

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské kombinované studium  
2007 – 2010

Linda Lochařová

**Psychologické problémy odchodu ze zaměstnání**  
**Psychological Problems of Leaving the Job**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2010

Vedoucí práce: PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc.

**P r o h l a š u j i ,**

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

30. 5. 2010

Linda Lochařová

## OBSAH

0	ÚVOD .....	6
1	PRÁCE .....	9
1.1	Význam práce pro společnost .....	9
1.2	Význam práce pro člověka .....	10
2	NEZAMĚSTNANOST .....	13
2.1	Nezaměstnaný .....	13
2.2	Typy nezaměstnanosti .....	14
3	PSYCHOLOGICKÉ A DALŠÍ ASPEKTY ÚZCE SPJATÉ SE ZTRÁTOU PRÁCE A NEZAMĚSTNANOSTÍ .....	18
3.1	Sociálně psychologické výzkumy nezaměstnanosti .....	18
3.1.1	Zwickerova studie .....	18
3.1.2	Marienthalská studie .....	19
3.1.3	Waleská studie .....	21
3.1.4	Varšavská studie .....	21
3.1.5	Výzkumné práce Edwarda Wigha Bakkeho .....	22
3.1.6	Leydenská studie .....	24
3.1.7	Výzkumné práce Boženy Buchtové .....	26
3.2	Reakce na ztrátu práce a prožívání nezaměstnanosti .....	28
3.2.1	Reakce na ztrátu práce a nezaměstnanost .....	28
3.2.2	Nezaměstnaný muž a nezaměstnaná žena .....	32
3.2.3	Prožívání nezaměstnanosti v jednotlivých životních etapách produktivního věku .....	34
3.3	Vliv nezaměstnanosti na zdraví člověka .....	38
3.3.1	Vliv nezaměstnanosti na fyzické zdraví .....	38
3.3.2	Vliv nezaměstnanosti na psychické zdraví .....	40
3.4	Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy .....	41
3.5	Nezaměstnaný a jeho rodina .....	42
3.6	Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností .....	44
4	POMOC V PŘÍPADĚ ZTRÁTY PRÁCE .....	49
4.1	Outplacement .....	49
4.2	Úřady práce .....	50
4.3	Sociální služby poskytované státem .....	52
4.4	Psychoterapeutická péče .....	52
4.5	Tiskové publikace a internet .....	52
4.6	Osobní strategie .....	53
5	PŘÍPADOVÁ STUDIE .....	55
6	ZÁVĚR .....	59
	SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ .....	61
	BIBLIOGRAFIE .....	64
	SEZNAM PŘÍLOH .....	66
	PŘÍLOHA A: KOMPLETNÍ ZÁZNAM PŘÍPADOVÉ STUDIE .....	67

## RESUMÉ

Hospodářská recese probíhající v posledních dvou letech se významně podepsala na růstu nezaměstnanosti. Mnoho lidí nedobrovolně přišlo o své zaměstnání a perspektiva uplatnění na trhu práce se díky přetrvávajícímu stavu ekonomického poklesu minimalizovala. Důsledky ztráty zaměstnání byli postiženi jednak ti, kdo o zaměstnání přišli, tak také jejich rodiny a blízcí. Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost se tak staly problémem nás všech.

Tato práce se věnuje psychologickým aspektům ztráty zaměstnání a následné nezaměstnanosti. Psychologické problémy spojené s nedobrovolným odchodem ze zaměstnání odráží v kontextu současné reality, přičemž částečně postihuje také ekonomické a sociální faktory, které jsou se ztrátou zaměstnání a nezaměstnaností přímo spjaty.

Střídající se ekonomické cykly tržního hospodářství jsou běžně doprovázeny nemalými výkyvy v poptávce a nabídce práce. Adekvátní zvládnutí těchto výkyvů je spojeno s hlubším proniknutím, poznáním a pochopením situace lidí, kteří přišli o práci; flexibilní přípravou na možnou nezaměstnanost a efektivní politikou zaměstnanosti i sociální politikou státu.

## **SUMMARY**

The economic depression ongoing last two years has influenced the significant growth of unemployment. Many people involuntarily lost their jobs and the perspective of future job opportunities at labour market have minimized due to continuing economic recession. Consequences of job loss have affected not only those who lost their jobs but also their families and loved ones. Job loss and unemployment have become a problem of all of us.

This work is dedicated to psychological aspects of the job loss and subsequent unemployment. Psychological problems associated with enforced leaving of the job are reflected in the context of present reality. Also economic and social factors are partly covered as they are closely connected to the job loss and unemployment.

Alternating cycles of the free market economy are commonly accompanied by considerable fluctuations in labour demand and supply. The adequate management of those fluctuations is connected with deeper insight, knowledge and understanding of the situation of those who lost their jobs; flexible training for possible unemployment as well as the efficient state labour and social policy.

## 0 ÚVOD

V důsledku hospodářské krize, která v posledních dvou letech ochromila celý svět, se staly ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost fenomény. Mnoho lidí bylo doslova vytrženo ze svých pracovišť a vrženo do reality, která ztrácí poklidnou a samozřejmou jistotu všedního dne. Obzvláště v České republice, kde občané zatím ještě plně nezakusili všechny běžné strasti, které přináší tržní hospodářství ekonomicky rozvinutých zemí, tato událost zastihla své oběti zcela nepřipravené.

Ačkoli je trvalé ukončení pracovního poměru, které představuje odchod pracovníka z organizace, možné nejen z důvodu propuštění, ale také z důvodu rezignace pracovníka, jeho penzionování či úmrtí, a navzdory tomu, že jsem si vědoma, že odchod pracovníka do starobního či invalidního důchodu je také provázen nemalými psychologickými problémy, rozhodla jsem se vzhledem k situaci, kterou způsobila hospodářská krize posledních let, svou práci věnovat právě aktuální tématice nedobrovolného ukončení pracovního poměru propuštěním pracovníka.

Tato práce je rozdělena do pěti základních kapitol. První kapitola osvětluje termín práce. Věnuje se významu práce pro společnost. Upozorňuje na nezastupitelnou roli práce v životě člověka, jakožto jedince, který ji vykonává.

Stavu nezaměstnanosti – „nemoci“ tržních ekonomik, je věnována kapitola druhá. Definuje osobu, která je považována za nezaměstnanou a rozebírá jednotlivé typy nezaměstnanosti.

Kapitola třetí se z pohledu široké společenské reality věnuje problematice psychologických aspektů spojených se ztrátou práce a následnou nezaměstnaností. Přináší cenné informace z oblasti sociálně psychologických výzkumů minulosti vzdálenější i nedávné, které propojuje s moderními poznatky o ztrátě zaměstnání a prožívání nezaměstnanosti. Zaobírá se rozdíly ve vlivu nezaměstnanosti na muže a ženy a na jednotlivé věkové skupiny pracovníků. Předmětem jejího

zájmu je také psychické a fyzické zdraví jedinců postižených nezaměstnaností. Jelikož jednotlivcova nezaměstnanost nezřídka ovlivňuje i jeho rodinu, přináší tato kapitola poznatky o tom, jakým způsobem se tak děje a jaký význam může mít podpora ze strany rodiny pro nezaměstnaného. Vytyčení rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností, kterým se zabývá poslední část třetí kapitoly, umožňuje lepší připravenost na boj s tímto specifickým druhem krize osobní i společenské.

Pro člověka, který čelí nezaměstnanosti, je velmi důležité orientovat se v systému pomoci, který nezaměstnaným pomůže zmírnit její dopady a opětovně se uplatnit na trhu práce. Právě čtvrtá kapitola se věnuje možnostem pomoci těm, kteří přišli o práci. Přináší informace o funkci outplacementu a jeho postavení v českých podmínkách. Uvádí přehled pomoci, kterou poskytují úřady práce uchazečům o zaměstnání, ale také lidem ohroženým nezaměstnaností. Zabývá se přínosem psychoterapeutické péče a možnostmi využití sociálních služeb. Zdůrazňuje roli internetu při vyhledávání aktuálních nabídek pracovních míst. Nezapomíná ani na jedinečný přínos tištěných publikací. Akcentuje důležitost efektivní osobní strategie jedince k překonání doby ztráty práce i období nezaměstnanosti.

Pátá kapitola, v rámci případové studie, kterou obsahuje, dává dosud popsané problematice konkrétní tvář. Popisuje reálnou situaci člověka, kterého hospodářská krize připravila o práci, a tím také o část spokojeného plnohodnotného života, který do té doby vedl.

Má práce si klade za cíl komplexně rozebrat problematiku psychologických aspektů ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti a zasadit ji do celospolečenského kontextu s částečným postižením také sociálních a ekonomických faktorů, které jsou se ztrátou zaměstnání a nezaměstnaností neoddelitelně spjaty. Čtenářům by tato práce měla umožnit lepší pochopení situace lidí, kteří v důsledku hospodářské recese přišli o zaměstnání. Zároveň je má přivést k zamyšlení, zda je dnešní česká společnost na ztrátu zaměstnání a nezaměstnanost připravena a jakým způsobem se s nimi vyrovnává.

Na tomto místě bych chtěla poděkovat PhDr. Ivaně Šnýdrové, CSc.  
za odborné vedení mé bakalářské práce.



# 1 PRÁCE

Práci lze charakterizovat mnoha definicemi, stručně a výstižně řečeno se jedná o cílevědomou lidskou činnost vytvářející hodnoty – statky či služby. Zaměstnání pak představuje práci vykonávanou za mzdu.

## 1.1 Význam práce pro společnost

Člověk je součástí většího systému, bez kterého by jen stěží přežil. Tímto systémem je právě společnost. Společnost mu nabízí zázemí pro to, aby mohl poznávat, učit se, tvořit, realizovat se a spokojeně žít. V rámci ní člověk existuje, vytváří statky, poskytuje služby, ale také čerpá to, co sám vyrobit nedokáže.

Práce vede člověka ke spořádanému životu. Podílí se totiž na transformaci energie pracujících na pozitivní hodnoty. Dává celé společnosti řád a ustanovuje dílčí hodnoty. Skrze práci jedinci spojují své síly k dosažení vyššího společenského cíle.

Dle mého názoru pracující lidé nemají potřebu krást, aby si zajistili obživu, jejich energie není tak často přeměňována ve společensky nebezpečné chování (kriminalita, vandalismus, abúzus alkoholu či drog atd.). Pracující člověk je zdravě sebevědomý, aktivní, často nezhálí a dokáže si vážit svého volného času a efektivně jej využívat. Díky aktivnímu a pozitivnímu přístupu k životu je zdravější, což společnosti ušetří nemalé výdaje za lékařskou péči. V neposlední řadě považuji za nutné zdůraznit, že člověk zajišťující si svou obživu prací, za kterou se mu dostává mzdy či platu, není ve většině případů odkázán na finanční podporu společnosti. Nejen, že ze státní pokladny nečerpá peníze na dávky v nezaměstnanosti, ale naopak ji pomáhá plnit ku prospěchu celé společnosti. Tyto peníze tak mohou pomáhat ve školství, zdravotnictví apod.

Společenská tenze mezi nezaměstnanými a těmi, kdo je „živí“ – tedy těmi, kdo pracují, se díky dostatku práce ve společnosti uvolňuje. Dostatek smysluplné

práce tedy vede k ekonomické prosperitě společnosti, větší spokojenosti a k eliminaci společensky nežádoucích skutků. Díky tomu je klidnější a stabilnější všeobecná i politická atmosféra.

## 1.2 Význam práce pro člověka

Práce není pro člověka pouze jedním z výrobních faktorů. Její význam pro jedince dalece překračuje ekonomické obzory, významně vniká také do roviny společenské a psychologické. V životě člověka má práce zcela unikátní postavení. Je klíčovým zdrojem finančních prostředků, přináší pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Dle Buchtové (2002, s. 75) práce vřazuje jedince do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění, sebeúcty.

Práce nejenže umožňuje jedinci využívat statků a služeb, představuje také významnou roli při formování osobnosti. Díky práci se rozvíjejí profesionální zájmy, postoje, životní názory, charakterové i fyzické vlastnosti. Jelikož je spojena s plněním povinností, má vliv na utváření volných vlastností. Výsledky pracovní činnosti se odrážejí v aspirační úrovni člověka a zpětně pak v průběhu motivačních procesů (Mayerová, Růžička, 1999, s. 32-33).

Buchtová (2002, s. 75) je toho názoru, že práce „... vytváří pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednatelce objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálněhygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie.“

„Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání.“ (Mareš, 2002, s. 68).

Mareš uvádí (2002, s. 71) poznatky sociální psycholožky Marie Jahodové, o existenci pěti základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním. Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne i roku);
- umožňuje pravidelně sdílet sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- vymezuje osobní status a identitu jedince;
- vynucuje v člověku aktivní přístup k velkému množství aktivit, k nimž by člověk bez zaměstnání neměl motivaci (Mareš, 2002, s. 71).

Britský sociolog Anthony Giddens (1999, s. 308) definuje šest charakteristik placené práce, jež mají pro člověka klíčový význam:

1. *Peníze.* Mzda či plat umožňují člověku uspokojovat potřeby. Peníze spoluurčují to, jaké potřeby člověk má.
2. *Míra aktivity.* Práce poskytuje člověku příležitost osvojit si, používat a rozvíjet své znalosti a schopnosti. Přináší člověku strukturované prostředí, usměrňuje ho a odčerpává energii.
3. *Změna.* Práce umožňuje člověku vymanit se na část dne z domácího prostředí, realizovat se jinde, než doma.
4. *Struktura času.* Jedinec svůj čas přizpůsobuje pracovnímu rytmu.
5. *Sociální kontakty.* Pracovní prostředí přináší přátelství, možnost setkávat se s dalšími lidmi a participovat s nimi na širších aktivitách.
6. *Osobní identita.* Zaměstnání spoluurčuje identitu člověka. Mužská sebeúcta bývá často založena na jeho finančním příspěvku do rodiny.

„V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které právě vychováváme, platné hodnoty.

Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu.“ (Buchtová, 2002, s. 75).

Práce udává lidskému životu směr i tempo, vnáší do něj hodnoty a řád. Člověku naznačuje smysl bytí a rozšiřuje mu povšechné obzory. Prostředky získané prací jsou klíčem ke světu možností, ke svobodě. Práce je zprostředkovatelem existence, ale i drobných radostí, podmínkou důstojného života jedince. V hodnotových žebříčcích mnoha lidí proto často zaujímá přední příčky.

## 2 NEZAMĚŠTNANOST

Ztráta práce je významnou změnou v životě jedince. Jedná se o událost, která člověka převádí ze stavu zaměstnanosti do stavu nezaměstnanosti.

„Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství“. (Fuchs In Buchtová, 2002, s. 10). Jedná se o sociálně-ekonomický problém, se kterým se, od dob Velké deprese v 30. letech 20. století, česká společnost ve větší míře setkává až po roce 1989, kdy došlo k přechodu od socialismu ke kapitalismu.

Vlček (2005, s. 257) vidí nezaměstnanost jako stav na trhu práce, kdy nabídka převyšuje poptávku. Lze ji vyjádřit buď počtem nezaměstnaných osob, nebo také mírou nezaměstnanosti, která uvádí počet nezaměstnaných jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jistá míra nezaměstnanosti a výkyvy v ní jsou přirozeným jevem doprovázejícím hospodářský cyklus.

### 2.1 Nezaměstnaný

Považuji za důležité vymezit pojem nezaměstnaný. Mezi nezaměstnané patří osoby v produktivním věku (15-64 let), „... které nejsou zaměstnané, aktivně hledají práci a jsou ochotny během krátké doby nastoupit do zaměstnání. Za nezaměstnaného je oficiálně považován pouze ten, kdo je evidován na úřadu práce.“ (Vlček, 2005, s. 257). Nezaměstnaný nevykonává samostatnou výdělečnou činnost.

