch neboli psychosomatických potíží. V somatizaci, jak uvádí Boleloucký, jedinec sděluje své psychologické problémy tělesnými příznaky. Jedná se o nevědomý mechanismus. Omylem je domnívat se, že jde o simulaci. V pozadí však může být sekundární cíl, zisk z onemocnění, např. zvýšená pozornost od druhých, manipulace druhými. Somatickými potížemi se mohou projevit také psychogenní (neurotické) poruchy, afektivní poruchy (deprese), ale i některé poruchy psychotické (Boleloucký in: Buchtová a kol., 2002, s. 142).

²²⁰ Mezi potíže spojené se stresem ze ztráty zaměstnání patří dle Bolelouckého bolesti hlavy, zvýšená únava a to i při minimální či žádné aktivitě, poruchy spánku, zažívací potíže a zvýšený krevní tlak. Somatickými potížemi se může projevovat, např. neurotická porucha, deprese. Psychosociální faktory ovlivňují vznik či průběh cukrovky, vysoký krevní tlak, astma, vředovou chorobu žaludku a dvanáctníku, kožní choroby (Boleloucký, in: Buchtová a kol., 2002, s. 145).

system člověka. Ke stresu, jež doprovází ztrátu zaměstnání, se přidávají doprovodné faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu²²¹, léků a drog, gamblerství. Patologické hráčství je pokusem o únik, dosažením náhradního uspokojení nebo stimulace, která by uvolnila vnitřní psychické napětí.²²² S nezaměstnaností také souvisí vyšší úmrtnost, což prokázaly studie, jež vedli Dean a Whitheadová²²³, Martikain a Valkon.²²⁴

Nezaměstnanost je tedy spojena se zvýšenými zdravotními riziky²²⁵, která se mohou projevit, např. větší potřebou zdravotnických služeb, psychologicky podmíněnými potížemi, větší mortalitou či morbititou. Ačkoliv se může nemoc jevit dle příznaků, které nezaměstnaný udává, nereálná, je potřeba mít na paměti, že on sám tyto příznaky subjektivně vnímá a skutečně prožívá. Právě proto, že jsou tyto příznaky z medicínského aspektu nereálné, jejich kořeny často spočívají v psychických potížích. Není proto vhodné takového člověka nazvat simulantem a pokud udává, např. bolest, hovořit o ní jako o vymyšlené.

5.2 Změny v oblasti psychiky

Mezi duševním zdravím a nezaměstnaností je oboustranný vztah: ztráta zaměstnání zhoršuje psychickou pohodu, někdy dokonce narušuje duševní zdraví, a stejně tak platí, že psychické potíže mohou být ve vztahu k profesi rizikovým faktorem. Člověk duševně nemocný ztratí práci snadněji. Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je často tím větší, čím jsou motivy k práci u jedince silnější.

Už Warr identifikoval způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví.²²⁶ Bolla-Mládková zastává názor, že krátkodobá nezaměstnanost (4 až 6 měsíců) nevyvolává vážné změny v psychice nezaměstnaného. Jinak je tomu u dlouhodobé

²²¹ V porovnání se zaměstnanými vrstevníky jsou to právě mladí nezaměstnaní, kteří zvyšují svoji konzumaci alkoholu. Jsou také častěji kuřáci. Ti mají vyšší riziko stát se nezaměstnanými. Následkem konzumace velkého množství alkoholu a kouření cigaret dochází k zhoršení zdravotního stavu. Lidé se zdravotními problémy hledají hůře nové zaměstnání. Nezaměstnanost má pak vliv na duševní stav i na mortalitu (Boleloucký in: Buchtová a kol., 2002, s. 140).

²²² Mareš, 2002, s. 84

²²³ Zjistili, že nezaměstnanost má přímý vliv na úmrtnost, a že se mentální a fyzické problémy, poruchy a potíže zlepšují, jakmile se člověk vrátí do práce (Dean, Whitheadová, 1993, s. 231).

²²⁴ Ve své studii prokázali, že lidé, kteří byli nezaměstnaní pět let (konkrétně mezi lety 1987 – 1992) měli vyšší úmrtnost, oproti těm, kteří ve zmíněném období pracovali (Martikain, Valkon, 1996, s. 910).

²²⁵ Buchtová uvádí, že následkem ztráty zaměstnání dochází k významnému zhoršení zdravotního stavu ve všech věkových skupinách. Zdravotní stav také závisí na délce nezaměstnanosti (Buchtová, 1998, s. 13).

²²⁶ Nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví: 1. finančními obtížemi, poklesem příjmu a finančních obav; 2. změnou společenského chování, omezením společenských kontaktů a zúžením sociálního prostředí nezaměstnaných; 3. malým prostorem pro rozhodování; 4. nedostatkem příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získáváním nových zkušeností a využitím těch starých; 5. nárůstem ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty); 6. pocitem úzkosti z budoucnosti; 7. redukcí kvality interpersonálních vztahů (Warr, 1998, s. 123).

nezaměstnanosti (nad 6 měsíců), kdy za vážné následky v psychice jedince považuje: strach, poruchy spaní, nervozitu, pocit prázdna a nesmyslnosti i tendence k vývoji deprese.²²⁷

Mezi **nejčastější změny**, k nimž v jednotlivých oblastech psychiky dochází v souvislosti s **nezaměstnaností** jsou:

1. **Změny kognitivních a afektivních procesů.** Velice významné jsou zde rozumové reakce, které zahrnují hodnocení současného stavu, hledání jeho příčin a řešení. Důležitý faktor je kontext jak společenský tak individuální, v němž jedinec svoje propuštění hodnotí. Dle Vágnerové jde, např. o to, zda propuštění znamená více možnost změny, nové šance, nebo je především těžko nahraditelnou ztrátou. Přitom mohou nastupovat různé obranné reakce, např. racionalizace. Nezaměstnaný v jejím průběhu může přisuzovat vinu za své propuštění vnějším nepříznivým okolnostem, které nemohl ovlivnit. Obranné reakce pak mohou zkreslit posuzování reality vnějšího světa, který se může jevit nesrozumitelný a ohrožující. Ztráta zaměstnání také negativně ovlivňuje sebehodnocení, snižuje sebevědomí, sebeúctu a mnohdy vede k pocitům méněcennosti. Nezaměstnaný se domnívá, že už nemá šanci na trhu práce uspět.²²⁸ To, zda je člověk schopen stávající situaci zhodnotit a následně najít řešení, závisí i na flexibilitě uvažování. Toho jsou právě schopni, jak vyjadřuje Vágnerová, jen někteří lidé vybavení potřebnými kompetencemi a sebedůvěrou.²²⁹ Nezaměstnaný může vnímat realitu zkresleně. Svět se mu pak může jevit nesrozumitelný a ohrožující. V souvislosti s tím se mění hodnocení času a budoucí perspektivy. Svou situaci nezaměstnaný člověk také prožívá citově. Jeho pocity dle Vágnerové mohou být impulsem k řešení nebo k obranné reakci. Nezaměstnanost je často prožívána jako ztráta, na niž člověk reaguje depresí, a také jako ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach.²³⁰ „Jde o dva druhy zátěže – aktuální a anticipační stres. Stresorem může být nejen reálná ztráta zaměstnání, ale i strach, že se tak stane nebo že se ani v budoucnu situace nezlepší (jde o tzv. stres z očekávání). Reakcí na ztrátu zaměstnání bývá i zlost a vztek, který může být zaměřen na předpokládaného viníka dané situace. Citové reakce na nezaměstnanost jsou převážně negativní, ale mívají různý charakter a rozdílnou intenzitu. Nezaměstnaný člověk se pod vlivem této zátěže stává emočně labilnějším a zranitelnějším.“²³¹ Citové prožitky umožňují člověku základní hodnocení situace. V případě nezaměstnanosti, která má

²²⁷ Bolla-Mládková, 2002, s. 52

²²⁸ Vágnerová, 1999, s. 400

²²⁹ Vágnerová, 2004, s. 736

²³⁰ Vágnerová, 1999, s. 401

²³¹ Machalová, 1994, s. 29 - 30.

značný vliv na emocionální stav jedince, může docházet ke změně prožívání a tím i k neurotickým potížím.²³² Neurotické potíže byly zjištěny nejen v soudobých výzkumech nezaměstnanosti,²³³ ale i v těch, které doprovázely počátky²³⁴ tohoto zkoumání.

O nezaměstnanosti, resp. o specifickém pohledu na člověka bez zaměstnání, se zmiňuje Frankl, jež na základě psychologického pozorování nezaměstnaných lidí vytvořil pojem neuróza z nezaměstnanosti.²³⁵

²³² Neurotické poruchy se projevují neurotickými potížemi. Typická je zde změna prožívání, ale prostřednictvím narušených emocí se mohou měnit dle Vágnerové rovněž fyziologické reakce, uvažování a chování. „Základem těchto potíží je pocit ohrožení a dysforie (zhoršení emočního ladění spojené s pocity napětí, strachu a úzkosti), které vedou ke vzniku obranných mechanismů.“ (Vágnerová, 1999, s. 201) „Cílem obranných reakcí je obnovení, resp. uchování psychické pohody a rovnováhy. Aktivní obrannou reakcí je útok. Člověk může zaútočit přímo na zdroj ohrožení, nebo se zaměřit na náhradní objekt. Agrese může být obrácena i vůči sobě samému, může se projevit verbálním sebeobvičováním, v krajním případě až suicidálními tendencemi.“ (Tamtéž, s. 37) Únikovou obranou reakcí může být únik faktický či přenesený (popření, potlačení a vytěsnění, fantazie, racionalizace, regrese, identifikace, substituce, rezignace). (více viz Vágnerová, 1999, s. 37 – 40, 201 - 226).

²³³ U čtvrtiny respondentů ve výzkumu z roku 1992, který uskutečnila Buchtová, se objevily neurotické obtíže ve spojení se zvýšenou únavou, nespavostí, úzkostmi, celkovým napětím a vnitřním neklidem. Nejvíce se projevy u respondentů mezi 41 – 50 roky (23,5 %) (Buchtová in: Buchtová a kol., 2002, s. 87). Autorka uskutečnila výzkum rovněž v roce 1999 (Obdobně jako v roce 1992 byla použita metoda řízených rozhovorů se 102 náhodně vybranými nezaměstnanými.), kde zjistila, že více než polovina respondentů (53,9 %) uváděla subjektivní příznaky neurotických obtíží. Tyto příznaky se projevovaly: úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. Častěji se neurotické příznaky vyskytovaly u žen (60,3 %). Psychické problémy spojené s neurotickými potížemi uvádělo 61,7 % respondentů (Buchtová, 2000, s. 24). Jak je vidět, některé neurotické potíže se u nezaměstnaných u obou výzkumů shodovaly. Na neurotičnost nezaměstnaných respondentů se zaměřil rovněž výzkum Čížkové a Vysloužila v roce 1992 (Byl prováděn na Okresním úřadu práce v Olomouci, práce s respondenty probíhala 3 měsíce a vzorek tvořilo 73 osob, z toho bylo 41 mužů a 32 žen ve věku od 18 do 52 let.). V oblasti neurotičnosti muži vykazovali vyšší nervovou stabilitu než ženy. Celkově bylo 27 mužů stabilních a 14 labilních. Žen bylo 17 stabilních a 15 labilních. Z hlediska věku bylo rozložení nervové lability přibližně stejné. Nervovou labilitu vykazovalo 60 % lidí (Čížková, Vysloužil, 1994, s. 13).

²³⁴ Již ve 30. letech 20. století Eisenberg a Lazarsfeld zjistili, že byli nezaměstnaní ve srovnání se zaměstnanými neurotičtější (Eisenberg, Lazarsfeld, 1938, s. 380). Na základě výzkumu, jež vykonal Kasl, se ukázalo, že neurotické potíže nezaměstnaných jsou prvními symptomy a impulsem závažnějších a často chronických onemocnění (Kasl, 1975, s. 113).

²³⁵ Autor zde zdůrazňuje apatii a skutečnost, že nezaměstnanost je živnou půdou pro neurotický vývoj, ale také, že nezaměstnanost může být následkem neurózy. Apatie pak jako vedoucí symptom neurózy z nezaměstnanosti je výsledkem duchovní nenaplněnosti a fyzického stavu člověka. Může se však stát, stejně jako neurotické symptomy obecně, prostředkem k cíli. Nezaměstnanost je neurotikem do neurózy přijata a neurotický zpracována. Může být totiž prostředkem (dokonce vítaným), který zbavuje viny nejen ze selhání v profesi, ale také v ostatních oblastech a v životě jako celku. Je tedy jakýmsi obětím beránkem, na kterého se svádí veškeré problémy a těžkosti. Dokonce mohou být vlastní chyby a způsob chování vnímány jako osudové následky nezaměstnanosti (zkrátka se na ní svaluje všechno možné). Tito lidé se domnívají, že stejně tak jako oni sami od sebe nic nepožadují, neměli by od nich nic chtít ani ostatní. Osud nezaměstnanosti, který přijali, je zbavuje odpovědnosti před sebou samým i před jinými a také za svůj život. Nezaměstnanost je vnímána jako jediný bod, jediný problém, který kdyby nebyl, tak by všechno ostatní fungovalo. Proto lidé často odmítají být jakkoliv aktivní a cokoliv dělat. Jen čekají na magický okamžik, který vše sám vyléčí. Autor upozorňuje na to, že stejně jako každý neurotický symptom je také neuróza z nezaměstnanosti následkem, výrazem a prostředkem, a proto se projevuje jako každá jiná neuróza. Nezaměstnanost není nevyhnutelným osudem, za který ji mají neurotici. Jedinec jí vůbec nemusí podlehnout, záleží na jeho rozhodnutí. Pokud se rozhodne nepodlehnout jí, vyznačuje se aktivitou. Není sice spojena se zaměstnáním, ale je to činnost, která mu dává smysl, např. dobrovolná práce v organizacích atd. Svůj čas tedy tráví smysluplně. Porozuměl tomu, že život může mít smysl, i když není člověk zaměstnán. Neurotický nezaměstnaný se stává apatickým a podléhá neuróze z nezaměstnanosti, na základě přesvědčení, že práce v zaměstnání je jediný smysl života. „Neboť falešná identifikace povolání a životního úkolu, k němuž je člověk povolán, toto ztotožňování musí vést právě k tomu, že nezaměstnaný trpí pocitem neužitečnosti a přebytečnosti.“ Může to být existenciální analýza, jejímž autorem je právě Frankl, která umožní

2. **Změny v uspokojování potřeb.** Mnohé potřeby v nezaměstnanosti nemohou být uspokojovány v plné míře, a proto se mění i motivace. Jedná se zejména o tyto potřeby:

- a) potřeba stimulace: tato potřeba může být závažně frustrována. Jestliže k tomu dojde, nezaměstnaný člověk může trádat nedostatkem podnětů, ochuzením životního programu, ztrátou navyklého stereotypu. Významnou zátěží může být i nuda (jeden z největších psychických problémů, které nezaměstnanost přináší). Každý člověk si vytvoří zafixovaný denní režim, jež je spojen s obvyklým přísunem podnětů. Vágnerová hovoří o tom, že narušení tohoto denního režimu nezaměstnaný člověk prožívá jako ztrátu jistoty, která jej dezorientuje. Často na něj reaguje formálním pokračováním stereotypu, i když už není nutný, např. stále ráno vstává v určitou hodinu a odchází z domova, stejně jako to dělal předtím, vrací se v obvyklou hodinu apod.²³⁶
- b) potřeba aktivity: tato potřeba rovněž v nezaměstnanosti nebývá uspokojována a člověk pak snadno upadá do apatie či nečinnosti. Existuje zde úzká souvislost mezi potřebou aktivity a stimulace. Jakákoliv činnost totiž přináší podněty.
- c) potřeba sociálního kontaktu: profesní role obohacuje sociální zkušenost, přináší nové podněty, umožňuje různé kontakty s lidmi i možnost dosáhnout žádoucího sociálního postavení. Dle Vágnerové si člověk vytváří neformální vztahy i v zaměstnání. Mohou přesahovat roli spolupracovníka. Může zde získat jiné sociální zkušenosti než v rodině. Vlivem ztráty zaměstnání se tyto kontakty ruší, snižuje se možnost sdílení společných zážitků a chybí společné zájmy. Tato skutečnost je právě jedním z důvodů, proč se nezaměstnaní přestávají stýkat s bývalými spolupracovníky. Mezi další patří stud, pocity méněcennosti, nespravedlnost a zklamání.²³⁷
- d) potřeba smysluplného učení: dochází k ní v čase, kdy člověk ztrácí po určité době schopnosti a dovednosti, které nevyužívá. Dochází také k postupnému vyhasínání pracovních návyků, stagnaci osobnosti i jejímu úpadku. Člověk se však také učí, v souvislosti se svou novou situací, strategiím obranného charakteru proti negativní a deprimující zkušenosti.²³⁸

nezaměstnanému najít cestu k jeho vnitřní svobodě i přes jeho sociální osud. Jejím prostřednictvím je možné, aby nezaměstnaný našel odpovědnost sám k sobě a dal tak svému těžkému životu obsah a smysl. To je totiž pro člověka velice důležité stejně jako vědomí, že smysl života nestojí a nepadá s placeným zaměstnáním, protože člověk, který pracuje nemusí vést smysluplný život, ale naopak člověk bez zaměstnání může svému životu smysl dát.

²³⁶ Vágnerová, 2004, s. 737

²³⁷ více viz též podkapitola 4.7.2 Vliv nezaměstnanosti na vztahy s bývalými kolegy na pracovišti, s. 67 - 69.

²³⁸ Vágnerová, 2004, s. 737

- e) potřeba citové jistoty a bezpečí: tato potřeba je rovněž frustrována. Lze souhlasit se Shamsem a Jacksonem, kteří jsou přesvědčeni, že nezaměstnaný člověk má, stejně jako kdokoli v nouzi, větší potřebu citové podpory. Pozitivní a zmírňující vliv může mít dobře fungující a solidární rodina. Obdobně působí i náboženská víra.²³⁹
- f) potřeba seberealizace: zaměstnaný člověk se seberealizuje ve své profesní roli. Nezaměstnanost proto vede ke sníženému uspokojování této potřeby, s níž se pojí dle Vágnerové úbytek sebeúcty.²⁴⁰
- g) potřeba otevřené budoucnosti, naděje: úbytek této potřeby zatěžuje představu o budoucím uplatnění a mnohdy dochází ke ztrátě životní perspektivy.

O deprivaci v uspokojování základních potřeb hovoří v souvislosti s nezaměstnaností také Miklík. Řadí mezi ně: potřebu materiálního zabezpečení, bezpečí (životní jistoty), sociálního postavení, úcty a sebeúcty, seberealizace, pojetí smyslu života a jeho naplnění.²⁴¹ Autoři se shodli v potřebách: bezpečí, seberealizaci, smyslu života.

3. **Změny v chování.** Člověk, který je nezaměstnaný, se obvykle chová jinak než v době, kdy měl určitou profesní roli. Změnila se jeho motivace, jeho aspirační úroveň i vůle. Většinou u něj dojde k úpadku schopnosti plánovat, strukturovat svůj čas²⁴² a uskutečňovat své cíle. Nezaměstnaný ve své aktivitě může polevit nebo zcela rezignovat. Stává se apatickým a bere nezaměstnanost jako osud, s nímž se nedá nic dělat. Tato reakce je častá, jak uvádí Vágnerová, u lidí s nízkým vzděláním a mnoha nepříznivými zkušenostmi. Zejména pak tehdy, pokud jakákoliv snaha jedince najít práci končí neúspěchem, může v souvislosti s touto zkušeností vzniknout stav bezmocnosti. Lze pak mluvit o syndromu naučené bezmocnosti. Tito lidé berou nezaměstnanost jako osud. Pocit zátěže však může nezaměstnaného také aktivizovat. Člověk může být silně, až

²³⁹ Shams, Jackson, 1993, s. 345

²⁴⁰ Vágnerová, 2004, s. 738

²⁴¹ Miklík, 2001, s. 100

²⁴² Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. V pracovním životě totiž slouží volný čas hlavně k zotavení od namáhavé činnosti v pracovním dnu a k nabrání sil pro další pracovní nasazení, v době ztráty práce se mění rozsah i smysl vlastní osobní aktivity ve volném čase. Pro nezaměstnané nastává značný přírůstek volného času, který přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem, neúčelné sledování televize, kriminalita, alkoholismus apod.). Narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý. Některé studie podle Mareše sice poukazují na značnou aktivitu části nezaměstnaných, většina z nich však upozorňuje na to, že obecně rozšířený obraz nezaměstnaných jako osob zabíjejících čas sledováním dětských televizních programů a trávících mnoho času spánkem nebo jen ležením v posteli není bohužel jen výmyslem nepřátelsky naladěné „zaměstnané“ veřejnosti, ale i tvrdou realitou života nezaměstnaných. (Mareš, 2002, s. 78).

akcentovaně motivován ke zlepšení své situace, snaží se za každou cenu najít práci. Do změn chování bezesporu patří také strategie nezaměstnaných.^{243, 244}

Změny v chování nezaměstnaného člověka se pojí a závisí na fázi, ve které se jedinec nachází. Podíváme-li se na nezaměstnanost z hlediska jednotlivých období a v souvislosti s bio-psycho-sociálními problémy, hovoří se dle Bolelouckého o první fázi – do šesti neděl nezaměstnanosti, o druhé fázi – do čtyř měsíců, o třetí fázi – do šesti měsíců, o čtvrté fázi a následně o páté – nad šest měsíců nezaměstnanosti.²⁴⁵ Dochází zde, jak uvádí Vágnerová, k posunům v oblasti optimismus – pesimismus a aktivita – pasivita:

1. Na prvním místě je šok, který bývá bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání, dále následuje neschopnost uvěřit a nakonec vztek z toho, že tomu tak skutečně je. Pocity, které následují, nemusí být jen negativní. Člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, volnost a dostatek času.
2. Druhá fáze se vyznačuje aktivním hledáním nového místa a optimismem nezaměstnaného. V případě, že není zaměstnání nalezeno v krátké době, nebo není naděje na nalezení, postoj nezaměstnaného se mění.
3. Třetí fáze je mezníkem, který je dán mírou pocitu závažnosti situace. Nezaměstnaný člověk zjišťuje, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Dochází k tomu, že prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, cítí napětí, úzkost, depresi a postupně se stává pesimistickým. Časovou hranicí pro tuto nezaměstnanost je šest měsíců.
4. Čtvrtá fáze je adaptací na styl života nezaměstnaného. Nastává tehdy, jestliže nezaměstnaný nemůže najít práci po delší dobu (která je individuálně různá). Adaptace na styl života nezaměstnaného je typická rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Člověk přestává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace i sebehodnocení. Dochází k pocitu bezmocnosti. Dostavuje se také strach, poruchy spaní, nervozita a pocit prázdna.

