

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Nezaměstnanost a její dopady na vztahy v rodině

Pavla Roglová

Vedoucí diplomové práce:

doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

Praha 2016

Prague College of Psychosocial Studies



Unemployment and its impact on family relationships

Pavla Roglová

The Diploma Thesis Work Supervisor:

doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

Praha: 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze dne 16. 04. 2016

Pavla Roglová.....

Poděkování:

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu mé diplomové práce panu doc. PaedDr. Slavomíru Lacovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, metodickou pomoc a cenné rady, které mi poskytl při jejím zpracování.

Anotace:

Hlavním tématem diplomové práce je nezaměstnanost a její dopady na vztahy v rodině. Nezaměstnanost je stále aktuální problém, který negativně působí na jednotlivce, rodinu a celou společnost. Cílem úvodní části práce je poskytnout teoretická východiska dané problematiky jako je nezaměstnanost, její dopady na život jedince a jeho rodinu včetně možností poskytované pomoci. Podstatou praktické části práce je průzkum a analýza dopadů nezaměstnanosti na vztahy v rodině u dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, společnost, rodina, vztahy, sociální práce, průzkum.

Abstract:

The main topic of the thesis is unemployment and its impact on family relationships . Unemployment is still a current issue that negatively affects individuals, families and society. The aim of the introductory part of this work is to provide the theoretical background of the issue , such as unemployment and its impact on the life of the individual and his family, including the possibility of providing assistance . The essence of the practical part is research and analysis of the impact of unemployment on family relationships among long-term unemployed .

Key words: Unemployment, family, society, relation ships, social work, reserach.

Obsah

ÚVOD	8
1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI	10
1.1 Druhy nezaměstnanosti	14
1.1.1 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost	14
1.1.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	15
1.1.3 Frikční nezaměstnanost	16
1.1.4 Strukturální nezaměstnanost.....	16
1.1.5 Cyklická a sezónní nezaměstnanost	17
1.1.6 Skrytá nezaměstnanost	18
1.1.7 Nezaměstnanost neúplná a job stagnation	18
1.2 Příčiny nezaměstnanosti	19
1.2.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	20
1.3 Nezaměstnanost v ČR.....	23
1.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1990	25
2 RODINA	29
2.1 Druhy rodiny a její funkce	29
2.1.1 Funkce rodiny	30
2.2 Důsledky nezaměstnanosti v rodině	33
2.3 Nezaměstnanost v rodinách na Žatecku.....	38
3 SOCIÁLNÍ PRÁCE S RODINOU A NEZAMĚŠTNANÝM	40
3.1 Sociální práce s rodinou	41
3.1.1 Sociální služby poskytované rodinám	44
3.2 Sociální práce s nezaměstnaným	49
3.2.1 Úřad práce.....	49
3.2.2 Činnost sociální práce s nezaměstnanými	51
4 METODOLOGIE.....	53
4.1 Cíl průzkumu	53
4.2 Hypotézy průzkumu.....	53
4.3 Zkoumaný vzorek	54
4.4 Metody průzkumu.....	60

4.5	Výsledky průzkumu.....	61
4.6	Diskuze a doporučení pro praxi	72
ZÁVĚR	76
LITERATURA	78
	Citace zákona.....	80
	Internetové zdroje	80
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ:	82
SEZNAM PŘÍLOH	84

ÚVOD

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností a jejími dopady na vztahy v rodině. Pojem nezaměstnanost je v dnešní době aktuální téma. Tento jev, který se objevuje již několik let v naší společnosti, negativně zasahuje do života nejen jednotlivce, ale i celých rodin. Zároveň negativně působí na ekonomickou stabilitu a celkové klima ve společnosti.

Ztráta zaměstnání může pro člověka znamenat traumatizující událost, kterou je obtížné zpracovat. Je důležité, aby nezaměstnaný člověk zmobilizoval své síly a usiloval o další uplatnění se na trhu práce. Prodlužující se délka nezaměstnanosti negativně zasahuje do kvality života jedince. Ten přichází o důležité sociální kontakty a také o pracovní návyky, které ho zplnomocňovaly k výkonu daného povolání. Jeho sebevědomí bývá zatíženo nedobrovolným sociálním statutem, díky kterému se nezaměstnaný postupně izoluje od sociálního okolí. Potřeba seberealizace a uznání od druhých není uspokojována. Nadbytek volného času, který není smysluplně využit, vyvolává u člověka frustraci, která se může později rozvinout do deprese či závislosti na alkoholu a jiném rizikovém chování. Kromě dopadů na jednotlivce působí nezaměstnanost i na ostatní členy rodiny.

U dlouhodobě nezaměstnaného člověka nastává riziko snížené motivace nalézt zaměstnání. Jeho příjem je zajištěný sociálním zabezpečením státu, který však garantuje pouze minimální životní standard pro něj a jeho rodinu. Přibývajících délek nezaměstnanosti tak může u jedince způsobit nejen nejistotu a obavy z budoucnosti, ale zároveň také výraznou pasivitu, v rámci které se nezaměstnaný vzdává překonat svou tíživou životní situaci za pomoci vlastních sil, či rodiny.

Nezaměstnanost představuje v naší společnosti aktuální problém. Přirozená míra nezaměstnanosti nepředstavuje pro společnost zátěž, problém nastává, když se nezaměstnanost rozrůstá do masivních rozměrů. V této situaci se stává předmětem zájmu vládních institucí, jelikož je nákladná z hlediska financí, kdy stát zajišťuje podporu osobám bez příjmu, z hlediska administrativní náročnosti a také ohrožuje sociální klima ve společnosti. Je zapotřebí uchopit tento problém v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, která bude přispívat ke snížení počtu nezaměstnaných na přijatelnou úroveň. Pomoc v tomto ohledu může představovat sociální práce s nezaměstnanými a jejich rodinami,

kteřá povede k získání motivace řešit nepříznivou sociální situaci nezaměstnaných vlastními silami za pomoci odborného doprovázení.

Cílem diplomové práce je teoretické vymezení pojmu nezaměstnanost, její působení na kvalitu života jedince a jeho rodiny a dále zjištění zda nezaměstnanost přímo dopadá na vztahy v rodině, popř. jakým způsobem je ovlivňuje. Teoretická část práce je tvořena třemi kapitolami, které se zabývají charakteristikou nezaměstnanosti včetně jejích příčin, rizikovými osobami ohrožené tímto jevem a zejména dopady nezaměstnanosti, které ovlivňují kvalitu života jedince. Také uvádí vývoj nezaměstnanosti v České republice a její aktuální stav. Další kapitola vymezuje pojem rodina, funkce, které má zajišťovat a působení nezaměstnanosti na celý rodinný systém. Třetí kapitola pojednává o sociální práci s rodinou a nezaměstnaným. Popisuje metody sociální práce s cílovou skupinou a charakterizuje možnosti, které rodina i samotný nezaměstnaný může využít v rámci poskytnutých sociálních služeb. Vymezuje činnost úřadu práce jako stěžejního poskytovatele pomoci nezaměstnanému. Empirická část diplomové práce se zabývá průzkumem dopadů nezaměstnanosti na kvalitu života jedince a jeho rodiny.

1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI

Práce a pracovní uplatnění patří k důležitým faktorům spokojenosti lidského života. Člověk na základě zaměstnání vyjadřuje svůj sociální status. Zaměstnání mu zabezpečuje ekonomické zajištění sebe a své rodiny. Pokud vykonává práci, která ho naplňuje, uspokojuje potřebu seberealizace, pokud je ve svém zaměstnání úspěšný tak také pocit uznání a sebeúcty, kdy je podporovaný vlastní ctižádostí s cílem uspět nebo dosáhnout dobrého výsledku. V rámci zaměstnání je člověk v interakci, poznává druhé, navazuje sociální vztahy a může uzavírat cenné přátelství. Zaměstnání patří k atributům, díky kterým může jedinec dosáhnout pocitu štěstí a zároveň přispívá ke stabilitě a prosperitě své společnosti. Dnešní společnost je bohužel zasažena fenomén opačného jevu – nezaměstnaností.

Nezaměstnanost je v dnešní době velmi sledovaný pojem, který se často stává předmětem mnoha diskuzí a analýz. Jedná se o stav, který se projevuje nestabilitou na trhu práce, kdy poptávka po pracovní síle je nižší než její nabídka. S tímto stavem, který je běžně považován za negativní se musí naše společnost neustále vyrovnávat. Mareš uvádí, že: „*ne každý kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý kdo nepracuje je nezaměstnaný.*“¹ To souvisí s tím, jaký druh práce vykonáváme, zda se jedná o odpracovaný výkon na pracovišti ohodnocený mzdou, či práci ve vlastní domácnosti, pro svoji potřebu či v rámci své záliby. Být nezaměstnaný neznamená pro člověka, že nemá práci, ale že nemá možnost aktivně se prosazovat na trhu práce a získávat mzdu. Otázkou je, jaké máme kritérium pro rozdělení osob mezi zaměstnané a nezaměstnané? Dle Buchtové se dle ekonomického hlediska považují za nezaměstnané osoby nacházející se v produktivním věku, které: „*nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněni z práce a očekávají, že budou zaměstnání, aktivně hledají práci a jsou ochotni do ní nastoupit.*“² Nezaměstnaným se tedy stává jedinec, který není v žádném zaměstnaneckém poměru či vztahu a nedostává mzdu za vykonanou práci.

Nezaměstnanost nepředstavuje jakoukoliv situaci bez uzavření pracovní smlouvy či dohody. Je definována jakoukoliv absencí pracovní činnosti za úplatu vyplývající z pracovního poměru či ze samostatné výdělečné činnosti na základě vlastního podnikání

¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 16.

² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s.11.

jedince. Nezaměstnanost je tak definována jako „*nemožností získat zaměstnání, způsobilostí být zaměstnán, disponibilitou pro výkon zaměstnání a aktivním hledáním zaměstnání.*“³ Aktivní hledání zaměstnání je nejjednodušeji realizováno prostřednictvím pravidelných návštěv a následnou spoluprací s úřadem práce.

K pojmu nezaměstnanost je zapotřebí přistupovat z více hledisek. Může být vnímána jako „*výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých dispozic a postojů jedinců.*“⁴ Jedná se o složitý jev, který nelze hodnotit globálně, ale k jejímu pochopení je zapotřebí využít široké spektrum faktorů a informací o tomto jevu.

Důležitým kritériem pro definici nezaměstnanosti je její nedobrovolnost a otevřenost k pracovním nabídkám. Mareš uvádí zásadní kritéria pro označení jedince za nezaměstnaného, které jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě. Ke skupině nezaměstnaným patří tedy ti jedinci, kteří: „*jsou schopni práce (věkem, zdravotním stavem, osobní situací), chtějí zaměstnání a jsou v daný okamžik bez zaměstnání.*“⁵ Jedná se o jedince, kteří dospěli či setrvávají ve věku, kdy mohou vykonávat zaměstnání, nestarají se o rodinu takovým způsobem, který by jim znemožnil chodit pravidelně do práce, a nemají jiný vlastní příjem, který by jim zajišťoval živobytí. Status nezaměstnaného je zatížen podmínkou toho, že člověk se snaží v co nejkratším časovém období svůj stav změnit aktivním přístupem a také pravidelnou návštěvou úřadu práce.

Pro úplné vysvětlení pojmu „nezaměstnanost“ uvádím definici Mezinárodního úřadu práce (angl. zkr. ILO), kterou využívá i Český statistický úřad.⁶ Ten definuje všechny nezaměstnané jako osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období splňovaly následující podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce, přímo v podnicích),

³ TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. s. 280.

⁴ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005. s. 286.

⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 26.

⁶ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledku VŠPS* [online] ©2015, poslední revize 31.01.2015 [cit. 2016-01-29].

Dostupné http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vps/.

- byly připraveny k nástupu do práce (nastoupily nejpozději 14 dnů).

Opakem nezaměstnanosti je zaměstnanost. Zaměstnaný je jedinec, který vykonává pracovní činnost pro svého zaměstnavatele za úplatu v rámci pracovní smlouvy uzavírající pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či jako osoba samostatně výdělečně činná podnikající sama na své jméno za účelem dosažení zisku.

Běžně je nezaměstnanost považována za nepříznivý jev, zvláště ze společenského hlediska, na základě negativních sociálních zkušeností ze života nezaměstnaných. Z ekonomického hlediska však nepředstavuje problém, kdy je považována za přirozený jev. V určité mezi může představovat: „*projevy a důsledky vzniku, zániku a omezování, či naopak podpory některých výrobních a činností, a tedy i pracovních míst.*“⁷ Nezaměstnanost vyžaduje pohyb ekonomiky, při kterém dochází k pohybu pracovníků. Ti jakožto pracovní síla mohou podstupovat rekvalifikaci, hledat nové pracovní místo z důvodu lepších pracovních podmínek, finančního ohodnocení či kariérní postupu, či mohou opustit své pole působnosti a za novým pracovním místem se stěhovat.⁸ V rámci nezaměstnanosti mají volbu „*svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech, zejména na různých dávkách sociálního státu (welfare state), podporách ze strany rodiny, či na příjmech z činností v neformální ekonomice.*“⁹ Tuto nezaměstnanost není třeba považovat za negativní, protože v rámci ní dochází k adaptaci člověka na nové prostředí a podmínky, přispívá ke strukturálním změnám společnosti a zvláště podporuje rozvoj ekonomiky. Důležité je, aby míra nezaměstnanosti nepřekročila své hranice. Otázkou je co představuje hranici nezaměstnanosti, která je přirozená a není negativním jevem na trhu práce? Odpověď přinášejí ekonomové, kteří zavedli pojem tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Jedná se o takovou výši nezaměstnanosti: „*při níž jsou jednotlivé segmenty na trhu práce v rovnováze, tj. některé vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanost.*“¹⁰ Nezaměstnanost je spojená s trhem práce, proto přirozené míra nezaměstnanosti je ovlivněna situací na tomto trhu. Pro uchování této přirozené míry záleží na faktorech, jako jsou např. možnosti vzniku nových pracovních míst, adaptace pracovníků, úroveň jejich vzdělání, schopnost dojíždění do zaměstnání,

⁷ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005. s. 289.

⁸ PAYNE, Michael. *Modern Social Work Theory (2. ed. ed.)*. London: Macmillan Press LTD, 1995. s. 121.

⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 11.

¹⁰ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005. s. 289.

příležitost k rekvalifikacím, motivace přijímat nové pracovníky na straně zaměstnavatelů a v neposlední řadě časový rozsah. Přirozené míra nezaměstnanosti nezpůsobuje v ekonomice a ve společnosti krizi.

Problém nastává, když nezaměstnanost překročí meze své přirozené míry a stává se masovou záležitostí. Časová prodleva v nalezení zaměstnání se prodlužuje, a nezaměstnanost dopadá jak na jedince, kteří hledají zaměstnání, ale i na celou společnost. Z tohoto důvodu se stává středem zájmu vládních institucí. Dle Mareše: „*masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního (vzrůstají náklady na podporu narůstajícího počtu osob bez příjmu), organizačního (potřeba rozsáhlého aparátu služeb zaměstnanosti) a politického (ohrožení sociálního) charakteru.*“¹¹ Tento jev hluboce dopadá na naši společnost. Přináší tlak na obyvatelstvo, změnu společenských hodnot a ztrátu pozitivních výhlídek populace. Lidé bez práce mohou ztratit svou motivaci k hledání svého uplatnění z důvodu rozsáhlosti tohoto jevu, budoucí uchazeči o zaměstnání jsou ohroženi negativními vzorci chování svých nezaměstnaných rodičů. Motivace nezaměstnaných je snižována i na základě relativně štědrého finančního zabezpečení v rámci sociálního státu, které způsobuje, že lidé vyčkávají s hledáním pracovního uplatnění či nepřijmou jakoukoliv nabídku práce, ale práci si vybírají. Díky rozsáhlé míře nezaměstnanosti vzniká silná nerovnováha na trhu práce, kdy dochází k negativnímu vzniku převahy nabídky pracovní síly nad stranou poptávky po ní. Příčiny masové nezaměstnanosti jsou spatřovány i v „*rostoucí strukturální nezaměstnanosti spojené s dynamikou technologického pokroku a v demografických změnách souvisejících zejména s věkovým složením obyvatelstva.*“¹² Z toho vyplývá, že stávající pracovní místa mohou být nahrazena technickými stroji, které přebírají činnost pracovníků. Přehlas nabídky práce nad její poptávkou vyplývá i z nárůstu nových účastníků na trhu práce způsobenou zejména v dospívání silných ročníků, ale také ve zvýšené účasti žen na trhu práce z důvodu oddálení početí dítěte, či zkracování rodičovských dovolených a v neposlední řadě tolerance vstupu zahraničních pracovníků na náš pracovní trh. Kromě snížení poptávky po pracovní síle z důvodu technického pokroku, má masová nezaměstnanost příčinu také v „*disproporci mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na druhé straně nezanedbatelný počet*

¹¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 11.

¹² KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005. s. 29.

*volných pracovních míst.*¹³ To přináší situaci, kdy uchazeči o určitý druh zaměstnání nejsou k jeho výkonu kompetentní takovým způsobem, jaké pracovní místo požaduje.

Masová nezaměstnanost nepřináší problém pouze v ekonomickém systému státu. Nerovnoměrnost na trhu práce, kterou způsobuje, přináší do společnosti problémy, jejichž dopady jsou sociálního, kulturního i psychologického charakteru a negativně zasahují do života jak větších skupin osob jako je celé obyvatelstvo, tak také samotných jedinců. Je to jev, kterému je zapotřebí čelit a s jeho následky se vyrovnávat takovým způsobem, který povede ke snižování obav, sociálního napětí a ochraně před sociální krizí.

1.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme rozdělit na základě několika kritérií. Jedná se o čas a dobu trvání nezaměstnanosti, ne/dobrovolnosti tohoto stavu, rozdělení nezaměstnanosti dle jejích příčin a dalších kritérií.

1.1.1 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost představuje přirozený jev na trhu práce. Jedná se o dobu, kdy zaměstnanec přechází ze starého zaměstnání do nového. Délka krátkodobé nezaměstnanosti je dle ILO stanovena do jednoho roku.¹⁴

Za dlouhodobou nezaměstnanost je v ČR považována dle časového měřítka ta nezaměstnanost, která trvá déle než jeden rok. Představuje specifický sociální stav jedince, který ztrácí způsobilost být zaměstnán z důvodů jako je: „*ztráta kvalifikace, ztráta pracovních návyků, získaný zvyk žít ze sociálních dávek.*“¹⁵ Zde hrozí dlouhodobě nezaměstnanému riziko past nezaměstnanosti. Ta představuje stav, kdy nezaměstnaní nemají motivaci k nalezení nové práce, protože „*očekávaný příjem ze systému sociální pomoci je srovnatelný nebo vyšší než příjem získaný ze zaměstnání.*“¹⁶ Dlouhodobě nezaměstnaní využívají pomoci sociálního systému země a je s nimi pracováno odlišným způsobem než s krátkodobě nezaměstnanými. U těchto osob hrozí riziko ztráty motivace k nalezení nového zaměstnání. Čím déle je jedinec nezaměstnaným, tím déle trvá doba

¹³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 12.

¹⁴ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledku VŠPS* [online] ©2015, poslední revize 31.01.2015 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vps/.

¹⁵ TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. s. 290.

¹⁶ SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: MU, 1997. s. 61.

nalezení nového pracovního uplatnění. Stejně tak je dlouhodobá nezaměstnanost spojená s výskytem opakovaných období nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry člověka. Riziko dlouhodobé nezaměstnanosti postihuje zejména „*nekvalifikovanou pracovní sílu a osoby s nízkým vzděláním, handicapované, příslušníky etnickým minorit a imigranty, obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí a mladistvé problémové jedince.*“¹⁷ Délka nezaměstnanosti je pak prohlubována nedostatkem informací o příležitostech k uplatnění se na trhu práce, nekompetentností potencionálních zaměstnanců k výkonu nabízených pracovních míst či neochotou přizpůsobit se pracovním podmínkám či přijmout kompromis. Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv nejen na ekonomiku společnosti, kdy je náročná z hlediska financování ze státního rozpočtu, ale přináší také negativní sociální důsledky jak celému obyvatelstvu, tak také jednotlivým nezaměstnaným jedincům. Proto se stává středem pozornosti široké společnosti.

1.1.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, když pracovní síla není ochotná při stanovených mzdách pracovat. Tento termín v ekonomice označuje stav, kdy „*počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst.*“¹⁸ To znamená, že ten, kdo pracovat chce, nemá problém zaměstnání najít. Nastává situace, kdy „*pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem, anebo nechce pracovat vůbec.*“¹⁹ Nezaměstnaný tak dává raději přednost svému volnému času k realizaci svých zálib. Svoje živobytí zajišťuje financemi prostřednictvím sociálních dávek, které doplní občasným příjmem z brigád či prací „na černo“, či má našetřeno dostatek finančních prostředků, při kterých si může dovolit nechodit do zaměstnání. V tomto případě není k výkonu povolání dostatečně motivován. „*Člověk je dobrovolně nezaměstnaný, když jsou jeho obětované příležitosti dražší než mzda, která převládá na trhu jeho profese.*“²⁰ To znamená, že člověk, který volí mezi výkonem pracovní činnosti a volným časem, dává přednost volnému času. Dobrovolná nezaměstnanost může nastat také v okamžiku, kdy jedinec dostává nabídky k uzavření pracovního poměru, které odmítne za účelem využití

¹⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 46.

¹⁸ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 66.

¹⁹ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*, Praha. Aspi: 2005. s. 288.

²⁰ HOLMAN, Robert, POSPÍCHALOVÁ, Dana. *Úvod do ekonomie pro střední školy*. Praha: C.H.Beck, 2001. s. 98.

svého času k hledání pracovního místa, které se vyznačuje lepšími, např. platovými podmínkami.

Nedobrovolná nezaměstnanost je označení pro stav, kdy jedinec se chce uplatnit na pracovním trhu, ale nemůže najít vhodné zaměstnání. Tato situace nastává tehdy, když „při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než existuje pracovních míst.“²¹ Tento stav, kdy jedinec pracovat chce, ale není mu to umožněno, přináší do společnosti problém a na samotného jedince negativně dopadá.

1.1.3 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je způsobena mobilitou pracovníků. Nastává v okamžiku, kdy zůstane na trhu práce pracovní síla, která nenalezne uplatnění. Jedná se o normální změny zaměstnání, kdy zaměstnanci opouštějí stará pracovní místa za účelem nalezení nového. „Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci.“²² Dalším důvodem jejich motivace ke změně pracovního místa může být zlepšení pracovních podmínek či vyšší místní či časová dostupnost pracoviště. V tomto hledisku je tento druh nezaměstnanosti označován za dobrovolný. Za frikční nezaměstnanost můžeme také označit stav, kdy jedinec vstupuje na trh práce a hledá si své první zaměstnání. Nalezení nového zaměstnání nemusí trvat dlouhý čas. Doba trvání frikční nezaměstnanosti je ovlivněna mimo jiné i podporou sociálního státu, kdy „vyšší příspěvky v nezaměstnanosti vedou ke zvyšování té úrovně mzdy, při které je pracovník nabízené zaměstnání ochoten akceptovat.“²³ Důležitým faktem z hlediska doby trvání frikční nezaměstnanosti je soulad mezi nabídkou pracovních míst a poptávkou po nich. U samotného jednotlivce v tomto ohledu záleží na jeho konkurenční schopnosti.

