

Nezaměstnanost jako nová životní zkušenost

Bc. Ludmila Chudárková

Diplomová práce
2015/2016

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Ludmila Chudárková**
Osobní číslo: **H140239**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Nezaměstnanost jako nová životní zkušenost**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek souvisejících s prací, trhem práce v České republice v obdobích před rokem 1989 a po roce 1989 a nezaměstnaností.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaných rozhovorů.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Mgr. Jaroslav Hrabek Ph.D.
ředitel ústavu



doc. Ing. Štěpánka Landová Ph.D.
děkan

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-2798-1.

KELLER, Jan. Soumrak sociálního státu. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-41-5.

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

STRAUSS, Anselm a Juliet CORBINOVÁ. Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie. Vyd. 1. Boskovice: Albert, 1999. ISBN 80-85834-60-X.

Vedoucí diplomové práce:

doc. Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.

Centrum výzkumu FHS

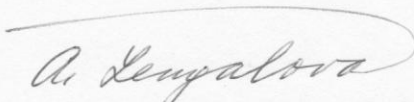
Datum zadání diplomové práce:

1. prosince 2015

Termín odevzdání diplomové práce:

15. dubna 2016

Ve Zlíně dne 1. prosince 2015



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.

děkanka





Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.

ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

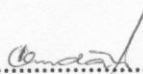
Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ...19.3.2016.....

..........

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se soustřeďuje na to, jak jedinec starší 50 let, který má za sebou dlouholetou pracovní dráhu a zaměstnání bylo nedílnou součástí jeho života, prožívá svou první nezaměstnanost. Výzkumnou metodou pro analýzu a zpracování dat je kvalitativní výzkum, za zdroj pro získání údajů slouží polostrukturovaný rozhovor. Realizovaným výzkumem bylo zjištěno, že se jedná o skupinu uchazečů o zaměstnání, která po ztrátě zaměstnání hledá velmi obtížně své místo ve společnosti. Tito nezaměstnaní jsou sice ochotni přizpůsobit se požadavkům trhu práce, ale svůj návrat do zaměstnání vnímají jako komplikovaný kvůli svému věku, zdravotním problémům nebo složité rodinné situaci. Diplomová práce může sloužit jako podnět k diskusi o tom, jakým způsobem pracovat s touto skupinou nezaměstnaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Klíčová slova:

nezaměstnanost, práce, trh práce, zaměstnání

ABSTRACT

The thesis focuses on how a person over 50, who has had a long working career and their job has been an integral part of their life, gets unemployed for the first time. The research method for the analysis and data processing is the qualitative research; the semi-structured interview is used as a source for obtaining data. The research has revealed that a group of job seekers who, after losing a job, find it very difficult to re-establish themselves in the society. Although these unemployed people are willing to adapt to the requirements of the labour market, they perceive their return to work as complicated due to their age, health problems or a complicated family situation. The thesis can serve as a stimulus for discussion about how to work with this group of unemployed people in the active employment policy.

Keywords:

unemployed, job, labour market, employment

Mé velké poděkování patří vedoucí diplomové práce doc. Mgr. Soni Vávrové, Ph.D. za profesionální vedení, cenné připomínky, ochotu a vstřícnost. Na tomto místě chci také poděkovat své rodině za trpělivost a pevnou oporu, kterou mi byla po celou dobu studia. V neposlední řadě děkuji i účastníkům výzkumu, bez jejichž přispění by tato práce nevznikla.

„ Do každého životního období vstupujeme poprvé, proto nám tak často - nezávisle na počtu prožitých let - chybí zkušenosti. “

(Francois de la Rochefoucauld)

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 9 |
| I. TEORETICKÁ ČÁST..... | 11 |
| 1 VÝZNAM PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ V LIDSKÉM ŽIVOTĚ | 13 |
| 1.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ŽIVOT ČLOVĚKA..... | 14 |
| 1.2 NEPLACENÁ PRÁCE, PLACENÁ PRÁCE, ZAMĚSTNÁNÍ | 16 |
| 1.3 PRÁVO NA PRÁCI A PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE..... | 18 |
| 2 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE PŘED A PO ROCE 1989 | 20 |
| 2.1 SITUACE NA TRHU PRÁCE PŘED ROKEM 1989 | 21 |
| 2.2 SITUACE NA TRHU PRÁCE PO ROCE 1989 | 24 |
| 2.3 ZMĚNY NA TRHU PRÁCE PO ROCE 1989 | 26 |
| 2.3.1 Nejistota práce a zaměstnání..... | 27 |
| 2.3.2 Flexibilizace trhu práce | 28 |
| 2.3.3 Agenturní zaměstnávání..... | 31 |
| 2.3.4 Nezaměstnanost | 33 |
| 3 NEZAMĚSTNANOST JAKO ŽIVOTNÍ SITUACE | 36 |
| 3.1 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI..... | 37 |
| 3.2 DOPAD NEZAMĚSTNANOSTI NA ŽIVOT ČLOVĚKA..... | 40 |
| 3.2.1 Ekonomické důsledky | 44 |
| 3.2.2 Sociální důsledky | 45 |
| 3.2.3 Zdravotní důsledky | 47 |
| 3.3 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST | 51 |
| II. PRAKTICKÁ ČÁST..... | 55 |
| 4 METODOLOGIE VÝZKUMU | 56 |
| 4.1 VÝZKUMNÝ CÍL, VÝZKUMNÝ PROBLÉM A VÝZKUMNÁ OTÁZKA | 56 |
| 4.2 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO SOUBORU..... | 57 |
| 4.3 TECHNIKA SBĚRU DAT | 58 |
| 5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT..... | 60 |
| 5.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU | 73 |
| 5.2 DOPORUČENÍ PRO PRAXI | 75 |
| 6 ZÁVĚR | 77 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 79 |
| SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK | 85 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ | 86 |
| SEZNAM TABULEK | 87 |
| SEZNAM PŘÍLOH | 88 |

ÚVOD

V období socialismu měli všichni práce schopní občané státem garantovanou jistotu zaměstnání. Většina zaměstnanců pracovala na dělnických pozicích, do kterých nastoupila bezprostředně po ukončení vzdělávání na odborných učilištích či středních průmyslových školách, nezdědala již po dovršení základní školní docházky. Bylo poměrně běžné, že jedinec ve svém prvním zaměstnání setrval až do odchodu do starobního důchodu. Především z těchto důvodů lidé své zaměstnání nechápali jako hodnotu a nebyli tak ani motivováni k rozvoji svých profesních znalostí a dovedností.

Společenské změny, které u nás nastaly po roce 1989, se však výrazně promítly také do oblasti trhu práce. Jedním z negativních důsledků těchto změn byla nezaměstnanost, která se v České republice stala v druhé polovině devadesátých let minulého století vážným ekonomickým a sociálním problémem. Občané, kteří do té doby s nezaměstnaností neměli žádné zkušenosti, si začali uvědomovat, že se již nemohou spoléhat na ochranu a vedení ze strany státu, ale jsou sami zodpovědní za to, jakým způsobem se s těmito změnami vyrovnají a jak rychle na ně budou schopni reagovat. V souvislosti s propouštěním jako důsledkem reorganizací uvnitř podniků či jejich rušením stálo čím dál více lidí před otázkou, co udělat pro to, aby se na trh práce co nejdříve vrátili. Postupně získávali zkušenosti týkající se způsobu hledání zaměstnání, oslovování zaměstnavatelů s cílem získat pracovní uplatnění, získávání informací o možnostech rozšíření svých profesních kompetencí i celkového osobnostního rozvoje. Také poznávali, jak se může nezaměstnanost vlastní či rodinného příslušníka promítnout do způsobu rodinného života. Zjišťovali, že se nejedná o negativní změnu pouze ve smyslu snížení finančních příjmů domácnosti, ale že ztráta zaměstnání zasahuje i rodinné vztahy a významně ovlivňuje též osobnost nezaměstnaného člena rodiny.

Také proto, že s rostoucí nezaměstnaností bylo nutné ze strany státu přijímat konkrétní opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, začaly se u nás realizovat a publikovat výzkumné projekty týkající se toho, jak se ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost promítne nejen do života člověka a jeho nejbližšího okolí, ale také do celé společnosti. Zde považujeme za důležité zmínit panelové šetření realizované v letech 2000 – 2002 Petrem Marešem, Jiřím Vyhlídalem a Tomášem Sirovátkou, kteří podrobně analyzovali dopady nezaměstnanosti ve třech vlnách: nejdříve v souboru osob v okamžiku jejich registrace na úřadu práce po ztrátě zaměstnání, dále po šesti měsících jejich nezaměstnanosti a nakonec rozhovory s vybranými osobami, které prošly oběma předchozími vlnami. Dalšími

odborníky, kteří se touto tematikou dlouhodobě zabývají, jsou také např. Božena Buchtová (psychologické dopady nezaměstnanosti) nebo Zdeněk Boleloucký (vliv nezaměstnanosti na zdraví).

Za posledních sedmadvacet let tedy prošel trh práce v České republice výraznými změnami. V naší současné společnosti, jejíž nedílnou součástí nezaměstnanost je, se klade čím dál větší důraz na zaměstnancovu pracovní flexibilitu, vysokou výkonnost a aktivitu i na jeho neustálý profesní rozvoj. Záleží nejen na individualitě, možnostech a schopnostech každého jednotlivce, ale také na jeho zkušenostech, prioritách a aktuální životní situaci, do jaké míry se těmto požadavkům přizpůsobí a jakou strategii po ztrátě zaměstnání při návratu na trh práce zvolí.

Jak jsme již zmínili, na problematiku nezaměstnanosti vznikla celá řada studií. Není nám však znám žádný výzkumný projekt, jenž by analyzoval a vyhodnocoval nezaměstnanost z pohledu osob, které nastoupily do svého prvního zaměstnání před rokem 1989 a v současné době jsou poprvé v situaci, kdy zaměstnání nemají. Jsme toho názoru, že je důležité zabývat se touto kategorií nezaměstnaných, neboť jsou bez jakékoliv předchozí zkušenosti postaveni mimo trh práce a nemají žádné nebo pouze minimum informací či zprostředkovaných poznatků o tom, jak na tuto situaci reagovat. Může se zároveň jednat o osoby, které spadají do některé z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání nejen ze zdravotních důvodů, ale také úrovní vzdělání, délkou evidence na úřadu práce či dosaženým věkem. Z těchto důvodů se v této práci zaměříme právě na výše zmíněnou skupinu nezaměstnaných.

Cílem této diplomové práce je dát podnět k diskusi o tom, jakým způsobem pracovat s touto skupinou uchazečů o zaměstnání a jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti při práci s těmito jedinci zvolit. Požadované informace získáme a vyhodnotíme v rámci kvalitativního výzkumu, a to metodou zakotvené teorie založenou na technice polostrukturovaného hloubkového rozhovoru.

V teoretické části informujeme o tom, jaké místo zaujímá práce v lidském životě, přičemž se dále zaměříme na výklad pojmů „neplacená práce“, „placená práce“ a „zaměstnání“. Následně seznamujeme čtenáře s informacemi týkajícími se trhu práce a situací v této oblasti v České republice před rokem 1989 a po něm. Se změnami na trhu práce v naší společnosti po roce 1989 souvisejí také témata jako nejistota práce a zaměstnání, flexibilizace pracovního trhu, agenturní zaměstnávání a nezaměstnanost, která

prezentujeme v další části této práce. V závěrečné kapitole teoretické části se zaměřujeme na nezaměstnanost jako novou životní zkušenost, s níž jsou úzce spojeny příčiny nezaměstnanosti a její dopad na život člověka, její důsledky ekonomické, sociální i zdravotní a také téma dlouhodobé nezaměstnanosti. V empirické části této diplomové práce zkoumáme a vyhodnocujeme nezaměstnanost z pohledu jedince, pro kterého je ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost novou životní zkušeností. Cílem této části práce je tedy zachytit prožívání nezaměstnanosti osobami, které mají za sebou dlouholetou aktivní pracovní dráhu a nyní jsou v postavení nezaměstnaných poprvé v životě.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ V LIDSKÉM ŽIVOTĚ

Práci člověk vykonává již od raného dětství v podobě jednoduché herní činnosti, při které získává první pracovní zkušenosti. Vzory vztahu k práci jsou předávány primárně v rámci rodiny, v níž se děti učí také pracovním návykům a dovednostem. S lidmi ze svého okolí mluvíme o práci v různých souvislostech. Práci je vědecký či umělecký výtvar, hovoříme o ní v souvislosti s jakoukoli fyzickou či mentální aktivitou, je také synonymem zaměstnání. Nedílnou součástí člověka se práce jako činnost stala již v dobách, kdy bylo jeho zásadní prioritou přežít v divoké přírodě.

Biologická konstrukce člověka byla uzpůsobena pro neustálý pohyb a námahu. Tak jako zdravý organismus každého biologického druhu je spontánně sebezáchovně aktivní, také zdravý člověk má vedle pocitu hladu a žízně potřebu účelové přetvářecí aktivity spojené s poznáváním, tvorbou, hrou, komunikací, námahou a odpočinkem, tedy potřebu práce. První lidské jednoduché kultury si opatřovaly životní prostředky vlastní produktivní činností, a to nejdříve lovem, později pastevectvím a zemědělstvím. I když má nezbytnost práce v podobě fyzické námahy pro člověka biologický základ, teprve v zemědělství nastala potřeba a dokonce povinnost člověka pracovat, práce se stala náplní většiny jeho dnů a začala strukturovat jeho čas. Již v tomto období vzniká silná pozitivní vazba člověka na práci. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 17-18)

Beck (2004, s. 221) je toho názoru, že v industriální společnosti práce nabyla významu, který nemá v dějinách obdoby. Hodnota práce se už totiž v podstatné míře nezakládá na práci samé, ale je základem existenčního zajištění individualizovaného způsobu života.

Až v současné době, kdy poptávka po lidské práci dramaticky klesá, zjišťujeme, jaký význam měla tradiční práce v životě člověka a lidské společnosti. Docházíme k závěru, že práce je nejen ekonomickou kategorií, ale také obecně kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 12)

V současnosti můžeme práci považovat stěžejně za aktivitu nutnou k uspokojování pouze základních lidských životních potřeb. Současný člověk totiž pracuje a pracovat potřebuje i z dalších důvodů a práce tak pro něj nabývá důležitosti nejen po stránce osobní, ale má pro něj význam také ekonomický a sociální.

1.1 Význam práce pro život člověka

Jistě bez nadsázky můžeme konstatovat, že většina lidí vnímá práci jako samozřejmou součást svého života, prostředek seberealizace a naplnění a život bez práce si jen velmi těžce představuje. Někteří lidé mohou svou práci vnímat jako poslání, jiní dokonce jako jediný smysl života. Práce je totiž základem nejen sebevědomí člověka a jeho sociální zkušenosti, ale také základní potřebou a hodnotou (Mareš, 2001, s. 91-92).

Význam práce z hlediska jejího přínosu pro jedince dělí Novosad (2009, s. 45-46) do několika kategorií:

- *existenční a materiální* – odměna za práci zpřístupňuje člověku jiné produkty nutné k jeho existenci a uspokojení osobních potřeb
- *rozvojový a tvořivý* – práce rozvíjí duševní i tělesné schopnosti člověka
- *kooperační a socializační* – člověk svou prací navazuje na práci jiných lidí, spolupracuje s nimi, učí se je respektovat a komunikovat s nimi, stává se součástí pracovní skupiny a vytváří podmínky pro své začlenění do společnosti
- *estetický a kulturní* – člověkem vytvářené a používané produkty odrážejí určitá individuální estetická kritéria, která přetrvávají také v kulturnosti společnosti
- *relaxační* – práce jako zdroj příležitosti k činnostem, které člověka emocionálně obohacují a přinášejí mu potěšení a jako únik od jednostranné zátěže a psychického napětí

S Novosadem se z velké části na významu práce pro člověka shoduje i Buchtová (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 49), podle jejíž názoru práce přináší člověku nejen materiální prospěch, ale zároveň mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty a je zásadní podmínkou důstojné lidské existence. Neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale také jedince vřazuje do sociálních vztahů. Konkrétní práci, k níž jsou nepostradatelné znalosti, schopnosti a dovednosti, člověk podle této autorky také rozvíjí svou osobní identitu.

Giddens (1999, s. 308) uvádí šest hlavních charakteristik práce, které jsou podstatou vnímání práce jako zdroje udržení lidské sebeúcty a hodnoty: peníze, míra aktivity, změna,

strukturovaný čas, sociální kontakty a osobní identita.

Na trhu práce je podle Matouška (2003, s. 243-244) člověk majitelem a nositelem práce v podobě zboží, neboť z hlediska pracovního trhu je práce považována za ekonomickou kategorii. Od kapitálu a půdy se však liší nejen existencí nepřenositelných předpokladů, jakými jsou nadání a vzdělání, ale také tím, že pracovní sílu představují lidé vybavení specifickými nároky a právy – především právem na odměnu za svou práci. Práce tedy může být člověkem považována, jak uvádí Mareš (2001, s. 91), za nástroj k opatření si prostředků pro mimopracovní dobu, tedy pro „skutečný život“ po práci – ve všední dny, víkendy a dovolenou, jakožto sféru volného času, ale také pro důchod. Velmi podobný názor zastává i Kalinová (2012, s. 117), která práci považuje nejen za zdroj pracovního příjmu či prostředku k zajištění důchodu na dobu mimo ekonomickou aktivitu, ale také za nástroj seberealizace, strukturace času, sociálních kontaktů nebo opatřování prostředků pro mimopracovní volný čas.

Význam a smysl práce pro člověka shrnuje Novosad (2009, s. 45-46), který ji charakterizuje jako smysluplnou a cílenou tělesnou a duševní činnost zaměřenou na výdělek, obživu, sebeučení či seberozvoj a uspokojování materiálních i duchovních potřeb každého člověka. Považuje ji za nástroj a předpoklad seberealizace a k vytváření hodnot významných pro jedince i pro společnost.

S konceptem práce úzce souvisí dle Tvrdeho (2008, s. 18) nejen pojem „zaměstnání“, kterým se budeme podrobněji zabývat v následující podkapitole, ale také výraz „povolání“ neboli „profese“, což je podle názoru tohoto odborníka specifický druh pracovní činnosti vzniklý společenskou dělbou práce. Povolání přesně definuje § 5 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jako *standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost* (zákon č. 435/2004 Sb.). Beck (2004, s. 222) je toho názoru, že povolání slouží jako vzájemná identifikační šablona, jejímž prostřednictvím hodnotíme lidi, kteří je „mají“, nejen po stránce jejich osobních potřeb a schopností, ale také z hlediska jejich ekonomického a sociálního postavení. Informace o povolání druhého člověka totiž obsahuje klíčové informace o jeho příjmu, statusu, společenských kontaktech, jazykových možnostech a možných zájmech. Povolání mělo původně náboženský význam, neboť člověk byl Bohem povolán k určité činnosti (Weber, 2000 In Tvrdý, 2008, s. 18).

Práce je tedy zásadní a velmi významnou součástí lidského života z různých důvodů. Není

jen aktivitou, za kterou je jedinec finančně či hmotně odměněn a následně je tak schopen uspokojovat své životní potřeby. Práce jako činnost může být pro člověka relaxací, zdrojem potěšení, užitečnosti a prostředkem rozvoje jeho osobnosti. Je také jeho vlastním kapitálem, s nímž disponuje na trhu práce a dle svých schopností a možností jej může dále rozvíjet a zhodnocovat. Práce také člověka obohacuje a rozvíjí jej po mentální i fyzické stránce, což snad nejlépe vystihuje české rčení o tom, že práce šlechtí. Je tedy zřejmé, že člověk ke svému životu pracovat potřebuje, ať už z důvodů osobních či společenských. Někteří autoři při vymezení významu práce pro člověka rozlišují práci v několika rovinách: jako výkon profese a zaměstnání, jako cílenou tělesnou i duševní činnost nebo jako zdroj pracovního příjmu.

Jako výkon profese a zaměstnání práce situuje člověka na pracovním trhu i v sociální struktuře společnosti a spoluurčuje tak jeho příjem, prestiž, sociální pole, v němž se pohybuje, i jeho habitus (Bourdieu, 1999, s. 179 In Mareš, Katrňák, 2010, s. 122). Z tohoto pohledu práce ovlivňuje i životní styl člověka, jeho identitu a sebevědomí (Mareš, Katrňák, 2010, s. 122). Práce jako činnost je pro jedince prostorem i limitujícím faktorem jeho seberealizace a významným zdrojem vnitřního životního (ne)uspokojení, takže je pro většinu osob úzce spjata s jejich koncepcí sebe sama (Watson, 2009 In Mareš, Katrňák, 2010, s. 122).

Pokud máme charakterizovat přínos práce pro člověka, nevyhneme se v této souvislosti výrazům, jako je „zaměstnání“, „placená práce“ či „neplacená práce“. Proto si v následující podkapitole přiblížíme, jaký konkrétní typ práce mohou tyto pojmy zahrnovat.

1.2 Neplacená práce, placená práce, zaměstnání

Že neplacená práce je činnost člověka bez nároku na finanční odměnu za její výkon v podobě výdělků, se nabízí jako logické vysvětlení tohoto pojmu. Ať už považujeme za tento druh práce práci dobrovolnickou v podobě pomoci při přírodních katastrofách, domácí či kutilské práce nebo jakoukoliv přátelskou či rodinnou vzájemnou výpomoc. Co však můžeme považovat za práci placenou? Je to pouze práce vykonávaná pro zaměstnavatele za plat či mzdu nebo také podnikání na vlastní živnostenský list? A co je vlastně zaměstnání? Tyto otázky se pokusíme zodpovědět v následujících řádcích.

Na nezbytnost odlišovat pojmy „práce“ a „zaměstnání“ upozorňuje Jahodová (1982, In

Mareš, 2002, s. 16), která poukazuje na rozdíl mezi anglickými výrazy „work“ a „job“ (zaměstnání poskytující výdělek). Pojem „práce“ však nelze jednoznačně a striktně vymezit pro všechny účely. Tuto skutečnost potvrzují i Mareš a Katrňák (2010, s. 125) když konstatují, že se snaží, stejně jako řada pokusů, kategorizovat charakteristiky práce, a to jak teoreticky, tak na základě empirických dat.

Giddens (1999, s. 309) práci obecně, tedy placenou i neplacenou, definuje jako výkon úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je vyrábět zboží a služby k uspokojení lidských potřeb. Na druhé straně autor coby samostatný pojem vymezuje „zaměstnání“ jako práci, která probíhá výměnou za pravidelnou mzdu nebo plat a je ve všech kulturách základem ekonomiky. Zároveň však podotýká, že mnohé typy práce se jen obtížně zařazují do formálních kategorií placených zaměstnání. Jedná se o různé transakce, při nichž se služby vykonávané lidmi mimo řádný zaměstnanecký poměr platí nejen v hotovosti, ale také o výměnu zboží a služeb. Obvykle neplacenou je také práce v domácnosti a dobrovolná práce pro charitativní a jiné organizace.

Mareš (2002, s. 16) v souvislosti s vymezením nezaměstnanosti konstatuje, že pojem „zaměstnání“ se vztahuje pouze k práci na smluvním základě, který zahrnuje i materiální odměnu za její výkon. Zaměstnáním nejsou podle jeho názoru domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemná výpomoc, dobrovolná práce pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle. Tento výklad zaměstnání koresponduje i s v té době platným zákonem o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., ve znění pozdějších změn a doplnění, ve kterém bylo na základě § 1 odst. 4 právo občana na zaměstnání zabezpečováno především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu (zákon č. 450/1992 Sb.). Na druhou stranu zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) v současné podobě nehovoří o zaměstnání, ale o práci, za kterou náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna. Z tohoto pohledu je tedy placenou prací pouze práce vykonávaná v rámci pracovněprávního vztahu uzavřeného dle výše uvedené právní normy. O zaměstnání se tento zákon nezmiňuje, avšak jiným zákonem, tj. zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) je pracovněprávní vztah za zaměstnání považován.

Jandourek (2012, s. 180) v souvislosti s výkladem pojmu „práce“ výraz „zaměstnání“ neuvádí. Rozlišuje však práci za mzdu, neplacenou práci, práci oficiálně placenou či ohodnocenou protislužbami a dobrovolnou práci. Ani Matoušek (2003, s. 159) se o „zaměstnání“ nezmiňuje a z pohledu sociální práce vymezuje práci jako cílevědomou

činnost člověka vytvářející užité hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujícího, případně potřeb jemu blízkých lidí. V dotyčné Matouškové publikaci nefiguruje ani pojem „placená práce“. Mareš a Katrňák (2010, s. 122) konstatují: *Na rozdíl od většiny předmoderních společností, v nichž práce nebyla odlišitelná od ostatních aktivit, a které proto neměly pro práci žádné zvláštní označení (Giddens 1994:176), jedná se dnes o práci placenou (výdělečnou) a vykonávanou v zaměstnaneckém poměru nebo jako živnost či jako svobodné povolání.*

Na základě dosud zjištěného můžeme tedy vymežit pojem „zaměstnání“ i „placená práce“ následovně. Za zaměstnání budeme považovat pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který vznikl na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti a byl uzavřen na základě platných ustanovení zákoníku práce, což potvrzuje i Tvrdý (2008, s. 18), který rovněž zaměstnání vymezuje jako konkrétní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za placenou práci můžeme pokládat nejen pracovněprávní vztah mezi pracovníkem a zaměstnávající organizací, ale rovněž samostatnou výdělečnou činnost. Za ni je považováno podle zvláštních zákonů nejen provozování živnosti, ale také podnikání v zemědělství či výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů nebo také jedinec vykonávající činnost společníka veřejné obchodní společnosti nebo komplementáře komanditní společnosti vykonávaná pro tuto společnost (ČSSZ, 2014).

