

Vliv nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání na život uchazeče o zaměstnání

Ludmila Chudárková

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ludmila Chudárková**
Osobní číslo: **H11497**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vliv nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání na život uchazeče o zaměstnání**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovoru.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

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

MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce: závěrečná zpráva*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002

SEKOT, Aleš. *Sociologické problémy společnosti*. Brno: Rašínova vysoká škola, 2008. ISBN 978-80-87001-11-0.

SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Šalenová**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2014**

Ve Zlíně dne 27. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka

L.S.


Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 14. 4. 2014

.....
.....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá vlivem nezaměstnanosti a výkonu nekolidujícího zaměstnání na život uchazeče o zaměstnání. Podává informace o významu práce pro život člověka i o pracovním trhu a popisuje faktory, které ovlivňují zaměstnatelnost jedince. Následně představuje flexibilizaci trhu práce, přičemž se dotýká i neplnohodnotných forem práce. Dále prezentuje nezaměstnanost, rizikové skupiny nezaměstnaných a důsledky nezaměstnanosti. Závěrečná část teoretické části bakalářské práce se věnuje uchazeči o zaměstnání a jeho právům, ale také povinnostem vůči úřadu práce. Následují informace o službách, které úřad práce uchazečům poskytuje a podrobnosti týkající se nekolidujícího zaměstnání. Empirická část této práce zkoumá a vyhodnocuje vliv nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání na život jedince vedeného v evidenci úřadu práce. Výzkumnou metodou byl kvalitativní výzkum formou hloubkového polostrukturovaného rozhovoru.

Klíčová slova:

trh práce, nezaměstnanost, nekolidující zaměstnání, uchazeč o zaměstnání, flexibilizace, práce

ABSTRACT

This bachelor's thesis discusses the influence of unemployment and performance of part-time jobs on the job applicant's life. It provides information about the importance of work for man's life as well as job market and describes factors that influence the individual's employment. In addition, it introduces the flexibilization of job market, including the a non-fully fledged types of work. Furthermore, it presents unemployment, the risk group of unemployed and consequences of unemployment. Final part of the theoretical part of the bachelor's thesis deals with job applicants and their rights as well as obligations towards job centres. It is followed by information on services, which job centres provide the applicants and details on the part-time jobs. The practical part of this thesis analyses and evaluates influence of unemployment and part-time jobs on individual's life, who is registered at a job centre. The research method used in this thesis was qualitative research by means of depth semi-structured interview.

Key words:

job market, unemployment, part-time jobs, job applicant, flexibilization, job

Děkuji Mgr. Evě Šalenové za její odborné a metodické vedení, za cenné rady a připomínky při psaní této bakalářské práce. Poděkování patří také mé rodině a kolegům za jejich podporu během mého studia. V neposlední řadě chci poděkovat respondentům za jejich ochotu podílet se na výzkumu, který je důležitou součástí této práce. Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

„Práce často vysouší slzy a dodává radost“

(Josef Walther)

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	12
2 TRH PRÁCE	14
2.1 ZAMĚSTNATELNOST	15
2.1.1 Neplnohodnotné formy práce	18
3 NEZAMĚSTNANOST	21
3.1 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	22
3.2 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH	23
3.3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	25
4 EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE	27
4.1 SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE	29
4.2 NEKOLIDUJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	30
4.2.1 Formy nekolidujícího zaměstnání	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	36
5 METODOLOGIE VÝZKUMU	37
5.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÝ CÍL A DÍLČÍ CÍLE	37
5.2 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO SOUBORU	39
5.3 ZPŮSOB ANALÝZY DAT	40
6 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ DAT	41
6.1 ODPOVĚDI NA DÍLČÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY	49
6.2 SHRNTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	53
6.3 DOPORUČENÍ PRO PRAKTICKÉ VYUŽITÍ	57
ZÁVĚR	58
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	60
SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	62
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	64
SEZNAM PŘÍLOH	65

ÚVOD

Nezaměstnanost je pojem, který se postupně stal součástí životní reality v naší společnosti. Negativní důsledky tohoto společenského jevu se projevují nejen u samotného nezaměstnaného a jeho nejbližšího okolí, ale také se nepříznivě promítají do ekonomiky státu a do celé společnosti. Pro Českou republiku začal být problém nezaměstnanosti aktuálním až v druhé polovině devadesátých let minulého století. Postupně na toto téma vznikla i u nás řada studií. Za všechny autory můžeme jmenovat Boženu Buchtovou, která se zabývá především psychologickými dopady nezaměstnanosti na člověka. Podrobnými dokumenty popisujícími vnímání a reakce člověka na ztrátu zaměstnání jsou šetření realizovaná ve třech vlnách v období let 2000 – 2002 Petrem Marešem, Jiřím Vyhlídalem a Tomášem Sirovátkou. Veřejnost je také pravidelně nejen Ministerstvem práce a sociálních věcí informována o míře nezaměstnanosti se všemi dalšími údaji s tím souvisejícími.

S nekolidujícím zaměstnáním je však situace jiná. Nejsou dostupné žádné statistiky, které by vypovídaly o tom, v jakém období a kolik lidí vedených v evidenci úřadu práce je zaměstnáno právě tímto způsobem. Nejsou nám známy žádné studie, které by zkoumaly, do jaké míry je výkon nekolidujícího zaměstnání řešením situace člověka, který ztratil hlavní zdroj příjmů, pracuje a je souběžně veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání se všemi právy a povinnostmi z toho vyplývajícími.

Nekolidující zaměstnání bylo ustanoveno před téměř deseti lety, a to zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti s účinností od 1.10.2004. Pojem nekolidující zaměstnání však ani v současné době není příliš známý ani užívaný, i když s nezaměstnaností úzce souvisí. Setkávají se s ním především uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci úřadu práce, případně jejich zaměstnavatelé. Běžnější je pro tento způsob zaměstnání užívání pojmů „brigáda“ či „přivýdělek“, přičemž se nejčastěji jedná o pracovní vztah na základě dohody o provedení práce, méně již dohody o pracovní činnosti.

Nekolidující zaměstnání svým charakterem splňuje parametry často diskutované prekérní práce. Za zaměstnance, který je zároveň vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání, zaměstnavatel nehradí (a není ze zákona povinen hradit z titulu formy uzavřeného pracovního vztahu) zdravotní ani sociální pojištění. Povinné zdravotní pojištění je hrazeno po dobu evidence státem, hrazení sociálního pojištění povinné není. Doba, po kterou je pracovník zaměstnán formou nekolidujícího zaměstnání, se však nezapočítává jako odpracovaná pro účely například podpory v nezaměstnanosti nebo nároku na invalidní či starobní

důchod. Pracovník nemá nárok na žádné benefity, na dovolenou, nemá vyhlídky na kariérní postup. Často nemá žádnou představu o tom, jak dlouho bude mít zaměstnavatel o jeho práci zájem.

Jeho situace není jednoduchá také z toho důvodu, že má zároveň zákonné povinnosti vůči úřadu práce, jejichž nedodržování může být sankcionováno vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání až na šest měsíců. Výkon nekolidujícího zaměstnání přitom není vážným důvodem dle § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů pro nesplnění některé z těchto povinností. Jedná se například o dodržování sjednaných termínů k osobnímu dostavení se na úřad práce, oznamování skutečností rozhodných pro vedení v evidenci úřadu práce v zákonných lhůtách nebo dokládání výše výdělku z nekolidujícího zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce. Protože si jedinec podal žádost o zprostředkování zaměstnání a tímto způsobem požaduje po úřadu práce pomoc při hledání pracovního uplatnění, je tato instituce v rámci možností připravena mu pomoci. Nejen informacemi o vhodných pracovních místech, ale také různými poradenskými aktivitami, rekvalifikacemi či projekty z Evropského sociálního fondu, případně formou dotovaného zaměstnání. Vyvstává však otázka, zda jedinec pracující formou nekolidujícího zaměstnání má ještě o tuto pomoc zájem. Nějakou práci už totiž má a není úplně vyloučeno, že v evidenci úřadu práce zůstává jen kvůli zdravotnímu pojištění, které by si jinak pravděpodobně hradil sám.

Teoretická část bakalářské práce je rozdělena celkem do čtyř kapitol, ve kterých se věnujeme především vymezení pojmů, které s nezaměstnaností a s nekolidujícím zaměstnáním souvisí. První kapitola popisuje význam práce pro člověka. Druhá se zabývá trhem práce, se kterým je spojována také zaměstnatelnost jedince, flexibilizace práce a neplnohodnotné formy práce. Nezaměstnanosti je věnovaná předposlední část práce, ve které jsou rozlišeny druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných a také popsány důsledky nezaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání, jeho práva a povinnosti vůči úřadu práce, služby, kterých může v rámci úřadu práce využít a konečně nekolidující zaměstnání jsou předmětem poslední, čtvrté kapitoly práce.

Praktická část této práce je zaměřena na výzkum, jehož cílem je zmapovat a analyzovat vliv nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání na život uchazeče o zaměstnání a tyto důsledky vyhodnotit.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Práce je nedílnou součástí života každého člověka a můžeme ji rozdělit do dvou základních kategorií. V té první je práce přirozenou lidskou činností, kterou jedinec neprovádí za finanční odměnu (např. péče o životní prostředí, o domov). Takovou práci v jistém smyslu slova vykonává člověk již od raného dětství. Druhou skupinu tvoří práce placená, tj. zaměstnání.

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné místo z několika důvodů. Nejen, že mu přináší materiální prospěch, kdy je odměna z placeného zaměstnání zdrojem uspokojování jeho životních potřeb, ale také mu dává pocit seberealizace a vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů. (Buchtová, 2002, s. 75-76)

Pokud se ohlédneme do minulosti, zjistíme, že práci člověk nepřikládal vždy takovou důležitost, jakou získala se vznikem industriální společnosti. V této etapě se výdělečná práce a činnost v povolání staly osou lidského života ne z toho důvodu, že by její význam spočíval na práci samé, ale proto, že výdělečná práce se stává základem existenčního zajištění a individualizovaného způsobu života člověka. (Beck, 2004, s. 221)

Dle našeho názoru celkový význam práce pro člověka výstižně formuluje Buchtová: „I když je práce pro člověka časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně mu zajišťuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu.“ (Buchtová, 2002, s. 11)

Práce je základní jednotkou časové struktury dne a života jedince, která plní také nezastupitelnou integrální funkci plnohodnotného života člověka (Sekot, 2008, s. 57).

Skutečnost, že je práce výrazem sociálního postavení a osobní identity (Sekot, 2008, s. 57) rozvíjí dále Beck (2004, s. 222) tím, že hovoří o funkci povolání jako identifikační šabloně, jejíž pomocí hodnotíme lidi, kteří je „mají“. Toto hodnocení provádí okolí dotyčného jak po stránce jeho osobních potřeb a schopností, tak jeho ekonomického a sociálního postavení. Informace o povolání druhého člověka totiž obsahuje klíčové informace o jeho příjmu, statusu, společenských kontaktech nebo možných zájmech.