Ona „oficialita nezaměstnanosti“ má poté nemalý vliv hlavně na to, jaká pomoc a v jakém rozsahu může být poskytnuta člověku úřadem práce.

„Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří *ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu)*. Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, důchodci či ženy v domácnosti, jsou *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo*.“ (Brožová, 2003, s. 77).

## 2.2 Typy nezaměstnanosti

Jak jsem již uvedla výše, nezaměstnanost je doprovodným jevem tržní ekonomiky. Abychom porozuměli jejím základním principům, je užitečné věnovat se skutečnostem, které ji vyvolávají i jejímu dalšímu dělení, jež jednotlivé druhy nezaměstnanosti konkrétně charakterizuje. Typy nezaměstnanosti lze vyčlenit z několika pohledů. V následujícím přehledu uvádím základní, avšak zdaleka ne vyčerpávající typologii nezaměstnanosti. Hlouběji se této problematice věnuje např. Mareš (2002, s. 15-26).

### Typy nezaměstnanosti dle příčin vzniku

Dle příčin vzniku rozlišujeme nezaměstnanost frikční, strukturální, sezónní a cyklickou.

Příčinou frikční nezaměstnanosti je přirozená fluktuace pracovníků. Ta je způsobena prostorovou mobilitou pracovníků, hledáním více vyhovující či lépe placené práce, ale také vlivem stádií životního cyklu. Do frikční nezaměstnanosti patří také lidé, kteří hledají svou první práci. „Frikční nezaměstnanost je **dočasná**, protože není spojena s nedostatkem pracovních příležitostí, ale s hledáním existujících neobsazených pracovních míst. Frikční nezaměstnaní jsou **dobrovolně nezaměstnaní** a jejich hledání lépe placené a produktivnější práce je prospěšné pro ně samotné i pro celkovou efektivnost ekonomiky.“ (Vlček, 2005, s 258).

Vzhledem ke svému charakteru, frikční nezaměstnanost lidskou psychiku tolik nezatěžuje.

„**Strukturální nezaměstnanost** vzniká v důsledku dílčích nerovnováh na segmentovaném trhu práce, kdy vlastnosti nebo umístění pracovních sil neodpovídají povaze dostupných pracovních míst. Příčinou tohoto stavu jsou **strukturální změny v ekonomice**, které doprovází stagnace nebo zánik některých

odvětví a expanze jiných. Na jedné straně tak lidé přicházejí o zaměstnání a na druhé straně jsou jim nabízena nová pracovní místa, která většinou vzhledem ke své kvalifikaci nemohou obsadit.“ (Vlček, 2005, s. 258).

Strukturální nezaměstnanost je pro člověka velmi frustrující. Přivádí jej do situace, kdy přijde o práci, kterou umí a která ho živí a nabídne mu alternativu, která neodpovídá jeho schopnostem. Musí se tak zcela přeorientovat a zvládnutí takové životní změny vyžaduje mnoho úsilí.

Příčinou sezónní nezaměstnanosti je přirozené kolísání poptávky po pracích, jejichž realizace je spjata s určitými ročními obdobími. S tímto typem nezaměstnanosti se setkáváme zejména v oblasti cestovního ruchu, stavebnictví a zemědělství.

Se sezónní nezaměstnaností se lidé pracující ve výše zmíněných oblastech setkávají pravidelně a jsou nuceni svůj život přizpůsobit sezónnímu rytmu tak, aby ekonomicky ani psychicky nestrádali (nabízí se např. alternativní zaměstnání mimo sezónu atd.).

„**Cyklická nezaměstnanost** je způsobena poklesem nebo propadem hospodářské aktivity, kdy je poptávka po práci v celé ekonomice nízká. Projevuje se tím, že ve fázi hospodářské krize (recese) jsou pracovníci propuštěni a v období růstu ekonomiky (konjunktura) jsou opět přijímáni do zaměstnání.“ (Vlček, 2005, s. 258).

Cyklická nezaměstnanost je aktuálním celospolečenským tématem. Rozsáhlá ekonomická krize, která se díky globalizaci trhů začala šířit napříč celým světem v polovině roku 2008, zastihla miliony lidí zcela nepřipravené na její možné následky. Český statistický úřad uvádí, že v listopadu 2008 se v České republice meziročně snížila průmyslová produkce o 17,4 % a hodnota nových zakázek pak klesla o 30,2 % (*Produkce, zaměstnanost i zakázky prudce klesly: Průmysl – listopad 2008*, Český statistický úřad, 2009, dostupné online na: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpru011409.doc>>). Mnoho lidí náhle přišlo o práci a ti, kteří byli o něco šťastnější a i nadále pracují, mají ze ztráty svého zaměstnání stále strach. Cena práce výrazně klesla, mnohým byly sníženy

mzdy a platy, redukovány benefity. Ekonomická krize má všeobecně na psychiku lidí špatný vliv – dotýká se téměř všech oblastí, je všudypřítomná, nelze se před ní ukrýt, vytěsnit ji. Nálada v české společnosti je proto velmi zvláštní – mísí se v ní strach, bezmoc, ale v poslední době také víra v postupný vzestup ekonomiky, naděje na lepší zítřky.

### **Typy nezaměstnanosti dle délky trvání**

Dle délky trvání dělíme nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou. Na délku trvání nezaměstnanosti má vliv pružnost trhu práce (krátkodobá i dlouhodobá) a rozdíl mezi strukturou nabídky a poptávky práce.

Délka trvání krátkodobé nezaměstnanosti je definována různými zdroji rozlišně – od maximální délky 6 měsíců až po 1 rok. Krátkodobá frikční nezaměstnanost není problémem, ale naopak v tržním hospodářství naprosto přirozeným a zdravým jevem.

Dlouhodobou nezaměstnaností je nezaměstnanost trvající déle než 6 měsíců, popř. déle než 1 rok. Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší mnoho úskalí – jak pro jedince, tak pro společnost. Jedná se o ekonomický, sociální a psychologický problém, proto je třeba pracovat na její minimalizaci a zmírnění jejích dopadů.

### **Typy nezaměstnanosti dle dobrovolnosti na její účasti**

Dle výše zmíněného kritéria dělíme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou.

„Při **dobrovolné nezaměstnanosti** nezaměstnaní hledají práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Tito lidé preferují volný čas nebo jiné aktivity (studium, chtějí být doma a pečovat o děti, hledají lépe placené místo, k obživě jim stačí vyplácené podpory v nezaměstnanosti). Pokud by akceptovali



danou mzdu, mohli by práci najít, protože při dobrovolné nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst.“ (Vlček, 2005, s. 259).

Svou účast na dobrovolné nezaměstnanosti může jedinec ovlivnit. Záleží tak pouze na jeho přístupu a motivaci, jak danou situaci bude řešit, a zda-li chce setrvat ve stavu nezaměstnaném.

„Při **nedobrovolné nezaměstnanosti** jsou nezaměstnaní ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá, ale nemohou najít zaměstnavatele.“ (Vlček, 2005, s. 259). Nabídka práce převyšuje poptávku po práci.

Nezaměstnanost vytváří na jedince nejen tlak finančního nedostatku, ale také negativně působí na psychickou a společenskou složku jeho života.

### **3 PSYCHOLOGICKÉ A DALŠÍ ASPEKTY ÚZCE SPJATÉ SE ZTRÁTOU PRÁCE A NEZAMĚSTNANOSTÍ**

#### **3.1 Sociálně psychologické výzkumy nezaměstnanosti**

Problematika ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti vede lidi k potřebě hlouběji tyto jevy poznat a to nejen z hlediska příčin jejich vzniku a možnosti jejich regulace, ale také v souvislosti jejich působení na jedince, potažmo na společnost. Tato potřeba vykristalizovala s příchodem Velké deprese a 30. léta 20. století se tak stala půdou plnou vhodných příležitostí pro provádění rozsáhlých zkoumání fenoménu ztráty zaměstnání. Výzkumy prováděné v tehdejší době přináší mnoho zajímavých informací a podkladů pro pozdější zkoumání. Považuji proto za užitečné se s nimi seznámit.

##### **3.1.1 Zwickerova studie**

Buchtová (2002, s. 77) zmiňuje výzkum Bruna Zwickera z 30. let 20. století. Ten se konal pod vedením ředitele sociologického semináře Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně profesora I. A. Bláhy a jeho cílem bylo postížení jednak materiálních, ale také psychologických a sociálních dopadů nezaměstnanosti v tehdejších „Velkém Brně“. Studie tak měla komplexně proniknout do situace nezaměstnanosti, řádně ji zmapovat v celé šíři její společenské podmíněnosti, vztažnosti i dosažnosti. Komplexní poznatky výzkumu zveřejnil Zwicker v letech 1934-1935 v Sociologické revui (Buchtová, 2002, s. 77).

Součástí výzkumu byla mj. výzva nezaměstnaným, aby napsali něco o svém současném životě. Obsahová analýza 200 případů z výše zmíněného regionu

přinesla cenné informace o způsobu reakce na ztrátu tak důležité a dosud samozřejmé sociální jistoty.

Buchtová (2002, s. 77) dále uvádí, že Zwicker v rámci svého výzkumu došel k poznatku, že ztráta práce mění duševní i společenský život nezaměstnaného, má vliv na jeho „psychosociální habitus“. Nezaměstnanost tak postihuje psychičnost, intelektuálnost, citovost i oblast vůle nezaměstnaného člověka. Z psychosociálních účinků dlouhodobé ztráty práce Zwicker zdůrazňuje pojem „pracovní vůle“ spojený s postupným snižováním odborné kvalifikace a s celkovým odvykáním si od práce. Z výzkumu vyšlo najevo, že polovina všech nezaměstnaných pocítovala „celkovou ochablost“ nebo její příznaky. Přímým důsledkem ztráty práce bylo porušení vazby ke společnosti, kterou vnímala intelektuálně vyspělejší vrstva nezaměstnaných jako „vyřazení ze společnosti“, „sociální deklasaci“ a „nejtěžší sociální příkoří“. Zhoršil se zdravotní stav nezaměstnaných, vyvstaly obtíže se zvládnutím rodinného života. Nezaměstnaní velmi často negativně hodnotili péči, kterou jim poskytuje stát (nízké sociální dávky).

### **3.1.2 Marienthalská studie**

Dalším bohatým zdrojem myšlenek je dle Buchtové (2002, s. 77) klasická sociografická studie pracovníků Výzkumného střediska pro hospodářskou psychologii (Wirtschaftspsychologische Forschungsstelle) při Vídeňské univerzitě – sociálního psychologa Paula Lazarsfelda, sociální psycholožky Marie Jahodové a statistika Hanse Ziesela. Studie probíhala od podzimu roku 1931 do května roku 1932 a popisuje situaci ve vesnici Marienthal v Dolním Rakousku po uzavření místní přádelny lnu (roku 1930), v níž většina místních obyvatel pracovala. Nezaměstnanost tak ve většině případů postihla celé rodiny.

Jedinečnost tohoto výzkumu spočívá v rozsáhlé analýze, která kombinuje exaktní kvantitativní postupy s přímým 120denním pozorováním života lidí v Marienthalu. Výzkumu se zúčastnilo 478 marienthalských rodin. Zdroj

informací zahrnoval podrobné záznamy životních příběhů; rodinné záznamy o jídle; záznamy o tom, co měly děti ve škole na svačinu před a po vyplacení peněz rodičům; informace o dárcích, které děti obdržely o svátcích; školní výsledky dětí; eseje dětí na téma „Čím chci být“, „Co chci nejvíce“, „Co chci k Vánocům“, „Jak vidím svoji budoucnost“; zprávy o lékařských prohlídkách; údaje o částkách peněz vynaložených na různé položky (např. holič, řezník, oděvník, útrata v hospodě); statistické údaje o účtech v místním obchodě; přehled výpůjček z veřejné knihovny; přehled o novinovém předplatném; záznam o členství v nejrůznějších klubech; údaje o věkových kategoriích, svatbách, narozeních, úmrtích; číselné údaje o migraci a statistické údaje týkající se domácností. (Buchtová In Výrost a Slaměník, 2001, s. 83). Výzkumníci pracovali v úzké participaci na životních útrapách marientalských občanů a mimo výzkumu bylo jejich snahou pomoci těmto lidem zvládnout jejich tíživou situaci (Buchtová, 2002, s. 78).

V reakci na ztrátu zaměstnání rozlišili výzkumníci pracující v Marienthalu čtyři různé postoje – rezignaci, beznaděj, zoufalství a apatii. Došlo ke snížení aktivity tamních občanů (Buchtová In Výrost a Slaměník, 2001, s. 83). Materiální nedostatek se stával stále citelnějším, životní nároky se neustále snižovaly. Stejně tak, jako klesaly materiální možnosti těchto lidí, klesala také úroveň jejich psychického života (Buchtová, 2002, s. 78).

Výzkumníci také došli k závěru, že důsledky nezaměstnanosti velmi úzce souvisejí s důsledky chudoby. Ztráta práce boří obvyklé časové struktury pracovního dne, postupně se vytrácí smysl života, dochází k omezení společenských kontaktů a postupné ztrátě identity, což vrcholí úpadkem statusu osobnosti. Ubývá také činností, které dříve byly běžnou součástí dne každého jedince (Buchtová In Výrost a Slaměník, 2001, s. 83).

### **3.1.3 Waleská studie**

Další výzkum Marie Jahodové, který se věnoval psychosociologickým důsledkům dlouhodobé ztráty práce, probíhal na podzim roku 1937. Marie Jahodová v rámci této studie zkoumala rodiny nezaměstnaných kvakerů z Monmouthshiru, který se nachází v jižním Walesu (Buchtová, 2002, s. 79).

Výzkum byl založen na zúčastněném pozorování, přičemž se snažil důkladně analyzovat osudy tamního společenství. Buchtová (Buchtová, 2002, s. 79) porovnává situaci ve Walesu se situací, na kterou svou výzkumnou činnost soustředila Jahodová v Marienthalu. Zatímco v Marienthalu došlo k náhlému uzavření továrny, která zaměstnávala většinu lidí z této obce, v Monmouthshiru byla pracovní situace dlouhodobě nejistá, což vedlo k psychickému napětí a úzkosti v souvislosti s pracovní nejistotou v budoucnu. Výše a četnost nezaměstnanosti ve Walesu tak působily depresivně i na dosud pracující jedince a jejich rodiny. Marienthalská studie tedy popisuje proces postupné rezignace nezaměstnaných občanů, a to od beznaděje až po úplnou apatii, studie nezaměstnaných z Monmouthshiru u nich poukazuje na převažující postoj rezignace. Reakce lidí z hornické lokality pak byla ovlivněna jak větší výší, tak četností dávek v nezaměstnanosti.

### **3.1.4 Varšavská studie**

Paul Lazarsfeld, který se podílel na výzkumech v Marienthalu, publikoval v roce 1935 společně s polským sociologem Bohdanem Zawadskim biografickou studii, která se zabývala důsledky ztráty práce v polském prostředí.

Na varšavské univerzitě byla vypsána soutěž o hodnotné ceny. Této soutěže se mohli zúčastnit také nezaměstnaní. Jejich úkolem bylo podat informace o tom, jakým způsobem si zajišťují živobytí a jaký vliv měla ztráta práce na jejich zdravotní stav. Dále měli specifikovat objem zastavených věcí, výši svého

zadlužení a rozsah příležitostných prací. Z celkového počtu 774 zúčastněných výzkumníci vybrali 57 životopisů nezaměstnaných polských občanů k další, podrobnější analýze. Poté se věnovali studiu způsobu života a existenčních podmínek těchto lidí, jejich individuální zkušenosti se ztrátou zaměstnání, ale také vnímání problematiky nezaměstnanosti v celospolečenském kontextu (Buchtová, 2002, s. 79).