1.1.4 Strukturální nezaměstnanost

Trh práce je velmi nerovnoměrný, díky tomu může docházet ke stavu, kdy určitá profesní odvětví se rozvíjejí a požadují více pracovníků a jiné oblasti práce přichází do útlumu, takže vyžadují méně pracovních sil. Strukturální nezaměstnanost představuje „nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech na trhu práce.“²⁴ Mnoho pracovníků přichází o své pracovní místo z důvodu uzavření

²¹ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*, Praha:Aspi: 2005. s. 288.

²² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 87.

²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 18.

²⁴ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005. s. 288.

podniku, který nedosahuje požadovaného zisku, z důvodu neodbytu vyprodukovaných výrobků. Na základě této skutečnosti dochází k strukturální nezaměstnanosti, která vzniká důvodu „*klesající poptávky po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky nebo útlum těchto výrob.*“²⁵ Pracovní síla, která se stává nevyužitou je charakterizována svým věkem, vzděláním, pracovními zkušenostmi a jinými kompetencemi. Vzhledem k tomu, že neustále dochází ke změnám na trhu, nemusí být pracovníci s těmito kompetencemi poptáváni z důvodu jiných požadavků na pracovní místo. Vývoj ekonomiky i trhu přináší požadavky nových profesí, dovedností a vznikají jiné obory. V důsledku strukturální nezaměstnanosti dochází k „*vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena*“.²⁶ Pracovní síly se tak neustále musí přizpůsobovat požadavkům trhu práce. Je-li pracovník propuštěn z důvodu zrušení jeho odvětví práce, musí přejít do jiného za předpokladu vlastní rekvalifikace. Jiný pohled strukturální nezaměstnanosti přináší situace, kdy je živá pracovní síla nahrazena technikou. V tomto případě může přijít o práci i více zaměstnanců, kteří vykonávali činnosti, kterou zvládne jeden stroj na základě technologického vývoje. Dlouhodobá strukturální nezaměstnanost může postihnout nejen nekompetentní pracovníky, ale také ty, kteří mají vysokou kvalifikaci a bohaté pracovní zkušenosti. Problém nastává v tom okamžiku, když už jsou pro svého zaměstnavatele nepotřební a musí své pracovní místo opustit z důvodu ztráty smyslu jejich pracovního místa.

1.1.5 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká na základě poklesu hospodářského cyklu. Dle Buchtové „*souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky, kdy v období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.*“²⁷ Jedná se o druh nedobrovolné nezaměstnanosti, které je způsobená nedostatečnou poptávkou po zboží. Pokud je tato snížená poptávka po zboží i službách spojena s přírodním cyklem, je označována za „sezónní nezaměstnanost.“²⁸ Nastává v takových odvětvích, které nejsou produktivní v určitá roční období z důvodu nepříznivých podmínek

²⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada, 2002. s. 67.

²⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Portál, 1998. s. 21.

²⁷ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada, 2002. s. 67.

²⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Portál, 1998. s. 21.

a nízké poptávky po nich. Pracovní dělníci ve stavebnictví, zaměstnanci společností provádějící turistiku a zemědělci jsou omezeni ve výkonu své práce probíhající sezónou.

1.1.6 Skrytá nezaměstnanost

Další druh nezaměstnanosti představuje skrytá nezaměstnanost. Můžeme o ni hovořit jako o skryté pracovní síle, kdy se jedná o „*fakticky nezaměstnané, které nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by ji přijali.*“²⁹ V tomto případě si jedinec nehledá zaměstnání a ani se nezaregistruje na příslušný úřad práce. Ve většině případů se jedná o ženy a mladistvé, které se přestali o získání pracovního místa snažit a realizovali tak možnost jiného sociálního statusu jako je mateřství, péče o domácnost, či studium. Za skrytě nezaměstnané osoby jsou dále považovány ty, které se vyznačují vysokým věkem a díky tomu jsou vyloučeny z trhu práce např. do předčasného starobního důchodu. Tomeš vysvětluje pojem skryté nezaměstnanosti praxí zaměstnavatelů některých zemí, kteří řešili problémy krize zaměstnáváním na zkrácenou pracovní dobu proti vůli pracovníků. Tento postup se vyznačuje „*formou týdenní nebo denní pracovní doby, pokud účelem tohoto zkrácení je předejít nebo omezit propouštění pracovníků.*“³⁰ Výhodou tohoto modelu pro zaměstnavatele je příležitost udržet vztahy zejména s kvalifikovanými pracovníky.

1.1.7 Nezaměstnanost neúplná a job stagnation

V literatuře se můžeme setkat ještě s dalšími druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost neúplná má z části stejné náležitosti jako skrytá nezaměstnanost, kterou definoval výše uvedený Tomeš. Dle Mareše se však jedná o „*zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a (příjem z něho) dělí dvě osoby.*“³¹ V tomto případě, který se objevuje zvláště v zahraničí, musejí zaměstnanci přijmout práci na snížený pracovní úvazek. Nejsou tak zcela využity jejich schopnosti a kompetence jako v plném pracovním úvazku. Tento druh pracovního poměru se může jevit jako omezující na straně pracovníků, ale zaměstnancům přináší výhody v podobě snížení mzdových nákladů a větší možnosti v personální činnosti.

Nepřává nezaměstnanost je neochotou nezaměstnaných hledat zaměstnání či ho dokonce přijmout. Jedná se o osoby, které se „*registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň*

²⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 21.

³⁰ TOMES, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. s. 281.

³¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 22.

*pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.*³² Jejich cílem je plně využít možnosti nároku na podporu v nezaměstnanosti či jiných dávek sociálního charakteru ze státního rozpočtu.

Zvláštním pojmem vyjadřující druh nezaměstnanosti je tzv. job stagnation, kdy „*vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu.*“³³ V tomto případě se osoby, které nejsou spokojeny se svým zaměstnáním, nechtějí v době převládající vysoké nezaměstnanosti ohrozit svůj příjem hledáním nového pracovního místa a raději setrvávají v pracovním poměru, kde jim náplň práce či prostředí vyhovuje a nepřináší uspokojení.

1.2 Příčiny nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti vycházejí z různých hledisek. Nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická představují druhy nezaměstnanosti, které vznikají na základě určitých příčin. Důvod nezaměstnanosti, která se ve společnosti objevuje, je determinován aktuálním ekonomickým stavem, tedy hospodářským cyklem a situací na trhu práce. Hledisko příčiny je podmíněné ze strany strategie zaměstnavatelů a také individuálně ze strany člověka, jeho osobnostním nastavením, vzděláváním, kvalifikací a celkovými kompetencemi k výkonu určitého povolání.

Sirovátka a Řežníček uvádějí, že „*v případě nízké nezaměstnanosti, jsou příčiny trvalejší (a tedy i dlouhodobé) nezaměstnanosti identifikovány spíše v rovinách individuálních nedostatků a handicapů nezaměstnaných osob, zatímco v případě rostoucí nezaměstnanosti jsou tyto příčiny hledány a nacházeny také v širším rámci sociálních a ekonomických faktorů.*“³⁴ Trh práce přispívá svojí činností k nerovnováze, z které vyplývá nezaměstnanost. Jednou z příčin je problém nepružnosti mzdy. Ta zapříčiňuje zvláště nedobrovolnou nezaměstnanost, protože růst mezd poptávku po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů snižuje a proto dochází ke zvýšené nezaměstnanosti. Další příčina může vycházet ze změny strukturálního odvětví, kdy dochází k propouštění zaměstnanců z důvodů rušení podniků, či nahrazení jejich pracovní síly technologickými inovacemi, kdy zaměstnavatel ušetří na mzdách, protože činnost více pracovníků nahradil strojem.

³² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 22.

³³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 23.

³⁴ SIROVÁTKA, Tomáš. ŘEŽNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*, Brno: MU, 1995. s. 41.

Příčina nezaměstnanosti nastává na straně jedince za předpokladu, kdy jedinec není ochotný za nabízenou mzdu pracovat. Důvodem může být podpora ze strany pomoci sociálního státu, kdy se mu nevyplatí vynakládat úsilí v zaměstnání. V tomto případě je nezaměstnaným dobrovolně. Individuální příčina nezaměstnanosti jedince spočívá také v „nedostatku informací o možnostech uplatnění se na trhu práce, absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená místa požadovány a neochota k profesní či prostorové mobilitě.“³⁵ Kromě toho, že může být člověk omezen zdravotním handicapem, který mu brání k výkonu povolání, či mu momentální sociální situace nedovolí chodit do pravidelného zaměstnání (ženy na rodičovské dovolené, studenti), není motivován k získávání patřičných informací o volných pracovních nabídkách, není ochotný získat patřičné kompetence k výkonu povolání formou rekvalifikací či doplněním vzdělání a nechce být omezován např. delším dojížděním do zaměstnání.

1.2.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Nezaměstnanost neohrožuje všechny jedince stejnou měrou, ale pouze některé skupiny osob, které se vyznačují určitou charakteristikou jakou je věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině.³⁶ Tyto skupiny osob jsou vyloučeny pro svůj stav z trhu práce a jsou ohroženy opakující se či dlouhodobou nezaměstnaností, kdy mají ztíženou možnost nalézt pracovní uplatnění.

Mladší věkové skupiny do 30 let - absolventi středních a vysokých škol, kteří vstupují na trh práce nově za účelem nalezení svého prvního zaměstnání. Tito jedinci nejsou na trhu práce konkurence schopní z důvodu absence pracovních zkušeností a pracovních návyků, které jim pomůžou lépe se orientovat na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost u absolventů škol přináší riziko ke vzniku patologického chování. „Pokud si tyto mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k vyřazování ze společnosti.“³⁷ Proto, aby tyto mladí lidé efektivně využili svůj volný čas a zároveň získali větší šance uplatnění se na

³⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 106.

³⁶ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 109.

³⁷ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 110.

trhu práce, je důležité, aby měli možnost absolvovat i opakovaně rekvalifikace podporované úřady práce.

Starší lidé - osoby, které se nacházejí ve vyšším věku, kdy konkrétně „nejtíživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 roků.“³⁸ Tyto skupiny osob prožívají pocit beznaděje, psychický tlak, ztrátu jistoty a pocit sebedůvěry. Přestože má osoba ve starším věku mnoho pracovních zkušeností, nejsou zaměstnavatelé tyto osoby motivováni zaměstnat z důvodu jejich pevných pracovních návyků, které můžou přejít až v negativní stereotypy. Starší lidé se také obtížněji a mnohem déle adaptují na nové pracovní podmínky včetně prostředí a zvláště inovace zavedené pro výkon práce. Nevýhodu těmto osobám k prosazení se na pracovním trhu přináší i riziko možného zhoršování zdravotního stavu.

Ženy – v dřívějších dobách nepracovaly vůbec a realizovaly se péčí o domácnost a o rodinu. Toto postavení žen zapříčinilo, že zaměstnavatelé dávají raději přednost mužské pracovní síle. „*Reálné nebo potencionální mateřství jakožto očekávaná charakteristika ženské pracovní síly pak často vede zaměstnavatele k předpokladu, že je žena z hlediska kontinuity pracovního nasazení rizikovějším zaměstnancem než muž.*“³⁹ Jejich ztížené pracovní uplatnění pramení z důvodu jejich nízké mobility a zatížeností starostmi o domácnost. Ženy pečující o malé děti jsou často nuceny s nimi zůstat doma, proto jejich pracovní absence snižuje motivaci zaměstnat je, i když žena prokazuje určité schopnosti a dovednosti. Zaměstnanost žen je předmětem mnoha diskusí na celém světě. „*V řadě vyspělých zemí se ukazuje cesta k řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti.*“⁴⁰ Je zapotřebí, aby tyto alternativy byly vstřícně zavedeny ve větší šíři, a aby tak měly ženy větší šanci uplatnit se na trhu práce a seberealizovat se jinde než v domácnosti.

Zdravotně postižení - vyznačující se sníženou pracovní schopností z důvodu omezení jejich zdraví. Vzhledem k tomu, že trh práce stále výrazněji klade důraz na výkon a efektivitu práce zaměstnanců, mají tito lidé obrovské problémy dostat se a udržet se na něm z důvodu jejich zdravotního handicapu. Je velice důležité, aby se ve společnosti

³⁸ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 111.

³⁹ SIROVÁTKA, Tomáš et. al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: FSS MU, 2006. s. 203

⁴⁰ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 113.

dostala do popředí snaha tyto osoby integrovat nejen na trh práce, avšak dle Buchtové „společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších ekonomických, sociálních a politických podmínkách.“⁴¹ Zdravotně postižení lidé mohou pociťovat nejen ekonomické problémy, ale také psychické a sociální vyplývající z nedostatku smyslu života a nízké sebedůvěry. V dnešní době dostávají tyto osoby částečnou podporu v podobě programů a zaměstnání v chráněných dílnách, kde mají možnost získat pracovní zkušenosti.

Lidé bez kvalifikace - kvalifikace a vzdělání jsou důležitou podmínkou ke snadnějšímu uplatnění se na trhu práce. V době vysoké nezaměstnanosti, která postihuje i osoby kvalifikované, je třeba počítat s vysokou konkurencí nabízející se na trhu práce. Lidé bez kvalifikace tvoří v dnešní společnosti velkou skupinu nezaměstnaných osob, kdy někteří jedinci absolvovali pouze základní vzdělání. Nekvalifikovanou pracovní sílu představují také ti jedinci, kteří „se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobivý).“⁴² Nekvalifikovaným osobám tak hrozí riziko, že bude dána přednost kompetentnějším pracovníkům pro vykonávání požadované práce, či bude jejich síla nahrazena levnějšími, ale za to přesnějšími stroji. Výše vzdělání a dovednosti v oboru jsou pro přijímání nových zaměstnanců pro zaměstnavatele prvořadé.

Romské etnikum - jejich šanci na uplatnění se snižuje nedostatečné vzdělání, úroveň kvalifikace a sociálních dovedností. Většina z nich absolvuje maximálně základní vzdělání. Romové, kteří žijí podle vlastních kulturních hodnot, jsou stále pod tlakem majoritní společnosti, která je úplně neintegrovala.⁴³ Společně žijí v lokalitách, které se postupně stávají sociálně vyloučenými, kde inklinují ke kriminalitě a stávají se závislými na sociální pomoci od státu bez motivace zařadit se na pracovní trh. Tyto skutečnosti tak vedou k minimální šanci k jejich pracovnímu uplatnění.

⁴¹ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 105.

⁴² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 106.

⁴³ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 106.

1.3 Nezaměstnanost v ČR

Proto, abychom mohli zjistit kolik osob je v ČR nezaměstnaných, je zapotřebí četnost nezaměstnaných osob na našem území změřit. Nezaměstnanost můžeme vyjádřit prostřednictvím míry nezaměstnanosti, která je vyjádřena v procentech a je vypočtena na základě dosažených hodnot do vzorce:

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

přičemž představuje **u** = míru nezaměstnanosti,

U = počet nezaměstnaných,

L = počet pracovních sil.

K tomu, abychom dokázali zjistit míru nezaměstnanosti na daném území, je zapotřebí rozdělit obyvatelstvo na nezaměstnané a na pracující. Tyto dva pojmy jsou definovány jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo a pracovní sílu. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se řadí dle Českého statistického úřadu vycházejícího z definic ILO, všechny osoby, které „nebyly zaměstnány během referenčního období a nejsou v současnosti ekonomicky aktivní (např. děti předškolního věku, osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, starobní důchodci, dlouhodobě nemocné nebo invalidní osoby).“⁴⁴ Pracovní síla, která představuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo, se vyznačuje osobami starší 15 let, které jsou zaměstnané a vykonávající práci, nebo se o práci ucházejí.

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Tato míra může být odlišná na základě využití odlišných metod pro stanovení čitatele a jmenovatele. Na přesnost výsledku má vliv i přesnost zdrojů, ze kterých je čerpáno a časové srovnání obou údajů. Na základě dosazování do ukazatelů můžeme stanovit:⁴⁵

⁴⁴ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledku VŠPS [online] ©2015, poslední revize 31.01.2015 [cit. 2016-01-29].

Dostupné http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vps/.

⁴⁵ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledku VŠPS [online] ©2015, poslední revize 31.01.2015 [cit. 2016-01-29].

Dostupné http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vps/.

- **Obecnou míru nezaměstnanosti** (ukazatel dle mezinárodních doporučení)
 - o čítelel: nezaměstnaní dle ILO,
 - o jmenovatel: pracovní síly dle ILO.
- **Míru dlouhodobé nezaměstnanosti** (osoby jsou uváděny podle místa pobytu)
 - o čítelel: nezaměstnaní více než jeden rok podle ILO,
 - o jmenovatel: pracovní síly podle ILO.
- **Specifickou míru nezaměstnanosti** (nezaměstnanost určité sociální, věkové a jiné skupiny obyvatelstva)
 - o čítelel: nezaměstnaní z dané skupiny obyvatelstva,
 - o jmenovatel: pracovní síly, tj. zaměstnané a nezaměstnané z téže skupiny obyvatelstva.

Při stanovení míry nezaměstnanosti je vždy důležité rozlišit, jakou metodu výpočtu využíváme a o jaké ukazatele se jedná. V ČR se používají dvě metody pro stanovení míry nezaměstnanosti, které provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), kdy využívá údaje úřadů práce a Český statistický úřad, kdy jeho vzorek představuje společnost (domácnosti). Do konce 2. čtvrtletí 2004 využívalo MPSV metodiku, jejíž data vycházela z dostupných zdrojů úřadu práce a státní statistiky, kdy ukazatele vycházely pro zadání nezaměstnaných z přesné evidence registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, evidovaných na místně příslušný úřad práce, a jako pracovní sílu počet zaměstnaných s jedním nebo hlavním zaměstnáním plus počet registrovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce.

Od 3. čtvrtletí 2004 přistoupilo MPSV k metodické změně, která odlišně zahrnuje některé skupiny osob do čítelele a jmenovatele. Pro čítelele vyjadřující počet nezaměstnaných je stanoven počet osob tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání a jako pracovní sílu počet

zaměstnaných i pracujících cizinců podle evidence MPSV plus počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání.⁴⁶

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost negativně působí na společnost, je cílem ekonomického snažení zajistit co nejnižší možnou míru tohoto jevu. Plná zaměstnanost by znamenala takový stav na trhu práce, kdy by každý, kdo chce pracovat za stanovenou mzdu, zaměstnání našel. Dnes již víme, že tohoto stavu není v ekonomice možné dosáhnout. „*Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2-6% úroveň.*“⁴⁷ Překročení této hranice je již považováno za negativní. Přírozená míra nezaměstnanosti označuje takovou úroveň nezaměstnanosti, která reaguje na změny trhu práce, na náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a schopnosti pohybu pracovních sil.

1.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1990

Po revoluci na začátku 90. let byla nezaměstnanost na základě transformace ekonomického systému i společnosti nízká. Vzhledem k restrukturalizaci společnosti se však postupně začal navyšovat převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou. Od revoluční transformace našeho ekonomického i společenského systému prošel trh práce určitými změnami, které byly způsobené restrukturalizačními tendencemi jako např. „*likvidací komunistické politické i správní byrokracie, redukce těžkého průmyslu, restrukturalizace ekonomiky spojené se změnami vlastnických vztahů.*“⁴⁸ Tyto změny byly provázány vývojem technologie a modernizací.

Vývoj nezaměstnanosti v ČR lze charakterizovat v rámci třech etap. V první etapě, probíhající v letech 1990-1992 nastal odliv jen některých pracovníků, kteří buď odcházeli ze starých pracovních míst na místa perspektivnější, či svá místa opustili pracovníci v důchodovém věku. Tato situace však nepředstavovala pro ekonomický systém zátěž, jelikož: „*odliv mnoha přebytečných osob z průmyslu zachytily dynamicky se rozvíjející sektor služeb a rozvoj drobného podnikání.*“⁴⁹ Jednalo se tak o dobrovolnou krátkodobou nezaměstnanost, která vznikla na základě dobrovolného opuštění stávajícího pracovního místa v mezičase před založením vlastní živnosti či nalezení lepšího zaměstnání.

⁴⁶ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledku VŠPS [online] ©2015, poslední revize 31.01.2015 [cit. 2016-01-29]. Dostupné http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vps/.

⁴⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 25.

⁴⁸ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005. s. 296.

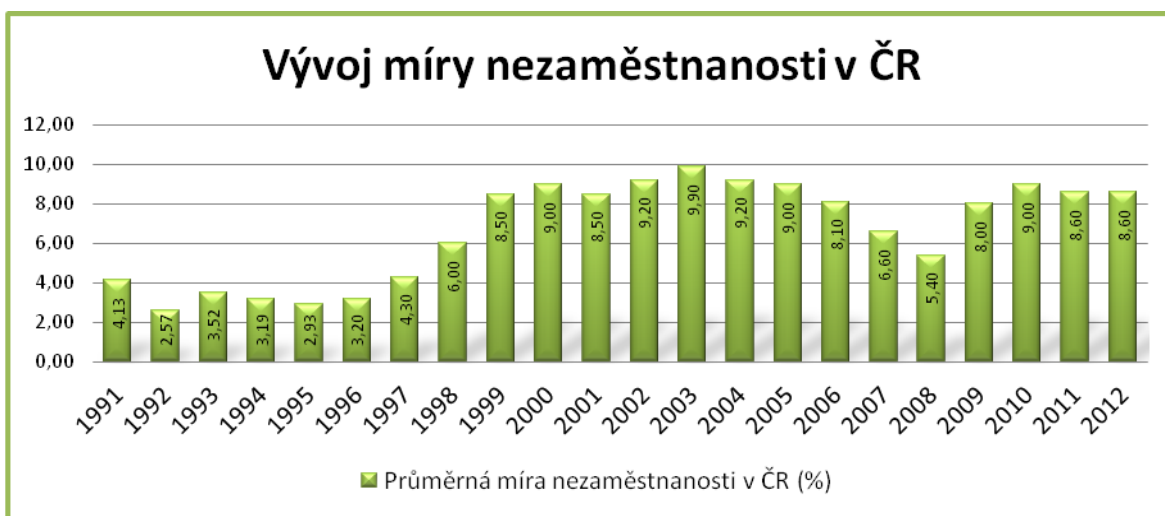
⁴⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 51.

Druhá etapa vývoje nezaměstnanosti v ČR probíhala v letech 1993-1997, kdy míra nezaměstnanosti postupně narůstá, ale i tak je považována její hranice za nízkou. Pozitivní hledisko představovaly relativně nízké mzdové náklady zaměstnavatelů. „*Trh zatím akceptoval tendenci promítání cen vstupů do cen výrobků a tak nevytvářel tlak na snižování nákladů a propouštění.*“⁵⁰ Zaměstnancům nehrozilo výrazné propouštění, protože výše uvedené nízké mzdové náklady nemotivovaly zaměstnavatele k obměně živé práce za výrobní stroje.