V naší společnosti je placená práce spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a zaměstnání je klíčem k životním aspiracím a zdrojem identity člověka (Buchtová, 2002, str. 76.)

Práce jedinci přináší také pocit elementární sebeúcty a do jisté míry udržuje jeho fyzické a duševní zdraví (Buchtová, 2002, s. 12).

Význam práce pro člověka, a to především v podobě fyzické činnosti, oceňovali již naši předkové. Jako příklad nám mohou sloužit česká přísloví známá i v současnosti: „*Práce šlechtí*“, „*Bez práce nejsou koláče*“.

2 TRH PRÁCE

Služba práce začala být u nás nabízena a poptávána až po roce 1990, kdy se stala předmětem skutečné tržní transakce. Zřetelně se ukázalo, jak je potřebné rozvíjet a prohlubovat lidský kapitál a také jej umět náležitě ohodnotit. (Brožová, 2003, s. 11)

Trh práce je založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo nabízí zboží (tj. práci) a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží koupit. Snahou nabízejícího je svou práci prodat za co nejvyšší cenu. Naopak kupující má zájem na tom, aby cena práce byla co nejnižší a její kvalita co nejvyšší. Výsledkem je buďto přijetí nabízené práce nebo její odmítnutí. I na trhu práce, stejně jako na jakémkoliv jiném trhu, je základním principem chování svobodné rozhodnutí nabízejícího o tom, zda svoji práci na trhu nabídne a rozhodnutí kupujícího, zda toto zboží koupí. Je však velmi důležité si uvědomit, že práce není běžným zbožím, neboť je především činností sociální, nejen ekonomickou. Proto je také souhrn podmínek, za kterých je na trhu práce nabízena a kupována, ovlivňována obecně platnými regulativy, které vymezují pravidla pro oba jednající subjekty. (Kuchař, 2007, s. 11)

Nabídkovou stranou na trhu práce je domácnost a její členové. V ní se realizuje spotřeba a probíhá základní volba – zda bude prioritou spotřeba a s tím související nabídka většího množství práce nebo objem volného času a péče o rodinu. (Kuchař, 2007, s. 13)

Jinak řečeno, člověk si může zvolit, zda může pracovat nebo ne. V prvním případě bude dostávat mzdu, za kterou si může kupovat spotřební statky a získávat užitky z jejich spotřeby. Pokud si zvolí nepracovat, bude mít volný čas a užitek z něj. (Brožová, 2003, s. 17)

Poptávkovou stranou jsou zaměstnavatelé, jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku. Cílovým stavem na trhu práce je ve vztahu nabídky a poptávky jeho rovnováha. (Kuchař, 2007, s. 14 – 15)

Trh práce však není tvořen pouze zaměstnavateli a domácnostmi, které tvoří jednotlivci, ale velmi důležitou součástí tohoto trhu je stát se svými institucemi.

Jeho úkolem je formulovat pravidla, za kterých oba aktéři na trh vstupují, případně do tohoto vztahu zasahovat (Kuchař, 2007, s. 111).

Tato pravidla upřesňuje Sirovátka, který uvádí, že sociální politika stanovuje základní pravidla fungování pracovních vztahů, nastavuje podmínky daňových a příspěvkových

systemů a systémů sociální ochrany, přispívá k procesu celoživotního vzdělávání a rovněž k vytváření podmínek pro realizaci zaměstnanosti (Sirovátka et al, 2009, s. 81).

Soudobé trhy práce se vyznačují vysokou dynamikou, která se týká nejen kvalifikačních požadavků na pracovníky a jejich schopnosti, ale také na organizaci produkce a typy produktů (Sirovátka et al., 2009, s. 9).

Z toho plyne, že skutečnost, do jaké míry jedinec uspěje na trhu práce, není ovlivněna jen jeho prioritami, ale také jeho osobnostními charakteristikami. V této souvislosti hovoříme o zaměstnatelnosti člověka.

2.1 Zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je obvykle definována jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce. V případě, že někdo postrádá schopnost být zaměstnán a nemůže vstoupit do některého z toků pracovních sil, stává se nezaměstnatelným. (Kuchař, 2007, s. 113)

Některé faktory ovlivňující zaměstnatelnost mohou oba subjekty trhu práce, tj. jednatel i zaměstnavatel, ovlivnit. Jedinec si volí své vzdělání a povolání, utváří si vlastní systém hodnot a postojů, do jisté míry ovlivňuje délku svých pracovních zkušeností. Zaměstnavatel rozhoduje o technologické úrovni své produkce, určuje pracovní podmínky v organizaci, stanovuje úroveň mezd i způsob organizace práce. Na druhé straně však stojí faktory zaměstnatelnosti, které nemůže změnit ani jednatel ani zaměstnavatel. Jedinec si nemůže vybrat, do jakého prostředí se narodí, jakého bude pohlaví nebo národnosti. Neovlivní svůj věk ani své psychosomatické přednosti či handicap. Zaměstnavatel z valné části neovlivní politický, kulturní či právní systém společnosti ani celkovou úroveň ekonomiky. (Kuchař, 2007, s. 113 - 114)

V předchozích řádcích jsme nastínili individuální charakteristiky jednatelce, které mají vliv na jeho uplatnění na trhu práce. S tím úzce souvisejí i pracovní kompetence člověka, které jsou nedílnou součástí jeho individuality.

Je několik významných oblastí těchto kompetencí, které ovlivňují možnosti uplatnění jedince na pracovním trhu. Jedná se o schopnost a možnost pracovat, mít dovednosti nezbytné pro pracovní uplatnění nebo umět si hledat zaměstnání a ucházet se o něj. Dalšími

důležitými faktory jsou dostatečná motivace pracovat a ochota přijmout konkrétní zaměstnání. Na druhé straně je to také přístup zaměstnavatelů, deficit pracovních příležitostí a sociální politika státu. (Sirovátka et al., 2009, s. 80 - 81)

Zaměstnatelnost neboli schopnost k zaměstnání, je jedním z pilířů, které vznikly rozpracováním směrnic zaměstnanosti v rámci Evropské strategie zaměstnanosti v roce 1997. Právě tento pilíř byl orientován na vytvoření způsobilosti nezaměstnaných ke vstupu na trh práce a na jejich motivaci při hledání, přijetí a udržení zaměstnání. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 37)

Ani realizace tohoto pilíře však s největší pravděpodobností nepovede k tomu, aby všichni nezaměstnaní byli dostatečně motivovaní k hledání zaměstnání a připravení ke vstupu na pracovní trh.

V podstatě totiž můžeme hovořit o dvou kategoriích zaměstnatelnosti jedince a následně smyslu uplatnění nástrojů sociální politiky. Do první skupiny řadíme lidi, kteří se z objektivních příčin nemohou vyrovnat s požadavky trhu práce. Jedná se především o demografické charakteristiky, kterými jsou věk, národnost, rodinné prostředí nebo zdravotní stav jedince. V tomto případě může být možností, jak nepříznivé dispozice tohoto jedince zmírnit či kompenzovat, uplatnění sociální politiky státu. Aby byla maximálně zvýšena pravděpodobnost toho, že jednotlivec najde zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami i objektivními požadavky trhu práce, je velmi důležitá snaha a vůle konkrétního jednotlivce. Složitější je situace druhé skupiny lidí, kterých se problém nezaměstnatelnosti týká. Příčiny, kvůli kterým se nechtějí s požadavky trhu práce vyrovnat, je totiž několik. Mohou to být již zmiňované objektivní důvody nebo jiné, jako je například výše platu nebo příliš velká vzdálenost bydliště od místa výkonu případného zaměstnání. V tomto případě je diskutabilní, zda je řešením uplatnění těchto lidí na trhu práce sebelépe koncipovaná aktivní politika zaměstnanosti. (Kuchař, 2007, s. 113 – 115)

Počátkem devadesátých let dvacátého století se v Evropě otevřel prostor pro diskusi o strukturálních opatřeních na trhu práce, která se týkala především odstranění nepružnosti trhů práce. Jednalo se o dvě úrovně flexibility trhu práce – vnější (pružnost nabídky na trhu práce ve vztahu k jeho poptávce) a vnitřní (přizpůsobovat lidské zdroje podniku jeho potřebám). Jedním z bodů týkajících se právě vnější pružnosti trhu práce bylo vytvářet tuto flexibilitu pomocí rozmanitých forem pracovních smluv, avšak zajistit přiměřenou sociální

ochranu těch, kteří projeví ochotu být zaměstnání formou „nejistého zaměstnání“. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 25 – 28)

K rozvoji **flexibilní práce** však dochází ve vyspělých zemích již přibližně od konce sedmdesátých let minulého století, a to v souvislosti s technologickými a organizačními inovacemi (Keller, 2005, s. 27).

Flexibilizace práce má v podstatě dvě formy. Tou první je upřednostňování dílčích a krátkodobých kontraktů na omezenou pracovní dobu namísto plnohodnotných standardních pracovních smluv. Druhou formou je tendence přecházet od klasického zaměstnanec-kého poměru k mnohem volnějším vztahům mezi firmou a formálně samostatnými dodavateli a subdodavateli jednotlivých úkonů, produktů a služeb. (Keller, 2005, s. 27)

Právě **flexibilita pracovní síly** je hlavním požadavkem adaptace na podmínky dynamizovaných trhů práce. Koncept flexibility je nejčastěji interpretován jako přizpůsobivost poptávky po práci a nabídky práce vůči změnám podmínek na trzích práce. Formy flexibility jsou různorodé, a tak vedou i k různým důsledkům pokud jde o postavení lidí na trhu práce. (Sirovátka et al., 2009, s. 12 - 13)

V souvislosti s flexibilizací trhu práce mluvíme také o flexibilních pracovních režimech nebo flexibilních kontraktech.