Člověk tedy po svůj život vykonává nejen neplacenou práci, ale také práci placenou nebo zaměstnání. Jakou má občan České republiky oporu v legislativě týkající se jeho práva na práci a práva na zaměstnání, si přiblížíme v následující části naší práce.

1.3 Právo na práci a právo na zaměstnání v České republice

Nejvyššími zákony naší země jsou Ústava České republiky (dále jen „Ústava ČR“) a Listina základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky. V oblasti pracovněprávních vztahů podrobnosti upřesňuje zákoník práce, v rámci zabezpečování státní politiky zaměstnanosti je to zákon o zaměstnanosti. V obou těchto právních normách jsou zapracovány příslušné předpisy Evropské unie.

Právo na práci a právo na zaměstnání, stejně jako všechna základní práva občana České republiky, jsou na základě Ústavy ČR pod ochranou soudní moci (zákon č. 1/1993 Sb.).

Právo získávat práci prostředky pro své životní potřeby, tedy právo na práci, je ukotveno

v Listině základních práv a svobod, ve které je rovněž garantováno právo člověka podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Stát se v tomto dokumentu zavazuje, že občany, kteří nemohou bez své viny právo na práci vykonávat, v přiměřeném rozsahu zajistí a při nezpůsobilosti k práci má jedinec právo na přiměřené hmotné zabezpečení. V neposlední řadě Listina základních práv a svobod zajišťuje právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (zákon č. 2/1993 Sb.).

Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a tyto vztahy nazývá pracovněprávními. Ustanovení této právní normy vyjadřují i základní zásady těchto vztahů, jimiž jsou zejména: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace (zákon č. 262/2006 Sb.).

Právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu a jeho zprostředkování garantuje stát prostřednictvím zákona o zaměstnanosti, který toto právo definuje jako „právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází“. Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Nedílnou součástí státní politiky zaměstnanosti České republiky je zabezpečení práva na zaměstnání, stejně jako uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce nebo poskytování podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Dle uvedeného zákona má jedinec právo si sám svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Tento zákon upřesňuje pojem „zprostředkování zaměstnání“ jako vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zprostředkování zaměstnání rovněž vykládá jako poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zaměstnání na základě této právní normy zprostředkovávají krajské pobočky Úřadu práce České republiky a agentury práce. (zákon č. 435/2004 Sb.)

2 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE PŘED A PO ROCE 1989

Situace na trhu práce se v České republice vyvíjela odlišně před rokem 1989 a po roce 1989, kdy docházelo k výrazným změnám v celé naší zemi nejen v ekonomické, ale také politické a společenské oblasti. Někteří autoři dokonce hovoří o tom, že před rokem 1989 v České republice trh práce neexistoval. Než se však budeme zabývat konkrétní situací na pracovním trhu v uvedených obdobích a změnami, které u nás nastaly po roce 1989, považujeme za důležité čtenáře seznámit se základními pojmy a souvislostmi z oblasti trhu práce.

Trh práce je nejen prostorem, ve kterém se realizuje vztah pracovní síly a zaměstnavatele, ale důležitým subjektem v něm je také stát se svými institucemi, který jednak stanovuje pravidla, za kterých oba aktéři na trh vstupují, jednak do tohoto vztahu podle povahy věci zasahuje (Kuchař, 2007, s. 111). Ze strany státu je trh práce významně regulován pracovním zákonodárstvím, které ovlivňuje stranu nabídky práce, jako např. úpravu pracovní doby, stanovování minimální mzdy, podmínky penzionování nebo délku školní docházky (Krebs et al., 2007, s. 289). Institucionální strukturu, v níž se odehrávají pracovní vztahy mezi pracovníky a firmami na trhu práce, vytváří a udržuje sociální politika. Ta stanovuje základní pravidla fungování pracovních vztahů, nastavuje podmínky daňových a příspěvkových systémů a systémů sociální ochrany, přispívá k procesu celoživotního vzdělávání a v neposlední řadě k vytváření podmínek pro realizaci zaměstnanosti. (Sirovátka et al., 2009, s. 81)

Na trh práce lze nahlížet z několika úhlů pohledu. Buď z hlediska pracovního postavení člověka, který přichází na trh práce poskytnout svoji práci v očekávání co nejlepší pracovní nabídky nebo z pohledu územní oblasti, kterou trh práce zahrnuje. Lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyššími výdělky, možností profesního růstu a větší jistotou zaměstnání se podle Večerníka a Matějů (1998, s. 23) soustřeďuje primární trh práce. Jeho protipólem je podle jejich názoru sekundární trh práce, který obsahuje pracovní místa s nízkou prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky a značnou nejistotou zaměstnání. Dodávají, že pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi kterými dochází k rozmístování zaměstnanců zpravidla bez jejich propouštění, jsou součástí interního trhu práce; na externím pracovním trhu se setkávají firmy z celého území daného státu nabízející volná pracovní místa a pracovníci, kteří poskytují svoji pracovní sílu a kvalifikaci.

Situace na pracovním trhu se však mění, a proto je nutné na vzniklé výkyvy flexibilně reagovat nejen ze strany zaměstnavatelů, ale také jednotlivců. Pružnost vnějšího trhu je flexibilitou nabídky na trhu práce ve vztahu k jeho poptávce a jejími důležitými pilíři je kvalitní příprava na povolání a celoživotní vzdělávání. Pružnost vnitřního trhu znamená přizpůsobovat lidské zdroje podniku jeho potřebám, a to rozvojem lidských zdrojů především formou vnitropodnikového vzdělávání, zvyšováním kvalifikace, formou pružné pracovní doby a pružných pracovních smluv (Kotýnková, Němec, 2003, s. 28). Pružnými, tedy flexibilními pracovními kontrakty, se budeme podrobněji zabývat v části týkající se změn na trhu práce po roce 1989.

Rozvoj trhu práce je výrazně ovlivněn tempem modernizačních změn a vzestupem produktivity práce a do značné míry závisí na investicích do nových technologií a do organizace práce (Večerník, Matějů, 1998, s. 22). Jedná se o faktory, které jsou ze strany zaměstnavatelů ovlivnitelné a záleží na nich, do jaké míry jsou ochotni a schopni do nich vložit (nejen) finanční prostředky. Dle Kuchaře (2007, s. 114) zaměstnavatel naopak neovlivní kulturní, právní a politický systém a celkovou úroveň ekonomiky.

V posledních šestadvaceti letech došlo v České republice ve všech oblastech ke změnám, které výrazně zasáhly do života občanů. Transformaci trhu práce mohla část z nich vnímat jako ztrátu jistot souvisejících se zajištěností zaměstnání, pro jiné mohla být příležitost k větší profesní seberealizaci a seberozvoji, a to i za hranicemi našeho státu. Tím, jaká situace panovala na trhu práce v naší zemi před rokem 1989 a změnami, které se udály v této oblasti od roku 1989, se budeme zabývat v následující podkapitole.

2.1 Situace na trhu práce před rokem 1989

Mezi odborníky nepanuje všeobecná shoda o tom, zda před rokem 1989 trh práce existoval či nikoliv. Žižková uvádí, že trh práce v České republice před rokem 1990 neexistoval (Krebs et al., 2007, s. 299), Machonin a Tuček (1996, s. 47) jsou toho názoru, že pracovní trh se po roce 1989 postupně utváří. Jiní autoři připouštějí, že jakýsi trh práce, který působil jako mechanismus pracovní síly podle potřeb výroby a jako nástroj rozdělení mezd, existoval v České republice i v období reálného socialismu. Jeho podoba však byla výrazně deformována regulativními zásahy plánovacího centra, strohou administrativou práce a centralizovanou mzdovou politikou. Dodávají, že odvětví s vysokým podílem nekvalifikované práce byla dotována, což vedlo k tomu, že se v nich udržoval nepřiměřený počet pracovních míst. Podle jejich názoru panovalo přesvědčení, že plná zaměstnanost je

nezbytnou podmínkou hospodářského růstu, být nezaměstnaný je osobní hanbou a normou tehdejší společnosti bylo stabilní celoživotní zaměstnání. (Večerník, Matějů, 1998, s. 21-22)

Dudová (2008, s. 16) zastává téměř shodný názor, když hovoří o rigidním uspořádání trhu práce před rokem 1989 charakteristickým vysokou jistotou práce, malou orientací na výkon a modelem jednoho zaměstnání na celý život.

Trh práce byl celkově deformovaný a navíc výrazně rozdělený do řady interních trhů – podnikových a družstevních. Pracovní smlouva nebyla smlouvou osobní, ale sociální a politickou. Z formálního pohledu se týkala zaměstnání, fakticky sloužila jako nástroj společenské kontroly. (Večerník, Matějů, 1998, s. 23)

Kalinová (2012, s. 69) uvádí, že v období socialismu byl hlavním zaměstnavatelem stát. Dohled nad pracovním umístěním lidí propuštěným z dřívějšího zaměstnání mělo zajistit vládní nařízení č. 21 z roku 1970 „o povinnostech organizací a občanů při zabezpečení práce občanům“. Netýkalo se jen organizací, které měly ohlašovací povinnost o pracovnících, s nimiž byl ukončen pracovní poměr, ale i středních a vysokých škol, které byly povinny oznamovat studenty vyloučené ze studia. Kontrola pracovního zapojení vycházela především ze snahy dohlížet na občany, z čehož byla odvozena i trestná činnost, tzv. příživnictví. (Kalinová, 2012, s. 85)

Trestný čin příživnictví spáchal jedinec, který se vyhýbal poctivé práci a živil se nekalým způsobem. Tato skutková podstata ustanovení § 203 byla převzata do trestního zákona z roku 1961 a byla jeho součástí až do roku 1990, kdy byl trestný čin příživnictví zrušen. (Grivna, Zoubková, Scheinost et al., 2015, s. 258)

Na pracovním trhu panoval v 80. letech nerovnovážený stav z důvodu nízké efektivity československého hospodářství spojené s neúčinným využíváním nejen základních prostředků, zásob, surovin, materiálů a energie, ale také pracovních sil. Vysoká míra zaměstnanosti se udržovala bez ohledu na cyklické výkyvy ekonomiky, velmi výrazný byl růst zaměstnanosti osob v poproduktivním věku. Nepočítalo se se zkrácenou pracovní dobou nebo zaváděním práce na kratší pracovní úvazek. Centrální a podnikové plány byly nestabilní a důsledkem této situace bylo zvyšování převahy poptávky nad nabídkou. Vysoká poptávka po pracovních silách a přezaměstnanost měly své kořeny v zásadě plné zaměstnanosti, v omezených možnostech přeřadit zaměstnance v případě likvidace neefektivních výrob a v pomalém nahrazování živé práce technikou. Podniky si mezi

sebou přetahovaly zaměstnance a v 70. a 80. letech se dokonce rozšířil černý trh pracovních sil. Nejhorší situace byla v severních Čechách, kde byl trvalý nedostatek pracovních sil v důsledku rozšiřování povrchové těžby. Proto byl trvale žijícím občanům zaveden příplatek jako kompenzace špatného životního prostředí, vyplácely se příplatky ke mzdě, organizovaly se rekreace pro děti apod. (Kalinová, 2012, s. 113-127)

Ke vztahu populace k práci, která byla v období reálného socialismu charakteristická vysokou jistotou, Keller (2005a, s. 87-88) podotýká, že právo na práci zajišťovalo prakticky všem stabilní zisk a přitom každému zaručovalo naprostou volnost, zda pracovat či nepracovat. Tento odborník je dále toho názoru, že pro mnohé neexistovala hranice mezi prací a odpočinkem, stejně jako mezi majetkem státním, družstevním a vlastním. Práce se stala pro mnohé hrou o to, kdo pro sebe nahromadí více majetku a peněz. Člověk, který tento úzus nerespektoval a pracovat skutečně chtěl, riskoval, že bude považován za podivína. Pracovní nasazení zaměstnanců tedy nebylo v naší společnosti před rokem 1989 kdovíjak vysoké, což se však nedá říci o jejich soukromých ekonomických aktivitách.

Ve druhé polovině osmdesátých let se totiž u nás rozvinuly docela široké soukromé ekonomické aktivity jednotlivců a domácností, které byly částečně oficiálně tolerované jako smluvní práce a vedlejší pracovní činnosti bez živnostenského oprávnění, dílem byly vykonávány ve sféře šedé a černé ekonomiky (Šafaříková et al., 1996, s. 14-15). Kotýnková (2006, s. 152-153) spatřuje důvod uvolnění podnikání v tomto období v nařízení vlády č. 154/1982 Sb., o poskytování služeb občany na základě povolení národního výboru, a to osobě starší 18 let s potřebnou kvalifikací. Jednalo se např. o řemeslnické práce, osobní nebo úklidové služby. Služby byly poskytovány převážně osobně, nejvýše s pomocí rodinných příslušníků v maximálním počtu pěti osob a bylo je možno poskytovat pouze vedle hlavního zaměstnání, pokud poskytovatelem nebyla žena v domácnosti, osoba se změněnou pracovní schopností nebo důchodce. Další uvolnění v podnikání soukromých osob bylo dle názoru Kotýnkové způsobeno přijetím nařízení vlády č. 1/1988 Sb., o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občany na základě povolení národního výboru. Tento právní předpis nahradil výše uvedené nařízení vlády z roku 1982 a umožnil nově poskytovat služby také za pomoci třetích osob.

Bylo by tedy omylem domnívat se, že legislativní a společenské podmínky pro podnikání u nás byly vytvořeny až po roce 1989, neboť první zkušenosti s tímto typem práce získávali občané již o několik let dříve.

2.2 Situace na trhu práce po roce 1989

Trh práce otevřený po roce 1989 měl být především impulsem k výkonu a zároveň příslibem vyššího finančního ohodnocení za více práce. Představy o nastupujícím kapitalismu byly různé, nicméně každý musel zvažovat možnost, že bude muset pracovat více a jak. (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 15) Pracujícím občanům však scházely jakékoliv zkušenosti s tím, jak se chovat na proměňujícím se trhu práce, navíc nějakou dobu nebyla vytvořena žádná legislativní opora týkající se opatření pro fungování tohoto trhu.

Institucionální základy pro fungování trhu práce byly vytvořeny v letech 1990 – 1991. Velký význam mělo v tomto směru nejen přijetí zákona o zaměstnanosti, který vytvářel legislativní prostor pro liberalizaci trhu práce, pro soukromé podnikání a pracovní právní podmínky pro zaměstnávání občanů soukromými podnikateli, ale také vytváření sítě úřadů práce, které se začaly orientovat na aktivní politiku zaměstnanosti a zaměřovaly se na zprostředkování práce. (Kalinová, 2012, s. 345)

Jednalo se o zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. února 1991. Novinkou v něm bylo jednak to, že stát nenutí občany pracovat, pokud si zvolí jiný životní styl, jednak ustanovení pohybu pracovních sil bez omezení státními hranicemi. Tento zákon počítal s nezaměstnaností, a proto stanovil právo občana na zabezpečení při ztrátě zaměstnání, u absolventů před získáním zaměstnání. (Šafaříková et al., 1996, s. 223)

Pro soukromé podnikání po roce 1989 měl zásadní význam Ústavní zákon č. 100/1990, Sb., na jehož základě došlo k novele Ústavy ČSSR, kterým bylo mj. zrušeno dosavadní členění vlastnictví na státní, družstevní a osobní. Podmínky pro možnost zaměstnávání neomezeného počtu pracovníků podnikatelem a možnost společného podnikání fyzických osob vytvářením obchodních společností, vytvořila legislativní opatření přijatá po roce 1990, jejichž důsledkem byl prudký rozmach samostatné výdělečné činnosti. (Kotýnková, 2006, s. 153-158)

Kalinová (2012, s. 364) spatřuje příčinu uvolnění prostoru pro soukromé podnikání a zaměstnávání pracovníků, v důsledku čehož se rozšířily řady soukromě hospodařících řemeslníků, obchodníků a drobných podnikatelů, v přijetí výše uvedeného zákona o zaměstnanosti. Dodává, že v roce 1992 vlastnilo již téměř milion lidí živnostenský list, z nichž si většina pro všechny případy ponechala původní zaměstnání.

Součástí změn, které na trhu práce v naší společnosti probíhaly po roce 1989, bylo

převedení majetku ze státního vlastnictví do vlastnictví nestátních subjektů v rámci malé a velké privatizace. Velké podniky byly privatizovány ve dvou vlnách formou kuponové metody, která formálně trvala do roku 1994. Tato privatizace však nevyřešila hlavní cíl – získat pro tyto organizace odpovědného majitele a podniky proto zůstávaly v nejistotě a postrádaly zainteresovanost na efektivním hospodaření. Na zaměstnanost měla kladný vliv malá privatizace drobných podniků, která přispěla k růstu tradiční střední třídy, k níž patřili soukromě hospodařící řemeslníci, obchodníci a drobní podnikatelé různých oborů činností. (Kalinová, 2012, s. 341-364)

Podrobněji situaci týkající se privatizace popisuje Kalinová (2012, s. 365), která konstatuje, že s velkou privatizací a restitucí vznikla skupina velkých podnikatelů, jejíž příslušníky je možné považovat za třídu kapitalistů. Na rozdíl od tradičních ekonomik, kde tato třída vznikala postupně vlastní pílí a naspořeným kapitálem, v Československu neexistovalo v předchozích desetiletích legální drobné podnikání a tato třída mohla vzniknout z velké části z dřívějších manažerů. Autorka dále uvádí, že kapitál na získaný majetek pocházel z výhodných, často nesplacených půjček, mnozí z podnikatelů se dopouštěli daňových a jiných podvodů, často se dostávali do platební neschopnosti a docházelo k „tunelování“ získaných podniků, k výměnám majitelů nebo ke krachu mnoha privatizovaných firem. Vznik třídy velkých podnikatelů umožnili politikové a s tím souvisel i vztah podnikatelů k takto získanému majetku.

Tyto poměry přibližují také Machonin a Tuček, kteří uvádějí, že v období 1992 – 1996 byly mnohé majetky získány nemorálními a nelegálními prostředky (např. měnové a daňové podvody, pašování a jiné formy hospodářské kriminality, korupce) a pokládají si otázku, do jaké míry budou lidé, kteří získávají kapitál těmito způsoby, dodržovat meritokratická kritéria kvalifikace, výkonu a trvalého úspěchu na trhu v podmínkách normálně fungující a zákonem účinně kontrolované ekonomiky budoucnosti. (Šafaříková et al., 1996, s. 31)

V letech 1989 – 1993 vykazoval velký pokles počtu pracovníků průmysl, který byl v České republice nejdůležitějším odvětvím tvorby zdrojů a pracovních míst a tedy i zaměstnanosti obyvatelstva (Kalinová, 2012, s. 340).

V první polovině 90. let se zvýraznily rozdíly v zaměstnanecké skupině. Manuální a ostatní zaměstnanci, kteří pracovali v nestabilních a zadlužených podnicích, v nichž se navíc často měnili zaměstnavatelé, se museli přizpůsobit změnám pracoviště. Méně kvalifikovaným

pracovníkům častěji hrozila nezaměstnanost a snížení příjmů. Pracovníci v útlumových odvětvích, s úzkou kvalifikací a s menší schopností adaptability se nezaměstnanými stali častěji, snižovaly se jim příjmy a přicházeli o různé výhody (Kalinová, 2012, s. 366). Tuto situaci potvrzují i Večerník a Matějů (1998, s. 41), kteří trh práce po roce 1989 charakterizují změnou sektorové a odvětvové struktury pracovních sil, vznikem otevřené nezaměstnanosti a poklesem zaměstnanosti.

2.3 Změny na trhu práce po roce 1989

Dosud jsme se v této kapitole zabývali současným trhem práce v obecné rovině a situací v této oblasti před rokem 1989 a po něm. Z těchto informací je zřejmé, že trh práce u nás prošel zásadními změnami, které se dotkly prakticky celé české pracující populace. Zatímco v období socialismu měl každý občan státem garantovanou jistotu práce, toto zajištění se po roce 1989 poměrně rychle vytratilo a odpovědnost za vlastní pracovní uplatnění a přizpůsobení se pracovnímu trhu byla přenesena z podstatné části na jednotlivce.

Ztráta odpovědnosti jedince za vlastní osud byla jedním z nejhorších důsledků socialistického období, neboť státní ochranný přístup naučil několik generací spoléhat se na ochranu státu téměř ve všech krizových situacích. Zejména první polovinu 90. let bylo možné charakterizovat přežívajícími návyky „socialistické morálky“ u části populace, jako je malá odpovědnost za vlastní práci, nezájem o její výsledky nebo spoléhání na pomoc ze strany státu. Naprostá většina obyvatel čekala od společenských změn rychlý hospodářský vzestup vyjádřený zejména v očekávání vysoké životní úrovně. (Kuchař, 2007, s. 130)

Občané však byli nově vzniklými okolnostmi nuceni významně přehodnotit svůj postoj k práci jako vlastnímu zboží, se kterým disponovali na trhu práce, neboť se dle Brožové (2003, s. 11) práce stala předmětem skutečné tržní nabídky v naší společnosti až po roce 1990. Velmi důležitým signálem změn tržní ceny práce se podle jejího názoru stala kvalita nabízené služby práce, tj. dobrá odborná kvalifikace, znalost jazyků a práce na počítači, komunikativnost, flexibilita, ochota učit se a nebránit se změnám.

Současné sociální systémy se musí vyrovnat s několika výzvami: rozpadem klasického modelu zaměstnání na celý život a na plný úvazek, fragmentarizací pracovních kariér, rostoucím ohrožením nezaměstnaností a rozmachem nestandardních forem práce (Giddens

1994; Esping-Andersen 2000 In Dudová, 2008, s. 19).

Jak již bylo řečeno, před rokem 1989 byla v tehdejší Československu legislativně zakotvena povinnost člověka pracovat a pracovní trh se vyznačoval vysokou jistotou práce, jejíž cenu si pravděpodobně většina populace plně uvědomila až po roce 1989. Nastalou situaci komentuje Keller (2007, s. 174), který konstatuje, že až v důsledku flexibilizace trhu práce a krize společnosti zaměstnání roste prudce poptávka po jistotě a bezpečí. V rámci transformace trhu práce po roce 1989 se totiž začaly vyskytovat nové formy zaměstnání, díky kterým práce již nebyla takovou jistotou a samozřejmostí jako za předchozího společenského režimu a stále častěji se v souvislosti s pracovním trhem začaly i u nás objevovat pojmy jako „nejisté zaměstnání“, „flexibilita práce“ nebo „nezaměstnanost“. Stěží bychom našli na současném pracovním trhu větší protiklady týkající se práce ve vztahu k období před rokem 1989. Z těchto důvodů považujeme za nejvýraznější změny, které proběhly na našem trhu práce po roce 1989, právě výše uvedené, a proto se jimi budeme zabývat dále podrobněji.

2.3.1 Nejistota práce a zaměstnání

V celém období tzv. reálného socialismu nebyla práce fakticky uvědomována jako hodnota, avšak od počátků transformace se jistota zaměstnání stala hodnotou velice ceněnou. V tomto období se cena práce dostala velmi rychle na úroveň, jaká je jí přisuzována ve vyspělých zemích (Randíme, 1997; Gallie, White, Cheng, Tomlinson, 1998 In Kuchař, 2007, s. 131).

Jedinec zvyklý na to, že se o jeho zařazení a udržení na trhu práce od ukončení vzdělání do odchodu do důchodu postaral stát, začal postupně osobně poznávat nejistotu týkající se jeho pracovního uplatnění, což potvrzují i výzkumy z let 1994 a 1999.

V roce 1994, kdy se většina české pracující populace ještě nesešla s výraznějšími změnami pracovního postavení, byla práce hodnocena za hodnotou platu jako druhá nejdůležitější, tři čtvrtiny zaměstnaných byly přesvědčeny o trvalosti svého zaměstnání a pouze 16 % nevylučovalo možnost časového omezení zaměstnání na 1 – 3 roky. V roce 1999 se snížil podíl trvalého zaměstnání na 60% a podíl zaměstnání s krátkodobou perspektivou se zvýšil na 30 %. (Data, 1994, 1999a In Kuchař, 2007, s. 133)

Kuchař (2007, s. 133) předpokládá, že víra v trvalost zaměstnání se bude mírně snižovat úměrně tomu, jak bude stoupat podíl pracujících, kteří mají osobní zkušenost

s nezaměstnaností. Podle jeho názoru se význam vnímané jistoty zaměstnání zvyšuje i s růstem napětí na trzích práce, a to především skupinami na trhu práce nejohroženějšími (Kuchař, 2007, s. 131). Konkrétními rizikovými skupinami občanů, kteří mají z různých důvodů ztíženou pozici na pracovním trhu, se budeme zabývat ve třetí kapitole této práce.

