

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: sociálních studií a speciální pedagogiky
Studijní program: Sociální práce
Studijní obor: Sociální pracovník

SOCIÁLNÍ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI
SOCIAL ASPECTS OF UNEMPLOYMENT

Bakalářská práce: 10-FP-KSS-3044

Autor:
Miroslava Urbanová

Podpis:

M. Urbanová

Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
57	14	0	0	19	3

V Liberci dne 22. 4. 2011

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Miroslava Urbanová
adresa: Kateřinská 1, 460 14 Liberec 17
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník
Název BP: **Sociální aspekty nezaměstnanosti**
Název BP v angličtině: **Social Aspects of Unemployment**
Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.
Konzultant:
Termín odevzdání: duben 2011

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 1. 4. 2011



děkan



vedoucí katedry

Převzal (kandidát): Miroslava Urbanová

Datum: 1. 4. 2010

Podpis: M. Urbanová

Název BP: SOCIÁLNÍ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI

Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Podpis: 

Cíl: Charakterizovat problematiku nezaměstnanosti, zjistit vliv nezaměstnanosti na společenské vztahy a postavení jedince ve společnosti a zjistit přístup k hledání nového zaměstnání

Požadavky: Formulace teoretických východisek, příprava průzkumu, sběr dat, interpretace a vyhodnocení dat, formulace závěrů

Metody: Dotazník

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

BUCHTOVÁ, B. a kol. *NEZAMĚSTNANOST Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

KREBS, V a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha : ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

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

MATOUŠEK, O., KOLÁČOVÁ, J., KODYMOVÁK, J. *Sociální práce v praxi*. Praha : Portál. 2005. ISBN 80-7367-002-X.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

Čestné prohlášení

Název práce: Sociální aspekty nezaměstnanosti

**Jméno a příjmení
autora:** Miroslava Urbanová

Osobní číslo: P08000454

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložila elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedla jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 22. 4. 2011



Miroslava Urbanová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce Mgr. Janu Jihlavcovi, DiS. za odborné vedení a konzultace řešené problematiky, cenné připomínky při řešení a zpracování bakalářské práce.

V Liberci dne 22. 4. 2011

M. Urbanová
Miroslava URBANOVÁ

Název bakalářské práce: Sociální aspekty nezaměstnanosti

Jméno a příjmení autora: Miroslava Urbanová

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2010/2011

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Resumé:

Bakalářská práce se zabývala problematikou sociálních aspektů nezaměstnanosti, jejich vlivů na psychiku nezaměstnaného člověka. Jejím cílem bylo charakterizovat problematiku nezaměstnanosti, zjistit vliv nezaměstnanosti na společenské vztahy a postavení jedince ve společnosti a zjistit přístup k hledání nového zaměstnání.

Bakalářská práce byla rozdělena do dvou částí, na část teoretickou a praktickou. První, teoretická část pomocí zpracování a prezentace odborných zdrojů popisovala a objasňovala základní pojmy týkající se nezaměstnanosti a jejich vlivů na člověka. Druhá, praktická část je dokumentací vlastního průzkumu prováděného dotazníkovou metodou. Zjištěné skutečnosti ze zkoumaného vzorku byly vyhodnoceny a výsledky shrnuty do závěru průzkumu. Za největší přínos práce vzhledem k řešené problematice bylo možné považovat zjištění, že nezaměstnanost je nedílnou součástí problematiky zaměstnávání a trvale jej vždy provází.

Klíčová slova: nezaměstnanost, sociální vlivy, společenský problém, aktivní politika, význam práce, druhy nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti

Title of Bachelor Thesis: Social Aspects of Unemployment

Summary:

The bachelor thesis dealt with the social aspects of unemployment and its effects on the psyche of an unemployed person. The aim of bachelor thesis was to characterize the problem of unemployment, to find out the influence of unemployment on the social relationships and the person's status in a society and to find out an approach to finding a new job.

The bachelor thesis was divided into two parts, a theoretical and a practical. The first theoretical part described and explained the basic conceptions relating to unemployment and its influence on the person by the help of the processing and presentation of the professional sources. The second practical part is the documentation of its own research that is carried out by questionnaire method. The finding facts from a surveyed sample were analyzed and the results were resumed into the survey findings. The greatest thesis's asset with regard to solving problem could be considered findings that unemployment is an integral part of employment problems and always goes with it.

Keywords: unemployment, social influences, social problem, active policy, the relevance of work, kinds of unemployment, causes of unemployment.

Titel der Bachelorarbeit: Soziale Aspekte der Arbeitslosigkeit

Zusammenfassung:

Die Bachelorarbeit behandelt sich mit der Problematik der soziale Aspekte der Arbeitslosigkeit und beschreibt Einflüsse dieser soziale Aspekte auf der Psyche des Arbeitslosen. Die Zielen dieser Bachelorarbeit sind die Charakteristik der Problematik der Arbeitslosigkeit beschreiben, Bachelorarbeit stellt den Einfluss der Arbeitslosigkeit auf sozialen Beziehungen und auf die Position des Menschen in der Gesellschaft fest und steht den Ansatz zur Suche die neue Beruf fest.

Die Bachelorarbeit hat zwei Teile, die theoretische Teil und die praktische Teil. Die erste theoretische Teil beschreibt und erklärt mit der Verarbeitung und mit der Präsentation der fachliche Quellen die Grundkonzepte der Arbeitslosigkeit und die Einflüsse der Arbeitslosigkeit auf dem Mensch. Die zweite praktische Teil ist einfach die Dokumentation von eigene Untersuchung beim Fragebogen gemacht. Gefunden Tatsachen den geprüften Muster wurden ausgewertet und wurden zu die Forschungsergebnisse zusammengefasst. Der größte Beitrag der Arbeit in Bezug auf die Lösung von Problemen kann man die Feststellung, dass die Arbeitslosigkeit die integraler Bestandteil des Problems der Beschäftigung ist und ihr immer begleitet wird betrachten.

Schlüsselwörter:

die Arbeitslosigkeit, soziale Aspekte, soziales Problem, aktive Politik, die Bedeutung der Arbeit, die Sorten der Arbeitslosigkeit, die Ursachen der Arbeitslosigkeit

OBSAH

ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ ČÁST	13
1 VÝZNAM PRÁCE PRO JEDINCE A JEHO POSTAVENÍ VE SPOLEČNOSTI.....	13
2 SOUVISLOST PRÁCE S KULTUROU A ZPŮSOBEM LIDSKÉHO ŽIVOTA	13
3 DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI.....	14
4 NEZAMĚŠTNANOST JAKO SPOLEČENSKÝ JEVI SOUČASNOSTI	15
5 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI A ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI PODLE PŘÍČIN	16
5.1 Frikční nezaměstnanost.....	17
5.2 Strukturální nezaměstnanost	17
5.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost.....	19
5.4 Skrytá nezaměstnanost.....	20
5.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	20
6 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	21
7 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH.....	21
7.1 Rizikové faktory ztráty zaměstnání.....	21
7.1.1 Vzdělání	22
7.1.2 Věk	22
7.1.3 Pohlaví.....	23
7.1.4 Zdravotní stav.....	23
7.1.5 Etnická skupina	24
7.1.6 Osobnostní nebo sociální patologie.....	24
8 PSYCHICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	25
9 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	26
9.1 Ztráta sociálního statusu	26
9.2 Snížení životní úrovně	27
9.3 Sociální role	28
9.4 Rodina.....	28
10 NEZAMĚŠTNANOST A SOCIÁLNÍ SELHÁNÍ	29
10.1 Nezaměstnanost a veřejnost	29
10.2 Nezaměstnanost a fyzické zdraví	30
10.3 Nezaměstnanost a psychické zdraví.....	30
11 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	31
11.1 Základní formy aktivní politiky zaměstnanosti.....	31
12 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	33
13 PROGRAMY A NÁSTROJE BOJE PROTI NEZAMĚŠTNANOSTI.....	33
14 JAK ČELIT NEZAMĚŠTNANOSTI?	35

PRAKTICKÁ ČÁST	38
15 SOCIOLOGICKÝ PRŮZKUM	38
16 VOLBA PRŮZKUMNÉ METODY	38
17 PRŮZKUMNÁ METODA A PRŮZKUMNÝ NÁSTROJ	38
18 PŘÍPRAVNÁ FÁZE SOCIOLOGICKÉHO PRŮZKUMU	39
19 CÍL SOCIOLOGICKÉHO PRŮZKUMU	39
20 URČENÍ MÍSTA A ČASU PRŮZKUMU	39
21 VLASTNÍ PRŮBĚH SOCIOLOGICKÉHO PRŮZKUMU	39
22 STANOVENÍ SOCIOLOGICKÉHO PRŮZKUMNÉHO PROBLÉMU	39
23 PŘEDPOKLADY	40
24 TECHNIKA SBĚRU DAT	40
25 ZPRACOVÁNÍ VÝSLEDKŮ A JEJICH INTERPRETACE	41
26 OVĚŘENÍ PŘEDPOKLADŮ	51
ZÁVĚR	53
NÁVRH OPATŘENÍ	55
SEZNAM LITERATURY	56
SEZNAM PŘÍLOH	57

ÚVOD

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“

G. Mankwin

Bakalářská práce na téma „sociální aspekty nezaměstnanosti“ se zabývá problematikou nezaměstnanosti, která je závažným celospolečenským problémem. Nezaměstnanost je fenomén, který má vliv jak na samotného jedince nezaměstnaností postiženého, tak na společnost a její systém sociální ochrany a pomoci v nezaměstnanosti, kdy nejdůležitější částí pomoci je pomoc při hledání nového zaměstnání. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepřijemnou událostí, znamená pokles příjmů a tím životní úroveň, ekonomickou nejistotu, ztrátu sociálních kontaktů, v mnoha případech vede k rozpadu rodin a rozvodům.

Cílem bakalářské práce je charakterizovat problematiku nezaměstnanosti, zjistit vliv nezaměstnanosti na společenské vztahy a postavení jedince ve společnosti a zjistit přístup k hledání nového zaměstnání.

Pracuji na odboru sociální péče, oddělení dávek hmotné nouze, kde se rozhoduje o poskytování pomoci k zajištění základních životních podmínek fyzickým osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi, prostřednictvím dávek v hmotné nouzi. Pomoc se poskytuje osobám či rodinám, které nemají dostatečné příjmy a jejich celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb a nemohou vyřešit svoji nelehkou situaci vlastním přičiněním.

Na oddělení dávek hmotné nouze dochází lidé, kteří nemají stálou práci, pobírají plný nebo částečný invalidní důchod, nebo pracují, ale jejich příjem nedokáže zabezpečit plný chod rodiny a dále to jsou zejména nezaměstnaní. Proto je mi tohle téma velice blízké.

Práce se v teoretické části zabývá hlavními příčinami nezaměstnanosti, dále následky nezaměstnanosti a popsáním základních modelů řešení problémů způsobených nezaměstnaností. Praktickou část tvoří průzkum zaměřený na ověření hypotéz, které předpokládají, že většina respondentů má nejvyšší vzdělání základní, že nezaměstnanost vede k sociální a společenské izolaci a zkoumá, do jaké míry

nezaměstnaní projevují zájem o nové zaměstnání. Vlastní průzkum byl prováděn dotazníkovou metodou a zjištěná data byla vyhodnocena a výsledky prezentovány jak pomocí grafického znázornění, tak samotným zhodnocením v závěrečné části bakalářské práce.

Nezaměstnanost je závažným problémem sociálním, psychologickým a ekonomickým a je problémem pro celou společnost. Ztráta zaměstnání je výrazným zásahem do života jedince, což se projevuje sociálními, psychickými i zdravotními důsledky, kdy každý člověk se vyrovnává se ztrátou zaměstnání jinak.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM PRÁCE PRO JEDINCE A JEHO POSTAVENÍ VE SPOLEČNOSTI

Jak uvádí Buchtová, práce má v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tak neslouží pouze k výrobě hmotných statků či poskytování služeb, ale tvoří sociální síť kontaktů s vlastní strukturou, umožňuje vést rozhovory, potkávat se s jinými lidmi a uzavírat přátelství. Po zvládnutí svých pracovních úspěchů může jednotlivec objektivně posoudit svůj pracovní potenciál a schopnosti a získat tak pocit odborné kompetence. Práce ve skupině, tedy v sociálním prostředí, umožňuje vlastní hodnocení skupinou a srovnávání se s ostatními. Při práci, k níž jsou užívány znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.

V průběhu života člověka je práce tím, co určuje začátek i konec jeho ekonomické aktivity. Práce nám slouží při výchově dětí k poukázání na platné hodnoty. Práce umožňuje ztotožnění se, nápodobu a osobní příklad (Buchtová, 2002, str. 75).