Flexibilním pracovním režimem je například pružná pracovní doba nebo částečný úvazek. Konkrétnější důvody, proč lidé pracují v těchto režimech, můžeme nalézt ve výsledcích šetření z roku 2008 a 2009. V rámci těchto průzkumů bylo zjištěno, že nejvíce mužů je zaměstnáno na zkrácený úvazek ze zdravotních důvodů. Největší skupinou žen pracujících v tomto režimu jsou osoby pečující o dítě a ty, které nemohou najít práci na plný úvazek. Právě v případě žen, které pracují na zkrácený úvazek z důvodu péče o dítě, se jedná převážně o strategii umožňující lépe sladit péči o rodinu a zaměstnání. Zůstává však otázkou, zda by všechny tyto ženy, pokud by měly možnost využít jiného způsobu flexibilního pracovního režimu na plný úvazek, pracovaly na zkrácený úvazek. (Sirovátka et al., 2009, s. 56 - 63)

Flexibilní pracovní režimy mohou být využívány i zaměstnanci, pro které je důležité rozdělit čas na pracovní dobu a dobu věnovanou vzdělávání nebo přípravě na povolání. Nejedná se jen o přípravu mládeže pro vstup na trh práce, ale také o rekvalifikace těch,

kteří přišli o zaměstnání v důsledku zavádění nových technologií a růstu produktivity práce. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 27)

Za **flexibilní kontrakt** považujeme časově omezené kontrakty, kdy zaměstnavatel dává najevo, že nemá o dotyčného zaměstnance dlouhodobý zájem. Přesto tohoto pracovníka motivuje k vyšším výkonům ve snaze o prodloužení těchto kontraktů. (Sirovátka et al., 2006, s. 239)

Flexibilizace trhu práce může být tedy pro jedince jistou formou řešení otázky souladu jeho zaměstnání s péčí o rodinu, vzděláváním nebo jeho zdravotním stavem. Jak jsme však v této kapitole naznačili, pružnost pracovního trhu nemusí být pro člověka vždy výsledkem optimálního sladění jeho představ o formě uzavřeného pracovního kontraktu s požadavky zaměstnavatele na danou pracovní pozici.

„Diferenciace rizik na trhu práce souběžně s jeho flexibilizací, při růstu globální soutěže vede k postupnému růstu nestandardních a nejistých zaměstnání, dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti a náhledně k chudobě a sociálnímu vyloučení, vedle toho k podlomení rozpočtové kapacity a legitimacy sociálního státu a sociální soudržnosti na více společenských úrovních.“ (Sirovátka et al. 2009, s. 11)

S flexibilizací trhu práce velmi úzce souvisejí rozšiřující se neplnohodnotné (prekérní) formy práce.

2.1.1 Neplnohodnotné formy práce

Zaměstnání je výrazem sociálního postavení člověka a je tak základem jeho sociálního statusu v současné společnosti. Důsledkem je skutečnost, že (ne)dostupnost placeného zaměstnání se stává klíčovým zdrojem nerovnosti a duality společnosti a pro značnou část jejích členů je hlavní příčinou jejich marginalizace a sociálního vyloučení. (Sirovátka et al., 2009, s. 11)

Nárůst sociální nerovnosti v podmínkách postindustriální společnosti je v úzkém vztahu se vznikem poměrně nového jevu – s rozšířením **neplnohodnotných (prekérních) forem práce** (Keller, 2012, s. 22 - 23).

Jedná se o práci křehkou, nejistou, neplnohodnotnou, tedy o všechny formy dočasných a přechodných pracovních kontraktů, se kterými jsou úzce spjaty další negativní důsledky pro pracujícího jedince. Těmi jsou především nízká odměna za odvedenou práci, podřízené

postavení zaměstnance, nemožnost plánovat dlouhodobější kariéru a v neposlední řadě také minimální sociální zajištění pracovníka. (Keller, 2012, s. 22 – 23)

V Kellerově konstatování můžeme vidět praktický dopad původního záměru o zajištění přiměřené sociální ochrany těch, kteří projeví ochotu být zaměstnání právě formou „nejjistého zaměstnání“, jak bylo původně zamýšleno v rámci strukturálních opatření na evropských trzích práce přibližně před dvaceti lety.

Existuje několik krajně účelových odůvodnění, proč se tyto pracovní kontrakty šíří. Argumenty mají několik podob: flexibilizace vlastně zaměstnancům vyhovuje, je pouze první etapou při nástupu nováčků na trh práce, je nezbytná kvůli zajištění konkurenceschopnosti firem v podmínkách globalizace, určitá míra nejistoty zvyšuje výkonnost pracovníka, neplnohodnotná práce je koneckonců lepší než žádná práce. (Keller, 2012, s. 24)

Dá se dovodit, že tyto argumenty jsou prezentovány více zaměstnavateli než samotnými zaměstnanci.

V této souvislosti považujeme za zajímavé názory některých sociologů, které zmiňuje Giddens v roce 1997. Tito odborníci se domnívali, že stále větší počet lidí bude „portfoliovými pracovníky“ a ti budou disponovat rozmanitými dovednostmi a kvalifikací, které budou používat při získávání různých přechodných zaměstnání. Tento vývoj však autory dělil na dva tábory. Někteří jej viděli pozitivně: pracovníci nebudou stagnovat příliš dlouho na jednom místě a budou si moci kreativně plánovat svoji pracovní dráhu. Na druhé straně však přetrvávaly obavy, že tato flexibilita prospěje pouze organizacím, které budou najímat a propouštět pracovníky víceméně dle libosti a zaměstnavatelé se zřeknou dlouhodobé odpovědnosti za své zaměstnance. Nebudou motivováni vyplácet jim příplatky nebo přispívat na jejich důchodové zajištění a tyto skutečnosti budou mít za důsledek trvalou existenční nejistotu pracovníků. (Giddens, 1999, s. 330)

Současná situace na trhu práce naznačuje, že dochází na slova pesimističtější skupiny odborníků.

Neplnohodnotné pracovní smlouvy se začaly zavádět v sedmdesátých letech dvacátého století a byly adresovány především matkám s malými dětmi, studentům a všem těm, na jejichž příjem nebyli odkázáni další lidé (Keller, 2012, s. 24 – 25).

V roce 2003, ještě před vstupem České republiky do Evropské unie, byla naše ekonomika charakteristická vysokým podílem plných pracovních úvazků a pouze výjimečným vyu-

žíváním pružných pracovních režimů. Předpokládalo se, že v souvislosti s integrací České republiky do Evropské unie bude třeba do podmínek české společnosti implementovat řadu norem, standardů i opatření, které se týkaly také oblasti sociální sféry a pracovního trhu. Využití pružných pracovních úvazků bylo považováno za jednu z forem adaptace podniků na výkyvy v poptávce nebo při změnách technologií. Částečné nebo termínované pracovní úvazky byly považovány za vhodný prostředek postupného zapojování znevýhodněných skupin na trh práce. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 90 – 109)

Do jaké míry se tento záměr zdařil, je téma pro jinou práci. Faktem zůstává, že flexibilita trhu práce a s tím související neplnohodnotné pracovní smlouvy jsou i v současné době považovány za způsob, jak pružně reagovat na požadavky trhu práce. Tato opatření však již nelze považovat za přechodná.

3 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je negativní společenský jev, který se od druhé poloviny devadesátých let minulého století výrazně týká i České republiky.

Britský sociolog Giddens konstatuje, že nezaměstnanost nelze snadno definovat. „Nezaměstnaný je ten, kdo je „bez práce“, čímž se ovšem rozumí placené zaměstnání. Mnozí lidé, kteří jsou registrováni jako nezaměstnaní, však vykonávají nejrůznější formy produktivní práce (opravují dům, starají se o zahradu), řada osob pracuje na částečný úvazek nebo přijímá placená zaměstnání jen sporadicky, a důchodci, kteří nepracují, se mezi nezaměstnané nepočítají.“ (Giddens, 1999, s. 327)

Z ekonomického hlediska posuzujeme nezaměstnanost jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky (Kotýnková, Němec, 2003, s. 121).

Podle Kuchaře (2007, s. 117), který se opírá o definici nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce (ILO), jsou osoby nezaměstnané osoby starší patnácti let, které souběžně splňují tři základní podmínky. Tou první je, že tyto osoby nejsou zaměstnané, tj. nepracují za peněžní ani naturální mzdu. Druhá podmínka je naplněna, pokud jedinci aktivně vyhledávají pracovní uplatnění, tj. jsou registrováni na úřadu práce či u soukromé zprostředkovatelny práce a práci hledají přímo v podnicích, využíváním inzerce, přípravou založení vlastní firmy, žádají o živnostenský list apod. Posledním předpokladem je připravenost jedince k nástupu do práce nejpozději do dvou týdnů od jejího nalezení.

Trochu odlišný pohled na nezaměstnanost poskytuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který nedefinuje nezaměstnaného, ale uchazeče o zaměstnání a z toho plynoucí podmínky pro vedení jedince v evidenci úřadu práce. Uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci úřadu práce totiž může souběžně hledat zaměstnání a být zaměstnán, tj. pracovat za mzdu nebo odměnu. Podrobněji se budeme tímto tématem zabývat v kapitole týkající se nekolidujícího zaměstnání.

Z pohledu dotyčného jedince je nezaměstnanost stav, ve kterém se nachází, když ztratil zaměstnání (Buchtová et al., 2002, s. 131).

3.1 Druhy nezaměstnanosti

Podle Kotýnkové, Němce rozlišujeme čtyři druhy nezaměstnanosti:

- **frikční nezaměstnanost** je někdy označovaná také jako normální nebo flukтуаční nezaměstnanost. Jedná se o situaci, kdy se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání a není rozhodující, z jakého důvodu toto místo opouští. Délka tohoto typu nezaměstnanosti je nejvýše tři měsíce,
- **sezónní nezaměstnanost** je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí. Její důsledky se projevují taktéž v navazujících zpracovatelských odvětvích. Tento typ nezaměstnanosti postihuje jednotlivce pracující v určité profesi. Jako příklad nám může sloužit stavebnictví, zemědělství, konzervářský nebo cukrovarnický průmysl,
- **strukturální nezaměstnanost** postihuje specifické skupiny pracovníků. Vzniká tehdy, když je nabídka práce, resp. pracovních sil vyšší než je poptávka v konkrétní skupině nezaměstnaných (rozdělené podle věku, pohlaví, regionů, kvalifikačních předpokladů) a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní a flexibilní na to, aby si na jiných trzích práce zaměstnání našly. V podstatě se jedná o situaci na trhu práce, kdy zároveň roste poptávka po určitém druhu práce, zatímco po jiném klesá a nabídka práce se poptávce nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Indikátory tohoto typu nezaměstnanosti jsou: vysoký počet neobsazených míst, vysoký počet nezaměstnaných, růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a prodlužování období neobsaditelnosti pracovních míst,
- **cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost** vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Na rozdíl od dvou předcházejících druhů nezaměstnanosti se netýká jen určité skupiny pracovníků, ale má plošný dopad a do jisté míry ovlivňuje všechny sektory hospodářství. Za specifický důsledek cyklické nezaměstnanosti můžeme považovat redukci týdenního fondu pracovní doby.

(Kotýnková, Němec, 2003, s. 122 – 125)

Jak jsme uvedli, nezaměstnanost se může týkat nejen konkrétních profesí, ale také určitých skupin lidí, kteří jsou z nejrůznějších důvodů hůře uplatnitelní na trhu práce nebo jsou více ohroženi nezaměstnaností. V následující kapitole se budeme právě těmito skupinami zabývat podrobněji.