Francouzský sociolog Serge Paugam rozlišuje *nejisté zaměstnání*, což znamená, že dotyčný jedinec nemá možnost předjímat svou profesní budoucnost a *nejistou práci*, která může být relativně trvalá, je však špatně placená a málo uznávaná. Dotyčný pracovník pak zažívá pocit zbytečnosti a nízko hodnotí sám sebe. (Paugam, 2005, s. 184 In Keller, 2012, s. 148)

Keller (2012, s. 148) k tomu dodává, že nejistota zaměstnání se projevuje absencí sociální ochrany v podobě přiměřeného pojištění především ve vztahu k nezaměstnanosti a k hrozbě upadnutí do bídy. Zaměstnání, které není dostatečně stabilní a neumožňuje pojištění vůči životním náhodám, znemožňuje plnohodnotnou sociální integraci jednotlivce a ohrožuje soudržnost a stabilitu celé společnosti. Nejistota práce se týká roviny uznání a projevuje se ztrátou důvěry a pocitem neužitečnosti, což plyne z velmi neuspokojivého charakteru činnosti, kterou musí jedinec vykonávat. Pracujícím proto práce nepřináší uspokojení.

V souvislosti s nejistou prací (zaměstnáním) se Keller (2012, s. 22-23) zabývá výrazem „prekérní práce“ a konstatuje, že je obtížné najít k tomuto výrazu výstižný český ekvivalent. Překládá jej jako práci (zaměstnání) nejistou a neplnohodnotnou a podle jeho názoru se jedná o všechny formy dočasných a přechodných pracovních kontraktů, které jsou spojeny s nízkou odměnou a s podřízeným postavením zaměstnance, s nemožností plánovat dlouhodobější kariéru a s pouze minimálním zajištěním pracovníka.

O nejisté práci a nejistém zaměstnání jako změnách na pracovním trhu po roce 1989 však nemůžeme hovořit, aniž bychom nezmínili téma s nimi úzce související, tedy flexibilizaci trhu práce.

2.3.2 Flexibilizace trhu práce

Dle Dudové (2008, s. 16) patří téma pracovní flexibility nebo flexibilizace trhu práce v českém kontextu k relativně novým tématům, které začalo být hojně diskutováno až v souvislosti s transformací pracovního trhu po roce 1989. Na západě však byla flexibilizace trhu práce tematizována již přibližně od 60. let (Dudová, 2008, s. 16-17), kdy byla flexibilní práce spojována téměř výhradně s vdanými ženami, jimž umožňovala sladit

pracovní povinnosti s péčí o rodinu a zároveň vylepšit příjem domácnosti (Keller, 2005b, s. 28). Keller (2012, s. 24) řadí zavádění neplnohodnotných pracovních smluv do 70. let dvacátého století a dodává, že byly adresovány především matkám s malými dětmi, studentům a všem těm, na jejichž příjem nebyli odkázáni další lidé.

Flexibilizace trhu práce byla spatřována také jako účinné řešení rostoucí nezaměstnanosti (Dudová, 2008, s. 17), což Keller (2005b, s. 27-28) do jisté míry nepopírá, když konstatuje, že flexibilizace práce snižuje opticky míru nezaměstnanosti v zemi. Dodává však, že se tak děje za cenu, že stoupá podíl nízko placené práce a narůstá riziko, že výdělek ekonomicky činného člověka se bude pohybovat na hranici chudoby či jen těsně nad ní. Flexibilizace tak pro pracovníka znamená buďto nižší kupní sílu nebo nutnost být současně zapojen do dvou i více pracovních kontraktů. Důsledkem flexibilizace práce je přesun stále větší části tržní nejistoty z firem na zaměstnance, neboť zaměstnavatelé převádějí rizika plynoucí z poptávky po svém zboží či službách právě na své pracovníky či subdodavatele. Keller se tak shoduje s Beckem (2004, s. 228), který uvádí, že *nezaměstnanost mizí, ale zároveň se znovu objevuje v nových rizikových formách neúplného zaměstnání*.

Přestože flexibilizace trhu práce byla dlouho považována za pozitivní jev, v současné době je přijímána spíše ambivalentně. Pokud má totiž dotyčný jedinec možnost lépe skloubit pracovní a soukromý život (snížením pracovního úvazku, úpravou pracovní doby, možností spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu), hovoříme o *pozitivní flexibilitě*. Na druhé straně se však prosazují formy *negativní flexibility*, ve kterých se musí zaměstnanec zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele, což naopak značně omezuje jeho možnosti kombinace pracovního a soukromého života. (Dudová, 2008, s. 19-20)

Typickou formu pracovní flexibility mající rozporuplné dopady na pracovníky představuje dle Dudové (2008, s. 21) částečný úvazek, avšak čeští občané tento typ zaměstnání příliš nevyužívají, přestože je obecně ve všech evropských zemích pokládán za jednu z nevhodnějších strategií sladění práce a rodiny. Jeví se tedy logickým, že zaměstnání na zkrácený úvazek vyhledávají a přijímají více ženy než muži. Pro úspěšné skloubení práce a rodiny je totiž z hlediska žen kromě pouhé dostupnosti flexibilních pracovních režimů (např. částečný úvazek, pružná/volná pracovní doba) také důležitá jistá autonomie v organizování práce dle aktuálních potřeb dětí (Sirovátka et al., 2009, s. 56-57).

Mohli bychom konstatovat, že z pohledu zaměstnávajících organizací jsou přínosy

flexibilizace práce jednoznačně na jejich straně, a to hned z několika důvodů: flexibilní pracovní kontrakty motivují zaměstnance k vyšším výkonům z důvodu snahy o jejich prodloužení (Sirovátka et al., 2006, s. 239), flexibilizace zaměstnancům vlastně vyhovuje, je pouze první etapou při nástupu nováčků na trh práce, neplnohodnotná práce je lepší než žádná práce (Keller, 2012, s. 24). Bylo by však mylné se domnívat, že flexibilizace práce je pro zaměstnavatele opravdu takovou výhodou, jak by se mohlo na první pohled jevit, neboť flexibilita své negativní dopady nejen na pracovníky, ale také na samotné firmy, které se snaží flexibilitu svých zaměstnanců zvyšovat. Rostoucí nejistota práce a rozdělení zaměstnanců na „jádro“ a „periferii“ může způsobit např. úpadek loajality zaměstnanců i týmové práce, což se může v konečném důsledku projevit jako pokles produktivity práce (Kallenberg, 2000, s. 156-157 In Dudová, 2008, s. 19).

System „jádra“ a „periferie“ v organizacích vysvětluje Keller (2007, s. 142). Uvádí, že okrajoví subdodavatelé nemají bezprostřední přístup k trhu - ten je jim zprostředkován jádrem firmy tvořeným vedením a špičkovými experty. „Jádro“ korporace kontroluje každý článek sítě bez sebemenší zodpovědnosti za kterýkoliv z nich. V takovém systému je silná tendence k dualizaci pracovních míst – plnohodnotný pracovní poměr se omezuje na část „jádra“ korporace a pracovníci na „periferii“ sítě získávají zpravidla jen dočasné, krátkodobé, neplnohodnotné pracovní příležitosti. Jejich hlavní odměnou je skutečnost, že vůbec získali přístup k síti na určitou dobu.

Na možný vznik dvou úrovní trhu práce jako důsledku snahy o jeho větší pružnost bylo upozorňováno již v souvislosti se strukturálními opatřeními a diskusí, která v této souvislosti probíhala v Evropě počátkem 90. let a byla zaměřena na odstranění nepružnosti trhu práce. Tou první úrovní je primární trh práce s kvalitními a trvalými místy, druhou představuje sekundární trh práce s nejistými pracovními místy vyznačujícími se horšími pracovními podmínkami. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 25-29)

K tomuto rozpolcení trhu práce však dle výše uvedených informací již došlo. Flexibilní pracovní kontrakty jsou totiž považovány za časově omezené smlouvy, které jsou v podstatě marginální pozicí ve smyslu snížené participace. Zaměstnavatel jimi dává najevo, že o dotyčného pracovníka nemá zájem dlouhodobě a prosazuje pouze své zájmy. (Sirovátka et al., 2006, s. 239)

Tyto pracovní kontrakty tedy můžeme zařadit do sekundárního pracovního trhu se všemi nevýhodami, které z této pozice pro zaměstnance plynou.

S flexibilizací trhu práce po roce 1989 vstoupila na podzim roku 2004 na náš pracovní trh další změna, a to možnost zaměstnat se prostřednictvím agentur práce.

2.3.3 Agenturní zaměstnávání

Až do konce září roku 2004 naše společnost způsob agenturního zaměstnávání prakticky nepoznala. Změna na trhu práce nastala v tomto směru s účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dne 1.10.2004 a zákona č. 436/2004 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti a jenž upravoval agenturní zaměstnávání i v rámci tehdy platného zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

V současné době agenturní zaměstnávání představuje dle Kocianové a Zrutského (2015, s. 107) jednu z forem zprostředkování zaměstnání, jenž je upraveno v ustanovení § 66 a ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, která jsou blíže rozvedena v § 308 a 309 zákoníku práce.

Agenturní zaměstnávání je v podstatě pronájmem pracovní síly. Ve srovnání s běžným pracovněprávním vztahem má však svá specifika, neboť se nejedná o běžný dvoustranný, nýbrž trojstranný pracovněprávní vztah. Těmito stranami jsou agentura práce, zaměstnanec agentury a uživatel, kterým je zaměstnavatel, k němuž agentura práce zaměstnance dočasně přidělí. Agentura práce nesmí v rámci dočasného přidělení zaměstnance využívat institutu dohody o provedení práce, ale pouze dohody o pracovní činnosti či pracovní smlouvy. (Neščáková, 2013, s. 119)

Pracovní agentura je povinna vůči svému zaměstnanci postupovat v souladu se zákoníkem práce a ve spolupráci s uživatelem je povinna zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. V případě, že jsou tyto podmínky podřadné, je agentura práce povinna zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo domáhat se u pracovní agentury práv, která mu takto vznikla. (Kocianová, Zrutský, 2015, s. 107)

Ve druhé polovině roku 2004 vznikly agentury práce jako soukromé firmy, které zprostředkovávají dočasné zaměstnávání formou pracovněprávního vztahu, a to například v podobě pracovní smlouvy na dobu určitou, účelového krátkodobého pracovního kontraktu pro specialisty, částečného pracovního úvazku apod. Jednou z pravděpodobně nejčastějších agenturních služeb u nás je zaměstnávání pracovníků za účelem nabídnout je

a dát k dispozici jiné organizaci. Pracovník uzavírá pracovní smlouvu či dohodu s agenturou, k práci je však přidělen k uživatelské organizaci. Těm pracovníkům, kteří se osvědčili a jeví se organizaci jako perspektivní, nabídne dotyčná firma stálé zaměstnání. Tento způsob zaměstnávání přináší organizacím několik výhod: možnost výběru zaměstnance na „jistotu“, snížení firemních nákladů a možnost využívat disponibilní, flexibilní pracovní síly, které lze poměrně snadno nejen získat, ale také uvolnit. (Gillernová, Kebza, Rymeš, 2011, s. 188)

Právě minimalizaci nákladů na prostoje či ušlé mzdy kmenových zaměstnanců a odstupné uvádí Neščáková (2013, s. 120) jako důvod, proč doporučuje využívat způsob agenturního zaměstnávání v případě velkého výkyvu zakázek.

Postavení agenturních zaměstnanců je svým způsobem velmi specifické. Jsou totiž sice zaměstnanci personální agentury, ale v jejím rámci vůbec nepůsobí, nejsou ani začleněni ve spolupracujících strukturách nebo v systému mezilidských vztahů. Na druhé straně v organizaci, pro kterou pracují, vstupují do každodenních kooperací se spolupracovníky a do kontaktů s nadřízenými, kteří ovlivňují jejich práci. Agenturní pracovníci tak vnímají své specifické postavení a odlišnost od interních pracovníků organizace a velmi často to vnímají jako limity, které se jich týkají v souvislosti s dalším vzděláváním, s firemními bonusy, s odměňováním, s možnostmi vzestupu na jiné pozice a s bariérami v přístupu k vnitropodnikovým informacím. Taková práce příliš nenabízí kontinuitu pracovní kariéry, sociální zakotvení v organizaci nebo delší pracovní perspektivu, s čímž souvisí riziko rychlé ztráty práce za ekonomicky nepříznivých podmínek. Na druhou stranu může pracovníkovi agenturní zaměstnání poskytnout proměnlivost pracovní činnosti, různorodé zkušenosti, pocit relativní nezávislosti na organizaci a volnější prostor pro směřování profesní dráhy. (Gillernová, Kebza, Rymeš, 2011, s. 189)

Z výše uvedených informací je zřejmé, že agenturní zaměstnávání vykazuje rysy prekérní, nejisté práce s převažujícími negativy pro dotyčného pracovníka, což v podstatě potvrzuje Dudová (2008, s. 20), která tento způsob zaměstnání negativně vymezuje jako „nestandardní“. Toto pojetí agenturního zaměstnávání sdílí i Šubrt (2008, s. 2), který uvádí, že agenturní zaměstnávání má povahu tzv. prekérního zaměstnání, přičemž prekérnost spočívá v jeho relativně značné flexibilitě. Svůj názor doplňuje, že pokud jde o trvání tohoto zaměstnání, míra právních jistot zaměstnance je výrazně oslabena ve vztahu k zaměstnancům ve standardním pracovním poměru (kmenovým zaměstnancům). Protože jsou si však této povahy zaměstnání všechny tři jeho strany vědomy, nelze ji podle

Šubrtova názoru označit za závadnou. Neščáková (2013, s. 120) sdílí velmi podobný názor, když konstatuje, že agenturní zaměstnávání respektuje evropské směrnice, a proto se má za to, že i když je agenturní zaměstnanec ve větší nejistotě a nevýhodě, je si této nejistoty při sjednávání tohoto zaměstnání vědom a souhlasí s ní.

Pokud tedy jedinci zprostředkuje zaměstnání agentura práce, s velkou pravděpodobností bude tento pracovník usilovat o to, aby se stal kmenovým zaměstnancem ve stávající či jiné firmě v očekávání lepšího pracovního a sociálního postavení v dotyčné organizaci.

2.3.4 Nezaměstnanost

Jak už bylo řečeno, nezaměstnanost se stala novou součástí života občanů naší společnosti od roku 1990, kdy začalo docházet také na trhu práce k výrazným změnám. Nezaměstnaností je jednak stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, jednak hromadný sociální jev, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces (Večerník, Matějů, 1998, s. 31).

S pádem komunismu již přestala být plná zaměstnanost náležitým politickým požadavkem (Večerník, Matějů, 1998, s. 21) a obyvatelé tehdejšího Československa, dosud zvyklí na jistotu zaměstnání, se začali setkávat s novým společenským jevem, zvaným nezaměstnanost.

Předpokládalo se, že změny na trhu práce, ke kterým došlo v důsledku privatizace, jsou teprve „první vlnou“ nezaměstnanosti, která je zařazována do období 1990 – 1991. Zaměstnanost byla v té době snížena tím, že ze zaměstnání odešla velká část pracujících důchodců a podnikavější lidé zaměstnání změnili dobrovolně. Přebyteční lidé z průmyslu se začali uplatňovat v sektoru služeb, drobném podnikání a státní správě. (Večerník, Matějů, 1998, s. 32-42).

K temným předpovědím nezaměstnanosti a obavám lidí z propouštění vyslovovaným na počátku devadesátých let však v tomto období nedošlo (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 15), což potvrzuje i Palíšková (2014, s. 139) s tím, že výčet důvodů, proč se hrozba vysoké nezaměstnanosti nevyplnila, doplňuje o výrazný pokles počtu ekonomicky aktivních žen. V první polovině 90. let byla dle jejího zjištění nakonec míra nezaměstnanosti zanedbatelná, pohybovala se pouze mezi 1 – 4 %.

K udržení nezaměstnanosti na únosné hranici a od roku 1992 dokonce k jejímu snížení přispělo nejen vybudování infrastruktury trhu práce, hmotné zabezpečení nezaměstnaných

a aktivity na trhu práce, ale také systémové změny v pracovněprávním zákonodárství (Šafaříková et al., 1996, s. 225), které upřesňuje Dudová (2008, s. 16) sdělením, že se začaly objevovat nové způsoby organizace pracovní doby a nové formy zaměstnanosti.

V roce 1998 panovala obava, že období nízké nezaměstnanosti končí a na obzoru je její „druhá vlna“ vyvolaná dokončením změn ve vlastnických vztazích a restrukturalizací ekonomiky související i s technologickými změnami a očekávalo se, že trh práce uvede do pohybu další vlna privatizace. Předpokládalo se, že pokud dojde k důsledné privatizaci velkých podniků s do té doby trvající vlastnickou účastí státu, bude to pro řadu z nich znamenat nutnost propustit přebytečné pracovníky. Logickým se jevílo, že se výrazně nezaměstnanost zvýší po privatizaci bank a s velkou pravděpodobností privatizace obecně posílí zájem o investice do technologií šetřících práci. Už se nedalo počítat s masivním odchodem pracujících důchodců z trhu práce, jak tomu bylo v letech 1991 – 1992 ani s prodlužováním povinné školní docházky, avšak existovala naděje, že se počet osob vstupujících na trh práce částečně sníží tím, že více mladých lidí půjde studovat vysokou školu. (Večerník, Matějů, 1998, s. 28-33)

S odstupem času se bohužel uvedené obavy ze zvýšení nezaměstnanosti potvrdily, neboť, jak uvádí Palíšková (2014, s. 139), zatímco v roce 1996 byla míra nezaměstnanosti ještě na velmi nízké úrovni 3,9 %, v roce 1999 činila již přes 8,7 %.

Rychlý nárůst nezaměstnaných ve druhé polovině 90. let ukázal, že hlavní problém spočívá v nesouladu mezi požadavky na kvalifikaci a dovednosti pracovníka a kvalifikační nabídkou volných pracovních míst (strukturální nezaměstnanost). Pracovníci, kteří ztratili zaměstnání, měli jen malou šanci se na pracovní trh vrátit a strukturální nezaměstnanost postupně přecházela do nezaměstnanosti dlouhodobé. Počátkem jednadvacátého století byl vývoj nezaměstnanosti ovlivněn nejen vstupem České republiky do Evropské unie a následným obdobím ekonomického růstu (od roku 2006 míra nezaměstnanosti klesala na 4,4 % v roce 2008), ale také důsledky ekonomické krize a mělké recese v závěru první dekády. Důsledky recese dopadly na jednotlivé skupiny zaměstnanců s různou intenzitou podle sektorů, pohlaví, věku, úrovně vzdělání i regionů a míra nezaměstnanosti kulminovala na hodnotě 7,3 % v roce 2010. (Palíšková, 2014, s. 139-140)

Nezaměstnanost je podle Kuchaře (2007, s. 162) přirozenou součástí trhu práce a jejím hlavním negativním produktem je ztráta jistoty zaměstnání. V každé společnosti vždy byly, jsou a budou skupiny lidí, kteří pracovat nechtějí a nebudou a do značné míry vzhledem ke

svým nízkým schopnostem ani nemohou.

Jak mohou jedinci vnímat svou složitou životní situaci, kterou nezaměstnanost bezesporu je, bude tématem následující kapitoly této práce.

3 NEZAMĚSTNANOST JAKO ŽIVOTNÍ SITUACE

Již v první kapitole této práce jsme se zabývali významem, jaký má pro člověka práce. Na základě těchto poznatků souhlasíme s Buchtovou (1999 In Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 49), že náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře pro člověka traumatickým existenciálním zážitkem a velkým zásahem do jeho života. Ztrátu zaměstnání a následnou nezaměstnanost však může jedinec jako životní situaci vnímat různě. Jaké důsledky v oblasti sociální, ekonomické a psychologické nezaměstnanost s sebou přináší a jaké jsou vlastně příčiny tohoto negativního společenského jevu, je obsahem této kapitoly. Za důležité také považujeme vymezení pojmů „nezaměstnanost“ a „životní situace“.

Dle definice ILO (Mezinárodní organizace práce) je nezaměstnanost charakterizována celkem třemi podmínkami. První z nich je, že dotýčný jedinec není zaměstnaný, tedy nepracuje za peněžní či naturální mzdu. Druhou podmínkou je aktivní hledání práce, což znamená registraci u úřadu práce či soukromé zprostředkovatelny práce a skutečnost, že práci jedinci hledají např. přímo v podnicích, využíváním inzerce, přípravou založení vlastní firmy nebo žádají o živnostenský list. Poslední z těchto tří podmínek je připravenost nezaměstnaného jedince nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů od jejího nalezení. Jedinci, kteří splňují tyto podmínky nezaměstnanosti a jsou starší 15 let, jsou nezaměstnanými osobami. (Kuchař, 2007, s. 117)

Pokud chceme nezaměstnanost přesně vymežit, můžeme se také opřít o definici Encyklopaedia Britannica, podle níž je nezaměstnanost stav, ve kterém práceschopný jedinec práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 103). S tímto pojetím nezaměstnanosti se shoduje i Jandourek (2012, s. 169), který tuto charakteristiku doplňuje o skutečnost, že člověk nemůže získat práci přiměřenou a placenou. Definice nezaměstnanosti je podle Mareše (2002, s. 16-17) založena nejen na tom, že osoba schopná práce je vyřazena z možnosti pracovat v placeném zaměstnání, ale také na skutečnosti, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. S malým rozdílem chápe nezaměstnanost Matoušek (2003, s. 125), který ji pojímá jako stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání, o aktivitě dotýčného jedince při hledání zaměstnání se však již nezmiňuje.

Jak už bylo řečeno v první kapitole, člověk je v rámci pracovního trhu, tedy z pohledu ekonomického, majitelem práce. Nezaměstnanost z tohoto hlediska charakterizuje Kotýnková a Němec (2003, s. 121) jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou

a nabídkou práce na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky.

Jak však uvádí Giddens (1999, s. 327), nezaměstnanost nelze snadno definovat. Podle jeho názoru je nezaměstnaný ten, kdo je „bez práce“, tedy nemá placené zaměstnání. Pojem „nezaměstnaný“ bychom však v zákoně o zaměstnanosti, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je mj. ochrana proti nezaměstnanosti, hledali marně. Tato právní norma totiž nehovoří o nezaměstnaném, ale o „uchazeči o zaměstnání“. Jedinec vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání může během této evidence pracovat, tedy vykonávat tzv. nekolidující zaměstnání. Výše výdělku nebo odměny z tohoto zaměstnání však nesmí dle ustanovení § 25 odst. 3 tohoto zákona přesáhnout polovinu minimální mzdy (zákon č. 435/2004 Sb.). Jeví se tedy logickým, že tento zákon, byť velmi úzce souvisí s nezaměstnaností, nehovoří o nezaměstnaném, ale o uchazeči o zaměstnání, neboť ne každý, kdo je uchazečem o zaměstnání, splňuje všechny tři podmínky nezaměstnanosti dle definice ILO.

Nezaměstnanost můžeme vnímat rovněž jako období, které následuje v případě, kdy je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce a nedojde k bezprostřednímu nástupu do nového zaměstnání (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 104). Je však také životní situací, kterou Špatenková (2004, s. 34) charakterizuje jako soubor faktorů, které zahrnují situace pracovní, materiální (zaměstnání), rodinné nebo např. bydliště, přičemž situaci v obecné rovině chápe J. Pelikán (1995, s. 48 In Kraus, Poláčková, 2001, s. 143) jako konkrétně vymezenou časově limitovanou shodu vnějších okolností, během níž je jedinec vystaven působení konkrétních vlivů, na něž určitým způsobem reaguje.

Tomu, jaké jsou příčiny nezaměstnanosti, jež mohou úzce souviset také s vymezením jejích druhů, se budeme podrobněji věnovat v následujících řádcích.

3.1 Příčiny nezaměstnanosti

Na zprávu o propuštění ze zaměstnání reagují pracovníci různě. Typy těchto reakcí dělí a dále popisuje na základě realizovaného výzkumu Buchtová (Buchtová et al., 2002, s. 85), která je dělí celkem do čtyř skupin. V první jsou zařazeni jedinci, kteří přiznávají psychický šok vzniklý ztrátou zaměstnání. Ve druhé kategorii jsou pracovníci, kteří pocítují nechuť až apatii k práci a nejsou již ochotni podílet se na dalším plnění jakýchkoliv úkolů organizace. Do třetí skupiny řadí ty osoby, které na výpověď ze zaměstnání reagují obranným postojem a snaží se nalézt vysvětlení své výpovědi, mají

pocity studu a zbytečnosti. Pracovníky ve čtvrté skupině spojuje aktivní reakce na ztrátu zaměstnání, kdy tito lidé ztrátu zaměstnání vnímají jako výzvu k hledání zaměstnání nového.

Na příčiny nezaměstnanosti můžeme nahlížet z několika úhlů pohledu. Záleží například na tom, zda je nezaměstnanost důsledkem dobrovolného rozhodnutí člověka, jestli je její příčinou krize pracovního trhu nebo hovoříme-li o jedinci a jeho osobních a profesních dispozicích, které významně ovlivňují jeho uplatnění na trhu práce.