2 SOUVISLOST PRÁCE S KULTUROU A ZPŮSOBEM LIDSKÉHO ŽIVOTA

Jak uvádí Buchtová, živá lidská práce téměř po celou dobu existence kultury generovala její evoluci. Instrumentální aktivita totiž spojovala intelektuální i fyzické operace, byla bohatá na tvůrčí prvky, a přestože v ní obvykle dominovala tělesná námaha, formovala kulturní prostředí příznivé pro lidský rozvoj.

Její deformující účinek na člověka byl minimální. Instrumentální i strojová práce byly lidskými pilíři výroby. Výroba byla hlavním problémem nejen

zemědělské, nýbrž i průmyslové společnosti, a protože lidstvo bylo po větší část své historie chudé, pohotově pohlcovala přírůstek veškeré práce schopné populace.

Zemědělská práce, zejména ta, jež byla spojena s vlastnictvím půdy, připoutávala člověka k půdě, krajině, sídlu a lokální komunitě. Také průmysl, v němž motorická složka lidské práce byla částečně nahrazena a znásobena stroji, připoutával člověka k místu a k prostředkům výroby – k továrně. Po větší část průmyslové epochy, jejíž neukončená historie však zahrnuje pouhá tři staletí, existovala nejen dlouhá pracovní doba, nýbrž i téměř plná zaměstnanost.

I v celospolečenském měřítku se tak potvrzovalo to, že bez živé lidské práce stroje jako mrtvé biotické mechanismy funkci nové produktivní síly plnit nemohou. Práce v zemědělství a v průmyslu dávaly lidskému životu řád, důstojnost a smysl. Zemědělská práce zajišťovala úzký kontakt s přírodou, ale vzdalovala člověka teoretickému vědění, které se rozvíjelo zejména ve městech., práce v továrně člověka naopak přibližovala a umožňovala mu sdružování s jinými lidmi, ale fakticky ho odcizovala přírodě i vědě (Buchtová, 2002, str. 24).

3 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI

Jak uvádí Mareš „ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý kdo nepracuje, je nezaměstnaný“. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prosadit a zůstat v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky. Nezaměstnanost je arbitrární a subjektivní pojem, který lze jen obtížně přesně měřit.

Přes mnohé rozdíly lze však při různém vymezování nezaměstnanosti přece jen najít obecnou shodu alespoň v tom, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně:

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nalézajících přiměřené zaměstnání).

Tyto požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě (Mareš, 2002, str. 16).

Nezaměstnanost vnímáme jako zátěžovou, krizovou životní situaci, se kterou se nezaměstnaní vyrovnávají různě. Jejich adaptace na tento stav závisí na jejich celkové osobní a životní situaci.

V této životní situaci jsou nejzávažnějšími faktory celková finanční situace, míra sociální podpory v rodině a v širším sociálním okolí, dobré fyzické a psychické zdraví, stupeň vzdělání a kvalifikace pro určitý obor pracovní činnosti, dále věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, pružnost a aktivita člověka, motivace k práci a význam práce pro něj samotného. Nezaměstnanost přináší ekonomické ztráty a způsobuje negativní sociální důsledky.

4 NEZAMĚSTNANOST JAKO SPOLEČENSKÝ JEV SOUČASNOSTI

Jak jsem se zmínila výše, nezaměstnanost je společenský problém se sociálními psychologickými a ekonomickými důsledky. Lidem, kteří ztratili zaměstnání se snížila životní úroveň a spolu s tím na ně dolehla ekonomická nejistota budoucnosti. Nezaměstnanost přináší ale i ztrátu vztahů, osobních kontaktů a smysluplné činnosti naplňující jejich profesní život. Samotné vyřazení z pracovního procesu někteří vnímají jako nedostatečnou schopnost uplatnit se na trhu práce i ve společenských vztazích (Buchtová, 2002, str. 24).

Jak uvádí Brožová, před rokem 1990 přinášela u nás věrnost a loajalita profesi i podniku pracovníkům očekávanou jistotu, a to ekonomickou, sociální i společenskou. Byla pozitivně přijímanou hodnotou, a proto byla také – nejrozličnějšími výhodami – odměňována. I později, když přišly první potíže na trhu, se mnoho podniků, zejména těch velkých, snažilo udržet své zaměstnance. Nechtěly ztratit kvalifikované, zkušené a poměrů v podniku znalé pracovníky, které by mohly potom – až by se situace zlepšila – obtížně hledat. V naší centrálně plánované ekonomice do roku 1990 byli všichni ekonomicky aktivně zaměstnaní: měli pracovní místo a pobírali mzdu. V pojetí statistiky nezaměstnanost neexistovala.

Z ekonomického hlediska lze ovšem stěží tvrdit, že by všichni zaměstnaní pracovníci vytvářeli takový mezní produkt práce, který by se rovnal jejich mzdové sazbě. Mnozí dostávali mzdu za práci, která by v tržních podmínkách podobné ohodnocení nezískala. Fakticky šlo o skrytou nezaměstnanost. Přejít k tržní alokaci zdrojů po zahájení ekonomických reforem byl pak doprovázen uzavíráním nepotřebných a neefektivních výrobních kapacit. Přestože byly postupně otevírány nové aktivity, došlo k poklesu produkce a poklesu zaměstnanosti. Nová ekonomická infrastruktura dala prostor dřív potlačované individuální iniciativě a podnikavosti. Jak se postupně utvářel soukromý sektor (akciové společnosti u velkých státních podniků či menší firmy drobného podnikání), začalo docházet k přesunům pracovníků mezi firmami, profesemi i sektory. S postupným utvářením trhu práce rostla i mobilita pracovníků: profesní, meziodvětvová i prostorová. Jistotu zaměstnance vystřídal nejistota trhu práce. Součástí života naší společnosti se stala otevřená nezaměstnanost (Brožová, 2003, str. 77).

5 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI A ROZDĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE PŘÍČIN

Jak uvádí Mareš, z hlediska praktického dopadu na jednotlivce má velký význam rozdělení na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Za dlouhodobou je většinou považována nezaměstnanost, která trvá déle než 6 měsíců (Matoušek, 2005, str. 300).

Podle příčiny lze dělit nezaměstnanost na čtyři druhy:

1. Frikční nezaměstnanost
2. Strukturální nezaměstnanost
3. Cyklická a sezónní nezaměstnanost
4. Skrytá nezaměstnanost

5.1 Frikční nezaměstnanost

Je nezaměstnaností, která vzniká v důsledku změny zaměstnání, tedy zahrnuje dobu nutnou ke změně zaměstnání. Vzniká přirozenou potřebou změny a hledání lepšího pracovního místa. Je spojena s životním cyklem, má tedy přechodný charakter a je považována za nezaměstnanost dobrovolnou.

Jedná se tak především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkodobou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „*lidé mezi dvěma zaměstnáními*“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu, nazývaného „frikční nezaměstnanost“ (Mareš, 2002, str. 19).

Jak uvádí Matoušek, frikční nezaměstnanost vzniká poté, co se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání, např. kvůli vyššímu platu, kvůli očekávanému propouštění (Matoušek, 2005, str. 300).

Podle Brožové je frikční nezaměstnanost součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost považuje za nezaměstnanost dobrovolnou (Brožová, 2003, str. 83).

5.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se na rozdíl od běžné změny zaměstnání, charakterizované jako frikční nezaměstnanost vyznačuje jinou příčinou nezaměstnanosti. Chybí zde již prvek dobrovolnosti, ale nezaměstnanost je vyvolána okolnostmi, na které nemá nezaměstnaný vliv. Nezaměstnanost zde vzniká uzavíráním neefektivních podniků a institucí, změnou profílance výrobních odvětví v regionu s vyvolanou potřebou nových pracovních kvalifikací. Jedná se tedy o změnu struktury pracovních míst. Tato změna má pak za následek propouštění pracovníků s již nepotřebnou profesí a zároveň poptávkou po nových profesích sledující nové trendy.

Lidé, kteří se v důsledku takových změn stávají nezaměstnaní jsou obecně charakterizováni společnou veličinou determinantů, která se pak výrazně projeví

v délce nezaměstnanosti. Jedná se zejména o věk, s tím související flexibilita a potenciál k rekvalifikacím, pracovní kvalifikaci, specializaci, dovednosti, zkušenosti, složení skupiny z hlediska poměrného zastoupení muži a ženami. Naproti tomu jsou v důsledku restrukturalizace požadovány pracovní síly schopné uspokojit poptávku po nových profesích, kvalifikaci a dovednosti.

Struktura nabídky pracovní síly se jen obtížně přizpůsobuje. V této situaci se pak hovoří o nezaměstnanosti strukturální, a to jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Tato situace je charakteristická přetrvávající disproporcí mezi strukturou nabídky práce v jednotlivých kvalifikacích a strukturou poptávky po ní. Tím, jak dochází k pohybu pracovních sil mezi jednotlivými odvětvími, kterým se struktura pracovní síly přizpůsobuje a zdánlivě tak napodobuje frickční nezaměstnanost s pohybem pracovních sil a to převážně při pohybech malého rozsahu tak i rychlém přesunu pracovní síly mezi odvětvími.

Je-li rušeno jedno odvětví, pracovní síla zčásti přechází do nového odvětví, zejména ta, která se dokáže efektivně přizpůsobit novým požadavkům a trendům a má rekvalifikační potenciál (zejména lidé mladí, s potřebným vzděláním, na které mohou navázat a rozšířit tak svou nabídku atd.).

Další část strukturální nezaměstnanosti představují osoby ztrácející zaměstnání v důsledku zrušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou. Tato nezaměstnanost je nazývána také technologickou. Je tedy dána poklesem poptávky po živé pracovní síle.

Paradoxem strukturální nezaměstnaností je, že se může týkat i vysoce kvalifikovaných pracovníků, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi. Někteří autoři konstatují, že strukturální nezaměstnanost, zejména tedy technologická, spojuje v sobě současně vysokou nezaměstnanost s nedostatečnou nabídkou kvalifikované pracovní síly pro volná místa a je charakteristická právě pro vyspělé průmyslové země. Nepředstavuje však stav definitivní, nýbrž je odrazem změny, tedy poptávky po nových a vyšších kvalifikacích, na jejichž přípravu je třeba delší čas, spojený

s další návazností na požadavek vyššího potenciálu lektorů a učitelů schopných předat nové kvalifikace a informace potřebné pracovní síle.

Strukturální nezaměstnanost tak není možno pojímat jako statickou přesto, že její doba výrazně převyšuje průměrnou dobu nezaměstnanosti frickční, ale naopak se vyznačuje vlastní odpovídající dynamikou (Mareš, 2002, str. 20-21).

Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě nesouladu mezi nabídkou a poptávkou určitého druhu (vyžadující pracovníky určitého pohlaví, věku, kvalifikace, žijící v určitém regionu) a poptávkou po práci. Nabídka není vždy v souladu s probíhajícími změnami ve struktuře poptávky. Důsledkem je pak vysoký počet neobsazených pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kteří se však z výše uvedených důvodů nemohou uplatnit na trhu práce (Matoušek, 2005, str. 301).

5.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je způsobena zpravidla nedostatečnou poptávkou po výrobcích a s tím spojené nízké poptávky po pracovní síle. Typická je cyklickým střídáním období, například obdobím recese.

Pokud je cyklické střídání pravidelné a je způsobené například ročním obdobím, pak hovoříme o sezónní nezaměstnanosti. Jako příklad je možno uvést dříve časté období zimní nezaměstnanosti ve stavebnictví, v zemědělství, chovu ryb atd. Tato cyklická sezónní nezaměstnanost postihuje i typické sezónní služby v turistickém ruchu, zimní sporty v letním období a obráceně (Mareš, 2002, str. 21).

Cyklická nezaměstnanost je vyvolána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. V této době je nezaměstnanost vyšší (Matoušek, 2005, str. 301).

Sezónní nezaměstnanost je také krátkodobá a způsobují ji výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími. Například služby spojené s turistickým ruchem, zvýšená spotřeba před vánočními svátky nebo nerovnoměrná produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí např. ve stavebnictví, zemědělství, rybolovu (Matoušek, 2005, str. 301).

5.4 Skrytá nezaměstnanost

O této nezaměstnanosti hovoříme u lidí, kteří nejsou oficiálně evidováni na úřadech jako nezaměstnaní, sami s úřady oficiálně nespolupracují, a tím nejsou registrovaní. Fakticky ovšem nezaměstnaní jsou, ovšem na hledání práce rezignují. Popřípadě si zaměstnání hledají přímo u zaměstnavatelů. Tato forma nezaměstnanosti se týká také okruhu nezaměstnaných, jako jsou vdané ženy a mladiství, kteří přešli nový status např. pracující ženy v domácnosti, mateřství či při studiu.