3.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Některé sociální skupiny mají odlišné schopnosti a možnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Největší překážkou při nalezení zaměstnání často není ochota dojíždět za prací či nedostatek kreativity, ale také absentující vzdělání, věk nebo barva kůže. (Kuchař, 2007, s. 139)

Podle Kuchaře jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy tyto sociální skupiny:

- **nekvalifikovaná pracovní síla** je problémem všech vyspělých zemí. Růst úrovně složitosti práce vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace a ti, kteří jí nedosáhnou, budou hledat pracovní uplatnění stále složitěji. Řešením by mohlo být donucení těch, kterých se to týká, ke zvýšení kvalifikace, které však není možné uplatnit bez výjimky. Část těchto jedinců má totiž tak dalece omezenou intelektuální kapacitu, že toto řešení nepřípadá v úvahu,
- **ženy** jsou také vystaveny většímu riziku na trhu práce, ale nejedná se o všechny, nýbrž zejména o ty, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou či neperspektivní kvalifikaci s plněním rodičovských povinností. Zaměstnavatelé také váhají, zda přijmout do zaměstnání matku, která bude nucena občas zůstat s dětmi doma. Tento faktor totiž zaměstnavateli snižuje zisk, jehož tvorba je jeho hlavním úkolem. Řešením by mohla být změna dělby práce v rodině tak, aby žena mohla dobu, kdy je s dětmi doma, využít ke zvyšování kvalifikace a k udržování kontaktu se svou profesí,
- **vlivy fází životního cyklu** jsou charakteristiky jedince, které jsou spojeny se začátkem pracovní dráhy a s jejím ukončením. Nejvíce problémů s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají absolventi škol. Specifickým rysem této skupiny je absence praktických zkušeností, kterými nejsou jen zkušenosti vyplývající z aplikace vystudovaného oboru, ale také základní pracovní návyky. Pro **absolventy škol** by mohlo být do jisté míry řešením zapojování do pracovního procesu již během studia, aby měli možnost konfrontovat nabyté znalosti s praxí a získávat i praktické dovednosti. Na opačném konci profesní dráhy stojí lidé v **předdůchodovém věku**, kteří řeší, jak co nejdéle udržet svoji profesní dráhu, případně jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. Lze předpokládat, že s postupným prodlužová-

ním hranice věku pro odchod do důchodu se zvýší význam odpovídající kvalifikační úrovně,

- **osoby se zdravotním postižením** jsou skupinou, která je značně rozmanitá a není jednoduché analyzovat příčiny ztíženého uplatnění těchto osob na trhu práce. Může se jednat o ztrátu motivace k práci v případě, že dotyčný pobírá invalidní důchod, který považuje za alespoň minimální zajištěný příjem. Kvalifikační úroveň zdravotně postižených osob je další překážkou jejich vstupu na pracovní trh. V roce 2005 byla třetina této skupiny bez vzdělání a téměř polovinu tvořili lidé vyučení. Motivaci k zaměstnání zdravotně postižených osob ztrácejí i zaměstnavatelé. Jedním z důvodů jsou investice, které musí organizace vynaložit například na úpravu prostředí pro handicapovaného zaměstnance,
- **Romové** jsou rizikovou skupinou hned z několika důvodů. Jsou hůře adaptabilní na sociální prostředí majoritní populace a vzdělání v jejich hodnotovém systému zaujímá zcela okrajové místo. Problémem je i jazyková bariéra nebo zdravotní stav. Značná část Romů nemá o práci zájem a přežívá u nich vědomí vypěstované z minulosti, že se o ně musí postarat stát.

(Kuchař, 2007, s. 139 – 160)

S malým rozdílem definuje skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčené k dlouhodobé nezaměstnanosti Buchtová. Řadí k nim mladé lidi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené občany, starší lidi, jedince s nízkým vzděláním, rómské etnikum a přicházející imigranty. (B. Buchtová, 1992 podle Buchtová ed., 2000, s. 8)

Legislativní ukotvení zvýšené péče o rizikové skupiny nezaměstnaných najdeme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Na základě ustanovení tohoto zákona se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014)

Na základě uvedeného můžeme konstatovat, že rizikové skupiny tvoří jen lidé s odlišnou barvou pleti, chybějícím vzděláním, bez praxe či v předdůchodovém věku. Jsou to také jedinci, kteří se chtějí v obtížné životní situaci uplatnit na pracovním trhu a učinit tak jeden z důležitých kroků vedoucích ke zlepšení jejich postavení ve společnosti.

3.3 Důsledky nezaměstnanosti

V první kapitole naší práce jsme se zmínili o významu práce pro lidský život. Logicky tedy vyvstává otázka, jaké důsledky má pro člověka a jeho okolí situace, kdy o placenou práci, tedy zaměstnání, přijde. Bylo by příliš jednoduché, pokud bychom otázku nezaměstnanosti člověka vnímali pouze jako jeho osobní problém. Pokud přijde jedinec o zaměstnání, týká se to i života jeho rodiny a nejbližšího okolí.

V souvislosti s bio-psycho-sociálními problémy se hovoří celkem o čtyřech fázích nezaměstnanosti. První je do šesti týdnů, druhá do čtyř měsíců, třetí do šesti měsíců a čtvrtá fáze nezaměstnanosti je nad šest měsíců. (Buchtová, 2002, s. 142)

Individuální obraz odpovědi na ztrátu zaměstnání a dlouhodobou nezaměstnanost kolísá od jedince k jedinci a je také rozdílný u mužů a žen. Jak hluboký dopad bude mít nezaměstnanost na jednotlivce, ovlivňuje množství dalších faktorů a okolností. Záleží na tom, jak dalece se cítí člověk vinen za ztrátu zaměstnání, nakolik může tuto situaci ovlivnit nebo jaké má vyhlídky na novou práci. Podstatné je také, v jaké finanční situaci se dotčený jedinec nachází, kolik má osobních zkušeností s ovlivňováním svých záležitostí a podobných situací, jak silnou má podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí. (Buchtová, 2002, s. 142)

Jedním z nejvýznamnějších dopadů ztráty zaměstnání na zdraví nezaměstnaného jedince je vzrůst sebevražedného pokusu nebo dokonané sebevraždy (Buchtová, ed., 2000, s. 14).

Pro nezaměstnaného byla placená práce uspokojením a ekonomickou jistotou. Nezaměstnaností však ztrácí obvyklý harmonogram a rytmus dne, osobní perspektivy vycházející ze zaměstnání, pocit potřebnosti pro společnost, muži navíc přicházejí o autoritu hlavního živitele rodiny. Zpočátku může být nezaměstnanost považována dotčenou osobou za formu dovolené, za příležitost k přehodnocení vlastního života. Pokud se mu však práci najít nedaří, zaujímá pesimistický postoj, dostávají se u něj pocity nepotřebnosti, marnosti, beznaděje, apatie, rezignace a především bezmocnosti. Nadbytek nestrukturovaného času vede k nudě, jedinec je tak navenek pasivní, má snížené sebehodnocení, je méně schopný se učit. (Buchtová, ed., 2000, s. 33)

Nezaměstnanost na individuální úrovni znamená závažný pokles životního standardu, který může vést až k chudobě. U nezaměstnaných osob dochází ke snížení jejich psychické pohody, zvýšení frustrace, k poklesu sebevědomí a sebeúcty. (Buchtová, ed., 2000, s. 13)

Nedobrovolná a nezaviněná nezaměstnanost přináší také negativní sociální důsledky pro jedince. Jedná se především o pokles jeho sociálního statusu, který má často ráz stigmatizace nezaměstnaných. (Buchtová, ed., 2000, s. 13)

Aby se jedinci bez zaměstnání vyvarovali této stigmatizaci, v situaci, kdy ztratí práci a nemohou najít jinou, se raději deklarují jako dlouhodobě nemocní než nezaměstnaní (M. Bartley, C. Owen dle Buchtová ed., 2000, s. 14).

Po ztrátě zaměstnání se v naší společnosti většina jedinců stane uchazeči o zaměstnání evidovanými na Úřadu práce České republiky. Od této instituce zpravidla očekávají pomoc a podporu při hledání východiska z jejich momentální složité životní situace.

4 EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE

Pokud se budeme v této části naší práce zabývat evidencí na úřadu práce, je třeba nejdříve specifikovat pojem **uchazeč o zaměstnání**.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se může uchazečem o zaměstnání stát fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce České republiky (dále jen úřad práce), v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014)

Žádost o zprostředkování zaměstnání je písemná. Obsahuje nejen identifikační údaje uchazeče o zaměstnání, ale také informace týkající se pracovních zkušeností dotyčného jedince, jeho aktuálního zdravotního stavu, odborných dovedností nebo jazykových znalostí. Součástí této žádosti jsou i požadavky žadatele na zaměstnání v konkrétní profesi s ohledem na jeho dosaženou kvalifikaci, získané znalosti a schopnosti. (Žádost o zprostředkování zaměstnání, © 2006 – 2014)

V okamžiku, kdy je jedinec zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, využívá svého zákonného práva na zaměstnání. Toto právo upravuje také výše zmiňovaný zákon o zaměstnanosti, jenž jej upřesňuje jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází. Je to právo nejen na zaměstnání v pracovně právním vztahu, ale také na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 - 2014)

Službám úřadu práce, kterých může uchazeč o zaměstnání využít, se budeme podrobněji věnovat v kapitole 4.1.

Úřadu práce je stanovena zákonná povinnost poučit uchazeče o zaměstnání o jeho právech a povinnostech (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 - 2014).

K tomuto účelu slouží nejen ústní informace, ale také písemně vyhotovené poučení, které při první návštěvě uchazeč dostane a jehož převzetí potvrzuje svým podpisem. Toto poučení slouží k tomu, aby se dotyčný jedinec seznámil především s okolnostmi, za kterých může být do evidence zařazen a v ní veden. (Steinichová et al., 2010, s. 35)

Mezi nejvýznamnější **práva** uchazeče o zaměstnání patří právo na zprostředkování vhodného zaměstnání nebo nárok na podporu v nezaměstnanosti (při splnění zákonných předpokladů pro její poskytování). Dalším právem je účast na důchodovém pojištění za podmínek stanovených zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. V neposlední řadě je to úhrada zdravotního pojištění ze strany státu po celou dobu vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce. (Steinichová et al., 2010, s. 35)

K **základním povinnostem** uchazeče o zaměstnání patří zejména sdělování údajů rozhodných pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, poskytování součinnosti při zprostředkování zaměstnání, podrobení se posouzení zdravotního stavu a další povinnosti, jejichž neplnění je sankcionováno vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. (Steinichová et al., 2010, s. 35)

Pokud uchazeč o zaměstnání neposkytuje úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání, hovoříme o maření součinnosti.