Kotýnková a Němec (2003, s. 122-125) uvádějí čtyři druhy nezaměstnanosti, které se liší příčinou jejího vzniku. Jako normální nezaměstnanost je někdy označována nezaměstnanost *frikční*, která vzniká v případě, kdy se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, neboť si hledá jiné. V tomto případě není rozhodující, z jakého důvodu z původního místa dotyčný jedinec odchází. Délka této nezaměstnanosti bývá do tří měsíců, což je rozhodující pro její vymezení. Krátkodobá je také *sezónní* nezaměstnanost, jejíž příčinou je nesouvislost produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí; k ní řadíme i důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích. O *strukturální* nezaměstnanosti tito autoři hovoří, je-li nezaměstnanost způsobena tím, že nabídka práce, resp. pracovních sil, nemá „použití“ v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních míst. Indikátory tohoto druhu nezaměstnanosti je jednak vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, jednak růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti i času neobsaditelnosti pracovních míst. Touto nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, lidé s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním znevýhodněním. *Cyklická (konjunkturální)* nezaměstnanost vzniká v případě, kdy makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není dostačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.

V literatuře se při popisu nezaměstnanosti pracuje i s dalšími koncepty předurčujícími také způsoby řešení. Prvním z nich je *work reduction*, kdy se jedná o nezaměstnanost vzniklou především v důsledku odbytových potíží firem, případně celé ekonomiky. Druhým konceptem je *job reduction*, kdy je nezaměstnanost důsledkem zavádění nových technologií, změn v obsahu práce a ve struktuře ekonomiky. V tomto případě mizí z trhu práce celé kategorie povolání a profesí. (Krebs et al., 2007, s. 292-293)

Jak jsme již zmínili, příčiny nezaměstnanosti mohou být vnímány různě. V této souvislosti

považujeme za velmi zajímavé zjištění Sirovátka a Šimíkové (2013, s. 19), kteří ve své monografii shrnuli dlouhodobé zkušenosti pracovníků úřadů práce. Vedoucí pracovníci v rámci této monografie mj. posuzovali příčiny nezaměstnanosti na sedmibodové škále, přičemž 1 značila maximální význam, 4 střední význam a 7 žádný význam. Za hlavní příčiny nezaměstnanosti bylo tímto způsobem označeno několik faktorů současně, které obdržely hodnocení nad pomyslným průměrem škály. Za nejvýznamnější z nich byla považována nízká motivace nezaměstnaných vyplývající z nevýhodného poměru sociálních dávek a mezd. S určitým odstupem pak následovaly strukturální změny, nízká kvalifikační úroveň nezaměstnaných, opomíjení některých skupin nezaměstnaných zaměstnavateli, špatná dopravní obslužnost a celkově nízká úroveň poptávky v regionu. Významnost uvedených příčin nezaměstnanosti se dle uvedených autorů lišila v závislosti na míře nezaměstnanosti v dané regionální oblasti.

Některé z těchto příčin nezaměstnanosti jsou faktory, které ovlivňují, za jak dlouho, za jakých podmínek (např. rekvalifikace, změna bydliště, apod.) a zda vůbec se nezaměstnaný vrátí zpět na trh práce. V této souvislosti hovoříme o zaměstnatelnosti jedince. Dle Kuchaře (2007, s. 113) je tento pojem obvykle definován jako schopnost jedince najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky na trhu práce. Tuto charakteristiku zaměstnatelnosti upřesňuje (s využitím definice citované v Lowe, 2000) Sirovátka et al. (2009, s. 80) jako soubor osobních dovedností, mezi které patří komunikační schopnosti, myšlení, schopnost se učit, pozitivní přístup a chování v práci, odpovědnost, adaptibilita a schopnost pracovat s druhými. Jedná se o obecné dovednosti, ke kterým je možné přiřadit potřebu základních znalostí (komunikační jazyk, dobře číst a psát), specifických a odborných dovedností a bariéry zaměstnání (např. zdravotní omezení).

Jak uvádí Kuchař (2007, s. 115), v zásadě existují dva důvody, které vedou k pochybnostem o zaměstnatelnosti jedince: buď se člověk z objektivních důvodů nemůže vyrovnat s požadavky trhu práce, tedy nemůže tyto důvody ovlivnit, nebo se s nimi vyrovnat nechce. Příčina nezaměstnanosti ve vztahu ke konkrétnímu jedinci může tedy spočívat také v tom, zda se v této životní situaci nachází v důsledku vlastního rozhodnutí či nikoliv. Žižková v této souvislosti dělí nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. O *dobrovolnou nezaměstnanost* se dle jejího názoru jedná v případě, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat nebo nechce pracovat vůbec. Tito lidé upřednostňují volný čas, žijí z charit a podpor nebo jim takový životní styl umožňují úspory či občasný výdělek. *Nedobrovolná nezaměstnanost* vzniká v situaci, kdy je

poptávka po práci nižší než celková nabídka a část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci; je tedy nedobrovolně nezaměstnaná.

(Krebs et al., 2007, s. 292)

Omezování nezaměstnanosti je úzce spjato se zaměstnatelností jedince. Z tohoto důvodu je jedním ze základních požadavků ve sféře aktivní politiky zaměstnanosti v souvislosti s prioritami Sociální doktríny České republiky v systému práce a rozvoje lidského potenciálu. Podle Petráška (2014, s. 25) tento požadavek předpokládá výrazně větší důraz na pracovní přípravu včetně motivačních programů a modulového výcviku pro nekvalifikovanou pracovní sílu dostávající se na okraj trhu práce, programů profesního výcviku a programů k získání pracovních zkušeností pro lidi nově vstupující na pracovní trh a v neposlední řadě programy celoživotního vzdělávání pro zaměstnance ohrožené nezaměstnaností.

Domníváme se, že málokterý práceschopný občan České republiky nemá osobní zkušenost s nezaměstnaností a jejími důsledky. Jak už bylo řečeno, pokud člověk bezprostředně po ztrátě zaměstnání nenastoupí do nového zaměstnání, stává se nezaměstnaným. Jak konkrétně se může tato životní situace projevit v jeho životě, bude obsahem následující podkapitoly.

3.2 Dopad nezaměstnanosti na život člověka

Jedinec se během svého života dostává nejen do situací běžných, ale také do náročných, kdy dosažení cíle není uskutečnitelné běžnými postupy. Jedná o situace konfliktní, frustrující a stresující. Takové situace v podstatě nejsou něčím záporným, neboť většinou mobilizují síly, avšak na druhou stranu mohou být také příčinou různých psychických poruch. Zda člověk takovou situaci zvládne, závisí nejen na určitých vlastnostech daného jedince, ale také na jeho předchozí zkušenosti s náročnými životními situacemi a jejich řešením. (Kraus, Poláčková, 2001, s. 145)

Že i zvládání situace ztráty práce je velmi individuální, potvrzuje Buchtová (2000, s. 6), která upřesňuje faktory, od kterých se způsob vypořádání člověka s nezaměstnaností odvíjí: odolnost dotyčného jedince vůči psychické zátěži, věk, pohlaví, zkušenosti, předchozí profesní rigidita či pružnost, v neposlední řadě také finanční možnosti nezaměstnaného a jeho sociální opora jak v rámci blízké rodiny, tak ve vztazích s přáteli. Také podle Žižkové se lidé s nezaměstnaností vyrovnávají různě, avšak všeobecně platí, že jsou na

tom lépe nejen ti, co jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací nebyli spokojeni, ale rovněž osoby, které mají určité zázemí a úspory a jsou adaptabilnější (Krebs et al., 2007, s. 296).

Jak člověk vnímá ztrátu zaměstnání tedy záleží také na tom, jaký měl k vykonávané práci vztah. Matoušek (2003, s. 126) konstatuje, že nezaměstnaným, kteří pojmají práci jako podstatný prvek osobní identity, postupně klesá sebevědomí, objevují se u nich poruchy duševní rovnováhy i konflikty v rodině. Podle Krause a Poláčkové (2001, s. 165) mají s adaptací na stav nezaměstnanosti největší potíže lidé ctící etiku práce, osoby ambiciózní a s aspiracemi. Obecně má podle jejich názoru na sebevědomí a chování člověka pozitivní vliv jeho začlenění do pracovního procesu. Pokud je tedy jedinec z tohoto procesu vyloučen, ztrácí motivaci, stává se pasivním, dochází k narušení jeho duševní rovnováhy a je zpochybněna ekonomická a psychická základna jeho vlastní existence.

Byl by na omylu ten, kdo se domnívá, že nezaměstnanost je pro každého člověka bez výjimky jednoznačně negativní životní situací. Dle Buchtové (2000, s. 33) totiž může být v první fázi nezaměstnanost vnímána jako forma dovolené, příležitost k rozjímání i k přehodnocení vlastního života. S tímto názorem se ztotožňují i Langmeier a Krejčířová (2006, s. 194), kteří připouštějí, že ztráta zaměstnání může být, stejně jako všechny ostatní životní události, přijata jako výzva či příležitost k růstu, zejména pokud je člověk připraven změnit své dosavadní profesní směřování.

Většinou má však nezaměstnanost pro jedince v naší společnosti tíživý existenciální dopad, který souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře. Ztráta zaměstnání v podstatě pro nezaměstnaného znamená deprivaci jeho základních potřeb, které jsou s výkonem práce těsně spjaty. Nejedná se pouze o účast na konzumním stylu života, ale také o hlubinné zakotvení práce v uspořádání společnosti i psychice člověka. Zaměstnání znamená určitou instituci, prostřednictvím které se člověk identifikuje v rámci rodiny i společnosti. Po jeho ztrátě se tedy lidé ocitají v jakémsi nestrukturovaném prázdnu, jehož důsledkem může být až patologický přístup k vlastnímu životu i okolí. Prožitá ztráta práce je umocněna nejen osobními předpoklady nezaměstnaného, ale také kvalifikací, prostředím, z něhož pochází, jeho schopnostmi komunikovat a naučit se účelně starat sám o sebe. (Hubinková et al., 2008, s. 69-70)

Osnickij a Čujkova (1999 In Gluchaňuk, Kolobkova, Pečerkina, 2003, s. 23) vymezili celkem tři strategie nezaměstnaných z pohledu způsobu jejich přístupu k vlastní

nezaměstnanosti. Do první skupiny autoři řadí jedince, kteří práci *hledají aktivně*, různými způsoby, nezaměřují se na jednu profesi a svůj návrat na pracovní trh vidí optimisticky. Druhá skupina nezaměstnaných práci *aktivně nehledá* a svou aktivitu přenáší do jiných oblastí života – výchovy dětí, rodiny nebo vzdělávání. Nejméně efektivní ve vztahu k hledání zaměstnání je třetí skupina, která zaujímá *pasivní strategii* při návratu na trh práce. Ti, kteří zvolí tento postoj, nevyvíjejí žádné úsilí na to, aby stávající situaci změnili a jsou, co se týká jejich pracovní perspektivy, pesimističtí. Podobně vnímá postoje nezaměstnaných k hledání nového zaměstnání Farková (2009, s. 85), podle níž se objevují celkem tři jejich základní typy: *aktivní postoj* vyskytující se více u žen než u mužů, kteří situaci řeší častěji soukromým podnikáním či prací v zahraničí i za cenu dlouhodobější ztráty kontaktu s rodinným zázemím, *přizpůsobení se*, které se projevuje změnou profese či přestěhováním a *pasivní postoj*, kdy především ženy hledají práci při zachování současných životních podmínek.

Za velmi zajímavé považujeme vysvětlení chování nezaměstnaných na základě vlivu sociálních skupin a sítí, o které se pokusili holandští autoři Engbersen, Schuyt a Timmer (1990). Navázali tak nejen na výzkum z Marienthalu (Jahoda, Lazarsfeld a Zeisel, 2002), ale také na předchozí práce Mertona (1957), který v rámci adaptace na anomickou situaci rozlišil typy konformistů, ritualistů, inovativních, rebelů a ustupujících. Při rozhodování, ke kterému typu jejich respondenti náleželi, brali holandští autoři v úvahu pět aspektů souvisejících s chováním nezaměstnaných: etiku práce, vnímání času, vnímání rizika při zneužívání dávek, závislost na sociálních dávkách a aspekt odpovědnosti respondentů za jejich situaci. Na základě výsledků tohoto výzkumu rozčlenili nezaměstnané do celkem šesti kategorií:

- *Konformisté* shánějí práci, pravidelně docházejí na úřady práce, někdy si doplňují vzdělání a získávají nové dovednosti. Tito nezaměstnaní téměř nikdy nepracují v neformální ekonomice ani nezneužívají systém sociální ochrany. Pokud někomu dluží, tak jen jednomu subjektu, dluhy však mají velmi výjimečně.
- *Ritualisté* již ztratili naději na získání zaměstnání, ale stále dodržují společností stanovené zvyky a pravidla, nevěří však, že jim hledání zaměstnání a docházení na úřad práce pomůže najít zaměstnání. Pociťují stud ze selhání na trhu práce, a proto pokračují v hledání zaměstnání. Stejně jako konformisté nezneužívají sociální dávky ani nepracují v neformální ekonomice, zřídka se zadlužují.

- *Odrazení* si již práci nehledají, nepokoušejí se využít dostupné prostředky, kterými jsou úřady práce, rekvalifikace apod., neboť nevěří v budoucí přínos pro jejich návrat na trh práce. Na svou situaci již rezignovali, nepokoušejí se využívat neformálních strategií k dosažení příjmů. Sociální sítě těchto nezaměstnaných se postupem času zmenšují. Tato skupina osob se stává do značné míry závislá na sociální pomoci a často řeší svou finanční situaci půjčkami.
- *Podnikaví* se stále pokoušejí získat práci, ale pokoušejí svých cílů dosáhnout také neformálními metodami, avšak nevyhýbají se získání placeného zaměstnání za každou cenu. Práci však chápou především instrumentálně, tedy jako prostředek k získání vyšší úrovně příjmu.
- *Kalkulující* využívají formální způsoby pro získání zaměstnání pouze výjimečně, jejich cílem není získat práci co nejdříve. V této kategorii nezaměstnaných jsou často lidé, kteří momentálně nechtějí pracovat, ale do budoucna práci nevyklučují. Za nesprávné nepovažují využívat systém sociální ochrany. Jen zřídka pracují v neformální ekonomice, neboť jejich cílem je dosáhnout vyšší úrovně spotřeby bezproblémovým způsobem.
- *Autonomní* nevěnují velkou pozornost cílům spojeným s prací, někteří je dokonce odmítají – jsou to rebelové, kteří neuznávají hodnoty konzumní společnosti. Práci nehledají, často ji nechtějí ani nepotřebují a více se zajímají o vlastní zájmy, jako je studium, koníčky, dobrovolnictví, takže se nikdy nenudí. Úroveň spotřeby přizpůsobují svým omezeným finančním možnostem a pracovat v neformální ekonomice či zneužívat systém sociální ochrany se nesnaží, neboť jsou zvyklí žít z omezených prostředků. Snaží se žít co nejvíce nezávisle na svých příbuzných a známých, jen zřídka se zadlužují.

(Hora, 2008, s. 29-32)

Leana a Feldman (1995 In Gluchaňuk, Kolobkova, Pečerkinina, 2003, s. 28) popisují následující zákonitosti související s dopadem nezaměstnanosti na člověka: čím hůře lidé vnímají výpověď ze zaměstnání, tím menší je jejich důvěra ve změnu situace a v možnosti získat práci; čím více spatřují příčinu jejich nezaměstnanosti ve vnějších okolnostech, tím pasivnější postoj zaujímají; čím déle jsou bez zaměstnání, tím více budou ztrátu práce vnímat jako nezvratnou.

My se budeme v následujících částech této práce zabývat nezaměstnaností tak, jak zasahuje život nezaměstnaného člověka v oblasti ekonomické, sociální a ve sféře zdraví. Uvědomujeme si však, že tato hlediska nelze od sebe striktně oddělovat, neboť se v mnohém překrývají a vzájemně spolu velmi úzce souvisí.

3.2.1 Ekonomické důsledky

Podle Giddense (1999, s. 327) je prvním samozřejmým důsledkem náhlé nezaměstnanosti ztráta příjmu a záleží na výši podpory v nezaměstnanosti, do jaké míry se tato skutečnost promítne do životní úrovně nezaměstnaného. Tuto situaci doplňuje Žižková, která je přesvědčena o tom, že žít jen z podpory či sociálních dávek vždy znamená pokles rodinných příjmů, tedy nižší životní úroveň a značné finanční problémy nejen pro nezaměstnaného, ale také pro jeho rodinu (Krebs et al., 2007, s. 295).

Placená práce byla pro nezaměstnaného nejen zdrojem uspokojení a realizace vlastní osobnosti, ale také ekonomickou jistotou. Především v prvním období své nezaměstnanosti nemá dotyčný jedinec finanční prostředky k tomu, aby držel krok při rekreačních aktivitách se svými známými, které dříve realizoval v rámci mimopracovního času. V rodině chybí prostředky k financování drobných nákupů a důsledkem tohoto stavu mohou být každodenní diskuse nad sebemenšími výdaji. Pro muže bývá z ekonomického hlediska ztráta zaměstnání těžší, neboť přichází o ekonomickou převahu nad svou ženou v důsledku ztráty role hlavního živitele rodiny. (Buchtová, 2000, s. 32-33)

Celkovou ekonomickou situaci nezaměstnaného a jeho rodiny shrnuje Mareš (2002, s. 88), který uvádí, že finanční tíseň nezaměstnaným jednak brání v uspokojování kulturně definovaných potřeb určitou úrovní spotřeby zboží, jednak je také potvrzením vlastní pozice tváří v tvář konzumní společnosti, v níž je morálním závazkem udržování určité úrovně spotřeby a určitého životního standardu. Dopady nezaměstnanosti jsou však značně diferencované, neboť se odvíjejí nejen od materiální podpory rodiny, ale rovněž od toho, jakou roli nezaměstnaný jedinec v rodině zaujímá, protože toto postavení určuje míru očekávání rodiny vůči roli živitele. Závisí také na kvalitě lidského a kulturního kapitálu, který ovlivňuje dlouhodobě získávané zdroje, zvláště příjmy v době zaměstnanosti a nezaměstnanosti. (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 175)

Z ekonomického hlediska ve vztahu ke společnosti však vnímání nezaměstnanosti není

negativní do takové míry, jako z pohledu nezaměstnaného a jeho rodiny. Jako taková je totiž určitá nezaměstnanost nutná. Je totiž spojena s mobilitou pracovní síly a výrazem toho, že určitá část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám buď přestěhováním za prací, nebo hledáním nového zaměstnání. Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky, tudíž je symptomem rozvíjející se ekonomiky a společnosti. Pokud má však být zaměstnanost vnímána jako pozitivní jev, nemůže její míra překročit určitou hodnotu. (Krebs et al., 2007, s. 293)

Pro nezaměstnaného a jeho rodinu tedy znamená nezaměstnanost významný pokles finančních prostředků, který se může negativně projevit např. ve způsobu a času trávení volného času s nejbližšími či přáteli nebo v podobě omezení výdajů na zájmové aktivity dětí. Je tedy zřejmé, že ekonomický dopad nezaměstnanosti se projevuje i ve sféře společenského života dotyčného jedince a jeho rodiny.

3.2.2 Sociální důsledky

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných, resp. jejich rodin a domácností na společenský život. Tyto důsledky jsou různé dosahem i rozsahem, neboť nezaměstnanost je různého charakteru a její důsledky jedinci také různě vnímají. (Krebs et al., 2007, s. 294-295)

Nezaměstnaný jedinec, dosud zvyklý na jistý stereotyp, kdy svůj čas dělil mezi pracovní výkon v rámci zaměstnání a ostatní své aktivity, má v období nezaměstnanosti k dispozici celé dny a je na něm, jak s touto skutečností prakticky naloží. Kraus a Poláčková (2001, s. 165) konstatují, že pro nezaměstnaného nabývá otázka času jiné dimenze. Dodávají, že jedinci, který je bez zaměstnání, ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání a hrouť se nejen časový obsah, ale také jeho struktura. Neomezené množství času navíc zabraňuje nezaměstnaným v tom, aby ho využívali, nastupuje nuda, což je výrazné především u absolventů škol, kteří nemají zkušenosti se vzory práce. S tím se ztotožňuje i Žižková, která dodává, že zvláště pro mladistvé, kteří ještě nemají zažitý časový režim s pracovními návyky, je narušení struktury dne nebezpečné, neboť časový obsah je naplňován nejen nudou, ale také pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami (Krebs et al., 2007, s. 295).

Chování nezaměstnaných je podle Buchtové (2000, s. 6) často provázáno sociální

izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů. Přitom, jak uvádějí Výrost a Slaměník (1997, s. 289), k sociální podstatě člověka patří jeho potřeba sociálního kontaktu a mnozí autoři (A. H. Maslow, H. A. Murray) považují potřebu styku s jinými lidmi dokonce za základní sociální potřebu člověka. Tato potřeba tedy v situaci, kdy je jedinec nezaměstnaný, není dostatečně uspokojována, což se projevuje na chování i jednání dotyčné osoby. To potvrzuje i Hubinková (et al., 2008, s. 70), která příčinu změn v chování a jednání nezaměstnaného spatřuje v absenci sociálních kontaktů a dodává, že kontakty v zaměstnání nemohou být v plném rozsahu nahrazeny kontakty v rámci rodiny. Sociální izolaci od zaměstnané většiny populace podle Krause a Poláčkové (2001, s. 165) negativně prožívají zejména nezaměstnaní středního věku na rozdíl od mladých nezaměstnaných, kteří žijí v širších sociálních sítích vrstevníků. Ty však mohou mít dle jejich názoru podobu gangů mladistvých, které jsou orientovány na kriminální činnost a vandalství, jak ostatně naznačuje i Žižková, když hovoří o společensky nežádoucích aktivitách v souvislosti s narušením struktury dne nezaměstnaných mladistvých (Krebs et al., 2007, s. 295).

Souhlasíme s Marešem (2002, s. 79), který uvádí, že důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kteří ztratili svá zaměstnání, ale ve skutečnosti zasahuje tento jev také jejich rodiny i širší příbuzenské vztahy. Upřesnění dopadu nezaměstnanosti člena rodiny na jeho rodinné příslušníky podává Buchtová: více konfliktů v rodině jako reakce na odchod člena rodiny z pracovního a společenského života, nárůst vývojových poruch, slabé výkony ve škole a zhoršení prospěchu u dětí nezaměstnaných rodičů, problémy ve vztazích v rodině, obviňování vlastní rodiny nezaměstnaným ze ztráty práce (Buchtová, et al. 2002, s. 82). Mareš (2002, s. 80) tento výčet doplňuje o změny v rozdělení domácí práce, v sociálních vztazích a o vznik sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti a dodává, že nezaměstnanost může narušit i úplně rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny mj. tím, že dochází v rodině k napětí, které vzniká ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků a tím nedostatkem prostředků k životu. Je zřejmé, že ekonomické důsledky nezaměstnanosti úzce souvisí s tím, jak kvalitní jsou vztahy v rámci rodiny nezaměstnaného.

Sirovátka a Mareš (2003, s. 154-155) v rámci svého výzkumu zjistili, že důležitým faktorem krátkodobé i dlouhodobé nezaměstnanosti je ochranný vliv emoční opory, která se podílí na udržení sebeúcty člověka v době ztráty zaměstnání a sociální opory. Sociální opora, jejímž prostřednictvím člověk dostává pomoc od ostatních lidí, má totiž podle jejich názoru svůj význam právě tam, kde se jedinec dostává do těžké životní situace a snaží se ji

zvládnout, přičemž dobrá sociální opora plní sociální funkci tzv. tlumiče nárazů. Jak uvádí Mareš (2002, s. 81), rodina se může stát pro nezaměstnanou osobu útočištěm, neboť podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní i širší rodiny, sehrává většinou pozitivní roli. Dodává, že silná podpora bývá poskytována zejména ze strany rodiny ženy, a to nejen ve smyslu finanční výpomoci, ale také v každodenních krizích, ve styku s úřady nebo v péči o děti.

Člen rodiny, který je dlouhodobě nezaměstnaný, výrazně ovlivní rodinné soužití a jeho nezaměstnanost prověřuje kvalitu rodinných vztahů. Tuto situaci lépe zvládají lidé, kteří mají možnost o ní s rodinou otevřeně hovořit, aniž by se museli obávat výčitek či projevů lítosti. Obtížná je situace v rodinách, kde jsou dospívající děti, které vnímají otce jako autoritu zajišťující živobytí také pro ně, neboť ztráta práce otce může být snížením jeho postavení v rodině. Tato situace může vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny. (Buchtová, 2000, s. 6-7)

Nejsou to však pouze psychologické problémy, které jako důsledek nezaměstnanosti může pociťovat dotyčný jedinec, případně členové jeho rodiny, neboť tato životní situace ovlivňuje celkové zdraví nezaměstnané osoby.