Lazarsfeld a Zawadski došli ke zjištění, že život varšavských nezaměstnaných je většinou určován jejich materiální situací. Nezaměstnaní se potýkali s hladem. Aby ušetřili, ve svých domácnostech často netopili ani nesvítili.

Autoři výzkumu u nezaměstnaných identifikovali typický průběh reakce na ztrátu zaměstnání – od silného vzrušení přes psychické ochromení a následnou fázi relativního uklidnění po fázi nové naděje, která se v případě nenalezení zaměstnání převrátila v opětovné rozrušení a následnou rezignaci (Buchtová, 2002, s. 79-80). Podrobnějšímu rozboru těchto fází se věnuji v oddílu 3.2.1.

Situace ve Varšavě vedla nezaměstnané ke snížení sebevědomí. Pociťovali sociální diskriminaci. Velké množství z nich se přestalo zajímat také o politickou situaci.

### **3.1.5 Výzkumné práce Edwarda Wighta Bakkeho**

Buchtová (Buchtová In Výrost a Slaměnik, 2001, s. 84) zmiňuje význam výzkumných prací sociologa a profesora ekonomie E. W. Bakkeho, které prováděl v letech 1933 a 1940. Jeho zkoumání vycházela z pěti základních zdrojů informací – z rozhovorů s nezaměstnanými; z rozhovorů s dalšími členy komunity; z dobových deníků, které si vedlo velké množství nezaměstnaných mužů tehdejší doby; z vlastního pozorování životních podmínek nezaměstnaných, mezi kterými po dobu svého výzkumu žil a ze statistických informací základních biografických údajů.

Dle Bakkeho zkoumání je příčinou vzniku životního postoje s nízkou odpovědností za vlastní osud dlouhotrvající pocit nejistoty, který je provázen nedostatkem bezpečí a obavou z vnější kontroly.

Buchtová (2002, s. 81) dále poukazuje na Bakkeho Greenwichskou studii, v rámci které Bakke došel k závěru, že reakce kvalifikovaných a nekvalifikovaných nezaměstnaných dělníků se liší. Nekvalifikovaní dělníci nacházeli hlavní uspokojení v okamžité výplatě své mzdy, kvalifikovaným dělníkům přinášela radost práce sama o sobě a neviděli hlavní uspokojení ve mzdě, kterou za ni dostanou. Dlouhodobě nezaměstnané provázely pocity nejistoty a nižší sebedůvěry, což vedlo k postupnému snížení jejich sociálních aktivit.

„Souhrnně můžeme říci, že nezaměstnanost ve 30. letech 20. století měla pro postižené katastrofální důsledky, které se stupňovaly s trváním nezaměstnanosti a s vyčerpáváním finančních zdrojů. Ve výsledcích výzkumů nalézáme svědectví o prožívání úzkosti, nedostatku odpočinku, stavech nervozity, deprese, beznaděje a apatie, o pocitech smutku a sociální izolace. V dalších pracích z doby velké hospodářské krize (G. P. Eisenberg, p. Lazarsfeld, 1938; A. Gatti, 1937; M. Komarovsky, 1971; M. Robb, 1934) se uvedené důsledky ztráty práce do značné míry opakují.“ (Buchtová, 2002, s. 81)

Výzkumy z 30. let 20. století považují za inspirativní. Mnohé dnešní poznatky z oblasti psychologických aspektů ztráty zaměstnání korespondují s těmito výzkumy. Zátěž vyvíjená na psychiku člověka tehdy a nyní je, dle mého názoru, poměrně srovnatelná. Nutno ovšem brát v potaz ekonomickou stránku nezaměstnanosti současnosti a minulosti. Dříve byla nezaměstnanost spojena se strádáním hladem. Navzdory probíhající ekonomické recesi je nynější sociální systém většiny vyspělých zemí na takové úrovni, že i když se nezaměstnaní musí výrazně omezit, mají prostředky k uspokojení svých základních životních potřeb. Při aplikaci tehdejších výzkumů na současné situace je tedy nutno postupovat opatrně.

70. a 80. léta 20. století vnesla do výzkumů ztráty zaměstnání nové poznatky z psychologie obecné, sociální i vývojové. Problematika nezaměstnanosti se „psychologizuje“. Dochází také ke změnám v organizaci výzkumů směrem k interdisciplinaritě vědeckého zkoumání. Často používanými metodami jsou dotazníky; ankety; rozhovory; stupnice k měření psychické pohody, životního uspokojení, sebedůvěry, deprese, úzkosti, kvality života, hodnot aj. či nejrůznější fyziologická měření. Výzkumy zahrnují hloubkové analýzy podmínek sociálního šetření, ale také různá fyziologická šetření. (Buchtová, 2002, s. 81).

V období 70. a 80. let 20. století proběhla celá řada výzkumů orientovaných na nezaměstnanost. Šlo např. o výzkumy zaměřené na kulturní a skupinové difference v reakcích na nezaměstnanost (např. N. T. Feather, 1983, 1985; G. E. O'Brien, 1896; P. B. Warr, 1987; D. Fryer, 1987), zdůraznění negativních důsledků ztráty příjmu u nezaměstnaných osob (např. C. Fraser, 1981; M. Jahodová, 1988), zdůraznění potřeby osobní aktivity jedince ve vyrovnávání se se ztrátou zaměstnání (např. D. Fryer, L. R. Payne, 1984, 1986) a další.

Dále bych ráda poukázala na výzkumy z novodobější historie až současnosti. Jedná se o Leydenskou studii a výzkumy české psycholožky Boženy Buchtové.

### **3.1.6 Leydenská studie**

V rámci Leydenské studie (tzv. studie „Kultury nezaměstnanosti“), která se datuje do roku 1990, byla zkoumána dlouhodobá nezaměstnanost ve třech nizozemských městech.

Autoři studie G. Engbersen, G. Schuyt a K. Timmer se ve své práci opírají o Mertonovy typologie přizpůsobení se anomální situaci, které byly aplikovány v USA. Merton v této souvislosti rozlišuje pět typů reakcí – konformní, inovační, rituální, únikovou a vzpurnou. Reakce chování Merton odvozuje od vztahu mezi



vytyčenými kulturními cíli společnosti a prostředky, kterými je těchto cílů dosahováno. Merton definoval kulturní cíl americké společnosti jako úspěch, zároveň však doplnil, že tento cíl není v dosahu každého (Buchtová In Výrost a Slaměník, 2001, s. 85).

Opíraje se o Mertonovy typologie, vytvořili autoři Leydenské studie typologii dlouhodobě nezaměstnaných lidí. K jednotlivým typům byli lidé přiřazováni dle jejich vztahu k práci, očekávání v pracovní oblasti a pohledu na vztah kvalita práce vs. finanční příjem. G. Engbersen, G. Schuyt a K. Timmer identifikovali 6 typů dlouhodobě nezaměstnaných. Jsou jimi:

1. *Konformisté*. Tento typ lidí se pokouší o zajištění odpovídající životní úrovně obecně akceptovatelnými způsoby. Konformisté pokračují v hledání placeného zaměstnání. Jedná se o klienty pracovních úřadů a návštěvníky rekvalifikačních kurzů. Velmi zřídka pracují v šedé ekonomice. Nezneužívají systém sociálních podpor.
2. *Ritualisté*. Již se vzdali naděje na získání práce a na vyšší úroveň spotřeby, avšak ze setrvačnosti respektují roli nezaměstnaného a dodržují všechny zvyklosti a rituály s ní spojené. Také oni jen velmi zřídka pracují v šedé ekonomice. Nepokouší se zneužívat systém sociálních podpor.
3. *Lidé snažící se o únik z reality*. Tito lidé již rezignovali na hledání práce i vyšší úroveň spotřeby a přestali s rituály spojenými s hledáním nové práce. Většinou nepracují v šedé ekonomice a nezneužívají systém sociálních podpor. Žijí ve svém vlastním světě, často zneužívají drogy a nadměrně pijí alkohol.
4. *Podnikaví*. Cílem těchto lidí zůstává práce a vyšší úroveň spotřeby. Tohoto cíle se však snaží dosáhnout v neformální ekonomice, kde často dosahují vyšších příjmů než při legálním zaměstnání.

5. *Kalkulující.* Nesnaží se získat zaměstnání. Úroveň spotřeby si udržují šikovnou kalkulací sociálních podpor a jiných alternativních příjmů, jejichž pramenem bývá zpravidla stát.
6. *Autonomní.* Lidé patřící k tomuto typu nehledají zaměstnání a jejich cílem není vyšší úroveň spotřeby. Nesdílejí hodnoty majoritní společnosti a neuznávají etiku práce. Zaměstnání nehledají, protože si chtějí ponechat prostor pro svoje vlastní činnosti. Své potřeby přizpůsobují omezeným finančním možnostem a tak jim postačují dávky poskytované státem (Mareš, 2002, s. 107-108).

Výzkumníci došli k poznání, že reakce v chování dlouhodobě nezaměstnaných jsou odvozeny nejen od jejich osobních kvalit a zkušeností, ale také od kultury, společenského a místního prostředí, v němž tito lidé žijí. Systém sociálních dávek tak může udržovat nezaměstnané spokojeně nezaměstnanými bez nutnosti opětovného vstoupení na trh práce (Mareš, 2002, s. 108).

### **3.1.7 Výzkumné práce Boženy Buchtové**

Aspektům ztráty práce a nezaměstnanosti specifickým pro podmínky České republiky se věnuje psycholožka Božena Buchtová. Její výzkumy se zaměřují zejména na psychosociální, ale také zdravotní dopady nezaměstnanosti.

V roce 1992 se věnovala výzkumu, při kterém sledovala sociálně psychologické důsledky aktuální i potenciální ztráty práce v regionu, v němž docházelo k postupnému omezení činnosti organizace, ve které bylo zaměstnáno 4500 pracovníků z blízkého okolí. Cílem výzkumné práce bylo zjistit, jaké jsou postoje pracovníků ke ztrátě vlastní práce, jak lidé subjektivně prožívají tuto ztrátu a jaká je životní strategie při překonávání zátěžové situace. Názory a postoje potencionálně nezaměstnaných pracovníků se zjišťovaly řízeným rozhovorem. Výsledky byly zpracovávány kvantitativní a kvalitativní obsahovou analýzou odpovědí. Soubor náhodně vybraných pracovníků z druhé vlny propouštění tvořilo 22 mužů a 46 žen. Průměrný věk respondentů byl 41,14 let.

V rámci celého souboru mělo 13,24 % pracovníků základní vzdělání; 52,94 % pracovníků bylo vyučeno; 30,88 % pracovníků bylo vyučeno s maturitou; 2,94 % pracovníků mělo vysokoškolské vzdělání. V rámci výzkumu byla zjištěna výrazná subjektivní podmíněnost vnímání komplexu faktorů ztráty zaměstnání; regionální, podniková a individuální nepřipravenost na nezaměstnanost; nezbytnost celospolečenské, regionální i rodinné podpory pro zvládnutí frustrace ze ztráty zaměstnání; nezbytnost výchovy k potencionální nezaměstnanosti (Buchtová, 2002, s. 84).

V letech 1992 a 1999 se Buchtová ve svých výzkumech zabývala psychologickými a zdravotními důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Opět byla zvolena metoda řízených rozhovorů. Ty probíhaly v soukromí nebo v prostorách úřadů práce. Z výzkumů vyplynulo, že pro většinu lidí je prožívání ztráty práce závažnou psychosociální zátěží, a to i tehdy, když je jim zpráva o propuštění předem sdělena. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka. Chování dlouhodobě nezaměstnaných lidí je provázeno sociální izolovaností, úbytkem sociálních kontaktů a uzavíráním se do sebe. Potřeba společensky oceňované práce je u člověka silná a obtížně odstranitelná, je součástí struktury lidské přirozenosti. Oznámení o propuštění ze zaměstnání bez důkazu jeho vážného pochybení nebo selhání jeho zdraví má váhu – zejména v české společnosti s trvalou dlouholetou zaměstnaností všech – zprávy o nálezů nevléčitelné nemoci. (Buchtová, 2002, s. 83-99).

Společně s Petrem Filem se Buchtová v letech 2004 a 2005 věnovala výzkumu, jehož cílem bylo zjistit, jak lidé se ztrátou práce tráví obyčejný všední den. Výzkumu se zúčastnilo 458 respondentů z toho 212 mužů a 246 žen. Ke zkoumání časového průběhu dne byla použita metoda řízeného rozhovoru či metoda inventáře. Závěry celého výzkumu jsou více než varující – den nezaměstnaného je často rozmělněn bezcílovými aktivitami, „poflakováním se“ po veřejných prostorách, sledováním televize atd.; nezaměstnaní se v rámci dne jen velmi zřídka věnují dalšímu vzdělávání; vytrácí se smysl pro čas, což bývá spojováno s pocitem nudy; nezřídka přežívají ze dne na den a zvykají si žít ze sociálních dávek (Buchtová, Filo, 2008, s. 17-33).

Ve svých dalších výzkumech se Buchtová zabývala např. příčinami nezaměstnanosti a jejími společenskými a kulturními souvislostmi atd.

Dle Buchtové má nezaměstnanost v České republice, na rozdíl od nezaměstnanosti v zemích s rozvinutou ekonomikou, jedinečné rysy, které jsou z velké části pravděpodobně dány minulým vývojem naší společnosti. Faktory způsobující tuto zvláštnost ovlivňují strategii chování zvláště starších lidí, a znemožňují jejich adekvátní reakce na měnící se podmínky trhu práce. V osobnostní rovině se jedná o snížený pocit občanské odpovědnosti, nedostatečnou sebereflexi, myšlenkovou rigiditu a o neprožitou zkušenost změny zaměstnání či ztráty práce. Typické jsou pocity méněcennosti při ztrátě práce a neochota investovat do zvyšování kvalifikace (Buchtová, 2007).

Sociálně psychologické studie nezaměstnanosti jsou studnicí cenných informací a poznatků, které byly často dále rozvíjeny, proto se k nim v rámci této práce budu ještě vracet tak, abych postihla problematiku odchodu ze zaměstnání v komplexním náhledu.

## **3.2 Reakce na ztrátu práce a prožívání nezaměstnanosti**

To, jakým způsobem bude jedinec reagovat na ztrátu zaměstnání a jak se vyrovná s nezaměstnaností, závisí na mnoha faktorech. Těmito faktory jsou osobní dispozice, pohlaví, věk, výše dosaženého vzdělání, typ kvalifikace, rodinné zázemí. Jedná se o individuální charakteristiky jedince, ale také o sociální kontext celé události.

### **3.2.1 Reakce na ztrátu práce a nezaměstnanost**

V rámci výzkumu (prováděného v České republice v roce 1992) zaměřeného na zkoumání sociálně psychologických důsledků aktuální

i potencionální ztráty práce, Buchtová (2002, s. 83-85) identifikovala čtyři typy reakcí na zprávu o výpovědi ze zaměstnání. Jedná se o:

- *Psychický šok*. Propouštěný pracovník vnímá danou situaci jako velmi psychicky náročnou, převládá u něj psychický šok.
- *Pasivita a rezignace*. Propouštěný pracovník již nadále nemá chuť ani motivaci k práci. Během výpovědní lhůty není příliš ochoten podílet se na plnění jakýchkoli cílů organizace. Tato reakce je možným důsledkem nedostatečné informovanosti pracovníků o situaci v organizaci a špatných mezilidských vztahů.
- *Obranný postoj*. Pracovník se snaží diskutovat o příčinách svého propuštění, hledá pro něj vysvětlení. Nechce se smířit s direktivním rozhodnutím. Často se takto projevují pracovníci s mnohaletou praxí v organizaci. Dle jejich názoru organizace dostatečně nezvážíla jejich schopnosti a zkušenosti. Cítí se nedocenění, což nezřídka vede k velkému poklesu jejich sebedůvěry až pocitům zbytečnosti a studu.
- *Výzva k hledání nové práce*. Pracovník na zprávu o propuštění reaguje aktivně. Ztráta zaměstnání pro něj představuje výzvu k hledání nového zaměstnání.