Skrytá nezaměstnanost je tvořena rovněž nezaměstnanými, kteří jsou sice formálně vyřazeni ze seznamu uchazečů o zaměstnání, neboť jsou převedeni a zařazeni na různé rekvalifikační kurzy a programy, veřejně prospěšné práce, ale faktické zaměstnání nemají. Při tom se obvykle jedná o poměrně značné počty nezaměstnaných, kteří jsou takto mimo hlavní evidenci nezaměstnaných. Skrytá nezaměstnanost také zahrnuje osoby s nízkou či nedostatečnou kvalifikací, osoby s vysokým věkem, či jinak handicapované, kteří jsou zpravidla nuceni odcházet do předčasného důchodu (Mareš, 2002, str. 21-22).

Z mého pohledu se u nezaměstnaných, kteří přišli o práci a jsou vedeni na úřadu práce a v evidenci úřadu práce, jedná zejména o strukturální a cyklickou nezaměstnanost. Lidé jsou propouštěni z práce zejména v zimním období, např. zedníci, pokrývači apod. Další část strukturální nezaměstnanosti představují osoby ztrácející zaměstnání v důsledku zrušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou.

5.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dle Brožové je dobrovolně nezaměstnaný ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu práce. Tito pracovníci jsou přesvědčení, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Protože hledají vyšší mzdu, nemohou ji najít.

Nedobrovolně nezaměstnaní nejsou ochotni přijmout pracovní místa, která nejsou placena podle jejich představ a hledají lepší, nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá (Brožová, 2003, str. 85-86).

6 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnaní nejsou zpravidla ve všech případech u úřadů státní správy evidováni, oficiální statistiky nezaměstnanosti tak mohou být výrazně nízké i v kapitalistických státech. Mnohé z chudších zemí postrádají moderní sociální zabezpečení včetně podpory v nezaměstnanosti. Lidé, kteří z nějakého důvodu delší dobu setrvávají bez práce, často nastupují na méně kvalifikovaná pracovní místa a mezi nezaměstnané se tak nezapočítají.

Lze se domnívat, že hlavními příčinami nezaměstnanosti jsou efektivní mzdy, nedokonalý trh práce, nedokonalé informace o pracovních místech a špatné nastavení sociálního systému. Štědrý sociální systém nabízí velké množství dávek nevázaných na snahu jedince pokusit se hledat práci, využít možnosti přeškolení, nebo přestěhování za prací. Tento štědrý systém nahrává opět takovým skupinám obyvatel, kteří dávají přednost před prací výhodám sociální sítě.

7 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

Z vlastní zkušenosti vím, že rizikovými skupinami nezaměstnaných jsou zejména mladí lidé, absolventi škol, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, lidé v předdůchodovém věku, lidé s nízkým vzděláním, absolventi škol, romské etnikum a přicházející imigranti.

Jak uvádí Buchtová, je uplatnění člověka na trhu práce podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti (Buchtová, 2002, str. 109).

7.1 Rizikové faktory ztráty zaměstnání

Rizikem ztráty zaměstnání nejsou postižení všichni lidé stejnou měrou. Jednotlivé sociální skupiny mají odlišné schopnosti reagovat na změny, které trh práce přináší. Nezaměstnaní jsou lidé s nižším vzděláním a sníženou pracovní

kvalifikací, dále je rizikovým faktorem věk, pohlaví, zdravotní stav a příslušnost k určité etnické skupině.

7.1.1 Vzdělání

Jak uvádí Vágnerová, ztrátou zaměstnání jsou více ohroženi lidé s nedostatečnou kvalifikací a nízkou úrovní vzdělání. Lidé s nižší úrovní vzdělání, ve srovnání s kvalifikovanými pracovníky, rovněž hůře zvládají zátěž dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tento postoj je nepochybně ovlivněn kumulací negativních zkušeností nekvalifikovaných dělníků a vědomím omezených šancí sehnat práci, někdy i zafixovaným pocitem bezmocnosti, spojených s převážně pasivní strategií spoléhání na někoho jiného, eventuelně i obecně omezenějších kompetencí. V současné době však už ani vyšší vzdělání není zárukou jistoty pracovního uplatnění (Vágnerová, 2004, str. 733).

7.1.2 Věk

Podle Vágnerové jsou rizikovou skupinou lidé mladší 25 let, jimž chybí praxe a lidé starší 50 let, kteří jsou považováni za méně perspektivní pracovníky. Mladí lidé, kteří by měli nastoupit do svého prvního zaměstnání, mnohdy nemohou najít žádnou práci, protože jsou všechna místa obsazena. Nezaměstnanost může mít pro tuto skupinu víc negativních důsledků než pro jiné věkové kategorie.

Starší lidé nad 50 let - 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. Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání jako závažnou stresovou situaci, obtížnější pro ně může být i zvládnání této zátěže, což je dáno různými negativními faktory souvisejícími se stárnutím (horší zdravotní stav, méně sil, kumulace negativních zkušeností, celkový sklon k pesimismu a rezignaci apod.) (Vágnerová, 2004, str. 733).

7.1.3 Pohlaví

Podle Vágnerové je u žen riziko ztráty zaměstnání vyšší než u mužů. Ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou profesní kvalifikaci a je pro ně obtížnější najít nové místo. Mladé ženy jsou sociálně handicapovány perspektivou těhotenství a péče o malé děti. Profesní role má pro muže a ženy jiný význam, a proto je i její ztráta posuzována rozdílným způsobem (Vágnerová, 2004, str. 733).

Ženy obvykle vykonávají jiné profese než muži. Zpravidla dominují v profesích jako zdravotní sestry a lékařky, v profesích učitelek a vychovatelek, bankovních úřednic, kuchařek i uklízeček. Jejich práce je spojena zejména s péčí o druhé a je skutečností, že jejich práce je honorována méně než práce mužů. Ženy méně podnikají než muži. Naproti tomu muži podnikají zejména ve stavebnictví, obchodě, opravách motorových vozidel. Dalším problémem mnoha žen je přijímání do zaměstnání. Při přijímání do zaměstnání jsou dotazovány na okolnosti týkající se jejich rodinného stavu, počtu dětí apod. Nikoli proto, aby jim zaměstnavatel vytvořil vhodné podmínky pro skloubení práce a rodiny, ale proto, aby si ověřil míru rizika spojeného s častou péčí o nemocné děti apod. Stále se žena jeví jako nejistá pracovní síla a dopředu jsou předjíhány skutečnosti jako častá absence žen z důvodu péče o nemocné děti. Pokud se jedná o svobodné ženy, ty se jeví jako neperspektivní, neboť se předpokládá, že rodinu teprve založí. Diskriminace žen se odráží i v nižších příjmech, které ženy dostávají za práci stejné nebo podobné náročnosti. Proč ženy vydělávají méně? Z historického hlediska ženy vždy dosahovaly nižšího vzdělání, a stávaly se tak levnou pracovní silou, což se vrylo do podvědomí obecně. K dalším rizikovým faktorům patří tedy mateřství a k největšímu propadu v pracovním a profesním životě ženy dochází s příchodem mateřství.

7.1.4 Zdravotní stav

Ze zkušenosti vím, neboť jsem pracovala v chráněné dílně, že lidé se zdravotním postižením mají výrazné problémy uplatnit se na trhu práce. I když je stále trendem integrace zdravotně postižených do společnosti a využití tak jejich pracovního a sociálního potenciálu, je skutečností, že v dnešní době se možnosti jejich zapojení do pracovního procesu zhoršují. Dotace na zřízení pracovních míst se jak v chráněných dílnách, tak ve firmách snižují. Své poznatky zde opírám

o dlouholetou zkušenost se spoluprací s chráněnou dílnou „TULIPAN“, kde jsou zaměstnávání zdravotně postižení.

7.1.5 Etnická skupina

Jednou z etnických skupin jsou Romové. Jejich pozice v české společnosti byla a je stále velice specifická. Hlavním problémem Romů je nižší adaptabilita na sociální prostředí majoritní populace způsobená odlišným kulturním a sociálním vývojem. Romové mají jiný postoj ke vzdělání. V jejich hodnotovém systému nepatří vzdělání k prioritám. Většina romských dětí vychází ze základních speciálních škol, základní vzdělání má jen malé procento romských dětí.

Další překážkou je jazyková bariéra, neboť Romové neovládají dobře český jazyk, jak z hlediska gramatického, tak z hlediska slovní zásoby. Z těchto důvodů se Romové těžko uplatňují na trhu práce a další skutečností je jejich nízká pracovní morálka. To vše v konečném důsledku způsobí, že zůstávají v sociální síti, kde pobírají dávky - jak státní sociální podpory – rodičovský příspěvek, přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, tak na dávkách hmotné nouze – příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení. Stále v nich přežívá povědomí, že se o ně musí starat stát, což má za následek jejich nezájem svou situaci aktivně řešit. Další skutečností je, že romská pracovní síla je postupně vytlačována ze svých tradičních pracovních míst levnější zahraniční pracovní silou.

7.1.6 Osobnostní nebo sociální patologie

Jak uvádí Vágnerová, osobnostní nebo sociální patologie zvyšuje riziko ztráty zaměstnání. V těchto případech se často kumuluje větší počet zátěžových faktorů, které zvyšují nejen riziko vzniku této situace, ale jsou rovněž příčinou neadekvátního reagování na tuto zátěž, tito lidé ji nedokážou zvládnout. Jde o jedince neschopné přijatelné sociální adaptace, se sklonem k abúzu alkoholu a drog, k asociálnímu chování a k identifikaci s kriminální subkulturou. Neochota akceptovat zaměstnání jako zdroj finančních prostředků je pouze jedním z projevů sociální patologie (Vágnerová, 2004, str. 734).

8 PSYCHICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI

Ztráta zaměstnání zpravidla působí na psychiku jedince. Jedná se o stresový faktor, jehož důsledky se pak projevují individuálně podle toho, jak je který jedinec ustrojený a vybavený i případnou předchozí zkušeností.

Obecně však lze mít za to, že působení nezaměstnanosti v oblasti psychiky je vnímáno jako negativní na prožívání člověka a může mít při dlouhodobém působení vliv i na změnu kvality zdraví jedince a zpětně tak může snížit kompetence člověka pro úspěšné zapojení do pracovního procesu.

Jak uvádí Matoušek, stav nezaměstnanosti přináší frustraci mnoha psychických potřeb. Jednou z nich je potřeba stimulace. Nezaměstnaný člověk ve srovnání s minulostí může strádat nedostatkem podnětů. V jeho dosavadním životním programu dochází k zásadním změnám. Ztráta navyklého stereotypu a narušení zafixovaného denního režimu vede k odlišnému vnímání času. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, zdá se mu že čas téměř nemá žádnou strukturu, rozlišit všední dny od víkendů je stále těžší. Nuda je jeden z nejhůře prožívaných stavů provázející nezaměstnanost. Ubrání se mu lidé reagující na stav nezaměstnanosti rigidním dodržováním stejného denního režimu, jaký měli, když chodili do práce. V tomto případě jde o obranný mechanismus. Nezaměstnaní tráví stále více volného času pasivnějším způsobem. Jakoby s množstvím volného času mizela i chuť a vůle ho efektivně využívat. Mezi nezaměstnanými jsou v menšině lidé, kteří mají stále co dělat, rozvíjejí své koníčky apod. a jediným omezením je nedostatek finančních prostředků. U většiny lidí nezaměstnanost frustruje potřebu aktivity, stejně jako potřebu seberealizace. S tím jde ruku v ruce snížení pozitivního sebehodnocení a sebeúcty. Nezaměstnaný může mít pocit ztráty kontroly nad svým životem (Matoušek, 2005, str. 304).

Nezaměstnaný člověk ztrácí po určité době mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti tím, že je nevyužívá. Nejde jen o úbytek profesních dovedností či odborné kvalifikace, ale i o celkové odvykání si od aktivit, které jsou se zařazením do pracovního poměru spojeny.

9 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Zaměstnání a vykonávání určité profese je vždy spojeno s konkrétní sociální rolí, kterou dotyčný přebírá. V sociálním aspektu na rodinu je to převážně role živitele, garanta životní úrovně a jistot. Z širšího pohledu společnosti je zároveň nositelem příslušného sociálního statusu. Se ztrátou zaměstnání tak dochází i ke změnám a sociálním důsledkům jak pro nezaměstnaného, tak i pro jeho rodinu, ale dále dochází i ke změnám ve vazbách na širší sociální okolí, které pak v krajním případě mohou vést až k sociální izolaci.