Třetí etapa, která započala rokem 1998, se vyznačovala již zvýšenou mírou nezaměstnanosti. V této době „*postupně sílí tržní tlaky, rizika nezaměstnanosti se zvyšují a také diferencují.*“⁵¹ Na základě těchto skutečností dochází k růstu jako celkové, tak i dlouhodobé míry nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti se v ČR během devadesátých let postupně navyšovala. Statistika MPSV uvádí, že míra nezaměstnanosti v roce 1995 činila 2,9%, v roce 2000 se navýšila na 8,8%.

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR po roce 1990



Zdroj: Měsíční statistiky nezaměstnanosti v ČR. MPSV ČR 2015

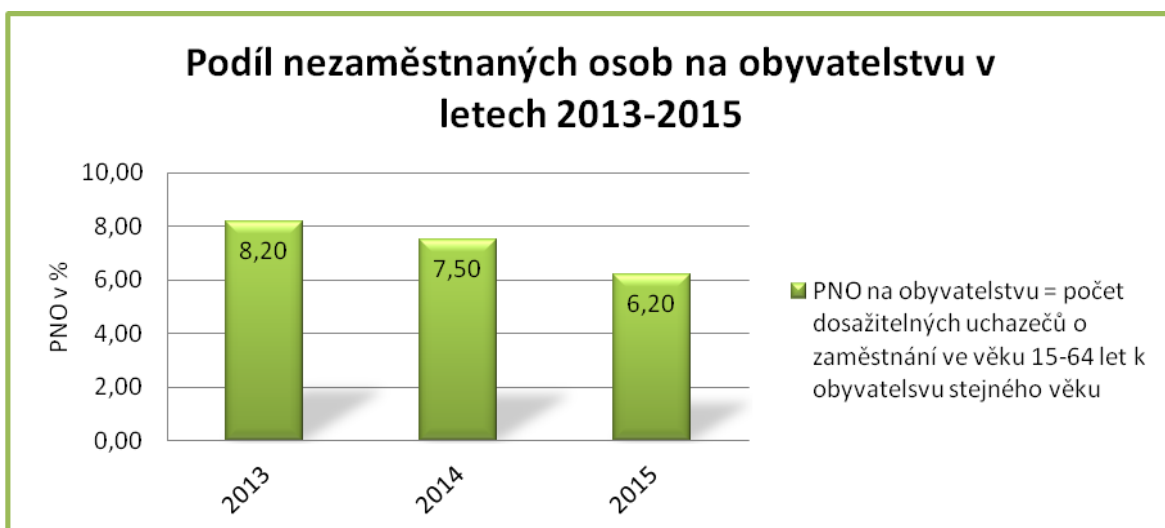
Od ledna 2013 přechází MPSV po dohodě s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR, který se nazývá „Podíl nezaměstnaných osob“. Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Dle MPSV je tento ukazatel nesrovnatelný

⁵⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 51.

⁵¹ KREBS. Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005. s. 297.

s původním.⁵² V roce 2013 činil podíl nezaměstnaných osob v ČR 8,2%, a k prosinci 2015 činil stav podílu nezaměstnaných osob v ČR výši 6,2%.

Graf č. 2: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v letech 2013-2015



Zdroj: Měsíční statistiky nezaměstnanosti v ČR. MPSV ČR 2015

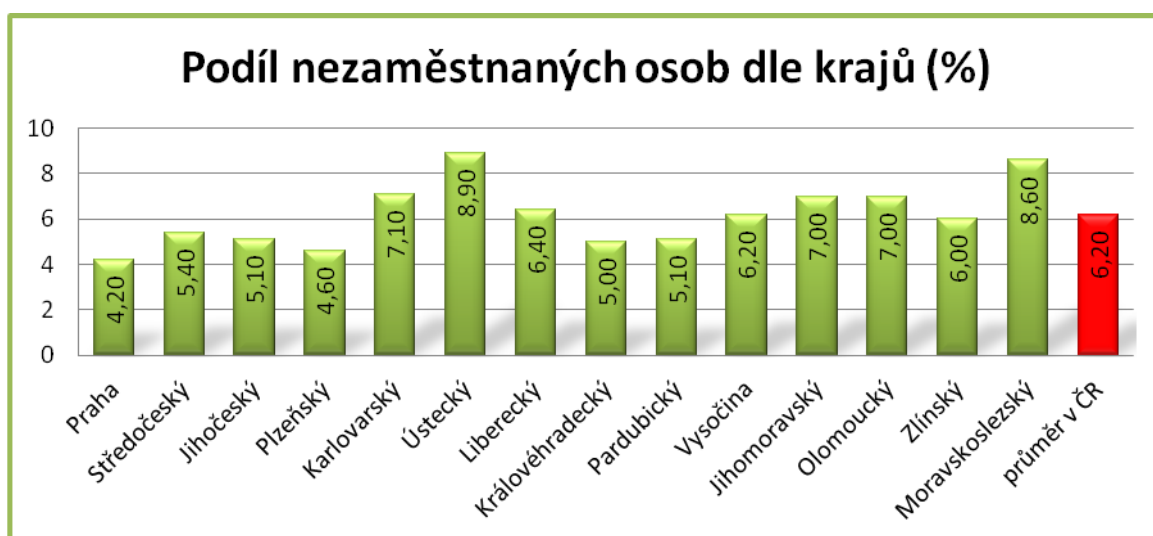
Z územního hlediska je nezaměstnanost rozprostřena nerovnoměrně, kdy se některé kraje vyznačují vyšším počtem nezaměstnaných osob a naopak. O Praze je známo, že představuje město s nejmenší mírou nezaměstnanosti v ČR. Naopak mezi kraje, které se vyznačují nejvyšší nezaměstnaností, patří kraj ústecký, moravskoslezský a karlovarský.⁵³ Ke dni 31. 12. 2015 činil podíl nezaměstnaných osob v Praze 4,2%, mezi kraji s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob patřil kraj Ústecký (8,9%), Moravskoslezský (8,6%) a Karlovarský (7,1%)⁵⁴

⁵² Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online] ©2016, [cit. 2016-02-02] Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

⁵³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online] ©2016, [cit. 2016-02-02] Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

⁵⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online] ©2016, [cit. 2016-02-02] Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

Graf č. 3: Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku v (%)



Zdroj: Měsíční statistiky nezaměstnanosti v ČR. MPSV ČR 2015

2 RODINA

Rodina je základním stavebním kamenem v životě člověka. Symbolicky představuje hnízdo, do kterého se narodí, pociťuje bezpečí a učí se věcem, kterému mu usnadní v životě plných nástrah a nebezpečí přežít. Pojem rodina se objevuje v literatuře mnoha oborů. Jednoznačně jej nelze vymezit z několika důvodů. Rodina je definována v různých vědních disciplínách, jakou je sociologie, demografie, právo, psychologie a další. Tyto vědy definují rodinu v rámci svého pole působnosti. Pojem rodina je tak zcela nemožné jednotně vymezit, protože je popisován na základě různých hledisek, jako jsou funkce rodiny, role jejích členů, vztahy, které ji tvoří a komunikace mezi jejími členy.⁵⁵ Pro nezaměstnaného člověka může představovat pomoc a podporu k vyrovnání se s touto obtížnou životní situací, kterou nezaměstnanost představuje. Právě tyto dva pojmy – podpora a pomoc považují za základní poslání rodiny. Jak z části uvádí Hartl: „*rodina je společenská skupina spojená s manželstvím, nebo pokrevními vztahy, odpovědností a vzájemnou pomocí.*“⁵⁶ Rodina tak může představovat pro jedince vysokou životní hodnotu, pokud má možnost nalézt v ní podporu a sounáležitost.

Model rodiny se v průběhu doby a přeměny společnosti změnil. Současná rodina se tak postupně přeměnila v prostor, „*v němž členové rodiny měli čím dál tím větší zájem být pohromadě, sdílet určitou intimitu a stali se citlivější na kvalitu vzájemných vztahů.*“⁵⁷ Členové rodiny se tak semkli dohromady do menší sociální skupiny, která dává prostor pro prožívání hlubších interpersonálních vztahů.

2.1 Druhy rodiny a její funkce

Rodina představuje primární sociální skupinu pro dítě. Ta ho ovlivňuje prostřednictvím svých vzorců chování, sdílených hodnot a tradic a tvoří tak přístup a vztah k dalším sociálním skupinám. Je to prostředí, které je tvořeno systémem interakcí a vztahů a přináší jedinci určité zázemí a jistotu. Rodinný systém se v rámci doby podrobil určitým změnám.

Je obecně známo, že v dřívějších dobách společně žily na jednom místě široké rodiny, kdy se na výchově dětí značně podíleli i ostatní příbuzní sdílející společnou domácnost.

⁵⁵ VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie I: člověk a sociální instituce*. Praha: Portál, 1998. s. 304.

⁵⁶ HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. s. 230.

⁵⁷ DE SINGLY, Francois. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. s. 10.

Během proměny společnosti se tradiční vícečlenná rodina zúžila na blízký rodinný okruh. „Centrální zóna současné rodiny se skládá z manžela, ženy a malých dětí. Je obklopena „vedlejšími zónami“, tj. předky a potomky.“⁵⁸ Právě tzv. nukleární podobu rodiny tvořenou rodiči a dětmi si většina představí pod pojmem rodina. Tato podoba je považována za vzorový stav, který se však nevyskytuje příliš. „Odhaduje se, že v naší populaci tvoří úplné nukleární rodiny třetinu rodin a pouze pětinu všech domácností.“⁵⁹ Zbylými rodinami, které jsou tvořeny pouze jedním rodičem a dětmi se rozumí neúplné rodiny.

Vlivem emancipace žen, snížení počtu potomků, odsun prvního početí a dalšími změnami v rodině vznikl rodinný koncept, který se značně odlišuje od tradiční rodiny. Dnešní tzv. industriální rodina se vyznačuje zmíněnou oblíbeností odkládání uzavírání sňatků a plození potomků, či tendencí nebýt oddáni, dále zvyšování četnosti rozvodů, sníženou ochotou osob, které prožijí rozvod opět vstupovat do manželství a mít děti, tím pádem také tendence omezovat počet dětí v rodině, či se rozhodnout nemít potomky vůbec a v neposlední řadě prodlužováním doby, ve které děti a rodiče žijí spolu.⁶⁰

2.1.1 Funkce rodiny

Rodinu můžeme považovat za funkční, když plní své poslání, a nefunkční, když nesplňuje požadavky zdravého rodinného soužití a negativně působí na jedince, zejména na psychický stav dětí, na jejich schopnost socializace a na vytváření bezprostředních vztahů jedince se společností. „Právě rodina je tou nejvýznamnější součástí společenské mikrostruktury, kde se procesy začleňování jedince realizují.“⁶¹ Nehledě na to, že rodina jako systém, je důležitý prvek tvořící společnost a její prosperitu. Ne nadarmo se praví, že rodina je základ státu. Proto, aby byla požadovaná za funkční ať už ze strany jedince i společnosti, musí splňovat základní funkce⁶²:

Biologicko-reprodukční – je významná jak pro samotného jedince tak také pro celou společnost. Z hlediska jedince je význam této funkce rodiny viděn v „jednak v uspokojování jeho biologických a sexuálních potřeb, ale také v uspokojování rodu

⁵⁸ DE SINGLY, Francois. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. s. 13

⁵⁹ MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. s. 38

⁶⁰ MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. s. 24

⁶¹ DUNOVSKÝ, Jiří. *Dítě a poruchy rodiny*. Praha: Avicuum, zdravotnické nakladatelství, 1986. s. 9.

⁶² KRAUS, Blahoslav. *Společnost, rodina a sociální deviace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. s. 133.

každého jedince.“⁶³ Pro společnost je důležité, aby se narodil takový počet dětí, který povede společnost k prosperitě. Porodnost je tak podporována tzv. populační politikou, která nejen finančně napomáhá mladým rodinám s narozeným dítětem.

Sociálně ekonomická - tato funkce byla významná zejména v minulosti, kdy slabí rodinní příslušníci a děti byli závislí na pomoci těch členů, kteří přinášeli do rodiny peníze či jiné statky a tím zajišťovali obživu všech. Před vstupem žen na trh práce bylo obvyklé, že zejména muži jako hlavy rodiny ji materiálně zajišťovali. V dnešní době, kdy jsou ekonomicky aktivní oba rodiče lze říci, že „v případě nefunkčnosti rodiny v oblasti materiálního zabezpečení jejích členů funguje ve společnosti poměrně dobře propracovaný systém sociálních podpor.“⁶⁴ To znamená, že materiální funkce rodiny může být nahrazena státem. Sociálně ekonomická funkce rodiny je významná i pro rozvoj hospodářství země. Rodiče se při výkonu svého povolání angažují ve výrobní i nevýrobní oblasti a zároveň je rodina významným spotřebitelem, na níž je trh závislý.⁶⁵ Pokud tato funkce není zajištěna v podobě ekonomické aktivity rodičů, nastává nezaměstnanost, která negativně působí na společnost nejen v podobě zvýšených nákladů sociálního systému.

Socializačně výchovná – tato funkce je významná zejména pro socializaci dítěte, kdy se dítě v rodině učí orientovat se a zařadit se do společnosti. Rodina v rámci interakce předává dítěti své vzorce chování, které on později uplatňuje ve svém sociálním okolí. „Specifická dynamika probíhající v rodině tvoří zcela jedinečné prostředí pro formování postojů ke světu, blízkému okolí a sobě samému.“⁶⁶ Výchovná funkce je těžce nahraditelná, protože v rámci ní se vytváří podstata vlastního já a podoba vlastního života. Nejenom starší členové rodiny jako jsou rodiče, prarodiče a starší sourozenci mají výchovný vliv na děti. V rámci společného soužití či blízkých kontaktů mladších a starších členů rodiny mají socializační vliv také vnoučata na své prarodiče. V tomto případě je socializační funkce pro starší členy rodiny velmi přínosná, protože jejich intenzita prožívání interpersonálních vztahů klesá a slabne.⁶⁷ Co se týče nezaměstnanosti, očividně pokud je dítě vychováváno nezaměstnanými rodiči, z jejichž chování je zřejmá demotivace k nalezení zaměstnání ať

⁶³ KRAUS, Blahoslav. *Společnost, rodina a sociální deviace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. s. 133.

⁶⁴ VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie I: Člověk a sociální instituce*. Praha: Portál, 1998. s. 326.

⁶⁵ KRAUS, Blahoslav. *Společnost, rodina a sociální deviace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. s. 134

⁶⁶ VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie I: Člověk a sociální instituce*. Praha: Portál, 1998. s. 327.

⁶⁷ KRAUS, Blahoslav. *Společnost, rodina a sociální deviace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. s. 135.

už z důvodu uspokojujícího finančního zabezpečení ze strany státního sociálního systému, je pravděpodobné, že potomek dlouhodobě nezaměstnaných rodičů nebude považovat za důležité uplatnit se na trhu práce. V praxi je možné vyzorovat, že děti dlouhodobě nezaměstnaných rodičů se po ukončení základní školy či dalšího studia evidují na úřad práce a dobrovolně se tak stávají poživateli sociálních dávek bez snahy zajistit své finanční zabezpečení vlastní pracovní činností.

Emocionální funkce – tato funkce je autory považována za nenahraditelnou a nezastupitelnou. Rodina fungující v tomto ohledu, uspokojuje nejzákladnější potřeby dítěte, které jsou důležité pro jeho zdravý vývoj. „*Potřeba zázemí, bezvýhradného přijímání, podpory a pomoci, potřeba klidu a uvolnění, potřeba sdílení zážitků, společné historie, společných rituálů, potřeba známosti, důvěrnosti, potřeba společných perspektiv a plánů, potřeba vztažnosti sebe k něčemu trvalému, jistému, nerecipročnímu.*“⁶⁸ Uspokojování těchto potřeb není však důležité jen pro dítě, ale i pro ostatní členy rodiny bez ohledu na jejich věk či roli v rodině. Důsledkem neustále vyvíjeného společenského tlaku, který má příčinu i v proměně společnosti, stoupá množství rodin, které nejsou schopni tuto funkci naplňovat. Toto selhání rodiny se objevuje v rámci různých psychických poruch zejména u dětí, které se mohou následně vyvinout v deviantní chování. Tato negativní proměna jedince je však zapříčiněna v selhání emocionální funkce rodiny.⁶⁹

Ochranná funkce – tato funkce rodiny je nazývána také jako zaopatřovací či pečovatelská, kdy její význam představuje zabezpečení základních životních potřeb – biologických, hygienických a zdravotních všech členů rodiny.⁷⁰ Rodina má tak v této oblasti stanovenou povinnost postarat se a zabezpečit nejen své děti. Tak jak se o děti starají rodiče, tak v budoucnu bude o svoji rodinu pečovat jejich potomstvo, protože se zde uplatní výchovná funkce, jejímž prostřednictvím jsou předávány rodinné vzory. Pokud rodina tuto funkci není schopna zcela naplnit, je vložena tato péče do rukou státních institucí v podobě zdravotnických zařízení, domovů pro seniory, domů s pečovatelskou službou, ale také zařízení pro děti a mládež poskytující výchovu a péči.

⁶⁸ VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie I: Člověk a sociální instituce*. Praha: Portál, 1998. s. 327.

⁶⁹ KRAUS, Blahoslav. *Společnost, rodina a sociální deviace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. s. 137.

⁷⁰ KRAUS, Blahoslav. *Společnost, rodina a sociální deviace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. s. 137.

2.2 Důsledky nezaměstnanosti v rodině

Vliv fenoménu nezaměstnanosti je široký. Tento jev, který se šíří společností ovlivňuje nejen její ekonomickou stabilitu a sociální prostředí, ale hluboce dopadá na jednotlivce, kteří ztratili zaměstnání a schopnost uplatnit se na trhu práce. Podstatné je zabývat se dopady nezaměstnanosti na celou rodinu nezaměstnaného, kdy je jejím vlivem ovlivněn plynulý chod rodiny, zejména „*změnami personálních vztahů, změnami v distribuci domácích prací, změnami v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny.*“⁷¹ Nezaměstnanost tak negativně dopadá jak na jednotlivce, tak na jeho celou rodinu ve třech oblastech:

- ekonomické dopady nezaměstnanosti,
- zdravotní a psychické dopady nezaměstnanosti,
- sociální dopady nezaměstnanosti.

Člověk, který se stává nezaměstnaným a jeho situace nadále trvá, je podroben změně životního stylu. Tato změna vychází z tlaku na jeho finanční zajištění a ze změny denního režimu, který vyplývá z absence času tráveného v zaměstnání. Nezaměstnaný je omezen ekonomickým důsledkem nezaměstnanosti, kdy má omezenou možnost spotřeby či výběru. „*Nezaměstnaný člověk pociťuje nejenom nedostatek osobně potřebných věcí, ale i ztrátu možnosti potvrdit konzumací svůj sociální status.*“⁷² To, že si nemůže dovolit stejné věci, jako jeho okolí mu přináší značný stres i za předpokladu, že jeho živobytí či náklady spojené s bydlením jsou hrazeny v rámci sociálního zabezpečení státu.

Ztráta zaměstnání přináší jedincům stres, který se podílí na stabilitě zdraví nezaměstnaných. Pokud se člověk cítí dlouhodobě ohroženě, může se jeho zvýšené napětí projevit prostřednictvím psychosomatických potíží. Psychosomatické potíže mají do určité míry příčinu ve stavech, jako je dlouhodobá úzkost, deprese nebo stres, které způsobují zdraví poškozující fyziologické změny.⁷³ Tyto jevy, které vznikají na základě psychického původu, způsobují tělesné potíže projevující se např. bolestmi hlavy, zad či trávicími obtížemi. Dlouhodobě nezaměstnaní často inklinují také k požívání alkoholu, kouření či

⁷¹ VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie I: Člověk a sociální instituce*. Praha: Portál: 1998. s. 102.

⁷² VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. s. 404.

⁷³ GOLANTY, Eric, GORDON, Edlin. *Health and wellness*. 10. Editon. Sudbury: Jones & Barlett, 2014, s. 26.

drogám, které jejich zdraví rozhodně nepřispívají. Dle Vágnerové lze takové chování vysvětlit jako: „*pokus o únik, o kompenzaci ve smyslu dosažení náhradního uspokojení nebo stimulace, která by uvolnila vnitřní psychické napětí.*“⁷⁴ Dlouhodobě nezaměstnaní tak uspokojují svou potřebu vyplnit svůj volný čas, kterého mají díky ztrátě pracovní činnosti nadbytek.

Být zaměstnán neznamená pro člověka pouze finanční zajištění, ale také určitou samostatnou a nezávislost, které mu peněžitá mzda jakožto jeho pracovní ohodnocení přináší. Nalezení uspokojivého zaměstnání a pracovního uplatnění je velice důležité pro uspokojování potřeby vlastní seberealizace a uznání. V práci jedinec často nachází smysl svého života. Dlouhodobá nezaměstnanost naopak jedinci přináší stres a frustraci, kdy tíží zejména jeho vlastní sebehodnocení, prožívání, motivaci a celkové chování nejen v rodině⁷⁵ Snížené sebehodnocení a sebedůvěra, které vznikají na základě neúspěchu při nalezení zaměstnání, může nezaměstnaného přivést až do stavu pocitu méněcennosti a následné bezmocnosti. To jak se člověk vyrovnává se ztrátou práce, závisí na jeho individuálním nastavení, na tom, jak je odolný proti stresovým situacím. Uvádí se, že „*lépe se vyrovnávají se ztrátou práci ti, kteří navzdory běžnému mínění hledají příčinu u sebe, a ne ve vnějších faktorech.*“⁷⁶ Tito lidé vyvíjejí při hledání nového pracovního uplatnění aktivnější přístup, nepoddávají se panice a nevzdávají se. Naopak ti jedinci, kteří se aktivně nepodílí na hledání nového zaměstnání, upadají do apatie, kdy nad svojí situací rezignují a nijak jí neřeší, protože mají pocit, že si nejsou schopni sami pomoci. Problém u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců představuje jejich absence stimulace a podnětů, které by jedince aktivizovaly. Nezaměstnaný se stává dezorientovaný vlivem ztráty denního režimu a po určitém čase ztrácí své schopnosti a dovednosti, které již nevyužívá. Díky tomu dochází ke stagnaci jeho osobnosti, která vychází z neuspokojení potřeby smysluplného učení a rozvoje kompetencí, které se stávají omezené.⁷⁷ Tento stav často vede k zaujmutí negativních strategií chování, které jsou využívány jako obranné mechanismy proti frustrujícímu stavu dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedinec se může upínat k úplné rezignaci či rizikovému chování, které negativně dopadá na jeho rodinu.

⁷⁴ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. s. 405.

⁷⁵ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. s. 400.

⁷⁶ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 106.

⁷⁷ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. s. 400.