²⁴³ Vágnerová, 2004, s. 738

²⁴⁴ Nezaměstnanost je předmětem promyšlených i intuitivních životních strategií jak nezaměstnaných osob, tak i osob nezaměstnaností ohrožených. Obsah strategií je u nezaměstnaných ovlivněn kulturně a dobou trvání nezaměstnanosti. Dle Mareše a Vágnerové existují tři základní typy životních strategií nezaměstnaných:

1. Strategie spojená s hledáním zaměstnání (Snaží se o řešení nezaměstnanosti. Je volena častěji lidmi s vyšším vzděláním, pro které je práce důležitou hodnotou. Zaujímají optimistický a aktivní postoj.). 2. Strategie související s přežitím v nových podmínkách (Zaměřují se na zvládnutí aktuálních potíží ve zhoršené ekonomické situaci, např. adaptace na nízký příjem, omezení spotřeby atd. Lidé jsou ochotni přijmout jakoukoliv práci a často mívají sníženou sebedůvěru. Snižuje se u nich aktivita a zvyšuje pesimismus.). 3. Strategie zaměřené na překonání stigma nezaměstnanosti (Lidé se snaží o změnu svých pocitů a podporu sebehodnocení, např. popřením problému atd. Zvyšuje se riziko užívání alkoholu a drog. Lidé jsou pasivnější a neschopni vyřešit problém samostatně.) (více viz Mareš, 2002, s. 104 – 106, Vágnerová, 1999, s. 402 – 404).

²⁴⁵ Boleloucký in: Buchtová a kol., 2002, s. 142

5. Nakonec následuje pátá fáze, ve které přetrvává nedůvěra. Pokud po delší době přece jen najde člověk práci, pak u něj tak snadno nezmizí jeho nedůvěra, podezřivost a pocity nejistoty. Objevují se problémy při zvládání nové situace (obtěže v oblasti autoregulace, úbytek mnoha kompetencí a pracovních návyků, sebedůvěry). Jedinec si totiž již zvykl na pasivní roli nezaměstnaného.²⁴⁶

V následujících podkapitolách jsou zpracovány vybrané nejdůležitější oblasti ovlivňující psychiku nezaměstnaného.

5.2.1 Stres při ztrátě zaměstnání a možnosti jeho zvládání

Nezaměstnanost znamená pro jedince vyrovnat se ze změnou, novou životní situací, která nastává po ztrátě zaměstnání. Většinou je člověkem prožívána jako stres²⁴⁷, jehož intenzita může být různá. Tato skutečnost souvisí s tím, že na tutéž situaci různí lidé reagují různě, v souladu s charakterem své osobnosti, tj. vlastních schopností, zkušeností a znalostí, v souladu s vlastní motivací, vůlí, atp. Také nezaměstnaný má, stejně jako každý jiný, své vlastní adaptační schopnosti, které mu umožňují se s novou situací vyrovnat, přizpůsobit se, a nebo nové situaci podlehnout, propadnout stresu a posléze celkovému stavu deprese.²⁴⁸

Dva centrální procesy ve stresu – kognitivní hodnocení a zvládání situace uvádějí Lazarus a Folkman. Tyto procesy zprostředkovávají vazbu mezi stresovanou osobou a prostředím.²⁴⁹ Uvedené oblasti se věnovala rovněž Buchtová, jež z výše uvedených autorů vychází. Podle ní kognitivní hodnocení souvisí s tím, jak člověk oceňuje nebo si vysvětluje určitou konkrétní transakci nebo soustavu transakcí mezi sebou a životním prostředím s ohledem na vlastní pohodu a pocit blaha. Jedinec tuto oblast identifikuje primárním hodnocením prostřednictvím otázky: „Ztrácím nebo získávám, nyní nebo až v budoucnosti a jakým způsobem?“,

²⁴⁶ Vágnerová, 2004, s. 734 - 735

²⁴⁷ Dle Nakonečného je stres v širším pojetí „psychická zátěž psychofyziologické změny vyvolané situacemi, jimiž se nelze přizpůsobit, respektive situacemi, které vyžadují nadměrné psychické nebo i pscho-fyzické vypětí. Jsou to jednak nepříjemné situace označené jako distres, jako např. příliš hlučné prostředí nebo konfliktní manželství, a jednak jako příjemné situace nazývané eustres, jako je např. narození žádoucího dítěte. Stres je jednak situace, a jednak stav, který stresová situace vyvolává. Pro zvládání stresu jsou důležité tyto faktory: 1. osobnostní vlastnosti postiženého, zvláště míra odolnosti vůči stresu; 2. strategie řešení a 3. vliv sociálního zázemí (opora nebo nedostatek opory u nejbližších osob). Důsledkem nezvládnutí stresu jsou psychosomatická onemocnění. Zprostředkujícím činitelem mezi psychickými a somatickými ději jsou emoce; v určité emocionální situaci máme více či méně výrazné tělové pocity (bušení srdce, svírání žaludku, pocení atd.).“ Nakonečný mezi zdroje psychického stresu řadí rovněž nezaměstnanost a to jako trvalejší sociální situaci (Nakonečný, 2004, s. 256 – 259). O stresu velice zajímavě hovoří rovněž Boleloucký (více viz Boleloucký in: Buchtová a kol., 2002, s. 137 – 138).

²⁴⁸ Mezi psychické reakce na stres totiž patří změna emočního prožívání, jež se projevuje dle Vágnerové jako: deprese, úzkost, vztek a agrese či apatie (Vágnerová, 1999, s. 35). Rovněž Joshi hovoří o tom, že stres souvisí se vznikem deprese. Lidé zažívající velké množství stresu jsou vznikem deprese mnohem více ohroženi. Ti, kdo depresi již mají pravděpodobně zažili v nedávné minulosti nějaký závažný stres (Joshi, 2007, s. 94).

²⁴⁹ Lazarus, Folkman, 1994, s. 50

a sekundárním hodnocením odpovídajícím na otázku: „Co s tím mohu dělat?“ Pokud je výslednicí primárního hodnocení stres, pak to znamená, že s sebou přináší ztrátu, ohrožení či výzvu. U nezaměstnaného se primární hodnocení vztahuje ke ztrátě finančního příjmu, životně důležitých vazeb s lidmi a institucemi, relativizaci hodnot. Je potřeba si uvědomit, že ztráta zaměstnání může být také pocíťována jako nebezpečí budoucích ztrát, např. v oblasti úspor, omezujících se společenských aktivit apod. Může však být hodnocena i jako výzva, ale pouze za předpokladu, že nezaměstnaný je schopen se soustředit na hledání nových příležitostí k získání zaměstnání.²⁵⁰ Pokud je událost chápána jako hrozba, pak je dle Lazaruse a Folkmanové prožívána jako negativní pocity strachu, úzkosti a hněvu. Je-li však chápána jako výzva, doprovází ji pozitivní pocity vzrušení, radosti a aktivity. Každá osoba hodnotí ztrátu zaměstnání jinak, a proto se zde mohou objevit různé pozitivní i negativní city. Někteří nezaměstnaní tedy mají v souvislosti s touto ztrátou a jejími důsledky do budoucna pocity deprese, strachu, nejistoty a hněvu. Jiní naopak mají budoucnost spojenou s aktivitou, zájmem a očekáváním.²⁵¹ Při dlouhodobé nezaměstnanosti se může stát, že pokud původně jedinec svou situaci vyhodnotil jako ztrátu, ohrožení, či poškození, přejde v důsledku nového hodnocení této situace k jejímu vnímání jako šance či výzvy a věří, že si přece jen nějakou práci najde. Pokud je však delší dobu toto hledání bez úspěchu, pak většinou z důvodu selhání veškerých pokusů najít si zaměstnání nastane opět stav, kdy prožívá pocity poškození, ohrožení či ztráty. Co se týče sekundárního hodnocení, to se dle Buchtové zaměřuje na to, jak jedinec oceňuje to, co by mohl a co může ve stresovém střetu s prostředím udělat. Nezaměstnaný jedinec opakovaně hodnotí závažnost ztráty zaměstnání nyní a v budoucnu, a jak je sám psychicky vybaven k tomu, aby čelil ztrátě práce (tj. nalezením jiného nového zaměstnání). Člověk může několikrát přehodnocovat situaci v závislosti na nových informacích, které k němu přicházejí z životního prostředí a podle toho jak sám reaguje na stresující událost.²⁵²

Souhrnně lze tedy říci a rovněž souhlasit s tím, že kognitivní hodnotící procesy postižených nezaměstnaností zahrnují osobní faktory (dominantní motivy, cíle, hodnoty, přesvědčení) a situační faktory (neurčitost, nepředvídatelnost situace a její proměny v čase). Ztráta zaměstnání bude více stresující jednak pro člověka, který má vysoké zaujetí pro práci a je přesvědčen, že situaci nemůže sám změnit a pak také pro jedince, který si danou situaci neumí vysvětlit, je nejistý a domnívá se, že bude trvat dlouho, než získá novou práci.

²⁵⁰ Buchtová in: Výrost, Slaměník a kol., 2001, s. 90 - 91

²⁵¹ Lazarus, Folkman, 1994, s. 55

²⁵² Buchtová in: Výrost, Slaměník a kol., 2001, s. 91

Po ztrátě práce, která je dramatickým proměnlivým procesem, se jedinec pokouší zvládnout situaci způsobem odlišujícím se od běžného adaptivního chování. Člověk se může snažit dle Buchtové utlumit účinky stresu a vyrovnat se s danou situací prostřednictvím různých zdrojů, mezi něž může patřit, např.: jeho zdraví, životní energie, dominantní motivy, cíle, hodnoty, obratnost při řešení problémů, společenská přizpůsobivost jedince, způsob a míra jeho společenské podpory i jeho finanční zdroje. Mezi různé typy emocionálně orientovaného i problémově orientovaného zvládání situace nezaměstnanými patří, např.: obranné strategie, selektivní pozornost, kladná srovnávání, přehodnocování aktivního řešení problémů atd.²⁵³ Co se týče pozitivního způsobu, jak zabránit pocitu skleslosti a čelit stresu v nezaměstnanosti, je důležité upozornit na skutečnost, že neexistuje žádný zaručený recept. Každý člověk je jedinečný svou individualitou, a proto platí, že to, co pomůže jednomu, vůbec nemusí vyhovovat a pomoci druhému. Níže v textu jsou uvedeny vybrané možnosti zvládání stresu.

Buchtová v souvislosti s postupem zvládání stresu upozorňuje na Tailora, který uvádí tento postup působení proměnných ovlivňující psychologický dopad nezaměstnanosti:

1. Nejprve dojde k tomu, že se objeví stresující událost. S tím je spojené studium a očekávaný budoucí průběh této události.
2. Druhou oblast zabírá hodnocení a interpretace stresoru. Dochází zde k primárnímu hodnocení, v jehož rámci nezaměstnaný zjišťuje: zda je daná událost spojena se škodou, ztrátou či výzvou a zda se vyskytne budoucí ohrožení. Následuje sekundární hodnocení a zhodnocení zdrojů a alternativ.
3. Třetí částí je vyrovnávací reakce a strategie řešení problémů a citová regulace. Probíhá zde hledání informací, aktivní jednání i nečinnost, intrapsychické reakce, obracení se s žádostí o pomoc na ostatní. Zvnějšku pak působí: hmatatelné zdroje jako jsou peníze a čas, společenská podpora. Jedinci se snaží používat obvyklé styly řešení situací. Na tuto oblast mají vliv také jiné životní stresy (závažné životní problémy a každodenní starosti) a jiné osobnostní faktory, které ovlivňují volbu vyrovnávacích reakcí a strategií.
4. Předposlední částí je dosažení zvládání úkolů a situace, což se děje prostřednictvím: omezení nežádoucích podmínek prostředí, tolerováním nebo přizpůsobením se negativním událostem, udržením si citové rovnováhy a vztahů k ostatním lidem.

²⁵³ Buchtová in: Výrost, Slaměník a kol., 2001, s. 91

5. Poslední oblastí jsou výsledky zvládnání události. Mezi ně patří: psychická pohoda, obnovení normálních aktivit, psychické potíže.²⁵⁴

Mezi možnosti jak čelit stresu z nezaměstnanosti lze zařadit následující rady, jež uvádí Micková.²⁵⁵ Svá doporučení rozděluje na oblast fyzickou, emocí, sociální a pracovní.

Do **fyzické oblasti** řadí tato doporučení:

- Co nejvíce chodit ven. V zimě je důležité sedět pod jasným světlem (mnozí lidé totiž začnou při nedostatku světla trpět depresemi). Udržovat se v kondici, cvičit atd.
- Pít dostatek nealkoholových tekutin a zdravě jíst.
- Okolo sebe udržovat fyzický prostor v pořádku a rovněž pečovat o svůj zevnějšek.
- Vytvořit si, uspořádat a dodržovat pevnou strukturu dne a týdne.

V **oblasti emocí** upozorňuje na důležitou skutečnost. Mezi reakcemi na propuštění ze zaměstnání bývá hněv, který je pochopitelný, opodstatněný a mnohdy i oprávněný. Pokud však trvá příliš dlouho, pak se obrací proti jeho majiteli, stravuje jej, vyvolává podrážděnost, jeho stažení se do sebe, osamělost, často vede k rozpadu vztahů a přechází i v depresi. Mezi možnosti jak mu čelit patří:

- Zaměřit se na svou budoucnost a neutápět se v lítostivých vzpomínkách na minulost.
- Otevřeně si o svých pocitech s rodinou promluvit.
- Neškodným způsobem ze sebe dostat vztek – tlouct do polštáře, matrace.
- Pokud se nedaří pocity odstranit, je vhodné vyhledat poradce či terapeuta.

Pro **mentální oblast** navrhuje následující doporučení:

- Je vhodné vycházet z filozofie, že vše, co se člověku v životě přihodí, má svůj smysl.
- Dobré je udělat si seznam činností, které nezaměstnaného jedince těší či baví, a kterým se nyní, v době, kdy nemusí chodit do zaměstnání, může věnovat.
- Nezaměstnanost lze považovat jako ideální čas k přemýšlení. Člověk se může zabývat tím, co bylo, může bilancovat i hodnotit a věnovat se své budoucnosti – rekvalifikační kursy, programy vzdělávání pro dospělé, studium na škole, samostudium apod.

Sociální oblast zahrnuje:

- Pokud je někdo nezaměstnaný, není to žádná ostuda, takže je důležité nestydět se.
- Důležité je stýkat se a mluvit o pocitech a situaci s kamarády, blízkými a známými.
- Rozhodně není dobré se doma izolovat a přetrhat své sociální kontakty.

²⁵⁴ Tamtéž, s. 91 - 92

²⁵⁵ Podobné aktivity uvádí Buchtová ve svém Psychologickém obranném programu pro nezaměstnané (viz Buchtová in: Buchtová a kol., 2002, s. 121).

- Dobré je hledat si nové známé, např. i mezi těmi, kteří jsou bez práce.
- Doporučuje se převzít domácí povinnosti partnera, který zaměstnání má.
- Jedinec se může také zapojit do činnosti různých spolků atd.
- Vhodné je pomáhat lidem, kteří jsou na tom hůře, např.: postižení, staří atd.

Pro **pracovní oblast** je řešením uvědomit si, že: „Získat práci je práce sama o sobě!“

- Je vhodné udělat si inventář svých znalostí, schopností a dovedností.
- Doporučuje se ujasnit si, kde by mohl nezaměstnaný pracovat a hledat si místo.
- Velice pomůže vypracovat si plán, který bude nezaměstnaný plnit.
- Důležité je vytrvat, oslovovat a žádat o pomoc všechny své příbuzné a známé.²⁵⁶

Jak již bylo řečeno výše, nezaměstnaný jedinec reaguje na ztrátu zaměstnání dle své jedinečné individuality, jež ovlivňuje i způsob prožívání a řešení stresové situace vyplývající z jeho stavu. Ať již tedy člověk bez práce reaguje a svou situaci řeší více či méně úspěšně či neúspěšně, projevuje se to v jeho chování, jednání a prožívání. Pokud pak prostřednictvím těchto aktivit v projevech člověka nedochází k uspokojování potřeb, jež přispívají ke společensky uznávanému a spokojenému způsobu života, dochází k frustraci a deprivaci. Ty společně s dlouhotrvajícím stresem, přecházejícím k depresi, se v některých specifických případech stávají jedinými společníky nezaměstnaného člověka.

5.2.2 Deprivace a její důsledky na člověka

U nezaměstnaného, jež trpí dlouhodobým neuspokojováním potřeb a nedosahuje vysněných cílů, tento stav může vést ke vzniku frustrace.²⁵⁷ Pokud frustrace v čase trvá delší dobu, přechází v deprivaci.²⁵⁸

Deprivace nezaměstnaných bývá spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. U mnoha lidí je plánování a posléze získávání nového zboží prožívané jako příjemná událost, která kompenzuje nudu a frustraci života a neuspokojující práci. Vlastnictví standardního množství zboží, které je pravidelně obměňováno, dává dle Mareše mnoha lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu.

²⁵⁶ Micková, 2004, s. 27 - 28

²⁵⁷ Frustraci je možné pojmut jako neočekávanou ztrátu naděje na uspokojení. Vyvolává pocit zklamání či zmaru (pozn. I. B.).

²⁵⁸ Deprivace označuje nedostatečné uspokojení důležitých potřeb, resp., jak uvádí Vágnerová, „objektivně významných potřeb, biologických i psychických, které nejsou uspokojovány v dostatečné míře, přiměřeným způsobem a po dostatečně dlouhou dobu.“ (Vágnerová, 1999, s. 36)

Deprivace, která je spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží, může mít charakter deprivace absolutní či relativní. Absolutní deprivace²⁵⁹ je chápána jako existenční ohrožení v nezaměstnanosti. Relativní deprivace je vnímána jako psychické strádání doprovázející nezaměstnanost.²⁶⁰

Zdá se, že je dnes relativní deprivace dokonce silnější než dříve. Způsobuje to růst vzdělání populace, kdy souběžně s ním rostou i její aspirace. Komfort středních vrstev je dnes prezentován obrazovou formou (v televizi, reklamě, nabídce supermarketů atd.), což může působit a mnohdy to skutečně působí sugestivně. Následkem toho pak dochází dle Mareše mnohem více k probouzení a posilování těchto aspirací oproti minulosti. Masmédia a reklama prezentují veřejnosti určitou úroveň konzumu zboží a služeb jako žádoucí a hodnou respektu a vzbuzují aspirace na tento konzum i tam, kde k jeho dosažení chybí prostředky. Následující rozpor mezi vzbuzovanými (materiálními) aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace. Ta je zesilována i tlakem sociálního okolí na udržení určité úrovně spotřeby a snahou rodiny tuto úroveň před okolím manifestovat.²⁶¹ Ztráta zaměstnání pak znamená ztrátu statusu i ztrátu možnosti ho demonstrovat.

Deprese z pracovní deprivace

Pojem deprese z pracovní deprivace navrhl, jak upozorňuje Boleloucký, E. Tannay. Tento pojem zahrnuje fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce projevující se depresí. Reakce člověka na ztrátu zaměstnání a dlouhodobou nezaměstnanost se mění s každým jedincem a je také rozdílná u mužů a žen. Deprese²⁶² z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí osobně vinen za svoji nezaměstnanost, čím méně může ovlivnit svoji situaci, čím má menší vyhlídky na novou práci, čím je horší finanční situace, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí a čím méně si dovede

²⁵⁹ Absolutní deprivace byla pro obyvatelstvo ve velké míře ohrožením před rozvojem sociálního státu.