Ztráta zaměstnání tedy ve svém důsledku vede nejen ke ztrátě finančního příjmu, potažmo životní úrovně, ale představuje rovněž změnu, či v některých případech ztrátu, sociální role a statusu (Matoušek, 2005, str. 304).

9.1 Ztráta sociálního statusu

Sociální status můžeme vnímat jako postavení či prestiže, které zaujímá jedinec či určitá skupina ve společnosti. Každý druh zaměstnání či profese zároveň připisuje nositeli či vykonavateli tohoto zaměstnání příslušný status. Ztráta zaměstnání tak přináší i ztrátu tohoto statusu a tedy i prestiže a sociálního postavení jedince ve společnosti.

Sociální status, je tedy „sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního“.

Hovoří se také o syntetickém statusu, jenž se konstruuje pomocí šesti základních ukazatelů. Jsou to objektivní charakteristika profese, prestiž dané profese, podíl na moci, dosažené vzdělání, velikost příjmu a životní způsob. Dojde-li k dysfunkci v kterémkoli z těchto parametrů syntetického statusu, může být nesoulad nositelem statusu pocíťován jako narušení integrity osobnosti (Matoušek, 2005, str. 305).

9.2 Snížení životní úrovně

Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost logicky přináší i omezení příjmů a s tím související snížení životní úrovně. Vlastní míra snížení této životní úrovně však nemusí být nutně přímo úměrná s mírou snížení vlastních příjmů způsobenou nezaměstnaností. Důvodů může být několik. Na prvním místě je tu vliv rodiny, která může rozprostřít vliv ztráty příjmů jednoho z jejích členů a eliminovat tak důsledky ztráty zaměstnání. Dalším výrazným činitelem ovlivňujícím dopad nezaměstnanosti na životní úroveň je případná existence portfolia majetku nezaměstnaného či rodiny, jehož část může sloužit jako zdroj ekonomického důchodu, který však nemusí nutně pokrýt celou ztrátu příjmů ze zaměstnání, ale může zmírnit dopady na jeho životní úroveň.

Dalším výrazným činitelem na dopad ztráty zaměstnání je forma a způsob nakládání a využívání příjmů související se zažitým vlastním hodnotovým žebříčkem a prioritami. Pokud se nezaměstnaný či jeho rodina orientovala v době před ztrátou zaměstnání na zajištění konzumního standardu, tak jak například uvádí současné německé studie, že nezaměstnaní vnímají jako největší stres právě to, že jim jejich finanční situace komplikuje účast na rituálech masového konsumu - celodenní návštěvy rodiny v hypermarketech a v zábavních centrech, snaží se mnozí nezaměstnaní i po ztrátě zaměstnání co nejdéle udržet alespoň některé viditelné znaky dosavadního způsobu života, které považují za nutné atributy jejich dosavadního statusu - např. konzumní standard. Toto ve svém důsledku vede při ztrátě zaměstnání k výraznému snížení životní úrovně. Zřejmě to souvisí s tím, že status nezaměstnaného je veřejností vnímán jako podřadný, protože není schopen nadále udržovat svou dosavadní společenskou pozici a ani ji svému okolí nepotvrzuje očekávaným životním standardem (Matoušek, 2005, s. 305),

Matoušek v této souvislosti upozorňuje na koncept tzv. relativní chudoby. Pocit chudoby lze nalézt v každé sociální vrstvě i v každé společnosti, protože vzniká srovnáváním. Za chudého se může považovat každý, kdo ví o někom bohatším, než je sám (Matoušek, 2005, str. 305).

9.3 Sociální role

Se ztrátou zaměstnání ztrácí jedinec i příslušné role. Zpravidla to jsou atribuované role jako například role živitele atd. Jedinec přebírá, resp. je mu připisována nová role, a to role nezaměstnaného. Ta je spojena s požadavky okolí ať už institucionálního, či osobního charakteru. Institucionální požadavky spočívají ve spolupráci s institucemi zajišťujícími zaevidování nezaměstnaného a spolupráci při zprostředkování zaměstnání zpravidla úřadem práce apod. Požadavky osobního charakteru na roli nezaměstnaného jsou vyvíjeny ať už rodinou, ale i širším okolím. Okolí předpokládá aktivní přístup při hledání zaměstnání, popřípadě snahu o rekvalifikaci apod. Za neplnění této role bývá nezaměstnaný sankcionován v podobě obviňování z pasivity, rezignace a lenosti.

Takto vyvinutý sociální tlak může být tak veliký, že se někteří nezaměstnaní začnou chovat konformně a předstírají, že si své povinnosti vyplývající ze své role plní. A to jen proto, aby tak unikli dalším sankcím a sociálnímu tlaku (Matoušek, 2005, str. 306).

9.4 Rodina

Podle Matouška se nezaměstnanost nedotýká pouze toho, kdo ztratil zaměstnání, ale i jeho nejbližšího sociálního okolí, zejména rodiny. Pro rodinu nezaměstnaného znamená nová situace stres a zátěž, s nimiž se musí potýkat. To může vést k vážné rodinné krizi, případně k rozpadu rodiny. Nemluvíme zde pouze o finančních potížích a nutnosti, aby všichni členové rodiny redukovali své materiální potřeby, ale i o změnách v osobních vztazích mezi členy rodiny, které souvisejí s novými rolami.

V tradičně orientovaných rodinách, pro něž je významná představa, že muž je živitelem rodiny, může např. otec se ztrátou zaměstnání přijít o svou dominantní úlohu v rodině, kterou přebere jiný člen. K tomu dochází v současnosti v ČR také u mnoha romských skupin. Tato etnická skupina má silnou tradici patriarchální organizace rodiny, přesto v ní ženy získávají ve větší míře než dříve oprávnění rozhodovat, a to

proto, že v situaci, kdy muži jsou bez příjmu, ony nějaký příjem mají, ať už z práce nebo ze sociálních dávek (Matoušek, 2005. str. 307).

Nezaměstnanost narušuje zaběhnuté stereotypy rodinného života. Rušivý vliv na rodinu může mít např. stálá přítomnost nezaměstnaného člena rodiny doma. Nezaměstnanost mužů vyvolává v rodinách tlak na to, aby se muži podíleli na domácích pracích, k čemuž nejsou všichni nezaměstnaní muži ochotní. Přes veškeré tyto problémy však může být rodina pro svého nezaměstnaného člena velkou oporou, zdrojem jistoty a zázemím (Matoušek, 2005, str. 307).

Nezaměstnanost se často soustřeďuje do sociálních skupin, které jsou společensky handicapovány ještě jinak. V takových skupinách s délkou nezaměstnanosti klesá i možnost nezaměstnaných spoléhat se na rodinné zdroje, protože podpůrná sociální síť členů rodiny bývá rozprostřena v prostředí, kde je nedostatek příležitostí k práci a kde se život bez práce stává čímsi normálním.

Tato skutečnost lidem na jedné straně pomáhá nezaměstnanosti snášet, na druhé straně dochází ke společným deprivacím, které se stále stupňují. V popsaném prostředí se vyskytuje vícegenerační nezaměstnanost. Jako se v rodinách dědí řemeslo, tak se v některých rodinách dědí nezaměstnanost. U vícegenerační nezaměstnanosti jsou „živitelé“ rodin nezaměstnaní a žijí ze sociálních dávek a podpor. Vedou lhostejný život bez ambicí, své problémy často řeší alkoholem (Matoušek, 2005. str. 307).

10 NEZAMĚŠTNANOST A SOCIÁLNÍ SELHÁNÍ

Mezi druhy sociálního selhání spojené s nezaměstnaností počítáme suicidu, alkoholismus, závislost na drogách, patologické hráčství, které mohou být projevem snahy uniknout realitě nebo řešením nudy.

10.1 Nezaměstnanost a veřejnost

Veřejnost očekává od nezaměstnaného aktivní hledání nového zaměstnání, a to buď formou institucionální, tedy docházením na pracovní úřady, nebo formou

individuální, kdy nezaměstnaní se snaží najít zaměstnání prostřednictvím známých, inzerátů, pomocí internetu. Veřejnost se domnívá, že by nezaměstnaní měli přijmout jakékoliv zaměstnání i za horších platových podmínek a dát tak přednost před sociálními dávkami. Od nezaměstnaného se očekává, že si práci najde a pokud ne, je považován za líného a neschopného.

10.2 Nezaměstnanost a fyzické zdraví

Ve vztahu prožívání situace nezaměstnaného se projevuje nejvíce stres, atakující imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka. K tomuto stresu se přidávají další faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a drog.

10.3 Nezaměstnanost a psychické zdraví

Jak uvádí Buchtová, finanční obavy ovšem nejsou jediným impulsem narušujícím psychickou rovnováhu nezaměstnaných. Odříznutí od dřívější organizace života a jejich pravidel, restrukturalizace času, ztráta časového a sociálního horizontu, to vše působí na psychiku nezaměstnaného.

Způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví:

- finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy,
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti),
- malý prostor pro rozhodování (i když mají k dispozici spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů často mnoho změnit),
- nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých,
- nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty),

- pocit úzkosti z budoucnosti,
- redukce kvality interpersonálních kontaktů (Buchtová, 2002, str. 85).

Nezaměstnaní zažívají větší deprese, mají snížené sebevědomí a sebeúctu, trpí poruchami spánku. Jsou ohroženy hodnoty jedince a jedinec tak ztrácí svou cenu ve vlastních očích, ale i v očích ostatních je ohrožena jeho morálka.

11 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.).

Prostřednictvím APZ stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy, nebo vytvářejí nová pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností. Smyslem této politiky je přesun od hmotného zabezpečení nezaměstnaných osob k aktivnímu přístupu řešení vzniklé situace ztrátou zaměstnání. Cílem je návrat do zaměstnání, či předcházení nezaměstnanosti (MVČR, 2003-2011).

11.1 Základní formy aktivní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti Evropské unie je od doby lucemburského summitu založena na čtyřech hlavních pilířích propojených do komplexní Evropské strategie zaměstnanosti:

- zvyšování zaměstnanosti,
- rozvoj podnikání,
- podporování adaptability podniků a pracovníků,
- posilování stejných příležitostí pro ženy a muže.

Základním nástrojem při uplatňování evropské strategie zaměstnanosti je Evropský sociální fond, který sehrává důležitou roli nejen pro rozvoj lidských zdrojů, ale i pro realizaci dalších dvou cílů strukturální politiky Evropské unie – podpoře zaostávajících regionů, ekonomické a sociální přeměně oblastí, které podléhají strukturálním změnám. V roce 2000 na svém zasedání v Lisabonu Evropská rada definovala komplexní strategii zaměřenou na hospodářský růst, plnou zaměstnanost, sociální soudržnost a udržitelný rozvoj ve společnosti založené na znalostech.

Podle závěrů Lisabonského summitu by měli být ve středu politik EU pozornosti lidé, jejich kvalifikace, mobilita a celoživotní vzdělávání. Investice do lidí a rozvoj dobrých životních podmínek by měla být klíčová pro evropskou ekonomiku založenou na znalostech a informacích, tak pro zajištění, že nová ekonomika nebude přispívat k dalšímu prohlubování stávajících sociálních problémů – nezaměstnanosti, sociální exkluze a chudoby (Danica, 2004. str. 4-5).

S ohledem na strategii vytyčenou v Lisabonu je politika zaměstnanosti členských států Evropské unie v roce 2003 zaměřena na tyto komplexní průřezové a vzájemně propojené cíle – plnou zaměstnanost, kvalitu a produktivitu práce a na dohled nad soudržností a inkluzivním trhem práce, pomoc nezaměstnaným a neaktivním na trhu práce, podpora podnikání a tvorby pracovních míst, podpora adaptability na trhu práce, investice do lidského kapitálu a strategie pro celoživotní vzdělávání, podpora aktivního stárnutí a zvýšení nabídky práce, podpora rovnosti mezi muži a ženami, podpora integrace a boj proti diskriminaci znevýhodněných osob na trhu práce, zlepšení finančních podmínek zaměstnávání, transformace nelegálního zaměstnávání v legalizovaný pracovní vztah, podpora pracovní a územní mobility (Danica, 2004. str. 6-7).

V rámci snižování nezaměstnanosti byl vytvořen Evropský fond z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který je zaměřen na zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniku. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce lidských zdrojů. Cílem Evropského sociálního fondu je pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní

vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnosti související s trhem práce (Vláda ČR, 2010).