Nezaměstnanost, která vzniká jako následek neuplatnění se na trhu práce má neblahé dopady také v sociální oblasti života člověka, který ztratil zaměstnání. Vlivem této situace ztrácí svůj sociální status, který je definován jako „*sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává.*“⁷⁸ Se ztrátou sociálního statusu přináší nezaměstnanost jedinci také snížení životní úrovně, se kterou se musí vyrovnávat jak on, tak jeho rodina. Záleží však na charakteristice rodiny a jejího zázemí jakožto majetku, uspořádání dělby domácích prací, vzájemné spolupráce a pomoci ze širší rodiny a dalších příjmů, které do rodiny přinášejí ostatní členové.⁷⁹ Riziko snížení životní úrovně tak hrozí té rodině, která přišla vlivem ztráty zaměstnání o hlavní příjem jejího živitele. Nezaměstnanost dále přináší jedinci změnu jeho sociální role. Společnost očekává, že nezaměstnaný jedinec bude s vlastní motivací plnit své veškeré povinnosti, které povedou nejčastěji k nalezení nového pracovního uplatnění a pokud tyto povinnosti nesplní, může být označen za líného a neschopného, kdy na něj bude pohlíženo s opovržením.⁸⁰ Tento tlak jen prohlubuje nezaměstnaného zoufalství a bezmoc v jeho tíživé situaci.

Vlivem ztráty zaměstnání je člověk upoután do sociální izolace. Jedinec přichází o pravidelné sociální kontakty se svými spolupracovníky a dalšími osobami, se kterými byl během výkonu svého povolání v interakci. Tyto kontakty jsou pro nezaměstnaného velmi těžce udržované, protože s bývalými kolegy ztrácí společný zájem.⁸¹ Navíc v rámci kontaktu s bývalými pracovníky hrozí nezaměstnanému prohloubení jeho frustrace a bezmocnosti, která vychází z nepříjemného pocitu, že selhal. Proto často dochází k sociální izolaci nezaměstnaného, který se separuje od svého okolí. Tento jev nastává zejména u starších osob, které ztratily zaměstnání. U mladých nezaměstnaných naopak hrozí riziko vlivem nadbytkem volného času inklinace k rizikovému chování, která je podpořena nemožností smysluplné seberealizace a absencí pozitivního sebehodnocení.⁸² Mladiství mohou být závislí na své rodině, sociálních dávkách od státu či se můžou zapojit do nelegální činnosti, která se v jejich situaci může pro ně jevit jako výhodná. Rizikové

⁷⁸ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. s. 554.

⁷⁹ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. s. 305.

⁸⁰ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. s. 407.

⁸¹ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. s. 306

⁸² MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. s. 306.

chování představuje také únik k závislostem na alkoholu, drogách, gamblerství, které ohrožuje nezaměstnané všech věkových kategorií.

Nezaměstnanost svými dopady zasahuje do života jak nezaměstnaného jedince, tak jeho celé rodiny. Tato situace může zažitý chod rodiny zasáhnout takovou silou, že dojde k jejímu ohrožení a k riziku rozpadu rodiny. Nezaměstnanost nepůsobí jen na rodinný rozpočet, kdy se musí rodina podřídit ztrátě jednoho nebo dokonce jediného příjmu. V rodinném systému dochází k narušení rozdělení rolí jejich členů a ke změnám v interpersonálních vztazích v rodině. Na základě nezaměstnanosti jednoho či více členů rodiny dochází k:⁸³

- strukturální dezorganizaci a krizi v rodině,
- ke změnám v sociálních vztazích,
- ke změnám postavení nezaměstnaného jedince v rodině,
- ke změnám v rozdělení domácích prací.

Tyto změny vedou k přeměnám rodinného systému, kdy dochází k určitému zásahu do nastavení rodiny a jejího stereotypu. Na vztahy v rodině je vyvíjen tlak změnami rolí členů rodiny či neustálou přítomností člověka, který dříve chodil do zaměstnání a nyní se stále zdržuje doma. To souvisí i s přerozdělováním domácích povinností, kterých se však zejména nezaměstnaní muži, kteří dříve zastávali pozici primárního živitele rodiny, odmítají zastat a vykonávat je. Sociální vztahy rodiny mohou být omezeny určitou izolací jak z důvodu nedostatku finančních prostředků rodiny, která ztratila možnost realizovat se ve společnosti v rámci svých zájmů, či dobrovolné separace od svého okolí. Nezaměstnanost mění patřičný sociální status celé rodiny. Zejména pokud ztrácí zaměstnání muž a tedy i svoji pozici živitele rodiny, dochází v rodině ke krizi, zvláště pokud jsou v rodině dospívající děti, které uznávají otcovu autoritu. „*Ztráta práce otce je pak někdy i snížením jeho postavení v rodině, které může vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny.*“⁸⁴ Změnou na základě dlouhodobé nezaměstnanosti se tak podrobuje jak výchova, která na děti působí v rámci předávání vzorců chování dlouhodobě nezaměstnaných rodičů tak i hodnotový systém zavedený v rodině.

⁸³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998, s. 80.

⁸⁴ VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie I: Člověk a sociální instituce*. Praha: Portál: 1998. s. 102.

Problém dlouhodobé nezaměstnanosti se ve velkých případech kumuluje v sociálních skupinách, které žijí v prostředí, ve kterém jsou nezaměstnaností ohroženi vícenásobně, v kombinaci s dalšími svými handicapy. „V takových skupinách s délkou nezaměstnanosti klesá i možnost nezaměstnaných spoléhat se na rodinné zdroje, protože podpůrná sociální síť členů rodiny bývá rozprostřena v prostředí, kde je nedostatek příležitostí k práci a kde se život bez práce stává čímsi normálním.“⁸⁵ Tito jedinci nezaměstnanost neřeší, protože se obklopují lidmi, kteří se ocitli ve stejné životní situaci a vytvořili si tak vlastní životní standart, který se dá snášet za podpory dávek ze státního sociálního systému. Nejsou tak motivováni něco se svým způsobem života dělat a nekladou na sebe nároky. Vzhledem k tomu, že jejich nezaměstnanost trvá v řadě let, jejich vlastní potomci se často ihned po absolvování základní či střední školy evidují na příslušný úřad práce bez motivace hledání si vhodného zaměstnání, protože byli vychováni v prostředí, ve kterém rodiče do zaměstnání nechodili a ve kterém je tato pozice považována za zcela přirozenou. Tak dobrovolně dědí svůj status nezaměstnaného. Z tohoto jevu pak vychází fenomén problematiky mladých absolventů škol, kteří se i za podpory rekvalifikačních úřadů práce stávají dobrovolně nezaměstnanými.

Dlouhodobá nezaměstnanost je zátěžovou situací, která ohrožuje rodinu. Proto, aby byla snadněji zvládnutelná, je zapotřebí podpora ze strany rodiny, zvláště partnera nezaměstnaného člověka. Nezaměstnanost vyvíjí na rodinu velký tlak a prověřuje stabilitu rodinných vztahů. Lépe ji zvládají ty osoby, které se mají na koho obrátit, ti kteří naleznou podporu a je jim dovoleno o své situaci bez studu a výčitek hovořit.⁸⁶ Taková podpora je obecněji hůře přijímána ze strany muže, jako živitele rodiny, který může být deprimován z pocitu selhání ve své roli. Na druhou stranu právě ženy a příbuzenstvo z její strany rodiny vytvářejí rodině silnou podporu v podobě finanční pomoci, ale i v péči o děti a domácnost a stykem s úřady.⁸⁷ Rodina tak solidárně zajišťuje jedinci bezpečí a určitou ekonomickou jistotu. Problém nastává, pokud je nezaměstnanost spojena s vážným nedostatkem finančních prostředků v rodině. Na základě nejistoty, obav z budoucnosti a neuspokojení potřeb z důvodu nedostatku peněz může docházet k zhoršení

⁸⁵ MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. s. 307.

⁸⁶ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 107.

⁸⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Portál, 1998. s. 81.

vztahu a emočního ladění manželů či partnerů.⁸⁸ Dochází tak k situaci, kdy v rodině panuje značné napětí podpořené hádkami rodičů. Na základě toho tak dochází k rozsáhlým problémům v rodině, které jsou jak ekonomického tak vztahového charakteru, se kterými se rodina těžko vypořádává. V těchto případech se stává objektem pomoci ze strany sociálního zabezpečení státu, ale také je cílem hledáčku sociálních pracovníků.

2.3 Nezaměstnanost v rodinách na Žatecku

Následující podkapitola se zabývá problematikou nezaměstnanosti v oblasti Žatecka ve statistickém vyjádření. Výše nezaměstnanosti je, jak jsem již uvedla, udávána na základě statistického zpracování ministerstva práce a sociálních věcí. To definuje jako ukazatel nezaměstnanosti v určité oblasti podíl nezaměstnaných osob, který je vyjádřen počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let. Jedná se tak o všechny osoby nacházející se ve výše uvedeném věku, bez ohledu na to, zda jsou ekonomicky aktivní či nikoliv.

Oblast Žatecka čítá v rámci evidence uchazečů o zaměstnání město Žatec a sedmnáct dalších přilehlých obcí, jejichž uchazeči o zaměstnání jsou evidováni na Úřadě práce - kontaktním pracovišti v Žatci.

Město Žatec a další přilehlé obce čítá ke dni 31. 12. 2015 celkem 18 503 osob, které se nacházejí ve věku 15-64 let. Úřad práce kontaktní pracoviště Žatec eviduje 1 731 uchazečů o zaměstnání. Celkový podíl nezaměstnaných v oblasti Žatecka činí 8,83%⁸⁹.

V následující tabulce č. 1 jsou uvedeny jednotlivé konkrétní obce spadající do oblasti Žatecka v rámci evidence uchazečů o zaměstnání. Tabulka zobrazuje počet uchazečů o zaměstnání, počet obyvatel nacházející se ve věku 15-64 let a podíl nezaměstnanosti těchto osob v jednotlivých obcích, a ve městě Žatec ke dni 31. 12. 2015. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob se nachází v obci Libočany (4,26%). Ta čítá 376 obyvatel nacházející se ve věku 15-64 let a 17 nezaměstnaných vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadě práce. Naopak nejvyšší nezaměstnanost se objevuje v obci Zálužice, jejíž podíl nezaměstnaných osob představuje 14,29%, přičemž je 56 osob ve věku 15-64 let a jako uchazeči o zaměstnání je evidováno 8 osob. Město Žatec čítá 12 969

⁸⁸ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. s. 410.

⁸⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Měsíční statistická zpráva leden 2016. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. ©2015, posl. revize 24.02.2016 [2016-02-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>.

osob ve věku 15-64 let, z toho 1 186 evidovaných uchazečů o zaměstnání. Celkový podíl nezaměstnaných osob v Žatci je ve výši 8,61%.⁹⁰

Tabulka č. 1 – Podíl nezaměstnaných osob na Žatecku ke dni 31. 12. 2015

Obec	Kód obce	Uchazeči celkem	Obyvatelstvo 15-64 let	PN (v %)
Bitoveves	565997	23	293	7,17
Blažim	566012	16	191	8,38
Čeradice	530581	19	201	8,46
Deštnice	566128	9	125	6,40
Holedeč	566187	31	392	7,65
Liběšice	566357	56	502	10,16
Libočany	530590	17	376	4,26
Libořice	566381	23	228	9,21
Lipno	566403	28	368	7,34
Lišany	566411	10	108	9,26
Měcholupy	566454	101	683	14,20
Nové Sedlo	566519	45	374	11,76
Staňkovice	543128	65	637	9,89
Tuchořice	566853	46	476	9,45
Velemyšleves	566870	26	220	9,55
Zálužice	530603	8	56	14,29
Žatec	566985	1 186	12 969	8,61
Žiželice	567019	22	304	7,24
KoP Žatec		1 731	18 503	8,83

Zdroj: MPSV. Měsíční statistická zpráva – prosinec 2015

Statistika bohužel neuvádí podrobné informace o počtu nezaměstnaných osob na základě pohlaví, věku a vzdělání. Podrobnější vyjádření by pomohlo lépe přiblížit celkovou situaci nezaměstnanosti v rodinách v dané oblasti. Přesto je zřejmé, že číslo, které nezaměstnanost na Žatecku vyjadřuje, patří k vyššímu průměru. Samotný ústecký kraj je charakteristický vyšší nezaměstnaností. Naopak oblast Žatecka je obecně známá pro svou zemědělskou činnost, která je v těchto místech hojně rozšířená a zároveň vyhlášená pro zpracování chmele. Dále jsou v její blízkosti průmyslové zóny, které zaměstnávají tisíce pracovníků. Na základě těchto skutečností vyvstává otázka, zda je v této oblasti opravdu nedostatek pracovních příležitostí, či nejsou její obyvatelé dostatečně motivováni k hledání a udržení zaměstnání.

⁹⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Měsíční statistická zpráva leden 2016. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. ©2015, posl. revize 24.02.2016 [2016-02-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>.

3 SOCIÁLNÍ PRÁCE S RODINOU A NEZAMĚSTNANÝM

Rodina představuje významný systém jak pro jednotlivce, tak pro celou společnost. V zájmu společnosti je, aby rodiny v rámci vztahů mezi svými členy plnily funkce, kromě reprodukční tak také péči a výchovu svých potomků. Prostřednictvím zdravě funkčních rodin je upevňována stabilita společnosti, ve které je eliminováno patologické chování. Rodina se však může ocitnout ve svízelné životní situaci, ve které si není schopna sama pomoci a vyžaduje tak podporu ze strany ostatních, zejména státu. Situací, ve kterých se rodiny se svými členy ocitají a které na ně negativně dopadají, je nespočet a jsou různého charakteru. Problém nezaměstnanosti spojený s nedostatkem finančních prostředků na pokrytí potřeb rodiny je stěžejním z nich. V této situaci má rodina možnost nalézt řešení svých problémů v rámci dvou podpor, které představuje jak stát, tak metody sociální práce.⁹¹ Zkušenosti získané na základě praxe podporují názor, že první možnost pomoci realizovanou státním sociálním systémem, samotní klienti či celé rodiny vyhledávají jako první. Důvodem může být snadná dostupnost. Vzniká otázka, zda je jejich motivací rychlé získání finančních prostředků, které jim v rámci určité „finanční injekce“ pomůžou vyřešit jejich nepříznivou situaci aspoň na určitou, i když krátkodobou dobu.

Vzhledem k tomu, že rodina tvoří základní společenskou jednotku, je podporována prostřednictvím rodinné politiky, která je realizována sociální politikou státu na základě právních, ekonomických a sociálních opatření, které cíleně působí na rodiny jako zvláštní ochrana státu. Její součástí by mělo být: „*garantování práv na svobodu a sebeurčení rodin, které by vylučovalo přímé zásahy státu mířící k ovlivňování rodinného chování.*“⁹² Podpora v rámci rodinné politiky je směřována zejména na rodiny s dětmi, kdy jsou děti jak sociálně tak ekonomicky závislé na svých rodičích. Jakákoliv forma podpory od státu by však neměla produkovat závislost rodiny na ní, ale naopak podporovat rodinu v její soběstačnosti a nezávislosti.⁹³ Pokud jsou však problémy v rodině hlubšího charakteru, kdy nedostatek finančních prostředků je jen jedním z mnoha faktorů, kteří se podílejí na nepříznivou životní situaci, je vhodné zapojení činnosti sociální práce. Tento

⁹¹ DE ROBERTIS, Cristina. *Metodyka dzialania w pracy socjalnej*. Katowice: Śląsk, 1998. s. 21.

⁹² KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005, s. 344.

⁹³ SMUTKOVÁ, Lucie. *Sociální práce s rodinou*. Hradec Králove: Gaudeamus, 2007, s. 36.

způsob pomoci je však během na delší trať, kdy je zapotřebí aktivní spolupráce klientů, která je podmíněna jejich motivací svou situaci řešit.

3.1 Sociální práce s rodinou

Rodina ocitající se v tíživé životní situaci může kromě podpory ze strany státní rodinné politiky využít také přímé pomoci v rámci sociální práce realizované různými institucemi zaměřené na podporu rodin. Sociální práce představuje disciplínu, jejíž činnosti, které jsou uznávány jako profesní metody, zajišťují podporu a péči osobám, jejichž situace tuto pomoc vyžaduje. Na základě odborné definice je sociální práce „*společenskovední disciplínou i oblastí praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (např. chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanosti)*“⁹⁴ Program a činnost sociální práce vstupuje do života sociálně znevýhodněným skupinám i jedincům, kteří jsou ohroženi sociálně znevýhodňující situací, která negativně dopadá na kvalitu jejich života. Cílem je tak pomoci řešit a zvládnout problémy klientů v interakci s jejich okolím, zlepšit způsob sociálního fungování v mezilidských vztazích a v jejich sociálním prostředí.⁹⁵ Činnost sociální práce vykonává sociální pracovník. Smyslem jeho činnosti je pomoc klientovi v takové míře, která mu bude podporou a která povede k náhledu na jeho problematickou situaci. Sociální pracovník klienta vede, rozšiřuje jeho obzory, a navrhuje možnosti řešení, kdy zároveň upozorňuje klienta na možné důsledky jeho volby. Tato činnost, která je realizována prostřednictvím sociální služby či jiné aktivity, by měla pomoci klientovi takovým způsobem, aby si nejlépe dokázal pomoci sám.⁹⁶ V žádném případě sociální pracovník nepřebírá za klienta zodpovědnost a neřeší problémy za něj, pouze se stává jeho oporou v tíživé životní situaci.

Sociální práce svojí činností reaguje na problémy v rodině a snaží se ji podpořit v jejich zvládnutí. Pomoc rodině by měla vést k podpoře využití takových zdrojů pomoci, které jsou pro rodinu vhodné a dostupné.⁹⁷ Podpora rodiny ze strany sociálních pracovníků z institucí zabývajících se pomocí rodinám, může být zatížena podmínkami dané sociální služby jako je např. neinformovanost rodiny o existenci sociální služby, příliš velká místní

⁹⁴ MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001, s. 10.

⁹⁵ NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman, 2001, s. 11-12.

⁹⁶ GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce*. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 14.

⁹⁷ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, s. 309.

vzdálenost, dlouhá doba čekání po objednání, či vyžadování pravidelné docházky. Rodina nemusí být také ochotna podstoupit daný program, pokud je služba zpoplatněna. Je tedy zapotřebí nastavit program podpory rodiny takovým způsobem, který bude rodině vyhovovat a zároveň nebude v konfliktu s nastavením dané činnosti sociální práce v instituci. „Cílem práce s rodinou by tedy měla být snaha o zajištění nabídky účinné podpory a pomoci s řešením, co nejširšího spektra problémů, které mohou rodiny zatěžovat a které mohou být tímto způsobem zmírněny.“⁹⁸ Dílčím cílem je poskytnout rodinám služby, které jim pomůžou zůstat nebo se vrátit do jejich přirozeného prostředí, zajistit prevenci sociálního vyloučení a patologického chování, podporovat ohrožené rodiny, podporovat psychické zdraví jednotlivců, pomáhat rodičům při výchovných problémech dětí, pomáhat řešit spory a napětí v rodinném soužití a zvláště pomoci zajistit a udržet soběstačnost a funkčnost rodiny.⁹⁹

Situace v rodinách, které jsou předmětem zájmu sociálních pracovníků, se mohou zdát podobné, avšak nikdy nejsou stejné a proto je důležité každý případ hodnotit individuálně. „S každou novou klientskou rodinou proto stojí sociální pracovník znovu a znovu před otázkou: „Jak to udělat, abych právě této rodině poskytl právě to, co jí skutečně pomůže?“¹⁰⁰ Je důležité brát zřetel na širokou škálu možností, spolupráci s dalšími subjekty a využití praktických zkušeností. Je třeba získat co nejvíce informací jak o systému rodiny, tak o jejich jednotlivých individuálních členech. Problémy vyskytující se v rodině a narušující tak její zdravý chod jsou různé. Je obtížné je schematizovat na základě jejich příčin a následků, protože jsou specificky propojené.

Vítková, Rulíková v metodickém doporučení MPSV k sociální práci s ohroženou rodinou uvádí, nejčastější problémy objevující se v ohrožených rodinách:

- **Sociokulturní znevýhodnění rodiny:** rodiče mohou mít ztížené podmínky pro uplatnění se na trhu práce, odlišná kultura, jazyk a sociální normy znesnadňují prospívání dětí ve škole v rámci jiného sociokulturního nastavení.

⁹⁸ VÍTKOVÁ, RULÍKOVÁ, Klára. Metodické doporučení MPSV č. 9/2009 k sociální práci s ohroženou rodinou. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] ©2009, poslední revize 02.03.2016 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7273/Metodicke_doporuceni_MPSV_c-9.pdfrodinou.

⁹⁹ VÍTKOVÁ, RULÍKOVÁ, Klára. Metodické doporučení MPSV č. 9/2009 k sociální práci s ohroženou rodinou. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] ©2009, poslední revize 02.03.2016 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7273/Metodicke_doporuceni_MPSV_c-9.pdfrodinou.

¹⁰⁰ ŠRAJER Jindřich, MUSIL, Libor. *Etické koncepty sociální práce s rodinou*. České Budějovice: Albert, 2008, s. 145.

- **Zdravotní handicap:** tělesné či psychické onemocnění člena rodiny.
- **Závislosti:** zvláště rodičů, které narušují rodinné funkce.
- **Vztahové problémy v rodině:** partnerská krize, domácí násilí.
- **Nedostatek schopností a dovedností v oblasti rodičovských kompetencí:** nejasná výchova, problematický styl výchovy, týrání a zanedbávání dítěte, sexuální zneužívání.
- **Výchovné a výukové problémy dětí:** útěky z domova, rizikové chování dětí, záškoláctví.
- **Ohrožení chudobou a sociálním vyloučením:** v důsledku nedostatku finančních prostředků.¹⁰¹

Rodina, která je ohrožená chudobou a sociálním vyloučením je často v konfliktu s problémem dlouhodobé nezaměstnanosti. Dospělí členové rodiny nejsou schopni zajistit si pravidelné příjmy pracovní činností a jsou odkázáni na pomoc od státu v rámci pobírání sociálních dávek. Z nedostatku finančních prostředků pak v rodinách vznikají problémy spojené se zadlužováním, zejména dluhy na nájemném. Tyto rodiny jsou pak neustále nuceny měnit své bydliště, kdy s každým novým stěhováním, přichází problém uhrazení kauce a dalšího nájemného. Rodina se tak často dostává do začarovaného kruhu, kdy není v jejích silách svoji situaci zlepšit. Zde je vhodné realizovat činnost sociální práce, která povede k navedení klienta ke splácení svých pohledávek a k podpoře efektivního nakládání s peněžními prostředky. Cílem práce může být vzbuzení motivace klienta k nalezení vhodného zaměstnání a vytvoření si pozitivních pracovních návyků s cílem udržení zaměstnání, to potom za pomoci institucí zabývajících se problematikou nezaměstnanosti, jakou jsou např. úřady práce.

„Sociální práce směřována na pomoc rodině se neobejde bez vzájemné spolupráce. Jejím základem by mělo být navázání vztahu pracovníka s rodinou.“¹⁰² Důležitou podmínkou spolupráce je vybudování důvěry mezi sociálním pracovníkem a rodinnými členy, protože pouze na základě získané důvěry, může rodina považovat sociálního

¹⁰¹ VÍTKOVÁ, RULÍKOVÁ, Klára. Metodické doporučení MPSV č. 9/2009 k sociální práci s ohroženou rodinou. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] ©2009, poslední revize 02.03.2016 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7273/Metodicke_doporuceni_MPSV_c-9.pdf.