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce v případě, že je schopen dle lékařského posudku plnit povinnosti vůči úřadu práce, a přesto je neplní. Za maření součinnosti jsou také považovány například situace, kdy uchazeč o zaměstnání neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce, nedostaví se ve stanoveném termínu bez vážných důvodů na úřad práce nebo jiným jednáním zmaří nástup do zaměstnání. (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014)

Důsledkem vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je tedy sankce v podobě doby, po kterou nelze uchazeče o zaměstnání znovu do evidence úřadu práce zařadit. Vedle tohoto postihu se nemožnost „být veden“ promítá i do dalších systémů – jedinec přichází nejen o nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale také například o úhradu zdravotního pojištění ze strany státu. Podle závažnosti jednotlivých skutečností je výše sankce tři nebo šest měsíců. (Steinichová et al., 2010, s. 49)

Uchazeči o zaměstnání, který je souběžně veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a zaměstnán formou nekolidujícího zaměstnání, plynou z této jeho pozice vůči úřadu práce další povinnosti, které si upřesníme v kapitole týkající se právě nekolidujícího zaměstnání.

4.1 Služby úřadu práce

Jak jsme již zmínili, jedinec se může stát uchazečem o zaměstnání podáním písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání při splnění zákonných podmínek.

Zprostředkování zaměstnání však neznamená jen vyhledání zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází, ale zahrnuje také poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014).

Služby úřadu práce můžeme shrnout jako **aktivní politiku zaměstnanosti**, kterou zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Tyto instituce při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, která je zaměřená na maximálně možnou úroveň zaměstnanosti, spolupracují i s dalšími subjekty. (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 - 2014)

Nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Nedílnou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou však také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování a další programy k řešení zaměstnanosti. (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014)

Ke zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů jedince pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání či pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením slouží **poradenství** (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 - 2014).

Jeho účelem je rovněž na základě analýzy potřeb na trhu práce vybrat vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby se zvýšila uplatnitelnost osob na trhu práce (Steinichová et al., 2010, s. 160).

Jedním z výsledných produktů poradenství poskytovaného a zabezpečovaného úřadem práce, je **rekvalifikace**.

Rekvalifikací se rozumí „získání nové kvalifikace a zvýšení a rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování“ (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014).

Za rekvalifikaci považujeme i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění jedince, který dosud žádnou kvalifikaci nezískal. Při stanovení obsahu a rozsahu rekvalifikace je určující

dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti uchazeče. Rekvalifikace probíhá formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014)

V rámci poradenství poskytovaného jedinci může úřad práce dospět k závěru, že uchazeči o zaměstnání nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem než formou **společensky účelného pracovního místa nebo veřejně prospěšných prací**.

Oba tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají nejméně jeden společný rys – úřad práce může na základě dohody poskytnout zaměstnavateli příspěvek, pokud takového uchazeče o zaměstnání přijme do pracovního poměru (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014).

Může však nastat také situace, kdy žádný z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ani úsilí jedince nevedou k jeho nástupu do plnohodnotného (hlavního) zaměstnání a uchazeč začne pracovat formou nekolidujícího zaměstnání.

4.2 Nekolidující zaměstnání

Nekolidující zaměstnání se stalo součástí nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1.10.2004.

Tento zákon byl plně v souladu s právem Evropských společenství a očekávalo se od něj dosažení maximální zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (Leiblová, 2004, s. 8)

Jeví se logickým, že nekolidující zaměstnání, do 30.9.2004 nezakotvené v českém právním systému, mělo být jedním z nástrojů ochrany proti nezaměstnanosti.

Dle výše uvedeného zákona zařazení do evidence nebránil výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud byla činnost vykonávána v rozsahu **kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek byl nižší než polovina minimální mzdy**. Druhou variantou, kdy bylo možné souběžně s vedením v evidenci pracovat, byl výkon činnosti na základě dohod o pracích sjednaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, byla měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nižší než polovina minimální mzdy. (Leiblová, 2004, s. 28)

Uchazeč o zaměstnání byl povinen úřadu práce ohlásit výkon těchto činností, jejich rozsah a skutečnou výši obdržené odměny nebo mzdy. Zaměstnání, která byla v souběhu

s evidencí uchazeče, nesměla být překážkou při zprostředkování zaměstnání. (Leiblová, 2004, s. 28)

Skutečnost, že uchazeč o zaměstnání v souběhu s vedením v evidenci pracoval, se do 31.12.2010 žádným způsobem nepromítla do podpory v nezaměstnanosti, což zdůvodňuje Steinichová následovně:

„Možnost určitého výdělku v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru v rozsahu omezeném do výše poloviny minimální mzdy se připouští jako tzv. „nekolidující zaměstnání“, neboť se jedná o vztahy, které mají sice formu pracovněprávního vztahu nebo služebního poměru, ale jejich rozsah je tak malý, že jsou ve své většině vykonávány vedle běžného zaměstnání, například roznáška sobotních novin v malých místech, zřízená veřejná telefonní stanice, úklid společných prostor v domě apod. Výkon tohoto zaměstnání neslouží ani nemůže sloužit jako hlavní zdroj příjmů fyzické osoby, tím je hlavní zaměstnání, které fyzická osoba ztratila. Maximální hranice možného výdělku je tedy stanovena proto, aby se zamezilo nežádoucím spekulacím. Obdobně je možnost přivýdělku upravena i u jednotlivých dalších výdělečných činnosti. Ve světě je běžně známa kategorie tzv. „částečné zaměstnanosti“, jsou dány prahové hodnoty týkající se výdělku nebo časového rozsahu v takovém omezeném zaměstnání, které připouští výkon i vedle zaměstnání řádného. Bývá proto pravidlem, že při částečné zaměstnanosti jsou fyzické osoby zabezpečovány dávkami v nezaměstnanosti a mají nárok na zprostředkování řádného zaměstnání.“(Steinichová, 2010, s. 43)

Uchazeč o zaměstnání tak mohl mít souběžně dva zdroje „příjmu“. Tím prvním byla (při přiznání nároku) podpora v nezaměstnanosti a druhým výdělek z nekolidujícího zaměstnání. Steinichová (2010, s. 43) hovoří o tomto výdělku jako o **přivýdělku**.

V roce 2010 se však začalo v souvislosti se změnou naší vlády uvažovat o zrušení institutu nekolidujícího zaměstnání.

Důvodem tohoto kroku bylo jeho zneužívání. Na druhé straně však bylo toto zaměstnání prezentováno jako dočasné řešení, které volí zaměstnanec na přechodnou dobu, aby si zachoval pracovní návyky, neztratil kontakt s pracovním prostředím a mohl uhradit alespoň některé své životní náklady. Dalším argumentem pro nezrušení nekolidujícího zaměstnání byla skutečnost, že by tento stav ve svém důsledku vedl ke zvýšení tlaku na další sociální

systemy (zejména státní podporu a sociální péči). (Analýza Koaliční smlouvy uzavřené mezi stranami ODS – TOP 09 – VV a Programového prohlášení vlády ČR. © 2013)

Od 1.1.2011 však k jistým změnám týkajících se nekolidujícího zaměstnání nakonec přece jen došlo.

Stalo se tak prostřednictvím zákona č. 347/2010 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, s účinností od 1.1.2011 (Sbírka zákonů č. 347 / 2010, © 2014).

Ve vztahu k uchazeči o zaměstnání a výkonu nekolidujícího zaměstnání se tento zákon promítl hned v několika oblastech.

Tou první byla změna § 44 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se týkal právě podpory v nezaměstnanosti. Od 1.1.2011 se tak uchazeči o zaměstnání neposkytovala podpora v nezaměstnanosti po dobu trvání pracovně právního vztahu, na jehož základě vykonával nekolidující zaměstnání. Druhým důsledkem byla změna oznamovací povinnosti, kdy byl uchazeč o zaměstnání povinen výkon nekolidujícího zaměstnání oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k jeho výkonu. Třetí změna ukládala uchazeči povinnost dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny z tohoto zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce. (Sbírka zákonů č. 347 / 2010, © 2014)

Tyto tři oblasti, ve kterých došlo v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v roce 2011 v souvislosti s nekolidujícím zaměstnáním ke změně, jsou aktuální i v současné době (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 - 2014).

Původní znění zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti z roku 2004 a tentýž zákon ve znění pozdějších předpisů se liší ve vztahu k nekolidujícímu zaměstnání ještě v jedné skutečnosti.

V současné době zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek **nepřesáhne polovinu minimální mzdy**. Totéž platí i pro výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014)

Naopak, pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je stále podmínkou, aby výkon nekolidujícího zaměstnání nebyl překážkou pro poskytování součinnosti úřadu

práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání (Předpis č. 435/2004 Sb., © 2010 – 2014).

Několikrát jsme zmínili pojem minimální mzda. Pro účely naší práce je důležitá současná výše této mzdy, která činí 8 500,- Kč (Nařízení vlády, © 1999 – 2014).

Uchazeč o zaměstnání si tak může souběžně s vedením v evidenci v rámci nekolidujícího zaměstnání vydělat za jeden měsíc maximálně 4 250,- Kč.

4.2.1 Formy nekolidujícího zaměstnání

Nekolidující zaměstnání je realizováno nejčastěji formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Z tohoto důvodu se budeme následně zabývat podrobněji pouze těmito formami pracovněprávních vztahů.

Rozsah práce, na který se **dohoda o provedení práce** písemně uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce pro jednoho zaměstnavatele. Tato dohoda musí být písemná a musí v ní být uvedena doba, na kterou se uzavírá. (Předpis č. 262/2006 Sb., © 2007 – 2014)

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni nemocenského pojištění, pokud vykonávají toto zaměstnání na území České republiky a byl jim zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000,- Kč (Předpis č. 187/2006 Sb., © 2010 – 2014)

Stejně podmínky v případě výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce se týkají i zdravotního pojištění (Předpis č. 48/1997 Sb., © 2010 – 2014).

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s občanem uzavřít, i když rozsah práce nebude překračovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na základě této dohody nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, což je 20 hodin. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny údaje o sjednané práci, sjednaném rozsahu pracovní doby a o době, na kterou se dohoda uzavírá. I dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemnou formou. (Předpis č. 262/2006 Sb., © 2007 – 2014)

V případě dohody o pracovní činnosti jsou zaměstnanci účastni nemocenského pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc

činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění, která je 2 500,- Kč (Předpis č. 187/2006 Sb., © 2010 – 2014).

Tyto podmínky jsou totožné i v případě zdravotního pojištění (Předpis č. 48/1997 Sb., © 2010 – 2014).

V souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání může uchazeč pracovat v rámci nekolidujícího zaměstnání do výdělku nejvýše 4 250,- Kč za měsíc. V případě dohody o provedení práce, pokud by ukončil evidenci na úřadu práce, by si tedy povinné zdravotní pojištění hradil sám za předpokladu, že jeho výdělek měsíčně nepřesáhne 10 000,- Kč.

V případě dohody o pracovní činnosti má uchazeč o zaměstnání přece jen možnost volby ale jen pokud bude jeho výdělek přesahovat 2 500,- Kč a nepřekročí 4 250,- Kč za měsíc. Může evidenci na úřadu práce ukončit, aniž by si musel zdravotní pojištění platit sám nebo zůstat i nadále uchazečem o zaměstnání se všemi právy a povinnostmi z této role plynoucími.