V souvislosti s reakcemi na nezaměstnanost bych ráda hlouběji rozebrala již zmíněný výzkum (viz oddíl 3.1.4) Bohdana Zawadského a Paula Lazarsfelda. Tento výzkum, prováděný ve Varšavě v roce 1935, byl zaměřen na důsledky ztráty práce v polském prostředí.

Zawadski a Lazarsfeld ve své studii popisují průběh emocionálních reakcí na ztrátu zaměstnání a nezaměstnanost z hlediska postupného vývoje v časovém sledu tak, jak bývá propuštěnými jedinci prožíván.

Prvopočáteční reakcí bylo vzrušení a intenzivní kolísání nálad, které sahaly od strachu přes smutek až po pocity pomsty a otevřené nenávisti. Situace, která byla varšavskými nezaměstnanými vnímána jako bezvýchodná, v nich vzbuzovala

pocity bezmoci, které vedly nejprve psychickému ochromení, později však k přechodu k relativnímu uklidnění. Poté se postupně přizpůsobili novým podmínkám. Neopouštěla je naděje, že opět najdou práci a jejich život se tak vrátí do starých kolejí. Práci aktivně hledali, a pokud v hledání nebyli opakovaně úspěšní, přecházeli do stavu beznaděje. Vyčerpáním finančních zdrojů tento stav nabral na intenzitě a nezaměstnaný se tak opět dostal do fáze negativního citového prožívání. Bezvýchodnost situace vedla k zoufalství. Toto afektivní rozrušení se již většinou zaměřovalo proti vlastní osobě. Nezaměstnaný se potýkal s pocity strachu, upadal do depresí, které byly často provázeny myšlenkami na sebevraždu a nezdárka také pokusy o ni. Po tomto emotivním vypětí přišel stav hluboké apatie. Nezaměstnaní totálně rezignovali a neúčastně se vydávali napospas svému osudu (Buchtová, 2002, s. 80).

Jisté společné prvky v popisu reakcí na ztrátu práce a nezaměstnanost pak shledávám v práci Vágnerové (2004, s. 734-735). Ta uvádí celkem pět fází reakce na nezaměstnanost, které za sebou v různých intervalech následují. Jedná se o:

1. *Fázi šoku.* Bezprostředně první reakce na ztrátu zaměstnání bývá šok. Člověk není schopen uvěřit, že jej mohlo něco takového postihnout. Prvotní šok vystřídá vztek, a to ve chvíli, kdy člověk pochopí, že daná věc se skutečně stala a on přišel o zaměstnání. Dále následují různé pocity – může jít o pocity velmi negativní, ale také o úlevu, protože do teď vytížený člověk má před sebou vidinu dostatku volného času a osvobozující volnosti. Často je tato situace vnímána jako výzva k lepšímu řešení své kariéry.
2. *Fázi optimismu a aktivního hledání nového místa.* Člověk je pln optimismu, hledá novou práci a věří, že ji co nevidět najde. Postoj se začíná měnit ve chvíli, kdy v hledání není úspěšný.
3. *Fázi přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti.* Tato fáze je pomyslným mezníkem, jehož charakter je odvozen od míry subjektivně prožívané závažnosti situace a šancí na její uspokojivé vyřešení. Nezaměstnanost trvá již delší dobu (cca 6 měsíců) a člověk

náhle zjišťuje, že jeho situace je závažnější, než se zpočátku zdálo. Toto období je vnímáno jako stresové, nezaměstnaného přepadají pocity nepohody, ohrožení, vnitřní stabilita je narušena, dochází k přechodu k pesimismu. Jedinec se v této fázi v myšlenkách vrací do minulosti a často ji srovnává se současným stavem. Čas strávený hledáním nového pracovního místa se stále zkracuje, budoucnost je mlhavá a nejistá.

4. *Fázi adaptace na styl života nezaměstnaného.* Pokud jedinec po delší dobu nemůže najít práci, dostává se do fáze, kdy se adaptuje na styl života nezaměstnaného. Tato fáze je typická rezignací, apatií, ztrátou naděje a fatalismem. Člověk se chová pasivně, domnívá se, že nic už nemá smysl. Výrazně snižuje své sebehodnocení i aspirace a ztrácí o práci zájem. Postoje i očekávání se mění. Do jeho duše se vkrádá bezmoc.
5. *Fázi přetrvávající nedůvěry.* Ačkoli si po delším čase jedinec nějakou práci najde, pocity nejistoty, nedůvěra a podezřívavost náhle nezmizí. Vzhledem k tomu, že byl adaptován na pasivní roli nezaměstnaného, má problém se zvládnutím všech nároků práce. Není pak snadné zvládat situaci, která na něj klade vyšší nároky než ty, na jaké byl v době své nezaměstnanosti zvyklý. Je proto nucen potýkat se s potížemi v oblasti autoregulace a pracovních návyků. V době nezaměstnanosti nečíslně dochází k úbytku kompetencí (Vágnerová, 2004, s. 734-735).

Vágnerová (2004, s. 734) dále upozorňuje na fakt, že v postojích a chování člověka lze pozorovat během průběhu reakce na nezaměstnanost posun od optimismu k pesimismu a od aktivity k pasivitě.

### 3.2.2 Nezaměstnaný muž a nezaměstnaná žena

Sociální význam zaměstnání v mužské a ženské roli se liší. Muži a ženy se odlišují jak v reakcích na ztrátu zaměstnání, tak v jejím prožívání a strategiích, pomocí nichž se se ztrátou vyrovnávají (Vágnerová, 2004, s. 740).

Muž se v rámci práce realizuje, navazuje významné kontakty a uzavírá přátelství. Díky práci roste jeho autorita i prestiž. Sociální rolí dospělého muže je role živitele rodiny.

Přijít o svůj status je pro muže velmi frustrující záležitostí. „Být nezaměstnaným ve společnosti, která přikládá zaměstnání takový význam, znamená mít stigma neboli viditelné znamení svého selhání.“ (Mareš, 2002, s. 90). Muži se se svým selháním nevyrovnávají lehce, a proto volí aktivnější a více ofenzivní přístup k řešení této situace než ženy.

Buchtová (2002, s. 101) se domnívá, že muži mají tendence své prožitky v souvislosti s nezaměstnaností bagatelizovat, a proto se jeví jako relativně méně zasažení než ženy. Své pocity často nedávají navenek znát, jsou spíše uzavření (Špatenková aj., 2004, s. 34). O to více se tíseň a strach z nejisté budoucnosti projevují vnitřně a nezaměstnaný muž má pocit, že selhal nejen jako pracovník a živitel rodiny (více o ztrátě role muže jako živitele rodiny viz 3.5), ale především sám před sebou – celkově jako člověk.

Dle poznatků Marienthalské studie mají muži problém vyrovnat se s velkým množstvím volného času, který díky nezaměstnanosti najednou získali. Ačkoli dříve byli schopni volný čas efektivně využívat, nyní je jim spíše na obtíž. Většinu dne tráví v nečinnosti, jedinými rozlišitelnými body dne jsou ranní vstávání, polední oběd a večerní ulehnutí ke spánku (Jahodová In Buchtová, 2002, s. 194-198). Vnímání času u nezaměstnaných mužů je víceméně roztrženo na zakalené střípky slévající se v neidentifikovatelný kus reality.

Nezaměstnaný muž se nachází v nelehké osobní i společenské situaci.



Také žena se v práci, stejně jako muž, realizuje. Její hlavní životní rolí je však role matky, což významně ovlivňuje to, jakým způsobem se, na rozdíl od muže, vyrovnává s nezaměstnaností.

Ženy reagují na ztrátu zaměstnání defenzivněji než muži. Buchtová (2002, s. 100-101) uvádí poznatky E. Kirschlera a C. Nowyho o tom, že nezaměstnané ženy se cítí unavené, podrážděné, nervózní, sklíčené a depresivní. Jen velmi zřídka bývají v dobré náladě a cítí se uvolněné. Často začnou projevovat nespokojenost se svým vzděláním. Převládá u nich pesimistické ladění. Chybí jim společenský život.

Ženy v krizi, kterou ztráta zaměstnání bezesporu je, jsou emotivnější než muži, bývají sdílnější a své problémy potřebují ventilovat, hovořit o nich (Špatenková aj., 2004, s. 34).

Nezaměstnaná žena se často soustředí na rodinu. Pečuje o děti, stará se o domácnost a v těchto činnostech nachází náhradní pole působnosti. Zejména pak role matky jí umožňuje se plně seberealizovat a je přijatelnější, než role nezaměstnané. Sociální stigma se stírá. (Buchtová, 2002, 100-101).

Tím, že se ženy soustředí na rodinu jako alternativu zaměstnání, která jejich životu dává smysl, není jejich vnímání času tolik narušeno. To potvrzují také výsledky výzkumů v Marienthalu. Z časových přehledů dne, které ženy pro účely výzkumu vyplňovaly, jasně vyplývá, že svůj den z velké části trávily právě prací v domácnosti (úklid, vaření, štipování ponožek atd.) či péčí o děti (Jahodová In Buchtová, 2002, s. 194-198).

Dle mého názoru i osobní zkušenosti jsou nezaměstnaní muži oproti nezaměstnaným ženám v celkově složitější situaci. Bývají společensky stigmatizováni, zužuje se pole alternativní seberealizace dostatečně hodnocené společností, a to se negativně odráží na jejich psychice. Nutno však připomenout, že pohlaví je jen jedním z mnoha faktorů, které určují reakci na ztrátu zaměstnání a způsob prožívání nezaměstnanosti. Ztráta zaměstnání je velkým (a bolestivým) zásahem do života jak mužů, tak žen.

### **3.2.3 Prožívání nezaměstnanosti v jednotlivých životních etapách produktivního věku**

Dospělý člověk se během svého života mění, přizpůsobuje se, vyvíjí. Švancara (Švancara In Buchtová, 2002, s. 161) uvádí, že „... podobně jako v dětství a v dospívání, můžeme celý věk dospělosti rozdělit do jednotlivých etap, stádií...“.

„Za jeden z nejdůležitějších zřetelů při aplikaci poznatků o životní dráze člověka považuje moderní vývojová psychologie takovou průběžnou adaptaci jedince, aby se v jednotlivých věkových etapách dokázal vyrovnat s podmínkami lidského soužití a práce. Rámcové podmínky zahrnují vývoj organismu a funkcí osobnosti i aktuální sociálně-ekonomickou a kulturní úroveň společnosti v dané historické etapě.“ (Švancara In Buchtová, 2002, s. 161).

V dnešní době ekonomické recese, která ochromila celosvětovou ekonomiku, jsou nezaměstnaností ohroženi všichni pracovníci produktivního věku. Věková etapa, kterou zrovna jedinec prochází, má značný vliv na to, jak na nezaměstnanost bude reagovat a jak se s ní vypořádá.

Vzhledem k individuálnímu fyzickému a psychickému vývoji či stavu není možné vymezit přesné trvání jednotlivých období (v letech). Každý jedinec totiž postupuje po cestě života různou rychlostí a vydává se různými směry, proto v tomto případě tedy považuji jakékoli přesné věkové vymezení za zavádějící.

#### **Mladá dospělost**

Období mladé dospělosti lze specifikovat jako etapu, kdy již fyzicky dospělý jedinec formuje svůj vztah k práci, společenství se životním partnerem a občanství. Pracovní činnost má v životě mladého člověka tzv. orientační funkci – podílí se na upevňování řádu života, životního stylu, mezilidských vztahů

a vědomí odpovědnosti za odvedenou práci. Je významným činitelem individualizace mladého člověka (Švancara In Buchtová, 2002, s. 164).

Mladí lidé zakládají rodiny – ženy se stávají matkami a muži jsou nuceni svou rodinu finančně zaopatřit. Vstupují tak do nových rolí a jsou odpovědní za jejich řádné plnění. Ženy se snaží skloubit pracovní povinnosti s mateřskými, muži pracují na své kariéře. Odpovědností, které musí mladý člověk přijmout, je tedy mnoho.

Spokojenost v zaměstnání bývá u mladých dospělých výrazně nižší, než u starších pracovníků. Mladí nebývají spokojeni s platem, postupem, nadřizenými atd. (Švancara In Buchtová, 2002, s. 164). Jejich vztah k profesní činnosti není ještě zcela formován. Často si nedovedou zcela ujasnit, jaké úspěchy v životě očekávají, jakou práci by chtěli skutečně vykonávat (Mayerová, 1997, s. 24).

„V celku je toto ontogenetické stadium velmi dynamické, expanzivní, ponejvíce dosud s převažujícím optimistickým výhledem do budoucnosti. To vše se promítá do pracovní činnosti a pracovních vztahů. Jestliže dojde ke ztrátě zaměstnání, pak je v tomto období prožívána afektivně, bouřlivě, často silně extrapunitivně, s tendencí nacházet důvody ztráty zaměstnání mimo sebe, ve vnějších podmínkách. Je zde velké riziko *anomie* – stavu neuspokojivé sociální integrace s tendencí k atribuci sociálních konfliktů.“ (Švancara In Buchtová, 2002, s. 164).

„Zaměstnání a z něho vyplývající ekonomická nezávislost jsou důležitými znaky dospělosti. Mladý nezaměstnaný, který zůstává existenčně závislý na rodině nebo na podpoře, nemůže získat status dospělého.“ (Vágnerová, 2004, s. 742).

Mnohé důsledky nezaměstnanosti u mladých lidí jsou trvalejšího charakteru a mají tak vliv na jejich budoucí život ve větší míře, než se může na první pohled jevit. Mladí nezaměstnaní nemohou rozvíjet své schopnosti a dovednosti, nevytvoří se potřebné pracovní návyky. Nezřídka zapomenou i to, co se naučili ve škole. Velmi snadno si zvyknou na podporu v nezaměstnanosti, kterou dostanou i bez většího úsilí a snahy. Přijmou nečinnost a nehledají proto účelnější

řešení své současné situace. Nezaměstnanost u nich zvyšuje riziko asociálního chování. Nuda, mnoho volného času a žádné povinnosti přivádějí mladé lidi k drogám, krádežím a vandalství. Normy společnosti nerespektují, protože společnost je nepřijala, neumožnila jim nalézt si zaměstnání a nedala jim šanci (Vágnerová, 2004, s. 742).

„Déletrvající nezaměstnanost narušuje časovou perspektivu, perspektivní zónu budoucnosti, která má centrální význam v chování a jednání zejména u mladých lidí.“ (Švancara In Buchtová, 2002, s. 164).

Závažnost nezaměstnanosti u mladých lidí je až alarmující. V zájmu mladých lidí je spokojený plnohodnotný život, v zájmu společnosti je vychovávat své potomstvo tak, aby uznávalo základní hodnoty společnosti, ke kterým pracovní činnost bezesporu patří.

## **Střední dospělost**

Střední dospělost představuje období životní i pracovní stabilizace. Jedinci v této životní etapě mají obvykle zajištěno plné uplatnění ve svém oboru a mohou si tak užívat rodiny. Projevy temperamentu nepřesahují do tolik afektivní oblasti, jako tomu bylo u mladých lidí. Lidé procházející touto věkovou etapou bývají charakterově pevnější, spolehlivější a zásadovější (Švancara In Buchtová, 2002, s. 165).

Pracovníci v tomto období dospívají k optimálnímu rozvoji svých profesních schopností, získávají vedoucí funkce a to jednak díky zvyšující se kvalifikaci, ale také vlivem svého věku.