¹⁰² MIZRAHI, Thomas, DAVIS, Larry. *Encyclopedia of Social work*. 20th Ed. Washington, DC, New York: NASW Press, Oxford university Press, 2008. s. 61.

pracovníka za zdroj pomoci.¹⁰³ Nikoliv za nepřítel v podobě kontrolora, či posuzovatele jejich života. Při kontaktu sociálního pracovníka s rodinou, by měl pracovník analyzovat nastavení kulturních vzorců chování, hodnotovou orientaci a míru uspokojování potřeb rodinných příslušníků. „*Zásadní je kvalita vztahu k dětem a hodnocení vývoje dětí a také vztahy všech členů rodiny k sobě navzájem.*“¹⁰⁴ Důležité je vnímat postoj rodiny k dalším institucím jako je škola, případné zaměstnání rodičů, ale také posoudit míru vztahů se sociálním okolím a spokojeností vůči němu. Proto, aby mohla být stanovená zakázka sociální práce v rodině, je důležité, aby byly přesně definovány problémy v rodině, na kterých je třeba pracovat a potřeby, které není rodina schopna uspokojovat. Je důležité ponechat rodině dostatek prostoru k tomu, aby sama vyjádřila svůj problém. „*Cíl práce stanovuje pracovnice až ve spolupráci s rodinou, přičemž vždy podporuje schopnost rodiny řešit náročnou situaci vlastními silami.*“¹⁰⁵ Samozřejmou podmínkou vzájemné spolupráce je snaha mobilizovat sílu rodinných členů, dostatečně je motivovat a podporovat je v jejich vlastních kompetencích.

3.1.1 Sociální služby poskytované rodinám

Sociální práce s rodinou je realizována v rámci sociálních služeb. Souhrnem jsou veškeré sociální služby definovány v zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Ty zahrnují činnosti, jakými jsou:

- **sociální poradenství,**
- **služby sociální péče,**
- **služby sociální prevence.**¹⁰⁶

Kromě druhů sociálních služeb zákon uvádí i formu poskytování sociálních služeb:

- **pobytové** – služby, charakteristické ubytováním klienta v poskytujícím zařízení,
- **ambulantní** – služby, do kterých klienti dochází sami či za doprovodu a vrací se zpátky do svého přirozeného prostředí,

¹⁰³ VÍTKOVÁ, RULÍKOVÁ, Klára. Metodické doporučení MPSV č. 9/2009 k sociální práci s ohroženou rodinou. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] ©2009, poslední revize 02.03.2016 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7273/Metodicke_doporuceni_MPSV_c-9.pdf

¹⁰⁴ GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce*. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 60.

¹⁰⁵ VÍTKOVÁ, RULÍKOVÁ, Klára. Metodické doporučení MPSV č. 9/2009 k sociální práci s ohroženou rodinou. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] ©2009, poslední revize 02.03.2016 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7273/Metodicke_doporuceni_MPSV_c-9.pdf.

¹⁰⁶ Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, § 32.

- **terénní** – služby poskytované v přirozeném prostředí klientů.¹⁰⁷

Sociální služby poskytované rodinám jsou specifické, jsou realizovány na základě různého druhu i formy. Matoušek odlišuje služby poskytované rodinám podle různých kritérií:

- **podle délky trvání** – krizové až dlouhodobé služby,
- **podle prostředí** – služby poskytované v přirozeném prostředí rodiny, či v institucích, které se specializují na práci s rodinou,
- **podle užitých metod práce s rodinou** – poradenství, terapie, svépomocné skupiny,
- **na základě podnětu k práci s rodinou** – ohrožení dítěte, ohrožení dospělého, krize ve vztazích v rodině aj.¹⁰⁸

V zájmu sociální práce je, aby její pomoc byla pro klienty, tedy i rodiny dostupná, efektivní, bezpečná v jejich právech a zájmech a s cílem podpoření sociálního začleňování a uspokojování potřeb klientů s co největší mírou podpory motivace a kompetencí klientů. V dnešní době je v sociální práci trendem co nejvíce podporovat zachování rodinných vazeb s využitím opatření, které povedou, pokud to situace dovolí k posilování schopnosti problém řešit pomocí celého rodinného systému. Do popředí vchází ty služby, které jsou rodinám poskytované v jejich přirozeném prostředí. Za ideální systém považuje Matoušek takové služby, které jsou viděny v západních zemích, kdy jedna instituce poskytuje rodinám více služeb a tak naplňuje princip dostupnosti služeb rodinám, protože jsou poskytované z tzv. „jedné ruky“¹⁰⁹ Uvádí základní přehled služeb, které zaměřují svou činnost na rodiny:

Krizové služby – služby poskytované při akutním ohrožení dítěte či dospělého. Jedná se o krátkodobou službu, při které je zásadní rychlé a kvalitní hodnocení situace v rodině a poskytnutí okamžité pomoci. Sociální pracovník spolupracuje s dalšími institucemi. Zásadní je, aby tato služba byla dostupná a v nonstop provozu.

Poradenské služby – služby poskytované krátkodobě za pomoci týmu profesionálů. Pomoc může být realizována prostřednictvím několika setkání, při kterých se

¹⁰⁷ Zákon č. 108/2006 Sb., § 33.

¹⁰⁸ MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, s. 195-196.

¹⁰⁹ MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, s. 196.

řeší aktuální problémy rodiny, někdy i zajištění práv rodiny vůči jiným subjektům včetně státních institucí.

Vzdělávací programy – dlouhodobé služby, které se zaměřují na podporu rodičovských kompetencí a dovednost řešit konflikty s cílem udržení kvalitních vztahů. Vzdělávací programy jsou v našich poměrech realizovány pro náhradní rodiny (pěstounské či adoptivní) a rodiny s handicapovanými dětmi.

Terapeutické služby – jsou poskytovány jak jednotlivcům, tak celým rodinám v rámci rodinné terapie. Jejich cílem je podpořit rodinu v rámci řešení rodinných problémů či vzniklých krizí. S klienty se pracuje jak jednotlivě, tak i ve skupině. Je důležité při sepsání kontraktu vymezit pravidla a cíl terapie a průběžně formulovat kritéria, na jejichž základě mohou účastníci terapie hodnotit, zda je postup efektivní a jak se situace vyvíjí.

Preventivní programy – jedná se o dlouhodobé programy určené těm rodinám, u kterých vzniká vysoké riziko vážných obtíží, nebo rodinám, ve které se narodilo handicapované dítě a jehož výchova a péče o něj bude pravděpodobně představovat pro rodinu větší zátěž.¹¹⁰

V zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách lze vyčíst přehled druhů sociálních služeb, které jsou klientům poskytovány v našich poměrech. Jedná se o služby zaměřené jak na poradenství, tak na prevenci nežádoucích sociálních jevů a sociální péče o osoby, které vyžadují zvláštní přístup.¹¹¹ Rodina v rámci řešení tíživé životní situace může využít řadu sociálních služeb, které jsou poskytovány na základě specifického požadavku rodiny. Vždy záleží na tom, s jakým problémem se rodina potýká.

Základní sociální službou je sociální poradenství, jak základní tak odborné, které poskytne rodině informace, které přispějí k řešení její nepříznivé životní situace. Základní sociální poradenství je povinna poskytnout jakákoliv sociální služba, odborné sociální poradenství pro rodinu realizují rodinné či manželské poradny za účelem podpoření rodinných vztahů a funkcí¹¹².

Rodina se zdravotně handicapovaným členem má možnost využít denní či týdenní stacionáře, či domovy pro osoby se zdravotním postižením. Tyto služby sociální péče

¹¹⁰ MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, s. 196-198.

¹¹¹ Zákon č. 108/2006 Sb., § 32.

¹¹² Zákon č. 108/2006 Sb., § 37 odst. 1.

pomáhají rodině v nelehké situaci, která představuje zvýšené nároky na péči handicapovaného dítěte či dospělého.

Rodiny ocitající se v tíživé životní situaci najdou oporu a pomoc zvláště ve službách sociální prevence. Tyto služby svou činností brání vzniku a rozvoji nežádoucích sociálních jevů, kdy se zaměřují na osoby ohrožené sociálním vyloučením, krizovou sociální situaci, rizikové návyky jedinců či ohrožení jiné fyzické osoby.¹¹³ Mezi nabídku těchto sociálních služeb patří např. raná péče, která se zaměřuje na rodiny pečující o zdravotně handicapovaného jedince, jehož vývoj je ohrožen právě nepříznivým zdravotním stavem. Díky rané péči rodina získá podporu v rámci sociálně terapeutické činnosti, při uplatňování svých práv, aktivizaci a zprostředkování kontaktu se sociálním prostředím.¹¹⁴ V těžkých životních situacích doprovázené ztrátou bydlení, která nastává z důvodu nedostatku finančních prostředků, využívají nejčastěji matky s dětmi pomoc ve formě azylových domů, které jim na přechodnou dobu zajistí střechu nad hlavou.¹¹⁵ Konkrétně na Žatecku se setkáváme s azylovým domem, který je určen výhradně pro rodiny s dětmi, které se ocitly bez přístřeší. Specifická forma sociální prevence jsou intervenční centra. Ta slouží jako podpora osobám, či celé rodině, která je ohrožena násilným chováním druhého člověka, který byl vykázán ze společného bydlení. Služba poskytuje terapeutickou činnost, pomoc při naplňování svých práv a také ubytování či zajištění stravy.¹¹⁶ Děti žijící v rodinách, které jim neposkytují dostatek podnětů a u kterých hrozí riziko sociálně nežádoucího chování, mohou navštěvovat nízkoprahové zařízení pro děti a mládež. Tato sociální služba poskytuje dětem a mládeži ve věku od 6 do 26 let smysluplné aktivizační činnosti, které zamezují vzniku či rozvoji nežádoucího či ohrožujícího chování u dětí s cílem zlepšit kvalitu jejich života.¹¹⁷

Jednu z nejvíce výstižných forem pomoci pro rodiny, které jsou ohroženy nežádoucími sociálními vlivy, mezi které patří i dlouhodobá nezaměstnanost, jejíž přítomnost rodinu ohrožuje svými dopady, představují sociální služby charakteru sociální prevence a to konkrétně sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi. Jedná se o terénní preventivní sociální služby, při kterých sociální pracovníci navštěvují rodiny v jejich

¹¹³ Zákon č. 108/2006 Sb., § 53.

¹¹⁴ Zákon č. 108/2006 Sb., § 54 odst. 1, 2.

¹¹⁵ Zákon č. 108/2006 Sb., § 57 odst. 1.

¹¹⁶ Zákon č. 108/2006 Sb., § 60 odst. 2, 3.

¹¹⁷ Zákon č. 108/2006 Sb., § 62 odst. 1.

přirozeném prostředí, popř. ambulantní služby, kdy rodina dochází do institucí, které služby realizují. Cílem těchto služeb je podpora a pomoc rodinám s dítětem, jehož zdravý vývoj je ohrožen negativními dopady dlouhodobé nežádoucí situace v rodině, kterou rodiče nejsou schopni sami zvládnout. Služba poskytuje výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkovává kontakt se sociálním prostředím, pomáhá uplatňovat práva a zájmy rodiny, zejména dítěte a zprostředkovává kontakt s dalšími institucemi, které by byly pro rodinu vhodné, poskytující např. terapeutickou činnost.¹¹⁸ V rámci sociálně aktivizační služby se pracuje s celým systémem rodiny, která je podpořena v různých ohledech. Její činnost vždy zohledňuje na prvním místě zájem dítěte. Sociální pracovníci nepřebírají za rodiče zodpovědnost, naopak je podporují v samostatnosti a v mobilizaci vlastních sil k překonání tíživé sociální situace. Cílem je aktivizovat děti i rodiče ke zdravým životním návykům. Dětem, které mají problémy s prospěchem ve škole je poskytováno doučování, rodičům je podněcována finanční gramotnost a účelné zacházení s finančními prostředky. Cílem služby je upevnění rodinných vztahů, vzájemná podpora, kontakt se sociálním prostředím a ochrana před sociálně patologickými jevy.

Na základě činnosti podobné sociálně aktivizační službě pro rodiny s dětmi lze hovořit o tzv. sanaci rodiny. Tento pojem představuje zásah do rodiny v rámci sociální práce s rodinou, která podporuje fungování rodiny. „*Sanace rodiny/podpora rodiny – postup podporující fungování rodiny, které jsou opakem postupů vyčleňujících některého člena rodiny kvůli tomu, že někoho ohrožuje, příp. kvůli tomu, že je sám někým z rodiny ohrožen.*“¹¹⁹ V rámci jejího působení na rodinu jde o zásah do rodiny od profesionálů z širší oblasti zabývající se ochranou a podporou rodiny. Sanaci v rodině realizuje orgán sociálně právní ochrany a instituce poskytující sociální služby, často za využití pomoci dobrovolníků, jejichž činnost je směřována na rodiče a ohrožené děti.¹²⁰ Sanace rodiny působí na rodinu s cílem předcházet či zcela odstranit původce ohrožení dítěte. Rodičům je poskytnuta podpora vedoucí k zachování rodiny a jejich funkcí s cílem ponechání dítěte v biologické rodině.¹²¹ Rodiče jsou podporováni ve svých rodičovských kompetencích a jsou vedeni k aktivizaci. Cílem sanace je, aby rodina byla na službě co nejméně závislá a přesto u ní nedocházelo k opětovnému sociálnímu selhání.

¹¹⁸ Zákon č. 108/2006 Sb. § 62 odst. 2.

¹¹⁹ BECHYŇOVÁ, Věra, KONVIČKOVÁ, Marta. *Sanace rodiny*. Praha: Portál, 2008, s. 17.

¹²⁰ GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce*. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 60.

¹²¹ BECHYŇOVÁ, Věra, KONVIČKOVÁ, Marta. *Sanace rodiny*. Praha: Portál, 2008. Str. 18.

3.2 Sociální práce s nezaměstnaným

Vzhledem k tomu, že nezaměstnaní se mohou ocitnout v nepříznivé životní situaci vlivem dopadů nezaměstnanosti, které se odráží na kvalitě jejich života, stávají se cílovou skupinou pro činnost sociální práce. „Cílem sociální práce s nezaměstnanými je, obecně řečeno, snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální i psychologické.“¹²² Při práci s nezaměstnaným je důležité brát zřetel na individuální charakteristiku jedince, jako je jeho pohlaví, věk, vzdělání, příslušnost k etnické skupině, pracovní zkušenosti, zdravotní stav a také vlastní přístup k jeho samotné situaci a motivace ji změnit. Sociální práce s nezaměstnanými naplňuje dvě základní funkce:

- **Zvládání bezprostředních důsledků nezaměstnanosti:** ekonomické, sociální, psychické.
- **Podpora nezaměstnaných při návrhu na pracovních trh.**¹²³

Při práci s klientem je zapotřebí využít všech možných zdrojů podpory k nalezení zaměstnání či eliminování negativních dopadů nezaměstnanosti při jejím dlouhodobějším trvání. Zdroje pomoci pro nezaměstnané představují jak Úřady práce, které jsou státní organizací, tak také pomoc z nestátního neziskového sektoru v rámci sociálních služeb zaměřené na nezaměstnané osoby nacházející se v tíživé životní situaci vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti.

3.2.1 Úřad práce

Úřad práce představuje nejvýznamnější subjekt poskytující podporu nezaměstnaným v daných území České republiky. Je to správní úřad s celostátní působností, který je podřízený Ministerstvu práce a sociálních věcí. Jeho účinnost platí od 1. dubna 2011 a je zřízen zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky. Dle organizačního rozčlenění je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a následně kontaktními pracovišti.¹²⁴ Mezi základní funkce úřadu práce, které naplňuje svou činností, dle Krebse patří:

¹²² MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, s. 309.

¹²³ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, s. 310.

¹²⁴ MPSV. Úřad práce ČR. *MPSV* [online]. ©2015, posl. revize 02.03.2016 [cit. 16-03-02]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>.

- **Informační:** poskytuje přehled nabídky pracovních sil, poptávky po ní a situací na trhu práce v daném území.
- **Poradenské:** poskytuje právní, ekonomické, sociální i psychologické poradenství na základě posouzení individuálních schopností a dovedností s cílem uplatnit se na trhu práce či absolvovat rekvalifikaci.
- **Zprostředkovatelské:** zprostředkovává pracovní činnost uchazečům o zaměstnání, zajišťuje pracovní uplatnění handicapovaným osobám, zprostředkovává rekvalifikace a poskytuje finanční podporu nezaměstnaným či osobám při rekvalifikaci.
- **Podnikatelské:** zajišťuje aktivní politiku zaměstnanosti, která zabezpečuje rovnováhu na trhu práce, poradenství, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, chráněné dílny atd.¹²⁵

Aktivní politika zaměstnanosti je významný nástroj v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti, kterou zabezpečuje úřad práce za spolupráce s dalšími subjekty. Její cílem je zajistit co možná nejvyšší míru zaměstnanosti. K naplnění tohoto cíle využívá nástroje, jako jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlennovací příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.¹²⁶Tato politika zaměstnanosti se aktivně podílí na:

- **rozvoji infrastruktury na trhu práce:** poskytuje informace o specifikách volných pracovních míst i o uchazečích o zaměstnání, zabezpečuje poradenskou a zprostředkovatelskou činnost prostřednictvím úřadů práce,
- **podpoře vytváření nových pracovních míst a pracovních činností:** umožňuje finanční podpory zaměstnavatelům na tvorbu nových pracovních míst, začínajícím podnikatelům, napomáhá zaměstnanosti handicapovaných a mladistvých osob, podporuje veřejně prospěšné práce,
- **zvýšení adaptability pracovní síly:** podporuje realizaci různých rekvalifikačních programů pro získání požadovaných kompetencí budoucích zaměstnanců.¹²⁷

Aktivní politika zaměstnanosti podporuje uchazeče o zaměstnání k vyvíjení aktivity na trhu práce, která povede k větším šancí uplatnit se na něm ve vyhovujícím zaměstnání a

¹²⁵ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005, s. 299.

¹²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., § 104 odst. 2

¹²⁷ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005, s. 293.

zároveň motivuje potenciální zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst či zaměstnávání osob, jejichž podmínky pro uplatnění se na trhu práce jsou ztížené nízkým věkem, nedostačující kvalifikací, péčí o dítě či zdravotním handicapem. Těmto osobám je za účelem zvýšení možnosti uplatnění se vytvořen individuální akční plán, který stanovuje postup a časový harmonogram plnění činností na míru každého klienta dle jeho specifík.¹²⁸ Kromě toho je realizován tzv. Job club, který představuje poradenský program s cílem co nejvíce aktivovat jeho členy k uplatnění se na trhu práce. V rámci skupinových setkání je zprostředkována jeho účastníkům orientace na trhu práce, nácvik požadovaných dovedností a techniky k vyhledávání zaměstnání.¹²⁹

Úřad práce realizuje i pasivní politiku zaměstnanosti, jejíž aktivita vede k zabezpečení nezaměstnaných. „*Jejím smyslem je kompenzovat nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky.*“¹³⁰ Kompenzací ztráty příjmu ze zaměstnání je myšlena podpora v nezaměstnanosti, která je však časově omezena a je poskytnuta pouze těm osobám, které splní podmínky pro vznik nároku na ni. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou tedy odkázáni v rámci pomoci sociálního systému na dávky státní sociální podpory zaměřené na podporu rodin a bydlení a dávky hmotné nouze, které jsou určeny osobám, jejichž příjmy nedosahují výše jejich životního minima.

Pracovníci oddělení zaměstnanosti úřadu práce vedoucí evidenci uchazečů o zaměstnání s klienty pracují přímo na základě individuálních i skupinových poradenství, v rámci zprostředkování zaměstnání či zapojení nezaměstnaných do účelných programů s cílem uplatnit se na trhu práce. Nejsou to však sociální pracovníci podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Jejich činnost tedy není nazývána sociální prací.

3.2.2 Činnost sociální práce s nezaměstnanými

Sociální práce s nezaměstnanými je vykonávána prostřednictvím různých typů sociálních služeb.¹³¹ Sociální pracovníci se setkávají s klienty, jejichž prvotním problémem nemusí být nezaměstnanost, ale situace, které jsou s tímto stavem doprovázeny. Často se

¹²⁸ Zákon č. 435/204 Sb., §33 odst. 2.

¹²⁹ MPSV. Job club. MPSV [online]. ©2015, posl. revize 02.03.2016 [cit. 16-03-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

¹³⁰ KRÉBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2005, s. 293.

¹³¹ LACA, Slavomir. *Sozialkommunikation als ein wichtiges instrument im management in der sozialarbeit*, In: CLINICAL SOCIAL WORK, Wien: Austria, N. 4, 2011, s. 151.

jedná o nedostatek finančních prostředků či vznik chudoby. „*Sociální pracovník může v těchto případech pomoci zejména prověřením toho, zda nezaměstnané osoby čerpají skutečně všechny dávky a podpory, jež jsou oprávněny čerpat.*“¹³² Tato forma pomoci však může pomoci klientovi vyřešit pouze dílčí problém, který vznikl za přítomnosti či jako důsledek jiné ohrožující nepříznivé životní situace, při které je zapotřebí klientovi dodat adekvátní podporu. Důležité je využít při řešení problémů s nezaměstnanými celé spektrum metod od individuální, skupinové po komunitní práci, „*z jedné strany v rámci pracovních – profesního poradenství a vedení kariéry institucemi veřejných služeb zaměstnanosti, z druhé strany v širší pojeté sociální práci zaměřené k zvládnutí životních situací nezaměstnaných.*“¹³³ Je nezbytné, aby se tyto dva přístupy paralelně doplňovaly. Souhrn služeb pro nezaměstnané by měl zahrnovat:

- **Sociální práci v lokalitách:** depistáž sociálně vyloučených osob dlouhodobě nezaměstnaných s cílem poskytnout dostatečné informace a povzbuzení jejich motivace k aktivní účasti k činnostem zabývajících se vstupem na trh práce.
- **Základní i navazující poradenství:** realizované ve skupinách, např. v klubech práce i individuální.
- **Příprava pro zaměstnání:** orientace klientů na trhu práce, výcvik v sociálních dovednostech, komunikaci, psaní životopisů, motivačních dopisů.¹³⁴

V ČR existují neziskové organizace, které pracují na základě terénních i ambulantních programů v rámci práce s rodinou i s nezaměstnanými. Cílem jejich práce je poskytnutí poradenství, aktivizace cílové skupiny a předání základních dovedností k uplatnění se na trhu práce. Nezaměstnanost představuje pro člověka traumatizující událost, při které může zásah sociálního pracovníka přispět ke zmírnění dopadů této nežádoucí situace.

¹³² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 1998, s. 145.

¹³³ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, s. 310.

¹³⁴ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, s. 311.