²⁶⁰ Mareš, 2002, s. 76 - 77

²⁶¹ Tamtéž, s. 77

²⁶² „Deprese je závažná duševní porucha projevující se dlouhodobě pokleslými náladami jedince. Má skličující charakter, subjekt upadá do trudnomyslných úvah a světa nazírání. Pociťuje často úzkost a osamocenost. Není schopen prožívat radost a je pesimistický. Je téměř neschopen smysluplné činnosti a okolí se jeví jako lenoch. Jeho myšlení se zpomaluje a chřadne jeho reakce na radostné podněty. Cítí se ublíženecky, na obtíž, méněcenný. Ztrácí zájmy a chladně reaguje na podněty. Deprese je nemoc a netrvá krátkou chvílí, její léčba je pomalá. Označení deprese se běžně užívá v lidské mluvě pro stresové a jiné stavy („Mám depku“ apod.), ale většinou jde o chybné označení.“ (Vágnerová, 1999, s. 193 – 194) Podle Atkinsonové mezi další příznaky deprese patří: podrážděnost, uzavřenost, křik, zlost, přibývání či ztráta na váze, ztráta koncentrace, strach, přecitlivělost na kritiku, pocity viny, beznaděj, náhlá propukání v pláč atd. (Atkinson, 2005, s. 120). Mezi příčiny vzniku deprese patří: endogenní (příčinou je porucha chemie v mozku), reaktivní (reakci vyvolává stresová událost), organická (při organickém poškození mozku atd.), farmakologická (způsobená některými léky či přípravky) (Tamtéž, s. 192).

vytvořit do budoucna realistickou perspektivu. Ta může být reprezentována individuální iniciativou, přeškolením se, kolektivní koordinovanou akcí apod.²⁶³

Skutečnost, že nezaměstnaní trpí oproti zaměstnané populaci výraznými depresivními poruchami, zjistila Bollová ve svém výzkumu.²⁶⁴ Výsledky rovněž ukázaly, že výraznější depresivita byla u mužů.²⁶⁵

Masivní depresi u nezaměstnaných, obzvláště u lidí dlouhodobě nezaměstnaných, uvádí také Bolla-Mládková, která u nich nalézá poruchy sebeřízení a poruchy osobnosti. Příznaky deprese se projevují poruchami spánku a nadměrnou únavou, aniž by člověk musel předtím pracovat. Není bez zajímavosti, že tyto symptomy v menší míře přetrvávají i po nalezení pracovního místa. Nezaměstnaný může mít navíc pocity pronásledování a křivdy projevující se paranoidním či schizofrenním vývojem. Mimo tyto oblasti se u člověka bez práce dostávají poruchy sebeřízení, volního jednání, pasivita a defekty osobnosti, jež negují možnost najít si na pracovním trhu novou pracovní příležitost. Autorka upozorňuje na mladistvé a starší nezaměstnané nad padesát let.²⁶⁶ Mladiství nezaměstnaní často trpí poruchami osobnosti, paranoidním a schizofrenním vývojem. V poruchách osobnosti mladiství prokazují negativistický styl.²⁶⁷ Nezaměstnaní nad padesát let vykazují vysoké a stabilní hodnoty deprese. Ztrácejí sebedůvěru, což se projevuje výraznou pasivitou spojenou s očekáváním zlých dnů. Často trpí poruchami spánku a pocitu únavy.²⁶⁸

Míru výskytu depresivních příznaků u nezaměstnaných sledovali Jeleňová a Baumgartner ve svém výzkumu.²⁶⁹ Výsledky ukázaly, že 23,3 % respondentů (získali více než 16 bodů) se nacházelo ve stavu klinické deprese. Výrazné rozdíly mezi muži a ženami nebyly prokázány. Ukázalo se však, že 10,9 % respondentů mělo sebevražedné myšlenky a více než polovina nezaměstnaných trpěla poruchami spánku (58,1 %). Nepotvrdila se souvislost mezi

²⁶³ Boleloucký, in: Buchtová a kol., 2002, s. 141 - 142

²⁶⁴ Výzkum byl uskutečněn v roce 2000 a bylo dotazováno 40 nezaměstnaných respondentů.

²⁶⁵ Bollová in: Buchtová, 2000, s. 27

²⁶⁶ Ve svém výzkumu z roku 1998 – 1999 zjistila, že starší nezaměstnaní trpí vyššími hodnotami deprese oproti skupině mladší (Bolla-Mládková, 2002, s. 55).

²⁶⁷ Negativistický styl mladistvého nezaměstnaného se projevuje dle autorky tak, že není spokojen, proti všemu protestuje, neakceptuje jiné návrhy. Téměř vše také neguje, protože je přesvědčen, že mu bylo ztrátou zaměstnání ublíženo a ukřivděno.

²⁶⁸ Bolla-Mládková, 2001, s. 14 - 15

²⁶⁹ Výzkum byl realizován v roce 2003 se 172 respondenty (66 mužů a 106 žen) starších 18 let (průměrný věk 32 roků), nezaměstnaných 1 měsíc až 120 měsíců. Pro zjišťování příznaků deprese byl použit Beckův dotazník deprese, který obsahuje 21 skupin výroků, z nichž má respondent vybrat ten, který nejlépe vystihuje, jak se cítí v posledním období. Za jednotlivé výroky jsou dány body: 1 – 10 bodů (žádná deprese), 11 – 16 bodů (mírné výkyvy nálady), 17 – 20 bodů (hranice klinické deprese), 21 – 30 bodů (střední forma deprese), 31 – 40 bodů (těžká forma deprese), nad 40 bodů (extrémní forma deprese).

délkou nezaměstnanosti a depresi.²⁷⁰ Tato souvislost se však potvrdila v jiných studiích, z nichž lze jako příklad uvést studii²⁷¹ Hammarstromové a Janlerta.²⁷²

Depresi z pracovní deprivace, či zátěž ze ztráty zaměstnání dle Kulky, je možné mírnit různými prostředky, jež zahrnují pomoc sociálního prostředí, vykonávání jiných společenských aktivit atd. Jedná se zde v podstatě o činnosti, které byly uvedeny výše v případě možností zvládání stresu.²⁷³ Velice důležité je zabránit nečinnosti a nudě. Nejdůležitějším sociálním opatřením je rekvalifikace, která by měla umožňovat přizpůsobení se trhu práce a začlenění do produktivního života.

5.2.3 Vliv nezaměstnanosti na psychiku nezaměstnaného v některých výzkumech

Psychologické důsledky nezaměstnanosti jsou v dnešní době průvodním jevem společenských systémových změn, a proto je potřeba jim porozumět. Začaly se zkoumat již ve 30. letech 20. století v rámci studií, které dodnes přinášejí důležité poznatky. Mezi tyto výzkumy lze řadit: Mariental²⁷⁴, Zwickerovu studii²⁷⁵, Varšavskou studii²⁷⁶, Waleskou studii²⁷⁷. Výsledky výzkumů zaměřující se na psychologické důsledky nezaměstnanosti ze 30. let 20. století ukazují, že nezaměstnaní již tehdy prožívali úzkost a problémy se spaním, což mělo vliv na snížený odpočinek. Projevovaly se zde stavy nervozity, deprese, beznaděje, apatie, pocity smutku a sociální izolace.

²⁷⁰ Jeleňová, Baumgartner in: Buchtová, 2004, s. 126 - 128

²⁷¹ Studie z roku 1997 se zaměřila na 1060 mladých lidí po dobu pěti let po ukončení studií.

²⁷² Více viz Hammarstromová, Janlert, 1997, s. 203

²⁷³ Kulka in: Buchtová, 2004, s. 107

²⁷⁴ Vzhledem k tomu, že studie v Marienthalu je nejznámější, budeme se jí zde jako zástupci studií z této doby více věnovat. Hlavním poznatkem psychologických důsledků nezaměstnanosti bylo snížení aktivity, ochromení, obavy, narušené vnímání času a ustavičné upadání do apatie, projevující se v různých stádiích a postojích. Rodiny podle reakce na ztrátu zaměstnání rozlišili na rezignované, nezlomené, zoufalé a apatické. Způsob jakým reagovaly na deprivaci způsobenou ztrátou práce byl takovýto: pomalu stoupal materiální tlak, životní nároky se snižovaly, okruh věcí a zařízení, které lidé navštěvovali, se omezoval, energie, která jim zbyla, se koncentrovala na udržení životního prostoru, jež se zmenšoval atd. Na konci tohoto výčtu byla apatie a zoufalství. Objevovala se zde deprese, pocity marnosti, beznaděje. Neočekávaná ztráta práce ničila obvyklé časové struktury pracovního dne. Postupně se vytrácel smysl života, docházelo k omezení sociálních společenských kontaktů, ztrátě identity a úpadku statusu osobnosti. Činnosti, které byly součástí denního života jedince v době zaměstnání, atrofovaly. Mezi nejzávažnější zjištění patřily nezáměr až apatie, absence plánů do budoucnosti, ale současně zachování šancí pro děti. Autoři Marienthalu dospěli k závěru, že psychologické a zdravotní důsledky nezaměstnanosti úzce souvisejí s důsledky chudoby (Jahoda, Lazarsfeld, Ziesel in: Buchtová a kol., 2002, s. 199 – 201).

Další informace o studii viz pozn. pod čarou č. 116, s. 44.

²⁷⁵ Viz Zwicker, 1935, s. 1, 35 – 36, 40

²⁷⁶ Viz Zawadski, Lazarsfeld, 1935, s. 236 - 239

²⁷⁷ Viz Jahoda, 1982, s. 108 - 109

Mezi představitele provádějící výzkumy v 70. a 80. letech 20. století patřili, např.: Kasl²⁷⁸ a jeho spolupracovníci, Kessler, House a Turner²⁷⁹, Warr²⁸⁰. Souhrnně řečeno mnoho studií referuje o změnách v sebepojetí a identitě nezaměstnaných. Byl zjištěn rozvoj apatie, deprese, fatalistických postojů, rezignace a sebezpochybování. Významně se rovněž snižuje sebehodnocení.

Na výzkumy prováděné v 80. letech 20. století navazují ty, které byly prováděny od 90. let 20. století do současnosti. Mezi významné představitele patří: Kirchler (1993)²⁸¹, Buchtová (1992,²⁸² 1999)²⁸³, Čížková a Vysloužil (1992)²⁸⁴, Hora (2008)²⁸⁵. Po zanalyzování výzkumů lze dojít k těmto závěrům:

- Ukázalo se, že nezaměstnaní pociťují více obecnou nepohodu, depresi a úzkost. Mají rovněž nižší sebeúctu a sebedůvěru. Ukázalo se, že dlouhodobá nezaměstnanost, která stále pokračuje, je spojená s další redukcí zdraví a pohody, obzvláště u lidí středních let. Rychleji se však stabilizují starší a mladší věkové skupiny.
- Každý nezaměstnaný prožívá nezaměstnanost svým specifickým subjektivním způsobem. Lidé, kteří jsou více oddáni svému zaměstnání se většinou vyznačují horším duševním zdravím během ztráty práce. Většími psychickými problémy trpí více nezaměstnaní muži středního věku proti mladším a starším skupinám, což odráží jejich vyšší odpovědnost a finanční závazky vyplývající z jejich role v rodině.
- Podle toho, jakou hodnotu nezaměstnaný připisoval svému ztracenému zaměstnání, tak je schopen vyrovnat se se ztrátou své práce. Na psychické zdraví pozitivně působí určité rysy sociálního prostředí, např.: množství mezilidských kontaktů atd.
- Nezaměstnaní na svou situaci nereagují při specifických situacích pouze pasivně, tedy apaticky, sociální izolací či rezignací, ale i nesprávně používanou aktivitou v podobě podrážděnosti, vzteku či agrese. Toto jejich chování je většinou způsobeno stresem, nejistotou a napětím, jež prožívají.

²⁷⁸ Viz Kasl, 1975, s. 113

²⁷⁹ Viz Kessler, Turner, House, 1988, s. 20

²⁸⁰ Viz kapitola 5.2 Změny v oblasti psychiky, s. 73, dále viz Warr, 1998, s. 50 - 52

²⁸¹ Viz Kirchler, 1993, s. 49 - 51

²⁸² Buchtová ve svém výzkumu z roku 1992 se zaměřila na zjišťování sociálně psychologických důsledků ztráty práce. Zhruba čtvrtina respondentů prožívala stavy bezmocnosti se sebou samým. Pocity strachu, stresu, tísně a nejistoty provázely stejnou část souboru. Více viz Buchtová, 2002, s. 87.

²⁸³ Viz pozn. pod čarou č. 233, s. 75

²⁸⁴ Viz pozn. pod čarou č. 233, s. 75

²⁸⁵ obecné informace o výzkumu viz kapitola 4.6.1.3 Vztahy s ostatními příbuznými (vztahy se širší rodinou), s. 60; dále viz Hora, 2008, s. 132 – 136, 140 – 141.

Závěr:

Nezaměstnanost má negativní vliv na fyzické i psychické zdraví. Vzhledem k tomu, že patří mezi zátěžové životní události a zaujímá osmé místo (47 bodů ze sta) ze čtyřiceti událostí, jež negativně působí na jedince, lze právem tvrdit, že ji nelze brát na lehkou váhu a už vůbec nelze zlehčovat fyzické či psychické těžkosti takto postiženého člověka. Nezaměstnanost může být jedincem tak silně psychicky prožívána, či ona sama nebo její souvislosti mohou tak zásadním způsobem změnit fyzické zdraví, že jejím důsledkem může být i smrt.

Nezaměstnaný člověk subjektivně udávající potíže, jež ho činí práce neschopným, často upadá do stále větších problémů. Čím déle se nachází mimo pracovní trh, tím obtížnější je pro něj návrat zpět. Jeho know – how zastarává a stává se pro potencionální zaměstnavatele nezajímavým. Zpětně tato situace může mít pak zásadní vliv na psychiku, jedinec psychosomatizuje, což ho ještě více oddaluje od nastoupení do pracovního procesu. Nezaměstnaný se pak pomalu dostává do kruhu, v němž se mohou vlivem stavu bez práce stále opakovat a zhoršovat problémy zdravotní (např. větší výskyt nemocí), sociální (např. vyloučení ze skupiny zaměstnaných přátel, stigmatizace atd.) a psychické (např. větší nervozita, beznaděj, deprese atd.). Tento postupný úpadek neovlivňuje pouze nezaměstnaného, ale celé jeho sociální prostředí včetně rodiny jako celku a rovněž její jednotlivé členy. U těch se stejně jako u nezaměstnaného mohou objevit reakce na stres z problémové situace, deprese, důsledky deprivace, změny chování a pokud je situace prožívána obzvláště silně, pak také poruchy osobnosti. Proto rozhodně nelze situaci bez zaměstnání neuváženě zlehčovat či ji odmítat řešit.

6. Empirické šetření

V této části diplomové práce je věnována pozornost empirickému šetření. Jeho úkolem je zmapovat situaci nezaměstnaných daného výzkumného souboru prostřednictvím vybraného vzorku. Již samotné slovo empirické naznačuje, že zde půjde o sondu konkrétních zkušeností vycházející z reality nezaměstnaných respondentů.

6.1 Téma, problém a cíl empirického šetření

Téma:

Jak již bylo řečeno v úvodu a jak rovněž napovídá název práce, je oblast tématu zaměřena na nezaměstnanost a její psychosociální dopady na jedince. Vzhledem k současné celosvětové krizové situaci, která ovlivnila téměř každého, jeví se toto téma být vpravdě aktuálním. Nezaměstnanost dnes totiž zásadním způsobem ovlivňuje nejen lidi bez práce, ale i ostatní jedince.

Výzkumný problém:

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost je velice složitá oblast, nabízí se v jejím rámci mnoho otázek a dohadů, mezi něž může patřit, např.: Má na nezaměstnané vliv spokojenost v posledním zaměstnání? Ovlivňuje jejich sociální vztahy? Ovlivňuje jinou oblast?

Z tohoto lze formulovat tento výzkumný problém:

Spokojenost s posledním zaměstnáním jako faktor ovlivňující kvalitu sociálních vztahů nezaměstnaných.

Z uvedeného se pak formuje vymezení cíle.

Hlavní cíl:

Zjistit, jak nezaměstnaní prožívají svou nezaměstnanost jako stresovou zátěž ve vazbě na jejich míru spokojenosti s předchozím zaměstnáním a jak se tato stresová zátěž promítá do sociálních vztahů.

Dílčí cíl č. 1:

Zjistit vztah mezi mírou spokojenosti v předchozím zaměstnání a prožíváním stresového faktoru v nezaměstnanosti.

Dílčí cíl č. 2:

Zjistit, jak subjektivní prožívání nezaměstnanosti ovlivňuje kvalitu sociálních vztahů.

Předpoklad:

Předpokládáme, že ti nezaměstnaní, kteří byli ve svém předchozím zaměstnání spokojeni, budou hůře snášet nezaměstnanost jako stresovou situaci a zároveň dojde ke zhoršování sociálních vztahů než u těch nezaměstnaných, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni.

Na základě tohoto předpokladu jsme zformulovali tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1:

Nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou v nezaměstnanosti výrazněji pociťovat stres než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni.

Hypotéza č. 2:

Ti nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou subjektivně prožívat větší zhoršení sociálních vztahů než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni a to v oblastech:

- a) vztahů s dětmi*
- b) vztahů s partnery*
- c) vztahů s příbuznými*
- d) vztahů s bývalými spolupracovníky*
- e) vztahů s přáteli.*

6.2 Metodika empirického šetření

Tento výzkum má za cíl zabývat se oblastí nezaměstnanosti. Jak již bylo uvedeno v úvodu, týká se tohoto problému v Praze. Vzorek respondentů nabyt velikosti v řádů několika set. Proto byl použit pro získání důležitých údajů anonymní dotazník²⁸⁶, který byl na jednotlivých úřadech práce, dle předem vytipovaného zastoupení ve vzorku, dán respondentům.

²⁸⁶ viz příloha č. 1

Součástí plánované strategie výzkumu byl rovněž předvýzkum. Měl za úkol ověřit dotazník na menším souboru respondentů. Tento soubor měl základní rysy shodné se vzorkem vlastního výzkumu. Mezi otázky, jež měl předvýzkum zodpovědět, patřily, např.:

- Rozumí respondenti pokynům k jednotlivým otázkám, samotným otázkám a celkově zadání?
- Jsou respondenti ochotni dotazník vyplňovat?
- Jak trvá dlouho vyplnění jednoho dotazníku?
- Jak se dají získané údaje vyhodnotit?

Dotazník předvýzkumu zahrnoval více otázek, než bylo poté zahrnuto do samotného výzkumu. Výsledky z otázek předvýzkumu již do samotného výzkumného procesu zahrnuty nebyly.

Respondenti předvýzkumu byli vybráni ze základního souboru nezaměstnaných. Vzorek respondentů pro tuto předvýzkumnou část, jež tvořil 1/10 z velikosti vzorku (počet byl určen na 24), byl vybrán z úřadu práce mimo oblast hl. m. Prahy, aby nedošlo k vzájemnému ovlivnění respondentů, kteří již dotazník vyplňovali a těmi, kteří by byli případně do něj nově zahrnuti. Byl jím úřad práce v Příbrami.

Dotazník v rámci předvýzkumu a následném výzkumu jsme vytvořili a administrovali na jednotlivých úřadech práce na základě předchozí telefonické a posléze osobní domluvy s vedoucími poboček či jejich zástupci.

Z důvodu splnění náležitostí zákona O ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb. a zajištění maximální možnosti pravdivých odpovědí respondentů, byly, jak bylo již napsáno výše, dotazníky anonymní.

Respondentům jsme dotazníky předávali osobně při jejich návštěvě úřadu práce. Z důvodu zajištění jejich stoprocentní návratnosti je nezaměstnaní vyplňovali přímo na místě, a to buď svými či námi nabízenými psacími potřebami. Vyplnění jednoho dotazníku trvalo 10 – 15 minut.

Od dotazníku očekáváme, že poskytne odpověď na hypotézy a alespoň v základech osvětlí již dříve uvedený problém. V žádném případě si však výsledky z tohoto dotazníku nekladou za cíl být považovány za zobecnitelné na celou českou populaci. Vzhledem k počtu respondentů je to spíše jakási sonda do problematiky nezaměstnanosti, která se ji snaží poodkrýt a snad i umožnit veřejnosti pochopit situaci nezaměstnaného v oblasti psychiky a vztahů.

6.2.1 Teoretická základna dotazníku

Dotazník je jednou z nejpoužívanějších technik vycházející z explorativní metody²⁸⁷. Vypracovává se písemně a písemné jsou rovněž odpovědi respondentů. Vymezuje se jako soubor přesně formulovaných otázek předkládaných respondentům v písemné podobě za účelem zjištění specifických údajů, názorů, postojů nebo mínění. Jako první použil dotazník Ch. Darwin.

Výhody dotazníku

Tato technika může postihnout veliký počet respondentů při relativně malých nákladech, a to i v případě, že jsou respondenti značně rozptýleni. Používá se v případech, kdy dle Pelikána není možné získat informace od osob jiným způsobem nebo je tento způsob efektivní. Údaje získané tímto způsobem lze většinou plně kvantifikovat, což umožňuje data zpracovat na počítači.²⁸⁸

Pokud je nutné dotazníky osobně rozdělovat či sbírat, určí se spolupracovníci, kteří toto provádějí přímo v terénu. Pozitivní v této věci je, jak zdůrazňuje Disman, skutečnost, že požadavky na jejich zaškolení jsou nízké.²⁸⁹

Nevýhody dotazníku

Je nutné brát v úvahu subjektivitu výpovědí – respondent nemusí odpovídat vždy pravdivě. Rovněž mu nemusí dotazníková forma vyhovovat.

Pokud badatel zadá přesně vymezené otázky a varianty odpovědí, může to velmi zásadním způsobem omezovat prostor pro odpovědi respondenta. Pelikán upozorňuje na to, že respondent je pak nucen si vybrat variantu, kterou by nezvolil, pokud by měl možnost odpovědět volně. Chce-li badatel tomuto předejít a zařadí možnost volné odpovědi do dotazníku, zříká se tak možnosti kvantifikace dat při jejich zpracování. Problém v této situaci je nastolen ve variabilitě volných odpovědí, což nám odejme možnost přesnějšího zpracování výstupů.²⁹⁰

Respondent se dále může odpovědím v dotazníku a vůbec záměru dotazníku přizpůsobit (odpovídá tak, jak si myslí, že se to od něj čeká). Tato situace může nastat v případě, že je dotazník příliš dlouhý – vede to k únavě respondenta, ztrátě motivace a vyplňování otázek bez rozmyslu. Respondent také může otázky „přeskakovat“ nebo neodpovědět vůbec.

²⁸⁷ Tyto metody se snaží, jak uvádí Pelikán, o získání informací z vyjádření sledované osoby (respondenta). Jejich předností je dostupnost a např. oslovení velkého množství respondentů. Nevýhodou je validita – osoba nemusí odpovídat vždy pravdivě a nemusí jí daná forma dotazování vyhovovat (Pelikán, 1998, s. 103).

²⁸⁸ Pelikán, 1998, s. 105

²⁸⁹ Disman, 2002, s. 141

²⁹⁰ Pelikán, 1998, s. 106

Pokud je dotazník respondentovi např. zasílán, pak může vzniknout dle Dismana nebezpečí toho, že otázky bude vyplňovat místo adresovaného respondenta celý rodinný tým, čímž se výpovědi znehodnotí.²⁹¹ Tento problém je však obtížné odhalit.