3.2.3 Zdravotní důsledky

Starší studie nezaměstnanosti se soustřeďovaly častěji na psychologicko-psychiatrické stránky dopadu ztráty práce na lidské zdraví. V několika posledních letech se však objevilo ve světovém písemnictví hodně prací na téma somatických onemocnění, což souvisí se zvýšenou pozorností zdravotnictví k psychosociální problematice. Psychosociální zátěž způsobená nezaměstnaností je na šestistupňové škále intenzity v tzv. psychosociální ose oficiálních psychiatrických klasifikací hodnocena čtvrtým stupněm. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 124-125)

Mnoho badatelů upozornilo na souvislost mezi stresujícími životními událostmi a tělesnými či duševními chorobami. Většina lidí má symbiotický vztah k práci i pracovišti a porušení tohoto vztahu bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta, což se odráží nejen na úrovni sociální, ale také biologické a psychologické a vyřazení jedince z pracovního procesu tedy přináší problémy i v těchto oblastech. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 103-105)

Souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu jedinců je popsána v řadě

výzkumných studií. Z výzkumu vlivu nezaměstnanosti na duševní zdraví, které byly realizovány v rámci britského trhu práce, vyplynuly tři významné závěry. Prvním z nich je, že nezaměstnaní pociťují nejen vyšší hladinu obecné psychické nepohody, úzkosti a deprese, ale také nižší sebeúctu a sebedůvěru. Druhým zjištěním je fakt, že nezaměstnanost není prožívána jednotným způsobem. Například lidé s větší oddaností svému zaměstnání vykazují většinou horší duševní zdraví během ztráty práce; nezaměstnaní muži středního věku trpí většími psychickými problémy než mladší či starší skupiny, neboť mají vyšší odpovědnost a finanční závazky vyplývající z jejich postavení v rodině. Třetím výsledkem zkoumání v rámci zmíněné studie je, že schopnost nezaměstnaného vyrovnat se se ztrátou práce závisí na tom, jakou hodnotu připisoval ztracenému zaměstnání a do jaké míry mu byl oddán. Psychické zdraví pozitivně ovlivňují i určité rysy sociálního prostředí - četnost mezilidských kontaktů, míra emoční podpory okolí či možnost participace na kolektivní práci. (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 152-153)

Souvislost mezi nezaměstnaností a zdravím popisuje Häfner, dle jehož názoru může být dlouhodobá ztráta práce spouštěcím faktorem onemocnění dle individuálních dispozic. Nepřímé zdravotní riziko způsobuje nadměrné požívání nikotinu, alkoholu nebo drog během nezaměstnanosti, nepřímý vliv má vzrůstající finanční nouze a problémy v partnerství. Dlouhodobě nezaměstnaní mají sice časté zdravotní problémy, ale uznaných nemocí mezi nimi bývá více, než jich ve skutečnosti je. Roli zde může hrát fakt, že lékaři či rodinní příslušníci nezaměstnaných spíše přiznají nemoc lidem bez zaměstnání než lidem zdravým. (Häfner, 1989 In Sirovátka, Mareš, 2003, s. 154)

Zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka není jen ztráta zaměstnání, ale také samotný strach z této ztráty. Existují dva hlavní nespecifické mechanismy, jejichž prostřednictvím má nezaměstnanost záporný vliv na zdraví. Prvním z nich je finanční napětí, druhý spočívá v přítomnosti dalších tíživých okolností, jimiž se negativní účinky nezaměstnanosti násobí a jedinci jsou tak vystaveni zvláštnímu riziku. Tyto závěry publikovali v roce 1988 R. C. Kessler, J. S. House a J. B. Turner, kteří dále konstatují, že výraznými faktory, které zmírňují vliv nezaměstnanosti na nemocnost je schopnost odolávání situaci, společenská opora a vlastní pozitivní koncepce. (Buchtová, 2000, s. 4-5)

Nezaměstnanost a s ní související ztráta sebeúcty, pocit vlastní nepotřebnosti a závislosti na druhých, postrádání své sociální role a strachu z budoucnosti je příčinou zdroje akutního stresu (Wilson, Walker, 1993; Berla et al., 1999, aj.; Buffat, 2000; Giovanni, 2001, ad. In

Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 104). S tímto názorem se ztotožňuje i Buchtová (2000, s. 5), která uvádí, že nezaměstnanost vyvolává nemoci, které jsou spojeny převážně se stresem. Boleloucký (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 104) dává stres z nezaměstnanosti do souvislosti s časným úmrtím buď v návaznosti na násilné činy nebo na sekundární somatická onemocnění.

Stres je vlastně obrannou fyziologickou odpovědí organismu na mimořádně silný podnět (stresor), jejímž cílem je příprava organismu na zvýšený výdej energie, tj. útok nebo útek. Silný podnět, který přichází z vnějšího prostředí, ohrožuje udržování rovnováhy organismu nebo život jedince a vyvolává v organismu stav stresu nebo stresovou reakci je tzv. stresorem. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 109)

Pojmu stres odpovídá podle Špatenkové (2004, s. 18) český výraz zátěž. Autorka dále dodává, že do stresu se člověk dostává tehdy, je-li míra stresorů či stresoru vyšší než schopnost nebo možnost dotyčného jedince tuto situaci zvládnout. Právě nezaměstnanost byla dle názoru Sirovátky a Mareše (2003, s. 153) identifikována a zkoumána jako stresor a jako příčina tělesných obtíží, neboť vede k četným fyziologickým reakcím vyvolávajícím psychosomatické poruchy. S tímto názorem souhlasí i Žižková, která toto poznání doplňuje o výsledky některých průzkumů naznačujících, že se změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra nejen onemocnění imunitního, cévního, mozkového a kardiovaskulárního systému, ale také psychických onemocnění a potíží (Krebs et al., 2007, s. 296).

Stres má negativní dopad na zdravotní stav člověka, což je prokázáno stovkami studií. Člověk ve stresu se straní druhých lidí, je nerudný, hovoří nesourodě, je agresivní, prožívá obavy a strach, že se propadá do pocitů bezmocnosti a beznaděje, cítí se ohrožen. Dostane-li se organismus do stresu, nemusí to však vždy vést k onemocnění. H. Seye se domnívá, že k nemocem ze stresu dochází, jestliže není adaptační systém člověka schopen vyrovnat se se situací a zvládnout ji. (Křivohlavý, 1994, s. 29-34)

Pelzmann popisuje *čtyři fáze stresu v souvislosti se ztrátou zaměstnání*. První z nich charakterizuje jako stav neurčitosti a šoku a zároveň zdůrazňuje, že patogenním faktorem není samotná ztráta práce, ale obavy z toho, co bude následovat. Ve druhé fázi dochází k subjektivnímu odlehčení situace, je pozorována i euforie. Následující etapa stresu jako důsledku nezaměstnanosti se projevuje poklesem odporu k nepříjemnostem. Čtvrtá fáze se vyznačuje nejen smířením se stávající situací, ale dokonce strachem z její změny

a obavami z nalezení zaměstnání. (Pelzmann, 1992, In Gluchaňuk, Kolobkova, Pečerkin, 2003, s. 27-28)

Stav nezaměstnanosti však není spojen pouze se stresem, ale také s vyšší úrovní napětí, negativních pocitů, s nižším životním uspokojením a s větší emocionální nestabilitou. V nezaměstnaném se rozvíjí pocity podřadnosti a ztrácí sebedůvěru. Hodnoty jedince jsou jeho nezaměstnaností ohroženy a tato osoba ztrácí vlastní cenu před sebou samým i v očích ostatních, ohrožena může být i její morálka. Ve struktuře osobnosti dochází k nežádoucím změnám v případě, že se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost. (Kraus, Poláčková, s. 2001, s. 165)

Mareš (2002, s. 91) konstatuje, že negativní status spojený s nezaměstnaností může být nezaměstnanými vnímán jako stigma, které je diskredituje nebo diskreditovat může a důsledkem tohoto postavení je odmítání přijmout status nezaměstnaného. Nezaměstnaná osoba manipuluje s informacemi tak, aby se nejevila nejen před sousedy či před příbuzenstvem, ale také před vlastní rodinou jako společenský outsider. V takové situaci se může tento jedinec deklarovat jako dlouhodobě nemocný než nezaměstnaný, a to ve snaze vyhnout se stigmatizaci nezaměstnanosti (M. Bartley a C. Owen In Buchtová, 2000, s. 14).

Jiný úhel pohledu na důsledky nezaměstnanosti týkající se zdraví nabízí Boleloucký (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 117-118), který uvádí, že je nezaměstnanost spojena se zdravotními riziky, která se projevují např. větší potřebou zdravotnických služeb, úmrtností a psychologickými potížemi; je tedy považována za klíčový socioekonomický faktor zdraví.

Jakými prostředky a způsoby zmírňovat popsané zdravotní důsledky nezaměstnanosti, je dle našeho názoru námět pro samostatnou práci. Zmíníme však alespoň názor Buchtové (2002, s. 119), která hovoří o psychologickém intervenčním programu pro nezaměstnané, jehož cílem je redukce stresu nezaměstnaného, motivace jeho osobnosti k větší flexibilitě, k získání sebejistoty a k osvojení potřebných sociálních dovedností. V posledním případě se jedná nejen o dovednost hledat novou práci, ale také o schopnost představit se a nabídnout se na trhu práce, co dělat v případě, že je žádost o zaměstnání odmítnuta a jak konkrétně řešit aktuální i dlouhodobou ztrátu práce.

3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

V předchozím textu jsme několikrát v souvislosti s nezaměstnaností zmínili pojem „dlouhodobá nezaměstnanost“, která může být podle Mareše (2002, s. 25-26) různě definována jako nezaměstnanost trvající např. jeden rok či déle než dva roky.

Pokud budeme hledat oporu týkající se vymezení dlouhodobé nezaměstnanosti v zákoně o zaměstnanosti, můžeme se v tomto případě opřít pouze o znění § 33, který se týká zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání. Na základě tohoto ustanovení je zvýšená péče věnována uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (vážné důvody jsou vymezeny v § 5 písm. c) téhož zákona). Prostředkem ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce má dle tohoto zákona sloužit tzv. individuální akční plán (IAP), jehož obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, přičemž se při určování tohoto obsahu vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Krajská pobočka úřadu práce IAP vypracuje vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců. Můžeme tedy předpokládat, že zákon o zaměstnanosti vymezuje dlouhodobou nezaměstnanost jako nezaměstnanost delší než pět měsíců, neboť až po nepřetržitě pětiměsíční délce evidence má úřad práce zákonnou povinnost věnovat takovým uchazečům o zaměstnání zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Dalším úhlem pohledu při definování dlouhodobé nezaměstnanosti může být také stanovení podmínek pro použití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Jako příklad vymezení dlouhodobé nezaměstnanosti jsme vyhledali konkrétní informace platné pro Zlínský kraj k 7. listopadu 2015 a zjistili jsme, že je rozdíl v kvalifikaci dlouhodobé nezaměstnanosti v závislosti na účelu aplikace APZ. Pokud budeme hovořit o dlouhodobé nezaměstnanosti v případě použití APZ na veřejně prospěšné práce či na zřízení nebo vyhrazení pracovního místa, je jí nezaměstnanost v délce nad devět měsíců. Pokud budeme uvažovat o příspěvku na samostatnou výdělečnou činnost, dlouhodobou nezaměstnaností se v tomto případě rozumí délka nezaměstnanosti nad pět měsíců. (MPSV, 2015)

Palíšková (2014, s. 84) se při charakteristice dlouhodobé nezaměstnanosti opírá o metodiku ILO, která ji definuje jako nezaměstnanost přesahující 12 měsíců s tím, že tato metodika používá také termín přetrvávající nezaměstnanost, která je nad 24 měsíce.

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky nejen pro společnost, ale také pro nezaměstnané jedince. Pro nezaměstnanou osobu představuje především snížení životní úrovně, růst napětí v rodině a v ostatních interpersonálních vztazích, depresi, ztrátu motivace a pocit bezmocnosti. Pro společnost jsou to nároky na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti, na sociální služby, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách), nárůst sociálně patologických jevů a nestabilita společnosti. Z těchto důvodů se dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti. (Mareš, 2002, s. 47)

Podle Sirovátky a Mareše (2003, s. 119) právě dlouhodobá nezaměstnanost vede k tomu, že lidé mění svůj status nezávislého občana za status závislého klienta sociálního státu. Pokud navíc existuje jen malý rozdíl mezi celkovým příjmem, který mohou nezaměstnaní získat formou sociálních dávek a příjmem, jež jim nabízejí volná místa na pracovním trhu, nic je nemotivuje k rychlému přijetí nového zaměstnání a dostávají se do „pasti nezaměstnanosti“.

Dlouhodobá nezaměstnanost se však může nepříznivě projevit také v oblasti kvalifikace či pracovních návyků nezaměstnaného, což upřesňuje Matoušek (2003, s. 125-126), když konstatuje, že nezaměstnaný ztrácí profesionální dovednosti rychleji než návyk chodit do práce. Dodává, že rychlost těchto ztrát je závislá na tom, jak dlouho předtím dotyčný jedinec do práce chodil, přičemž někteří lidé tyto dovednosti ani získat nemohou, neboť se stanou nezaměstnanými po ukončení vzdělání, ať už úspěšném či nikoliv. K těmto názorům se připojují i Sirovátka a Mareš (2003, s. 119-120), když hovoří o tom, že dlouhodobá nezaměstnanost likviduje pracovní etiku a devastuje lidský kapitál nezaměstnaných, neboť nejen, že nemohou udržovat, ale ani inovovat své pracovní dovednosti, kvalifikaci či pracovní návyky. Autoři spatřují důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti také v tom, že ničí motivaci nezaměstnaných hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k jejich definitivnímu vyloučení z tohoto trhu. V neposlední řadě tyto jedinci budí podle jejich názoru v zaměstnavatelích nedůvěru. Ti totiž mohou chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce, jako důsledek jejich osobního defektu, jako je nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, lenost či jiné problémové charakteristiky.

Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, a to nejen jeho intelektovou a citovou oblast, ale také oblast vůle. Chování lidí je často provázáno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů, postupně je oslabována důvěra člověka ve vlastní profesionální i osobní schopnosti,

dotyčný jedinec ztrácí úctu sám k sobě. (Buchtová, 2000, s. 5-6)

Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není podle Sirovátky a Mareše (2003, s. 139), z jakého důvodu ztratili práci, ale proč ji nemohou ani po delší době nalézt. Dle jejich názoru je problémem, že déletrvajících nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav – dotyčný jedinec se již víceméně adaptoval na nové podmínky - zvykl si na velký objem volného času a omezené finanční zdroje a také na svou novou sociální pozici. Dochází tak k poněkud paradoxnímu stavu, kdy se pro část dlouhodobě nezaměstnaných stává obtížné smířit se s tím, že by mohli opět začít pracovat. Tito autoři se tak shodují s již uvedeným názorem Pelzmanna, který v této souvislosti hovoří o čtvrté fázi stresu jako důsledku nezaměstnanosti.

Jak konstatuje Buchtová, dlouhodobá nezaměstnanost se z ekonomického hlediska negativně projevuje zvýšenými nároky nejen na státní rozpočet v podobě dávek v nezaměstnanosti a dalších podpor, ale také na zdravotní a sociální služby; je provázána ztrátami na neodvedených daních (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 82).

Sirovátka a Mareš (2003, s. 120) uvádějí, že z odborné literatury, řady empirických studií i z rutinních statistik je zřejmé, jaké sociální kategorie jsou zejména dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy. Jsou to převážně osoby a sociální kategorie s nízkým lidským kapitálem (nízkým vzděláním, malou či žádnou kvalifikací, nedostatečnými pracovními návyky, neschopné být dostatečně flexibilními apod.) Tyto osoby jsou zároveň nejvíce ohroženy marginalizací na trhu práce. Nejsou to však jen tyto skupiny nezaměstnaných, ale také příslušníci jiných etnik, ženy (zejména s malými dětmi), zdravotně handicapovaní lidé či mladé osoby.

Kuchař (2007, s. 139) nepochybuje o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které vznikají na trhu práce v souvislosti s jeho vývojem. Dodává, že absence vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či ochota za práci dojíždět. Sociální skupiny, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností, vymezuje následně takto: osoby nekvalifikované, ženy, absolventi škol, jedinci předdůchodového věku, osoby se zdravotním postižením a Romové.

Podle předpokladu Mareše (2002, s. 46-47) postihuje dlouhodobá nezaměstnanost s největší pravděpodobností nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním a bez kvalifikace (zejména nekvalifikované ženy), příslušníky

etnických minorit a imigranty (především ve spojení s ostatními handicap - vzdělanostním, kvalifikačním), obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí, osoby zdravotně postižené a v neposlední řadě mladistvé, zejména mladé problémové osoby.

V následující praktické části této práce se pokusíme zjistit, jak vnímají nezaměstnanost lidé, pro které je tato životní situace novou zkušeností, přičemž se zaměříme pouze na osoby starší 50 let, které nastoupily do svého prvního zaměstnání před rokem 1989.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V předchozí části práce jsme položili teoretický základ problematiky nezaměstnanosti jako důsledku společenských změn v naší zemi po roce 1989. V této části se pokusíme odkrýt a popsat prožívání nezaměstnanosti coby nové životní zkušenosti osobami nad 50 let, které mají za sebou dlouholetou aktivní pracovní dráhu započatou před rokem 1989 a nyní jsou v postavení nezaměstnaných poprvé v životě.

Pro získání a analýzu dat jsme zvolili kvalitativní výzkumnou metodu, neboť dle názoru Strausse a Corbinové (1999, s. 11) je pro zkoumání, které se snaží odhalit podstatu něčích zkušeností, vhodný spíše tento typ výzkumu. Jak uvádějí Švaříček, a Šed'ová (2007, s. 24), v kvalitativním výzkumu se jedná o to, prozkoumat určitý široce definovaný jev do hloubky a přinést o něm maximální množství informací. Za zdroj údajů pro získání potřebných dat jsme stanovili polostrukturovaný rozhovor. Při zpracování a analýze dat jsme uplatnili postupy zakotvené teorie, která je podle Strausse a Corbinové (1999, s. 14) odhalena, vytvořena a prozatímně ověřena systematickým shromažďováním a analyzováním údajů o zkoumaném jevu. Jejím cílem je objevit významné kategorie a vztahy mezi nimi a zkombinovat je novým způsobem (Strauss, Corbinová, 1999, s. 33).

4.1 Výzkumný cíl, výzkumný problém a výzkumná otázka

Cílem našeho výzkumného šetření je prozkoumat a zachytit prožívání nezaměstnanosti osobami nad 50 let věku, které jsou v postavení nezaměstnaných poprvé v životě. Dle Gavory (2000, s. 13) se výzkum *zahajuje stanovením výzkumného problému. Výzkumník v něm přesně formuluje, co v něm chce zkoumat. Výzkumný problém je základem, od kterého se odvíjejí všechny další kroky výzkumu. Za výzkumný problém, kterým jsme se v rámci této práce zabývali, jsme stanovili prožívání první nezaměstnanosti osobami nad 50 let s předchozí dlouholetou pracovní dráhou.*

Výzkumné otázky tvoří základ každého výzkumného projektu, musí být v souladu se stanovenými cíli i výzkumným problémem a pomáhají nejen zaostřit výzkum tak, aby poskytl výsledky v souladu se stanovenými cíli, ale také ukazují cestu, jak výzkum vést (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 69). Jak uvádějí Strauss a Corbinová (1999, s. 24), počáteční otázka je poměrně široká. V souladu s tímto tvrzením jsme *výzkumnou otázkou* formulovali takto: Jak prožívají svou první nezaměstnanost osoby nad 50 let s předchozí dlouholetou pracovní dráhou?

4.2 Výběr výzkumného souboru

V kvalitativním výzkumu není cílem vzorkování, aby vzorek reprezentoval určitou populaci, ale určitý problém. Není tedy konstruován náhodně, ale výběr případů se odvozuje od toho, jak je definován náš výzkumný problém a naše výzkumné otázky. (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 72-73). Pro účely našeho výzkumu jsme záměrně vybrali na malém kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR – krajské pobočce ve Zlíně uchazeče o zaměstnání starší 50 let, kteří jsou poprvé v životě bez zaměstnání a vlastní nezaměstnanost je tak pro ně novou zkušeností. Po předchozím vytipování referenty zaměstnanosti na tomto pracovišti jsme v průběhu listopadu 2015 až ledna 2016 osobně oslovili celkem devět osob - dva muže a sedm žen, které jsme podrobně seznámili s tématem diplomové práce, cílem našeho výzkumu a jejich případnou úlohou v něm. Dvě ženy účast z vážných rodinných důvodů odmítly. Zbývajících sedm nezaměstnaných souhlasilo s poskytnutím rozhovoru a jeho zaznamenáním na audiotechniku. Přestože byli všichni ujištěni o tom, že informace jimi poskytnuté budou zcela anonymní a nebudou použity k jiným účelům, svůj souhlas s nahrávkou bez výjimky podmínili tím, že nebude v žádné části této diplomové práce upřesněno kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR, na kterém jsou vedeni v evidenci a jména osob či názvy firem nebo obcí zmíněná v rozhovorech budou uvedena pouze jedním počátečním písmenem. Byli ubezpečeni, že tento jejich požadavek budeme plně respektovat.

Rozhovory probíhaly během ledna a února 2016 po předchozí osobní dohodě s každým účastníkem výzkumu v jedné z kanceláří uvedeného pracoviště, neboť žádný z nezaměstnaných nenavrhl jiné prostředí, ve kterém by měl rozhovor s ním probíhat. Termíny těchto setkání byly směřovány tak, aby bylo zajištěno nerušené soukromí výzkumníka i dotazovaného. Každému účastníku výzkumu byly před započítím rozhovoru zodpovězeny případné dotazy a všichni byli ujištěni, že interview mohou v průběhu nahrávání kdykoliv přerušit či ukončit. Brali jsme tak zřetel na etické zásady kvalitativního výzkumu, jak je uvádí Miovský (2006, s. 27): *Vědec a věda mají svá omezení tam, kde mohou poškodit či omezit účastníky výzkumu proti jejich vůli. Právo vědět a objevovat není povýšeno nad jiná práva.*

V následující tabulce představujeme sociodemografické údaje nezaměstnaných seřazené v pořadí, v jakém jsme s nimi realizovali polostrukturované rozhovory,

Tab. 1. Sociodemografické údaje nezaměstnaných

| Značka | Pohlaví | Věk | Doba zaměstnání | Doba nezaměstnanosti | Vzdělání, obor |
|--------|---------|--------|--------------------|-------------------------|-----------------------------|
| A | žena | 50 let | 30 let | ½ roku | středoškolské, stavebnictví |
| B | muž | 57 let | 34 let | ½ roku | vysokoškolské, ekonomika |
| C | žena | 53 let | 32 let | 2 ½ roku | vyučena, elektro |
| D | žena | 53 let | 30 let | 5,5 roku | vyučen, zemědělství |
| E | muž | 54 let | 15 let | 15 let | vyučen, zemědělství |
| F | žena | 58 let | 36 let | 1 ½ roku | základní |
| G | žena | 55 let | 30 let | 1 rok | vysokoškolské, učitelství |

4.3 Technika sběru dat

Výběr techniky sběru dat je nutné opřít o znalost toho, jaké druhy výsledků mohou jednotlivé techniky generovat. Nejen, že musí přesně korespondovat s výzkumnou otázkou, ale zároveň musí zahrnovat alespoň předběžnou představu o tom, jakým způsobem lze získaná data analyzovat. To, jak je dění dané situace svými aktéry prožíváno a hodnoceno, je možné získat prostřednictvím rozhovoru. (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 75) Pro náš výzkum jsme zvolili formu polostrukturovaného rozhovoru. Dle názoru Švaříčka a Šed'ové (2007, s. 160-163) vychází tento typ rozhovoru z předem připraveného seznamu témat a otázek. Tito autoři jsou přesvědčeni, že by se měl badatel na rozhovor vybavit nejen teoretickou znalostí zkoumaného prostředí, ale měl by si také vytvořit schéma základních témat, která vycházejí ze základní výzkumné otázky. Naše rozhovory se soustředily na tyto základní oblasti:

- a) Jak nezaměstnanost ovlivnila život nezaměstnaných?
- b) Jak se dotazovaní cítí jako nezaměstnaní?
- c) Co je podle názoru nezaměstnaných východiskem či řešením jejich stávající životní situace?

V rámci předvýzkumu byl realizován jeden pilotní rozhovor, při kterém jsme se zaměřili na to, jak nezaměstnaný rozumí položeným otázkám a jaké informace nám v rámci zpětné vazby poskytuje. Tento rozhovor jsme pro účely výzkumného šetření také použili.

V následující kapitole se budeme věnovat interpretaci a analýze získaných dat.

5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Jak jsme již zmínili, pro zpracování dat získaných polostrukturovanými rozhovory jsme zvolili metodu zakotvené teorie. Nejdříve jsme rozhovory zaznamenané na audiotechniku doslovně přepsali a následně analyzovali. Analýza je podle Strausse a Corbinové (1999, s. 40) tvořena třemi hlavními typy kódování: otevřeným, axiálním a selektivním, přičemž hranice mezi nimi jsou uměle vytvořené.

Během *otevřeného kódování* jsou údaje rozebrány na jednotlivé části a pečlivě prostudovány, porovnáním jsou zjištěny podobnosti a rozdíly a jsou kladeny otázky o jevech, které tyto údaje reprezentují (Strauss, Corbinová, 1999, s. 40). Rozhovory v přepsané podobě jsme označili dle pořadí dotazovaných písmeny A až G (viz *Tab. 1*) a očíslovali jsme jednotlivé řádky každého písemného záznamu. Následně jsme podrobně tyto zápisy pročítali a řádkům, větám či odstavcům jsme přiřazovali kódy, které jsme následně sloučili do kategorií. Kategorie je dle Strausse a Corbinové (1999, s. 42) třída pojmů, která je objevena v okamžiku, když se při vzájemném porovnávání pojmů zdá, že náleží podobnému jevu. Pojmy jsou podle těchto autorů takto seskupovány do vyššího řádu – kategorie. Celkem jsme tímto postupem vytvořili 61 kódů (viz P1), z nichž na základě podobnosti vzniklo 8 kategorií (viz P2).