12 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pro řešení nezaměstnanosti se počátkem devadesátých let převážně využívalo pasivní politiky zaměstnanosti, tedy podpora nezaměstnaných formou dávek podpory v nezaměstnanosti. Pokud sociální příjmy v době nezaměstnanosti převyšují příjmy ze zaměstnání předchozího či nabízeného, dochází ke ztrátě jakékoliv motivace pro hledání zaměstnání.

13 PROGRAMY A NÁSTROJE BOJE PROTI NEZAMĚSTNANOSTI

Vytváření pracovních příležitostí má silný regionální aspekt a při boji proti nezaměstnanosti se klade velký důraz na řešení regionální nerovnováhy na trhu práce. K prioritám většiny zemí je podpora regionů a je to podpora růstu příjmu a poptávky v chudších regionech pomocí přesunů z národní na regionální úroveň, přesun významných veřejných úřadů a institucí z bohatších do chudších regionů, aby se podpořila zaměstnanost. Dále je to vytváření nových pracovních příležitostí usnadněním přístupu kapitálu do regionu, včetně daňových úlev, regionálně vázaných půjček a výhodných úvěrů, dotací, specificky na podporu samotného podnikání a malých středních podniků. Stimulace investic a rozvojových projektů, zvyšování ekonomické síly chudých regionů investicemi do jejich infrastruktury a rozvoje podnikatelských služeb, přizpůsobování struktury pracovní síly struktuře poptávky po ní prostřednictvím kvalifikace, podpora šíření know-how, informací a poradenské činnosti, včetně jejich poskytovaných novým zájemcům o samostatné drobné podnikání, zvýšení kvantity a kvality informací o požadavcích trhu práce uvnitř regionu pomáhá eliminovat vlastní nezaměstnanost a její dopady.

Za nástroje boje proti nezaměstnanosti se považuje zejména zvyšování kvalifikace, výcvik k doplnění kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných, úsilí sladit kvalifikaci s požadavky trhu práce, preventivní zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace, poskytování informací nezaměstnaným o situaci na trhu pracovních sil, vedení nezaměstnaných při volbě práce a pracovní kariéry a distribuce pracovních příležitostí, tvorba míst s nižším počtem pracovních hodin, podpora firmám vytvářejícím pracovní místa pro nezaměstnané, vytváření speciálních programů tvorby pracovních míst, utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, utváření pracovních míst pro uchazeče se změněnou pracovní schopností, podpora malého podnikání a sebezaměstnávání (systémem půjček, poradenství), finanční příspěvky a rady pro ty, kteří se rozhodnou sami podnikat, různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob co se týče jejich potíží na trhu práce (mladiství, nekvalifikované osoby, ženy, tělesně handicapované osoby), zlepšování schopnosti dlouhodobě nezaměstnaných najít si práci (job clubs), možnost předčasných důchodů, utváření pracovních míst pro odbornou praxi absolventů a pro mladistvé, podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám, podpora rovných příležitostí všech osob (posilovat nástroje a mechanismy k odstraňování všech forem diskriminace na trhu práce, přijímat mimořádná opatření ve prospěch těch skupin osob, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen z důvodu rasové příslušnosti, etnického původu, pohlaví, působit v zájmu vyrovnávání rozdílů v míře zastoupení mužů a žen v jednotlivých oborech a profesích, působit ve směru odstraňování rozdílů ve mzdách mužů a žen, které jsou důsledkem diskriminace, usnadňovat přístup na trh práce ženám pečujícím o děti, zlepšit ochranu trhu práce před nelegálními formami zaměstnávání a podnikání cizinců, zvýšit motivaci lidí ke vstupu nebo návratu na trh práce zřetelným zvýhodněním pracovních příjmů před sociálními dávkami.

Dále to jsou různé poradenské instituce, patří sem i dotování lékařské péče, programy snažící se překonat jejich sociální izolaci, nabídka práce v dobrovolných asociacích, různé formy vzdělávání a výchovy, podpora jejich kulturního života. Rozvíjející se systémy zprostředkování práce a různé systémy rekvalifikace umožňují reagovat na změny odvětvové struktury ekonomiky (Mareš, 2002, str. 123-125).

Další možností jedince, jak se vyhnout nezaměstnanosti je např. změna bydliště, kde v rámci své profese získá nové zaměstnání. Dále je to sledování nových trendů v poptávce a v nabídce, změna odbornosti a změna profese v praxi, např. když dámská krejčová změní svoji odbornost na pánskou krejčovou. Další možností, jak čelit nezaměstnanosti je rozšiřování a zdokonalování schopností, znalostí nových technologií a odborný růst.

14 JAK ČELIT NEZAMĚSTNANOSTI?

K řešení situace by měla pomoci úprava koncepce a fungování systému služeb zaměstnanosti, která by vycházela z vyhodnocení vlivu opatření zaměstnanosti na situaci jednotlivých specifických skupin. Cestou je využívání společensky účelných míst, která podporují začleňování do pracovního prostředí, podpora sezónních a příležitostných prací, alternativních forem studia a rekvalifikací tak, aby mohly probíhat při výkonu zaměstnání. Důležité je vytvořit vhodné prostředí pro podnikání, snížit finanční a administrativní zátěž zaměstnavatelů a zároveň je stimulovat k vytváření míst s kratšími pracovními úvazky, což by usnadnilo návrat na trh práce např. ženám pečujícím o děti, či osobám se zdravotním postižením.

Nejlepším způsobem snižování nezaměstnanosti je podpora individuálních schopností, znalostí motivace k práci nebo ke vzdělávání. Situace na trhu práce vyžaduje zvyšování výdajů na odborné vzdělávání a na přípravu na povolání. Dále je nezbytné pracovat na zvyšování motivace lidí a udržení zaměstnání, aby na tom byli lépe, když pracují, než když pobírají sociální dávky. Vláda se zaměřuje na vytvoření podmínek, které umožní zakládání nových podniků. Růst malých a středních podniků je nezbytný proces pro vytváření pracovních míst. Vláda má odpovědnost za účinné prosazování politiky rovnosti obou pohlaví a za podporu rovných příležitostí pro ženy a muže, v oblastech týkajících se jejich ekonomické nezávislosti. Proto vláda přijala právní a institucionální systém na ochranu osob proti diskriminaci na základě jejich pohlaví. Důležitým aspektem politiky rovných příležitostí je zvyšování pružnosti trhu práce, dostupnost a rozmanitost různých druhů zaměstnání.

Domnívám se, že je zapotřebí strukturálních reforem, a to je reforma daňového systému, reforma sociálních dávek, restrukturalizace rozpočtových výdajů na

systemy zaměstnanosti, posun od pasivních opatření spočívajících v pobírání dávek v nezaměstnanosti k aktivním strategiím s cílem maximalizovat návratnost rozpočtových výdajů, vypracování strategií zaměřených na schopnost a ochotu firem investovat a dát pracovníkům příležitost přizpůsobit se rostoucí poptávce po nových kvalifikacích vyvolané rozvojem moderních technologií. Rozvíjení politiky zaměstnanosti, prosazování jejich priorit a její uplatňování představuje složitý, provázaný a trvalý proces komunikace se všemi partnery ovlivňujícími trh práce.

Jak jsem se zmínila, nezaměstnanost je závažným problémem sociálním, psychologickým a ekonomickým. Ztráta práce je velkým zásahem do života jedince, což má dle našich i zahraničních poznatků sociální, psychologické a sociální důsledky. Každý člověk vnímá svou nezaměstnanost jinak, záleží na věku, pohlaví, rodinném zázemí, dosaženém vzdělání a kvalifikaci. Někteří jedinci považují ztrátu zaměstnání za ponižující a s touto skutečností se těžko vyrovnávají. Po počátečním šoku způsobeném násilnou změnou života, nezaměstnaní často mobilizují své síly a snaží se svou situaci změnit. Pokud nenajdou řešení, postupně rezignují. Postupně upadají do stresu, ztrácejí sebedůvěru, mají konflikty v běžném sociálním životě, neshody v rodinném životě, v manželství, které často končí rozvodem. Nezaměstnaní mají narušenou strukturu dne a týdne, rozbitím časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýznamnějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nezaměstnaní v důsledku ztráty příjmů nemohou vykonávat své koníčky, jejich volný čas je spojen s nudou. Ženy se s nezaměstnaností vyrovnávají lépe, neboť si vlastní nezaměstnanost kompenzují větší starostí a péčí o rodinu. Je prokázanou skutečností, že čím déle trvá nezaměstnanost, tím více se ztrácí důvěra v nalezení zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní mají problém s komunikací, což vede k pocitu bezmocnosti a silným zábránám, mají nižší sebevědomí, postrádají jistotu, což negativně ovlivňuje jejich ucházení se o místo, zejména při výběrovém řízení. Většina dlouhodobě nezaměstnaných se stydí za to, že se jim nepodařilo najít práci, s ostatními nezaměstnanými se nestýkají, protože tyto kontakty na ně působí depresivně. Objevuje se u některých také sklon k nežádoucím aktivitám (kriminalita, alkoholismus, atd.).

Dalším faktem je, že nezaměstnaný je „vyloučen ze společnosti“ a s postupem času si na nový stav zvyká a přechází do pasivity, apatie a odmítá cokoliiv změnit. Nikam nepatří, jeho život ztratil význam a účel. Tito lidé se nemohou ztotožnit s tímto pohledem na sebe samé a objevují se negativistické tendence vůči společnosti, sami nemají žádné vlastní cíle a nevidí je ani ve společnosti. Ztráta statusu představuje statusový pád, který je spojen s nepříjemnými povinnostmi, ale i se společenskými předsudky.

Z hlediska zaměstnance na odboru sociální péče, dávek hmotné nouze situace není jednoduchá, ale sama vidím, že je plno lidí, kteří stále aktivně práci hledají, ale také tu jsou lidé, kteří na vlastní uplatnění v zaměstnání rezignovali a své sociální potřeby uspokojují pravidelnými žádostmi o jednotlivé dávky na příslušných sociálních odborech.

PRAKTICKÁ ČÁST

15 SOCIOLOGICKÝ PRŮZKUM

Sociologie je teoreticko-empirická věda o společnosti, společenských vztazích a procesech, která chce tyto jevy pomoci vlastních nástrojů popsat a zároveň také vysvětlit. Cílem sociologického průzkumu je zjišťování názorů, mínění a postojů skupin lidí, vrstev populace v různých oblastech společnosti. Sociologické průzkumy se liší prezentací poznání a způsobem analýzy. Objektem sociologického průzkumu je společnost, jednotlivé společenské vrstvy a skupiny lidí.

Tato práce představuje individuální experimentální průzkum, z hlediska pohledu, kdy cílem průzkumu není zkoumat daný jev komplexně, ale zaměřuje se jen na předmět zkoumání.

16 VOLBA PRŮZKUMNÉ METODY

Průzkumník vybírá průzkumnou metodu (anebo více metod) podle cíle průzkumu. Nemůže zvolit libovolnou průzkumnou metodu, ale metodu přesně „šitou na míru“ konkrétnímu cíli průzkumu. Průzkumník tedy zvolí cíl průzkumu a potom průzkumnou metodu. Druhým kritériem, podle kterého průzkumník vybírá své metody, jsou podmínky průzkumu. Tyto podmínky jsou psychologické, technické a organizační (Gavora, 1996, str. 9).

17 PRŮZKUMNÁ METODA A PRŮZKUMNÝ NÁSTROJ

Průzkumná metoda je všeobecný nástroj pro proceduru, která se sleduje při průzkumu. Tato metoda má jisté vlastnosti, které jsou potřebné při jejím používání (Gavora, 1996, str. 11).

18 PŘÍPRAVNÁ FÁZE SOCIOLOGICKÉHO PRŮZKUMU

V této části kapitoly jsou stanoveny cíle sociologického průzkumného problému, dále je popsáno určení místa a čas, na konci kapitoly je popsána zvolená metoda, průzkumný soubor, charakteristika problematiky nezaměstnanosti, zjištění vlivu nezaměstnanosti a její dopady na společenské vztahy a postavení jedince ve společnosti a zjištění přístupu k hledání nového zaměstnání.

19 CÍL SOCIOLOGICKÉHO PRŮZKUMU

Cílem sociologického průzkumu je potvrdit, či vyvrátit předpoklady, že více než 40 % respondentů má nejvyšší dosažené vzdělání základní, že méně než 40 % respondentů projevuje zájem o nové zaměstnání. Dále chceme zjistit vliv nezaměstnanosti na společenské vztahy a postavení jedince ve společnosti.