Druhy dotazníků

Nejčastěji můžeme, podobně jako u rozhovoru, jak uvádí Disman, rozlišit dotazník **strukturovaný** (s uzavřenými otázkami) a **nestrukturovaný** (s otevřenými otázkami), nebo **kombinovaný** (zahrnuté oba typy otázek).

Distribuce dotazníku:

- osobní: respondent vyplňuje dotazník před tazatelem (finanční a časové náklady se však zvětšují).
- skupinové vyplňování dotazníku: respondenti jsou shromážděni v místnosti
- poštou: zde je časová i finanční nákladnost minimální, ale o to menší je návratnost dotazníků. Je možné ji zvýšit průvodním dopisem, kde je příslib zařazení do soutěže či zpětné zaslání dárku, pokud respondent dotazník vyplní a zašle zpět. Možné je i opakovaně obeslat respondenty, kteří dotazník nevrátili.²⁹²

6.2.2 Objasnění jednotlivých otázek empirického šetření

Pro lepší orientaci v dotazníku se blíže budeme věnovat jeho jednotlivým položkám, které zde budou rozebrány.

Úvodní oblast dotazníku tvoří hlavička, vstupní oslovení respondenta a krátká instrukce o způsobu vyplňování dotazníku. Je zde rovněž uveden kontaktní e-mail. Dále následují otázky pomocné, respektive identifikační týkající se dosaženého vzdělání, věku, pohlaví a délky nezaměstnanosti.

Ostatní otázky jsou zaměřeny na zjištění odpovědí od respondentů, které ukázaly potvrzení či vyvrácení hypotéz. Popřípadě jsou to otázky doplňující. Celkem je tedy v dotazníku 6 otázek. Následuje stručná charakteristika jednotlivých otázek z hlediska hypotéz.

Znění hypotézy č. 1:

Nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou v nezaměstnanosti výrazněji pociťovat stres než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni.

Této hypotézy se týkají otázky č. 1 a 2, které jsou pro ni určující. Níže se budeme věnovat jejich vysvětlení.

²⁹¹ Disman, 2002, s. 141

²⁹² Tamtéž, s. 142 - 144

Otázka č. 1:

Ve sloupci „**Míra spokojenosti**“ uveďte, do jaké míry jste byl(a) **ve svém posledním zaměstnání** v níže uvedených oblastech spokojen(a) (*1 = spokojen(a), 2 = spíše spokojen(a), 3 = nemohu jednoznačně říci, 4 = spíše nespokojen(a), 5 = nespokojen(a)*).

Ve sloupci „**Důležitost**“ označte, jak je pro Vás daná oblast důležitá (*1 = důležitá, 2 = převážně důležitá, 3 = ani důležitá ani nedůležitá, 4 = převážně nedůležitá, 5 = nedůležitá*).

	Míra spokojenosti					Důležitost				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. plat/ mzda										
2. profesní uspokojení (vykonávaná práce)										
3. zaměstnavatel										
4. pracovní doba										
5. pracovní postup (kariérový růst)										
6. pracovní podmínky										
7. spolupracovníci										
8. organizace práce										
9. informovanost zaměstnanců										
10. komunikace										
11. mezilidské vztahy										
a) s kolegy na stejné pracovní úrovni										
b) s podřízenými										
c) s nadřízenými										
12. jiné – uveďte: _____										

Tato otázka se skládá z kategorií, k nimž měli respondenti uvést na škále od 1 do 5, jak byli s danou kategorií spokojeni a jakou důležitost jí přiřazují. V každém sloupečku pro každou kategorii byla zaškrtnuta vždy jedna číselná hodnota.

Pro vyhodnocení této otázky byl použit výpočet váženého průměru, který zobecňuje průměr aritmetický a v případě, že hodnoty ve statistickém souboru mají různou váhu a důležitost, poskytuje charakteristiku statistického souboru. Používá se zejména při počítání celkového aritmetického průměru souboru složeného z více podsouborů.

Obecně lze říci, že pro výpočet váženého průměru jsou potřeba jednak hodnoty, jejichž průměr chceme spočítat, a zároveň jejich váhy. V případě naší otázky jsou hodnotami, jejichž průměr jsme počítali jednotlivé kategorie a sloupec míra spokojenosti. Váhu pak reprezentuje sloupec důležitost. Tato skutečnost platí obdobně i u otázky č. 2.

Máme-li soubor n hodnot $X = \{x_1, \dots, x_n\}$ a k nim odpovídající váhy $W = \{w_1, \dots, w_n\}$, je

vážený průměr dán vzorcem $\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n w_i x_i}{\sum_{i=1}^n w_i}$. Jinak je ho možné zapsat rovněž takto

$$\bar{x} = \frac{w_1 x_1 + w_2 x_2 + w_3 x_3 + \dots + w_n x_n}{w_1 + w_2 + w_3 + \dots + w_n}.$$

Jak již je tedy naznačeno, byly pro všechny respondenty zjištěny v databázi dat vážené průměry. Na jejich základě bylo zjištěno, zda byl respondent spokojený, spíše spokojený, spíše nespokojený či nespokojený ve svém posledním zaměstnání či zda se nebyl v této oblasti schopen vyjádřit. Pro rozdělení respondentů do jednotlivých úrovní spokojenosti bylo provedeno toto intervalové rozdělení: spokojen(a) = 1 – 1,49; spíše spokojen(a) = 1,5 – 2,49; nemohu jednoznačně říci = 2,5 – 2,49; spíše nespokojen(a) 3,5 – 4,49; nespokojen(a) = 4,5 - 5 pro podrobnější škálu. Pro stručnější vyjádření bylo použito tohoto rozmezí: spokojen(a) = 1-2,49; nemohu jednoznačně říci = 2,5 – 3,49; nespokojen(a) 3,5 - 5.

Otázka č. 2:

V souvislosti s Vaší nezaměstnaností u jednotlivých **pocitů** uveďte, jak je **prožíváte** a jak je tento pocit pro Vás **důležitý**.

Prožívání pocitů (1 = *prožívám velmi silně a je to můj všudypřítomný pocit*, 2 = *prožívám často*, 3 = *prožívám pouze občas*, 4 = *převážně neprožívám*, 5 = *neprožívám vůbec*).

Ve sloupci **Důležitost** označte, jak je pro Vás daná oblast důležitá (1 = *důležitá*, 2 = *převážně důležitá*, 3 = *ani důležitá ani nedůležitá*, 4 = *převážně nedůležitá*, 5 = *nedůležitá*).

<u>Pocit</u>	<u>Prožívání pocitu</u>					<u>Důležitost</u>				
1. strach	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. bezmocnost se sebou samým	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. ztráta sebedůvěry	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. nejistota	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. stres	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. úleva	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. duševní napětí	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. podrážděnost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. mám více času	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. úzkost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. nepohoda	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. zlost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. jsem klidnější	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. pocit únavy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. svoboda	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. jiné – uveďte: _____	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Pro tuto otázku byl použit analogický způsob zpracování, jako u otázky č. 1. Zjišťovali jsme zde tedy rovněž vážený průměr. Vzhledem k tomu, že jsme nejen v této, ale i v hypotéze č. 2, zjišťovali závislost dvou proměnných, byl pro potvrzení či vyvrácení hypotéz použit výpočet Pearsonova korelačního koeficientu, lineární regresní analýza a jednovýběrový t-test pro střední hodnotu μ v případě neznámého rozptylu σ^2 .

Pearsonův korelační koeficient r nabývá hodnot z intervalu $[-1; 1]$. Pokud má hodnotu 1 nebo -1 , pak dle Hendla y -souřadnici bodu je možné počítat pomocí lineárního vztahu z jeho x -souřadnice. Hodnota korelačního koeficientu -1 značí zcela nepřímou závislost. Hodnota korelačního koeficientu $+1$ značí zcela přímou závislost. Pokud je korelační koeficient roven 0, pak mezi znaky není žádná statisticky zjiřitelná závislost.

Korelační koeficient r se počítá pomocí tzv. kovariance s_{xy} a směrodatných odchylek s_x a s_y obou proměnných:

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x s_y}, \text{ kde } s_x = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}, s_y = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}{n-1}} \text{ a } s_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{n-1}.$$

Vypočteme aritmetické průměry souborů x a y , vynásobíme sumy čtverců odchylek od těchto průměrů obou souborů. Tím jsme spočetli tzv. kovarianci, což je však absolutní veličina, pro výpočet relativní veličiny. Pak kovarianci dělíme odmocninou násobku rozptylu souboru x a souboru y .²⁹³

U jednovýběrového t-testu pro střední hodnotu μ v případě neznámého rozptylu σ^2 jsme při sestavování hypotézy vycházeli z naší hypotézy č. 1, jejíž text jsme aplikovali na test s levostrannou alternativní hypotézou, jež se dá obecně vyjádřit takto: $H_0: \mu = \mu_0$ Proti $H_1: \mu < \mu_0$. Pro naše účely jsme tedy vybrali skupinu nezaměstnaných v posledním zaměstnání spokojených a testovali, zda budou v průměru výrazněji prožívat stres. Z toho vyplynula naše nulová ($H_0: \mu = 3$, tyto nezaměstnaní v posledním zaměstnání spokojení nepociťují stres) a alternativní hypotéza ($H_1: \mu < 3$, nezaměstnaní v posledním zaměstnání spokojení pociťují stres). Obdobně jsme postupovali u hypotézy č. 2 s tím, že ($H_0: \mu = 0$) oproti alternativě ($H_1: \mu < 0$).

Pro ověření výsledků u nezaměstnaných, kteří byli v předchozím zaměstnání nespokojeni, jsme použili v případě obou hypotéz pravostrannou alternativu jednovýběrového t-testu. V případě naší hypotézy č. 1 pro oblast nespokojených respondentů jsme testovali nulovou

²⁹³ Hendl, 2006, s. 243

hypotézu $H_0: \mu = 3$ (občasné prožívání stresu) oproti alternativě $H_1: \mu > 3$ (respondenti nepocítují stres). Obdobně jsme rovněž postupovali u hypotézy č. 2, kde byla $H_0: \mu = 0$ oproti alternativě $H_1: \mu > 0$.

Doplňujícím testem nám byl dvouvýběrový t-test, kterým jsme porovnávali průměry obou vybraných skupin v případě naší druhé hypotézy. Nulovou hypotézou pro nás bylo, že průměrné hodnoty vztahů se u obou souborů rovnají ($H_0: \mu_1 = \mu_2$). Tuto hypotézu jsme porovnávali s alternativou ($H_1: \mu_1 > \mu_2$, tj. vztahy u dotazovaných, kteří byli ve svém posledním zaměstnání spokojeni, jsou horší, než v případě s prací nespokojených nezaměstnaných). Tyto t-testy jsme prováděli na hladině významnosti $\alpha = 0,01$ (dále jen hladina významnosti), popř. jsme doplňovali informaci o případné hladině významnosti 0,05.

Znění hypotézy č. 2:

Ti nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou subjektivně prožívat větší zhoršení sociálních vztahů než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni a to v oblastech:

- a) vztahů s dětmi
- b) vztahů s partnery
- c) vztahů s příbuznými
- d) vztahů s bývalými spolupracovníky
- e) vztahů s přáteli.

K této hypotéze patří otázky č. 1 a 4. Otázku č. 1 jsme již rozebírali, proto se zaměříme na otázku č. 4.

Otázka č. 4

V této otázce u každé možnosti uveďte, jaké byly vztahy před ztrátou zaměstnání a jaké jsou nyní (1 = kladné, 2 = spíše kladné, 3 = průměrné, 4 = spíše záporné, 5 = záporné) s:

	<u>Předtím:</u>	<u>Nyní:</u>
přáteli	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
bývalými spolupracovníky	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
dětmi	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
partnery	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
příbuznými	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Uved'te, jak konkrétně se změna vztahů projevuje u jednotlivých kategorií:

přátelé:

bývalí spolupracovníci:

děti:

partneři:

příbuzní:

Otázka č. 4 se zaměřuje na změnu sociálních vztahů vlivem nezaměstnanosti v kategoriích: přátelé, bývalí spolupracovníci, děti, partneři a příbuzní. Patří k ní volná podotázka, kde se respondenti svobodně vyjadřovali o změně ve vztazích mezi nimi a přáteli, bývalými spolupracovníky, dětmi, partnery, příbuznými. U této otázky byly rovněž zjišťovány vážené průměry. Korelace a t-test byl pak vypočítán u otázky č. 1 a 4.

Doplňujícími otázkami jsou tyto:

Otázka č. 3

Poté, co jste se stal(a) nezaměstnaným (nezaměstnanou), myslíte si, že se Váš zdravotní stav:

1. výrazně zhoršil

3. nezměnil se

5. výrazně zlepšil

2. zhoršil

4. zlepšil

Tato otázka zjišťuje případnou změnu ve zdravotním stavu u respondentů v době jejich nezaměstnanosti. Je otázkou doplňující a podílí se v podstatě podobně jako otázky v úvodu dotazníku na dokreslení situace nezaměstnaných. U této otázky se lze domnívat, že negativní odpověď budou volit respondenti, jež se vyznačují delší dobou nezaměstnanosti a rovněž ti, kteří byli v zaměstnání spokojeni. Je totiž možné, že právě u nich bude ztráta práce prožívána na úrovni zhoršení zdravotního stavu.

Otázka č. 5

Získal(a) jste díky Vaší nezaměstnanosti nové přátele?

1. ano

3. nevím

5. ne

2. spíše ano

4. spíše ne

Pátá otázka informuje o tom, zda respondenti získali vlivem nezaměstnanosti nové přátele a šestá o tom, za se u nich vytrídili falešní přátelé od těch pravých.

Otázka č. 6

Myslíte si, že ztráta zaměstnání měla vliv na to, že se vytrídili falešní přátelé od těch pravých?

1. ano

3. nemohu jednoznačně říci

5. ne

2. spíše ano

4. spíše ne

6.2.3 Popis procesu empirického šetření

Co se týče časového harmonogramu, byl celý proces šetření plánován na 5 měsíců a to takto:

- první měsíc je zaměřen na přípravu celého výzkumu: technické záležitosti, příprava a nákup materiálu, předvýzkum, telefonické a posléze osobní zkontaktování ředitelů či zástupců jednotlivých úřadů práce v rámci poboček v Praze i mimo ni a představení dotazníku, vysvětlení plánovaného postupu zadávání dotazníku respondentům;
- další 3 měsíce byly určené na naše osobní zadávání dotazníků a jejich vyplňování respondenty a zadávání informací do počítače;
- následující měsíc byl pak určen na zpracování získaných informací.

Konkrétní průběh dávání dotazníků na vyplnění respondentům byl tento:

1. oslovení respondenta a představení se,
2. dotázání se zda by respondent byl ochoten vyplnit dotazník,
3. pokud potencionální respondent souhlasil, následovala otázka, zda předtím, než šel na úřad práce, pracoval (což je jedno z důležitých kritérií pro výběr respondentů),
4. následovalo předání dotazníku a ujištění, že veškeré instrukce k vyplňování najde v dotazníku.

7. Základní soubor a vzorek

Základní soubor²⁹⁴ v této práci tvoří všichni nezaměstnaní v hl. m. Prahy (viz tabulka č. 5).

Věková struktura	Uchazeči v Praze			
	Muži	Ženy	Celkem	Celkem v %
do 19 let	346	305	651	3,80
20-24 let	1 107	940	2 047	11,95
25-29 let	1 155	1 117	2 272	13,26
30-34 let	972	1 229	2 201	12,84
35-39 let	675	1 085	1 760	10,27
40-44 let	669	982	1 651	9,63
45-49 let	596	892	1 488	8,68
50-54 let	848	1 250	2 098	12,24
55-59 let	1 135	1 234	2 369	13,82
60-64 let	532	56	588	3,43
nad 65 let	8	3	11	0,06
Celkem	8 043	9 093	17 136	100

Tabulka č. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání v Praze k 30. 9. 2008

Zdroj: MPSV

Vzorek²⁹⁵ se utvořil ze základního souboru.

Způsob utvoření vzorku

Vzhledem k tomu, že velikost základního souboru se pohybuje v desetitisících, bylo nutné zvolit stratifikovaný výběr²⁹⁶. Nejprve jsme zjistili, kolik je celkem nezaměstnaných v Praze (viz tabulka č. 5). Při převedení základního souboru, resp. pohlaví, tedy celkové počty mužů a žen na procenta, jsme zjistili, že respondenti ve vzorku mají tvořit u žen 53,1 % a u mužů 46,9 %. Na základě zahrnutí ostatních souvislostí, např. účelu zaměření práce, finanční stránky empirického šetření, časové struktury pro získávání dat, času na vyplnění jednoho dotazníku, předpokládaného času na vyhodnocení dotazníků, ochoty ředitelů úřadu práce

²⁹⁴ Základní soubor Pelikán pojímá jako všechny prvky, které patří do okruhu osob či jevů zkoumaných v daném výzkumu (Pelikán, 1998, s. 47).

²⁹⁵ Vzhledem k tomu, že by bylo velice nesnadné podchytit všechny nezaměstnané v Praze, je nutné zvolit vzorek, jež je také nazýván výběrem. Vzorek by měl být dle Pelikána co nejpřesnější zmenšenou kopií původního souboru (Tamtéž).

²⁹⁶ Pelikán vymezuje stratifikovaný výběr takto: „Stratifikovaný je takový výběr, který podle záměru badatele vychází z rozdělení základního souboru na skupiny podle předem stanovených kritérií, z nichž se pak dělá náhodný výběr.“ (Pelikán, 1998, s. 53).

tolerovat na svém pracovišti mou osobu jako činitele, jež je zde cizí a jednoduše řečeno narušuje zaběhnutý chod činností v určitém úseku těchto institucí atd., byl počet respondentů do vzorku určen na 239, s tím, že je nutné, aby ženy byly zastoupeny 53,1 % (127) a muži 46,9 % (112). Bližší rozložení vzorku ukazuje tabulka č. 6.

Věková struktura	Ženy	Muži²⁹⁷	Celkem
do 19 let	1	0	1
20-24 let	17	16	33
25-29 let	15	16	31
30-34 let	17	18	35
35-39 let	16	12	28
40-44 let	18	9	27
45-49 let	15	10	25
50-54 let	14	16	30
55-59 let	14	9	23
60-64 let	0	6	6
nad 65 let	0	0	0
Celkem	127	112	239

Tabulka č. 6: Věkové rozložení respondentů

Zdroj: Vlastní výzkum

Jediným kritériem pro výběr respondentů byl tedy jejich počet a skutečnost, že museli předtím, než se stali nezaměstnanými, pracovat. Nebyli tedy zahrnováni, např. absolventi, kteří nepracovali. Na každém úřadu práce v Praze²⁹⁸ jsme respondentům zadávali 29 dotazníků.

²⁹⁷ Pro kategorie žen a mužů budou v tabulkách či grafech dále použity zkratky Ž pro ženu a M pro muže.

²⁹⁸ V Praze je celkem 8 úřadů práce: na Praze 2 (zahrnuje území Prahy 1 a 2), na Praze 3, na Praze 4 (zahrnuje území Prahy 4, 11, 12), na Praze 5 (zahrnuje území Prahy 5, 13, 16 a 17), na Praze 6, na Praze 8 (zahrnuje území Prahy 7 a 8), na Praze 9 (zahrnuje území Prahy 9, 14, 18, 19, 20 a 21), na Praze 10 (zahrnuje území Prahy 10, 15 a 22).

8. Interpretace a hodnocení zjištěných výsledků

Nejprve se zaměříme na popis respondentů vyplňujících dotazníky z hlediska obecných údajů. Tyto údaje ukazují tabulky č. 7 - 10 a grafy č. 2 a 3.

Míra spokojenosti	Ž	M	Celkem
Spokojení	14	6	20
Spíše spokojení	46	35	81
Nemohou jednoznačně říci ²⁹⁹	21	21	42
Spíše nespokojení	19	12	31
Nespokojení	27	38	65
Celkem	127	112	239

Tabulka č. 7: Míra spokojenosti v předchozím zaměstnání³⁰⁰
Zdroj: Vlastní výzkum

Míra spokojenosti	Ž	M	Celkem
Spokojení	60	41	101
Nemohou jednoznačně říci	21	21	42
Nespokojení	46	50	96
Celkem	127	112	239

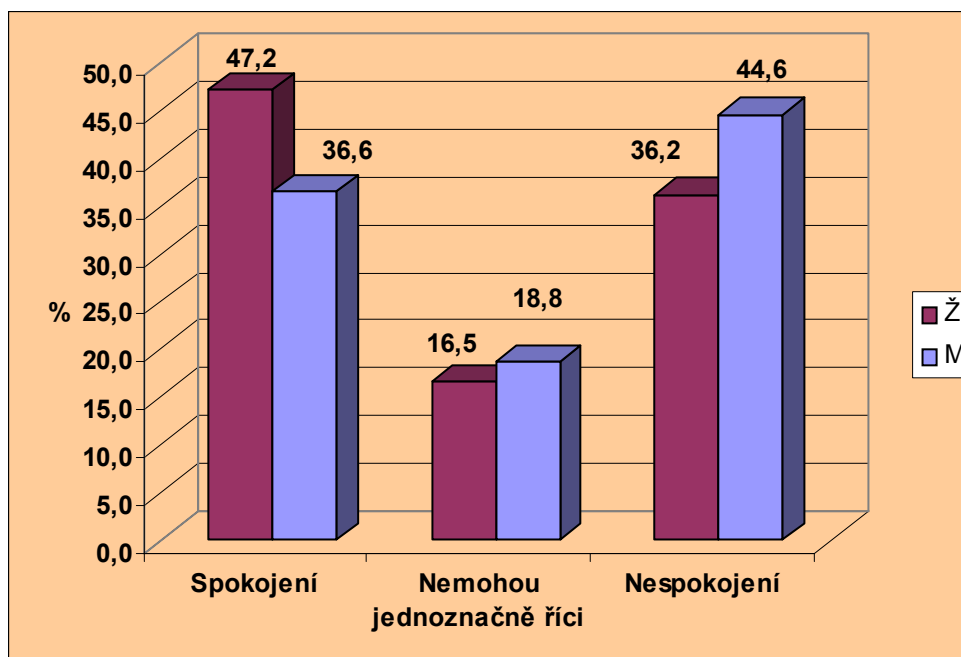
Tabulka č. 8: Míra spokojenosti v předchozím zaměstnání
Zdroj: Vlastní výzkum

Uvedené tabulky č. 7 a 8 uvádějí přehled spokojených a nespokojených respondentů. V tabulce č. 7 je uvedena podrobnější škála v oblasti spokojenosti. Tabulka č. 8 naopak uvádí stručnější vymezení.