Jak uvádějí Strauss a Corbinová (1999, s. 43), základními jednotkami analýzy jsou pojmy. V rámci otevřeného kódování jsme tyto pojmy vytvořili z jednotek textu a následně jsme je zpracovali *axiálním typem kódování*. Uvedený typ kódování je souborem postupů, pomocí nichž jsou údaje po otevřeném kódování znovu uspořádány prostřednictvím vytvářených vazeb mezi kategoriemi, což se uskutečňuje v duchu kódovacího paradigmatu (Strauss, Corbinová, 1999, s. 70). Snahou je pojmy poskládat novým způsobem, tedy nacházením vazeb mezi kategoriemi a subkategoriemi (Mioviský, 2006, s. 229). V zakotvené teorii spojujeme subkategorie s kategoriemi do komplexu vztahů určujícího příčinné podmínky, jev, intervenující podmínky, strategie jednání a interakce a následky (Strauss, Corbinová, 1999, s. 72). Následně jsme vytvořili paradigmatický model (viz *Tab. 2*).

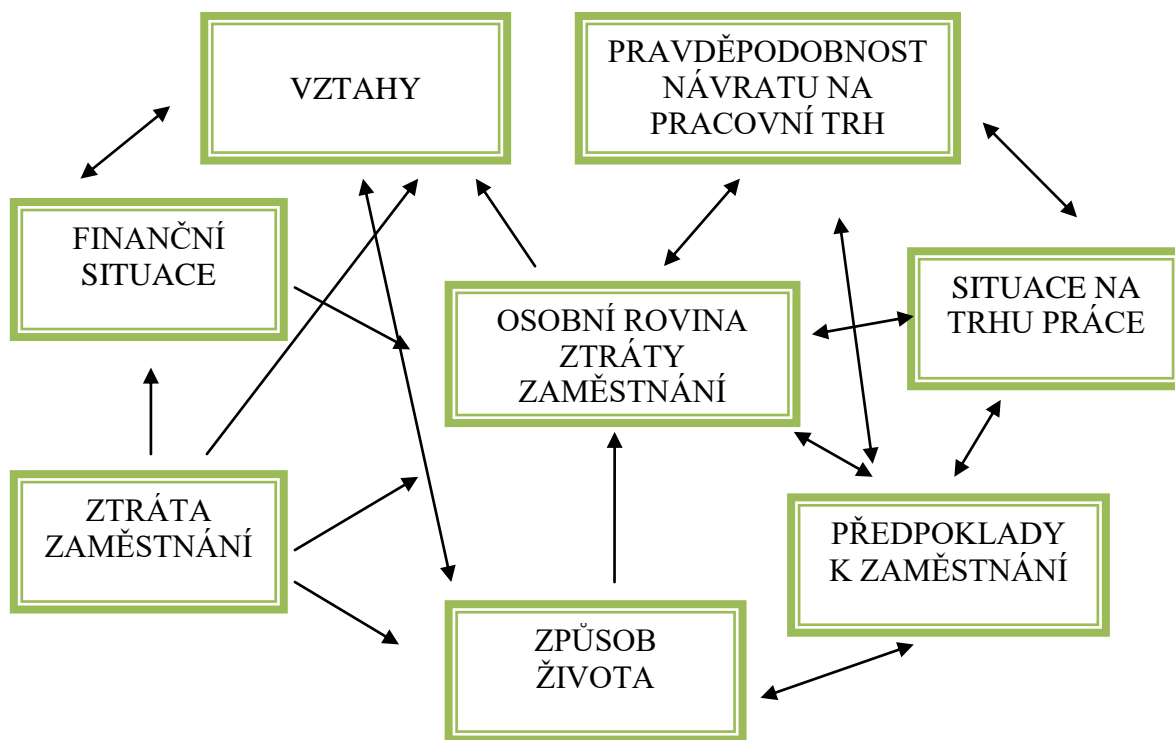
Tab. 2. Paradigmatický model vnímání první nezaměstnanosti osobami nad 50 let

| PŘÍČINNÉ PODMÍNKY | JEV Centrální kategorie | KONTEXT | INTERVENUJÍCÍ PODMÍNKY | STRATEGIE JEDNÁNÍ A INTERAKCE | NÁSLEDKY |
|-----------------------------|---|----------------------------|------------------------------------|--|--|
| ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ (7) | OSOBNÍ ROVINA ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ (8) | FINANČNÍ SITUACE (1) | PŘEDPOKLADY K ZAMĚSTNÁNÍ (5) | SITUACE NA TRHU PRÁCE (6) | PRAVDĚPODOBNOST NÁVRATU NA PRACOVNÍ TRH (4) |
| | | VZTAHY (3) | | | |
| | | ZPŮSOB ŽIVOTA (2) | | | |

K vytvoření zakotvené teorie jsme provedli další krok, kterým bylo *selektivní kódování*. Jedná se o proces, kdy po výběru centrální kategorie tuto kategorii systematicky uvádíme do vztahu s ostatními popsány kategoriemi. Centrální kategorie je jev, kolem něhož se integrují všechny ostatní kategorie. (Miovský, 2006, s. 230) Centrální kategorií v našem výzkumu je OSOBNÍ ROVINA ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ.

V následujícím schématu jsme znázornili vztahy mezi jednotlivými kategoriemi v rámci prožívání první nezaměstnanosti osobami nad 50 let (viz Obr. 1).

Obr. 1. Model prožívání první nezaměstnanosti osobami nad 50 let



V následujícím textu se zaměříme na podrobnou analýzu dat seskupených do jednotlivých kategorií, které budeme dokládat signifikantními výroky.

Kategorie ZTRÁTA ZAMĚŠTNÁNÍ (7)

| KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD |
|-------------------|--------------|------------------|
| ZTRÁTA ZAMĚŠTNÁNÍ | | výpověď |
| | | zdravotní důvody |
| | | zoufalství |
| | | nespravedlnost |

Tuto kategorii jsme vyhodnotili jako příčinnou podmínku paradigmatického modelu. Zahrnuli jsme do ní celkem čtyři kódy, které vypovídají o tom, jakým způsobem se dotazovaní stali nezaměstnanými a jak ztrátu zaměstnání bezprostředně vnímali. Žádný z nich se nestal nezaměstnaným dobrovolně, což v některých případech souviselo s organizačními změnami probíhajícími u zaměstnavatele („ ... *byť jsem do té doby přežil x propouštění, které začínalo někdy po roce 2007 a nakonec i já jsem byl propuštěn ...*“ (B35-36); „ ... *a potom už mě nepotřebovali, protože to už převezli veškerý materiál do H. K., tím pádem se to zavřelo.*“ (C97-98)), jindy s nepříznivým zdravotním stavem dotyčné osoby („ ... *ze zdravotního důvodu. Protože já jsem se vrátila z té nemocnice po té operaci, a když jsem přišla k zaměstnavateli a viděl mě o těch berlich, tak se mě zeptal, jestli su schopná nastoupit do té práce a já jsem nemohla vyjít tři schodky a práci jsem měla až ve třetím patře, takže rozvázání pracovního poměru dohodou a nastoupení tady na pracovní úřad.*“ (F150-153); („ ... *skončilo to, když jsem šla na operaci ...*“ (D61)).

Když se pro účastníky našeho výzkumu stala nezaměstnanost realitou, prožívali pocity zoufalství („ ... *nejdřív to obečíte doma, je vám to všechno líto ...*“ (C9); „ ... *samozřejmě jsem to obřečela, protože jsem tu práci dělala třicet let, měla jsem tu práci ráda ...*“ (G21)) a nespravedlnosti („ ... *ptáte se proč, proč já mám být bez práce, když celý život pracuju, proč mi zrušili práci?*“ (C8-9); „*Nelíbí se mi to jednání, jak s takovým člověkem ... jak dopadnu třeba já a všichni ostatní takoví moji vrstevníci.*“ (F112-113)). Je zřejmé, že naši dotazovaní, kteří byli celý svůj život zvyklí pracovat a dokázali se v tomto směru přizpůsobit i změnám na trhu práce po roce 1989, neměli ve svém posledním zaměstnání možnost volby, zda dále pracovat či nikoliv a jejich reakce tomu také odpovídají.

Kategorie OSOBNÍ ROVINA ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ (8)

| KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD |
|---------------------------------------|------------------------|---------------------|
| OSOBNÍ ROVINA ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ | zdraví | psychika |
| | | pohyblivost |
| | | zdravotní stav |
| | vnímání sebe samého | sebevědomí |
| | | prohra |
| | | pochybnosti |
| | | příživník |
| | | zbytečnost |
| | | obavy z budoucnosti |
| | | na úřadu práce |
| | příležitost | ocenit se |
| | | odpočinek |
| | | léčení |

Za centrální kategorii paradigmatického modelu jsme stanovili kategorii OSOBNÍ ROVINA ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ. Dotazovaní hovořili především o tom, že ztráta zaměstnání se negativně promítla do jejich psychického stavu („... horší je ta psychika a tam mám pořád spoustu práce sama se sebou ...“ (A9)), někteří byli nuceni vyhledat odbornou lékařskou pomoc („... jsem se dostal do vážných psychických problémů, prostě, a začal jsem docházet tady k doktorce, prostě jsem jedl i prášky, a ještě jsem docházel taky k terapeutovi, aby mi z toho pomáhal, z toho úplně nejhoršího ...“ (E44-46)) nebo docela ztratili smysl života („... přemýšlela jsem nad tím nejhorším ...“ (F93)). Ne všichni však ukončení posledního pracovního poměru a následnou nezaměstnanost vnímali po psychické stránce jednoznačně negativně („... jsem nabírala energii, nabírala jsem sílu, měla jsem radost ze života, jezdila jsem pomáhat dceři s vnukama vlastně do B. a najednou jsem zjistila, že už mám chuť i jít někam do společnosti, což dřív už jsem na to neměla sílu...“ (G31-34)). Nebyl to však jen psychický stav, který se změnil po ztrátě zaměstnání

u našich nezaměstnaných, ale také zhoršující se fyzické problémy („... *políhávám, když nemůžu, co se stává teďka velice často ... , že nejde to, prostě, nejde, ... co mi nechodí nohy, je to špatný. Ruky, nohy, všechno, celý tělo prostě mi odchází.*“ (F63-65)). V našem výzkumu však byli i tací nezaměstnaní, kteří nezaznamenali v rámci svého zdravotního změnu žádné změny ve srovnání s obdobím, kdy pracovali („... *zdravotní stav se vlastně mi nezměnil ...*“ (C103)).

Účastníci důsledky nezaměstnanosti hodnotili v rovině vlastního sebevědomí spíše negativně („... *jako ztrátu svého sebevědomí, pocitu nějaké potřebnosti a užitečnosti.*“ (A10)), která měla u některých kolísavou úroveň („... *když já jsem si opravdu jakože čím dál víc si věřil, že něco dokážu, že vlastně vydržím ...*“ (E56)).

V průběhu nezaměstnanosti se u dotazovaných objevovaly pochybnosti o vlastních pracovních a odborných kompetencích („... *mám obavy i ze ztráty odbornosti, protože všechno jde rychle dopředu, pořád jsou nové věci, nové technologie a já informace z oboru vlastně ztrácím, takže si myslím, že kvalifikace, kterou jsem měla, mi nebude stačit k tomu, abych našla práci* (A11-13)), také se zamýšleli nad případnou změny profese, která však pro ně nebyla moc reálná a měli z ní obavy („... *když jsem někam nesla třeba ten životopis, tak jsem měla vždycky, samozřejmě, moc jsem jich nenesla, jako, ale měla jsem vždycky obavu, jestli bych vůbec byla schopná to zvládnout, když děláte celý život jednu práci.*“ (G46-48)). Účastníci se v roli nezaměstnaného necítili dobře také z toho důvodu, že se cítili zbyteční („...*nikdo mě nepotřebuje ...*“ (C17); „... *že v té společnosti je k ničemu ...*“ (A65)) a na společnosti parazitující („... *mít pocit, že je člověk příživník ...*“ (A64-65); „... *já jsem od státu nic nechtěla, nic jsem nedostala, nic jsem nežádala, teda toť takovýho, že, také ty pocity jsem neměla dobrý ...*“ (F77-78); „*Bojím se té situace, že bych možná těch pět měsíců nenašel práci a musel jít někde na sociálku a tam ani nevím, co by mě tam čekalo, co by všechno po mě chtěli nebo nechtěli, takže necítil bych se tam možná dobře, v první fázi určitě ne.*“ (B104-107)).

Skutečnost, že jsou vedeni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, neprožívali dobře, protože si připadali provinilí („...*zpočátku jsem si fakt připadala tak zvláštně, jak kdybych udělala něco, co jsem udělat neměla, ale v podstatě, když si potom člověk v hlavě srovná, když řeknete si, tak, když jiná situace nebyla, když jiné východisko nebylo, tak přece se zdravotně neodrovnám, tak jsem si nějak v té hlavě srovnala, že stejně jiné řešení nebylo, tak jsem se s tím kapku smířila.*“ (G147-148)) a neschopní („... *já si vždycky tu práci najdu, prostě, já, já, já, hm, jakože jsem to dokázal, vždycky dokázal, že bych tady neměl o nic žádonit, ani jsem si nemyslel, že prostě tady bych práci nehledal já.*“ (E165-167)). Se svou stávající situací, kdy nepracují, se v podstatě nesmířili („... *co bylo to úplně pro*

mě nejhorší, tak že jako nepracuju, tak že jsem se vyrovnal nebo zvítězil, to je blbost ...“ (E230-231), navíc vyjadřovali své obavy z budoucnosti („ ... jak to zabezpečím, když to nezvládám ...“ (E50-51)).

Nezaměstnanost však pro dotazované neměla jen stinné stránky. Někteří, jak vyplývá z našeho výzkumu, ji pojali jako příležitost k řešení svých dlouhotrvajících zdravotních problémů („ ... *prvořadým úkolem bylo v podstatě dostat se z mých zdravotních problémů ...“ (G7-8); „ ... že jsem si nechal spravit koleno, byla to situace, kdy mě už delší dobu bolelo a já jsem šel prostě na nějaký zákrok, ... abych se dal trochu dohromady po té fyzické stránce...“ (B42-44)) nebo k zaslouženému odpočinku po dlouholeté a náročné pracovní dráze („ ... *tak chvilku pobudu doma, tak se trochu odrazím, že, když jsem celý život vstávala ve čtyři ráno do práce, abych se na tu šestou hodinu do té práce dostala, že tak to bylo, to byl takový maraton, takový masakr ...“ (C10-12); „ ... pracovní život, aspoň z mého pohledu, byl celkem náročný a chtěl jsem si před tím důchodem odpočinout a i za cenu, že ten důchod bude třeba nižší, ale prostě nějak vydechnout...“ (B77-78)). Doba nezaměstnanosti byla také pro dotazované výzvou k tomu, aby ocenili sami sebe především po stránce svého pracovního potenciálu, což pro ně byla nová zkušenost („ ... *vy jste zvyklá takovéto sedávej panenky v koutě a budeš-li hodná, najdou tě a to bylo v té době u nás v té době takové pořekadlo, že nikdy jsem se nikde necpala, vždycky jsem si myslela, však oni si všichni všimnou té mé práce, té vlastně poctivé takové ... Jenomže, bohužel, doba je dnes taková, já se neumím prodat, neumím to svoje, to lepší já neumím někde nabídnout, říct jako vemte si mě.“ (C51-55); „ ... *musela jsem se zamyslet sama nad sebou, když jsem psala ten motivační dopis. Já jsem nikdy nepřemýšlela, jestli jsem pracovitá, jestli jsem svědomitá, jestli se učím nebo neučím ráda nové věci, jestli jsem ochotná se v práci dále vzdělávat, to jsem nad tím nikdy nepřemýšlela.“ (A119-121)).****

Jak vyplývá z uvedených signifikantních výroků, nezaměstnaní považovali své pracovní kvality za přirozenou součást své osobnosti, kterou všímavý zaměstnavatel ocení, aniž by na ni sami upozorňovali. Situace, kdy jsou nezaměstnaní a je pouze na nich, jak budou sami sebe při jednání se zaměstnavateli prezentovat, je pro ně zcela nová a necítí se v ní dobře.

Můžeme také konstatovat, že v osobní rovině vnímali dotazovaní nezaměstnanost převážně negativně, avšak jejich snahou bylo na této životní situaci nalézt i pozitiva, o která se mohli alespoň trochu opřít.

Kategorie FINANČNÍ SITUACE (1)

| KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD |
|------------------|-----------------|---------------------------|
| FINANČNÍ SITUACE | dočasné finance | podpora v nezaměstnanosti |
| | | odstupné |
| | aspoň něco | renta |
| | | invalidní důchod |
| | nouze | jeden plat |
| | | základní potřeby |
| | | sociální dávky |

Nezaměstnanost účastníků našeho výzkumu se promítla do několika oblastí jejich života. Jednou z nich je finanční situace, která je dle paradigmatického modelu jedním z kontextů vnímání nezaměstnanosti našich dotazovaných. Především období, kdy pobírali podporu v nezaměstnanosti či měli k dispozici peněžní prostředky z odstupného, hodnotili jako poměrně dobrou („... zatím mám podporu, tak to není ještě tak bolestivé.“ (A8-9); „... to jsem vlastně brala ještě tu podporu, že, v nezaměstnanosti, takže to mě tak jako netrápilo, že bych musela nastoupit do práce.“ (G102-103); „... odstupné uteklo, pak naběhla podpora, tu jsme dostali osm měsíců, takže v té době jste taková jakoby v klidu, protože pořád něco na účet chodí, je z čeho brát a je z čeho žít.“ (C24-25)). Po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti některým zůstal alespoň nějaký zdroj peněžních prostředků, kterým byl invalidní důchod („... jediné to, že mám částečný invalidní důchod. Pokud bych ho neměla, tak byste tady na úřadě práce měli dalšího člověka, který je zoufalý a na dně a vzal by jakoukoliv práci i bez smlouvy. To říkám na rovinu, protože pokud člověk nechce přijít o střechu nad hlavou, musí platit daně, poplatky a musí na to někde vydělat.“ (D120-122)), což vedlo k tomu, že byli nuceni změnit způsob hospodaření („... už je úbytek peněz, tak člověk musí myslet na to napřed poplatit elektriku, vodu a plyn a teprve potom si může dovolit si něco koupit.“ (D20-21)). Mezi dotazovanými však byli také jedinci, kteří neměli žádný příjem ani sociální dávky, tudíž byli odkázáni na finanční podporu ze strany rodiny („... teďka žijeme z jedné výplaty, manžel mě živí, že, je to ..., situace je velice špatná.“ (F7-8); „... když se vám nedostává peněz a vy se nemožete dostat do obchodu ani na ty základní potraviny ...“ (F31-32)).

Kategorie VZTAHY (3)

| KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD |
|-----------|--------------|----------------|
| VZTAHY | okolí | izolace |
| | | rozdíl |
| | | falešný hrdina |
| | | afiliace |
| | | stabilita |
| | | bez zkušenosti |
| | rodina | nová situace |
| | | nepochopení |
| | | opora |
| | | lhostejnost |
| | | |
| | | |

Další oblastí, ve které se ztráta zaměstnání promítla do života nezaměstnaných, byly jejich vztahy, a to s okolím a jejich rodinou. Často hovoří o tom, jak postrádají kontakt se svým pracovním kolektivem a nyní zažívají pocit izolace („... člověk je takový odříznutý od toho světa, nemá kontakt s těmi spolupracovníkama (D19-20); „Není to ono, byla jsem zvyklá v kolektivu, že ..., pracovat mezi lidmi, mezi ... No, tak to bylo něco jiného, teď su doma zavřená.“ (F10-11) a osamění („... vy potřebujete tu společnost, ty lidi, tak jako v té práci přece jenom je trochu zábava, že, to si můžete povykládat, posedíte u svačiny, svěříte jedna druhé něco, takže takto vás to ..., ale komu doma?“ (C17-19)). O to větší mají potřebu sociálního kontaktu („... když jsem šel s těma novinama a potkal jsem někoho, kdo se na mě usmál, zavedl nějakou řeč, tak jsem úplně dokázal třeba odbočit, jakože z toho, že mi není nějak dobře.“ (E114-116), nejlépe s lidmi ve stejné situaci, u kterých by mohli najít pochopení („... možná by mně pomohlo než setkávání s těmi šťastně zaměstnanými sousedy a známými setkání s těmi šťastně evidovanými klienty ... ne jako jsou lidé, kteří jsou na tom stejně a jsou to lidé, kteří jsou dlouho v evidenci a vzděláním, se kterým se nemohou uplatnit, a třeba bych zjistila, že to naplnění mám hledat mezi nějakými takovými lidmi než mezi těmi, kteří pracují a možná to ani nechápou.“ (A96-101)).

Porozumění, které dotazovaní potřebují, se jim v rodině ne vždy dostává („... doma jsem měla velké problémy s tatínkem. Ten to nedokázal pochopit a byl úplně nepřičetný, když

zjistil, že nechodím do práce.“ (D80-81) . Dle našich poznatků se však ze strany rodinných příslušníků nemusí vždy jednat přímo o nepochopení, neboť nezaměstnaní hovoří o tom, že pro rodiny je jejich nezaměstnanost novou situací, se kterou jejich členové nemají žádnou zkušenost („...manžel, ten je zaměstnaný, takže ... a nikdy nezaměstnaný nebyl, takže když mám nějakou depresi, tak mi řekne, že si mám odpočinout, že šak na to mám prostor a tak, jenže ... ale ne, že by mě nechápal, ale on nevidí, on to vůbec nezná, to, ten pocit, co to je ...“ (A61-64); „... ze začátku si ze mě dělal srandu, že říkal, ty se máš, ty seš doma.“ (C114)). Někteří dotazovaní však v rodině potřebnou oporu našli („ Tak nějak to asi berou“ (E96); „... manžel říkal, ať se uklidním, že nedá se nic dělat, co se stalo, se stalo. Prostě, rodina mě z toho dostala ...“ (F95-96)). Účastníci našeho výzkumu se za svou nezaměstnanost stydí, a proto ji navenek záměrně zlehčují („ ... falešně si hraju na hrdinku, přetvařuju se, že se vlastně nic neděje, že to je normální, že je spousta nezaměstnaných a já jsem jen jedna z nich, ale vlastně lžu a to, že o nic nejde, že se to dá zvládnout, jenom hraju.“ (A14-16); „... já se tak jako usmívám, ale já to nedávám ...“ (E60)).

Někteří nezaměstnaní zaznamenali obrat v chování známých a sousedů po ztrátě zaměstnání, jiní hovoří o tom, že u nich k žádným změnám v tomto směru nedošlo („...nezměnilo se nic.“ (F58); „Ne, to jsem jako nepozorovala.“ (G129)).

Kategorie ZPŮSOB ŽIVOTA (2)

| KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD |
|---------------|--------------|----------------|
| ZPŮSOB ŽIVOTA | čas | moc času |
| | | promarněný čas |
| | | zpomalení |
| | režim | zájmy a záliby |
| | | jednotvárnost |
| | | nezakrňt |
| | | změna |
| | | resty |
| | | |

Tato kategorie je třetí z oblastí života, v níž se odráží nezaměstnanost dotazovaných, kteří po ztrátě zaměstnání zaregistrovali rozdíl ve vlastním vnímání času („... já když jsem

chodil do práce, tak to bylo všechno takový hrozně rychlý a vím, že jsem říkal, že se to pro mě všechno jako tak zpomalilo.“ (B99-100)). Přestože uvádějí, že se jim objem času zvětšil, zamýšlejí se nad tím, zda jej dokážou také efektivně využít. Trápí je, že jej nezřídka promarní („...tu dobu, co jsem doma, jsem zatím nijak účelně nevyužila.“ (A27-28); „... už ty dny jsou dlouhé, ne vždy mám do čeho píchnout.“ (B103)), na druhé straně mohou být prospěšní rodině, na kterou jim v době, kdy pracovali, nezbývalo dost času („... máte spoustu času, můžete pomáhat rodině.“ (G43)).

Nezaměstnaní také zaznamenali změnu svého denního režimu („... takový zaběhnutý, nějaký, co jsem měl na začátku, ten stereotyp, tak jsem úplně přerušil ...“ (F7-8); „... přišel takový stereotyp zvláštní, když člověk chodil do práce, tak si to ani neuvědomoval ...“ (A77-78)). Někteří nezaměstnaní měli potřebu zaplnit část dne, jež jim vznikla nezaměstnaností, jinou aktivitou a zachovat si tak pravidelný denní rytmus („... hledat něco, jako nějakou tu činnost, jako vymyslet ...“ (C21); „Nesmí člověk zakrňet, nesmí se nechat nebo litovat, to vůbec nebo si říkat, nebudu dneska vůbec nic dělat, nebudu se na nic dívat ...“ (C176). Za tímto účelem si buď rozšiřovali své znalosti („... ten rok, co jsem doma, tak jsem se přihlásila do kurzu němčiny, abych tak nějak procvičovala tu hlavu, jak se říká, aby člověk nekrněl...“ (G 68-69) nebo využili vzniklou časovou mezeru k záležitostem, které v době zaměstnání stále oddalovali („... jsem se konečně dostal k tomu, co jsem chtěl nějakou dobu dělat a na co jsem neměl čas. Začal jsem, v této době jsem prostě začal opravovat dům.“ (B40-41); „... třeba jsme vymalovali, celý barák jsem vygruntovala, že, takové prostě věci, které třeba dřív jsme furt jenom odkládali...“ (C21-22)).