Pokud je totiž člověk uchazečem o zaměstnání, je plátcem zdravotního pojištění prostřednictvím státního rozpočtu stát (Předpis č. 48/1997 Sb., © 2010 – 2014).

Dlouhodobý výkon práce pouze na dohody se ani nepřibližuje podmínkám důstojné práce. Naopak, jedná se o vysoce překerní vztah, který může být při svém zneužívání vnímán jako útok na obecný a sociální standart zaměstnanců při výkonu závislé práce. Zaměstnancům totiž neposkytují prakticky žádnou právní ochranu ani jistotu. (Analýza Koaliční smlouvy uzavřené mezi stranami ODS – TOP 09 – VV a Programového prohlášení vlády ČR, © 2013)

Existují obavy, že prostřednictvím dohody o provedení práce v rozsahu 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele bude docházet k narušování pravidla, podle kterého má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Zaměstnanci i na základě dohody o provedení práce vykonávají opakující se pracovní činnosti, často za cenu překračování limitu povoleného rozsahu práce. Není vyloučeno, že bude docházet k postupnému vytěsňování standartních pracovních poměrů dohodami o provedení práce s negativními důsledky na právní postavení zaměstnanců. (Analýza Koaliční smlouvy uzavřené mezi stranami ODS – TOP 09 – VV a Programového prohlášení vlády ČR, © 2013)

V okamžiku, kdy jedinec ztratí hlavní zdroj příjmů plynoucích z plnohodnotného zaměstnání, stane se nezaměstnaným se všemi důsledky, které tato nepříznivá sociální situace přináší nejen jemu osobně, ale také jeho blízkému okolí. Jak se nezaměstnaný s touto situací vypořádá, záleží nejen na jeho osobnosti, ale také na rodinném zázemí a životním období, kdy ho ztráta zaměstnání postihla. Od těchto faktorů se následně odvíjí i celkový postoj nezaměstnaného k jeho problému a formy jeho řešení. Těch může být několik – zvýšení či rozšíření stávající kvalifikace, využití období bez placeného zaměstnání k odpočinku nebo snaha se za každou cenu vrátit co nejdříve na pracovní trh například formou nekolidujícího zaměstnání.

V následující části bakalářské práce se pokusíme formou kvalitativního výzkumu zjistit, jakým způsobem nezaměstnanost a nekolidující zaměstnání ovlivňují život jedince vedeného v evidenci úřadu práce.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMU

Za výzkumnou techniku sloužící k získání detailních informací o vlivu nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání na život uchazeče o zaměstnání byl zvolen kvalitativní výzkum, který byl s vybranými respondenty realizován formou hloubkového polostrukturovaného rozhovoru.

Rozhovor je v kvalitativním výzkumu nejčastěji používanou metodou sběru dat. Jeho prostřednictvím jsou zkoumány členové určitého prostředí, určité sociální skupiny s cílem získat stejné pochopení jednání událostí, jakým disponují členové dané skupiny. Polostrukturovaný rozhovor vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek. (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 159 – 160)

Proces získávání dat prostřednictvím hloubkového rozhovoru tvoří několik fází. Začíná zvolením metody a přípravou rozhovoru, pokračuje vlastním dotazováním, prepisem a reflexí rozhovoru. Závěrečnými fázemi jsou analýza dat, psaní a prezentace výzkumné zprávy. (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 160)

Náš rozhovor byl tvořen otázkami, jejichž podoba a pořadí byly v důsledku aktuální situace upravovány. Okruh těchto otázek je součástí PŘÍLOHY I.

Abychom se vyvarovali přílišné formálnosti rozhovoru, nahradili jsme pojem „nekolidující zaměstnání“ hovorovým „brigáda“.

5.1 Výzkumný problém, výzkumný cíl a dílčí cíle

Jako **výzkumný problém** této práce byl stanoven vliv nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání na život uchazeče o zaměstnání.

Nezaměstnanost se postupně stala součástí našeho života. V důsledku této situace vznikla i u nás řada studií, které se tímto negativním společenským jevem zabývají. Za všechny můžeme jmenovat například Boženu Buchtovou, která se zaměřuje především na psychologii nezaměstnanosti. Podrobnou zprávu týkající se společenských dopadů nezaměstnanosti vypracoval Petr Mareš ve spolupráci s Jiřím Vyhlídalem a Tomášem Sirovátkou. Tito sociologové společně provedli v letech 2000 – 2002 tři vlny panelových šetření, ve kterých zkoumají a vyhodnocují reakce lidí na nezaměstnanost, která je pro ně novou osobní zkušeností. Nezaměstnanost je z ekonomického hlediska důsledkem nerovnováhy nabídky

a poptávky práce na pracovním trhu, kdy nabídka převyšuje poptávku. Trhem práce se v této souvislosti zabývá například Dagmar Brožová nebo Pavel Kuchař.

Nekolidující zaměstnání je tak trochu stranou. I když je legislativně ukotveno již téměř deset let, nejsou nám známy žádné statistické, sociologické, psychologické či jiné studie, které by se zabývaly tímto způsobem zaměstnávání. Pokud bychom ale vycházeli z toho, že tato forma uplatnění jedince na trhu práce má shodné prvky s prekérní prací, je to především sociolog Jan Keller, který se prekarizací práce zabývá v několika svých publikacích.

Jak jsme již zmínili, nezaměstnanost nelze snadno definovat. My budeme v praktické části této práce vycházet z pojetí Giddense, který uvádí, že nezaměstnaným je člověk bez placeného zaměstnání (Giddens, 1999, s. 327).

Nekolidující zaměstnání může vykonávat pouze uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci úřadu práce. Proto se v rámci našeho výzkumu věnujeme také vztahu tohoto jedince k uvedené instituci, neboť i evidence na úřadu práce může ovlivnit celkový dopad výkonu nekolidujícího zaměstnání na uchazeče o zaměstnání.

Cílem výzkumu je prozkoumat vliv nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání na život jedince vedeného v evidenci úřadu práce a tyto důsledky vyhodnotit.

Stanovili jsme **tyto dílčí cíle** naší práce:

1. zjistit příčiny nezaměstnanosti a její dopad na život uchazeče o zaměstnání, na vztahy s jeho rodinou a nejbližším okolím
2. popsat důvody vedoucí uchazeče o zaměstnání k tomu, že nastoupil do nekolidujícího zaměstnání
3. prozkoumat subjektivně vnímané důsledky nekolidujícího zaměstnání na uchazeče a jeho nejbližší okolí
4. zjistit aktivity uchazeče směřující k jeho plnohodnotnému uplatnění na trhu práce
5. zjistit význam evidence pro jedince vedeného na úřadu práce v době nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání

V našem výzkumu budeme hledat odpověď na **výzkumnou otázku**:

Jak uchazeči o zaměstnání subjektivně hodnotí vliv nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání na svůj život?

Dílní výzkumné otázky jsou:

1. Z jakých důvodů se stal jedinec nezaměstnaným a jak nezaměstnanost zasáhla do jeho života, do vztahu s jeho rodinou a nejbližším okolím?
2. Jaké důvody vedly uchazeče o zaměstnání k přijetí nekolidujícího zaměstnání?
3. Jak hodnotí uchazeč o zaměstnání tuto formu pracovního uplatnění po nástupu k jeho výkonu?
4. Jaké aktivity uchazeč vyvíjí, aby se co nejdříve plnohodnotně uplatnil na trhu práce?
5. Jaký význam má pro uchazeče o zaměstnání evidence na úřadu práce v době nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání?

5.2 Výběr výzkumného souboru

Kritéria výběru respondentů byla tato: výkon nekolidujícího zaměstnání trvající nejméně tři měsíce a osobní zkušenost dotazovaného s nejméně tříměsíční nezaměstnaností bezprostředně předtím než nastoupil do nekolidujícího zaměstnání. Potenciální respondenti byli osloveni v rámci Zlínského kraje v průběhu listopadu 2013 až lednu 2014 následujícím postupem.

Oslovili jsme člověka z blízkého okolí, o kterém jsme věděli, že je uchazečem o zaměstnání a je v kontaktu i s jedinci, kteří příležitostně pracují souběžně s vedením v evidenci úřadu práce. Tato osoba své známé postupně vyhledala, seznámila s hlavním cílem naší práce a zjišťovala jejich zájem o spolupráci na našem výzkumu. Postupně bylo ochotných poskytnout nám za naším účelem rozhovor celkem osm respondentů, čtyři ženy a čtyři muži. Po prvním osobním rozhovoru s nimi jsme však zjistili, že tři muži nesplňují některá z požadovaných kritérií. Dva pracovali nelegálně a jeden byl uchazečem o zaměstnání pouhé dva měsíce.

Ostatních pět respondentů jsme postupně osobně podrobněji seznámili s cílem naší práce a s tím, že výzkum bude probíhat formou rozhovoru, který bude nahráván na tablet, následně přepisován a analyzován. Všichni dotazovaní byli ujištěni o tom, že jejich výpovědi

budou anonymní a mohou si v případě zájmu zvolit jiná jména či přezdívky, pod kterými budou rozhovory poskytovat. Dva z nich toho využili. Tři rozpravy proběhly v naší domácnosti. Dva respondenti se cítili lépe ve svém domácím prostředí, proto jsme nahrávky pořídili tam. Není zcela bez zajímavosti, že všech pět dotazovaných mělo zájem s předstihem alespoň rámcově znát okruhy připravených otázek předtím, než svolí ke své účasti ve výzkumu. V tom jim bylo vyhověno a žádný z nich si svoji spolupráci nerozmyslel.

Než byly rozhovory s těmito respondenty realizovány, uskutečnili jsme dvě pilotní rozhovory a na základě takto získaných informací jsme připravené okruhy otázek upravili s cílem získat maximum dat potřebných k odpovědím na dílčí výzkumné otázky stanovené v naší práci.

Každý rozhovor probíhal samostatně a v soukromí tak, aby byla potřebná anonymita zaručena. Téměř bezprostředně po pořízení záznamu byl každý rozhovor přepsán, doplněn o projevené emoce dotazovaného, podle data pořízení očíslován a pojmenován. Přepisy rozhovorů jsou součástí přílohy této práce.

5.3 Způsob analýzy dat

Pro analýzu získaných dat jsme zvolili **techniku otevřeného kódování**. Dle Švaříčka, Šed'ové (2007, s. 211) je tato technika souborem operací, pomocí nichž jsou získané údaje rozebrány, rozděleny a složeny novým způsobem. Text je rozdělen na jednotky, těm jsou přidělena jména a s těmito částmi textu výzkumník dále pracuje.