Z tabulky č. 8 je zřejmé, že nejvíce respondentů uvedlo, že ve svém posledním zaměstnání byli spokojeni (101), což dle grafu č. 3 značí 42 %. Z toho bylo dle grafu č. 1 47,2 % žen a 36,6 % mužů. Nespokojených bylo 40 % (36,2 % žen a 44,6 % mužů). Nejméně bylo respondentů, kteří se nemohli jednoznačně vyjádřit (18 %).

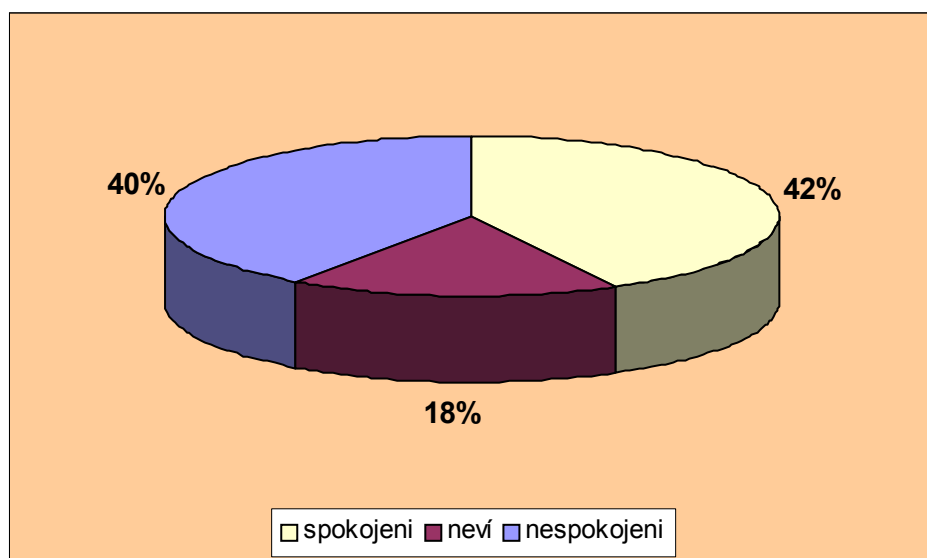
²⁹⁹ V následujícím textu bude použito buď „nemohou jednoznačně říci“ nebo „neví“. Obojí je vnímáno, jako rovnocenné a zástupné vyjádření téhož.

³⁰⁰ Míra spokojenosti respondentů v předchozím zaměstnání bude označována, kde to bude možné, zjednodušeně v textu tabulek či grafech v rámci jednotlivých kategorií takto: lidé s (v) předchozím zaměstnání spokojeni = spokojeni; lidé s (v) předchozím zaměstnání spíše spokojeni = spíše spokojeni; lidé s (v) předchozím zaměstnání spíše nespokojeni = spíše nespokojeni; lidé s (v) předchozím zaměstnání nespokojeni = nespokojeni. V tabulkách pak budou použity pro: spokojené = S, nespokojené = N.



Graf č. 2: Míra spokojenosti s předchozím zaměstnáním dle pohlaví

Zdroj: Vlastní výzkum



Graf č. 3: Míra spokojenosti s předchozím zaměstnáním

Zdroj: Vlastní výzkum

Stupeň vzdělání ³⁰¹	Ž	M	Celkem	Celkem %
ZŠ	20	26	46	19,2
SŠ bez maturity	17	32	49	20,5
SŠ s maturitou	64	36	100	41,8
VOŠ	3	6	9	3,8
VŠ	23	12	35	14,6
Celkem	127	112	239	100,0

Tabulka č. 9: Dosažené vzdělání respondentů

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka č. 9 ukazuje dosažené vzdělání respondentů. Nejvíce bylo těch nezaměstnaných, kteří absolvovali střední školu s maturitou (41,8 %). Další druhou nejvíce početnou skupinu tvořili ti, kteří měli střední školu bez maturity (20,5 %) a v těsném závěsu s 19,2 % byli ti, kteří měli pouze základní vzdělání. Nejmenší počet tvořili s 3,8 % nezaměstnaní, jež absolvovali vyšší odbornou školu.

	Ž	M	Celkem	Celkem %
do 1 měsíce	18	25	43	18,0
1 - 3 měsíců	30	28	58	24,3
3 - 6 měsíců	48	23	71	29,7
6 - 9 měsíců	7	14	21	8,8
9 - 12 měsíců	12	19	31	13,0
12 - 24 měsíců	6	3	9	3,8
nad 24 měsíce	6	0	6	2,5
Celkem	127	112	239	100,0

Tabulka č. 10: Délka nezaměstnanosti respondentů

Zdroj: Vlastní výzkum

V tabulce č. 10, která nám ukazuje délku nezaměstnanosti respondentů, jich bylo nejvíce (29,7 %) bez práce 3 – 6 měsíců. Konkrétně se to týká 71 lidí z 239. Naopak nejméně respondentů (2,5 %) bylo nezaměstnaných nad 24 měsíců.

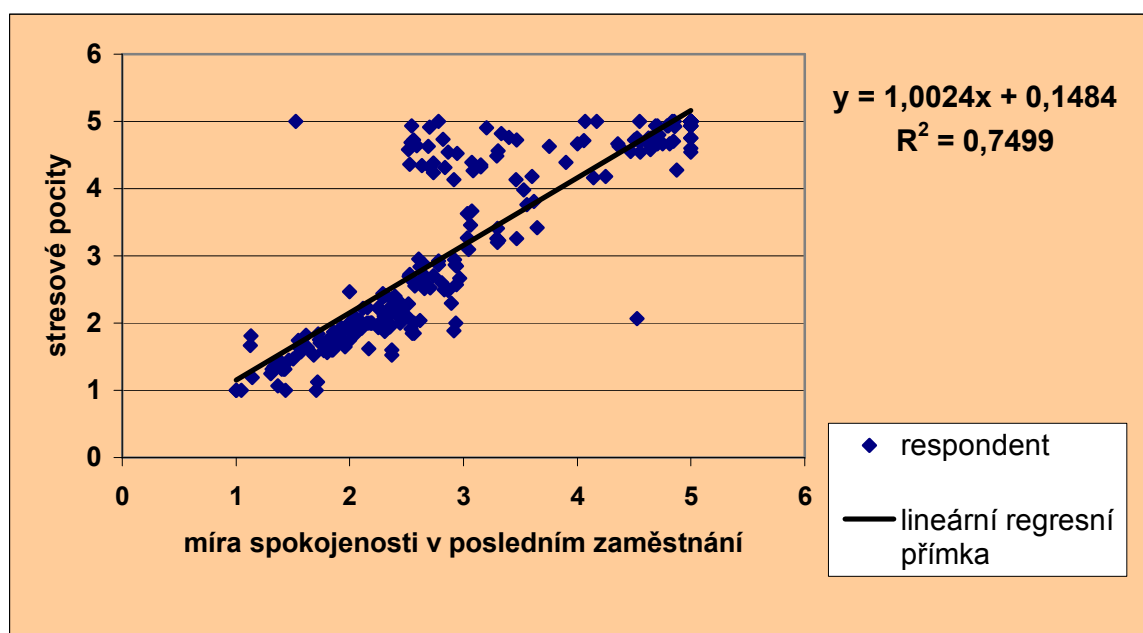
³⁰¹ Pro stupeň vzdělání jsou užity tyto zkratky: ZŠ (základní škola), SŠ (střední škola), VOŠ (vyšší odborná škola), VŠ (vysoká škola).

8.1 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Znění hypotézy č. 1:

Nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou v nezaměstnanosti výrazněji pociťovat stres než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni.

Této hypotézy se týkají otázky č. 1 a č. 2 (viz příloha č. 1). Otázka č. 1 informuje o míře spokojenosti respondentů a otázka č. 2 se zaměřuje na pociťovaný stres. Jak již bylo vysvětleno výše, byl pro zjištění míry spokojenosti i prožívání jednotlivých pocitů vypočítán vážený průměr pro každého respondenta. Zjištěné údaje z vážených průměrů byly zpracovány dále pomocí výpočtu Pearsonova korelačního koeficientu. Na základě tohoto statistického vzorce jsme zjistili, že míra spokojenosti v předchozím, resp. posledním zaměstnání aktuálně nezaměstnaných lidí má souvislost s pociťováním stresu v nezaměstnanosti ($r = 0,865975$). Konkrétní rozvržení respondentů ukazuje graf č. 4.



Graf č. 4: Závislost prožívaného stresu na míře spokojenosti v posledním zaměstnání
Zdroj: Vlastní výzkum

Hendl uvádí síly asociace podle velikosti korelačního koeficientu r takto: malá = 0,1 – 0,3; střední = 0,3 – 0,7; velká 0,7 – 1,0.³⁰² Námi zjištěná hodnota korelace je 0,865975. Na základě těchto skutečností lze tvrdit, že se zde ukázala vysoká závislost mezi spokojeností v posledním zaměstnání a prožíváním stresu v nezaměstnanosti. Jak je patrné z grafu č. 4, pomocí lineární regrese byla nalezena lineární regresní přímka $y = 1,0024x + 0,1484$. Pokud dosadíme za proměnnou x míru spokojenosti, pak zjistíme, do jaké míry respondent pociťuje

³⁰² Hendl, 2006, s. 246

stres. Silná závislost byla rovněž potvrzena prostřednictvím koeficientu determinace $R^2 = 0,7499$, což znamená, že stresové pocity jsou ze 75 % v tomto modelu vysvětlovány mírou spokojenosti v předchozím zaměstnání.

Dále jsme zjišťovali, zda se uvedená hypotéza potvrdila prostřednictvím jednostranného t-testu. Pro potvrzení této části hypotézy jsme vybrali ze vzorku ty nezaměstnané, kteří byli se svým posledním zaměstnáním spokojeni. T-testem jsme pak chtěli prokázat, že pociťují stres. Testovali jsme nulovou hypotézu, která říkala, že jej prožívají pouze občas $H_0: \mu = 3$ oproti alternativní hypotéze, která tvrdila, že pociťují stres ($H_1: \mu < 3$). Na základě jednostranného t-testu, který jsme zjišťovali na hladině významnosti $\alpha = 0,01$, jsme zamítli nulovou hypotézu a přijali alternativní. Alternativní hypotéza byla přijata s 99 % pravděpodobností. Z tohoto tedy vyplývá, že nezaměstnaní, kteří byli ve svém posledním zaměstnání spokojeni, pociťují stres.

V případě respondentů v posledním zaměstnání nespokojených jsme prokázali alternativní hypotézu pravostranným t-testem, (s alternativní hypotézou $H_1: \mu > 3$, která byla na hladině významnosti 0,01 přijata) kde výběr nespokojených respondentů probíhal analogicky jako u jednostranného t-testu. Bylo tak potvrzeno, že u nespokojených nezaměstnaných převažuje buď neprožívání negativních stresových pocitů nebo naopak pocity pozitivní, jako jsou, např.: úleva, více času, větší klid, svoboda. Pro uvedený vzorek respondentů tedy platí, že ti nezaměstnaní, kteří byli ve svém posledním zaměstnání spokojeni, výrazněji pociťují stres ve své současné nezaměstnanosti na rozdíl od těch lidí, kteří byli ve svém posledním zaměstnání nespokojeni.

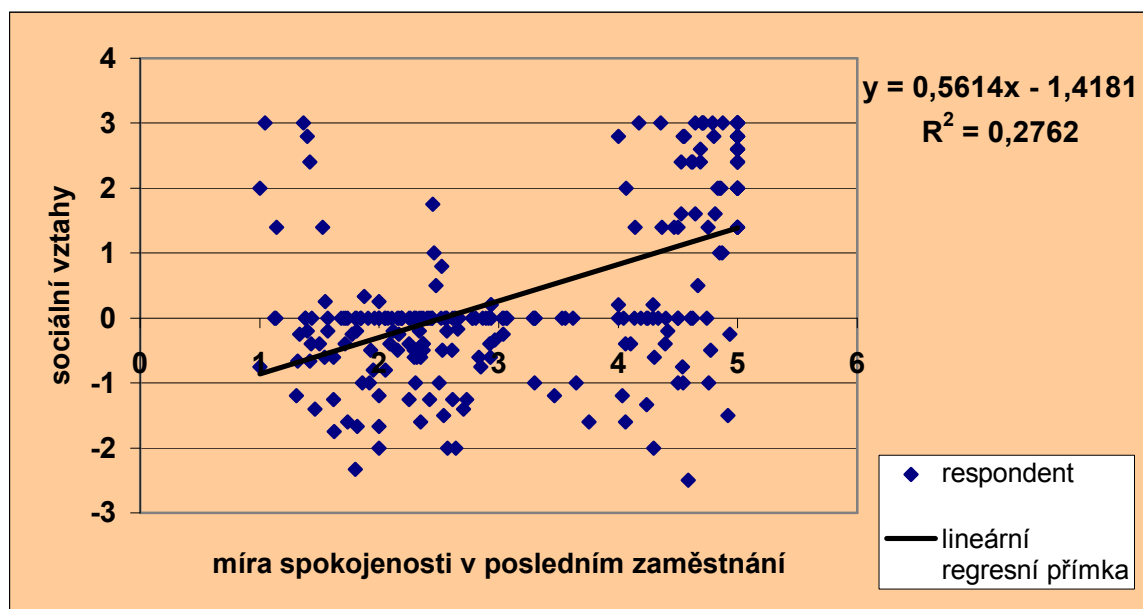
Znění hypotézy č. 2:

Ti nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou subjektivně prožívat větší zhoršení sociálních vztahů než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni a to v oblastech:

- a) vztahů s dětmi*
- b) vztahů s partnery*
- c) vztahů s příbuznými*
- d) vztahů s bývalými spolupracovníky*
- e) vztahů s přáteli.*

Této hypotézy se týkají otázky č. 1 a 4 (viz příloha č. 1). Otázka č. 1 byla již vysvětlena výše, proto se zaměříme pro tuto hypotézu na způsob zpracování otázky č. 4. U obou těchto

otázek byl rovněž spočítán vážený průměr pro každého respondenta. Pearsonův korelační koeficient byl pro zpracování zjištěných údajů z váženého průměru zjištěn i zde. Na rozdíl od předchozí hypotézy, kdy se ukázala mezi spokojeností v předchozím zaměstnání a současném prožívání stresové situace v nezaměstnanosti souvislost vysoká, u druhé hypotézy jsme došli k jinému zjištění, což ukazuje také graf č. 5.



Graf č. 5: Závislost změny sociálních vztahů na míře spokojenosti v posledním zaměstnání

Zdroj: Vlastní výzkum

Na základě statistického vzorce pro výpočet Pearsonova korelačního koeficientu jsme zjistili, že zde příliš velká závislost mezi mírou spokojenosti v předchozím zaměstnání a zhoršením sociálních vztahů respondentů není ($r = 0,525559$). Vzhledem k výše uvedenému Hendlovu rozmezí, lze tuto závislost označit za střední závislost. Tento výsledek byl potvrzen i prostřednictvím koeficientu determinace $R^2 = 0,2762$ získaným z lineárního regresního modelu. V tomto případě jsou tedy změny závisle proměnné vysvětlovány z pouhých 27 %.

I naši druhou hypotézu jsme se kromě Pearsonova korelačního koeficientu rozhodli zkoumat t-testem. Zaměřili jsme se zde na to, zda respondenti, kteří byli se svým posledním zaměstnáním spokojeni, budou subjektivně prožívat větší zhoršení sociálních vztahů než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni. Testování probíhalo analogicky jako u hypotézy č. 1. U jednostranného výběrového t-testu mám nulová hypotéza říkála, že těm lidem, kteří byli v předchozím zaměstnání spokojeni, se vztahy v průměru nezmění ($H_0: \mu = 0$). Alternativní hypotéza tvrdila, že tito lidé budou subjektivně prožívat zhoršení vztahů ($H_1: \mu < 0$). Jednostranný t-test byl použit na hladině významnosti 0,01.

Alternativní hypotéza pak byla na této hladině významnosti zamítnuta a tudíž nebyla potvrzena část hypotézy č. 2 pro respondenty v posledním zaměstnání spokojené. Pokud bychom však testovali na hladině významnosti 0,05, pak bychom tuto alternativní hypotézu přijali s 95 % pravděpodobností a došlo by k potvrzení hypotézy č. 2 pro spokojené respondenty.

Co se týká respondentů, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni, u nich jsme prostřednictvím pravostranné alternativy jednovýběrového t-testu, kde nulová hypotéza říkála, že lidem, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni, se vztahy nezmění, tj. ($H_0: \mu = 0$) a alternativní hypotéza vyjadřovala, že dojde k průměrnému zlepšení vztahů, tj. ($H_1: \mu > 0$), tuto alternativní hypotézu přijali na obou hladinách významnosti.

Shrneme-li hypotézu č. 2, můžeme konstatovat, že jsme u spokojených na hladině významnosti 0,01 neprokázali zhoršení sociálních vztahů. Tím jsme nepotvrdili ani naši hypotézu. Porovnáme-li však spokojené a nespokojené respondenty prostřednictvím dvouvýběrového t-testu, zjišťujeme, že nespokojeným se v průměru sociální vztahy zlepšily, zatímco spokojeným se ve většině případů nezměnily.

Zaměřili jsme se také na to, zda se potvrdí hypotéza č. 2 ve svých jednotlivých částech, tj. v oblasti vztahů s dětmi, partnery, příbuznými, bývalými spolupracovníky a přáteli. Sloužily nám k tomu výsledky z otázky č. 1 a jednotlivých částí otázky č. 4, které byly zpracovány prostřednictvím Pearsonova korelačního koeficientu a jednovýběrovým t-testem. Podrobnosti ukazuje text níže.

V oblasti vztahů s přáteli jsme prostřednictvím výpočtu Pearsonova korelačního koeficientu, jehož hodnota činí $r = 0,49804$, zjistili, že se jedná o střední závislost mezi mírou spokojenosti v posledním zaměstnání a změně sociálních vztahů s přáteli.

Zjišťovali jsme také, zda se uvedená část hypotézy potvrdí při použití levostranného jednovýběrového t-testu. Ze vzorku byli vybráni nezaměstnaní ve svém předchozím zaměstnání spokojení. Použitím t-testu jsme se pak snažili prokázat, že u nich dochází ke změně sociálních vztahů s přáteli. Nulová hypotéza tvrdila, že nenastala žádná změna ve vztazích s přáteli ($H_0: \mu = 0$). Alternativní naproti tomu naznačovala jejich zhoršení ($H_1: \mu < 0$). Levostranný jednovýběrový t-test jsme zjišťovali na hladině významnosti 0,01 i 0,05. Jím jsme naši část hypotézy nepotvrdili.

Pokud jde o respondenty v posledním zaměstnání nespokojené, z pravostranného jednovýběrového t-testu, kde $H_0: \mu = 0$ a $H_1: \mu > 0$, vyplynulo zlepšení vztahů s přáteli na hladině významnosti 0,05 i 0,01. Vztahy se zlepšily v průměru o 1,4 stupně.

V případě spokojených respondentů tedy nedošlo v průměru ke změně ve vztazích s přáteli. U nespokojených došlo v průměru ke zlepšení těchto vztahů. Tím však zamítáme naši hypotézu č. 2 pro vztahy s přáteli.

Obdobně jsme postupovali u ostatních kategorií. U nich jsme zjistili, že se část hypotézy č. 2 nepotvrdila u: vztahů s dětmi ($r = 0,39852$ je asociace střední; u spokojených nepotvrzeno na hladině významnosti 0,01 i 0,05. V případě nespokojených došlo k potvrzení na obou hladinách významnosti); vztahů s příbuznými ($r = 0,4763$ je asociace střední; u spokojených nepotvrzeno na hladině významnosti 0,05 i 0,01, avšak pro nespokojené by na obou hladinách významnosti došlo k potvrzení.). Ve vztazích s bývalými spolupracovníky ($r = 0,46137$ je asociace střední; potvrzeno u obou skupin³⁰³ na hladině významnosti 0,05 a rovněž na hladině významnosti 0,01) a partnery ($r = 0,52101$ je asociace střední; potvrzeno u obou skupin na hladině významnosti 0,05 i 0,01) došlo k potvrzení hypotézy č. 2. Tato situace odpovídá našim celkovým výsledkům.

V rámci otázky č. 4 respondenti odpovídali na otevřenou podotázku, kde měli uvést, jak konkrétně se změna vztahů projevuje u přátel, bývalých spolupracovníků, dětí, partnerů a příbuzných. Respondenti, kteří byli ve svém posledním zaměstnání spokojení, nejčastěji vyjadřovali, že se s nimi nechtějí přátelé scházet, dále, že vyjadřují nezájem a na třetím místě se objevil stav beze změny. Nespokojení respondenti v této kategorii nejčastěji uváděli stav beze změny a na druhém místě skutečnost, že se s nimi přátelé nechtějí scházet. Při porovnání změn u spokojených a nespokojených respondentů, lze tvrdit vzhledem k četnosti uvedených změn, že u nespokojených respondentů převážně nedocházelo k žádným změnám.