Jiní si sice uvědomovali, že zažívají nepříjemnou denní jednotvárnost, ale nebylo v jejich silách si denní režim změnit („... no, je to stereotyp, ze kterého mě občas vytrhne to, že se jdu zeptat na nějakou práci ...“ (A16-17); „... dny jsou stejné, to asi taky dobrý není ...“ (B116); „... bych řekla, že ten stereotyp škodí, ale nedokážu ho zatím změnit ...“ (A80-81)).

Kategorie PŘEDPOKLADY K ZAMĚSTNÁNÍ (5)

| KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD |
|-----------------------------|--------------|---------------------|
| PŘEDPOKLADY K ZAMĚSTNÁNÍ | očekávání | seberealizace |
| | | jistota |
| | potenciál | chci pracovat |
| | | kompetence |
| | handicap | věk |
| | | dopravní dostupnost |
| | | pohyblivost |
| | | dovednosti |

Nezaměstnaní, kteří se zúčastnili našeho výzkumu, mají různé vysoké PŘEDPOKLADY K ZAMĚSTNÁNÍ. Potřebují pracovat („... mám spoustu energie na to, abych mohla jít do práce ...“ (A34); „... začal vlastně roznášet noviny a letáky, i když jsem měl nohu zlomenou, i když jsem byl o berlích, tak už jsem se tahal po té dědině a i když chumelilo, i když pršelo (E78-80)) a hovoří o tom, že mají zaměstnavateli co nabídnout („... pořád mám nějaké znalosti a kvality a dovednosti...“ (A24-25); „... jsem člověk, který má zkušenosti, nemám doma nikoho, kdy by mi tam brečel, můžu dělat přesčasy, nevadí mi zůstat déle a mám takové ..., jsem člověk ... jsem taková pečlivá ...“ (C45-46)). I na úkor nižší mzdy hledají takové pracovní uplatnění, které jim poskytne jistotu („... sice by to nebyly velké peníze, ale nějaká jistota, ta základní, by byla ...“ (D97-98); „... a dlouhodobé, protože ... takové prostě perspektivní... (A51)), i možnost seberealizace, kterou v období nezaměstnanosti postrádají („... konečně se sama seberealizovat ...“ (A50); „... nějaká ta seberealizace se už prostě nekoná ...“ B115)).

Někteří z nich však návrat do zaměstnání vidí jako málo pravděpodobný nejen ze zdravotních důvodů („... to u té kasy je ... stejné takové ty pohyby a to pro mě není dobré.“ (D69)), ale také z důvodu špatné dopravní dostupnosti („... z vesnice se dojíždí strašně špatně, protože poslední vlak vám jede někde v osm hodin večer, pak už se nemáte jak dostat, jako, už z odpolední, půlnoční, to už zrušili ...“ (C32-33); „... dostupnost dopravy taky je špatná. Kdo nemá z vesnice auto, tak je ..., když jsem pracovala ještě před operací, tak o víkendech nejeli, takže pokud jsem šla do práce, tak jsem si musela objednat taxíka.“ (D69-70)).

Dotazovaní vnímají jako svůj velký handicap věk a jsou toho názoru, že je příčinou jejich trvajících nezaměstnanosti („... možná chtějí někoho mladšího ...“ (A-128-129); „... pořád si myslím, že tam hraje roli ten věk ...“ (B132); „Pokud ten člověk nemá tu schopnost jak dvacetiletý, třicetiletý, je to velký problém. Nepřijmou nebo velice brzy propustí.“ (D100-102)), stejně jako absence některých jejich dovedností a znalostí („... možná chtějí ... někoho, kdo umí třeba cizí řeči ... (A129); „S počítačem umím jenom ty základy, nic složitějšího jsem v té škole nedělala a v podstatě ničemu nerozumím.“ (G48-49)).

Kategorie SITUACE NA TRHU PRÁCE (6)

| KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD |
|-----------------------|------------------|--------------------|
| SITUACE NA TRHU PRÁCE | zaměstnavatelé | slušnost |
| | | nezájem |
| | | nesolidnost |
| | pracovní nabídky | rozčarování |
| | | strach z odmítnutí |
| | | nevhodné místo |

Kategorie SITUACE NA TRHU PRÁCE zahrnuje zkušenosti nezaměstnaných při hledání zaměstnání. Dotazovaní hovoří o tom, že se zaměstnavateli nemají špatné zkušenosti ve smyslu prvního kontaktu („... zatím jsem se setkala v těch firmách s celkem slušnými lidmi.“ (A38)), ale další způsob jednání ze strany firem vnímají jako odmítání a nezájem („... když jsem poslal nějaké životopisy, tak mi většinou nikdo neodpověděl, anebo mi třeba odpověděl, že zkrátka děkují a ani mě nepozvali na výběrové řízení.“ (B56-58); „... zkouší říkat věci, třeba hledají skladníka, kde je to moje jakoby největší parketa a pak řeknou, my chceme chlapa, my nechceme ženskou, ono to je těžká práce ... a nemáte řidičák na vysokozdvizný vozík a vždycky je tam nějaké ale.“ (C28-30)), setkali se i s nesolidními zaměstnavateli („... jenomže neplatěj nebo chtějí zaměstnat na černo a to já nepřipustím, protože to je velký průšvih.“ (D85-86)).

Dotazovaní při konfrontaci svých představ o zaměstnání se situací na trhu práce zjistili, že realita je poněkud jiná („... jsem si myslel ..., že tu závoru můžu zvedat ve svém věku, se svým vzděláním a pracovními zkušenostmi, tak jsem přišel na to, že bohužel to není zas až tak jednoduchý, že k té závoře mě opravdu nikdo nepustí. (B73-74); „... někdo dostane

třeba zaměstnání uklízečka a má dojíždět a skoro ty samé peníze dá za dopravu, tak jaký má význam chodit do práce, pokud si nevydělá peníze?“ (D91-92)). Nezaměstnaní se setkali také s tím, že ačkoliv se pracovní místo jevílo jako pro ně vhodné, při dalším jednání zjistili opak („... více to bylo jako pro chlapy.“ (F122-123); „... většina těch volných míst je vhodných pro muže ...“ (A39); „Jedině bych mohla na částečný úvazek, ale málokde zaměstnávají ...“ (D68)), což se promítá do jejich smělosti zaměstnavatele dále kontaktovat („...mám jako takový, skoro strach někde jezdit nebo někde volat. No, strach, začínám to považovat skoro za zbytečné.“ (A89-90)).

Kategorie PRAVDĚPODOBNOST NÁVRATU NA PRACOVNÍ TRH (4)

| KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD |
|---|--------------|------------------------------|
| PRAVDĚPODOBNOST NÁVRATU NA PRACOVNÍ TRH | pracovat | kompromis |
| | | nevzdám to |
| | | přízpůsobení |
| | rezignace | péče o rodinného příslušníka |
| | | slepá ulička |
| | | předčasný starobní důchod |

Kategorii PRAVDĚPODOBNOST NÁVRATU NA PRACOVNÍ TRH jsme v paradigmatickém modelu umístili jako následek vnímání první nezaměstnanosti osobami nad 50 let. V návaznosti na naše výzkumná zjištění můžeme konstatovat, že někteří nezaměstnaní byli v souvislosti se zkušenostmi při hledání zaměstnání donuceni uvažovat o kompromisu („...možná, že všechny tyhle představy, co mám, se nakonec změní a budu ráda, když nastoupím do jakéhokoliv místa, třeba dělnického, které bych zvládla a krátkodobého, hlavně, abych si zase trošku finančně polepšila (A54-56); „...bych mít chtěla jenom takovou prostě práci za pár korun, to mě je jedno, že za pár korun, abych se nějak překlepala prostě do toho důchodu, k tomu předdůchodu“ (G113-114)), ale to neznamenovalo, že by hledání zaměstnání vzdali („... nepokládám to zatím za bezvýchodnou situaci pro sebe nebo jako bod, kterej je nepřekonatelněj, byť vím, že už nějaký věk mám a s tou prací to bude prostě lepší...“ (B93-95); „... jednou nějakýho zaměstnavatele najdeš, který bude chtít nějakýho spolehlivýho člověka, který mu tam prostě udělá tu

technickou práci ve firmě a třeba to vyjde.“ (A130-131)). I když k zásadním a převratným změnám v pracovní náplni nejsou úplně nakloněni („... kreativitu nějakou v padesáti letech ode mě nikdo už moc čekat nemůže ... já si prostě neumím představit, že bych úplně něco změnila.“ (A114-117); „... v podstatě člověk nic jiného neumí, já jsem si nedovedla představit, že bych dělala něco jiného.“ (G41-42)), nebrání se získávání nových dovedností a znalostí („... už jsem přemýšlela už i o rekvalifikaci na pracovním úřadě ...“ (A92); „... učení mi nedělá problém, tomu bych se poddala ...“ (C171-172)).

Ve skupině nezaměstnaných jsme však měli i jedince, kteří se z vážných rodinných důvodů na trh práce s velkou pravděpodobností v dohledné době nevrátí („... poslali tatínka z nemocnice a musela jsem si ho vzít domů, protože nebylo o nic požádané, o žádnou péči o žádný domov důchodců, takže jsem si ho vzala domů a teďka vyřizujeme příspěvek na péči a vypadá to, že bude mít třetí stupeň, takže ho musím mít doma, takže končím vlastně v evidenci ...“ (C65-68)). Někteří jsou v podstatě ve slepé uličce, kdy jim dle jejich vyjádření současný zdravotní stav nedovolí pracovat a oni sami nemají ze stejného důvodu odvahu kontaktovat zaměstnavatele („... v tuto dobu, v tom zdravotním stavu, mu nemám moc co nabídnout ...“ (D141); „... když ráno vstanu a nemůžu se pomáti postavit na nohy, teď ta páteř a všechno se mi hroutí, že ... takže si myslím, že bych tam nevydržela, jak se cítím špatně.“ (F41-43)). Pro některé je jediným východiskem ze současné situace vyčkat na dobu, kdy budou moci odejít do starobního důchodu („... vyhlídky teda vůbec žádné, akorát, že si požádám o předčasný důchod. Jinou možnost nemám.“ (F47-48)).

5.1 Shrnutí výsledků výzkumu

Výsledkem procesu uvádění centrální kategorie do vztahu s ostatními kategoriemi a analýzy dat se seskupených do jednotlivých kategorií, je následující *kostra analytického příběhu*:

Příčinou nezaměstnanosti dotazovaných byla ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ (7). To, jak prožívají nezaměstnaní starší 50 let svou první nezaměstnanost, závisí do značné míry na tom, zda byla výsledkem jejich dobrovolného rozhodnutí. Žádný z dotazovaných se nerozhodl pro výpověď z vlastní vůle, aniž by k tomu neměl vážné zdravotní důvody; někteří byli propuštěni ze strany zaměstnavatele, což také nemohli žádným způsobem ovlivnit. Pro osoby zvyklé celý svůj produktivní život pracovat s představou zaměstnání do dosažení důchodového věku, je nezaměstnanost nepřijemnou zkušeností. Zpočátku ještě nevnímají nezaměstnanost jednoznačně negativně, alespoň z pohledu FINANČNÍ SITUACE (1). V té době pobírají totiž podporu v nezaměstnanosti nebo žijí z odstupného,

takže finanční důsledky nezaměstnanosti ještě plně nepocítují. Finanční situace jejich domácností je v té době poměrně dobrá, problémy nastávají po vyčerpání podpory, případně odstupného. V tomto období je celkový objem peněžních prostředků v rodině výrazně menší a finanční situace je tak nezaměstnanými hodnocena jako velmi špatná. Potom jsou totiž často odkázáni buď na svůj invalidní důchod, anebo finanční podporu manžela.

Dotazovaní hovoří o tom, že po ztrátě zaměstnání se jejich život změnil k horšímu. Mají více volného času, se kterým často nedokážou hospodařit ke své spokojenosti, chybí jim režim, který měli v době zaměstnání. Ztráta zaměstnání však ovlivňuje jejich ZPŮSOB ŽIVOTA (2) nejen v rovině osobní, ale také rodinné a může se projevit i v oboustranném postoji s nejbližším okolím. Nemusí se vždy jednat ze strany rodinných příslušníků či přátel o negativní reakce, každopádně je tato nepříznivá životní situace zkouškou, do jaké míry jsou tyto VZTAHY (3) pevné a schopné poskytnout nezaměstnaným potřebnou oporu. Ačkoliv jejich nejbližší rodinní příslušníci jejich situaci často nerozumí a do jisté míry ji zpočátku bagatelizují, je z jejich strany patrná snaha nezaměstnanému členu rodiny nějakým způsobem pomoci. Přesto nezaměstnaní hovoří o izolaci a ztrátě sociálních kontaktů, především s kolegy z bývalého zaměstnání, cítí se osamoceně a postrádají pochopení.

Nepříznivě se nezaměstnanost promítá i do OSOBNÍ ROVINY ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ (8). Výjimkou snad může být počáteční fáze následující po ztrátě zaměstnání, kterou nezaměstnaní vnímají jako příležitost k vylepšování bydlení, k zaslouženému odpočinku, k léčbě svých zdravotních problémů nebo jako možnost věnovat se rodině. Učí se ocenit a prodat vlastní znalosti, schopnosti a dovednosti na trhu práce, ale hovoří také o zhoršení svého psychického stavu, s čímž souvisí snižující se sebevědomí, pocit vlastní prohry a zbytečnosti. K jejich psychické rovnováze nepřispívá ani status uchazeče o zaměstnání, který dochází na úřad práce a jsou mu nabízena pracovní místa. Připadají si jako příživníci a hovoří o tom, že mezi tuto skupinu lidí patřit nechtějí.

Účastníci našeho výzkumu mají různé PŘEDPOKLADY K ZAMĚSTNÁNÍ (5), které se odvíjejí od jejich zkušeností při hledání zaměstnání i od jejich aktuálního zdravotního stavu či rodinné situace. Jako handicap vnímají svůj věk nebo možnost dopravit se do zaměstnání ve vícesměnném provozu. Uvědomují si, že potenciální zaměstnavatel může u nich postrádat znalosti cizího jazyka či vyšší úroveň dovedností práce s výpočetní technikou, ale jako velký přínos hodnotí své znalosti, praxi a flexibilitu. Pracovat potřebují

nejen z finančních důvodů, ale také kvůli vlastní seberealizaci, kterou v současné době postrádají.

SITUACE NA TRHU PRÁCE (6) pro nezaměstnané nad 50 let není podle jejich názoru příliš dobrá. I když zaměstnavatelé se k nim chovají slušně, často je dále nekontaktují a při dalších jednáních je zřejmý jejich nezáměr. Odmítnutí ze strany zástupců firem nebývá vždy jednoznačné, často hledají důvody, proč je dotyčné pracovní místo pro nezaměstnané nevhodné. Takové jednání sebedůvěře dotazovaných příliš nenasvědčí a vede dokonce k tomu, že mají obavy kontaktovat další firmy, které inzerují nabídku volných pracovních míst.

Nezaměstnaní se pokoušejí vrátit do pracovního procesu, ale PRAVDĚPODOBNOST NÁVRATU NA PRACOVNÍ TRH (4) není pro všechny z nich stejně vysoká. Někteří zaměstnaní aktivně hledají, jsou ochotni slevit ze svých stávajících požadavků na pracovní místo a vykonávat i méně kvalifikovanou práci, přestože úplně změně moc naklonění nejsou. Jiní však reálné řešení stávající situace nespátřují v nástupu do zaměstnání nejen ze zdravotních důvodů, ale také proto, že se zásadně změnila jejich rodinná situace. Za těchto okolností možnost, že se do zaměstnání někdy vrátí, v podstatě vylučují a nacházejí se svým způsobem ve slepé uličce.

5.2 Doporučení pro praxi

Touto diplomovou prací chceme dát podnět k zamyšlení, jak pomoci a jakým způsobem vlastně dále pracovat se skupinou nezaměstnaných, kteří jsou starší 50 let a tuto nepříznivou sociální situaci zažívají poprvé v životě. Jedná se totiž o osoby, které nemají s nezaměstnaností žádnou zkušenost a být zaměstnaný bylo pro ně samozřejmé a přirozené. Tyto osoby navíc často spadají do některé z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání nejen věkem, ale i délkou evidence na úřadu práce či zdravotním stavem.

Aktivní politika zaměstnanosti má několik nástrojů, které mají sloužit mj. k tomu, aby se nezaměstnaný jedinec co nejdříve vrátil na trh práce. Pro osoby se zdravotním postižením nabízí úřad práce možnost pracovní rehabilitace, což je aktivita zaměřená na získání a udržení zaměstnání s případným využitím rekvalifikace, mohou být také zaměstnání v chráněných dílnách. Uchazeči o zaměstnání mohou nastoupit, při splnění příslušných podmínek z jejich strany i ze strany zaměstnavatele, do zaměstnání v rámci společensky účelných pracovních míst. Nezaměstnaným jsou v rámci zprostředkování zaměstnání

nabízeny také poradenské aktivity, které mají sloužit ke zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Realizovány jsou i různé projekty z Evropských sociálních fondů, které jsou zaměřeny na specifické skupiny uchazečů o zaměstnání.

Tady se však dostáváme k tomu, že podle našich poznatků ve Zlínském kraji neexistuje žádná poradenská aktivita širšího rozsahu, která by byla zaměřena na uchazeče starší padesáti let prožívající svou první zkušenost s vlastní nezaměstnaností. Jak jsme totiž zjistili v rámci našeho výzkumu, jedná se o skupinu nezaměstnaných, která vnímá vlastní nezaměstnanost jako stigma, hovoří v této souvislosti o studu a prohře, dotazovaní používají výrazy jako zbytečnost či příživník. Jsme toho názoru, že by měla být vytvořena poradenská aktivita pro tuto skupinu nezaměstnaných na základě zásadního společného rysu – první zkušenost s nezaměstnaností po dlouholeté aktivní pracovní dráze.

6 ZÁVĚR

Pro většinu občanů je nezaměstnanost složitou životní situací, která se nepříznivě projevuje na jejich zdraví, celkové finanční situaci i sociálních vztazích. Proto je pro ně velmi důležité se na trh práce co nejdříve zase vrátit. Existují také jedinci, kteří do pracovního procesu vstoupili poprvé až po roce 1989 a zaměstnání střídané s nezaměstnaností mohou vnímat jako svůj přirozený profesní vývoj. Ztráta zaměstnání se jim tak nemusí jevit jako nestandardní a možná až bezvýchodná situace.

Jiné je to však u lidí, kteří do svého prvního zaměstnání nastoupili před rokem 1989. V období socialismu byla nezaměstnanost hlavním rysem západního kapitalistického světa a našim občanům byla prezentována jako znak osobního i sociálního dna, na které se může člověk v produktivním věku dostat. V tehdejší společnosti uspořádání se zaměstnání vyznačovalo celoživotní jistotou, od které se odvíjely jistoty další – osobní, rodinné nebo ekonomické. Tato generace pracujících se spoléhala na ochranu a vedení ze strany státu a nebyla vychovávána k sebezvzdělávání a profesnímu i osobnímu rozvoji. Přesto existuje skupina současných nezaměstnaných, která se přes sedmadvacet let pružně přizpůsobovala požadavkům trhu práce a v současné době prožívá svou první nezaměstnanost.

Cílem výzkumného šetření této práce bylo prozkoumat a zachytit prožívání nezaměstnanosti osobami nad 50 let, které jsou v postavení nezaměstnaných poprvé v životě. Domníváme se, že se nám podařilo tento cíl splnit. Jak vyplynulo z výzkumu, tato skupina nezaměstnaných je ve složité situaci a velmi obtížně hledá po ztrátě zaměstnání své místo nejen ve společnosti, ale také v rodině a osobním životě vůbec. Žádný z účastníků našeho výzkumu status nezaměstnaného ne zvolil dobrovolně. Někteří byli propuštěni zaměstnavatelem v rámci reorganizace firmy, jiní měli vážné zdravotní problémy, které jim bránily jejich zaměstnání dále vykonávat. Při ucházení se o práci nezaměstnaní zjistili, že nejsou pro zaměstnavatele dost zajímaví, přestože disponují zkušenostmi, znalostmi a flexibilitou, jsou ochotni se učit. Firmy často na jejich žádosti o práci reagují odmítavě nebo vyhybavě a dotazování v důsledku tohoto přístupu prožívají pocity méněcennosti a zbytečnosti. Z výzkumu je také zřejmé, že rodiny nezaměstnaných nemusí tohoto rodinného příslušníka rovnou odmítat, ale nedokážou pochopit jeho situaci, neboť i pro ně může být zcela nová. Dotazování proto postrádají porozumění, stydí se za svoji nezaměstnanost a izolují se postupně od svého okolí. S postupující dobou trvání nezaměstnanosti se zhoršují také jejich rodinné finanční poměry. Svou stávající situaci

nehodnotí příliš optimisticky. Jsou však ochotni se do značné míry přizpůsobit zaměstnavateli a slevit ze svých původních představ o zaměstnání, aby se na trh práce co nejdříve vrátili. V některých případech, jak vypovídají data z realizovaného výzkumu, se však může jednat o velmi složité osobní a rodinné souvislosti, které neumožní některým osobám pracovat. Východisko ze stávající situace pak účastníci výzkumu spatřují v odchodu do předčasného starobního důchodu nebo péči o rodiče.

V teoretické části diplomové práce jsme se zabývali postavením práce v lidském životě, situací na našem trhu práce před rokem 1989 a po něm a podrobněji jsme se věnovali dopadům nezaměstnanosti na dotyčného jedince v rovině sociální, ekonomické i zdravotní. Zmínili jsme se o rizikových skupinách uchazečů o zaměstnání a přiblížili jsme si krátce téma dlouhodobé nezaměstnanosti.

Jak jsme již zmínili, praktická část byla zaměřena na zkoumání prožívání první nezaměstnanosti osobami nad 50 let. V rámci výzkumu byly realizovány rozhovory se sedmi uchazeči o zaměstnání z malého kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, které byly zaznamenávány na audiotechniku a následně přepsány a dále zpracovány. V části *Shrnutí výsledků výzkumu* prezentujeme závěry našeho výzkumného šetření. Doufáme, že budou impulsem k vytvoření efektivního nástroje pro práci s touto skupinou nezaměstnaných.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- 1) BECK, Ulrich. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. ISBN 80-86429-32-6.
- 2) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 8086429164.
- 3) BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 4) BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000. ISBN 80-210-2425-9.
- 5) BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- 6) ČESKO. *Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti*. [online] 1991, [cit. 2015-09-28] Dostupné z <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1991&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=12>
- 7) ČESKO. *Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších změn a doplnění*. [online] 1992, [cit. 2015-09-28]. Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=450&r=1992>
- 8) ČESKO. *Přepis č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky*. [online] 1993, [cit. 2015-09-11]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>
- 9) ČESKO. *Přepis č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky*. [online] 1993, [cit. 2015-09-11]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>
- 10) ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. [online] 2006, [cit. 2015-09-11]. Dostupné z <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=12>
- 11) ČESKO. *Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. [online]

- 2010, [cit. 2015-10-10]. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-347/zneni-20110101>
- 12) ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online] 2004, [cit. 2015-09-11].
Dostupné z <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&fulltext=z~C3~A1kon~20o~20zam~C4~9Bstnanosti&rpp=15#local-content>
- 13) ČESKO. *Zákon č. 450/1992 Sb., Zákon o zaměstnanosti (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění)*. [online] 1992, [cit. 2015-09-28]. Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=450&r=1992>
- 14) ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Druhy SVČ*. [online] 2014, [cit. 2015-09-27]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/druhy-svc/>
- 15) DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*, Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.
- 16) FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2480-5.
- 17) GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Vyd. 1. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- 18) GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
- 19) GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.
- 20) GLUCHAŇUK, Natalija Stěpanovna, Anna Igorjevna, KOLOBKOVA a Anna Alexandrovna, PEČERKINA. *Psychologija bezroboticy: rezul'taty issledovanija*. Vyd. 1. Izdatel'stvo Rossijskogo gosudarstva professional'no-pedagogičeskogo universitěta. Jekatěrinburg: 2003. Dostupné z http://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/1609/1/Glukhanuk_2003.pdf
- 21) GŘIVNA, Tomáš, Ivana ZOUBKOVÁ a Miroslav SCHEINOST et al. *Kriminologie*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-614-3.