Texty vzniklé doslovným přepisem rozhovorů jsme nejdříve rozdělili podle významu na jednotky, kterým byl přidělen kód v podobě krátkých slovních spojení. Ta byla následně zapsána do zvláštního archu, který obsahoval jméno a pořadové číslo respondenta, stranu a řádek, na kterých se naše označení nacházelo. Po opakovaném prostudování takto získaných dat jsme vytvořili pět kategorií, které byly barevně odlišeny následovně.

Kategorie číslo jedna byla označena žlutě a zahrnovala **příčiny a důsledky nezaměstnanosti**. Druhá byla zelená a obsahovala **důvody nekolidujícího zaměstnání**. Třetí kategorií se staly **důsledky nekolidujícího zaměstnání** s oranžovou barvou. **Aktivita uchazeče o zaměstnání** byly růžové a byly kategorií číslo čtyři. Poslední, červenou se stal **význam evidence**.

6 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ DAT

1. kategorie – příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Obsahem této kategorie jsou příčiny a důsledky nezaměstnanosti uchazeče. Nejen způsob ukončení posledního zaměstnání, ale také to, jakým způsobem dotyčného jedince nezaměstnanost poznamenala osobně a do jaké míry zasáhla jeho vztahy s rodinou a blízkým okolím.

Pan Jiří je dvacetiletý vyučený instalatér s téměř roční praxí v oboru. Výpověď ze zaměstnání pro něj nebyla překvapením „... se o tomhle ve firmě mluvilo už delší dobu“. I z toho důvodu to rodina „... vzala relativně s klidem ...“. S hledáním nového zaměstnání mu pomáhali jeho přátelé a známí. Po ukončení zaměstnání měl pan Jiří více času na údržbu domu, ve kterém bydlí se svými rodiči. Užíval si volna a věnoval se svým zájmům „... jsem chodíval rybařit, bavil se s kamarádama a taky jsem spoustu času trávil za počítačem hraním her“, ale nezaměstnanost měla pro něj i negativní důsledky. Výrazně se mu změnil denní režim. Pozdě v noci chodíval spát a „...vstával jsem v době oběda ...“, takže měl „... většinu dne zabitou“. Protože neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti a dostával od rodičů kapesné pouze tři sta korun měsíčně, půjčoval si peníze od přátel. Na jeho zdravotním stavu se nezaměstnanost žádným způsobem neprojevila.

Paní Iva je vyučená fotografka, má padesát tři let. Své zatím poslední zaměstnání ukončila, neboť se zhoršoval její zdravotní stav. Její rodina jí byla sice oporou a pomáhala jí, přesto pociťovala nedostatek finančních prostředků a musela omezit svůj rozpočet. „No, chybí nám peníze v rodině, takže si nemůžeme dovolit už to, na co jsme byli zvyklí ...“. Paní Iva musela z finančních důvodů také omezit kontakty se svými přáteli. Dobu nezaměstnanosti využila k získání nové kvalifikace – naučila se práci na počítači. Pro jejího manžela měla její nezaměstnanost i kladné stránky - „... měl často uvařeno, teplá večeře, všude uklizeno ...“. Zdravotní stav paní Ivy se v době, kdy byla bez práce, zlepšoval. „Chodila jsem na rehabilitace a hodně se to spravilo.“

Paní Milada je sedmapadesátiletá středoškolačka. Svůj pracovní poměr po dvaadvaceti letech ukončila z vlastního rozhodnutí nejen kvůli zdravotním problémům, ale také proto, že zaměstnání dle svých slov již nezvládala. Tento krok podnikla po dlouhém rozhodování a po poradě s manželem také z důvodu poskytování pomoci svým starým rodičům. Věděla, že bude nějakou dobu finančně zajištěná „ už mám nárok na podporu, skoro rok“

a doufala, že nějak přečká dobu, která jí zbývá do předčasného starobního důchodu. Podporu však paní Milada vyčerpala a „... *zůstala bez prostředků*“. Bylo pro ni „... *ponižující říkat si o každou korunu ...*“, takže se pro ni finanční problémy staly zásadním problémem nezaměstnanosti. Měla však více času pro sebe i své rodiče, i když právě oni se s dceřinou výpovědí nesmířili „... *ti dlouho pořád rozváděli moji situaci, jestli jsem udělala dobře a jestli jsem prostě udělala správný krok ...*“. Z manželovy strany žádné výčitky s nezaměstnaností nepřišly, nedošlo ani ke zhoršení jejich vztahu. Stejně tak se nezměnily vztahy s jejími přáteli a známými, ani zdravotní stav paní Milady.

Paní Magdě je třiaadvacet let, má pouze základní vzdělání a tříletou praxi servírky. V zaměstnání, kde pracovala tři roky, dala výpověď z důvodu nevyhovujících platových podmínek. Nešlo o výši její mzdy, i když byl důvod podobný „... *nedostávala vůbec žádné dýška, a to mě docela štvalo...*“. Po výpovědi se však u ní dostavily obavy „*měla jsem strach, že si nenajdu práci a že budu bez peněz ...*“. Vztahy s rodinou ani s nejbližším okolím její nezaměstnanost žádným způsobem nepoznamenala, tato situace se nepromítla ani do jejího zdravotního stavu. Skutečnost, že je bez zaměstnání, paní Magdu zasáhla nejvíce po finanční stránce „... *musela jsem šetřit ...*“. O rekvalifikaci začala uvažovat nejen kvůli zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce, ale také aby se nemusela vracet k profesi servírky „... *že bych nemusela dělat tu servírku*“.

Paní Lence je čtyřicet pět let, má dvě děti a maturitu v oboru zpracování informací. Nezaměstnanost, kterou nemohla žádným způsobem ovlivnit „... *to nebylo z toho, že bych si já vymýšlela, že mě práce nebaví nebo baví ...*“, ale která byla důsledkem krachu zaměstnavatele, snášela poměrně špatně. Nejvíce se tato situace projevila v rodinném rozpočtu „... *člověk ... náklady, které ať má nebo nemá práci, tak prostě musí měsíčně uhradit ...*“, Finanční starosti se promítly především na psychickém stavu paní Lenky „... *člověk se cítil méněcenný, že do té rodiny nemůže ty finance přinést ...*“. I ve vztahu se svým okolím viděla ve vnímání své nezaměstnanosti problém „... *se prostě na něho dívali tak trochu přes prsty, jako by byl nějaký prašivý ...*“. Koníčky, kterým by se mohla ve svém volném čase věnovat, ji na jiné myšlenky nepřivedly „... *je to hrozná starost, být bez práce*“. S tím, že by byla bez zaměstnání, se nesmířila. Mohla se sice více věnovat domácnosti, „... *ale zas na úkor něčeho*“.

2. kategorie – důvody nekolidujícího zaměstnání

V této kategorii se pokusíme popsat důvody, které jedince vedly k nástupu do této formy zaměstnání. Vycházíme ze situace, ve které se nacházeli předtím, než uzavřeli s organizací současný pracovní právní vztah.

Pan Jiří nenašel bezprostředně po ukončení zaměstnání další práci „... *hned tak, abych plynule navázal do nějakého toho řádu ...*“, a to z několika důvodů. Místa byla obsazená nebo firmy neměly dost zakázek na to, aby přijímaly nové zaměstnance. Jako „... *jediný možný způsob jak si vydělat nějaké peníze ...*“ se panu Jiřímu jevilo nekolidující zaměstnání, které mu pomohl najít kamarád.

Paní Ivě se nedařilo najít zaměstnání pro zdravotní problémy „... *potřebovala bych chvíli stát a chvíli třeba chodit ...*“, za další svoji nevýhodu považuje svůj věk „... *když mám přes padesát, tak mě většinou nikdo už nechce*“. Bez zaměstnání byla již dva roky, přestože práci hledala velmi aktivně nejen z finančních důvodů „... *nechci být doma, jo, já chci být v práci ...*“. Uvažovala o tom, že by vyzkoušela jinou profesi než tu, kterou vykonávala naposled a jejíž výkon působil nepříznivě na její zdravotní stav „...*bych si chtěla zkusit třeba uklízet na nějaký částečný úvazek ...*“ a když se taková možnost naskytl, neprodleně jí využila.

Paní Milada přecenila důsledky své nezaměstnanosti, pro kterou se rozhodla po dlouhé úvaze. Po vyčerpání podpory neměla žádný zdroj vlastního příjmu a ocitla se tak v nové situaci „... *zjistila jsem, že byt bez problémů, jo, ale musela jsem si říkat o peníze, v ten moment jsem se začala cítit trochu ponížená ...*“. Přivítala proto možnost občasné výpomoci v manželově firmě.

Paní Magda vidí největší překážku při hledání pracovního uplatnění v tom, že má pouze základní vzdělání „... *pro mě je to velký problém si sehnat práci ...*“. Protože po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti již neměla žádný příjem, přivítala, že se z firmy, kam poslala životopis, ozvali a mohla nastoupit do zaměstnání „... *abych nebyla úplně bez peněz*“.

Paní Lenka hledala jakoukoliv práci „... *třeba kdyby byla brigádně...*“. Příčiny svých neúspěchů při snaze vrátit se na trh práce vidí nejen v tom, že má dvě děti, ale také ve svém ročníku narození „... *možná tím věkem, že počítají s tím, že člověk, jak se blíží padesátka, tak má určité zdravotní problémy a prostě toho člověka nechtějí zaměstnat*“. Potěšilo ji, když se jí konečně naskytl možnost občasné výpomoci v účetní kanceláři „... *že*

aspoň brigádně si můžu vydělat nějakou korunu ...“. Navíc ji lákalo i to, že by mohla znalosti získané v rámci právě probíhající rekvalifikace využívat souběžně v praxi „... *jsem dělala zrovna ten kurz ..., takže to jako by navazovalo ... že jsem mohla využít těch znalostí, co jsem načerpala v tom kurzu, hned v praxi ...*“.

3. kategorie – důsledky nekolidujícího zaměstnání

Pracovně právní vztah, který má formu nekolidujícího zaměstnání a důsledky jeho výkonu na život dotyčného jedince jsou tématem této kategorie. Uchazeč o zaměstnání pracující tímto způsobem je vázán jednak povinnostmi vůči úřadu práce, jednak pracovními povinnostmi vůči svému stávajícímu zaměstnavateli. Zjistit, do jaké míry lze tyto dva závazky sladit a jaké klady či zápory má toto zaměstnání pro uchazeče a jeho okolí, je cílem této části práce.

Pan Jiří je v nekolidujícím zaměstnání spokojený, i když ne docela „... *v případě, že by byla možnost tam nastoupit jako normální pracovník a né brigádník, tak mám za stejně vykonanou práci lepší peníze*“. Je však rád, že má zaměstnání a „...*aspoň nějaký výdělek ...*“. Jeho rodina nevidí ve formě jeho zaměstnání žádný problém. „*Pracovat pracuju, a to je důležité.*“ Vztahy se svým nejbližším okolím považuje pan Jiří za lepší než v době své nezaměstnanosti, protože splatil dluhy vzniklé půjčkami od přátel a je již finančně soběstačný. Během nekolidujícího zaměstnání zůstává jeho zdravotní stav beze změn, dochází však k obměně jeho denního režimu. Negativní stránkou nekolidujícího zaměstnání je nutnost sladit povinnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky současného zaměstnavatele „... *nemůžu jít do práce tak, jak mě šéf potřebuje ...*“. Za ideální řešení tohoto nesouladu považuje získání pracovní smlouvy.