V kategorii bývalých spolupracovníků spokojení respondenti nejčastěji vyjadřovali, že s nimi nemají žádný kontakt, dále že se s nimi jejich bývalí spolupracovníci nechtějí scházet a objevilo se zde i napětí mezi nimi. Nespokojení rovněž uváděli, že s nimi nemají kontakt avšak tato skutečnost se již neobjevovala tak často, jako v případě spokojených respondentů. Nespokojení dále psali, že je jejich vztah s bývalými spolupracovníky beze změny. Vyskytovala se zde také podrážděnost. V kategorii bývalých spolupracovníků tedy k výraznějším změnám ve vztazích docházelo spíše u spokojených než u nespokojených.

³⁰³ Výraz obě skupiny zahrnuje respondenty ve svém posledním zaměstnání spokojené a nespokojené.

V kategorii děti spokojení často psali, že u nich ztratili autoritu. Druhou nejčastější změnou byly hádky. Také nespokojení uváděli nejčastěji svou ztrátu autority. Druhé místo zaujímala skutečnost, že mezi nimi žádná změna nenastala. Jistý rozdíl lze ve vztazích s dětmi u spokojených a nespokojených spatřit. Zdá se, že co se týče změn, byli na tom spokojení hůře než nespokojení.

Partneři spokojených nezaměstnaných byli výrazně nervózní a nespokojení. Dále byli vůči svým partnerům bez práce nevšímaví a neprokazovali jim zájem. Nejčastěji byl u nespokojených respondentů s jejich partnery vztah vnímán jako neměnicí se, jako druhou nejčastější změnu uváděli podrážděnost a dále nervozitu a nespokojenost. V této kategorii lze říci, že u nespokojených respondentů převážně nedocházelo k výrazným změnám na rozdíl od spokojených.

Příbuzní se u spokojených nejčastěji nechtěli s nezaměstnanými scházet, dále to bylo postupné snižování kontaktů a pak se vyskytovala podrážděnost ze strany příbuzných. Rovněž v případě nespokojených se s nimi příbuzní nechtěli scházet, dále byli ve vztahu k nim podráždění a vyjadřovali značnou nervozitu. Změny, které nastaly u spokojených respondentů tedy naznačovaly situaci, kde převažovala ztráta kontaktů mezi nezaměstnanými a jejich příbuznými ze strany příbuzných.

8.2 Další výzkumná zjištění

V této podkapitole se budeme zabývat zajímavými výsledky, které jsme při zpracování otázek z dotazníku zjistili a které dle našeho názoru stojí za to, aby jim případný čtenář věnoval pozornost či se o nich dozvěděl.

Pocity - stres	S		Neví		N		Celkem
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	
Prožívá	58	37	3	7	0	1	106
Prožívá občas	2	3	17	12	1	0	35
Neprožívá	0	1	1	2	45	49	98
Celkem	60	41	21	21	46	50	239

Tabulka č. 11: Prožívání stresových pocitů

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka č. 11 ukazuje prožívání stresových pocitů nezaměstnaných, kteří jsou rozděleni dle toho, zda byli ve svém posledním zaměstnání spokojeni, nespokojeni či se nebyli schopni rozhodnout a dále jsou rozděleni na muže a ženy.

Skutečnost stresového prožívání uvedlo nejvíce respondentů (106), což tvoří 44,4 % ze všech nezaměstnaných. Nejvíce tuto oblast uváděli lidé, kteří byli ve svém posledním zaměstnání spokojeni 95 (89 % z respondentů uvádějící tuto oblast). Z toho bylo 61,1 % žen a 38,9 % mužů. Pouze 1 muž uvedl, že byl v zaměstnání spokojen a stresové pocity neprožívá.

Méně již bylo těch, kteří uváděli, že stresové pocity v souvislosti se svou nezaměstnaností neprožívá (98), což je 41 %. Z nich bylo nejvíce respondentů, v posledním zaměstnání nespokojených (94), což tvoří 95,9 %

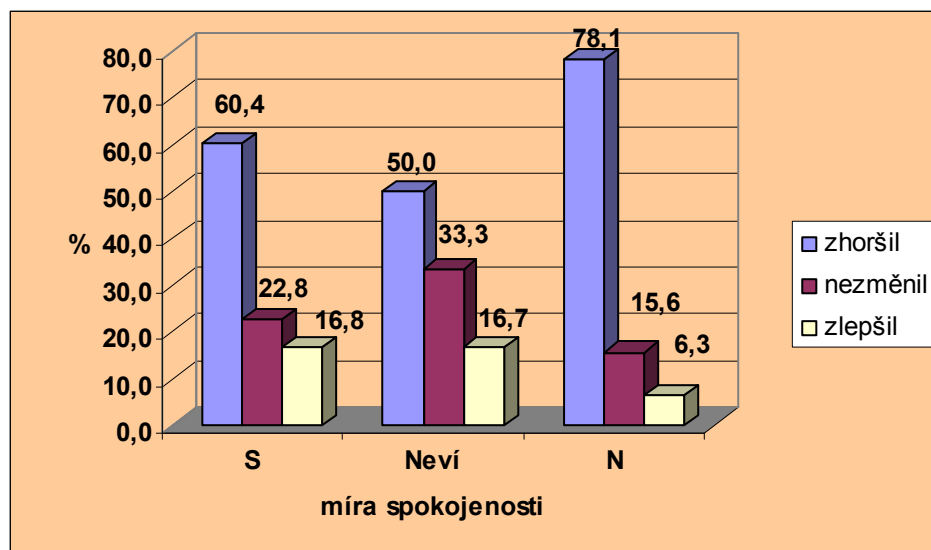
Vzhledem k tomu, že dlouhodobé prožívání stresových a vůbec negativních pocitů, může vést k psychosomatizaci, může se to projevit zhoršením zdravotního stavu. Na zdravotní stav se ptala rovněž jedna naše otázka, jež byla, jak již bylo naznačeno výše, vnímána jako otázka doplňující (otázka č. 3 viz dotazník, příloha č. 1) – viz tabulka č. 12.

Zdravotní stav se:	S		Neví		N		Celkem
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	
zhoršil	65	53,7	61,9	38,1	69,6	86	65,7
nezměnil	20	26,8	19	47,6	21,7	10	21,8
zlepšil	15	19,5	19	14,3	8,7	4	12,6
Celkem	100	100	100	100	100	100	100

Tabulka č. 12: Situace zdravotního stavu v nezaměstnanosti v %

Zdroj: Vlastní výzkum

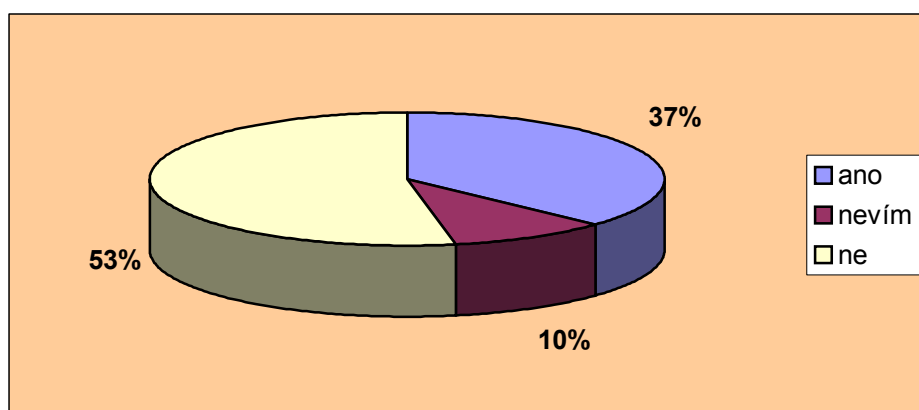
Nejvíce respondentů (65,7 %) v tabulce č. 16 uvedlo, že se jejich zdravotní stav zhoršil. Údaje rovněž naznačují, že zdravotní stav u nespokojených byl subjektivně vnímán jako horší na rozdíl od spokojených. Nespokojené ženy uváděly o 4,6 % a muži o 32,3 % častěji zhoršení zdravotního stavu oproti spokojeným. Je to velice zajímavé, vzhledem k tomu, že by se dalo očekávat, že se zdravotní stav zhorší spíše u lidí, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni. U spokojených byla dle hypotézy č. 1 potvrzena velká závislost mezi touto skupinou lidí a prožíváním stresových pocitů. Proto jsme se domnívali, že bude mít prožívání stresu vliv na zdravotní stav. To se ale dle výsledků nestalo. Naopak se zdravotní stav zhoršil u respondentů, jež byli ve svém posledním zaměstnání nespokojeni. Je pravda, že to může být dáno celou řadou faktorů, např. velikost vzorku atd. Velice hezky celou situaci ukazuje graf č. 6.



Graf č. 6: Změna zdravotního stavu v nezaměstnanosti

Zdroj: Vlastní výzkum

Další doplňující otázkou byla otázka č. 5 (viz. dotazník, příloha č. 1). Tato otázka se ptala nezaměstnaných na to, zda získali díky své nezaměstnanosti nové přátele. Graf č. 7 ukazuje jejich odpovědi.

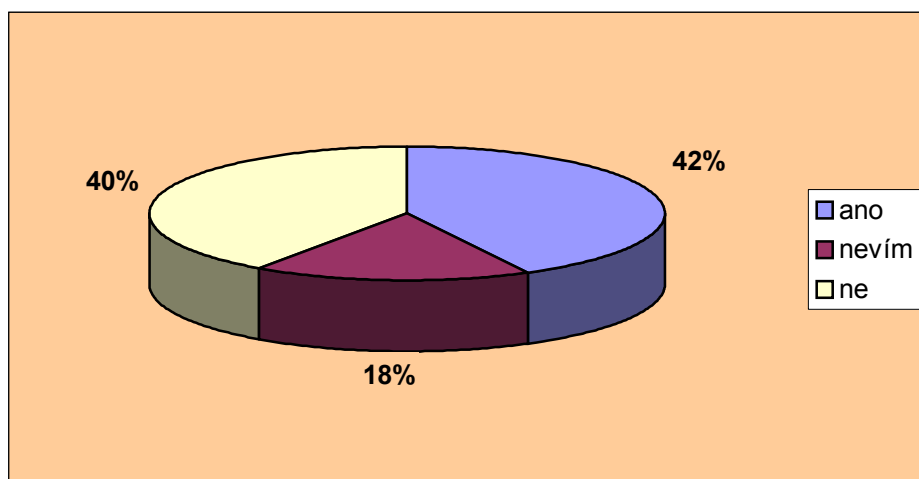


Graf č. 7: Získání nových přátel vlivem nezaměstnanosti

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti převážně (z 53 %) nezískali vlivem nezaměstnanosti přátele. Možnost ano uvedlo 37 %, což je o 16 % méně. Nevědělo pouze 10 %. I přesto, že více respondentů nezískalo nové přátele, lze i oněch 37 %, kterým se to podařilo, vnímat a hodnotit pozitivně. Pokud se totiž rozšíří lidem a obzvláště nezaměstnaným množství sociálních vztahů, může vzniknout větší šance na pomoc při řešení problémů a tedy i v nezaměstnanosti.

Poslední doplňující otázkou byla otázka č. 6 (viz dotazník, příloha č. 1). Respondentů se ptala na to, zda si myslí, že se vytrídili vlivem ztráty zaměstnání falešní přátelé od těch pravých, více viz graf č. 8.



Graf č. 8: Vytrídění falešných přátel

Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu č. 8 je zřejmé, že zde velký rozdíl mezi volbou ano a ne není (2 %). Tato skutečnost by se dala interpretovat takto: téměř stejný počet respondentů uvedl, že jim nezaměstnanost pomohla odhalit falešné přátele od těch pravých a obdobný počet uvedl, že se jim to díky nezaměstnanosti nepodařilo.

U otázek, které byly použity pro potvrzení či vyvrácení hlavních hypotéz, tj. otázky č. 1 a 2, nás rovněž zajímalo, jaká byla míra spokojenosti u jednotlivých kategorií, jež jsou v těchto otázkách vymezeny (viz dotazník, příloha č. 1).

U otázky č. 1 jsme v rámci jednotlivých kategorií na základě výpočtu jejich vážených průměrů oproti našemu očekávání proměnlivějších výsledků, zjistili, že se respondenti nemohli rozhodnout, zda s těmito kategoriemi byli spokojeni, či nespokojeni. Pouze ve dvou případech se ukázal výsledek těsně za hranicí spokojenosti, kterou značí interval 1 – 2,49. U kategorie spolupracovníci to bylo 2,52 a u mezilidských vztahů se spolupracovníky 2,58. Vzhledem k tomu, že respondenti měli možnost vyjádřit se kategorií jiné v této otázce, pokud byli spokojeni či nespokojeni s něčím, co v rámci otázky nebylo vyjádřeno, několik z nich tak skutečně učinilo. Jejich počet však nebyl velký. Proto se zde omezíme pouze na jejich vyjmenování. Byly to: spolehlivost s níž byl respondent nespokojen, dojíždění (spíše nespokojen), upřímnost na pracovišti (spokojenost).

Rovněž u otázky č. 2 došlo k podobné situaci. U šesti kategorií (duševní napětí, podrážděnost, úzkost, nepohoda, zlost, pocit únavy) jsme zjistili, že je respondenti neprožívají. V ostatních devíti kategoriích je prožívali pouze občas. Také v této otázce byla

kategorie jiné, kde mohli respondenti napsat stresový pocit, který na ně doléhal a nebyl v předepsané nabídce. Byli jimi: úspěchanost, smutek, zmar a tíseň.

Pro doplnění informací nás rovněž zajímala souvislost mezi stresem a vztahy, spokojeností a věkem, pohlaví a spokojeností, délkou nezaměstnaností a stresem, délkou nezaměstnaností a změnou vztahů.

V oblasti souvislosti mezi stresem a vztahy jsme opět prostřednictvím výpočtu Pearsonova korelačního koeficientu zjistili hodnotu $r = 0,513372$, což spadá do střední síly asociace. Jednovýběrovým t-testem pak došlo u stresovaných i nestresovaných k potvrzení na hladině významnosti 0,05 i 0,01. Zde se tedy potvrdila souvislost mezi stresem a vztahy na obou hladinách významnosti. Platí tedy, že stres ovlivňuje vztahy nezaměstnaných respondentů, a proto můžeme tvrdit, že čím více nezaměstnaní pocítují stres, tím horší jsou jejich vztahy s okolím.

Při zjišťování, zda byla spokojenost v posledním zaměstnání závislá na věku, jsme došli k zajímavému výsledku a to, že spokojenost na věku nezávisí ($r = 0,003882$), respektive u mizivého počtu respondentů lze jistou závislost najít, ale natolik malou, že lze o ní jen těžko hovořit.

V oblasti závislosti pohlaví na spokojenosti v posledním zaměstnání jsme zjistili velice malou sílu asociace $r = 0,151658$. Proto dle našich výsledků pohlaví respondenta nemělo vliv na spokojenost v posledním zaměstnání.

Co se týče závislosti délky nezaměstnanosti na prožívání stresu u respondentů, tak zde opět nebyla zjištěna žádná závislost. Je však možné, že jsou tato zjištění dána malým počtem lidí, vyskytujících se v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti. Obdobně pak můžeme odůvodnit námi zjištěnou nezávislost délky nezaměstnanosti na změně ve vztazích.

8.3 Závěry metodologické

Pro potřeby této práce byl vytvořen dotazník. Vzhledem k rozsáhlosti vzorku, byla zvolena právě tato výzkumná technika, která umožňuje postihnout veliký počet respondentů při relativně malých nákladech na její realizaci.

Vzhledem k problematice otázek byl vytvořen předvýzkum, jehož úkolem bylo nejen zmapovat danou problematiku, ale také v co největší míře zamezit případnému nepochopení otázek respondenty.

Dle našeho názoru se nám metoda dotazníku osvědčila a dané výsledky nám umožnila zpracovat lépe, než kdybychom použili, např. rozhovor. Vyhnuli jsme se tím i dotazům mimo námi vymezenou oblast, které by nám respondenti pravděpodobně pokládali, což by dotazování značně ztížilo a prodloužilo.

Zjistili jsme také, že respondenti byli ochotnější vyplňovat dotazník samostatně, než kdybychom s nimi hovořili a výsledky si zaznamenávali. Poměrně často se totiž stávalo, že námi oslovený budoucí respondent nám skočil do řeči a předem jsme byli upozorněni na to, že v případě, že se bude jednat o rozhovor, není nám ochoten na otázky odpovídat. Domníváme se, že toto jejich odmítání sdělovat informace mluveným projevem mohlo souviset s prostředím, ve kterém sběr dat probíhal. Respondenti vyplňovali dotazníky přímo v čekárnách úřadů práce. Zřejmě nechtěli, aby informace, které by nám sdělovali, slyšel někdo jiný (několik z nich nám takto svoje odmítnutí odůvodnilo). O dalších příčinách je možné se pouze nepodloženě domnívat.

Případní příští studenti uskutečňující sběr dat rozhovorem, by tyto naše poznatky měli vzít v úvahu. Pro rozhovor s respondentem je tedy vhodnější zvolit klidnější a rozhodně anonymní prostředí. Nejlépe místnost, ke by byl pouze zkoumající a respondent.

8.4 Diskuse

Při ověřování hypotéz jsme získali velké množství zajímavých výsledků. Jednalo se nejen o ty, které přímo souvisely s našimi dvěma hypotézami, ale také ty, které byly zjištěny z doplňujících otázek.³⁰⁴ Některé z nich jsme prezentovali. Jiné by však bylo zajímavé dále rozebrat při případném dalším výzkumu například dotazníkovou metodou, která by se zaměřila na nejzajímavější skutečnosti uváděné respondenty. Popřípadě se jeví vhodné, aby další diplomanté využili informace z této práce a uvedené výsledky dále rozpracovali či prohloubili. Mohli by tak učinit prostřednictvím kvalitativní analýzy vybraných specifických oblastí a to například prostřednictvím rozhovoru s nezaměstnanými respondenty. Co se týče zúčastněného pozorování přímo v rodinách respondentů, které se nejeví tak zcela nemožné, obzvláště, pokud by hlubší zájem o spolupráci se studenty projevily, např. úřad práce, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí apod. Vhodné by rovněž bylo, pokud by se tak dělo v rámci mezioborového týmového výzkumu, kde by jednotliví členové v rámci disciplíny, kterou by každý reprezentoval, např. psycholog, sociolog, statistik atd., mohli

³⁰⁴ Informace o jejich výsledcích a případných doplňujících vztazích a souvislostech jsou prezentovány v kapitole č. 8.2 Další výzkumná zjištění.

nahlížet skrze své zaměření na daný a předem specifikovaný problém či jeho část, učili se od sebe navzájem a v konečném výsledku společně vytvořili propojený celek.

Nyní se zaměříme na srovnání výsledků našeho výzkumu s teorií či praxí některých autorů zde v práci již uvedených. Vzhledem k tomu, že tito autoři neuváděli způsob získávání dat u svých respondentů, ani způsob zpracovávání, je možné porovnávat získané poznatky pouze s orientační vypovídající hodnotou.

V oblasti pracovní spokojenosti se zmiňuje Kollárik mimo jiné o věku, který ovlivňuje pracovní spokojenost. Autor zastává názor, že čím je pracovník mladší, tím má větší tendenci být v práci nespokojený a s věkem pak spokojenost roste a nespokojenost klesá.³⁰⁵ V našem empirickém šetření jsme však zjistili, že spokojenost na věku nezávisí ($r = 0,003882$). Z uvedené hodnoty je sice zřejmé, že zde jistá závislost existuje, ale je natolik malá, že se o ní téměř nedá ani hovořit. Je však možné, že výsledky byly ovlivněny tím, že jsme dotazovali nezaměstnané a nikoliv pracovníky, kteří by ve svých pozicích stále i v době výzkumu pracovali tak jako v případě výzkumu Kollárika.

Jurovský, který se spokojeností v práci rovněž zabýval, konstatuje, že jsou to právě ženy, které mají nižší průměrnou pracovní spokojenost než muži.³⁰⁶ Výsledky naší empirické sondy ukázaly však opačný stav. Ženy byly průměrně spokojenější (2,45) ve srovnání s muži (3,5). Z hlediska námi vytvořené škály míry spokojenosti patří ženy do oblasti respondentů spokojených a muži do nespokojených.

Němec uvádí, že u nezaměstnaného převážně dochází ke zhoršení interpersonálních vztahů a ke zhoršení vztahů k partnerovi.³⁰⁷ Z naší empirické sondy jsme však zjistili, že ke zhoršení interpersonálních vztahů došlo ze 35,6 % a ke zhoršení vztahů s partnery došlo pouze u 20 % nezaměstnaných.

Clasen, Gould a Vincent zjistili na rozdíl od ostatních autorů u nezaměstnaných zlepšení jejich vztahů s dětmi.³⁰⁸ Hovoří o tom rovněž Andersen na základě výsledků svého výzkumu, kde se u 38 % respondentů vztahy zlepšily a u 9 % respondentů zhoršily.³⁰⁹ V naší empirické sondě se u 91,6 % nezaměstnaných vztahy s dětmi zlepšily a u 8,4 % zhoršily. Došli jsme tedy k obdobným výsledkům.

³⁰⁵ více viz diplomová práce s. 36

³⁰⁶ více viz diplomová práce s. 37

³⁰⁷ více viz diplomová práce s. 45

³⁰⁸ více viz diplomová práce s. 55

³⁰⁹ Tamtéž

Celá práce se snažila zmapovat pouze část složité oblasti nezaměstnanosti. Určitě by stálo za to zmapovat hlouběji oblasti, které zde byly pouze naznačeny, např. vliv nezaměstnanosti na rodinu a její vztahy atd.

8.5 Shrnutí výsledků empirického šetření

Naše empirické šetření, které bylo zaměřeno na potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz, vycházelo ze vzorku 239 respondentů (127 žen a 112 mužů). Z toho bylo 101 (42 %) nezaměstnaných v posledním zaměstnání spokojených, 42 (18 %) těch, kteří se nemohli jednoznačně rozhodnout a 96 (40 %) nespokojených.