Pokud dojde ke ztrátě zaměstnání, jedinec je vystaven závažnějšímu distresu, než je tomu u člověka mladého. Přichází totiž o status, na kterém dlouhá léta pracoval. Pracovní schopnosti a kompetence bývají často specializované a jejich budoucí uplatnění je tedy nejisté. Postupně přibývá percepčně-motorických deficitů, které lze pozorovat zejména v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností (Švancara In Buchtová, 2002, s. 166).

Lidé, kteří v této životní etapě ztratí práci, mohou využít všech svých dosavadních kontaktů a zkušeností k nalezení práce nové, což je velkou výhodou oproti lidem mladým, kteří si dosud nevybudovali tak širokou síť profesních kontaktů. Dalším vzděláváním či rekvalifikací mohou objevovat jak nové věci, tak i nové stránky své osobnosti. Není výjimkou, že lidé začnou podnikat, věnovat se vlastnímu samozaměstnání.

## **Starší dospělost**

V průběhu starší dospělosti dochází k mnoha změnám pracovního a sociálního začlenění jedinců i ke změně ve strukturách jejich rodin. Děti odcházejí z domácnosti, zakládají vlastní rodiny. Často o sobě také dávají vědět první zdravotní obtíže, fyzických sil ubývá. Lidé procházející si touto životní etapou si začínají uvědomovat blížící se stáří.

Starší pracovníci jsou zkušení, vzrůstá u nich pocit odpovědnosti. Mnozí z nich vyvíjí maximální úsilí, aby dostáli pracovním a společenským závazkům (Švancara In Buchtová, 2002, s. 167).

Starší lidé citlivěji reagují na běžné problémy, dělají si více starostí, než když byli mladí. Chtějí, aby se jejich život opíral o jistoty. Pokud je zastihne ztráta zaměstnání, bývá tato krize zpracovávána s velkou odpovědností za rodinu a se strachem z uplatnění se na trhu práce. Starší lidé mají obavy hlavně z mladší konkurence. V poslední době se totiž ukazuje, že zaměstnavatelé mají vůči výkonům starších pracovníků předsudky a jen zřídka docenují hodnotu jejich zkušeností a zvýšené odpovědnosti (Švancara In Buchtová, 2002, s. 167-168).

Přetrvávající dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává u starších pracovníků pocity osamocení a bezmocnosti, dochází k rychlé ztrátě kompetencí.

Starší lidé nabízejí hodnoty, které si mnohé organizace bohužel neuvědomují. Tyto hodnoty mají svou cenu a je škoda je nechat uplavat bez povšimnutí a možného zúročení. Starší pracovníci se mohou např. výrazně podílet

na formování kariéry mladších pracovníků, zastávat funkci rádce a předávat své zkušenosti a znalosti dále budoucím generacím (Mayerová, 1997, s. 30).

Každá etapa produktivního věku člověka má, nejen ve spojitosti s prací, svá specifika. Rozčlenění produktivního věku na etapy a jejich bližší popis nám podkryl, jakým způsobem se vyvíjí reakce na ztrátu zaměstnání a prožívání nezaměstnanosti v závislosti na etapě, ve které se jedinec momentálně nachází.

Osobně považuji za velký problém nezaměstnanost mladých lidí, která je spojena nejen s nevyužíváním těchto potenciálně vysoce produktivních pracovních zdrojů, ale také s možnou kriminalitou. Achillovou patou české společnosti je taktéž nedocenění spolehlivosti, moudrosti a zkušenosti starších pracovníků. Obzvláště nyní, kdy je uchazečů o zaměstnání přebytek, vybírají zaměstnavatelé na pracovní pozice méně „rizikové“, ač průměrné pracovníky – jistotu, do jejíhož rozvoje není třeba příliš investovat, která pracovní místo s vděkem přijme a nebude hrozit její „věkem způsobená“ snížená výkonnost či přílišný osobnostní rozvoj a odchod do jiné, perspektivnější společnosti.

### **3.3 Vliv nezaměstnanosti na zdraví člověka**

Nezaměstnanost působí na člověka zátěžově. Ovlivňuje jak fyzické, tak duševní zdraví nezaměstnaného jedince.

#### **3.3.1 Vliv nezaměstnanosti na fyzické zdraví**

Již v rámci výzkumů prováděných ve 30. letech 20. století vědci shledali jisté souvislosti mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu populace. Tomuto tématu se věnuje např. Marie Jahodová ve své studii Marienthal. Vzhledem k nedostatečnému sociálnímu zabezpečení nezaměstnaných ze strany státu byli nezaměstnaní ohroženi stavem absolutní chudoby, která byla spojena

s nedostatkem jídla a ošacení, což nezřídka vedlo k problému podvýživy, nezdravé skladby stravy a s tím spojeným zdravotním obtížím (Mareš, 2002, s. 84).

V dnešní době propracovaného systému státních podpor došlo k posunu od výskytu nemocí spojených s nedostatečnou výživou či nevhodnou strukturou stravy k výskytu onemocnění spojených se stresem. Kasl a jeho spolupracovníci v 70. letech 20. století zkoumali souvislost mezi stresem a kardiovaskulárními onemocněními. Došli k názoru, že stres zeslabuje imunitní a kardiovaskulární systém a zároveň zvyšuje riziko nárůstu na zdraví škodlivě působícího chování – kouření, nadměrného užívání alkoholu či drog (Mareš, 2002, s. 84).

V souvislosti se stresem tedy dochází k propojení psychiky a těla a pojetí jedince jako psychosomatické jednotky. Duševní stavy se u nezaměstnaných velmi často projevují jako tělesná onemocnění. Většina psychosomatických poruch je podložena fyziologickou dispozicí jedince k nemoci, která právě za spolupůsobení stresu propukne, nebo se výrazně zhorší (Boleloucký In Buchtová, s. 145).

Dle studie Buchtové a jejího týmu z roku 1999 se nezaměstnaní často potýkají s příznaky neurotických potíží, mezi které patří mj. také bolest hlavy, zvýšená únava i při nečinnosti, nespavost a žaludeční obtíže (Buchtová In Výrost a Slaměník, 2001, s. 101).

Mezi nezaměstnanými dochází ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí (např. astmatu), plicních a ischemických potíží. Stres se odráží v dysfunkci vegetativního nervového systému, což se následně projevuje např. vysokým krevním tlakem či změnami v biochemických hodnotách (zvýšenou hladinou sacharidů či cholesterolu v krvi). Žaludeční obtíže nezřídka přerůstají ve vředové choroby žaludku a dvanáctníku (Boleloucký v Buchtová, 2002, s. 145-152). Oslabení kardiovaskulárního systému přináší riziko infarktu.

Může však nastat situace, kdy se fyzické zdraví člověka po odchodu ze zaměstnání zlepší – např. pracoval-li ve znečištěném prostředí (nadměrná prašnost, hluk aj.) či velmi těžce manuálně atd.

### 3.3.2 Vliv nezaměstnanosti na psychické zdraví

Mezi nezaměstnaností a duševním zdravím je oboustranný vztah – ztráta zaměstnání narušuje psychickou pohodu a někdy dokonce i duševní zdraví. Platí však, že psychické potíže mohou být ve vztahu k zaměstnání rizikovým faktorem (Vágnerová, 2004, s. 243).

Také psychické problémy a onemocnění bývají vyvolány stresem ze ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti. „Kontrolované studie ukazují, že negativní životní události ovlivňují více duševní zdraví, než zdraví tělesné...“ (Bouleloucký In Buchtová, 2002, s. 139).

Warr tvrdí, že duševní zdraví nezaměstnaných lidí trpí v důsledku toho, že jsou nedobrovolně zbaveni pozitivního působení práce – aktivit, finančních prostředků, proměnlivosti, strukturování času, sociálních kontaktů, statutu a identifikace se společností, ve které žijí (Riegel In Štikař, 2003, s. 172-173).

Stav nezaměstnanosti je spojen s emocionální nestabilitou. Je podlomen smysl pro proporce a v ohrožení jsou i hodnoty a morálka jedince, ale také jeho sebedůvěra (Mareš, 2002, s. 85-86).

Nezaměstnanost má vliv na vznik či prohloubení závislostí – na alkoholu, drogách, ale také na lécích či cigaretách. Velmi často dochází k poruchám nálad – obzvláště k depresím. Tannay použil pojem „deprese z pracovní deprivace“, která je projevem fyziologických, psychologických a sociálních důsledků nechtěné ztráty zaměstnání a je charakteristická především svou vleklostí. Nežádka se objevují neurotické poruchy (Boleloucký In Buchtová, 2002, s. 140-142). V této souvislosti Frankl definuje tzv. „neurózu z nezaměstnanosti“, která má zřetelný existenciální význam - nezaměstnaný prožívá nenaplněnost svého času jako vnitřní nenaplněnost, jako nenaplněnost celého svého vědomí. Protože není zaměstnán, cítí se neúčinný. U disponovaných jedinců může nezaměstnanost vyvolat až patologický stav – reaktivní poruchu, která se projevuje změnou emočního prožívání (depresemi, úzkostmi, obavami, napětím a strachem),



pocitem neschopnosti řešit svou situaci a výraznými změnami v chování, které se může stát agresivnějším, ba dokonce asociálním (Vágnerová, 2004, s. 743).

U nezaměstnaných jedinců se také mohou objevit somatoformní poruchy. Somatizace představuje tělesné obtíže, které však nemají somatický podklad. Somatizace představuje proces, kdy postižený sděluje své psychologické problémy tělesnými příznaky. Somatizace je nevědomý mechanismus. Na svém pozadí může mít sekundární cíl – přitáhnout pozornosti okolí, manipulace s druhými. Může jít také o vyústění snížené obratnosti kontaktu s okolím (Boleloucký v Buchtová, 2002, s. 142).

Psychická i fyzická zdravotní stránka člověka se prolínají a vzájemně se ovlivňují. Každý by měl své zdraví chránit a věnovat mu dostatečnou pozornost. Včasná diagnostika jak fyzických, tak psychických problémů je prvním a zásadním krokem k jejich řešení. Pokud nezaměstnaný pociťuje zvýšenou psychickou nepohodu, kterou není schopen sám konstruktivně zvládat, popř. tělesné příznaky nemoci, neměl by váhat a měl by okamžitě vyhledat odbornou pomoc specializovaných lékařů, psychologů či psychiatrů.

### **3.4 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy**

Společnost s četnou dlouhodobou nezaměstnaností je postižena zvýšeným výskytem sociálně psychologických jevů. Tyto jevy je možné zjišťovat spíše nepřímou – zvýšenou konzumací alkoholu, drog a nikotinu; vyšší nemocností; rostoucí spotřebou léků a vyšším výskytem sebevražedných pokusů (Buchtová, 2002, s. 115).

Riziko suicid a parasuicid spolu s nezaměstnaností stoupá. Obzvláště nedokonané sebevraždy jsou signifikantním výrazem psychických potíží. Jedná se o pokus komunikace v situaci, kdy dle jedince ostatní formy komunikace selhaly (Mareš, 2002, s. 91). Starší lidé, kteří si uvědomují, že jejich šance jsou velmi

omezené, se mohou vyskytovat i bilanční, promyšlené sebevraždy (Vágnerová, 2004, s. 743).

Se stoupající nezaměstnaností rostou také sklony k delikventnímu chování, zvyšuje se míra kriminality a násilí, ale také rasových a meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a sociálních institucích. Výzkumná šetření dokonce prokázala, že zvýšení nezaměstnanosti o 1 % má za následek nárůst kriminality o 5,7 %. Ztrácí se úcta k autoritám, politickým stranám. Vzniká tzv. „třída deklasovaných“ – lidí bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří se dlouhodobě neangažují na pracovním trhu a jsou víceméně trvale závislí na podpoře ze strany státu (Buchtová, 2002, s. 115-116).

### **3.5 Nezaměstnaný a jeho rodina**

Ztráta zaměstnání je náročnou situací nejen pro toho, kdo práci ztratil, ale také pro rodinné příslušníky, kteří musí chtět nechtět čelit jejím negativním důsledkům. Je proto důležité věnovat se také jejich způsobu prožívání situace, kdy některý z jejích členů nedobrovolně přijde o zaměstnání.

Mimo to, že rodina přijde o část svých příjmů a ekonomická situace se zhorší, dochází v ní ke změnám ve statusu nezaměstnaného člena rodiny, změnám personálních vztahů a změnám v distribuci domácích prací (Buchtová In Výrost a Slaměnik, 2001, s. 102). Nezaměstnanost s sebou přináší strukturální dezorganizaci rodiny a krizi rodinného systému, narušení denních rodinných zvyklostí (Mareš, 2002, s. 80).

Jedinec přichází o svůj společenský i rodinný status a víceméně – v širší sociální realitě – připravuje o status také celou svou rodinu (Mareš, 2002, s. 80). To může být zvláště komplikované pro nezaměstnaného muže – otce a živitele rodiny, ve které žijí dospívající děti. Ty díky ztrátě statusu přestanou otce vnímat jako autoritu, což bývá nezřídka spojeno s výchovnými problémy (Buchtová In Výrost a Slaměnik, 2001, s. 102). Vágnerová (2004, s. 746) uvádí, že jsou to právě děti, které vnímají rodinnou atmosféru velmi citlivě, silně na ně působí

negativní ladění rodičů, úbytek finančních prostředků spojený s omezením společných aktivit, ale také s faktem, že si nemohou dovolit to, co jejich vrstevníci. Zvláště malé děti v rámci svého kognitivního egocentrismu chápou takto zhoršenou rodinnou situaci jako něco, k čemu přispěly. To se odráží na jejich psychice.

Nezaměstnanost může výrazně narušit ba dokonce zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. Děje se tak nejen díky napětí, které vzniká ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků, ale také přenosem potíží z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera. Pokud je nezaměstnaným muž a začne se více angažovat v domácnosti, může žena vnímat tuto mužovu angažovanost jako zásah do svého prostoru, svého pole působnosti. Zátěž, kterou nezaměstnanost představuje, přináší celkové napětí a vyšší riziko konfliktů. Nezřídko tak může dojít k rozpadu rodiny či násilnému chování (Mareš, 2002, s. 79-80).

Rodina pomáhá jedinci zvládnout zátěž spojenou se ztrátou práce. Domnívám se, že sociální, psychická a částečně i finanční podpora ze strany rodiny je klíčová. Důležitou roli zde hraje zejména životní partner, poté děti a ostatní příbuzní. Pro nezaměstnaného člověka je rodina jakýmsi útočištěm, kde může načerpat sil ke zvládnutí změn, které ztráta zaměstnání přinesla a kterých bude potřeba k nalezení nového zaměstnání.

V souvislosti s oporou ze strany rodiny bych ráda zdůraznila fakt, že přehnané litování nezaměstnaného není ku prospěchu, vede nezaměstnaného k sebelítosti a alibismu. Dle mého názoru by rodinná podpora měla vést k lepšímu zvládnutí ztráty zaměstnání a především k brzkému dosažení aktivního a pozitivního přístupu k řešení této nevyhovující situace.

Nezaměstnanost v rodině výrazně ovlivní její fungování. Souhlasím s Buchtovou, která zmiňuje, že situace nezaměstnanosti „... prověřuje kvalitu rodinných vztahů a lépe ji zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít, kteří mají možnost otevřeně o své situaci hovořit s rodinou, a to bez výčitek a planého litování.“ (Buchtová In Výrost a Slaměník, 2001, s. 102).

### 3.6 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s vyšším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracovních místech s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti.“ (Buchtová, 2002, s. 109). Vágnerová (2004, s. 732-734) sem řadí lidi s nedostatečnou kvalifikací, mladé lidi do 25 let, lidi starší 50 let, ženy, osoby z nižších sociálních vrstev, romské etnikum, lidi se změněnou pracovní schopností a jedince s osobnostní nebo sociální patologií.