4 METODOLOGIE

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje sociální problém, který negativně dopadá na kvalitu života jednotlivce a zároveň ovlivňuje celou společnost. V předchozích kapitolách je teoreticky vymezen pojem nezaměstnanost a je kladen důraz zejména na její dopady, kterými zasahuje do života nezaměstnaných a jejich rodin. Následující kapitola obsahuje průzkum, který je zaměřen na subjektivní hodnocení nezaměstnanosti a jejích dopadů na vztahy v rodině z pohledu dlouhodobě nezaměstnaných. Vymezuje cíle empirické části práce, stanovené hypotézy průzkumu a charakterizuje zkoumaný vzorek, který představují oslovení respondenti. Dále popisuje metodu sběru dat a jejich následnou analýzu. Následuje metoda analýzy dat a interpretace výsledků. Průzkum diplomové práce je zaměřený na subjektivní vnímání respondentů problému dlouhodobé nezaměstnanosti a jejích dopadů na stabilitu a harmonii rodiny.

4.1 Cíl průzkumu

Cílem empirické části diplomové práce je zjištění zda nezaměstnanost dopadá na vztahy v rodině, popř. jakým způsobem je ovlivňuje. Průzkum je zaměřen dle několika kritérií. Konkrétně se zabývá finanční situací v rodině, výskytem konfliktů mezi partnery či naopak pocíťované podpory nezaměstnaného ze strany partnera. Dále je zkoumáno využití volného času nezaměstnaných a jejich motivace uplatnit se na pracovním trhu.

4.2 Hypotézy průzkumu

K dosažení cíle práce byly stanoveny následující hypotézy.

Hypotéza 1 – Podíl hádek z důvodu nedostatku financí u dlouhodobě nezaměstnaných je stejný u mužů i u žen.

Hypotéza 2 – Dlouhodobě nezaměstnané ženy pocíťují větší podporu ze strany partnera než muži.

Hypotéza 3 – Dlouhodobě nezaměstnaní muži mají více volného času než nezaměstnané ženy.

4.3 Zkoumaný vzorek

Pro cílovou skupinu respondentů byli zvoleni nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce - kontaktním pracovišti v Žatci. Respondenti žijí v Žatci či přilehlých obcích a jsou nezaměstnaní déle než jeden rok. Kromě toho jsou všichni žadatelé o dávky hmotné nouze na příslušném úřadě práce. Průzkum se uskutečnil v rozsahu tří týdnů od 22. 02. 2016 do 11. 03. 2016 a sběr dat probíhal přímo na Úřadu práce, konkrétně na oddělení nepojistných sociálních dávek. Celkem byla získána data od 112 respondentů. Vzhledem k tomu, že od 12 respondentů nebyla poskytnuta v požadované kvalitě, snížil se počet respondentů na rovných 100, tedy 89,29% ze všech oslovených dlouhodobě nezaměstnaných.

Pro zpracování dat jsou respondenti rozdělení na základě demografických údajů a to dle pohlaví, věku, vzdělání, počtu dětí v rodině, délky nezaměstnanosti a hlavního zdroje finančního příjmu v rodině. Rozdělení respondentů je následně zobrazeno v tabulkách a grafech.

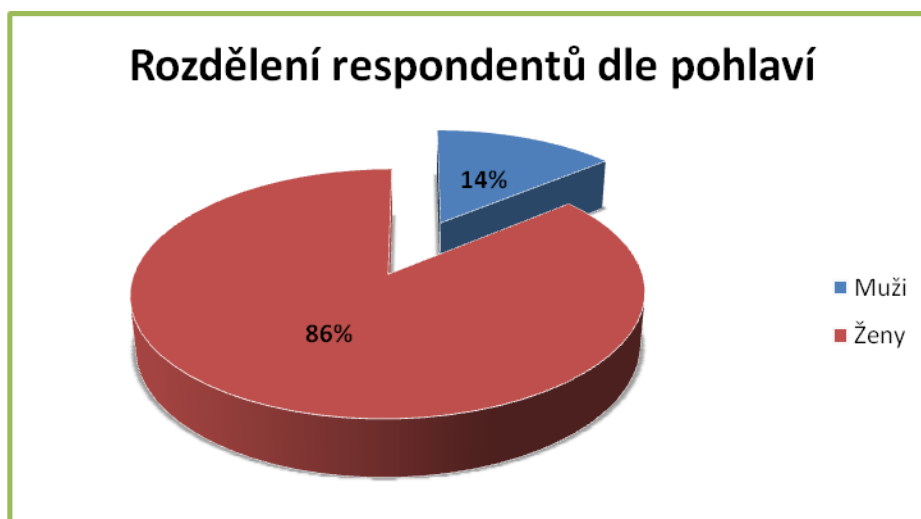
Vzorek průzkumu čítá 14% mužů a 86% žen. Vyšší podíl žen je zapříčiněn neochotou mužů zúčastnit se průzkumu. Další příčinou vyšší četnosti žen představuje fakt, že ženy se častěji dostavují na úřad práce za účelem vyřízení dávek hmotné nouze, jako žadatelky o výše uvedené dávky.

Tabulka č. 2 - Rozdělení respondentů podle pohlaví

POHLAVÍ	RESPONDENTI
Muži	14
Ženy	86
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 4: Rozdělení respondentů dle pohlaví



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

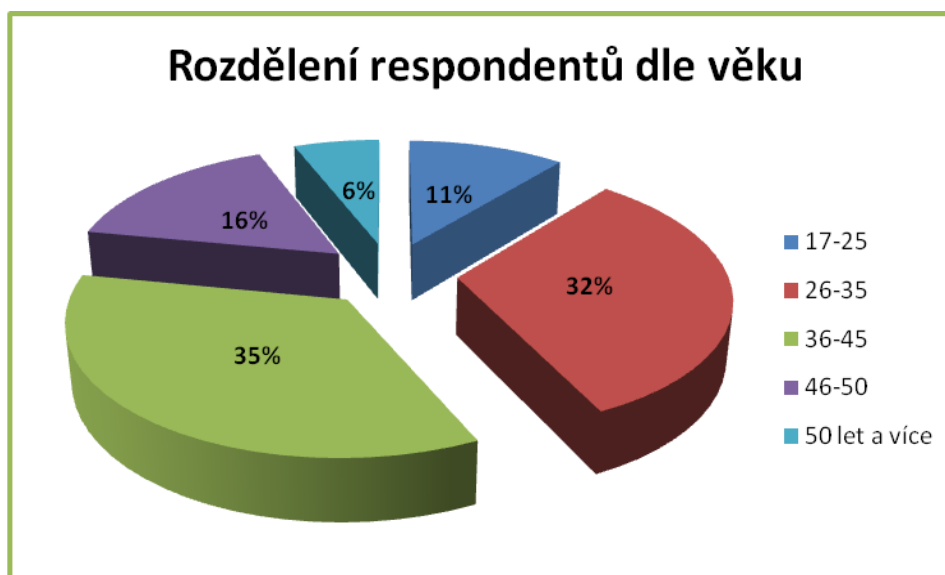
Věk je další demografický údaj, na jehož základě byli respondenti rozděleni. Průzkumný vzorek byl zastoupen v různých věkových kategoriích. Celkem čítá 11 respondentů ve věku 17 -25 let, 32 respondentů ve věku 26 – 35 let, 35 respondentů ve věku 36 – 45 let, 16 ve věku 46 – 50 let a 6 respondentů ve věku 50 let a více. Nejvíce je tedy zastoupena věková skupina ve věku 36 – 45 let, kterou představovalo 35% z celkového počtu respondentů. Nejméně zastoupenou věkovou skupinou jsou osoby starší 50 let.

Tabulka č. 3 – Rozdělení respondentů dle věku

VĚK	RESPONDENTI
17-25	11
26-35	32
36-45	35
46-50	16
50 let a více	6
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 5: Rozdělení respondentů dle věku



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

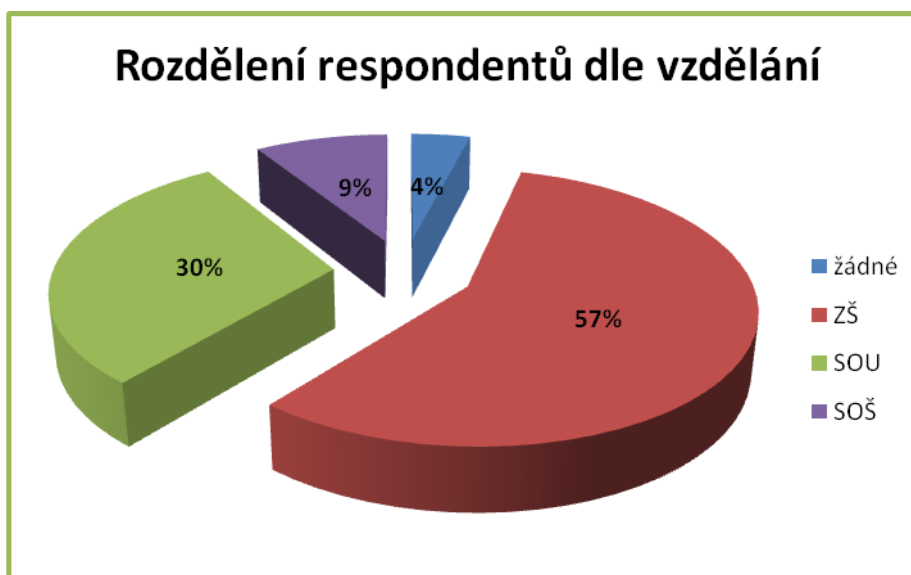
Dosažené vzdělání představuje jeden z faktorů, který ovlivňuje uplatnění se na trhu práce. Autorka předpokládala, že většina dlouhodobě nezaměstnaných absolvovala základní vzdělání. Na základě průzkumu dosaženého vzdělání z celkového počtu 4 respondenti neabsolvovali žádné vzdělání, 57 dotazovaných uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání základní školu. Dalších 30 respondentů absolvovalo střední odborné učiliště a 9 dotazovaných střední odbornou školu s maturitou. Dle předpokladu představuje tak základní vzdělání nejčastější dosažené vzdělání mezi respondenty.

Tabulka č. 4 – Rozdělení respondentů dle vzdělání

VZDĚLÁNÍ	RESPONDENTI
žádné	4
ZŠ	57
SOU	30
SOŠ	9
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 6: Rozdělení respondentů dle vzdělání



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

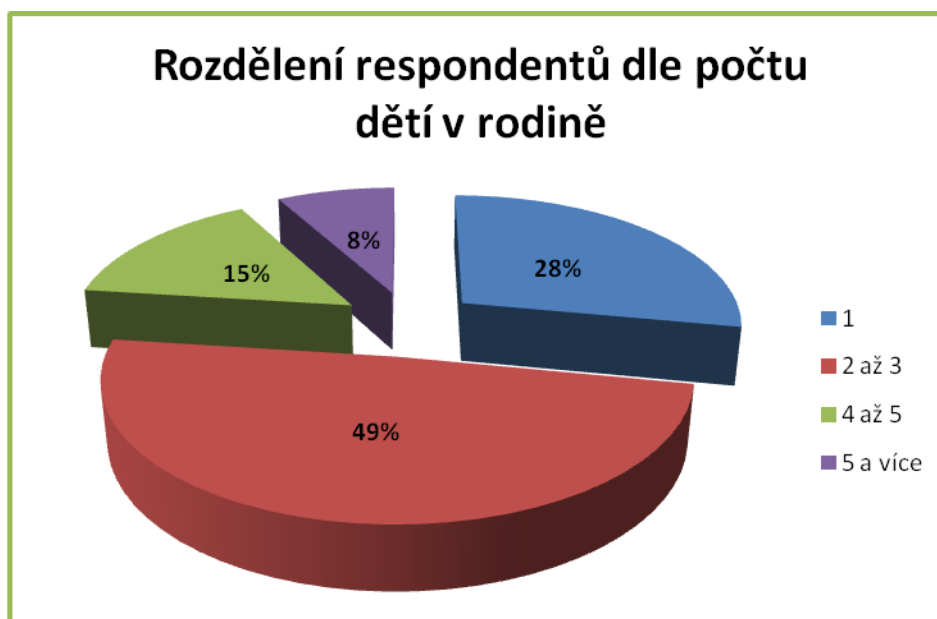
Počet dětí je charakteristickým znakem každé rodiny, proto byli respondenti dotazováni na počet potomků žijící společně s nimi v jedné domácnosti. Z celkového počtu uvádí 28 respondentů jedno dítě, skoro polovina účastníků průzkumu – celkem 49 osob má 2 - 3 děti, 15 dotazovaných uvádí 4 -5 dětí a 8 respondentů tvoří rodinu s 5 a více dětmi. Nejčastěji se tak objevují respondenti, jejichž rodinu tvoří kromě partnera 2 – 3 děti.

Tabulka č. 5 – Rozdělení respondentů dle počtu dětí v rodině

POČET DĚTÍ	RESPONDENTI
1	28
2 až 3	49
4 až 5	15
5 a více	8
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 7: Rozdělení respondentů dle počtu dětí v rodině



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

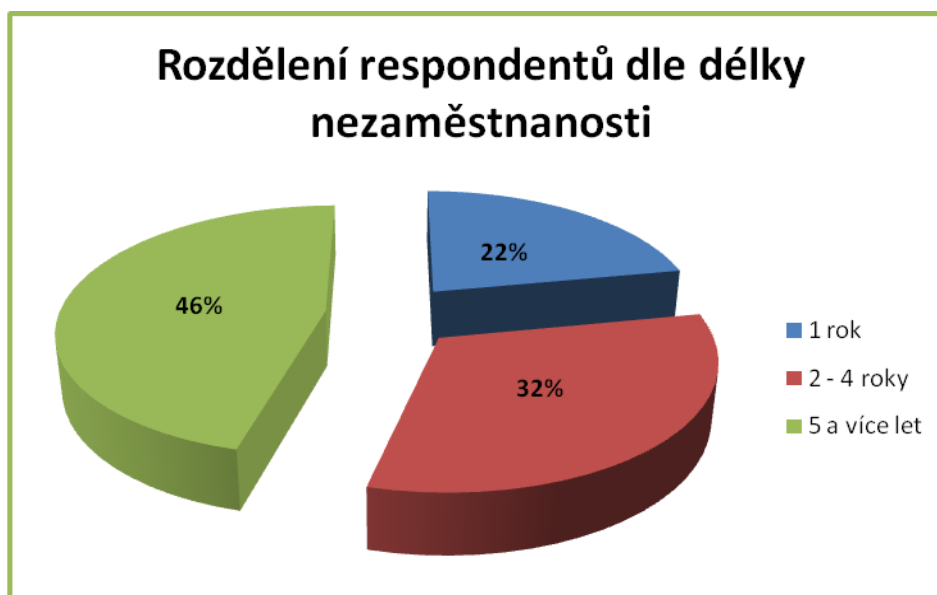
Podmínkou cílové skupiny respondentů je délka trvání nezaměstnanosti déle než jeden rok. S problémem nezaměstnanosti se však respondenti potýkají i daleko delší dobu. Na základě rozdělení respondentů dle její délky čítá průzkum z celkového počtu dotazovaných pouhých 22 respondentů, kteří jsou bez zaměstnání 1 rok. Dalších 32 dotazovaných je v evidenci uchazečů o zaměstnání 2 – 4 roky. Nejpočetnější skupinu respondentů tvoří osoby, které jsou nezaměstnané 5 let a více. Tyto výsledky, kdy skoro polovina dotazovaných uvádí takto dlouhou dobu bez zaměstnání, potvrzuje problém dlouhodobé nezaměstnanosti, který negativně působí jak samotné jednotlivce, tak na celou naši společnost.

Tabulka č. 6 – Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti

DÉLKA NAZAMĚŠTNANOSTI	RESPONDENTI
1 rok	22
2 - 4 roky	32
5 a více let	46
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 8: Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

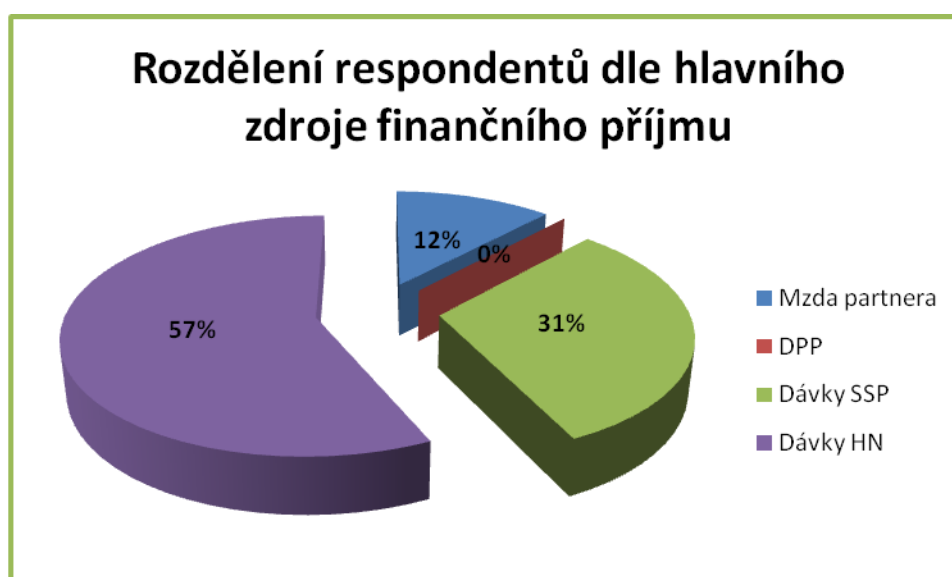
Nezaměstnaní, kteří nedostávají mzdu za odvedenou práci, musí řešit náhradní zdroj příjmů, který zajistí uspokojování jejich potřeb. Základní zdrojem finančních prostředků nezaměstnaných představuje sociální zabezpečení státu, které může být doplněno dalšími zdroji. Zdroj hlavního finančního příjmu poskytuje informace o nezaměstnané osobě, zejména o její motivaci řešit svoji situaci za pomoci vlastních sil. V průzkumu jsou respondenti rozděleni tedy také dle hlavního zdroje finančního příjmu v rodině. Pouze u žen (celkem u 12) se objevuje přítomnost jako hlavního zdroje příjmu mzda partnera, který je zaměstnán. Zbytek respondentů využívá pomoci státu, konkrétně nepojistných sociálních dávek. Z celkového počtu respondentů uvádí jako hlavní zdroj příjmu v rodině 23 osob dávky státní sociální podpory – rodičovský příspěvek, přídatky na děti a příspěvek na bydlení. Dalších 51 dotazovaných považuje za hlavní zdroj příjmu dávky hmotné nouze – příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení. Dávky hmotné nouze tak zajišťují finanční příjem více jako polovině respondentům. Přivýdělek, který je možný získat v podobě vykonávání činnosti dle dohody o provedení práce neuvádí žádný z respondentů.

Tabulka č. 7 – Rozdělení respondentů dle hlavního zdroje finančního příjmu

ZDROJ FINANČNÍHO PŘÍJMU	RESPONDENTI
Mzda partnera	12
Dohoda o provedení práce	0
Dávky státní soc. podpory	31
Dávky hmotné nouze	57
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 9: Rozdělení respondentů dle hlavního zdroje finančního příjmu



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

4.4 Metody průzkumu

Data pro realizaci průzkumu byla získána v rámci kvantitativní metody a to konkrétně prostřednictvím dotazníků. Dotazníky jsou častou využívanou formou pro statistické výzkumy zejména pro zkoumání velkých skupin osob. Jejich předností je celkem rychlá proveditelnost výzkumu a přesná numerická data. Dotazníkové šetření probíhá v anonymitě a jeho výsledky nejsou závislé na osobnosti výzkumníka. V rámci dotazování respondentů je možné zachytit jejich subjektivní názory, postoje a zájmy. V dotazníku byly použity uzavřené otázky, kdy měli respondenti možnost zvolit mezi dvěma nebo více možných odpovědí. Zároveň byli požádáni, aby zvolili vždy pouze jednu odpověď, kterou zakroužkovali. Respondenti spolupracovali celkem ochotně. Byli ujištěni

o své anonymitě a zároveň dostali informace, k čemu průzkum slouží a za jakým účelem budou data zpracována.

Jako metoda pro ověřování výsledků byl použit Chí-kvadrát test. Jedná se o statistickou metodu, která je využívána ke zjištění, zda mezi dvěma znaky existuje prokazatelný vztah. Data jsou uspořádána do kontingenční tabulky a jsou vyhodnocena na základě vzorce:

$$X^2 = \sum \frac{(X_i - Np_i)^2}{Np_i}$$

Neboli:

$$X^2 = \frac{\sum (\text{pozorovaná četnost} - \text{očekávaná četnost})^2}{\text{očekávaná četnost}}$$

Základem Chí-kvadrát testu je porovnávání pozorovaných a očekávaných četností. Pozorované četnosti představují odpovědi respondentů, očekávané četnosti je nutno získat výpočtem. Při výpočtu Chí-kvadrát testu se předpokládá, že platí nulová hypotéza. Rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými četnostmi se získají dle výpočtu X^2 . Dle Chí-kvadrát testu se vypočítá pravděpodobnost výskytu stejné hodnoty. Tato pravděpodobnost je označena jako hladina významnosti statistického testu. Pokud je tato hladina neboli signifikance nižší než 0,05, je nulová hypotéza zamítnuta, protože pravděpodobnost, že by pozorované rozdíly vznikly náhodou, je nižší než 5%.¹³⁵

Data průzkumu byly zpracovány v programu Microsoft Office Excel prostřednictvím statistické funkce CHÍ TEST.

4.5 Výsledky průzkumu

Následující kapitola obsahuje výsledky průzkumu, které byly získány na základě vyplněných dotazníků. Data byla vyhodnocena dle četností odpovědí respondentů, procentuálně rozdělena, pro ověření podrobena Chí kvadrát testem a následně analyzována. Jednotlivé otázky jsou zde uvedeny chronologicky v přesném znění a řazení, jak byly

¹³⁵ GAVORA, P.: *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. s. 36.

poskytnuté respondentům. Dotazník byl celkem rozdělen na čtyři okruhy. První z nich se zabývá demografickými údaji o nezaměstnaných, jehož výsledky byly již výše analyzovány. Dále se otázky zaměřují na prožívané klima v rodině z hlediska vztahů, hádek, dále zvýšením kompetencí v rámci absolvování rekvalifikací a nakonec na trávení volného času nezaměstnaných. Výsledky jsou uvedeny v následujících tabulkách a grafech.

Otázka č. 7: Představuje pro Vás nezaměstnanost snížení financí v rodině?

Jak už bylo řečeno, nezaměstnaní, kteří nedostávají pravidelnou mzdu za vykonanou práci v zaměstnání, jsou odkázáni na jiný zdroj příjmu, který zajistí jejich životní potřeby. Dle průzkumu jsou zásadním zdrojem financí v rodině nezaměstnaného nepojistné sociální dávky. Ty jsou však vypláceny způsobem, který garantuje pouze životní minimum jedinců. Dlouhodobá nezaměstnanost tak může znamenat snížení finančních prostředků v rodině nezaměstnaného. Z celkového počtu odpovědělo 94% respondentů, že nezaměstnanost představuje pro jejich rodinu snížení finančních prostředků. Pouze 6% dotazovaných uvedlo, že nezaměstnanost snížení financí pro jejich rodinu nepředstavuje. Výsledky potvrzují přítomnost negativního dopadu nezaměstnanosti na rodinu

Tabulka č. 8 - Snížení financí v rodině z důvodu nezaměstnanosti

SNÍŽENÍ FINANČÍ	RESPONDENTI
ANO	94
NE	6
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 10: Snížení financí v rodině z důvodu nezaměstnanosti



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Otázka č. 8: Máte pocit, že se hádáte s partnerem z důvodu nedostatku financí?