20 URČENÍ MÍSTA A ČASU PRŮZKUMU

Průzkum byl prováděn na Odboru sociální péče Magistrátu města Liberec na oddělení dávek hmotné nouze a ve spolupráci s Úřadem práce v Liberci v období od ledna 2010 do února 2011, a to pomocí dotazníkové metody.

21 VLASTNÍ PRŮBĚH SOCIOLOGICKÉHO PRŮZKUMU

Vlastní průběh sociologického průzkumu byl prováděn formou dotazníkové metody s konkrétním vzorkem vytypovaným na pracovišti Magistrátu města Liberec a na Úřadu práce v Liberci v období od ledna 2010 do února 2011.

22 STANOVENÍ SOCIOLOGICKÉHO PRŮZKUMNÉHO PROBLÉMU

Předmětem průzkumu bylo zjistit, jaký společenský dopad má nezaměstnanost na jedince, zda-li se mění pohled společnosti k jeho osobě, popřípadě vysledovat

potencionální změny v jeho osobním životě, soužití s partnerem, rodinou a také známými a kamarády. Zároveň byl zjišťován přístup a aktivita k hledání nového zaměstnání. Dále byl zjišťován vliv a výše kvalifikace na nezaměstnanost. Tímto průzkumem vzorku respondentů byly zjištěny další údaje o určitém segmentu společnosti, který tvoří část nezaměstnaných na dávkách hmotné nouze. Domněnky jsou formulovány do předpokladů a pomocí analýzy a dotazníkového šetření potvrzeny či vyvráceny.

23 PŘEDPOKLADY

Pro dotazník byly stanoveny následující předpoklady:

1. předpokládáme, že více než 40 % respondentů má nejvyšší dosažené vzdělání základní,
2. předpokládáme, že méně než 40 % respondentů projevuje zájem o nové zaměstnání,
3. předpokládáme, že méně než 20 % respondentů se domnívá, že jsou v důsledku nezaměstnanosti v sociální a společenské izolaci.

24 TECHNIKA SBĚRU DAT

Jako technika sběru byl použit dotazník.

Dotazník je metoda, která se používá pro hromadné získávání údajů, myšleno získávání údajů o velkém počtu respondentů. Dotazník je proto považován za velmi ekonomický průzkum jak z hlediska množství informací, tak z hlediska malé časové náročnosti (Gavora, 1996, str. 53). Dotazníková metoda byla zvolena proto, aby bylo možné oslovit co nejvíce respondentů, a to v místě mého pracoviště, kde s nezaměstnanými pracuji. Dotazníkové formuláře jsem pro širší spektrum dotázaných rozdala i na Úřadu práce v Liberci, kam dochází lidé, kteří jsou nezaměstnaní, nebo o práci přišli.

Formuláře dotazníků byly zcela anonymní, na začátku obsahují úvodní slovo a instrukce k vyplnění. Dotazníky obsahovaly celkem 14 otázek, rozlišují se na okruh

uzavřených a otevřených. Výhodou uzavřených otázek je jejich lehké zpracování a poskytují jemnější obraz o názorech respondentů. Dále jsem chtěla nechat prostor pro svobodné vyjádření pocitů respondentů při samotném vyplňování.

Aby byla sebraná data vyhodnotitelná, byl vybrán náhodný vzorek a distribuováno 100 dotazníků, ze kterých se vrátilo 80. S vyplňováním vlastních dotazníků nebyl nijak velký problém, pouze v některých případech bylo nutné respondentovi dotazník vysvětlit a vyplnit.

Dotazník je uveden v příloze bakalářské práce.

25 ZPRACOVÁNÍ VÝSLEDKŮ A JEJICH INTERPRETACE

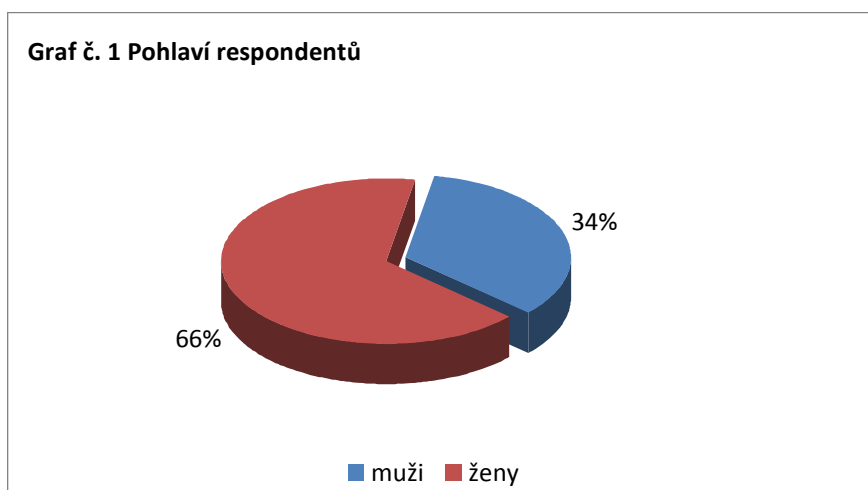
Průzkumem provedeným dotazníkovou metodou jsem zjistila výsledky, které jsou shrnuty a vyhodnoceny v této části práce.

Otázka č. 1.

Jaké je Vaše pohlaví?

Zjištění:

Ze zpracovaného vzorku 80 respondentů bylo 66 % (53) žen a 34 % (27) respondentů byli muži. Ztratí-li práci muž, většinou to má negativní dopad na rodinu, neboť ještě stále ve většině případů je živitelem rodiny. Ztratí-li práci žena, má možnost v době, kdy je nezaměstnaná, přijmout roli matky a péči o rodinu se může realizovat.

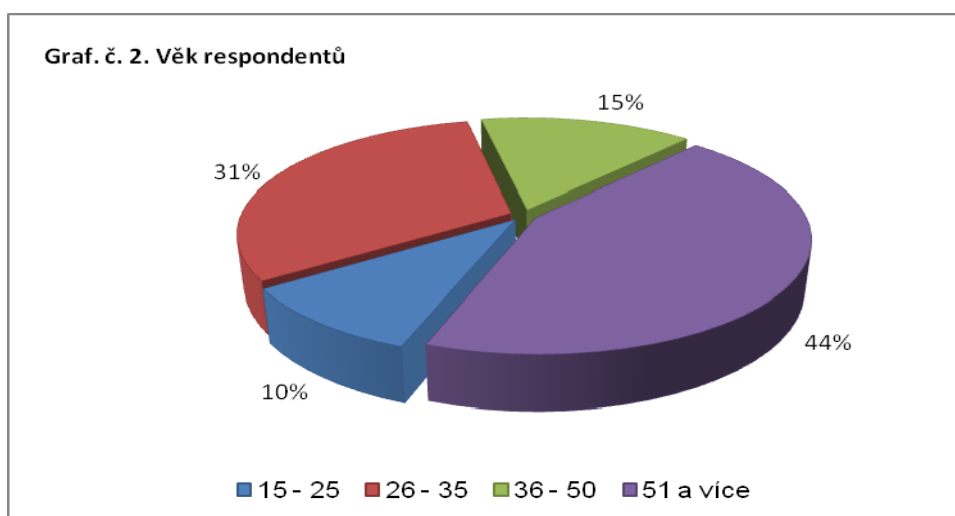


Otázka č. 2.

Kolik je Vám let?

Zjištění:

Nejvíce respondentů, tj. 44 % (35) patřilo do věkové kategorie 51 a více. Následovala kategorie 26–35 let – tu uvedlo 31 % (25) osob. Ve věkovém rozmezí 36–50 bylo 15 % (12) respondentů. 10 % (8) dotázaných patřilo do věkové kategorie 15–25 let. Věk rozhoduje o nalezení nového zaměstnání. Obtížněji hledají nové zaměstnání právě osoby ve věku 51 let a více, 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 přizpůsobivost novým požadavkům, či předpoklad zvýšené nemocnosti těchto pracovníků. Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání jako závažnou stresovou situaci, obtížnější však pro ně může být u zvládnutí této zátěže, což je dáno různými negativními faktory souvisejícími se stárnutím (horší zdravotní stav, méně sil, kumulace negativních zkušeností, celkový sklon k pesimismu a rezignaci apod.).



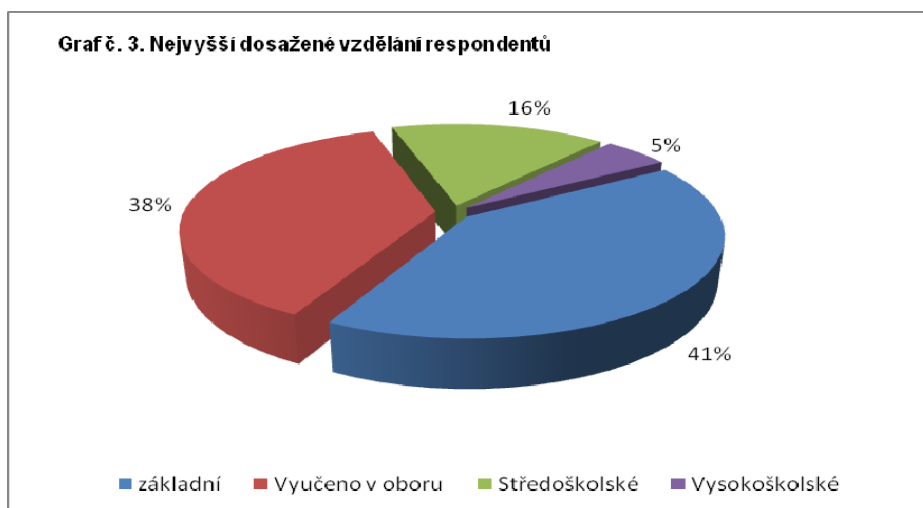
Otázka č. 3

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Zjištění:

Nejvíce respondentů 41 % (33) má pouze základní vzdělání. Vyučeno v oboru je 38 % (30), středoškolské vzdělání má 16 % (13) respondentů. Vysokoškolského

vzdělání dosáhlo 5 % (4) dotázaných. Ztrátou zaměstnání jsou více ohroženi lidé s nedostatečnou kvalifikací a nízkou úrovní vzdělání. Nekvalifikovaní lidé přijdou o práci snadněji a obtížně ji znovu nacházejí. Stali se obětí technologických a společenských změn v moderní globalizované společnosti.



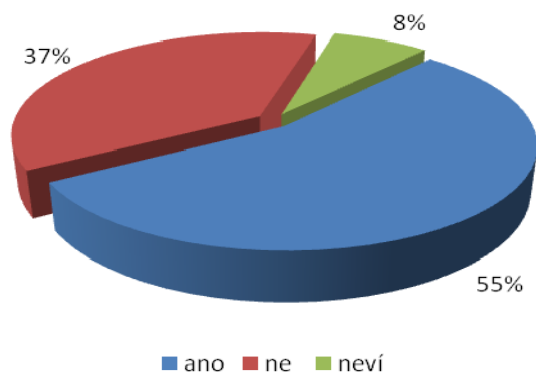
Otázka č. 4

Zaznamenal/a jste jiný postoj společnosti v důsledku nezaměstnanosti ke své osobě?

Zjištění:

Nejvíce respondentů - 55 % (44) uvedlo, že zaznamenalo jiný postoj společnosti ke své osobě, 37 % (30) respondentů změnu postoje nezaznamenalo a 8 % (6) neví. První skupina vnímá pohled společnosti jako vyloučení z ní a domnívá se, že okolí na ně hledí jako na ty, kteří nechtějí pracovat nebo, že se práci vyhýbají. V deseti případech Romové tuto skutečnost podtrhli ještě faktem, že se cítí diskriminováni. Termín „diskriminace“ používá toto etnikum velmi často, a tak jeho skutečný význam znevážilo.

Graf č. 4 Vnímání změny postoje společnosti



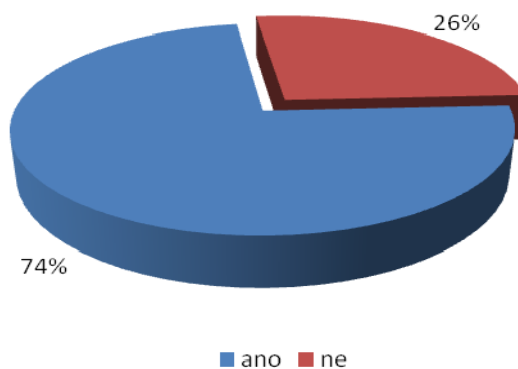
Otázka č. 5

Domníváte se, že v důsledku nezaměstnanosti ztrácíte kontakt se společností a cítíte se v sociální izolaci?