#### **Lidé s nedostatečnou kvalifikací**

Skupina lidí s nízkým vzděláním (často pouze základním) je často tvořena obtížně vzdělavatelnými lidmi s malým zájmem o zaměstnání. Nežádka se také jedná o lidi s deviantním chováním (Buchtová, 2002, s. 114). Uplatnění takovýchto lidí na trhu práce je obtížné, protože jednoduše neobstojí v konkurenci vzdělanějších či kvalifikovanějších. Hromadí se u nich negativní zkušenosti při hledání práce. Jsou si vědomi, že mají velmi omezené šance se na trhu práce uplatnit. Postupem času si zafixují pocit bezmocnosti a přecházejí k pasivitě, práci dále nehledají a spoléhají na společnost, že se o ně postará. Tito lidé velmi špatně zvládají dlouhodobou nezaměstnanost (Vágnerová, 2004, s. 732-734). Ta je poté spojena se společensky nepřijatelným chováním, kriminalitou atd.

Ne vždy je však dobré vzdělání a kvalifikace absolutní zárukou jistoty pracovního uplatnění – o tom vypovídá také skutečný obraz současnosti

poznávaný celosvětovou ekonomickou recesí, která o práci připravila také mnoho vzdělaných a kvalifikovaných pracovníků.

Ekonomická recese, jakožto přirozená součást hospodářského cyklu, však nepřichází každý den, proto je velmi důležité pracovat na své kvalitaci a vytvořit si tak jistou výhodu oproti ostatním, která člověka na trhu práce posune vstříc dobrému pracovnímu místu.

## **Mladí lidé do 25 let**

Mladým lidem velmi často chybí praxe, proto mají oproti pracovníkům s praxí na trhu práce značnou nevýhodu. V současnosti není pro absolventy jednoduché, aby po škole našli vhodná pracovní místa, jelikož většina z nich je již obsazena (Vágnerová, 2004, s. 733).

Je jen málo společností, které dají šanci mladému pracovníkovi bez zkušenosti s prací a základními pracovními návyky. Mladé pracovníky je nutno vychovávat. Zaměstnavatel tak nese další náklady. Považme však, zda je výhodnější vychovat si mladého „nezkaženého“ pracovníka „k obrazu svému“, či převychovat takového, který si již nese určité, někdy nevhodné nebo nevyhovující návyky ze zaměstnání předchozího.

Již jsem uvedla, že nezaměstnanost mladých lidí s sebou nese mnoho negativních důsledků (viz oddíl 3.2.3). Pro doplnění je nutno podotknout, že hospodářská krize ještě více ztížila mladým pracovníkům, kteří se chtějí aktivně zapojit do pracovního procesu, řádné zahájení jejich kariéry a akcelerovala tak růst rizik spojených s jejich nezaměstnaností (např. pasivita při hledání práce, přizpůsobení se životu z dávek, kriminalita aj.). Mnohým z nich nezbývá nic jiného, než se dále věnovat studiu a vyčkat, až se situace zlepší. Ti, kteří si z ekonomických důvodů nemohou dovolit dále studovat, jsou situací tlačeni k přijetí méně kvalifikovaných a méně placených pracovních míst.

## **Lidé starší 50 let**

Starší pracovníci jsou nežádka považováni za málo perspektivní (Vágnerová, 2004, s. 733). Z vlastní zkušenosti s výběrem zaměstnanců mohou potvrdit, že tento deficitní model nebyl v české společnosti ani zdaleka překonán.

„Příčiny většího rizika ztráty zaměstnání jsou zřejmé: důvodem může být změna poptávky po určité kvalifikaci, chybějící aktuálně potřebné znalosti a dovednosti nebo obava z rizika omezené výkonnosti, horší přizpůsobivosti novým požadavkům či zvýšené nemocnosti těchto pracovníků.“ (Vágnerová, 2004, s. 733).

Problematiku prožívání ztráty zaměstnání a prožívání nezaměstnanosti kategorie starších pracovníků hlouběji rozebírám v oddíle 3.2.3.

## **Ženy**

Ženy jsou na trhu práce oproti mužům značně znevýhodněny. Toto jejich nepříznivé postavení je způsobeno tím, že zaměstnavatelé dávají přednost mužské pracovní síle pro její větší územní mobilitu a nezatíženost péčí o děti a domácnost.

Mladé ženy jsou v očích zaměstnavatele handicapovány perspektivou těhotenství (Vágnerová, 2004, s. 733). Pracovní absence matek malých dětí narušuje plynulost pracovního procesu, což zaměstnavateli výrazně komplikuje provoz.

„Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Cesta k řešení v naší společnosti patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen.“ (Buchtová, 2002, s. 113).

## **Romské etnikum**

Nároky na uplatnění pracovníka na trhu práce stále rostou. Zásadní roli hraje výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností. Většina Romů však dokončí pouze základní školu, a proto je pro ně velmi obtížné najít zaměstnání. Kulturní vzorce chování romského etnika jsou odlišné od kulturních vzorců majoritní společnosti. Ta je proto ještě plně neintegrována, což vytváří další překážku při hledání zaměstnání. Šance uplatnit se na trhu práce je tedy minimální a Romové tak často žijí z dávek poskytovaných státní sociální sítí. V lokalitách se zvýšenou koncentrací romských obyvatel se tak nezdědka setkáváme se sociálními problémy a zvýšenou kriminalitou (Buchtová, 2002, s. 115).

Plná integrace Romů do naší společnosti, dle mého názoru, není možná. Tlaky, které majoritní společnost vytváří, jsou pochopitelné, avšak bezúčelné. Romové nejsou horší či lepší než majoritní společnost. Jsou rozdílní. Tento rozdíl se týká způsobu života, potažmo tedy i práce. Za účelné považuji nadále hledat další možnosti, jak lépe zapojit Romy žijící v České republice, do pracovního procesu.

## **Lidé se změněnou pracovní schopností**

Lidé se změněnou pracovní schopností se velmi často potýkají s ekonomickými, sociálními i psychickými problémy (Buchtová, 2002, s. 113). Práce je pro ně nejen zdroj obživy, ale také příležitost k setkávání se s lidmi a k seberealizaci.

Vágnerová (2004, s. 733) uvádí, že příčinou znevýhodnění lidí se změněnou pracovní schopností na trhu práce je předpoklad jejich neschopnosti plně dostát požadavkům zaměstnavatele, tempu práce a nárokům na její produktivitu.

Pokud práci ztratí, jen obtížně hledají novou a dostávají se do svízelné situace, kdy jsou plně odkázáni na finanční podporu ze strany státu, která zajistí pouze základní materiální potřeby takového jedince, a na pomoc rodiny, která se tak stará o postiženého, nezaměstnaného rodinného příslušníka (Buchtová, 2002, s. 113).

Zapojení se do pracovního procesu je pro osoby se změněnou pracovní schopností mnohdy otázkou uchování si vlastní důstojnosti, smysluplnosti žití.

### **Jedinci s osobnostní nebo sociální patologií**

Tato skupina je tvořena osobami neschopnými sociální adaptace, často se sklonem k nadměrnému pití alkoholu, užívání drog a asociálnímu chování. Nezřídká mají vlastní zkušenost s pácháním trestné činnosti (Vágnerová, 2004, s. 734).

U lidí s osobnostní nebo sociální patologií se kumuluje více zátěžových faktorů vyvolávajících jak samotný vznik nezaměstnanosti, tak reakci na ní a její následné řešení. Tito jedinci obvykle nebývají schopni zvládnout větší zátěž. Mnoho z nich tak není ochotno akceptovat zaměstnání jako zdroj finančních prostředků, pomocí něhož lze uspokojovat své potřeby (Vágnerová, 2004, s. 734). Takoví lidé pak uspokojují své potřeby ze státních dávek, popř. jinou cestou – někdy i nelegální.



## 4 POMOC V PŘÍPADĚ ZTRÁTY PRÁCE

V dnešní době je v české společnosti poměrně propracovaný systém pomoci těm lidem, kteří ztratili svá zaměstnání. Jedná se o pomoc psychologickou, sociální i finanční. Vágnerová (2004, s. 747) rozděluje pomoc nezaměstnaným do dvou kategorií. První okruh pomoci je zaměřen na získání nového pracovního místa. Druhý okruh pomáhá řešit problémy, které v důsledku nezaměstnanosti vznikly – psychické problémy, zdravotní obtíže, závislosti, problémy v rodině, ekonomické problémy.

### 4.1 Outplacement

Outplacement je pomocí propuštěným pracovníkům umisťovaným mimo organizaci (Armstrong, 2007, s. 406). Jedná se o speciální program široké nabídky služeb, který má propuštěným pracovníkům pomoci vyrovnat se s touto nelehkou situací a podpořit je při hledání nového zaměstnání. Organizaci, která zaměstnance propouští, zároveň umožňuje, aby si zachovala pověst dobrého zaměstnavatele. Může být zajišťován buď organizací samotnou, nebo prostřednictvím externí agentury (Kocianová, 2010, s. 195-196).

„Outplacement zahrnuje personální poradenství propuštěným pracovníkům, analýzu jejich dosavadní kariéry a rozvoj dovedností při hledání práce. V rámci outplacementu je pracovníkovi poskytována technická a informační podpora (telefon, internet) i možnost využití konzultanta (pro různé skupiny pracovníků může mít rozdílný obsah).“ (Kocianová, 2010, s. 196).

V České republice dochází k rozvoji outplacementu až po roce 2000, což je zřejmě způsobeno nízkou měrou nezaměstnanosti v éře socialistického hospodářství, která přetrvávala až do první poloviny 90. let 20. století (Prajzler, 2006, s. 40).

Domnívám se, že české firmy obvykle nemají pozitivní přístup k outplacementu, který pro ně představuje další investice do zaměstnanců, které propustí, čímž se navyšují náklady spojené s jejich odchodem. Zvláště v období hospodářské krize, kdy organizace minimalizují veškeré výdaje, se nelze na aktivní přístup k pomoci propuštěným zaměstnancům spoléhat.

## 4.2 Úřady práce

První kroky člověka, který ztratil zaměstnání, by měly vést na úřad práce, který zajišťuje širokou škálu služeb nezaměstnaným či nezaměstnaností ohroženým lidem.

Úřady práce jsou správními úřady, které v rámci své působnosti zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce, přijímají opatření pro ovlivnění nabídky a poptávky práce ve svých správních obvodech, které jsou shodné s územními obvody okresů.

Úřady práce poskytují všem občanům informační služby v oblasti pracovních příležitostí. Jedná se zejména o informace týkající se situace na trhu práce v České republice a EU, volných pracovních místech na území České republiky i EU, podmínkách zaměstnávání v zahraničí a možnostech dalšího vzdělávání. Dále úřady práce poskytují poradenské služby pro volbu povolání či volbu rekvalifikace.

Uchazečům o zaměstnání, tedy těm osobám, které práci nemají, chtějí pracovat a osobně požádají o zprostředkování vhodného zaměstnání a splní zákonem stanovené podmínky, úřady práce poskytují služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání a poradenství. Dále pak vyplácejí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, a také mohou zabezpečit rekvalifikaci, pokud to vyžaduje uplatnění osoby na trhu práce. Úřady práce mohou poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa či za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (*Služby a činnosti úřadu práce*,

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, dostupné online na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)>).

Jednou ze služeb poradenství na úřadech práce jsou např. job kluby. Job kluby jsou určeny všem uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit vlastní prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností. Jedná se o poradenské programy, které si kladou za cíl motivovat a aktivizovat k hledání uplatnění na trhu práce. Pomáhají účastníkům lépe se orientovat na trhu práce a s nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job kluby obvykle probíhají po dobu 5 až 6 týdnů jako jednou týdně se opakující setkání menší skupiny účastníků (*Job club*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, dostupné online na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/jobclub>>).

Zájemcům o zaměstnání, tedy těm, kdo se cítí ohroženi nezaměstnaností, nebo z jiného důvodu mají zájem o zprostředkování zaměstnání a nesplňují podmínky pro to stát se uchazečem o zaměstnání, úřady práce poskytují komplexní služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání a zároveň mohou zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce (*Služby a činnosti úřadu práce*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, dostupné online na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)>).

Domnívám se, že mnoho lidí shledává cestu na úřad práce jako potupu. Jsou to však právě úřady práce, které jsou schopny nezaměstnanému člověku efektivně pomoci v oblasti psychologické, sociální, ale také finanční. Dle mého mínění většina nezaměstnaných stojí zejména o finanční výpomoc úřadů práce a opomíjí také ostatní oblasti, ve kterých jsou úřady práce schopny pomoci, čímž si uzavírají jednu z cest, jak změnit svůj status z nezaměstnaného na zaměstnaného.

### **3.2.1 Sociální služby poskytované státem**

Sociální pomoc není zaměřena pouze na nezaměstnaného, ale také na jeho rodinu. Sociální pracovníci poskytují pomoc při řešení rodinných krizí, ekonomických i jiných problémů (Vágnerová, 2004, s. 747).

Sociální služby zahrnují např. sociální poradenství, služby sociální prevence, azylové domy, krizovou pomoc, telefonickou krizovou intervenci, nízkoprahová denní centra, noclehárny atd. (*Sociální služby*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010, dostupné online na: <<http://www.mpsv.cz/cs/9>>).

### **4.3 Psychoterapeutická péče**

Psychoterapeutická péče bývá zaměřena hlavně na znovunalezení a podporu sebedůvěry, osobní iniciativy, ale také na rozvoj strategií chování při řešení vlastní nezaměstnanosti a změnu postojů k práci i zaměstnání. Využívá různé metody individuální či skupinové práce (Vágnerová, 2004, s. 747).

Psychoterapie může sloužit také k řešení vztahových problémů, které díky nezaměstnanosti např. člena rodiny či partnera, vzniknou.

Nezaměstnaný, který již dále není schopen zvládnout svou situaci sám, by neměl váhat a odbornou psychoterapeutickou pomoc vyhledat.

### **4.4 Tiskové publikace a internet**

Velkým pomocníkem nezaměstnaného mohou být také internetové servery, knižní publikace či brožury a letáky, které radí, jak hledat a najít práci, jak co nejefektivněji napsat životopis, jakým způsobem se chovat u přijímacího pohovoru, jak se vyrovnat s odmítnutím potencionálního zaměstnavatele či se stresem atd. Prostřednictvím specializovaných internetových serverů zveřejňují

zaměstnavatelé aktuální nabídku volných pracovních míst, na které je možno obratem reagovat.

Nezaměstnaný tak může načerpat užitečné a cenné informace v klidu a v soukromí.

## 4.5 Osobní strategie

Zastávám názor, že ten, kdo může člověku pomoci nejlépe, je on sám. Jen díky vnitřní síle a otevřenému myšlení je pak schopen přijímat také pomoc z okolí. Pro aktivizaci vnitřních sil je vhodné stanovit si jasný plán, jakousi osobní strategii pro překonání období ztráty práce a nezaměstnanosti, které se bude držet a která mu pomůže překlenout se přes něj a brzy se zase navrátit mezi pracující.

Dle Buchtové (Buchtová In Výrost a Slaměník, 2001, s. 107) k efektivní osobní strategii patří:

- nevzdávat se naděje, nepodléhat tlaku nepříznivé situace a vážit si sám sebe a svého života;
- využít čas ke zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností;
- naplánovat si pravidelné denní aktivity – péči o sama sebe, o rodinu a o své vzdělání, pěstování koníčků;
- seznámit se s právy a povinnostmi nezaměstnaného, rozšířit si své právní vědomí;
- zpracovat si osobní audit svých znalostí, vědomostí, schopností a dovedností, nalézt dosud nevyužívané rezervy;
- neuzavírat se do sebe, participovat na dění kolem sebe a udržovat kontakt s pracovním trhem;

- udržovat a rozvíjet kontakty s širším sociálním okolím, které představuje jeden z nejdůležitějších zdrojů včasné a kvalitní informace o případné možnosti zaměstnání;
- nezůstat v nečinnosti a na přechodnou dobu vzít i méně placenou práci, byť pod svou kvalifikací;
- naplánovat úspornou životní strategii;
- dobře pečovat o své zdraví.