U první hypotézy (*Nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou v nezaměstnanosti výrazněji pociťovat stres než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni.*), pro jejíž ověřování jsme použili výpočtu: váženého průměru, Pearsonova korelačního koeficientu, lineární regresní analýzy a jednovýběrového t-testu pro střední hodnotu μ v případě neznámého rozptylu σ^2 , jsme zjistili silnou asociační závislost právě mezi nezaměstnanými, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni a stresem, který pociťovali. Tato závislost byla prokázána s 99 % pravděpodobností přijetím alternativní hypotézy. V případě nespokojených nezaměstnaných pak převažuje buď neprožívání negativních stresových pocitů nebo naopak pocity pozitivní, jako jsou, např.: úleva, více času, větší klid, svoboda. Pro první hypotézu tedy platí, že se potvrdila.

U druhé hypotézy (*Ti nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou subjektivně prožívat větší zhoršení sociálních vztahů než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni a to v oblastech: a) vztahů s dětmi; b) vztahů s partnery; c) vztahů s příbuznými; d) vztahů s bývalými spolupracovníky; e) vztahů s přáteli.*) pro jejíž ověřování jsme použili dvouvýběrový t-test a dále stejných výpočtů jako pro hypotézu první, jsme zjistili střední závislost mezi mírou spokojenosti a změnou sociálních vztahů ve výše uvedených kategoriích. Hypotéza H_1 sice s 95 % pravděpodobností naši druhou hypotézu potvrdila, ale protože jsme testovali na hladině významnosti 0,01, pro spokojené respondenty k potvrzení nedošlo.

Zaměřili jsme se však i na nespokojené respondenty. Prostřednictvím pravostranné alternativy jednovýběrového t-testu jsme naopak prokázali, že u nich došlo v průměru ke zlepšení vztahů na hladině významnosti 0,05 i 0,01. Spokojené a nespokojené jsme zde porovnávali rovněž dvouvýběrovým t-testem, jímž se rovněž prokázalo, že lidé v posledním

zaměstnání nespokojení prožívají v průměru lepší vztahy se svým okolím než ti respondenti, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni.

Na hladině významnosti 0,01 nebyla hypotéza č. 2 potvrzena. Závěrem však můžeme říci, že u nespokojených došlo ke zlepšení sociálních vztahů s jejich okolím, zatímco u spokojených v průměru nedošlo ke změně.

Zaměřili jsme se také na zjišťování souvislostí v rámci jednotlivých kategorií u hypotézy č. 2. Odhalili jsme, že hypotéza č. 2 nebyla potvrzena pro vztahy s přáteli, s dětmi a příbuznými. V oblasti vztahů s bývalými spolupracovníky a partnery se potvrdila.

Nyní se zaměříme na prezentaci ostatních zajímavých výsledků, které byly při vyhodnocování jednotlivých otázek v dotazníku zjištěny.

Konkrétní změnu v kategorii děti, partneři, příbuzní, bývalí spolupracovníci a přátelé, respondenti vyjadřovali takto: spokojení obecně vykazovali zhoršení vztahů ve všech kategoriích. Nejčastější změnou, kterou uváděli, bylo, že se s nimi nechtějí přátelé scházet. Naproti tomu nespokojení vyjadřovali u přátel stav beze změny. Podobná situace nastala v kategorii bývalých spolupracovníků. Ve změnách vztahů s dětmi na tom byli spokojení o něco hůře (ztráta autority a hádky) než nespokojení (ztráta autority, žádná změna). Spokojení v kategorii partneři vyjadřovali v převážné většině na rozdíl od nespokojených negativní změny. Vztahy s příbuznými se u obou kategorií měnily negativně.

U 65,7 % respondentů došlo vlivem nezaměstnanosti ke zhoršení zdravotního stavu. Oproti spokojeným respondentům uvádělo o 36 % více nespokojených zhoršení zdravotního stavu. U nespokojených mužů zhoršený zdravotní stav stoupl o 32,3 % oproti mužům spokojeným. V případě nespokojených žen jsme také zaznamenali větší zhoršení zdravotního stavu (o 4,6 % více než u žen spokojených). Dle našeho názoru lze tuto skutečnost považovat za zajímavý jev. Spíše by se totiž dalo očekávat u lidí, kteří byli v posledním zaměstnání spokojení, že to budou právě oni, komu se zdravotní stav zhorší a to právě vzhledem ke své pracovní spokojenosti, jež může být považována za jednu z částí životní spokojenosti. Pokud je prokázána u jedince její existence, je možné předpokládat, že přispěje ke zlepšení jeho obecné spokojenosti. V případě, že však člověk spokojenost se svou prací ztratí, pravděpodobně se tato změna nějakým způsobem projeví. Vzhledem k tomu, že velká část našich nemocí je psychosomatického původu, pak se můžeme domnívat, že se to projeví právě zhoršením zdravotního stavu. Na druhou stranu je však možné se domnívat o dalších příčinách tohoto výsledku, např. velikost vzorku atd.

V souvislosti s prožíváním stresu a jeho vlivu na vztahy bylo zjištěno, že vlivem stresu (míry jeho prožívání) dochází ke zhoršování sociálních vztahů nezaměstnaných respondentů.

Dále jsme zjistili, že spokojenost v posledním zaměstnání nesouvisí s věkem a tudíž nelze říci, zda jsou starší lidé v zaměstnání spokojenější než mladší.³¹⁰ Pohlaví respondentů také nemělo vliv na to, zda byli v posledním zaměstnání spokojeni.

Empirické šetření nám poskytlo řadu zajímavých informací. Ve svých hypotézách jsme se věnovali části, která u nás není zatím ještě zcela osvětlená. Dle našich zjištění se oblasti - spokojenosti v posledním zaměstnání ve vazbě na následné prožívání nezaměstnaného věnovala jako jedné ze součástí ve svém výzkumu a tudíž pouze okrajově Buchtová a to v roce 1998. Souvislost míry spokojenosti v posledním zaměstnání a změnu sociálních vztahů dle pro nás dostupných informací zatím nezkoumal zřejmě nikdo. Proto můžeme pokládat tuto část empirického šetření jako určité vodítko pro případná další empirická šetření.

³¹⁰ O této souvislosti se rovněž zmiňujeme v kapitole č. 8.4 Diskuse.

Závěr

Diplomová práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti a jejího psychosociálního dopadu na jedince. Tento dnes rozsáhlý a prostřednictvím probíhající krize celosvětově rozšířený a v pravdě vyhrocený problém již zasáhl snad téměř každého. Právě proto je důležité před ním nezavírat oči ani jej nevnímat jako normální stav.

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost ovlivňuje jedince především svým psychickým a sociálním dopadem na jeho život, zaměřili jsme se v této práci především na tyto dvě dle našeho názoru stěžejní oblasti. Tyto oblasti jsme rozvedli v teoretické části práce jednak prostřednictvím teoretických poznatků a také prostřednictvím některých výzkumů, které byly v daných oblastech uskutečněny. Dříve než jsme se však začali zabývat těmito skutečnostmi, považovali jsme za vhodné naznačit kontext nezaměstnanosti jako pojmu. Proto jsme se v souladu s naším cílem, jímž bylo vyjasnit si metodologická a teoretická východiska pro část praktickou, nejprve zmínili o druzích a typech nezaměstnanosti a rizikových skupinách nezaměstnaných. Zabývali jsme se rovněž tím, co vlastně práce pro člověka znamená. Dotkli jsme se spokojenosti v zaměstnání, jež rovněž představuje teoretické východisko k praktické části. Stěžejními oblastmi tedy byly oblast sociální a psychická. Pozornost zde byla věnována, např. vlivu nezaměstnanosti na rodinu, přátele, veřejnost, psychické a fyzické zdraví atd.

Součástí praktické části bylo určení tématu, problému a cíle empirického šetření. Zabývali jsme se zde metodikou empirického šetření. Vymezili jsme základní soubor a vzorek. Interpretovali a hodnotili jsme také zjištěné výsledky.

V souladu s cílem praktické části bylo zjistit, jak nezaměstnaní prožívají nezaměstnanost jako stresovou zátěž ve vazbě na svou spokojenost s předchozím zaměstnáním a jak se tato stresová zátěž promítá do sociálních vztahů. Proto jsme stanovili dvě hypotézy. Prostřednictvím první jsme zjistili, že nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, ve své nynější nezaměstnanosti výrazněji prožívají stres než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni. Došlo k potvrzení. Druhou hypotézu jsme nepotvrdili na hladině významnosti 0,01, a proto nelze tvrdit, že ti nezaměstnaní, kteří byli v posledním zaměstnání spokojeni, budou subjektivně prožívat větší zhoršení sociálních vztahů než ti, kteří byli v posledním zaměstnání nespokojeni a to v oblastech: a) vztahů s dětmi; b) vztahů s partnery; c) vztahů s příbuznými; d) vztahů s bývalými spolupracovníky; e) vztahů s přáteli. Zjištěním v této hypotéze odpovídá také fakt, že k jejímu potvrzení z hlediska jednotlivých kategorií došlo pouze pro vztah s bývalými spolupracovníky a s partnery. Tuto informaci nám

může doplnit otevřená otázka, dle které se ukázalo, že zde partneři nezaměstnaných v posledním zaměstnání spokojených jako nejčastější změny vykazovali nervozitu a nespokojenost. Byli však také vůči nim nevšímaví a bez zájmu. Jak se chovali nezaměstnaní z této skupiny k partnerům, však respondenti neuváděli. Nespokojení respondenti naopak nejčastěji označovali svůj vztah k partnerům za neměnný. Co se týká bývalých spolupracovníků, tak spokojení vyjadřovali, že s nimi nemají žádný kontakt a že se s nimi bývalí spolupracovníci nechtěli scházet. Nespokojení sice také vyjadřovali, že s nimi nemají kontakt, avšak již ne tak často jako spokojení. Naopak se zde objevilo, že jsou jejich vztahy beze změny. Podrobněji se o těchto i dalších výsledcích zmiňujeme v kapitole č. 8.

Prostřednictvím našeho empirického šetření jsme rovněž zjistili, že čím více respondenti pociťovali v souvislosti se svou nezaměstnaností stres, tím více to mělo vliv na vztahy s okolím, které se následkem toho zhoršovaly. Tato skutečnost souvisela rovněž s mírou spokojenosti (viz výsledek u hypotézy č. 1 a 2).

Tato diplomová práce si v žádném případě nekladla za cíl pojmout a vysvětlit celou problematiku nezaměstnanosti. Ta je totiž tak hluboká a rozsáhlá, že zcela přesahuje možnosti této práce. Je tedy spíše jakýmsi úvodem, ve kterém jsme se snažili postihnout dle našeho názoru nejdůležitější oblasti vlivu nezaměstnanosti na psychiku člověka, jeho sociální situaci a možnosti jejího prožívání. Zdaleka jsme však nevyčerпали všechny možnosti.

Vzhledem k množství oblastí, které by bylo možné zkoumat a objasňovat, si myslíme, že by tato práce mohla sloužit jako určitý výchozí bod či základ pro další zkoumání problematiky nezaměstnanosti.

Seznam literatury

ALLAN, G. A. *A sociology of friendship and kinship*. London : G. Allen and Unwin, 1979. ISBN 0-04-301105-5.

ANDERSEN, J. G. *Coping with long-term unemployment: Economic security, labour market integration and well-being*. Helsinky : Aalborg university, Centre for comparative welfare state studies. 2001.

ATKINSON, S. *Jak zdolat skálu jménem deprese: praktický průvodce pro lidi trpící depresí*. Praha : Albatros, 2005. ISBN 80-00-01544-7.

BAUEROVÁ, J., BÁRTOVÁ, E. *Proměny ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. Praha : Svoboda, 1987.

BINNS, D., MARS, G. Family. Community and Unemployment : A Study in Change. *The Sociological Review*, 1984, vol. 32, no. 4, s. 662-695.

BLUM, M. L., NAYOR, J. C. *Industrial Psychology*. New York : Harper and row, 1968.

BOLLA-MLÁDKOVÁ, J. Nezaměstnanost je načasovaný dynamit. *Psychologie dnes*, 2001, roč. 7, č. 10, s. 14 – 15.

BOLLA-MLÁDKOVÁ, J. Psychické změny v průběhu nezaměstnanosti, následky – deprese, konsekvence ve změnách jednání a osobnosti. *Psychologie v ekonomické praxi*, 2002, roč. 37, č. 1 – 2, s. 51 – 65.

BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost a zdraví. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Brno : Grada, 2002, s. 129 - 159.

BOLLOVÁ, J. Nezaměstnanost – následky. In BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti : sborník referátů z konference s mezinárodní účastí konané 16. listopadu 2000 v Brně*. Brno : Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2000, s. 24 - 30.

BRČÁK, J, BURIANOVÁ, J, PETRÁKOVÁ, I., aj. *Učební texty z mikroekonomie*. Druhá část. Praha : Čzu, 2005. ISBN 80-213-1400-1.

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

BUCHTOVÁ, B. Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. *Československá psychologie*, 2004, roč. XLVIII, č. 2, s. 121 – 135.

- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost je jako nevyléčitelná nemoc. *Psychologie dnes*, 1999, roč. 5, č. 5, s. 8 - 11.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Brno : Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost a zdraví. In BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti : sborník referátů z konference s mezinárodní účastí konané 16. listopadu 2000 v Brně*. Brno : Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2000, s. 4 - 12.
- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost a zdraví. *Psychologie dnes*, 2000, roč. 5, č. 5, s. 24 – 26.
- BUCHTOVÁ, B. Psychologie nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Brno : Grada, 2002, s. 75 – 127.
- BUCHTOVÁ, B. Sebereflexe dlouhodobé ztráty zaměstnání. *Sociální politika*, 1998, roč. 24, č. 4, s. 12 – 15.
- BUCHTOVÁ, B. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. a kol. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha : GRADA, 2001, s. 81 – 111.
- BURDOVÁ, J., CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2008*. Praha : NÚOV, 2008.
- CLASEN, J., GOULD, A., VINCENT, J. *Voices Within and Without: Response to Long-Term Unemployment in Germany, Sweden and Britain*. Policy Press. 1998. ISBN 1861340907.
- ČÍŽKOVÁ, J., VYSLOUŽIL, R. Podíl osobnostních a situačních proměnných v prožívání ztráty zaměstnání. *Psychologie v ekonomické praxi*, 1994, roč. XXIX, č. 1 – 2.
- DAHRENDORF, R. *The modern social conflict: the politics of liberty*. New Brunswick : TRANSACTION PUBLISHERS, 2008. ISBN 978-0-7658-0385-6.
- DEAN, M., WHITEHEAD, M. Unemployment and health. *Lancet*, 1993, vol. 341, s. 230 –232.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha : 2002, Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.
- DLOUHÝ, Petr. O nezaměstnanosti a rodičovské autoritě. *Rodina a škola*, 2000, roč. 47, č. 3, s. 4 – 5.

- DUŠÁNKOVÁ, O. a kol. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007*. Praha : MPSV, 2008. ISBN 978-80-86878-64-5.
- DŽUKA, Josef, PONČÁKOVÁ, Kristína. Subjektívna pohoda u nezamestnaných absolventov stredných škôl. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 1994, roč. 24, č. 4, s. 334-344.
- EISENBERG, P., LAZARSFELD, P. F. The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, No. 35, 1938, s. 358 – 390.
- FINEMAN, S. *White collar unemployment: Impact and stress*. London : Wiley, 1995.
- FRANKL, V. E. *Lékařská péče o duši*. Brno : Cesta, 1995. ISBN 80-85319-39-X.
- FRAZEN, A. *Malé církevní dějiny*. Praha : Zvon, 1992. ISBN 80-7113-008-7.
- FUCHS, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Brno : Grada, 2002, s. 57 – 74.
- GIDDENS, A. *Modernity and self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge : Polity Press, 1991. ISBN 0-7456-0932-5.
- GIDDENS, A. *Sociologie*. Přel. J. Jeřáb. Praha : ARGO, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
- GILLNEROVÁ, I. Společnost a rodina. In. OLIVERIUS, R. a kol. *Psychologické problémy rodiny a rodinných vztahů*. Praha : SPN, 1989, s. 7 – 20.
- GILLNEROVÁ, I. Místo rodiny v socializaci dítěte. In. OLIVERIUS, R. a kol. *Psychologické problémy rodiny a rodinných vztahů*. Praha : SPN, 1989, s. 21 - 25.
- GOFFMAN, E. *Stigma: poznámky k problému zvládnutí narušené identity*. Praha : Slon, 2003. ISBN 80-86429-21-0.
- GRANOVETTER, M. *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Chicago : The University of Chicago Press, 1995. ISBN 0226305813.
- HAMMARSTROM, A., JANLERT, U. Nervous and depressive symptoms in a longitudinal study of youth unemployment – selection or exposure? *Journal of Adolescence*, 1997, no. 20, s. 293 – 305.
- HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Praha : Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1168-3.
- HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Praha : Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9.
- HOLZBACHOVÁ, I. *Dějiny společenských teorií*. Brno : MU, 2000. ISBN 80-210-2357-0.

- HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných : vstupní analýza problému : (původní, rozšířená verze)*. Praha : VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2.
- CHORVÁT, F. *O smyslu života a práce*. Praha : Práce, 1990. ISBN 80-208-0029-8.
- CHORVÁT, I. Rodinné vztahy, vazby a perspektivy na pozadí procesu modernizácie. In HAMPLOVÁ, D., ŠALAMOUNOVÁ, P., ŠAMANOVÁ, G. a kol. *Životní cyklus: sociologické a demografické perspektivy*. Praha : SOÚ AV ČR, 2006, s. 8 - 21.
- JAHODA, M., LAZARSELD, P., ZIESEL, H. Mariental. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Brno : Grada, 2002, s. 175 – 201.
- JAHODA, M. *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. London : Cambridge University Press, 1982. ISBN 0-521-28586-0.
- JAHODA, Marie. The Impact of Unemployment in the 1930s and 1970s. *Bulletin of British Psychological Society*. 1979, no. 32, s. 309-314.
- JELEŇOVÁ, I., BAUMGARTNER, F. Výskyt depresivních symptomů vo výbere nezaměstnaných mužov a žien. In BUCHTOVÁ, B. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. Brno : Masarykova univerzita, 2004, s. 126 - 130.
- JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. ISBN 80-238-9819-1.
- JOSHI, V. *Stres a zdraví*. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-77367-211-9.
- JUROVSKÝ, A. *Osobnosť človeka pri práci*. Bratislava: Práca, 1980.
- KASL, S. V., COBB, S. Variability of stress effects among men experiencing job loss. In GOLDBERGER, L., BREZNITZ, S. *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects*. New York : Free Press, 1982, s. 445 - 465. ISBN 0-02-912030-6.
- KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.
- KASL, S. V. et al. The experience of losing a job. Changes in health, symptoms and illness behavior. *Psychosomatic Medicine*, No 37, 1975, s. 106 – 117.
- KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. Pedagogické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory. In BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti : sborník referátů z konference s mezinárodní účastí konané 16. listopadu 2000 v Brně*. Brno : Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2000, s. 13 – 16.

- KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? : Chrám, výtah a pojišťovna*. Praha : Slon, 2008. ISBN: 978-80-86429-78-6.
- KESSLER, R. C., TURNER, J. B., HOUSE, J. S. The effects of unemployment on health in a community survey: Main, modifying and mediating effects. *Journal of Social Issues*, 1988.
- KIRCHLER, E. *Arbeitslosigkeit: Psychologische Skizzen über ein anhaltendes Problem*. Göttingen : Hogfere, 1993.
- KIRCHLER, E. *Arbeitslosigkeit*. Göttingen : Hogfere, 1993.
- KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.
- KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In. MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi*. Praha : Portál, 2005, s. 299 – 214. ISBN 80-7367-002-X.
- KOKKO, K., PULKKINEN, L. Aggression in childhood and long-term unemployment in adulthood: a cycle of maladaptation and some protective factors. *Development Psychology*. 2000, no 36, s. 463 – 472.
- KOLLÁRIK, T. Meranie spokojnosti v práci. In KOLLÁRIK, T., SOLLÁROVÁ, E. a kol. *Metódy sociálnopsychologickej praxe*. Bratislava : Ikar, 2004, s. 196 – 221.
- KOLLÁRIK, T. *Spokojnosť v práci*. Bratislava : Práca, 1986.
- KOLLÁRIK, T. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava : UK, 2002.
- ŽIŽKOVÁ, J. Politika zaměstnanosti. In. KREBS, V. Sociální politika. In KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha : Aspi, 2002. ISBN 80-86395-33-2.
- KŘIVOHLAVÝ, J. Moderátor zvládání zátěže typu sociální opory. *Československá psychologie*. 1999, roč. 53, č. 2, s. 106-117.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie nemoci*. Praha : Portál, 2002. ISBN 80-247-0179-0.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza* Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KULKA, J. Pozitivní psychoterapie a poradenství pro nezaměstnané. In BUCHTOVÁ, B. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. Brno : Masarykova univerzita, 2004, s. 107 – 112.
- LÁTKA, J. K některým rizikovým faktorům nezaměstnanosti mládeže. *Sociální politika*, 1998, roč. 24, č. 11, s. 17.