Nedostatek finančních prostředků ohrožuje jistotu nezaměstnaného a jeho rodiny, ze které můžou vyplývat konflikty zejména mezi partnery, jejichž zodpovědnost spočívá v řešení chodu domácnosti a získávání finančních zdrojů. Tyto konflikty představují jeden z mnoha dopadů nezaměstnanosti, které působí na vztahy v rodině nezaměstnaného. Z celkového počtu potvrdilo 54 respondentů přítomnost konfliktů v rodině, kdy uvedli, že se s partnerem hádají z důvodu nedostatku financí. Dalších 46 dotazovaných konfliktů v rodině tohoto typu vyvrátilo. Přítomnost konfliktů s partnerem potvrdilo 53% z dotázaných žen a 57% mužů. Zbýlých 47% oslovených žen a 43% mužů si není hádek z důvodu nedostatku financí vědomých. Z výsledků plyne, že dlouhodobě nezaměstnaní se hádají se svým partnerem z důvodu nedostatku finančních prostředků, kdy zejména muži vnímají hádky se svými partnerkami. Vzhledem k tomu, že celkové odpovědi na přítomnost konfliktů se významně neliší, byly odpovědi podrobeny Chí kvadrát testem, který vychází 0,4. Výsledky, které jsou ověřené, tak potvrzují jeden z negativních dopadů nezaměstnanosti na vztahy v rodině, kterou představují hádky mezi partnery z důvodu nedostatku financí.

Tabulka č. 9 - Přítomnost hádek s partnerem z důvodu nedostatku financí

HÁDKY S PARTNEREM	ANO	NE	CELKEM
MUŽI	8	6	14
ŽENY	46	40	86
CELKEM	54	46	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Tabulka č. 10 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností

pozorovaná četnost	ANO	NE	CELKEM
MUŽI	8	6	14
ŽENY	46	40	86
CELKEM	54	46	100
očekávaná četnost	ANO	NE	
MUŽI	6,44	7,56	
ŽENY	46,44	39,56	

Signifikance chí-kvadrát testu:

0,4

Zdroj: Autor práce

Otázka č. 9: Máte pocit, že v rodině panuje napětí z důvodu Vaší nezaměstnanosti?

Přítomnost nezaměstnaného člena v rodině může negativně působit na celkové prostředí rodiny, ve kterém se odrážejí problémy, které s dlouhodobou nezaměstnaností přicházejí. Hádky s partnerem z důvodu nedostatku financí jsou jedním z nich, které způsobují napětí mezi členy rodiny. Otázka navazuje na předchozí, kdy respondenti subjektivně hodnotili, zda se v jejich rodině objevuje napětí z důvodu jejich nezaměstnanosti. Z celkového počtu respondentů odpovědělo 55 osob, že v rodině pociťují napětí z důvodu nezaměstnanosti, 45 dotazovaných napětí v rodině nepociťuje. Z počtu 86 dotazovaných žen odpovědělo 53% kladně, 47% žen napětí v rodině z důvodu nezaměstnanosti vyvrátilo. Z počtu 14 dotazovaných mužů 64% napětí v rodině pociťuje, 36% mužů si ho není vědomých. Výsledky jsou ověřeny Chí kvadrát testem, jehož hodnota je 0,45. Z výsledků plyne, že nezaměstnaní pociťují napětí v rodině z důvodu jejich nezaměstnanosti.

Tabulka č. 11 - Napětí v rodině z důvodu nezaměstnanosti

NĚPĚTÍ V RODINĚ	ANO	NE	CELKEM
MUŽI	9	5	14
ŽENY	46	40	86
CELKEM	54	45	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Tabulka č. 12 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností

pozorovaná četnost	ANO	NE	CELKEM
MUŽI	9	5	14
ŽENY	46	40	86
CELKEM	55	45	100
očekávaná četnost	ANO	NE	
MUŽI	7,7	6,3	
ŽENY	47,3	38,7	

Signifikance chí-kvadrát testu:

0,45

Zdroj: Autor

Otázka č. 10: Pociťujete ve Vaší situaci podporu ze strany partnera?

Psychická podpora ze strany partnera má pro člověka velký význam a je pro prožívání kvalitního vztahu velmi důležitá. Jedinec, který se ocitá v nepříznivé sociální situaci, kterou dlouhodobá nezaměstnanost beze sporu představuje, je schopen na základě podpory a opory od partnera tuto situaci lépe překonat. Z celkového počtu dotazovaných odpovědělo 58 osob, že cítí podporu ve svém partnerovi, 42 dotázaným se podpory od partnera nedostává. Z celkového počtu žen je podporováno svým partnerem 56% a z počtu dotazovaných mužů je podporováno svou partnerkou 71% mužů. Výsledky jsou ověřeny Chí-kvadrát testem, jehož hodnota činí 0,07. Z toho vyplývá, že výsledky dle četností odpovědí respondentů jsou ověřené. Dlouhodobě nezaměstnaní (dle signifikance chí-kvadrát testu zejména ženy) tak pociťují ve své situaci podporu ve svém partnerovi.

Tabulka č. 13 - Podpora od partnera

PODPORA OD PARTNERA	ANO	NE	CELKEM
MUŽI	10	4	14
ŽENY	48	38	86
CELKEM	58	42	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Tabulka č. 14 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností

pozorovaná četnost	ANO	NE	CELKEM
MUŽI	10	4	14
ŽENY	48	38	86
CELKEM	58	42	100
očekávaná četnost			
MUŽI	6,72	5,88	
ŽENY	41,28	36,17	

Signifikance chí-kvadrát testu:

0,07

Zdroj: autor práce

Otázka č. 11: Pokud by Vaše rodina očekávala příchod dalšího potomka, představovala by tato situace pro Vás finanční zátěž?

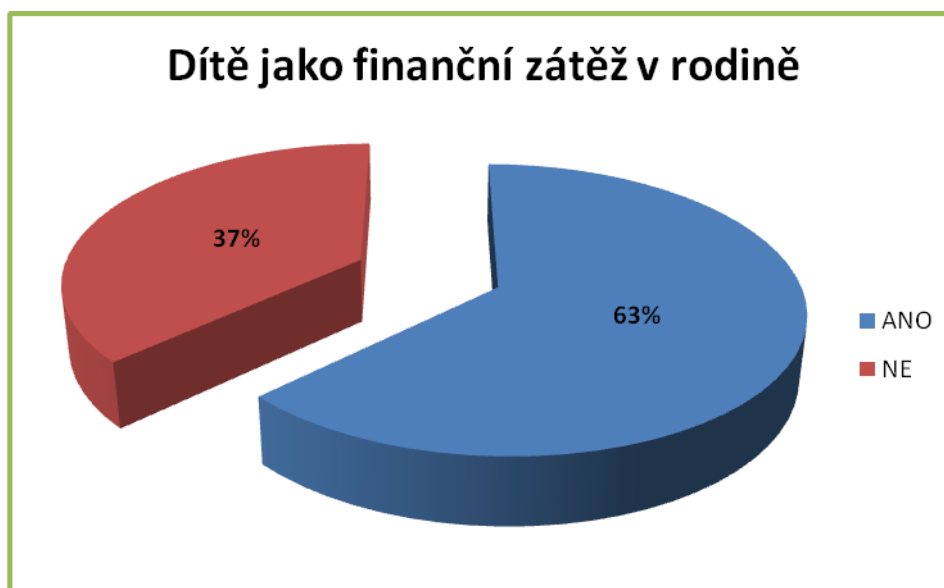
Příchod narozeného dítěte do rodiny často představuje zvýšení nákladů spojené s péčí o dítě. Zejména pro rodinu s nezaměstnaným členem může být tato situace z hlediska financí náročná, kdy jsou omezené finanční možnosti zatíženy dalšími náklady. Pokud nezaměstnaní s touto možností počítají dopředu, může nezaměstnanost negativně ovlivnit reprodukční činnost rodin. V průzkumu z celkového počtu respondentů odpovědělo 63 osob, že příchod nového potomka, by pro rodinu představoval finanční zátěž. Naopak 37 dotazovaných nepovažuje narození dítěte za zatížení finančního rozpočtu rodiny.

Tabulka č. 15 - Dítě jako finanční zátěž v rodině

DÍTĚ = FINAN. ZÁTĚŽ V RODINĚ	RESPONDENTI
ANO	63
NE	37
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 11: Dítě jako finanční zátěž v rodině



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Otázka č. 12: Máte pocit, že příchod dalšího potomka přinese do rodiny další příjem z důvodu navýšená dávek státní sociální podpory a hmotné nouze?

Respondenti, kteří se zúčastnili průzkumu, jsou žadateli o dávky hmotné nouze a ve většině případů také o dávky státní sociální podpory. Příchod nového člena rodiny na jednu stranu přináší zatížení finančního rozpočtu rodiny, na druhou představuje navýšení dávek hmotné nouze – příspěvku na živobytí o životní minimum dítěte. Rodinné finance jsou také podpořeny rodičovským příspěvkem a přidavkem na dítě. Ty zdroje financí mohou být pro rodiny nezaměstnaných osob přínosné. Přesto však 71 osob ze všech zúčastněných dotazovaných nepovažuje příchod dalšího potomka do rodiny za možnost navýšení finančního příjmu. Vysvětlením může být to, že si jsou respondenti vědomi toho, že dávky hmotné nouze pouze dorovnávají finance do výše životního minima celého okruhu společně posuzovaných osob, tedy celé rodiny. Dávky státní sociální podpory jsou započítány do příjmů žadatelů, takže s každým dalším tokem peněžitých příjmů jsou dávky hmotné nouze sníženy. Pouze 29 dotazovaných narození dítěte považuje za potenciální finanční příjem do rodiny z důvodu navýšení nepojistných sociálních dávek.

Tabulka č. 16 - Dítě jak zdroj příjmu z důvodu navýšení sociálních dávek

DÍTĚ = ZDROJ PŘÍJMU	RESPONDENTI
ANO	29
NE	71
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 12: Dítě jako zdroj příjmu z důvodu navýšení sociálních dávek



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Otázka č. 13: Podstoupil/a jste v poslední době rekvalifikaci pořádanou úřadem práce, která by pomohla navýšit Vaši šanci uplatnit se na trhu práce?

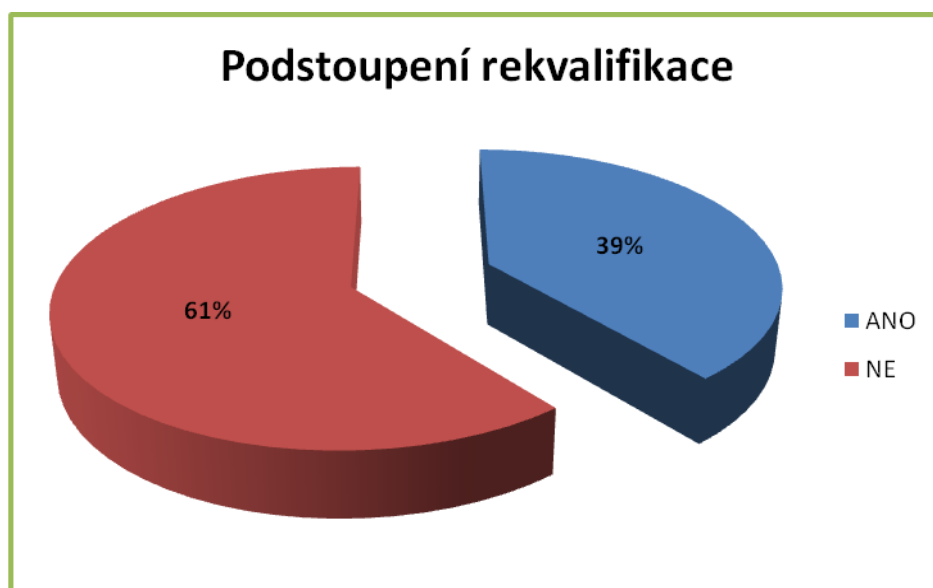
Rekvalifikace či jiný druh navýšení pracovních kompetencí patří k prostředkům, kterými může nezaměstnaný navýšit své možnosti k uplatnění se na trhu práce. Záleží však na motivaci a ochotě jedinců se rekvalifikací a jiných vzdělávacích programů účastnit. Úřad práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti pořádá rekvalifikace pro své registrované uchazeče o zaměstnání. Tyto rekvalifikace jsou nezaměstnaným poskytovány zdarma a kromě zvýšení kompetencí přináší jedinci i zdroj příjmu v podobě podpory při rekvalifikaci. Přesto však nejsou rekvalifikace dle výsledků průzkumu respondenty často absolvované. Z celkového počtu dotazovaných se v poslední době zúčastnilo rekvalifikace pouze 39 respondentů, dalších 61 dotazovaných se žádné neúčastnilo.

Tabulka č. 17 - Podstoupení rekvalifikace

REKVALIFIKACE	RESPONDENTI
ANO	39
NE	61
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 13: Podstoupení rekvalifikace



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Otázka č. 14: Máte díky nezaměstnanosti více volného času?

V zaměstnání člověk tráví většinu času dne. Nezaměstnaní mají tak čas, který by věnovali pracovním činnostem ušetřený, kdy ho mohou využít pro jiné činnosti dle vlastní potřeby. Dlouhodobě nezaměstnanému hrozí, pokud nevyplní čas smysluplnou činností, nadbytek volného času, který ho může nudit a frustrovat. Záleží však na individuální vytíženosti jedince, na jejímž základě se svým časem nakládá. Z celkového počtu dotazovaných odpovědělo 53 respondentů, že mají vlivem nezaměstnanosti více volného času, 47 respondentů uvedlo, že nezaměstnanost jim díky jejich zaneprázdněnosti jinými než pracovními povinnostmi, např. péčí o domácnosti či děti, volný čas nepřináší. Naskytá se otázka, jak jsou na tom s volným časem ženy, které jsou často vytížené péčí o domácnost a děti oproti mužům. Z celkového počtu žen uvedlo 51%, že mají díky nezaměstnanosti více volného času, 49% žen tuto možnost zavrholo. Z výsledků vyplývá, že

více volného času mají díky nezaměstnanosti muži, což potvrdilo 64% z celkového počtu mužů, 36% mužů nárůst volného času z důvodu nezaměstnanosti nepotvrdilo. Výsledky byly podrobeny Chí-kvadrát testu, jehož hodnota představuje 0,36, což znamená, že jsou ověřené a nelze je zamítnout.

Tabulka č. 18 - Volný čas jako důsledek nezaměstnanosti

VOLNÝ ČAS	ANO	NE	CELKEM
MUŽI	9	5	14
ŽENY	44	42	86
CELKEM	53	47	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Tabulka č. 19 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností

pozorovaná četnost	ANO	NE	CELKEM
MUŽI	9	5	14
ŽENY	44	42	86
CELKEM	53	47	100
očekávaná četnost			
MUŽI	7,42	6,58	
ŽENY	45,58	40,42	

Signifikance chí-kvadrát testu:

0,36

Otázka č. 15: Jak trávíte nejvíce svůj volný čas? – vyberte možnost

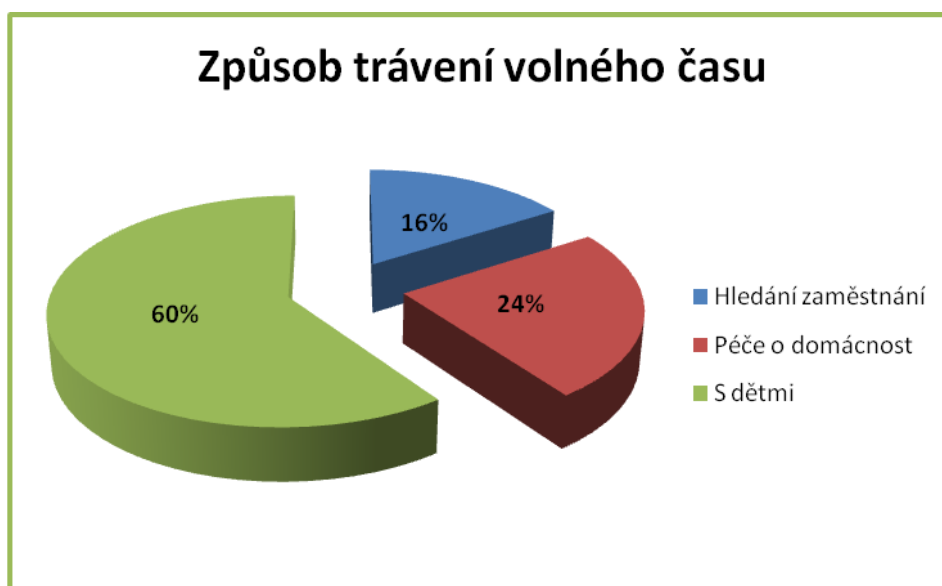
Následující otázka navazuje na předchozí, kdy se zabývá využitím volného času, který je důsledkem nezaměstnanosti. Respondenti odpovídali na základě možností, které představují prostor pro využití volného času jako je hledání si zaměstnání, péče o domácnost či věnování svého volného času dětem a jiné. Z celkového počtu respondentů odpovědělo 60 dotazovaných, že se nejvíce věnuje svým dětem, 24 respondentů nejvíce využívá svůj volný čas k péči o domácnost a zbylých 16 respondentů si ve svém volném čase hledá zaměstnání. Z výsledků vyplývá, že minimum respondentů je motivováno věnovat svůj volný čas hledání zaměstnání. V návaznosti na dopady nezaměstnanosti na vztahy v rodině lze však říci, že trávení volného času s dětmi je pro rodinné vztahy za jisté přínosné. Tento fakt tak představuje jeden z málo pozitivních důsledků, kterým nezaměstnanost působí na život jedince a jeho rodiny.

Tabulka č. 20 - Způsob trávení volného času

ZPŮSOB TRÁVENÍ VOLNÉHO ČASU	RESPONDENTI
hledání zaměstnání	16
péče o domácnost	24
s dětmi	60
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 14: Způsob trávení volného času



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

4.6 Diskuze a doporučení pro praxi

Tématem diplomové práce je nezaměstnanost a její dopady na vztahy v rodině. Cílem empirické části práce je zjištění, zda dlouhodobá nezaměstnanost dopadá na vztahy v rodině a jakým způsobem rodinu ovlivňuje. Dlouhodobě nezaměstnaný jedinec je ohrožen mnoha faktory, které mohou negativně ovlivňovat kvalitu jeho života. Nezaměstnaný se musí vypořádat se ztrátou finančního příjmu a naučit se hospodařit pouze s finančními prostředky, které mu poskytne stát. S narůstající délkou nezaměstnanosti ztrácí naučené pracovní návyky a své kompetence k prosazení se na trhu práce. S neúspěšným hledáním zaměstnání, klesá motivace nezaměstnaného najít si práci. Nezaměstnanost tak negativně dopadá na život jedince. Tyto dopady se promítají také do rodiny nezaměstnaného.

Existuje již řada výzkumů, která se zabývá problematikou nezaměstnanosti a jejími negativními dopady na celou společnost. Průzkum diplomové práce potvrzuje svými výsledky skutečnost, že nezaměstnanost představuje významný problém, který negativně působí jak na samotné jedince, tak na život celé rodiny.

Cílem průzkumu bylo zjištění, zda nezaměstnanost dopadá na vztahy v rodině a jakým způsobem rodinu nezaměstnaného ovlivňuje. Průzkum se zaměřoval na finanční situaci v rodinách nezaměstnaných, na celkové prožívání vztahů v rodině včetně hádek a konfliktů mezi partnery a také na přítomnost vzájemné podpory mezi partnery v nepříznivé životní situaci, kterou dlouhodobá nezaměstnanost představuje. Dále zkoumal využití volného času v rodině jako důsledku nezaměstnanosti.

Na začátku průzkumu byly stanoveny tři hypotézy.

Hypotéza 1 – Podíl hádek z důvodu nedostatku financí u dlouhodobě nezaměstnaných je stejný u mužů i u žen.

Jedním z negativních dopadů nezaměstnanosti je snížení finančních příjmů v rodině nezaměstnaného. Cílem průzkumu bylo dosáhnout zjištění, zda dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje vztahy v rodině prostřednictvím hádek a konfliktů mezi partnery z důvodu nedostatku financí a jaký je podíl hádek mezi muži a ženami. Pro toto zjištění poskytla informace otázka č. 7, jejíž výsledky uvedly, že celkem 94 respondentů považuje nezaměstnanost za důvod snížení finančních prostředků v jejich rodině. Dle výsledků

otázky č. 8. pociťuje 54 respondentů přítomnost konfliktů mezi partnery z důvodu nedostatku finančních prostředků. Dle ověřování výsledků pomocí chí-kvadrát testu na základě pozorovaných četností potvrdilo přítomnost hádek s partnerem 46 žen a 6 mužů. Signifikance chí-kvadrát testu představuje hodnotu 0,4. Data jsou ověřená a hypotéza tedy nemůže být zamítnuta. Negativní dopad nezaměstnanosti na vztahy v rodině potvrzují i odpovědi na otázku č. 9, jejíž ověřené výsledky potvrzují, že nezaměstnaní pociťují napětí v celé rodině z důvodu jejich nezaměstnanosti.

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Hypotéza 2 – Dlouhodobě nezaměstnané ženy pociťují větší podporu ze strany partnera než muži.

Nezaměstnanost představuje pro jedince náročnou životní situaci. K tomu, aby ji mohl lépe zvládat, přispívá psychická podpora ze strany partnera. Cílem průzkumu bylo zjištění, zda nezaměstnaní pociťují podporu ze strany partnera. Předpokladem dle hypotézy bylo, že nezaměstnané ženy pociťují větší podporu ze strany partnera než muži. Požadované informace byly získány prostřednictvím otázky č. 10. Z celkového počtu dotazovaných je podporováno svým partnerem 58 respondentů. Dle pozorovaných četností dostává podporu od partnera celkem 48 žen a 10 mužů je podporováno svou partnerkou. Signifikance chí-kvadrát testu představuje hodnotu 0,07. Dle této hodnoty nelze předpokládanou hypotézu zamítnout. Z výsledků vyplývá, že více jak polovina nezaměstnaných pociťuje ve své situaci podporu ze strany partnera, kdy jsou více svými partnery podporovány dlouhodobě nezaměstnané ženy.

Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Hypotéza 3 – Dlouhodobě nezaměstnaní muži mají více volného času než nezaměstnané ženy.