Veškerá pomoc nezaměstnanému je podmíněna jeho vůlí ji přijímat a snahou aktivně participovat při její aplikaci. Pokud nezaměstnaný nezaujme aktivní přístup k jednotlivým možnostem pomoci, jen stěží se mu jí dostane v plné míře využitelnosti.

## 5 PŘÍPADOVÁ STUDIE

Ve své případové studii věnuji pozornost staršímu muži, který díky ekonomické krizi přišel o zaměstnání. Kazuistika mapuje prožívání ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti, ale také dopady, které měla dlouhodobá nezaměstnanost na jeho rodinu, fyzické i psychické zdraví. Byla vypracována pro účel této bakalářské práce, a to na základě nezávislých rozhovorů s nezaměstnaností postiženým panem P. P. a jeho manželkou M. P. Detailní kazuistika je předmětem Přílohy A.

Panu P. P. je 59 let, žije ve společné domácnosti s 55letou manželkou M. P. v hlavním městě Praze. Mají dvě dcery ve věku 23 a 25 let. Obě žijí mimo domácnost, rodiče jim však přispívají na studia.

Mezi zájmy pana P. P. patří cyklistika, novinky v oblasti informačních technologií a studium francouzského jazyka.

Pan P. P. je absolventem Vysoké školy chemicko-technologické v Praze, kandidátem věd. V rámci svých studií žil 3 roky v zahraničí, kde svůj obor studoval v cizím jazyce.

Po 3leté vědecké aspirantuře pracoval 9 let ve výzkumném ústavu Československé akademie věd. Krátce po revoluci toto zaměstnání opustil a orientoval se na oblast informačních technologií, která ho vždy velmi zajímala. Nechal se zaměstnat ve firmě svých přátel, která se věnovala dovozu, distribuci a servisu výpočetní techniky. Později rozvinula svou činnost také na softwarové služby (vývoj databázových systémů atd.). Zde pan P. P. pracoval 17 let. Po vleklých neshodách se svými přáteli, kteří byli ve vedení společnosti, byl propuštěn. Krátce po propuštění našel zaměstnání nové. Stal se správcem sítě v jedné velké zahraniční společnosti. Firma ovšem s příchodem ekonomické krize začala náhle snižovat stavy a pan P. P. byl 6 měsíců po nástupu propuštěn pro nadbytečnost.

Rok a půl pan P. P. neúspěšně hledal zaměstnání. Zpočátku trávil podstatnou část svého dne vyhledáváním nabídek zaměstnání na manažerských

pozicích v oblasti IT, zdokonalováním se v programování, odpovídáním na nabídky a provozováním svých koníčků, pracemi v domácnosti a s přáteli. Práci hledal prostřednictvím nabídek na internetu. Svou situaci, navzdory silným vlivům ekonomické recese na společnost, neviděl černě. Byl si vědom hodnoty svého vzdělání a praxe. Věřil, že brzy nalezne nové zaměstnání.

Po týdnu, kdy na jeho odeslané životopisy a motivační dopisy nikdo neodpovídal, rozšířil své hledání i na nemanážerské pozice. V následujícím měsíci byl pozván pouze na jeden pracovní pohovor, na dané pracovní místo však nebyl vybrán. Pan P. P. se po měsíci nezaměstnanosti registroval na úřadu práce, ačkoli to zpočátku odmítal, jelikož nechtěl oficiálně přijmout status nezaměstnaného. Po jeho registraci na úřadu práce se jeho situace začala horšit. Vyhledávání pracovních nabídek se věnoval méně intenzivně, omezil své koníčky a začal více kouřit. Do jeho mysli se začala vkrádat nejistota.

4 měsíce od doby, kdy započal hledání zaměstnání, začal být pan P. P. velmi pesimistický. Peníze z rodinných úspor ubývaly. Pan P. P. se v rozhovorech velmi často vracel do minulosti a začal ze své situace vinit své bývalé přátele, kteří jej propustili ze společnosti, kde pracoval 17 let. Úřad práce shledal pana P. P. „překvalifikovaným“, a tudíž byl „nevhodným“ kandidátem pro rekvalifikaci. Celkový stav pana P. P. se velmi zhoršil poté, co mu úřad práce nabídl pracovní místo skladníka ve velkém obchodním řetězci. Pan P. P. se cítil méněcenný. Vyhledávání nabídek práce se věnoval jen zřídka. Veškerého samostudia zanechal, shledával jej zbytečným. V domácnosti se již příliš neangažoval, mnoho času trávil sezením na gauči a přemítáním o situaci, která jej potkala. Opět zvýšil svou denní dávku cigaret. Zhoršil se také vztah s jeho manželkou. S prodlužující se nezaměstnaností čím dál tím méně stál o to, aby se tato situace rozebírala nahlas, uzavíral se do sebe, komunikoval jen velmi omezeně. Manželka se začala obávat rozpadu jejich manželství.

Asi po půl roce nezaměstnanosti se pan P. P. adaptoval na styl života nezaměstnaného. Zcela přestal hledat zaměstnání, v domácnosti se již neangažoval. Výrazně omezil svou spotřebu – nekupoval téměř nic kromě



základních potravin a cigaret. Začal si totiž více připouštět fakt, že jejich úspory budou za pár měsíců vyčerpány. Přestal dbát o svůj zevnějšek. V žádné činnosti neviděl smysl. Ve své zoufalosti se stal apatickým vůči okolí. Mluvil jen zřídka a cítil se bezmocně. Nic mu nepřinášelo radost, nic ho nebavilo. Nechtěl nikam vycházet, s nikým se stýkat. Cítil se marně, zbytečně. Ačkoli mu nikdo nic nevyčítal, styděl se za to, že nezvládl svou roli živitele rodiny, že zklamal. V tomto stavu pan P. P. setrval ještě následující rok a půl, kdy díky vlivu ekonomické recese přetrvával na trhu práce nedostatek pracovních míst v porovnání s velkým množstvím kvalitních lidí. Rodina byla nucena se výrazně omezit ve svých výdajích, rodiče dcerám na studia přispívali o něco méně, obě dcery si našly brigády. Nikdy snížení finanční podpory svým rodičům nevyčítaly. Vztah pana P. P. s manželkou se velmi zhoršil, paní M. P. nechápala, proč její manžel je najednou rezervovaný a straní se. Přestali chodit do společnosti, volný čas trávili doma, každý v jiné místnosti. Často se hádali. Paní M. P. byla frustrována, nemohla spát a obávala se budoucnosti. Uvědomovala si, že má za rodinu finanční odpovědnost a vzhledem k tomu, že nebyla ve své práci spokojená, trpěla depresemi. Hádky mezi manželi byly čím dál tím častější. Paní M. P. přemýšlela o tom, že sama vyhledá odbornou pomoc, protože nedokázala dále snášet současnou situaci. V myšlenkách dokonce přemítala o rozvodu. Dcery své rodiče navštěvovaly zřídka – cca jednou měsíčně – a proto se jejich vztah téměř nezměnil. Pan P. P. se na jejich návštěvu vždy těšil, bylo to jediné, co mu dovolilo se odpoutat o vlastního problému nezaměstnanosti.

Nyní je tomu dva roky, co pan P. P. přišel o zaměstnání. Jeho situace se však výrazně zlepšila. Dal na opakované apely své manželky a před dvěma měsíci se rozhodl pro předčasný odchod do důchodu. Jeho život nabral nový smysluplný směr. Jejich ekonomická situace je lepší. Starší z dcer dostudovala, zcela se osamostatnila a spolu s přítelem se pustili do rekonstrukce rodinného domu, který si koupili. Pan P. P. jim pomáhá. Zároveň doučuje chemii prasynovce, který s ní má ve škole problémy. Opět se také začal věnovat cyklistice a francouzskému jazyku. Navštěvuje veřejné kurzy, kde se seznámil s novými lidmi. Ve společnosti se zase cítí dobře. Pořídil si psa z útulku, se kterým chodí na dlouhé procházky

a který jej téměř všude doprovází. Pan P. P. snížil svou denní spotřebu cigaret, dvakrát týdně začal cvičit. Se statusem nezaměstnaného zmizely také pocity marnosti a zbytečnosti. I vztahy s manželkou se zlepšily, opět se věnují společným aktivitám a nacházejí témata rozhovorů.

Tato kazuistika jasně popisuje situaci jednoho člověka z mnoha těch, kteří vlivem ekonomické recese přišli o svá zaměstnání, a to v psychologických, sociálních a částečně také ekonomických důsledcích.

## 6 ZÁVĚR

Dospělý člověk tráví v práci podstatnou část dne, týdne, života. Práce je světem potřebné, samozřejmé a často nedoceňované jistoty. Pro většinu lidí je přímým spojením s realitou. Umožňuje člověku učit se novým věcem, přeměňovat vnitřní energii v hodnoty a seberealizovat se. Prostřednictvím práce jedinec uspokojuje také své materiální a společenské potřeby.

Ztráta práce představuje významný zásah do života každého člověka. Všední hodnoty se začnou hroutit, samozřejmost se vytrácí a nepředstavitelné se stává denním chlebem. Nezaměstnanému se sníží příjmy a výrazně se omezí příležitost setkávat se s lidmi a rozvíjet sociální kontakty. Je ochuzen o možnost seberealizace a rozvoje svých schopností a dovedností v rámci společensky uznávané aktivity – při produkci statků či služeb. Tato omezení s sebou přinášejí ztrátu společenského statusu, pocity méněcennosti, izolace a vnitřní nenaplněnosti. Nezaměstnanost mění vztahy v rodině, rozdělení povinností a výrazně prověřuje její soudržnost.

Svět za posledních 100 let čelil již dvěma hospodářským recesím – ve 30. letech 20. století a aktuálně od roku 2008 až do současnosti. Česká republika, jakožto ekonomika, ve které se jistá míra nezaměstnanosti začala v posledních 70 letech projevovat až v 90. letech 20. století, kdy došlo k přechodu od socialismu – období kdy práce byla doslova garantována všem, k tržnímu hospodářství, byla ekonomickou recesí zastižena zcela nepřípravena. Nezaměstnanost, kterou s sebou ekonomický pokles přinesl, se stala postrachem celé společnosti – mnoho lidí přivedla do krizových situací, které si dříve nedokázali ani představit.

V této souvislosti akcentuji akutní potřebu překonat alarmující rozpačitost při reakci na fenomén nezaměstnanosti. Za klíčové považuji uvědomění si důležitosti přípravy na možnost ztráty práce. Nezaměstnanost není sprosté slovo, při jehož vyslovení by měli všichni přítomní klopat zrak. Je to realita dnešní doby – jev, který je neodmyslitelně spjat s tržním hospodářstvím. Světoví ekonomové jsou bezradní ve snaze tento jev odstranit, vyhnout se mu. Je proto nutné naučit se

s ním žít a být na něj připraven. Řešení vidím ve snaze státu o vybudování propracované a spravedlivé sociální politiky a systému, který umožní pružně reflektovat změny ve struktuře hospodářství; na straně celé společnosti pak v lepším povědomí o aspektech nezaměstnanosti a na straně každého jednotlivce v překonání vžitého odporu ke změně, v celoživotním vzdělávání a ve flexibilním přizpůsobování se potřebám trhu.

Má práce postihuje problematiku psychologických aspektů nedobrovolné ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti. Vychází z výzkumů nezaměstnanosti z minulého století i současnosti, přičemž celou problematiku zasazuje do celospolečenského kontextu aktuální reality, ve které reflektuje také sociální a ekonomické faktory, jež ztrátu zaměstnání i následnou nezaměstnanost provázejí.

Skromným poselstvím mé práce je umožnit čtenáři lépe pochopit situaci lidí, kteří jsou nuceni čelit nezaměstnanosti, a dovést je k úvaze o vlastní připravenosti i připravenosti svého okolí na možnou nezaměstnanost. Pevně věřím, že pochopení a poznání vedou k hlubšímu zájmu, a že má práce se tak může stát vodítkem k individuálnímu zamyšlení se nad možnostmi překonání či alespoň částečného zmírnění dopadů ztráty zaměstnání na jedince potažmo na celou společnost.

## SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: VÝROST, Jozef; SLAMĚNÍK, Ivan (eds.). *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0042-5.

BUCHTOVÁ, Božena aj. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena. *Psychické důsledky nezaměstnanosti*. iHNned.cz [online zprávy]. Praha : Economia, 2007. Aktualizace 30. ledna, 2007. [cit. 20. dubna 2010]. Dostupné online na: <[http://kariera.ihned.cz/c4-10115340-20305490-q06000\\_d-dusledky-dlouhodobě-nezaměstnanosti](http://kariera.ihned.cz/c4-10115340-20305490-q06000_d-dusledky-dlouhodobě-nezaměstnanosti)>.

BUCHTOVÁ, Božena; FILO, Petr. Den v životě nezaměstnaného. *Psychologie v ekonomické praxi*. Univerzita Karlova v Praze. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2008. roč. 43, č. 3 – 4, s. 17 – 33. ISSN 0033-300X.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. Vyd. Praha : Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.

*Job Club*. Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. Aktualizace 1. prosince, 2009. [cit. 20. dubna, 2010]. Dostupné online na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-425-8.

MAYEROVÁ, Marie; RŮŽIČKA, Jiří. *Psychologie v ekonomické praxi*. 3., uprav. vyd. Plzeň : Západočeská univerzita, 1999.

PRAJZLER, Tomáš. Outplacement jako forma personálně-psychologické pomoci propuštěným zaměstnancům. *Psychologie v ekonomické praxi*. Univerzita Karlova v Praze. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2006. roč. 41, č. 1 – 2, s. 37 – 46. ISSN 0033-300X.

*Produkce, zaměstnanost i zakázky prudce klesly : Průmysl – listopad 2008*. [online]. Praha : Český statistický úřad, 2009. Aktualizace 14. ledna, 2009. [cit. 20. dubna, 2010]. Dostupné online na: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpru011409.doc>>.

*Služby a činnosti úřadu práce*. Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. Aktualizace 30. září, 2009 [cit. 20. dubna, 2010]. Dostupné online na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)>.

*Sociální služby*. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. [cit. 20. dubna, 2010]. Dostupné online na: <<http://www.mpsv.cz/cs/9>>.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda aj. *Krise: Psychologický a sociologický fenomén*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0888-4.

ŠTIKAŘ, Jiří aj. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3., přeprac. a rozšíř. vyd. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

VLČEK, Jaroslav aj. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha : ASPI, 2005. ISBN 80-7357-103-X.

## BIBLIOGRAFIE

BLUSTEIN, David. L. *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. ISBN 0-8058-5879-2.

HOSKOVCOVÁ, Simona. *Psychosociální intervence*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2009. ISBN 978-80-246-1626-1.

JAY, Ros. *Přijímací pohovor: Co chtějí firmy slyšet a jak to říct*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1944-3.

ARNOLD, John et. al. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. 4th ed. Essex : Pearson Education Limited, 2005. ISBN 978-0-273-65544-2.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4., rozšíř. a doplň. vyd. Praha : Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-168-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha : Grada Avicentrum, 1994. ISBN 80-7169-121-6.

NAKONEČNÝ, Milan. *Lidské emoce*. 1. vyd. Praha : Academia, 2000. ISBN 80-200-0763-6.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X.



KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009. 5., aktualiz. vyd.* Praha : Nakladatelství ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-533-7.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: Rady a tipy pro uchazeče*. 2., aktualiz. a rozšíř. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2048-7.

SIEGEL, Zbyněk. *Sestavte si atraktivní životopis*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2447-8.