- LAZARUS, R., S., FOLKMAN, S. *Stress, Appraisal and coping*. New York : Springer-Verlag, 1994.
- LOVAŠ, L. Pohľad nezamestnaných na ich sociálne prostredie. In: FRANKOVSKÝ, M. KENTOŠ, M. *Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie: zborník príspevkov*. Košice : Spoločenskovedný ústav SAV, 2004, s. 71 – 74.
- LUTHANS, F. *Organizational behavior*. New York : Mc Graw Hill, 1992.
- MACHALOVÁ, M. Psychické stavy absolventov vysokých škôl v tranzite zo školy do zamestnania. *Psych. a patopsych. Dieťaťa*, 1994, roč. 29, č. 1, s. 26 – 34.
- MARDSEN, D., DUFF, E. *Workless: Some Unemployed Men and their Families*. Harmondsworth : Penguin, 1975.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Slon, 2002. ISBN 80-86429-08.
- MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha : Slon, 1999. ISBN 80-85850-61-3.
- MARTIKAINEN, P. T., VALKONEN, T. Excess mortality of unemployed men and women during a period of rapidly increasing unemployment. *Lancet*, 1996, vol. 384, 909 – 912.
- MATĚJČEK, Z. *Dítě a rodina v psychologickém poradenství*. Praha : SPN, 1992. ISBN 80-04-25236-2.
- MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha : Slon, 1997. ISBN 80-85850-24-9.
- MAYEROVÁ, M. RŮŽIČKA, J. *Psychologie v ekonomické praxi*. Plzeň : Západočeská univerzita, Ekonomická fakulta, 1999. ISBN 80-7082-538-3.
- MEADOWS, D. H., MEADOWS, J. R. *Překročení mezí. Konfrontace globálního kolapsu s představou trvale udržitelné budoucnosti*. Praha : Argo, 1995. ISBN 80-85794-83-7.
- MENCLOVÁ, L., BAŠTOVÁ, J. *Vysokoškolský student v České republice roku 2005*. Praha : CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, MŠMT, 2005. ISBN 80-86302-35-0
- MICKOVÁ, E. *Nepodléhejte stresu*. Praha : RPIC, 2004.
- MIKŠÍK, O. K osobnosti nezamestnaných. *Psychologie v ekonomické praxi*, 2001, roč. 36, č. 3 – 4, s. 99 – 118.
- MOŽNÝ, I. *Moderní rodina: Mýty a skutečnosti*. Brno : Blok, 1990. ISBN 80-7029-018-8.
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha : Slon, 2008. ISBN 978-80-8642987-8.

MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha : Slon, 1999. ISBN 80-85850-75-3.

MPSV (Red.) Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi mají budoucnost. *Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. 2008, roč. 5, č. 2, s. 2.

NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada, 2005. ISBN 80-247-0577-X.

NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha : Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7

NAKONEČNÝ, M. *Psychologie téměř pro každého*. Praha : Academia, 2004. ISBN 80-200-1198-6.

NĚMEC, O. Politika zaměstnanosti. In KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha : Profesional Publishing, 2003, s. 131 – 162.

ORGAN, D. W., BATEMAN, Th. S. *Organizational behavior*. Boston : Irwin, 1991.

PAYNE, R. L., HARTLEY, J. A test of a model for explaining the affective experience of unemployed men. *Journal of Occupational Psychology*, 4, 1996.

PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha : 1998, Karolinum. ISBN 80-7184-569-8.

PIERCE, G. R., SARRASON, I. G., SARASON, B. R. General and relationship-based perceptions of social support: Are two constructs better than one? *Journal of Personality and Social Psychology*, 1991, Vol. 61, s. 1028 – 1039 (*Journal of abnormal psychology*, Vol. 100, no. 2).

POLÁČKOVÁ, V. Výchova ve volném čase a pro volný čas. In. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. a kol. *Člověk – prostředí – výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno : Paido, 2001, s. 164 – 172.

POTŮČEK, M. a kol. *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*. Praha : Centrum pro sociální a ekonomické strategie, 2002. ISBN 80-86349-06-3.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha : Slon, 1995. ISBN 80-85850-01-X.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E. MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7178-579-2.

- RAMBO, W. W. *Work and organizational behavior*. New York : HOLT, Rinehart and Winston, 1988.
- RABUŠIC, L. *Kde ty všechny děti jsou?: porodnost v sociologické perspektivě*. Praha : Slon, 2001. ISBN 978-80-86429-01-4.
- RAWLINS, W. K. *Friendship matters: Communication, dialectics, and the life course*. New York : Aldine de Gruyter, 1992.
- ROBERTS, K., DUGGAN, J., NOBLE, M. Out-of-school youth in high unemployment areas: An empirical investigation. *British journal of Guidance and Dounselling* 10, 1982, s. 1 – 11.
- ROSSI, A., P. ROSSI. *Of Human Bonding: Parent-Child Relations across the Life Course*. New York : Aldine de Gruyter, 1990. ISBN 978-0202303604.
- RYMEŠ, M. Člověk a organizace. In VÝROST, J. a SLAMĚNÍK a kol., I. *Aplikovaná sociální psychologie I. Člověk a sociální instituce*. Praha : Portál, 1998, s. 27 – 55.
- RYMEŠ, M. Osobnost a práce. In ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M. a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha : Karolinum, 2003, s. 89 – 136.
- RYMEŠ, M. Osobnost a práce. In ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M. a kol. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha : Karolinum, 1998, s. 82 – 122.
- ŘEHÁKOVÁ, B. Kontakty s příbuznými a jejich místo v osobní sociální síti. In HAMPLOVÁ, D., ŠALAMOUNOVÁ, P., ŠAMANOVÁ, G. a kol. *Životní cyklus: sociologické a demografické perspektivy*. Praha : SOÚ AV ČR, 2006, s. 204 - 225.
- ŘEZNÍČEK, I., SIROVÁTKA, T. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť: srovnávací studie tří okresů*. Brno : Masarykova univerzita. 1995. ISBN 80-210-12146-3.
- SAK, P. *Proměny české mládeže*. Praha : Petrklíč, 2000. ISBN 80-7229-042-8.
- SHAMS, M. JACKSON, P. R. Religiosity as a predictor of well-being and moderátor of the psychological impact of unemployment. *Brit. J. Med. Psychol.*, 1993, Vol. 66, no. 4, s. 341 – 352.
- SCHULTZ, D. P., SCHULTZ, S. E. *Psychology and work today*. Toronto : MACMILLAN PUBL. COMP., 2001. ISBN 978-0130341310.
- SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno : Masarykova univerzita. 1997. ISBN 8021017163.

- SMITH, R. *Unemployment and Health: A disaster and a Challenge*. Oxford : Oxford university press, 1987. ISBN 0192616226.
- SNEL, E, Staring, R. Poverty, migration, and coping strategies: an introduction. *Focaal - European Journal of Anthropology*, 2001, no. 38, s. 7-22.
- STAŠOVÁ, L. Rodina jako výchovný a socializační činitel. In. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. a kol. *Člověk – prostředí – výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno, 2001, s. 78 – 85. ISBN 80-7315-004-2.
- ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava : Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.
- ŠLECHTOVÁ, H. Rodina dvou generací vrstevníků jako ideální typ: Jeden z dílčích závěrů týkajícího se významu dítěte v rodinách se třemi dětmi. In MAREŠ, P., POTOČNÝ, T. *Modernizace a česká rodina : sborník prezentací na sympoziu pořádaném ve dnech 15. – 17. října 2003 Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně*. Brno : Barrister a Principál, 2003, s. 145 – 155.
- Slovník cizích slov*. Praha : Encyklopedický dům, 1996. ISBN 80-901647-8-1.
- ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M. a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
- ŠULOVÁ, L. Člověk v rodině. In VÝROST, J. a SLAMĚNÍK a kol., I. *Aplikovaná sociální psychologie I. Člověk a sociální instituce*. Praha : Portál, 1998, s. 303 – 342.
- TOMEŠ, I. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha : Socioklub, 2001. ISBN 80-86484-00-9.
- TUČEK, M. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha : Slon, 2003. ISBN 80-86429-22-9.
- TVRDÝ, L., KELLER, J. Nejde jen o peníze. *Ekonom*, 2006, roč. 51, č. 50, s. 64 – 65.
- TVRDÝ, L., KELLER, J. Lovíme v síti. *Ekonom*, 2006, roč. 51, č. 45, s. 80.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. (dospělost a stáří)*. Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

VROOM, V. H. *Work and Motivation*. New York : JOSSEY-BASS CLASSICS, 1995. ISBN 0787900303.

WARR, P. B. *Work, unemployment and mental health*. Oxford : Clarendon Press, 1998. ISBN 0-86187-749-7.

WERNIMONT, P. F. Intrinsic and Extrinsic Factors in Job Stisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 1966, Vol. 60, no. 1, s. 41 – 50.

ZAWADSKI, B. LAZARSELD, P. Psychological consequences of unemployment. *Journal of Social Psychology*, Vol. 6, 1935, s. 224 – 251.

ZBOŘIL, J. Naučit se spolu žít. *Reader's Digest*, 2008, č. 5, s. 92.

ZWICKER, B. K sociologii nezaměstnanosti II. *Sociologická revue*, 1935, roč. 5, s. 1 – 2, 35 – 43.

ŽIŽKOVÁ, J. Politika zaměstnanosti. In. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha : Aspi, 2002, s. 226 – 241.

Elektronické zdroje

BUSINESS INFO. Hrubý domácí produkt. BUSINESSINFO [online]. 2008 [cit. 2008-23-12]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/as-hruby-domaci-produkt/predbezny-odhad-hdp-3-ctvrtleti-2008/1001560/50843/>.

ČADOVÁ, N. Naše společnost 2006, v 06-09: Jak bychom postupovali při ztrátě zaměstnání, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2003 [cit. 2008-12-12]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100599s_eu61009.pdf

ČADOVÁ, N. Naše společnost 2006, v 06-09: Jak bychom postupovali při ztrátě zaměstnání, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2006 [cit. 2009-04-02]. Dostupný z http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100599s_eu61009.pdf

ČADOVÁ, N. Naše společnost 2006, v 06-09: Spokojenost se zaměstnáním, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2006 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW:http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100601s_eu61017.pdf

ČERVENKA, Naše společnost 2002: Spokojenost v současném zaměstnání, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2006 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/index.php?disp=zpravy&lang=0&r=1&s=2&offset=&shw=100011>.

ČERVENKA, J. Naše společnost 2003: Jak by občané postupovali při ztrátě zaměstnání?, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2003 [cit. 2008-12-12]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100174s_eu30207.pdf

ČERVENKA, J. Naše společnost 2005, v 05-04: Spokojenost s prací, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2005 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100487s_eu50523.pdf

ČERVENKA, J. Naše společnost 2009, v 09 – 03 : Postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců. *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2009 [cit. 2009-05-16]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100904s_ov90507.pdf.

ČSSZ. *Nemocenské pojištění od 1. 1. 2009*. [online]. Praha : 2008 [cit. 2008-12-17]. Dostupný z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/poskytovani-nemocenskeho-od-1-1-2009.htm>

ČTK. Dojíždění za prací je ve světě samozřejmostí; Češi zaostávají. *Finanční noviny* [online]. 2008 [cit. 2008-11-29]. Dostupný z WWW: http://www.financninoviny.cz/tema/index_view.php?id=299119&id_seznam=444.

ČTK. Práce z domova patří k aktuálním trendům. *Finanční noviny : ekonomický server ČTK* [online]. 2008 [cit. 2008-11-29]. Dostupný z WWW: http://www.financninoviny.cz/tema/index_view.php?id=321784&id_seznam=444.

ČTK. Za prací do Česka letos přišel rekordní počet cizinců. *Finanční noviny : ekonomický server ČTK* [online]. 2008 [cit. 2008-11-29]. Dostupný z WWW: http://www.financninoviny.cz/tema/index_view.php?id=322556&id_seznam=444.

DIMITROVÁ, M. Naše společnost 2007, v 07-06: Češi o některých aspektech pracovního života, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2007 [cit. 2008-12-09]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100708s_eu70719.pdf

DIMITROVÁ, M., Naše společnost 2008, v 08-06: Češi o nezaměstnanosti, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2008 [cit. 2008-12-12]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100815s_eu80724.pdf

DIMITROVÁ, M. Naše společnost 2008, v 0305 – projekt kontinuálního výzkumu veřejného mínění CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i. *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2008 [cit. 2008-12-11]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100815s_eu80724.pdf

HORÁKOVÁ, N. Co je pro nás v životě důležité. *Sociologický ústav akademie věd : Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2005 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100045s_horakova-hodnoty.pdf.

HORÁKOVÁ, N. Naše společnost 2004: Spokojenost s prací, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2004 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100336s_eu40324.pdf

HORÁKOVÁ, N. Naše společnost 2005, v 05-04: Postoje k práci, *Sociologický ústav akademie věd : Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2005 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100488s_eu50527.pdf.

HORÁKOVÁ, N. Naše společnost 2005, v 05-10: Spokojenost s jednotlivými aspekty práce, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2005 [cit. 2008-12-22]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100530s_eu51115.pdf

IPSOS. Studie pro Accor Services CZ zjišťovala loajalitu a motivaci zaměstnanců v České republice, *Ispos Tambor, s. r. o.* [online]. 2007 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: http://www.accorservices.cz/CZ/ONas/PublishingImages/TZ_Studie_Barometr_2.pdf

JEŘÁBEK, M. Naše společnost 2003: Nezaměstnanost a přijatelnost pracovní nabídky, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2003 [cit. 2008-12-11]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100250s_eu30728.pdf

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008* [online]. Praha : 2005 , 24.11.2008 [cit. 2008-12-03]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5877/analyza_material.pdf>.

MPSV. Dlouhodobě nezaměstnané je třeba pobídnout k práci [online]. Praha : MPSV, 2005-b3.211 , poslední aktualizace: 3.10.2007 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4669>>.

MPSV. Náklady státu na jednoho nezaměstnaného. *MPSV* [online]. 25.7.2006 [cit. 2009-03-03]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>.

MPSV. Průvodce sociálním systémem v roce 2009 [online]. Praha : 2008 [cit. 2008-12-17]. Dostupný z WWW: < http://www.mpsv.cz/files/clanky/6015/Reforma_2008.pdf>.

MPSV. *Rodina : Mateřská dovolená* [online]. version 1.0. Praha : MPSV, 2005-b3.211 , poslední aktualizace: 1.5.2008 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/924>>.

MPSV. *Rodina : Rodičovská dovolená* [online]. version="1.0". Praha : MPSV, 1999 , poslední změna 5.11.2008 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

MPSV. *Rodina* [online]. Praha : 2009 , 19.2.2009 [cit. 2009-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

MPSV. Státní politika zaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2006 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>

MPSV. Zaměstnávání cizích státních příslušníků. MPSV. [online]. 2009 [cit. 2009-04-09]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl

MPSV. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. *MPSV* [online]. 2006 [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

MPSV. Zelené karty [online]. Praha : 2008 [cit. 2008-12-29]. Dostupný z WWW: <
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6027/291208a.pdf>>

PAŽITNÁ, Irena. Většina Evropanů není spokojena v zaměstnání. *Politikon* [online]. 2005 [cit. 2008-11-29]. Dostupný z WWW:

<http://www.politikon.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=662&Itemid=5>.

PORTÁL. Do práce? Češi chtějí jedině k počítači. ISEA - Institut for social and economic analyses [online]. 5.3.2008 [cit. 2008-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://isea-cz.dnh.cz/Aktuality/Posledn%C3%AD%C4%8DI%C3%A1nkyakoment%C3%A1%C5%99e/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/603/Do-prce-ei-u-chtj-jedin-k-potai.aspx>>.

Red. *Encyklopedie CoJeTo : Teorie kvality života* [online]. Vytvořeno: 14.3.2000. Praha : Optimus, c1999-2008 , Aktualizováno: 22.9.2006 [cit. 2008-12-02]. Dostupný z WWW: http://www.cojeco.cz/index.php?detail=1&id_desc=96541&s_lang=2&title=teorie%20kvality%20%9Eivota

REZKOVÁ, P. Naše společnost 2003, 03 – 04: Co je v našem životě důležité, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2003 [cit. 2008-12-15]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100217s_ov30512.pdf

Statistiky nezaměstnanosti : Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2008, stat-2008-05.zip [online]. Praha : MPSV ČR, c2002-2008 , 2008 [cit. 2008-11-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

SUCHOMEL, Petr. Češi se neradi stěhují za prací. ISEA - Institut for social and economic analyses [online]. 18.4.20046 [cit. 2008-03-10]. Dostupný z WWW: <http://isea-cz.dnh.cz/Aktuality/Posledn%C3%AD%C4%8DI%C3%A1nkyakoment%C3%A1%C5%99e/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/113/ei-se-neradi-sthuj-za-prac.aspx>

TUČEK, J. Naše společnost 2003: Spokojenost s prací, *Sociologický ústav akademie věd - Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2003 [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100283s_eu31029.pdf

VEČERNÍK, Jiří. Český trh práce neodpovídá na nové výzvy. ISEA - Institut for social and economic analyses [online]. 16.2.2004 [cit. 2008-03-10]. Dostupný z WWW: <http://isea-cz.dnh.cz/Aktuality/Posledn%C3%AD%C4%8DI%C3%A1lnkyakoment%C3%A1%C5%99e/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/146/esk-trh-prce-neodpovd-na-nov-vzvy.aspx>

VEČERNÍK, Jiří. Když padla, tak padla. ISEA - Institut for social and economic analyses [online]. 24.9.2005 [cit. 2008-03-10]. Dostupný z WWW: <http://isea-cz.dnh.cz/Aktuality/Posledn%C3%AD%C4%8DI%C3%A1lnkyakoment%C3%A1%C5%99e/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/121/Kdy-padla-tak-padla.aspx>.

Wikipedie - otevřená encyklopedie : Sociální pojištění [online]. Praha : Seznam.cz, c1996-2008 , editována 20. 11. 2008 v 16:52. [cit. 2008-12-01]. Dostupný z WWW: http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_poji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%A1D>.)

Příloha

Příloha č. 1 - Dotazník

Vážení přátelé, obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který je vytvořen pro účely diplomové práce.

Slouží k získání informací o situaci nezaměstnaných občanů. Může být použit jako podklad pro možné zlepšení sociálních vztahů s úřady. Dále slouží k poukázání na nutnost změny přístupu k nezaměstnanému člověku, jenž se ocitl ve zhoršené sociální situaci.

Ráda bych Vás ujistila, že údaje, které od vás získám, použiji výhradně k výzkumným účelům.

Vybrané odpovědi zakroužkujte či doplňte dle instrukcí u každé otázky.

Na Vaše odpovědi se těší Iveta Bieliková (e-mail: vyzkum.nezamestnanost@seznam.cz)

Dosažené vzdělání: 1. ZŠ 2. SŠ s maturitou 3. SŠ bez maturity 4. VOŠ 5. VŠ

Věk:

Pohlaví: 1. žena 2. muž

Jak dlouho jste bez zaměstnání? Uveďte: _____

1) Ve sloupci „Míra spokojenosti“ uveďte, do jaké míry jste byl(a) **ve svém posledním zaměstnání** v níže uvedených oblastech spokojen(a) (*1 = spokojen(a), 2 = spíše spokojen(a), 3 = nemohu jednoznačně říci, 4 = spíše nespokojen(a), 5 = nespokojen(a)*).

Ve sloupci **„Důležitost“** označte, jak je pro Vás daná oblast důležitá (*1 = důležitá, 2 = převážně důležitá, 3 = ani důležitá ani nedůležitá, 4 = převážně nedůležitá, 5 = nedůležitá*).

	<u>Míra spokojenosti</u>					<u>Důležitost</u>				
1. plat/ mzda	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. profesní uspokojení (vykonávaná práce)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. zaměstnavatel	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. pracovní doba	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. pracovní postup (kariérový růst)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. pracovní podmínky	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. spolupracovníci	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. organizace práce	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. informovanost zaměstnanců	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. komunikace	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. mezilidské vztahy										
a) s kolegy na stejné pracovní úrovni	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
b) s podřízenými	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
c) s nadřízenými	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. jiné – uveďte: _____	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

2) V souvislosti s Vaší nezaměstnaností u jednotlivých **pocitů** uveďte, jak je **prožíváte** a jak je tento pocit pro Vás **důležitý**.

Prožívání pocitů (1 = prožívám velmi silně a je to můj všudypřítomný pocit, 2 = prožívám často, 3 = prožívám pouze občas, 4 = převážně neprožívám, 5 = neprožívám vůbec).

Ve sloupci **Důležitost** označte, jak je pro Vás daná oblast důležitá (1 = důležitá, 2 = převážně důležitá, 3 = ani důležitá ani nedůležitá, 4 = převážně nedůležitá, 5 = nedůležitá).

Pocit	Prožívání pocitu					Důležitost				
1. strach	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. bezmocnost se sebou samým	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. ztráta sebedůvěry	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. nejistota	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. stres	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. úleva	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. duševní napětí	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. podrážděnost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. mám více času	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. úzkost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. nepohoda	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. zlost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. jsem klidnější	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. pocit únavy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. svoboda	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. jiné – uveďte: _____	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

3) Poté, co jste se stal(a) nezaměstnaným (nezaměstnanou), myslíte si, že se Váš zdravotní stav:

- | | | |
|--------------------|----------------|--------------------|
| 1. výrazně zhoršil | 3. nezměnil se | 5. výrazně zlepšil |
| 2. zhoršil | 4. zlepšil | |

U následujících částí otázek, které se ptají na oblast, která se Vás netýká, na tyto části neodpovídejte a nechejte je volné.

4) V této otázce u každé možnosti uveďte, jaké byly vztahy před ztrátou zaměstnání a jaké jsou nyní (1 = kladné, 2 = spíše kladné, 3 = průměrné, 4 = spíše záporné, 5 = záporné) **s:**

	Předtím:					Nyní:				
přáteli	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
bývalými spolupracovníky	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
děti	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
partnery	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
příbuznými	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Uved'te, jak konkrétně se změna vztahů projevuje u jednotlivých kategorií:
přátelé:

bývalí spolupracovníci:

děti:

partneři:

příbuzní:

5) Získal(a) jste díky vaší nezaměstnanosti nové přátele?

- 1. ano
- 2. spíše ano

- 3. nevím
- 4. spíše ne

5. ne

6) Myslíte si, že ztráta zaměstnání měla vliv na to, že se vytrídili falešní přátelé od těch pravých?

- 1. ano
- 2. spíše ano

- 3. nemohu jednoznačně říci
- 4. spíše ne

5. ne

Velmi si vážím Vaší ochoty vyplnit tento dotazník. Za Vaši snahu DĚKUJI.

Souhlasím s tím, aby moje diplomová práce byla půjčována ke studijním účelům. Žádám, aby citace byly uváděny způsobem užívaným ve vědeckých pracích a aby se vypůjčovatelé řádně zapsali do přiloženého seznamu.

V Praze dne.....

Podpis

[illegible]