- 22) HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. VÚPSV, v.v.i. Praha, výzkumné centrum Brno, 2008. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_267.pdf
- 23) HUBINKOVÁ, Zuzana et al. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.
- 24) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Poskytování příspěvků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) ve Zlínském kraji od 2.2.2015*. [online] 2015, [cit. 2015-11-07] Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni_politika_zamestnanosti
- 25) JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.
- 26) KALINOVÁ, Lenka. *Konec nadějí a nová očekávání: k dějinám české společnosti 1969–1993*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2012. ISBN 978-80-200-2043-7.
- 27) KELLER, Jan. *Až na dno blahobytu*. 3. vyd. Praha: Earth Save, 2005a. ISBN 8090308570.
- 28) KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005b. ISBN 80-86429-41-5.
- 29) KELLER, Jan. *Teorie modernizace*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. ISBN 978-80-86429-66-3.
- 30) KELLER, Jan. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. 2. vyd., dotisk. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. ISBN 978-80-7419-044-5.
- 31) KOCIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. *Pracuje, pracuješ, pracujeme*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-813-0.
- 32) KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- 33) KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

- 34) KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ. *Člověk - prostředí – výchova*. Vyd. 1. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2.
- 35) KREBS, Vojtěch et al., *Sociální politika*. Vyd. 4. Praha: ASPI, 2007. ISBN 80-7357-050-5.
- 36) KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1994, ISBN 80-7169-121-6.
- 37) KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- 38) LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1284-9.
- 39) MACHONIN, Pavel a Milan TUČEK. *Česká společnost v transformaci: k proměnám sociální struktury*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN 80-85850-17-6.
- 40) MAREŠ, Petr. *Češi: Zaměstnání a práce. In České hodnoty 1991-1999*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. s. 91-109. Sociální studie 6. ISBN 80-210-262-5. Dostupné z <http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080319142022.pdf>
- 41) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- 42) MAREŠ, Petr a Tomáš KATRŇÁK. *Hodnota práce u české veřejnosti v letech 1991- 2008*. Sociální studia, Brno: Fakulta sociálních studií MU, 2010, roč. 7, č. 4, s. 121 - 134, ISSN 1214-813X. Dostupné z <http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/110215114530.pdf>
- 43) MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- 44) MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

- 45) NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing a.s. 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.
- 46) NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.
- 47) PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.
- 48) PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. 2. dopl. a rozš. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.
- 49) SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- 50) SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně. Boskovice: Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
- 51) SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně. Boskovice: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- 52) SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. VÚPSV, v.v.i. Praha. 2013. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf
- 53) STRAUSS, Anselm a Juliet CORBINOVÁ. *Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Vyd. 1. Boskovice: Albert. 1999. ISBN 80-85834-60-X.
- 54) ŠAFAŘÍKOVÁ, Vlasta et al. *Transformace české společnosti: 1989-1995*. Vyd. 1. Brno: Doplněk, 1996. ISBN 8085765578.
- 55) ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0888-4.
- 56) ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. 2008

Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

- 57) ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- 58) TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2008. ISBN 978-80-248-1729-3.
- 59) VEČERNÍK, Jiří a Petr MATĚJŮ. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-0703-2.
- 60) VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Sociální psychologie: Sociálna psychológia*. Vyd. 1. Praha: ISV, 1997. ISBN 80-85866-20-x.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

např. například

apod. a podobně

mj. mimo jiné

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Model prožívání první nezaměstnanosti osobami nad 50 let61

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| Tab. 1. Sociodemografické údaje nezaměstnaných | 58 |
| Tab. 2. Paradigmatický model vnímání první nezaměstnanosti osobami nad 50 let..... | 61 |

SEZNAM PŘÍLOH

P1: Seznam kódů s lokalizací významových jednotek

P2: Rozčlenění kódů do kategorií/subkategorií

P3: Přepis rozhovoru s nezaměstnaným A

PŘÍLOHA P1: SEZNAM KÓDŮ S LOKALIZACÍ VÝZNAMOVÝCH JEDNOTEK V TEXTU

| Číslo kódu | Název kódu | Lokalizace v textu |
|------------|---------------------------|---|
| 1 | podpora v nezaměstnanosti | A8-9, F80-81, G102-103 |
| 2 | odstupné | B38, B69-71, C24-26 |
| 3 | invalidní důchod | D120-122, E203 |
| 4 | renta | E212-213 |
| 5 | základní potřeby | D20-21, D98-99 |
| 6 | sociální dávky | E35-36 |
| 7 | jeden plat | F7-8, F11-12, F31-32, F88, F108 |
| 8 | moc času | A20-21, B82-83, G43 |
| 9 | promarněný čas | A28, B103 |
| 10 | zpomalení | B83-84, B99-100 |
| 11 | zájmy a záliby | A17-18, E204-205, F15 |
| 12 | jednotvárnost | A16-17, A81-82, B116, C163-165 |
| 13 | nezakrňt | C21, C59-60, C119-120, C164-165, C167-168, C176, G68-69 |
| 14 | změna | A33, A77-80, E7-8 |
| 15 | resty | B40-41, B68, C21-22, |
| 16 | izolace | A14, C16-20, C115-117, D19-20, E131-132, F10-11 |
| 17 | rozdíl | A13-14 |
| 18 | falešný hrdina | A14-16, E60 |
| 19 | afiliace | A96-101, C206, E114-116 |
| 20 | stabilita | F52, F58 |
| 21 | bez zkušeností | D81-85 |
| 22 | nová situace | A61-64, A66-67, A67, A70-71, C114 |
| 23 | nepochopení | D80-81 |
| 24 | opora | C121-122, E96, E224, F95-96, G18-19, G122-123 |
| 25 | lhostejnost | A61 |
| 26 | kompromis | A54-56, G80-81, G113-114 |
| 27 | nevzdám to | A130-131, B58-59, B66-67, B93-95, B107- |

| | | |
|----|---------------------------|---|
| | | 108, B116117, C14 |
| 28 | přízpůsobení | A92, A114-117, C61-62, C171-172, G41-42 |
| 29 | jediná možnost | C65-68, C71, C124-125 |
| 30 | slepá ulička | D138, D141, D142-143, E209-210, F41-43, G107 |
| 31 | předčasný starobní důchod | F47-48 |
| 32 | seberealizace | A50, B115 |
| 33 | jistota | A51, C34-35, D97-98 |
| 34 | věk | A128-129, B60-61, B128-129, B132, C13-14, C30-31, C170, D29, D100-102 |
| 35 | dopravní dostupnost | C32-33, C181-184, D69-70, D74 |
| 36 | pohyblivost | B123-124, D69, F63-65 |
| 37 | slušnost | A38, A42-43 |
| 38 | nezájem | A47, A127-128, B56-58, C28-30, D33-34, F37, F127 |
| 39 | nesolidnost | D85-86 |
| 40 | rozčarování | A86, B55-56, B58, B73-74, B79-80, D91-92 |
| 41 | strach z odmítnutí | A89-90 |
| 42 | nevhodné místo | A39, A129-130, D68, F53-54, F122-123 |
| 43 | chci pracovat | A25, A34, A83-85, B50, B104, E78-80, G55-56 |
| 44 | kompetence | A24-25, B130-131, C45-46 |
| 45 | dovednosti | A44, A129, G48-49 |
| 46 | výpověď | B35-36, C97-98 |
| 47 | zdravotní důvody | D61, E20, F150-153, F156-158, G22-24, G98-100 |
| 48 | nespravedlnost | C8-9, F112-113 |
| 49 | zoufalství | C9, E70-71, E156-157, G21 |
| 50 | psychika | A9, C16, E44-46, F24-25, F93, G31-34 |
| 51 | zdravotní stav | C103, D44, F24 |
| 52 | sebevědomí | A10, A86-87, E51, E56 |
| 53 | prohra | E230-231 |
| 54 | pochybnosti | A11-13, A91-92, E167-170, E173-175, |

| | | |
|----|---------------------|---|
| | | G46-48, G74-75 |
| 55 | příživník | A64-65, B104-107, F77-78 |
| 56 | zbytečnost | A65, C17 |
| 57 | obavy z budoucnosti | E10-11, E50-51 |
| 58 | na úřadu práce | E157-159, E165-167, G71-74, G110-111, G147-148, G151-152 |
| 59 | ocenit se | A119-121, A123, A124-125, A130, C42-43, C51-55, C202 |
| 60 | odpočinek | B45-46, B77-78, B89, C10-12, E112-113, G134-136 |
| 61 | léčení | B42-45, C104-105, G7-8, G96-97 |

PŘÍLOHA P2: ROZČLENĚNÍ KÓDŮ DO KATEGORIÍ/SUBKATEGORIÍ

| VLASTNOSTI KATEGORIÍ - DIMENZIONALIZACE | KATEGORIE | SUBKATEGORIE | KÓD | | |
|---|-------------------------|-------------------|------------------------------|-----|----------------|
| dobrá – špatná | FINANČNÍ SITUACE (1) | dočasné finance | podpora v nezaměstnanosti | | |
| | | | odstupné | | |
| | | aspoň něco | renta | | |
| | | | invalidní důchod | | |
| | | nouze | jeden plat | | |
| | | | základní potřeby | | |
| | | | sociální dávky | | |
| | | aktivní - pasivní | ZPŮSOB ŽIVOTA (2) | čas | moc času |
| | | | | | promarněný čas |
| zpomalení | | | | | |
| režim | zájmy a záliby | | | | |
| | jednotvárnost | | | | |
| | nezakrňt | | | | |
| | změna | | | | |
| | resty | | | | |
| | | | | | |
| pevné - slabé | VZTAHY (3) | okolí | izolace | | |
| | | | rozdíl | | |
| | | | falešný hrdina | | |
| | | | afiliace | | |
| | | | stabilita | | |
| | | | bez zkušenosti | | |

| | | | | | |
|------------------|--|----------------|---------------------------------|----------------|----------|
| | | rodina | nová situace | | |
| | | | nepochopení | | |
| | | | opora | | |
| | | | lhostejnost | | |
| vysoká - nízká | PRAVDĚPODOBNOST NÁVRATU NA PRACOVNÍ TRH (4) | pracovat | kompromis | | |
| | | | nevzdám to | | |
| | | | přizpůsobení | | |
| | | rezignace | péče o rodinného příslušníka | | |
| | | | slepá ulička | | |
| | | | předčasný starobní důchod | | |
| vysoké- nízké | PŘEDPOKLADY K ZAMĚSTNÁNÍ (5) | očekávání | seberealizace | | |
| | | | jistota | | |
| | | potenciál | chci pracovat | | |
| | | | kompetence | | |
| | | handicap | věk | | |
| | | | dopravní dostupnost | | |
| | | | pohyblivost | | |
| | | | dovednosti | | |
| | | dobrá - špatná | SITUACE NA TRHU PRÁCE (6) | zaměstnavatelé | slušnost |
| | | | | | nezájem |
| nesolidnost | | | | | |
| pracovní nabídky | rozčarování | | | | |
| | strach z odmítnutí | | | | |
| | | | | | |

| | | | |
|-----------------------|--|------------------------|------------------------|
| | | | nevhodné místo |
| dobrovolná - vynucená | ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ (7) | | výpověď |
| | | | zdravotní důvody |
| | | | zoufalství |
| | | | nespravedlnost |
| dobrá - špatná | OSOBNÍ ROVINA ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ (8) | zdraví | psychika |
| | | | pohyblivost |
| | | | zdravotní stav |
| | | vnímání sebe samého | sebevědomí |
| | | | prohra |
| | | | pochybnosti |
| | | | příživník |
| | | | zbytečnost |
| | | | obavy z budoucnosti |
| | | | na úřadu práce |
| | | příležitost | ocenit se |
| | | | odpočinek |
| | | | léčení |

PŘÍLOHA P3: PŘEPIS ROZHOVORU S NEZAMĚSTNANÝM „A“

1 *První dotazovaný - žena, SŠ, 30 let pracovní dráha, 1/2 roku v evidenci úřadu práce,*
2 *středoškolské vzdělání, stavebnictví*

3

4 V: Úvodem bych se vás ráda zeptala, zda souhlasíte s tím, aby byl náš rozhovor nahráván.

5 A: Ano, souhlasím.

6 V: Chtěla bych se vás zeptat, jak nezaměstnanost ovlivnila váš život?

7 A: No, tak ovlivnila, pochopitelně. Ovlivnila můj život hlavně, myslím si, negativně, a to z mnoha
8 důvodů. Tak, určitě je to finanční důvod, ten se nedá opomenout, ale zatím mám podporu, tak to
9 ještě není tak bolestivé, ale horší je ta psychika a tam mám pořád spoustu práce sama se sebou.
10 Cítím tu ztrátu zaměstnání jako ztrátu svého sebevědomí, pocitu nějaké potřebnosti, užitečnosti,
11 mám obavy i ze ztráty odbornosti, protože všechno jde rychle dopředu, pořád jsou nové věci, nové
12 technologie a já informace z oboru vlastně ztrácím, takže si myslím, že ta kvalifikace, kterou jsem
13 měla, mi nebude stačit k tomu, abych našla práci. Pochopitelně, kromě tady toho se změnily vztahy
14 u známých, u sousedů, vypadla jsem z kolektivu, takže si dneska si falešně hraju na hrdinku a
15 přetvařuju se, že se vlastně nic neděje, že to je normální, že je spousta nezaměstnaných a já jsem jen
16 jedna z nich, ale vlastně lžu a to, že o nic nejde, že se to dá zvládnout, vlastně jenom hraju. No, je to
17 stereotyp, ze kterého mě občas vytrhne jenom to, že se jdu zeptat na nějakou práci, ale jinak nemám
18 bohužel žádné koníčky, které by mě naplňovaly a setkání s přáteli, občasné setkání s přáteli nebo
19 známými jsou alkoholové večírky a už jsem zjistila, že se tím dá ledasco utlumit, ale nechci to tak
20 řešit. No, zvýšila jsem aji množství cigaret, který prokouřím, už ani to, bych řekla, že jenom mi to
21 vyplňuje čas. Času mám teď hodně moc, to je asi jediné pozitivum, nebo jedno z mála pozitiv,
22 potkávám se, ... když hledám zaměstnání, v tom bych snad viděla pozitivum, že se dostanu na
23 místa, kde jsem dříve nechodila, firem, o kterých jsem ani nevěděla, že existují, nových lidí a
24 vždycky, když donesu nějaký ten motivační dopis a životopis s sebou, tak si uvědomuju, že pořád
25 mám ještě nějaké znalosti a kvality a dovednosti a umím pracovat, tak to by bylo taky pozitivum,

26 když jsem psala ty motivační dopisy, že jsem si uvědomila své kvality, vlastně, ale to by bylo z těch
27 pozitiv asi tak všechno. Takže nezaměstnanost mi ovlivnila život, dá se říct, mi ho převrátila na ruby
28 a tu dobu, co jsem doma, jsem zatím nijak účelně nevyužila.

29 V: Vy jste říkala, že ten čas, že ho máte, tak je pro vás pozitivní záležitost, vidíte na tom něco, ...
30 vnímáte to třeba i negativně, v nějakém smyslu nebo je to pro vás přínosem té nezaměstnanosti?

31 A: To myslíte ten volný čas?

32 V: Ano. Ten, který vám vznikl tou nezaměstnaností.

33 A: Volný čas mám na to, že jsem si udělala jiný režim dne, ale teď si vlastně uvědomuju, že to
34 vlastně pozitivní není, protože mám spoustu energie na to, abych mohla jít do práce a našla práci a
35 měla ho třeba míň a užívala si ho potom zajímavěji pro sebe, no, spíš je to taky negativum, jak to
36 teď tak vidím.

37 V: Jaký máte pocit z toho, jak třeba zaměstnavatelé reagují, když si tam přijdete s těmi životopisy.

38 A: No, zatím jsem se setkala v těch firmách s celkem slušnými lidmi, ale já jsem stavařka, tak
39 myslím si, že většina těch volných míst je vhodných pro muže. Stavbyvedoucí dělat na firmě, ve
40 firmě někde, to si nedovedu představit. Dělat správce nějakého objektu, stavebního, dělala jsem
41 trošičku v jiném odvětví, jako projektantka a rozpočtářka, takže jsem byla v kanceláři a ono v tom
42 terénu je to trošku jiné, takže spíš oni se ke mně chovají tak, že jako jo, děkujeme za zájem, dáme
43 vědět, ale zatím se nic nepovedlo, neměla jsem asi zatím štěstí na práci, kterou bych mohla dělat a
44 kde bych vyhovovala té firmě, možná je hendikep v tom, že nemám řidičský průkaz, je to ... do
45 dneška jsem ho nepotřebovala, a oni, dneska ... musí být ten stavební technik mobilní, možná je
46 problém v tom, ale jinak se firmy ke mně, jako zaměstnavatelé, jsem měla jako celkem vždycky
47 slušný dojem z toho, dojem jako pěkný, ale výsledek už byl potom slušně oznámené ne.

48 V: Co by pro vás bylo řešením teď toho současného stavu, té nezaměstnanosti, kterou prožíváte?
49 Nebo východiskem z této situace?

50 A: No, takže, no, no, konečně se sama seberealizovat, najít práci, která by, pochopitelně, odpovídala
51 mému vzdělání a dlouhodobé, protože ... Takové, prostě, perspektivní, protože místo, které bych

52 sice zvládla, ze zdravotních důvodů, podle zdravotního stavu, ale bylo by mimo profesi, věřím
53 tomu, že bych tam nezůstala dlouho, protože bych se snažila si najít něco jiného během toho
54 pracovního poměru. Ale možná, že všechny tyhleto představy, co mám, se nakonec změní a budu
55 ráda, když nastoupím do jakéhokoliv místa, třeba dělnického, které bych zvládla, a krátkodobého a
56 hlavně, abych si zase trošičku finančně polepšila a přitom věřím ale, že se budu pořád dívat nebo
57 shánět jakoukoliv formou zase nové místo, které bych dělala určitě s větší chutí a perspektivnější a
58 jaké bych zvládla.

59 V: Cítíte nějakou oporu třeba ze strany vaší rodiny v té vaší současné situaci? Nebo dotkla se vaše
60 nezaměstnanost vztahů v rámci vaší nejbližší rodiny?

61 A: No, děti už jsou velký, těm je to celkem jedno, už jsou samostatný. Manžel, ten je zaměstnaný,
62 takže ... a nikdy nezaměstnaný nebyl, takže svým způsobem, když mám nějakou depresi, tak mi
63 řekne, že ... tak si mám odpočinout, že šak na to mám prostor a tak, jenže ... Ale ne, že by mě
64 nechápal, ale on nevidí, on to vůbec nezná, to ..., ale ten pocit, co to je, být ..., mít pocit, že je
65 člověk příživník, nebo, že je, ..., že v té společnosti je k ničemu, jako jo, jde to, občas třeba máme
66 nějaké společné aktivity, říkáme si, že se pojedeme někam podívat, někam na procházku, ale on má
67 dost svých starostí a má pocit, že já se s tím nějak srovnám Rodiče, ti to berou jako katastrofu,
68 protože už jsou starší a nikdy nezažili takovýto stav, takže, u těch říkám, tam prostě lžu a říkám, že
69 je to dobré, vůbec nic se neděje ..., zase, že to dám do pořádku nebo určitě vyjde práce a prostě je
70 tím způsobem, bych řekla, obelhávám. Ale oni na mě nijak neútočí, spíš mě litují, což mi taky nijak
71 moc nepomáhá, no ale, bohužel, jsou to starší lidé.

72 V: Jak třeba trávíte takový den. Je rozdíl, když jste chodila do zaměstnání a tím režimem, který
73 máte třeba dneska?

74 A: Trávím den tak, že když jsem chodila do práce, tak jsem dojížděla v poslední době do takové
75 konstrukční a projektové kanceláře, takže pracovní den, nákupy, doma, domácnost, občas nějaký,
76 říkám, jít do kina nebo se jít někde podívat, naplánovat něco nebo přátele nebo sousedka a takové
77 jako ..., jo, venčím psa, takže to bylo takové, utíkalo to, no. Když jsem sama, tak, říkám, přišel

78 takový stereotyp zvláštní, když člověk chodil do práce, tak si to ani neuvědomoval, o nějakém
79 stereotypu, ale to bylo nějaké jiné, ten mně vyhovoval, protože jsem si potřebovala ... ten stereotyp
80 mně tam pomáhal, jo, v relaxaci a ve všem. Tady je, spíš, bych řekla, ten stereotyp škodí, ale
81 nedokážu ho zatím změnit. Po snídani nákupy, pes, oběd, vaření, vaření oběda, odpoledne nějaké ty
82 domácí práce, rodiče, do toho se vrátí manžel z práce a je hotovo. Do toho, pochopitelně, hledám
83 práci. Dívám se na internet během dopoledne, dívám se do novin, dívám se, když jdu do města, tak
84 se zajdu podívat na volná místa, pak většinou je z toho, no, většinou, tak jednou za 10 dní se objeví
85 něco, co bych ..., kde zareaguju, tak posílám tam životopis a ten motivační dopis nebo telefonuji a
86 ten den ubíhá, ale nemám pocit, že by to bylo k něčemu, zatím. Mě ten každý neúspěch, když někde
87 jednám, tak mně víceméně sráží sebevědomí a když se pak objeví zase nové místo, tak nemám
88 odvahu jít zase k jednání do té firmy. Sice ano, ten den mi to třeba zabere půl dne, někde jet, někdy
89 i déle, a většinou už mám pocit, že z toho nic nebude a mám jako takový, už skoro strach někde
90 jezdit nebo někde volat. No, strach, začínám to považovat skoro za zbytečné. A myslím si, prostě
91, už mě napadlo, mockrát, že asi se v mém oboru ..., že nenajdu žádné místo nějaké projektantky
92 nebo stavařky, které bych zvládla. Už jsem přemýšlela už i o rekvalifikaci na pracovním úřadě, ale
93 pak jsem zjistila, že z toho, co pracovní úřad nabízí, mně, myslím si, nic nepomůže. Že mě tam nic
94 nového, počítač znám, cizí jazyk jsem nikdy nepotřebovala v zaměstnání, takže myslím si, že by to
95 ani nemělo smysl, možná, že by mě pomohlo ..., nebo ..., bývávaly projekty nějaké na pracovním
96 úřadě, možná, že se do nějakého takového dostanu, možná by mě pomohlo než setkávání s těmi
97 šťastně zaměstnanými sousedy a známými setkání s těmi šťastně evidovanými klienty ... ne, jako
98 jsou lidé, kteří jsou na tom stejně a jsou to lidé, kteří jsou dlouho v evidenci a se vzděláním, se
99 kterým se nemohou uplatnit a třeba bych zjistila, že to naplnění mám teď hledat mezi nějakými
100 takovými lidmi než mezi těmi, kteří pracují a možná to ani nechápou, třeba to tak neberou, tak
101 tragicky jako já.

102 V: Vy jste říkala, že vám ..., že pocítujete, že v tom oboru byste se mohla realizovat, když byste
103 měla ten řidičský průkaz. Neuvažovala jste ...

104 A:... já vím, ale řidičák oni vyžadují u těch stavbyvedoucích a po těch, kdo jezdí po stavbách a já
105 jsem ..., já jsem tam nikdy nedělala, já vím, ..., dělala jsem třeba ... investičního technika, jezdila
106 jsem, to ano, na stavby, ale tenkrát jsem nepotřebovala řidičák, protože nadřízený jezdil služebním
107 autem a na ty jednání jezdil se mnou. Takže dělala jsem práci i v terénu, ale ti stavbyvedoucí
108 prostě dostanou auto a jedou a musí být na tom staveništi, vím, co to je mít partu zedníků pod sebou
109 nebo dělníků stavebních ..., to není jednoduché, ti stavbyvedoucí je skutečně práce pro muže a já si
110 myslím, že řidičský průkaz, i kdybych si ho udělala, jakože mám z toho strach, ne, že bych měla
111 někdy představu, že bych řídila auto, myslím si, že tohleto by mi asi moc nepomohlo. Já si myslím
112 fakt, že jediná devíza, kterou můžu nabídnout zaměstnavateli je, že jsem roky pracovala v projekční
113 kanceláři jako investiční pracovník, jako rozpočtář, projektant, že jsem neměla nikdy nějaký termín
114 s tím, že jsem třeba něco nesplnila. Je fakt, že kreativitu nějakou v padesáti letech už ode mě nikdo
115 už moc čekat asi nemůže, ale spíš to bude mít i mou povahou. Jsou lidé i v padesáti určitě kreativní
116 a přizpůsobiví. Já ... ten ...asi já si prostě neumím představit, že bych úplně něco změnila. I
117 když asi zatím.

118 V: Vy tu situaci vnímáte převážně negativně, je něco pozitivního na tom, že jste nezaměstnaná?

119 A: Říkám, musela jsem se zamyslet sama nad sebou, když jsem psala ten motivační dopis. Já jsem
120 nikdy nepřemýšlela, jestli jsem pracovitá, jestli jsem svědomitá, jestli se učím nebo neučím ráda
121 nové věci, jestli jsem ochotná se v práci dále vzdělávat, to jsem nad tím nikdy nepřemýšlela,
122 protože jsem to brala,, no, protože to bylo zbytečný. A teď jsem najednou jsem měla před sebou
123 list čistýho papíru a musela jsem si ..., se sama prodat a ohodnotit a tam jsem zjistila, že to je ...
124 jindy bych neměla ani příležitost to udělat, takže na jednu stranu jsem si uvědomila, ano, chválím
125 se, v něčem seš dobrá, to jsem nikdy předtím nemusela, až teď jsem si to uvědomila, ale musím si
126 to dost často připomínat, že jsem jako taková, jak v tom životopise se prezentuji, aby mi to vracelo
127 to aspoň pochroumané sebevědomí, které mám, říkat si, jo, ano, oni Tě sice nechcú, protože asi
128 mají jinou představu, možná mají někoho mladšího, i když mi to teda do očí nikdo neřekl, ale
129 možná chtějí někoho mladšího, někoho, kdo umí třeba cizí řeč, to jako vůbec nekomentuji, anebo

130 chtějí spíš toho muže, ale ty jsi stejně dobrá a jednou nějakýho zaměstnavatele najdeš, který bude
131 chtít nějakýho spolehlivýho člověka, který mu tam prostě udělá tu technickou práci ve firmě a třeba
132 to vyjde. Vždycky si říkám, jejich škoda, že jste mě nevzali.
133 V: Děkuju.