VOCŮ, Jaroslava. *Skupinové poradenství pro nezaměstnané*. Studijní text odboru 42 – poradenství a zprostředkování, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1996.

VYPLEL, Vladimír. *Uchazeč o zaměstnání – práva a povinnosti*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-21-7.

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A: Kompletní záznam případové studie

# PŘÍLOHA A: KOMPLETNÍ ZÁZNAM PŘÍPADOVÉ STUDIE

Tato kazuistika uvádí případ staršího muže, který nyní – v době hospodářské recese, přišel o zaměstnání. Věnuje se jeho prožívání ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti a dopadům, které měla dlouhodobá nezaměstnanost na jeho rodinu, fyzické i psychické zdraví.

Případová studie byla vypracována pro účel této bakalářské práce a to na základě nezávislých rozhovorů s nezaměstnaností postiženým panem P. P. a jeho manželkou M. P.

<b>Případová studie</b>	
<b>I. Osobní údaje</b>	
<b>Jméno a příjmení:</b>	P. P.
<b>Pohlaví:</b>	mužské
<b>Věk:</b>	59 let
<b>Místo narození:</b>	Praha
<b>Bydliště:</b>	Praha
<b>II. Údaje o rodině</b>	
<b>Manželka</b>	
<b>Jméno a příjmení:</b>	M. P.

<b>Věk:</b>	55 let
<b>Vzdělání:</b>	vysokoškolské
<b>Zaměstnání:</b>	finanční poradkyně
<b>Další informace:</b>	Manželství P. P. a M. P. trvá již 35 let. Manželé žijí ve společné domácnosti.
<b>Děti</b>	
<b>Počet:</b>	2
<b>Pohlaví:</b>	ženské, ženské
<b>Věk:</b>	25 let, 23 let
<b>Další informace:</b>	Obě dcery studují státní vysokou školu. Již nežijí ve společné domácnosti s rodiči. Obě nyní sdílejí domácnost se svými partnery, rodiče jim na studia a domácnost finančně přispívají.
<b>III. Domácnost a majetek</b>	
<p>Manželé žijí v Praze, ve vybaveném bytě 3+1, který mají v osobním vlastnictví. Dále vlastní automobil střední cenové kategorie. V době, kdy oba manželé byli zaměstnání, ukládali peníze stranou pro případ jejich akutní potřeby.</p>	
<b>IV. Vzdelání</b>	
<b>Střední škola:</b>	nejdříve vyučen chemickým laborantem, poté maturita na gymnáziu

<b>Vysoká škola:</b>	absolvent Vysoké školy chemicko-technologické v Praze – udělen titul Ing., po 3leté vědecké aspirantuře udělen titul CSc.
<b>Další informace:</b>	3 roky svého studia strávil v zahraničí, kde svůj obor studoval v cizím jazyce. Po dokončení studia byl odveden a absolvoval vojenský výcvik.
<b>V. Hobby</b>	
Cyklistika, pěší turistika, elektronika, výpočetní technika, studium jazyků (francouzština), četba.	
<b>VI. Průběh pracovní kariéry</b>	
<p>9 let pracoval ve vědeckém ústavu Československé akademie věd, kde se věnoval instrumentální analýze při výzkumu hornin. Z tohoto zaměstnání odešel krátce po revoluci a to za vidinou lepší příležitosti v soukromém sektoru.</p> <p>17 let působil ve firmě svých přátel. Firma byla založena v 90. letech a působila ve velmi perspektivní oblasti výpočetní techniky. Soustředila se na dovoz, distribuci a servis výpočetní techniky. Později rozvinula svou činnost také na softwarové produkty, vývoj databázových systémů atd. Po vleklých neshodách se svými přáteli, kteří byli ve vedení společnosti, byl propuštěn.</p> <p>Krátce po propuštění z předchozího zaměstnání našel zaměstnání nové. Stal se správcem sítě v jedné velké zahraniční společnosti. Firma ovšem s příchodem ekonomické krize začala náhle snižovat stavy a pan P. P. byl 6 měsíců po nástupu propuštěn pro nadbytečnost.</p>	

Od poloviny roku 2008 neúspěšně hledal zaměstnání.

## **VII. Reakce na ztrátu zaměstnání a vývoj v prožívání nezaměstnanosti**

Pan P. P. přišel o zaměstnání v době, kdy se Česká republika začala potýkat s vážnějšími důsledky celosvětové ekonomické krize. Společnosti začaly ve velkém zaměstnance propouštět a přijímaly je jen velmi zřídka. I přesto pan P. P. byl plný odhodlání a chuti do nové práce. Říkal si, že má dobré vzdělání, mnoho zkušeností a proto má novému zaměstnavateli co nabídnout. Propuštění z minulé organizace si vysvětloval tak, že se vedení při snižování stavu použilo metodu „first-in-first-out“ a vzhledem k tomu, že právě on byl posledním zaměstnancem, který byl přijat, byl také prvním zaměstnancem, který je propuštěn. Organizace mu zaplatila 5 měsíční odstupné. V době propuštění svou situaci nevnímal negativně, uvědomoval si své kvality. Těšil se, že brzy nastoupí do nové práce, která mu umožní se plně realizovat. Věřil v brzké nalezení nového zaměstnání.

Okamžitě po propuštění usilovně odpovídal na internetové nabídky zaměstnání na manažerské pozice v oblasti informačních technologií, rozesílal svůj životopis do mnoha společností. Této činnosti se věnoval zhruba 6 hodin denně. Zbytek dne trávil samostudiem francouzštiny, sledováním novinek v oblasti informačních technologií, vařením a kutilskými domácími pracemi (opravou rozbité kliky, spárováním dlažby v koupelně atd.). Několikrát do týdne vyrážel s manželkou na cyklistické výlety. Obden navštěvoval své přátele.

Po týdnu však zjistil, že nabídky zaměstnání se na internetu jen zřídka obnovují a že z žádné společnosti, kam zaslal svůj životopis, mu dosud neodpověděli. Rozhodl se tedy rozšířit pole vyhledávání a odpovídat na inzeráty nemanagerských pozic z oblasti informačních technologií. Během následujícího

měsíce byl pozván pouze k jednomu pohovoru, na pracovní místo však nebyl vybrán. Pan P. P. se registroval na úřadu práce, ačkoli dosud zastával názor, že je to zbytečné, jelikož mají „dostatečné úspory, než aby se musel přiživovat na úkor státu“ a on „si stejně brzy najde práci“. Od návratu z jeho první návštěvy úřadu práce byl, dle slov jeho manželky, „skleslý a posmutnělý“. Hledáním pracovních nabídek na internetu nyní trávil 2-3 hodiny denně. Až 5 hodin denně se věnoval samostudiu počítačového programování, aby zvýšil své šance v konkurenci s mladšími uchazeči o zaměstnání. Studium francouzštiny pan P. P. výrazně omezil a to na 1 hodinu týdně. I nadále podnikal cyklistické výlety s manželkou, avšak zřídka se usmíval. Stále se velmi aktivně angažoval v domácnosti. Zvýšil denní počet vykouřených cigaret z 10 na 20.

Po uplynutí 4 měsíců od doby, kdy pan P. P. začal hledat nové zaměstnání ona „skleslost a posmutnělost“ přerostla v silný pesimismus. Situace se zhoršila poté, co byl potencionálními zaměstnavateli několikrát odmítnut a úřad práce jej shledal „překvalifikovaným“, a tudíž byl „nevhodným“ kandidátem pro rekvalifikaci. Krátce na to mu úřad práce zprostředkoval nabídku na pozici skladníka v jednom obchodním řetězci. Pan P. P. již přestal věřit v to, že někdy nějaké uspokojující zaměstnání najde. Také úspory manželů se začaly tenčit. Pan P. P. se cítil méněcenný. Hovory stále stácel ke své nezaměstnanosti. Často vzpomínal na dobu, kdy pracoval ve firmě svých přátel. Pan P. P. vypověděl, že až v tomto období začal pociťovat vůči zmíněným přátelům vztek. Dospěl k názoru, že jsou to právě oni, kdo jej uvrhli do této situace. Brzy přerušil kontakt také s jejich společnými známými s argumentem, že tím, že se s nimi dále přátelí, mlčky schvalují křivdu, která na něm byla spáchána. Hledáním zaměstnání v tomto období trávil zhruba 1 hodinu denně. Veškerého samostudia zanechal, shledával jej zbytečným. V domácnosti se již příliš neangažoval, mnoho času trávil sezením na gauči a přemítáním o situaci, která jej potkala. Vykouřil 40 cigaret denně, neměl chuť k jídlu a trpěl nespavostí.

Zhruba po půl roce nezaměstnanosti se pan P. P. adaptoval na styl života nezaměstnaného člověka. Přestal hledat zaměstnání. V domácnosti se již neangažoval. Výrazně snížil svou spotřebu – nekupoval téměř nic, kromě základních potravin a cigaret. Začal si totiž více připouštět fakt, že jejich úspory budou za pár měsíců vyčerpány. Přestal dbát o svůj zevnějšek, dokonce se přestal holit. V žádné činnosti neviděl smysl. Ve své zoufalosti se stal apatickým vůči okolí. Mluvil jen zřídka a cítil se bezmocně. Nic mu nepřinášelo radost, nic ho nebavilo. Nechtěl nikam vycházet, s nikým se stýkat. Do jeho duše se vkrádaly pocity marnosti, zbytečnosti. V tomto stavu pan P. P. setrval ještě následující rok a půl, během kterého byla rodina nucena výrazně se omezit ve svých výdajích.

### **VIII. Současná situace a vyhlídky do budoucna**

Nyní je tomu dva roky, co pan P. P. přišel o zaměstnání. Jeho situace se však výrazně zlepšila. Dal na opakované apely své manželky a před dvěma měsíci se rozhodl pro předčasný odchod do důchodu.

Starší z jeho dcer úspěšně dokončila vysokou školu a spolu s partnerem se rozhodli pro koupi a rekonstrukci rodinného domu v blízkosti Prahy. Pan P. P. jim s rekonstrukcí pomáhá - a to jak s vyřizováním potřebné dokumentace, tak s manuálními pracemi, kterých je na domě mnoho. Opět se také začal věnovat cyklistice a francouzskému jazyku, dokonce navštěvuje veřejné kurzy. Ve studijní skupině navázal přátelství s několika novými lidmi. Ve společnosti se zase cítí dobře. Začal doučovat chemii svého prasynovce, který s ní má ve škole problémy. Pořídil si psa z útulku, kterému se intenzivně věnuje.

Pocity marnosti zmizely. Pan P. P. našel nové smysly života a v rámci nich se realizuje. Již se nestydí za svůj status. Status důchodce shledává příjemnějším, nežli status nezaměstnaného. Jeho den má opět řád. Připadá si užitečný.



K situaci, kterou si prošel, se nechce vracet ani v myšlenkách. Nadále se ovšem nestýká s přáteli s dřívější. Dle jeho slov by mu celou situaci připomínali, proto si kolem sebe vytváří nový okruh přátel.

Jeho zdravotní stav se výrazně zlepšil. Omezil kouření na původních 10 cigaret denně, nespavost zmizela. Pan P. P. dokonce začal pravidelně dvakrát týdně cvičit. Chodí na dlouhé procházky se svým psem, při nichž se stýká s mnoha lidmi, se kterými se velmi často zapovídá.

## **IX. Rodinné vztahy**

Pan P. P. si zpočátku vážil opory, kterou mu manželka poskytovala. Debaty s ní v něm vzbouzely pocit, že na celou záležitost není sám, že jej podporuje. Postupem času se však před manželkou začal cítit nepohodlně. Styděl se před ní, že není schopen sehnat si práci a finančně zajistit ani ji, natož jejich studující dcery. Měl pocit, že jako muž – živitel rodiny – selhal. Ve fázi dlouhodobé nezaměstnanosti mu bylo velmi nepříjemné rozebírat s manželkou další možnosti řešení. Raději proto mlčel, stranil se, uzavíral se do sebe. Nechtěl o své nezaměstnanosti hovořit nahlas, ponižovalo ho to.

Paní M. P. se snažila manželovi pomoci v jeho nelehké situaci. Zpočátku měla pocit, že se jí to daří. S delší dobou nezaměstnanosti svého manžela však cítila, že manžel nejenže nestojí o její pomoc, ale že nestojí ani o její přítomnost. Paní M. P. měla pocit, že o ní manžel zcela ztrácí zájem. Přidalo se ještě poměrně velké omezení finančních výdajů a manželé přestali podnikat společné aktivity, volný čas trávili doma, každý v jiné místnosti. Téměř úplné zastavení společenských aktivit paní M. P. velmi mrzelo. Začala se bát, že se manželství rozpadne. Čím dál tím častěji docházelo k drobným hádkám, když se pokoušela o kontakt a manžel jí pouze stroze odpovídal. Několikrát jej přímo požádala o to, aby uvažoval o předčasném odchodu do důchodu, manžel se však k tomu nikdy

nevyjádřil. Cítila se frustrovaná. Nemohla spát. Uvědomovala si, že má za rodinu finanční odpovědnost a vzhledem k tomu, že sama nebyla ve své práci spokojená, trpěla depresemi. Hádky byly čím dál tím častější. Paní M. P. přemýšlela o tom, že sama vyhledá odbornou pomoc, protože nedokázala dále snášet současnou situaci. V myšlenkách dokonce přemítala o rozvodu. Naskytla se jí však nová a lépe placená pracovní příležitost, změnila tedy své zaměstnání a opět se cítila silná. S manželem se již nepokoušela vést debaty. Napsala mu dlouhý dopis, ve kterém popsala jejich současnou situaci a požádala ho, aby ji začal řešit, protože jinak hrozí, že by se jejich manželství mohlo rozpadnout. Snažila se mu v něm nic nevyčítat. Po týdnu ode dne, kdy si manžel dopis přečetl, sám přišel s tím, že zažádá o předčasný důchod. Chtěl si o celé věci s manželkou promluvit a požádal ji, zda by mu mohla se zařízením celé věci pomoci. Pan P. P. vypovídá, že manželčin dopis mu byl podnětem k hlubšímu přemýšlení o směřování svého života. Vztahy mezi manželi se od té doby začaly zlepšovat. Začali si opět více povídat, podnikat společné aktivity a od chvíle, kdy pan P. P. začal pomáhat s prací na domě své dcery a jejího partnera, byl dle slov manželky „jako vyměněný“. Více se věnoval jejich vlastní domácnosti, působil optimističtěji a jako dříve, zase kolem sebe šířil dobrou náladu. Manželčina frustrace i nespavost zmizely, vystřídala je pohoda.

Dle slov obou manželů, pan P. P. vycházel se svými dcerami po celou dobu nezaměstnanosti dobře. Chodily na návštěvu zhruba jednou do měsíce a většinou se bavily o tom, co se událo v jejich životech, což panu P. P. umožňovalo na chvíli se odpoutat od svých starostí. Díky nezaměstnanosti svého otce se dcerám výrazně snížila částka, kterou jim rodiče přispívali na studia, ale vzhledem k tomu, že si obě našly brigády, nepocit'ovaly žádný nedostatek a otcí nic nevyčítaly. I tak se pan P. P. občas cítil jako ten, který selhal. Chtěl dcerám nabídnout více, ale nemohl. Starší z dcer brzy dostudovala a zcela se osamostatnila. Díky tomu a odchodu pana P. P. do předčasného důchodu se ekonomická situace rodiny zlepšila. Spolu s odchodem do předčasného důchodu

se, dle slov obou manželů, zlepšila také všeobecná atmosféra, která v rodině panovala. Není stejná, jako když pan P. P. pracoval, je jiná – avšak ne horší. Život rodiny nabral nový směr.

Tato případová studie je sondou do života jedince, který přišel o zaměstnání. Popisuje jeho situaci v psychologických, sociálních a částečně i ekonomických důsledcích.