Zjištění:

K mému překvapení 74 % (59) respondentů uvedlo, že ztrácí kontakt se společností a jsou v sociální a společenské izolaci. 26 % (21) dotázaných sdělilo, že se necítí být ve společenské a sociální izolaci. I tak se domnívám, že ztrátou zaměstnání dochází ke změnám ve vztazích na širší okolí, které pak může vést k sociální izolaci. Samo ztracené zaměstnání bylo významným zdrojem kontaktů a informací, které teď nezaměstnaný nemá a ztráta zaměstnání vede také k přerušení řady dalších souvisejících vazeb, které s bývalým pracovištěm korespondují.

Graf č. 5 Vnímání sociální izolace respondentů



Otázka č. 6

Má nezaměstnanost vliv na Váš partnerský vztah?

Zjištění:

Většina – 85 % (68) respondentů uvedla, že jejich vztahy se nezměnily. U 15 % (12) dotázaných došlo vlivem ztráty zaměstnání ke zhoršení partnerských vztahů. Nezaměstnaností dochází k finanční tísní a ekonomická situace uvnitř rodiny má vliv na partnerský vztah. Musí omezit své výdaje, jedná se o ošacení, jídlo, kulturu, dovolenou, výlety, dárky, vybavení domácnosti a další položky spotřebního koše. Respondenti, u kterých nemá nezaměstnanost vliv na partnerský vztah, spatřují v tomto dokonce aktivum, neboť mají více volného času na svého partnera a rodinu. Obecně dlouhodobě nezaměstnaný člen rodiny ovlivní rodinné soužití, protože tato situace prověřuje kvalitu vztahů, lépe nezaměstnanost zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít a dále ti, kteří mají možnost otevřeně hovořit se svými blízkými.



Otázka č. 7

Má nezaměstnanost vliv na Vaše osobní vztahy s přáteli (kamarády)?

Zjištění:

Všech 100 % (80) respondentů uvedlo, že nezaměstnanost nemá vliv na osobní vztahy s přáteli, kamarády. Ve své nezaměstnanosti spatřují něco pozitivního, jedná se o volný čas na kamarády a přátele. K mému překvapení se nezaměstnaní v tomto případě necítí být vyloučení ze společenského života a vztahy nejsou samotnou nezaměstnaností nabourány.



Otázka č. 8

Pokud byste měl/a možnost zúčastnit se rekvalifikačních kurzů, využil/a byste je?

Zjištění:

85 % (68) respondentů uvedlo, že by využili nabídky, 15 % (12) zbývajících respondentů zájem o rekvalifikační kurz nemá. Toto zjištění přikládám k faktu, že nezaměstnaní vědí, že případným rekvalifikačním kurzem mají větší šanci získat nové zaměstnání a dále se jim zvýší podpora v nezaměstnanosti.

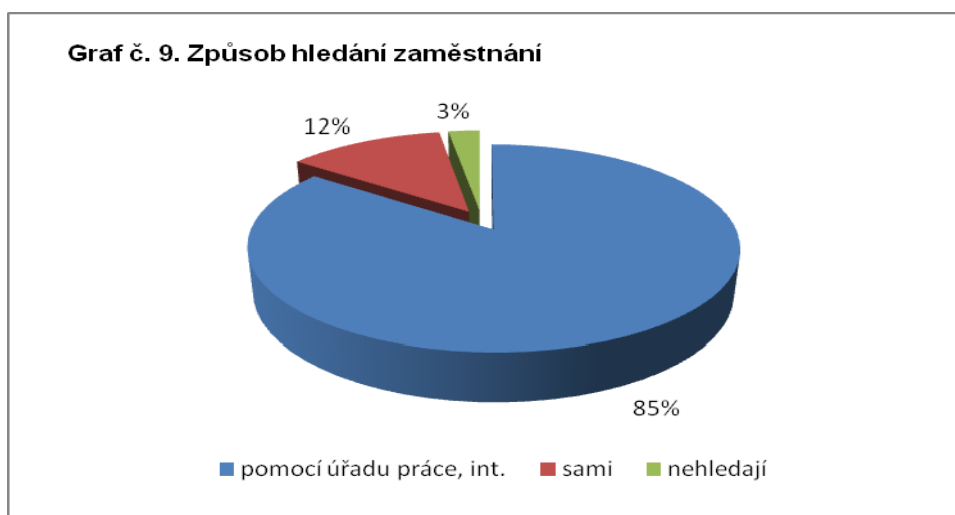


Otázka č. 9

Hledáte zaměstnání?

Zjištění:

Vzhledem k tomu, že v této otázce „hledáte zaměstnání“ je více možností odpovědí a tyto varianty se hůře vyhodnocují, odpovědi jsou rozčleněny do 3 kategorií. V první kategorii u 85 % (68) jsou obsaženy formy získávání informací o potencionálních pracovních příležitostech z úřadu práce, sběrem dat z médií, osobními dotazy u případných zaměstnavatelů. V té druhé u 12 % (10) si respondent hledá práci sám, ve třetí ve 3 % (2) práci nehledá. Z tohoto průzkumu je zřejmé, že si nezaměstnaní práci hledají, chtějí pracovat a mají o práci zájem.



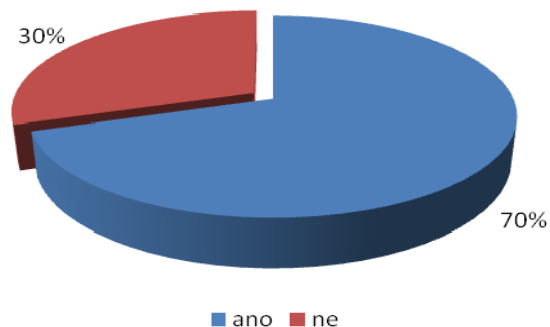
Otázka č. 10

Využíváte poradenství na úřadu práce?

Zjištění:

70 % (56) respondentů uvedlo, že poradenství úřadu práce využívá, 30 % (24) dotázaných poradenství nevyužívá, neboť mají špatné zkušenosti. Nezaměstnaní si jsou vědomi, že poradenstvím mají otevřenou cestu k hledání nového zaměstnání a pokud chtějí ve výběrovém řízení uspět, musí umět reagovat na položené otázky. A to je právě úřad práce učí.

Graf č. 10. Využívání poradenství úřadu práce



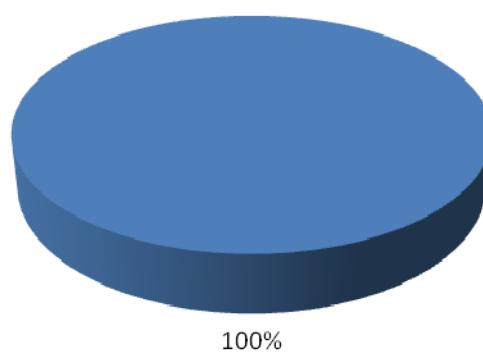
Otázka č. 11

Docházíte pravidelně na sjednané schůzky na úřad práce?

Zjištění:

Všech 100 % (80) respondentů na úřad práce pravidelně dochází. Nezaměstnaní si jsou vědomi, že pokud ztratí kontakt s úřadem práce, šance na práci je menší a pokud dojde k sankčnímu vyřazení, ztrácí i nárok na dávky hmotné nouze.

Graf č. 11. Účast na schůzkách úřadu práce

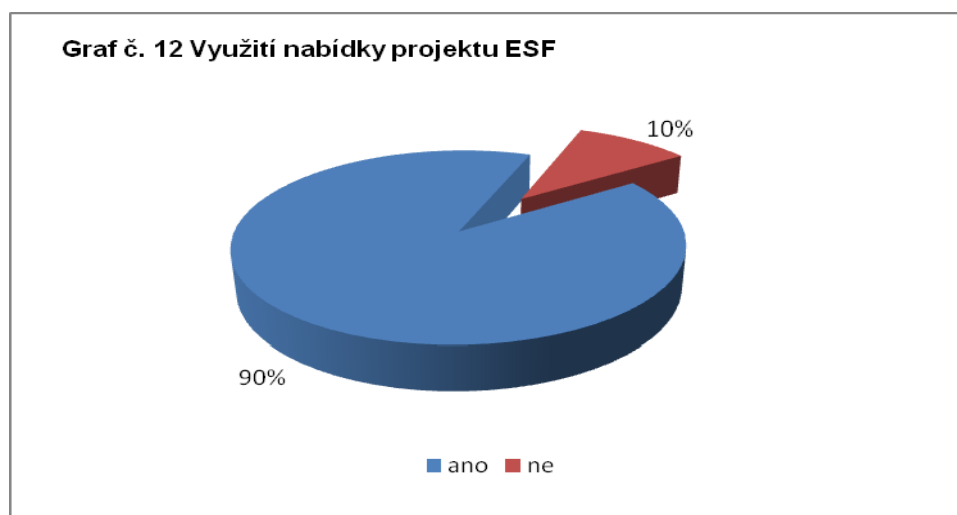


Otázka č. 12

Na Úřadu práce Vám nabízí Projekt ESF, čímž Vám je nabídnuta možnost rekvalifikace ke zvýšení šance získat zaměstnání. Již jste využil/a této nabídky?

Zjištění:

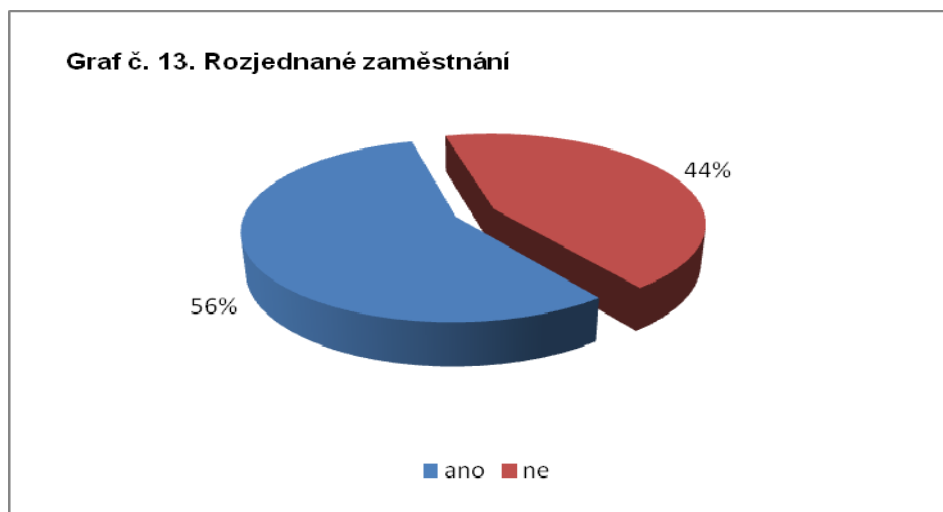
90 % (72) respondentů nabídky využilo. Možností rekvalifikace se jim zvýší podpora v nezaměstnanosti, ale i vlastní rozhled a zkušenosti, které mohou být v budoucnosti využity. 10 % (8) respondentů uvedlo, že jim tento projekt nabídnut nebyl. Nezaměstnaní si jsou vědomi, že rekvalifikací mají větší šance na získání nového zaměstnání a že se jim zvýší podpora v nezaměstnanosti.

**Otázka č. 13**

Máte již někde rozjednané zaměstnání?

Zjištění:

56 % (45) respondentů uvedlo, že již mají případné zaměstnání rozjednané. Dotázaní uvedli tyto profese: zedník, pomocná síla, uklízečka, skladník, prodavačka, vrátný, zedník, malíř pokojů, ochranka v bezpečnostní agentuře. 44 % (35) respondentů se nikde zatím s konkrétní nabídkou neseťkalo.



Otázka č. 14

Co všechno děláte proto, abyste získal/a nové zaměstnání?

Zjištění:

80 % (64) respondentů uvedlo, že zaměstnání hledají pomocí úřadu práce, pomocí inzerce v denním tisku, prostřednictvím přátel, příbuzných, známých, pomocí internetu, osobními dotazy u potenciálních zaměstnavatelů. 20 % (16) respondentů na tuto otázku vůbec neodpovědělo.



26 OVĚŘENÍ PŘEDPOKLADŮ

Předpoklad č. 1.

Předpokládáme, že více než 40 % respondentů má nejvyšší dosažené vzdělání základní.

Tento předpoklad se potvrdil.

Z celkového počtu respondentů (80), kteří se zúčastnili dotazníkové akce při sběru dat, 41 % (33) dosáhlo pouze základního vzdělání, 38 % (30) je vyučeno v oboru, 16 % (13) má středoškolské vzdělání, 5 % (4) dosáhlo vysokoškolského vzdělání (viz graf č. 3).