Volný čas je další důsledek nezaměstnanosti, který ovlivňuje život jedince. Pokud ho nemá nezaměstnaný jak smysluplně využít, představuje riziko nudy a následné frustrace. Dle odpovědí na otázku č. 14 má z celkového počtu vlivem nezaměstnanosti více volného času 53 respondentů. Na začátku průzkumu se předpokládalo, že více volného času mají muži. Výsledky dle procent vykazují, že z celkového počtu mužů má 64% díky nezaměstnanosti více volného času oproti 51% z celkového počtu žen. Důležité je porovnat výsledky s pozorovanými četnostmi a ověřit je dle chí kvadrát testu. Dle pozorovaných

četností má díky nezaměstnanosti více volného času 44 žen a 9 mužů. Signifikance chí-kvadrát testu činí 0,36, což znamená, že předpokládanou hypotézu nelze zamítnout. Dlouhodobě nezaměstnaní muži tak mají více volného času než nezaměstnané ženy.

Hypotéza č. 3 se potvrdila.

Průzkum se také zabýval skutečností, jakým způsobem dlouhodobě nezaměstnaní využívají svůj volný čas. Odpovědi mohou nastínit motivaci hledání si zaměstnání a také míru trávení volného času společně s rodinou. Dle získaných informací dle otázky č. 15 se ve volném čase věnuje pouze 16 respondentů hledání zaměstnání, což odpovídá nízké motivaci dlouhodobě nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce. Výsledky podporují také odpovědi respondentů na otázku č. 13, kdy se z celkového počtu nezúčastnilo 61 respondentů žádné rekvalifikace, která vede k navýšení kompetencí důležitých pro uplatnění se na trhu práce. Z výsledků vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnaní nejsou dostatečně motivováni k nalezení zaměstnání. Pozitivní výsledek průzkumu představuje skutečnost, že z celkového počtu respondentů se 60 dotazovaných ve volném čase věnuje svým dětem. Čas trávený společně s dětmi má pozitivní vliv na celkové prožívání vztahů v rodině. Lze říci, že v tomto případě se jedná o pozitivní důsledek nezaměstnanosti.

Na základě výsledků lze říci, že cíl průzkumu byl naplněn. Dlouhodobá nezaměstnanost negativně ovlivňuje vztahy v rodině prostřednictvím snížení financí, kdy vznikají hádky a konflikty mezi partnery z důvodu nedostatku peněz v rodině. Dále dlouhodobá nezaměstnanost negativně ovlivňuje celkové klima prožívaných vztahů v rodině. I přes vzniklé konflikty a hádky přesto pocítují dlouhodobě nezaměstnaní podporu od svého partnera. Další dopad dlouhodobé nezaměstnanosti na vztahy v rodině představuje větší množství volného času nezaměstnaného. Ten ho nejčastěji tráví společně se svými dětmi, což má na soužití rodiny a prožívání jejich vztahů pozitivní vliv.

Doporučení pro praxi:

I přes snížení finančních prostředků v rodině, kdy hlavní zdroj příjmů představují nepojistné sociální dávky, nejsou dlouhodobě nezaměstnaní dostatečně motivováni svou situací změnit. Naskýtá se otázka efektivity sociální pomoci realizované státem, který o dlouhodobě nezaměstnané sice pečuje, ale neaktivizuje jejich sílu ke změně své životní situace. I když úřad práce realizuje rekvalifikace pro navýšení šancí nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce, je zřejmé, že nejsou efektivní. Je důležité, aby byl nezaměstnaný podporován k vlastní snaze nalézt zaměstnání, kde by postupně získal jak vhodné pracovní návyky tak také pocit seberealizace a uspokojení ze své soběstačnosti. Sociální pracovník by měl nezaměstnaného podporovat v jakékoliv pracovní činnosti a v přesvědčení, že se člověku více vyplatí pracovat než být dlouhodobým žadatelem o nepojistné sociální dávky. Sociální práce vychází z přímé práce s klientem. Bohužel na úřadech práce zastávají pracovníci stále více administrativní činnosti. Mají tak nedostatek času z důvodu vyřizování velkého počtu klientů, i prostoru pro individuální práci s klientem. K tomu by však bylo zapotřebí změnit celý systém činnosti úřadu práce.

ZÁVĚR

Zaměstnání má v životě jedince důležitý význam, jehož prostřednictvím uspokojuje své potřeby. Dosažená mzda za odvedenou práci podporuje člověka v jeho vlastní ekonomické soběstačnosti. Práce pozitivně působí na psychické zdraví jedince, jelikož se jejím prostřednictvím seberealizuje a zároveň dosahuje pocitu uznání. Pracovní pozice přináší člověku sociální status, kterým se může prezentovat. V zaměstnání člověk navazuje a prožívá sociální vztahy se svými kolegy, nadřízenými a mnoha dalšími osobami, se kterými se díky výkonu svého povolání setkává. Tyto všechny aspekty zaměstnání přispívají ke spokojenosti a ovlivňují kvalitu života člověka a jeho rodiny.

V okamžiku, kdy se jedinec stává nezaměstnaným, mění se jeho dosavadní způsob života. Ztrácí pravidelný denní rytmus, je ochuzen o stimulační pracovní prostředí, ve kterém se realizuje a prožívá sociální vztahy a přestává být soběstačný ve finančním zajištění sebe a své rodiny. Jeho sebevědomí s přibývajícím neúspěchy na trhu práce a délkou nezaměstnanosti klesá a zároveň stoupá nejistota. Nezaměstnanost představuje nežádoucí sociální status, díky kterému se člověk často postupně izoluje od svého okolí. Člověk má nadbytek volného času, který není schopný smysluplně využít a je frustrován. Hrozí riziko vzniku deprese a inklinace k nežádoucímu chování jako je např. nadměrné požívání alkoholu či jiné patologické chování. Další riziko představuje vznik zdravotních potíží, které mohou být psychosomatického charakteru. Nejistota s finančním zabezpečením a s celkovým způsobem života se projevuje v ostatních vztazích, kdy jsou dopady nezaměstnanosti zatíženi především další členové rodiny. Je však důležité, aby rodina představovala pro nezaměstnané podporu, prostředí, ve kterém se cítí dobře a i důvod proč změnit svoji tíživou životní situaci.

Cílem teoretické části práce bylo charakterizování nezaměstnanosti, jejích dopadů na jednotlivce i rodiny a možnosti řešení této situace ve spolupráci s úřadem práce a za pomoci sociálních pracovníků. V empirické části se podařilo na základě průzkumu dlouhodobě nezaměstnaných získat informace o vnímání dopadů nezaměstnanosti na vztahy v rodině, kdy byly potvrzeny všechny stanovené hypotézy.

S přibývajícím délkou nezaměstnanosti se vytrácejí pracovní návyky jedince a celkově klesají jeho možnosti uplatnit se na trhu práce. Hrozí riziko, že i přes nespokojenost se svým stavem není nezaměstnaný ochoten nastoupit do jakéhokoliv zaměstnání a raději

nadále využívá finanční pomoci státu. Postupně se stává pasivním poživitelem sociálních dávek, jehož motivace zlepšit svou nepříznivou sociální situaci slábne. Náš sociální systém sice pečuje o dlouhodobě nezaměstnané jako o potřebné, ale nestimuluje jejich aktivitu ke zlepšení své situace prostřednictvím vlastních sil. Otázkou je, zda je způsob této péče efektivní. Nezaměstnaný potřebuje ve své situaci podporu nejen ze strany svých blízkých, ale také odbornou pomoc, která bude vycházet z jeho individuálních potřeb a možností. Pomoc nezaměstnanému může poskytnout úřad práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kdy je třeba, aby realizoval svou činnost takovým způsobem, který bude efektivní jak pro klienta, tak pro sociální systém. Dále je zde prostor pro odbornou pomoc z rukou sociálních pracovníků. Ti by při individuální práci s klientem např. v rámci odborného poradenství měli empaticky vycítit klientovy potřeby, dodat mu dostatečný nadhled nad jeho nepříznivou životní situaci a citlivě ho podporovat v jeho dovednostech a kompetencích za účelem zmobilizovat jeho vlastní síly a motivovat ho k nalezení vhodného zaměstnání, které uspokojí jeho potřeby z hlediska finančního zabezpečení, psychické vyrovnanosti a zdravého sociálního působení ve společnosti.

LITERATURA

BECHYŇOVÁ, Věra, KONVIČKOVÁ, Marta. *Sanace rodiny*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-262-0031-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 978-80-247-4282-3.

DE ROBERTIS, Cristina. *Metodyka dzialania w pracy sociálnej*. Katowice, Šlask, 1998. ISBN 83-7164-109-5.

DE SINGLY, Francois. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1.

DUNOVSKÝ, Jiří. *Dítě a poruchy rodiny*. Praha: Avicem, zdravotnické nakladatelství, 1986. ISBN 08-040-86.

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

GOLANTY, Eric, GORDON, Edlin. *Health and wellnes*. 10. Editon. Sudbury: Jones & Barlett, 2014. ISBN 978-0-7637-6593-4.

GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3373-1.

HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-803-1.

HOLMAN, Robert a POSPÍCHALOVÁ, Dana. *Úvod do ekonomie pro střední školy*. Praha: C.H.Beck, 2001. ISBN 80-7179-023-0.

KRAUS, Blahoslav. *Společnost, rodina a sociální deviace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. ISBN 978-80-7435-411-3.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: Aspi, 2005. ISBN 80-7357-050-5.

LACA, S.: *Sozialkommunikation als ein wichtiges instrument im management in der sozialarbeit*, In: CLINICAL SOCIAL WORK, Wien: Austria, N. 4 2011, S. 151, ISSN 2076-9741.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. rozš. vyd. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.

MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. ISBN 80-901424-7-8.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.

MIZRAHI, Thomas, DAVIS, Larry. *Encyclopedia of Social work*. 20th Ed. Washington, DC, New York: NASW Press, Oxford university Press, 2008. ISBN 978-0-19-530661-3.

NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.

PAYNE, Michael.: *Modern Social Work Theory (2. ed. ed.)*. London: Macmillan Press LTD, 1995.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: MU, 1997. ISBN 80-210-1716-3.

SIROVÁTKA, Tomáš et. al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: FSS MU, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*, Brno: Masarykova Univerzita, 1995. 80-210-1246-3.

SMUTKOVÁ, Lucie. *Sociální práce s rodinou*. Hradec Králove: Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041-069-1.

ŠRAJER Jindřich a MUSIL, Libor. *Etické koncepty sociální práce s rodinou*. České Budějovice: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-145-0.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha. Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9.

VÝROST, Jozef a SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie I: člověk a sociální instituce*. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-269-6.

Citace zákona

ČESKO. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] © 2009, poslední revize 11.03.2016 [cit. 2016-03-06]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf.

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] © 2009, poslední revize 13.03.2016 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF,

Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledku VŠPS* [online]. ©2015, poslední revize 31.01.2015 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vps/.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Job club. MPSV* [online]. ©2015, posl. revize 02.03.2016 [cit. 16-03-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Měsíční statistická zpráva leden 2016* [online]. ©2016, poslední revize 24.02.2016 [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. ©2016, poslední revize 02.02.2016. [cit. 2016-02-02] Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Úřad práce ČR. *MPSV* [online]. ©2015, posl. revize 02.03.2016 [cit. 16-03-02]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>.

VÍTKOVÁ, RULÍKOVÁ, Klára. Metodické doporučení MPSV č. 9/2009 k sociální práci s ohroženou rodinou. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. ©2009, poslední revize 02.03.2016 [cit. 2016-02-22]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7273/Metodicke_doporuceni_MPSV_c-9.pdf.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledku VŠPS* [online]. ©2015, poslední revize 31.01.2015 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vps/.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ:

- Tabulka č. 1 – Podíl nezaměstnaných osob na Žatecku ke dni 31. 12. 2015 s. 39**
- Tabulka č. 2 - Rozdělení respondentů podle pohlaví s. 54**
- Tabulka č. 3 – Rozdělení respondentů dle věku s. 55**
- Tabulka č. 4 – Rozdělení respondentů dle vzdělání s. 56**
- Tabulka č. 5 – Rozdělení respondentů dle počtu dětí v rodině s. 57**
- Tabulka č. 6 – Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti s. 58**
- Tabulka č. 7 – Rozdělení respondentů dle hlavního zdroje finančního příjmu s. 60**
- Tabulka č. 8 - Snížení financí v rodině z důvodu nezaměstnanosti s. 62**
- Tabulka č. 9 - Přítomnost hádek s partnerem z důvodu nedostatku financí s. 64**
- Tabulka č. 10 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností s. 64**
- Tabulka č. 11 - Napětí v rodině z důvodu nezaměstnanosti s. 65**
- Tabulka č. 12 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností s. 65**
- Tabulka č. 13 - Podpora od partnera s. 66**
- Tabulka č. 14 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností s. 66**
- Tabulka č. 15 - Dítě jako finanční zátěž v rodině s. 68**
- Tabulka č. 16 - Dítě jak zdroj příjmu z důvodu navýšení sociálních dávek s. 69**
- Tabulka č. 17 - Podstoupení rekvalifikace s. 70**
- Tabulka č. 18 - Volný čas jako důsledek nezaměstnanosti s. 70**
- Tabulka č. 19 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností s. 70**
- Tabulka č. 20 - Způsob trávení volného času s. 71**
- Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR po roce 1990 s. 27**
- Graf č. 2: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v letech 2013-2015 s. 27**
- Graf č. 3: Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku v (%) s. 28**
- Graf č. 4: Rozdělení respondentů dle pohlaví s. 55**
- Graf č. 5: Rozdělení respondentů dle věku s. 56**
- Graf č. 6: Rozdělení respondentů dle vzdělání s. 57**

- Graf č. 7: Rozdělení respondentů dle počtu dětí v rodině s. 58**
- Graf č. 8: Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti s. 59**
- Graf č. 9: Rozdělení respondentů dle hlavního zdroje finančního příjmu s. 60**
- Graf č. 10: Snížení financí v rodině z důvodu nezaměstnanosti s. 63**
- Graf č. 11: Dítě jako finanční zátěž v rodině s. 67**
- Graf č. 12: Dítě jako zdroj příjmu z důvodu navýšení sociálních dávek s. 68**
- Graf č. 13: Podstoupení rekvalifikace s. 69**
- Graf č. 14: Způsob trávení volného času s. 71**

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. I: Dotazník

Příloha č. I: Dotazník

Vážení respondenti,

ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění krátkého dotazníku, jehož data budou použita pro zpracování mé diplomové práce s názvem *Nezaměstnanost a její dopady na vztahy v rodině*. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere déle než 15 min. Vyberte prosím vždy pouze jednu odpověď a tu zakroužkujte. Předem Vám děkuji za Vaši ochotu.

Pavla Roglová, studentka 5. roč. oboru Sociální práce zaměřená na psychoterapii a sociální komunikaci, PVŠPS

Dotazník:

- | | | | | | |
|---|-------|------------|--------------|----------|-----------|
| 1. Uveďte pohlaví: | | MUŽ | | ŽENA | |
| 2. Uveďte věk: | 18-25 | 26-35 | 36-45 | 46-50 | 50 a více |
| 3. Uveďte dosažené vzdělání: | žádné | ZŠ | SOU | SOŠ | |
| 4. Počet dětí v rodině: | 1 | 2 - 3 | 4 - 5 | 5 a více | |
| 5. Délka nezaměstnanosti: | 1rok | 2 - 4 roky | 5 a více let | | |
| 6. Jaký je hlavní zdroj příjmu v rodině – vyberte: | | | | | |
| a. Mzda partnera | | | | | |
| b. vlastní DPP | | | | | |
| c. dávky SSP (RP, PND) | | | | | |
| d. dávky HN | | | | | |
| 7. Představuje pro vás nezaměstnanost snížení financí v rodině: | | | ANO | NE | |
| 8. Máte pocit, že se hádáte s partnerem z důvodu nedostatku financí: | | | ANO | NE | |
| 9. Máte pocit, že v rodině panuje napětí z důvodu Vaší nezaměstnanosti: | | | ANO | NE | |
| 10. Pociťujete ve vaší situaci podporu ze strany partnera: | | | ANO | NE | |
| 11. Pokud by Vaše rodina očekávala příchod dalšího potomka, představovala by tato situace pro Vás finanční zátěž: | | | ANO | NE | |

- 12. Máte pocit, že příchod dalšího potomka přinese do rodiny další příjem z důvodu navýšení dávek SSP a HN:** ANO NE
- 13. Podstoupil jste v poslední době rekvalifikaci, školení či jiný druh vzdělávání, které by navýšilo Vaší šanci uplatnit se na trhu práce:** ANO NE
- 14. Máte díky nezaměstnanosti více volného času:** ANO NE
- 15. Jak trávíte svůj volný čas – vyberte možnost:**
- a. Hledám si zaměstnání
 - b. Starám se o domácnost
 - c. Věnuji se dětem
 - d. Jiné

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autora:	Pavla Roglová
Studijní program:	Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii
Název práce:	Nezaměstnanost a její dopady na vztahy v rodině
Počet stran bez příloh:	82
Celkový počet stran příloh:	2
Počet titulů české literatury a pramenů:	26
Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:	5
Počet internetových odkazů:	7
Vedoucí práce:	doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.
Roku ukončení práce:	2016

Evidenční list knihovny

Souhlasím s tím, aby má bakalářská/diplomová práce byla využívána ke studijním účelům.

V Praze, dne:.....

.....

Uživatel/ka potvrzuji svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou/diplomovou práci využiji ve své práci, uvedou ji v seznamu literatury a budou ji řádně citovat jako jakýkoliv jiný pramen:

Jméno, příjmení	Adresa	Datum	Podpis

**Posudek vedoucího/ponenta bakalářské/diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Bc. Pavla ROGLOVÁ

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Nezaměstnanost a její dopady na vztahy v rodině

Vedoucí/ponent práce: doc. PaedDr. Slavomír LACA, PhD.

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 82

Počet stránek příloh: 2

Počet titulů v seznamu literatury: 40

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

		2		
--	--	---	--	--

Oborová přílehavost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	1			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	1			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	1			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

	1			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

	1			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	1			
--	---	--	--	--

*

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Návaznosť kapitol a subkapitol

	1			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použiteľnosť výsledkov v praxi

		2		
--	--	---	--	--

Vhodnosť prezentácie záverov práce (publikácie, referáty, apod.)

	1			
--	---	--	--	--

Otázky a námety k diskusii pri obhajobe:

Nemám otázky do diskusie, všetky boli vydiskutované v rámci konzultácií.

Celkové hodnotenie práce (klady, nedostatky):

Diplomantka Pavla ROGLOVÁ sa zaoberá vo svojej práci aktuálnou problematikou v súčasnej spoločnosti, ktorou je nezamestnanosť a jej dopady na vzťahy v rodine. Štruktúra práce je dobrá a je vyvážená v jednotlivých kapitolách a podkapitolách. V úvode autorka charakterizuje celú problematiku, ktorú rozoberá v jednotlivých kapitolách, taktiež si vytýčila cieľ svojej teoretickej a empirickej časti ktorou sa zaoberá v posledných kapitolách svojej práce. Autorka pri písaní použila adekvátnu literatúru, ktorú uvádza v zozname bibliografických odkazov (autorka použila nielen ČR literatúru ale aj zahraničné publikácie, k tejto problematike, za čo jej patrí pochvala). Záver práce je ukončený prílohou, v ktorej sa nachádza dotazník.

Predkladaná diplomová práca sa člení na teoretickú a empirickú časť. V rámci teoretickej časti práce diplomantka opisuje pohľad na zvolenú problematiku (nezamestnanosti, rodiny, sociálne služby s nezamestnanými, sociálnej práce s rodinou a nezamestnanými iné). Praktickú časť tvorí posledná kapitola. Autorka použila metódu štruktúrovaného dotazníka a zvolila si hypotézy, kde na overovanie svojich výsledkov použila metódu Chí-kvadrát test. Moje výhrady sú k počtu respondentom žien a mužov. Musím pochváliť diplomatku, jej prístup k písaniu práce a spoluprácu, to hodnotím veľmi kladne. Na základe stanoveného cieľa sa autorke podarilo splniť cieľ práce a došla k zaujímavým výsledkom, ktoré zhrnula do záverečnej kapitoly. Domnievame sa, že predložená práca je zaujímavá spracovaná a spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu.

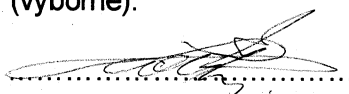
Doporučení k obhajobe: doporučuji/~~nedoporučuji~~*

- práca spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu, preto ju doporučujem k obhajobe.

Navrhovaná klasifikácia:

- klasifikujem ju stupňom – 1 (výborne).

Datum, podpis: 05.05.2016



* nehodící se, škrtněte

**Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Pavla Roglová

Obor studia: So Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Nezaměstnanost a její dopady na vztahy v rodině

oponent* práce: doc. PhDr. Jaroslav Kořa

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 82

Počet stránek příloh: 2

Počet titulů v seznamu literatury: 26+5+7

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Oborová přiléhavost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

		2		
--	--	---	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

		2		
--	--	---	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

		2		
--	--	---	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	1			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

		2		
--	--	---	--	--

Využití praktických zkušeností

0				
---	--	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

0				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

		2		
--	--	---	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

		2		
--	--	---	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

		2		
--	--	---	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost
výsledků v praxi

		2		
--	--	---	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce
(publikace, referáty, apod.)

		2		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Jaké jsou sociálně psychologické důsledky dlouhodobější nezaměstnanosti?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Diplomantka předložila k posouzení práci, která je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti - a to se zaměřením na její dopady na vztahy v rodině. V prvním oddílu je provedena klasifikace forem nezaměstnanosti včetně jejich ekonomických důvodů. Druhá kapitola je zaměřena na popis rodiny. Třetí se zabývá problematikou sociální práce s rodinou a nezaměstnanými. V praktické části je realizováno výzkumné šetření. K práci lze vznést některé poznámky a připomínky. Autorka nahrazuje často vlastní text citacemi, aniž by cítila potřebu čtenáři vyložit, proč to či ono cituje. Některé věty vybočují z pravopisné normy (drobné překlapy + jedna gramatická chyba); vícekrát se objevují věty typu „které... které...“ apod. Za závažnější však považuji skutečnost, že celá práce operuje především s ekonomicko-technickým pojetím nezaměstnanosti, ale chybí v ní podrobnější popis sociálně psychologických dopadů (hlavně dlouhodobější) nezaměstnanosti jak na osobní život, tak meziosobní vztahy lidí po ztrátě zaměstnání. Ze sociálních vztahů se objevily ve výzkumu „hádky“ mezi členy, aniž by bylo projasněno, zda jde o přirozený způsob soužití (např. tzv. italský typ rodinného soužití) nebo o jev vyvolaný právě v důsledku nezaměstnanosti. Výzkum je evidentní sondou, která je zaměřena na lokalitu na Žatecku. Otázka je, do jaké míry jsou hypotézy šetření nosné; zvláště pak třetí hypotéza. Důvody jejího zařazení by bylo možné vyložit v průběhu obhajoby. Pozitivně lze hodnotit skutečnost, že autorka volila vhodnou problematiku z oblasti sociální práce a usilovala o ucelenější pohled na problematiku nezaměstnanosti. Celkově text splňuje požadavky kladené na diplomové práce – a lze jej doporučit k obhajobě.

Doporučení k obhajobě: doporučuji
Navrhovaná klasifikace: velmi dobře

Datum, podpis: 12.5.2016


doc. PhDr. Jaroslav Kořa