Nízké vzdělání a následné kvalifikační předpoklady jsou na trhu práce jednoznačně výrazným handicapem, a to zejména s ohledem na trvale klesající poptávku po nekvalifikované pracovní síle. Menší schopnost konkurovat odpovídajícími dovednostmi a kvalifikací je klíčovým faktorem vysoké míry nezaměstnanosti.

Předpoklad č. 2.

Předpokládáme, že méně než 40 % respondentů projevuje zájem o nové zaměstnání.

Tento předpoklad se nepotvrdil.

85 % (68) respondentů uvedlo, že hledá zaměstnání pomocí úřadu práce, inzerce v denním tisku, prostřednictvím přátel, internetu, osobními dotazy u potenciálních zaměstnavatelů. 12 % (10) dotázaných uvedlo, že se snaží si práci hledat sami a 3 % (2) respondentů si práci nehledá (viz graf č. 9).

Z tohoto průzkumu je zřejmé, že si nezaměstnaní práci hledají, chtějí pracovat a mají o práci zájem. Tímto se předpoklad zcela nepotvrdil.

Předpoklad č. 3

Předpokládáme, že méně než 20 % respondentů se domnívá, že jsou v důsledku nezaměstnanosti v sociální a společenské izolaci.

Tento předpoklad se nepotvrdil.

74 % (59) respondentů uvedlo, že ztrácí kontakt se společností a jsou v sociální a společenské izolaci. 26 % (21) dotázaných uvedlo, že se v této izolaci necítí (viz graf č. 5).

Dá se předpokládat, že se ztrátou zaměstnání dochází ke změnám ve vazbách na širší sociální okolí, které pak může vést k sociální, společenské ale i vnitřní izolaci. Samo ztracené zaměstnání je významným příjmem sociálních kontaktů, které teď dotyčný ztratil, ale ztráta zaměstnání vede také k přerušení řady dalších společenských kontaktů, které s bývalým pracovištěm přímo nesouvisejí.

ZÁVĚR

V bakalářské práci bylo dosaženo předem stanovených cílů. Jednalo se o charakteristiku problematiky nezaměstnanosti, zjištění vlivu nezaměstnanosti na společenské vztahy a postavení jedince ve společnosti a dále zjištění přístupu nezaměstnaného k hledání nového zaměstnání, a to pomocí dotazníku.

Sběrem dat bylo zjištěno, že náhodně vybraný vzorek respondentů nejvíce tvořili lidé s nižším vzděláním. Nižší odborná kvalifikace je na trhu práce jednoznačně výrazným handicapem, a to zejména s ohledem na trvale klesající poptávku po nekvalifikované pracovní síle. Neschopnost konkurovat odpovídajícími dovednostmi, zručností ale i odborným rozhledem je klíčovým faktorem vysoké míry nezaměstnanosti.

Většina respondentů uvedla, že se cítí ve společenské a sociální izolaci. Během vlastního konkrétního průzkumu jsem zjistila, že způsob a forma pocitu vyloučení, nebo částečné selekce okolím působí na každého jedince specificky, a tak docházím k závěru, že se ztrátou zaměstnání dochází ke změnám ve vazbách na širší sociální okolí, které pak může vést k sociální izolaci. Samo ztracené zaměstnání bylo významným zdrojem sociálních kontaktů a informací, které nezaměstnaný přijímal a zpracovával a nyní byl tento tok přerušen. Ztrátou zaměstnání a zároveň příjmem společenských podnětů dochází mnohdy u těchto jedinců k přehodnocení hodnot.

Většina respondentů uvedla, že hledá zaměstnání pomocí úřadu práce, pomocí inzerce v denním tisku, prostřednictvím přátel, pomocí internetu, osobními dotazy u potenciálních zaměstnavatelů. Z tohoto průzkumu je zřejmé, že si nezaměstnaní práci hledají, chtějí pracovat a mají o práci zájem.

Dotazníkovou akcí bylo zjištěno:

Většina nezaměstnaných jsou ženy a nejpočetněji je zastoupena věková skupina 51 let a více. Muži jsou zastoupeni v menší míře. Ztratí-li práci muž, většinou to má negativní dopad na rodinu, neboť ještě stále ve většině případů je živitelem rodiny. Ztratí-li práci žena, má možnost realizovat se v době, kdy je nezaměstnaná, v roli matky a péčí o rodinu. Obtížněji hledají nové zaměstnání osoby ve věku 51 let a více. A to je závažný problém otázky nezaměstnanosti. Příčiny

většího rizika ztráty zaměstnání vyplývají z mnoha faktorů. Důvodem může být geografická a geopolitická poloha teritoria zkoumání, vlastní infrastruktura, změna poptávky po určité kvalifikaci, chybějící aktuálně potřebné znalosti a dovednosti, nebo obava z rizika omezené výkonnosti, horší přizpůsobivosti novým požadavkům a technologii či zvýšené nemocnosti těchto pracovníků. Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání jako závažnou stresovou situaci, obtížnější pro ně může být u zvládnání této zátěže, což je dáno různými negativními faktory souvisejícími se stárnutím (horší zdravotní stav, méně sil, kumulace negativních zkušeností, celkový sklon k pesimismu a rezignaci apod.).

Dalším závažným problémem v dnešním globalizovaném světě je otázka stupně vzdělání námi zkoumaných osob. Skoro polovina dotazovaných dosáhla pouze základního vzdělání, jak je zjištěno v otázce č. 3 a znázorněno v grafu č. 3.

Právě tito jedinci s nedostatečnou kvalifikací a nízkou úrovní vzdělání jsou nejvíce ohroženi v dnešní, ale i budoucí době. Ekonomicky se společnost dělí na několik částí. První je průmyslová výroba, následuje ji zemědělství a do společnosti patří ještě služby a státní správa.

Vlivem mechanizace a automatizace, které s novými technologiemi pronikají do všech odvětví se nadále bude zvyšovat počet lidí bez práce. Proti tomuto logickému vývoji nebude možnost se bránit. A právě nekvalifikovaní lidé přijdou o práci snadněji a obtížně ji znovu budou nacházet. Stávají se tak se obětí technologických a společenských změn, které jsou patrné v celém světě.

V průběhu vlastního zkoumání a práce s dotazníkem a konkrétními jedinci jsem pro oslovené osoby pozorovala poměrně obtížnou možnost zapojit se znovu do pracovního procesu. Konkrétně při této práci se zcela jasně odkryla skutečnost zejména geografické polohy a infrastruktury regionu.

Více než polovina spolupracujících respondentů nevyhovuje svým stupněm vzdělání nebo odborností poptávce po pracovní síle v daném, případně souvisejícím oboru. Na tento vývoj a trend v oblasti musí reagovat i forma vzdělávacích, doškolovacích ale i informačních akcí, aby bylo možné se negativní míře nezaměstnanosti účinně bránit.

NÁVRH OPATŘENÍ

V rámci opatření by bylo vhodné přistupovat k problému s jasným pohledem a vizí do budoucna. Jestliže nás moderní doba a následně globalizace svým způsobem zaskočila, je nutné se v této situaci zorientovat a předejít jí jak v budoucích řešeních, tak v nápravě škod. Podle mého úsudku je nutné se zaměřit nejprve na oblast školství, ve všech formách a stupních. Je zřejmé, že struktura průmyslové výroby za posledních 20 let zcela změnila svůj charakter, proto je nutné věnovat pozornost zejména zvyšování kvalifikace a rekvalifikace z důvodu technologických změn.

Než ale dojde k novému posunu v konkrétních opatřeních a změně výchovy a výuky, měly by se dávky hmotné nouze vyplácet jinak. Každý žadatel, ať je mu 25 let, 40 let, 50 let, nebo 55 let, dostává každý měsíc 2 900 Kč. Po 6 měsících, pokud nemá invalidní důchod nebo není v pracovní neschopnosti, klesne tato dávka na částku 2 020 Kč. Je otázkou, proč padesátiletý člověk má stejnou výši dávky jako člověk, který neodpracoval vůbec nic, např. absolvent školy, nebo člověk, který odpracoval 20, 30 let? Bylo by spravedlivější poskytovat lidem, kteří mají již několikaletou praxi, vyšší částku dávky podle odpracovaných let. A tak doufám, že dojde ke změně zákonů a přerozdělování finančních prostředků bude v budoucnu spravedlivější i s přihlédnutím k tomu, jak je nezaměstnaný ochoten svoji situaci řešit.

SEZNAM LITERATURY

- BASTÝŘ, I. a kol.. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. MU Brno 2005. 334 s. ISBN 80-210-3722-9.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BRDEK a kol.: *Trendy v Evropské sociální politice*. Praha : ASPI, 2002. 252 s. ISBN 80-86395-25-1.
- BRDEK, M., JÍROVÁ, H. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha : Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-71-X.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. *NEZAMĚSTNANOST. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DANICA, K. *Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence (v poptávkách po práci)*. Praha : VÚPSV, 2004.
- DURDISOVÁ, J., KREBS, V., POLÁKOVÁ, O., ŽIŽKOVÁ, J. *Sociální politika*. Praha : Codex Bohemia, 1997. 327 s. ISBN 80-85963-33-7.
- HARTZ, P. *Job revolution. Nové trendy ve světě práce*. Praha : Management Press, 2003. ISBN 80-7261-067-8.
- Vláda ČR. *Evropský sociální fond (ESF)* [online]. [cit. 2011-01-30] Dostupné na Internetu: <<http://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/strukturalni-fondy/evropsky-socialni-fond/operacni-programy-esf-2007---2013-73341/>>.
- JÍROVÁ, H. *Deformace na trhu práce v ČR*. Hlávkova nadace, 1999. ISBN 99-00-03914-X
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : VŠE, 1999. ISBN 99-00-03824-X
- KOTÝNKOVÁ, M., LAŇKA, Š. *Národní akční plány boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení členských zemí Evropské unie*, VÚPSV 2002.
- KREBS, V a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha : ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce*. VÚPSV Praha – Brno, 2002.
- MATOUŠEK, O., KOLÁČOVÁ, J., KODYMOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- MVČR. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí* [online]. [cit. 2011-01.30]. Dostupné na Internetu: <http://www.portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/7226/_s.155/10202?docid=1010>.
- Trestní zákon ze dne 29. listopadu 1961. In *Sbírka zákonů České republiky č. 140/1961*. s. 495.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha: Dotazník

Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Miroslava Urbanová, studuji na Technické univerzitě v Liberci, fakultě přírodovědně-humanitní a pedagogické. Píši bakalářskou práci na téma „sociální aspekty nezaměstnanosti“. Vyplněním tohoto dotazníku přispějete k mému průzkumu. Dotazník je zcela anonymní, za jeho řádné vyplnění předem děkuji. Vámi zvolené odpovědi zakroužkujte.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) muž
- b) žena

2. Kolik je Vám let?

- a) 15 - 25
- b) 26 - 35
- c) 36 - 50
- d) 51 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) vyučen/a
- c) středoškolské
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

4. Zaznamenal/a jste jiný postoj společnosti v důsledku nezaměstnanosti ke své osobě?

a) Ano, jaký

b) ne

c) nevím

5. Domníváte se, že v důsledku nezaměstnanosti ztrácíte kontakt se společností a cítíte se v sociální izolaci?

a) ano

b) ne

c) svoji odpověď, prosím rozepište

6. Má nezaměstnanost vliv na Váš partnerský vztah?

a) ano a jaký

b) ne

c) nevím

7. Má nezaměstnanost vliv na Vaše osobní vztahy s přáteli (kamarády)?

a) ano

b) ne

c) nevím

8. Pokud byste měl/a možnost zúčastnit se rekvalifikačních kurzů, využil/a byste je?

a) ano

b) ne

9. Hledáte zaměstnání? (Zakroužkujte i více odpovědí)

a) sám

b) pomocí úřadu práce

- c) pomocí inzerce v denním tisku
- d) prostřednictvím přátel, příbuzných, známých
- e) pomocí internetu
- f) osobními dotazy u potenciálních zaměstnavatelů
- g) nehledám
- h) jiné

10. Využíváte poradenství na Úřadu práce?

- a) ano
- b) ne
- c) pokud ne, proč

11. Docházíte pravidelně na sjednané schůzky na Úřad práce?

- a) ano
- b) ne
- c) pokud ne, proč

12. Na Úřadu práce Vám nabízí Projekt ESF, čímž Vám je nabídnuta možnost rekvalifikace ke zvýšení šance získat zaměstnání. Již jste využil/a této nabídky?

- a) ano
- b) pokud ne, proč

13. Máte již někde rozjednané zaměstnání?

- a) ano a jaké
- b) ne

14. Co všechno děláte proto, abyste získal/a nové zaměstnání?

.....