Paní Ivě vyhovuje, že má současné zaměstnání jen občas a na částečný úvazek, protože je to „...*docela náročné ... osm hodin bych to každý den nemohla dělat ...*“. Tento způsob zaměstnání jí pomohl v několika ohledech – je zaměstnaná, cítí se lépe a je „... *mezi lidma ...*“. Její představy o zaměstnání však brigáda nespĺňuje. Její rodina i sama paní Iva mají sice radost, že „... *aspoň trošku něco přispěju, že chodím do práce ...*“, ale finanční problémy rodiny nekolidujícího zaměstnání příliš neřeší „... *stále musíme šetřit ...*“. To se projevuje také tím, že nemůže jezdit se svými přáteli a známými „*na dovolenou nebo tak ...*“. Možná i to je důvod, proč by si paní Iva přála práci na plný úvazek.

Paní Miladu sice někdy při výkonu nekolidujícího zaměstnání bolí víc záda, ale nekolidující zaměstnání vnímá i jako přínos „... *mám jakousi korunu a cítím se zase trošičku potřebná ...*“. Rodičům raději neřekla, že uklízí v manželově firmě „... *oni nechápou jakousi tu realizaci ...*“. Skutečnost, že paní Milada pracuje brigádně, se ve vztahu s její rodinou „... *doma to máme vyřešený ...*“ ani blízkým okolím žádným způsobem neprojevila. Protože paní Milada současné zaměstnání nevykonává denně, její denní režim nedoznal žádných změn ve srovnání s dobou, kdy byla nezaměstnaná „... *stíhám všechno tak, jak jsem si to tak nějak naplánovala ...*“.

Paní Magdě nekolidující zaměstnání vyhovuje nejen proto, že využije své dosavadní praxe „... *je to v té oblasti, ve které jsem už jako pracovala ...*“, ale také z finančních důvodů. Tato forma zaměstnání jí však přináší zároveň velkou nejistotu plynoucí z toho, že se nejedná o hlavní pracovní poměr „... *když třeba se někdo vrátí z mateřské dovolené nebo nějaký známý, tak mě můžou vyšoupnout*“. Je také limitovaná výší výdělku, neboť v rámci nekolidujícího zaměstnání je maximální možná částka upravena zákonem „... *si můžu vydělat vlastně jenom ty čtyři tisíce, víc nemůžu ...*“. Na vztahy s nejbližším okolím ani na zdravotní stav paní Magdy nemá výkon nekolidujícího zaměstnání žádný vliv.

Paní Lence se líbí, že našla zaměstnání ve svém oboru s možností využití znalostí získaných rekvalifikací „... *takže jsem byla ráda, že jsem vůbec v této oblasti našla brigádu a mohla jsem uplatnit nějaké ty informace, ..., které jsem se dozvěděla na tom rekvalifikačním kurzu*“. Na jednu stranu má v současné době naději na pracovní smlouvu u stávajícího zaměstnavatele, na druhou se však obává, že ve firmě nebude dost zakázek, v důsledku toho přijde i o toto zaměstnání a bude úplně bez finančních prostředků „... *si třeba nevydělám nic ani brigádně*“. Pravděpodobně i tato nejistota je příčinou toho, že se paní Lenka po psychické stránce necítí moc dobře „... *člověk se cítí takový nepotřebný, méněcenný, jako by prostě nic tady neznamenal ...*“. Průběh zaměstnání je také komplikován tím, že má paní Lenka povinnosti vůči úřadu práce, které zaměstnavatel nerad zohledňuje „... *třeba jsem to musela zdůvodňovat zaměstnavateli, proč ... nemůžu přijít na brzo do práce ...*“. S výkonem nekolidujícího zaměstnání má paní Lenka méně času než v době nezaměstnanosti. Do práce však nedochází každý den, protože je limitovaná výší výdělku zákonem stanoveného při souběhu evidence na úřadu práce a zaměstnání. Současné zaměstnání se ve srovnání s obdobím nezaměstnanosti paní Lenky na vztazích s jejím nejbližším okolím jinak neprojevilo.

4. kategorie – **aktivita uchazeče o zaměstnání**

Tato kategorie zahrnuje aktivity uchazeče o zaměstnání po celou dobu jeho vedení v evidenci, a to v době jeho nezaměstnanosti i při výkonu nekolidujícího zaměstnání. Jejím cílem je popsat formy, jakými si jedinec hledá zaměstnání, případně jak si udržuje či rozšiřuje svou kvalifikaci.

Pan Jiří nedělá rozdíl, co se intenzity úsilí týká, v tom, zda si zaměstnání hledá v době nezaměstnanosti nebo v období nekolidujícího zaměstnání. Již po ukončení posledního zaměstnání chtěl především z finančních důvodů co nejdříve pracovat, což se mu alespoň částečně podařilo v podobě nekolidujícího zaměstnání. V průběhu jeho evidence na úřadu práce využívá všech prostředků k tomu, aby byl zaměstnaný „... *snažím se práci sehnat různě. Jak už na úřadu práce, tak i na internetu nebo prostřednictvím přátel* “. Rád by pracoval jako instalatér, což se mu v případě současného zaměstnání nepodařilo. Je však se svým oborem alespoň okrajově v kontaktu „... *jsem čas od času kontaktovaný k nějaké lehké údržbě běžných věcí domácnosti ... třeba baterie ... vyměním, spravím odpad třeba k myčce, ...* “. V případě nutnosti by se rekvalifikaci nebránil.

Paní Iva v době své nezaměstnanosti zahájila každý den aktivitami směřujícími k jejímu návratu na trh práce „... *první, co jsem dělala, tak jsem si hledala vždycky zaměstnání ...* “. Pracovní uplatnění hledala různými způsoby „... *na internetu nebo jsem chodila po městě, do nějakých fabrik ...* “. Ani v době, kdy pracuje formou nekolidujícího zaměstnání, ve svém úsilí nepolevila „ *tak neustále, každý den se dívám na všechny nové inzeráty ...* “ zjišťuje nejen aktuální nabídku volných míst, ptá se také svých známých „... *mám to všude možné zajištěné ...* “. Evidence na úřadu práce využila alespoň k tomu, že se rekvalifikovala na administrativní pracovníci a v souvislosti s tím získala novou dovednost „ *... tam jsem se naučila na počítači ... využívám toho dodnes* “. Bohužel, tuto rekvalifikaci paní Iva jinde než doma zatím neuplatňuje.

Paní Milada má evidenci na úřadu práce spíše jen jako „přestupní stanicí“ do doby odchodu do předčasného starobního důchodu. Tomu odpovídají i její aktivity během evidence „... *práci jsem nijak intenzivně nehledala ...* “. Pouze nedocnění důsledků nezaměstnanosti a s tím související osobní finanční problémy vedly ke změně jejího osobního postoje „... *musela si něco hledat, sama* “. Výsledkem je nekolidující zaměstnání, které bere jako „*provizorium*“. Pouze zvykem plynoucím z jejího posledního zaměstnání je občasná práce na počítači, kvalifikaci si nijak nerozšiřuje.

Paní Magda plánovala svoji nezaměstnanost řešit nejen aktivním hledáním zaměstnání, ale také rekvalifikací, prostřednictvím které by měla větší možnost práci najít. Rekvalifikaci jí zprostředkoval úřad práce a paní Magda kurz úspěšně absolvovala. Pracovní uplatnění v nově získaném oboru však najít nemůže „... *všude je prostě plno ...*“. V době, kdy byla nezaměstnaná, hledala pracovní uplatnění několika způsoby „... *seděla jsem u internetu, psala si životopisy, obcházela ... kde se dalo, co mě zrovna napadlo ...*“. Jediným výsledkem jejího úsilí bylo nekolidující zaměstnání. Ani při jeho výkonu v hledání plnohodnotného pracovního uplatnění nepolevila „... *zase chodím si shánět práci, chodím s téma životopisama, jsem na internetu, dívám se na ty nabídky ..., kolikrát jsem poslala i dvakrát na stejnou životopis ...*“.

Paní Lenka se nesmířila s tím, že je nezaměstnaná „... *jsem obcházela jak známé, tak se dívala po internetu, navštěvovala úřad práce a prostě pořád si nějakou práci hledala ...*“. Této činnosti se věnovala velkou část dne „... *padesát procent toho volného času ...*“. Protože ani nekolidující zaměstnání neznamena pro paní Lenku velkou jistotu, hledá práci stejným způsobem i v současné době. Je však v tomto směru velmi skeptická „... *pokud člověk opravdu nemá známosti na těch správných místech, tak prostě práci nenajde*“. Její mínění potvrzuje i způsob, jakým se jí podařilo najít nekolidující zaměstnání. Ráda využila nabídky úřadu práce na zvýšení své kvalifikace formou rekvalifikačního kurzu „... *s tím jsem samozřejmě souhlasila ..., že si můžu zvýšit nějak své vzdělání*“.

5. kategorie – význam evidence

Osoba, které osobně požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání je při splnění zákonem stanovených podmínek zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Během této evidence může vykonávat za jistých předpokladů nekolidující zaměstnání. Nás zajímá, jaký význam má evidence na úřadu práce pro jedince po dobu jeho nezaměstnanosti i v období nekolidujícího zaměstnání, v jakém směru mu úřad práce pomohl, v čem vidí problém evidence a podobně. Tím se tedy budeme zabývat v této kategorii.

Pan Jiří po ztrátě svého zaměstnání věřil v pomoc úřadu práce především v tom, že mu pomůže najít nové pracovní uplatnění, když jemu samotnému se to nedařilo „... *ani pomocí přátel a internetu jsem nedokázal najít nové zaměstnání, tak jsem doufal v to, že mi pomůže právě úřad práce ...*“. Pana Jiřího z úřadu práce sice telefonicky informují o nových místech, ale tato pomoc zatím nevedla k jeho nástupu do zaměstnání. I v době výkonu nekolidujícího zaměstnání doufá v pomoc této instituce „... *že mi úřad práce práci sežene*“.

...“ . Při výkonu současného zaměstnání je evidence pana Jiřího na úřadu práce ještě důležitější. Skutečnost, že v době nekolidujícího zaměstnání je jeho zdravotní pojištění hrazeno státem, je pro něj velmi významná, protože se jedná o poměrně vysokou částku „... *a to je nejmíň tisícovka*“. To je pravděpodobně podstatné i pro jeho zaměstnavatele „... *ve firmě říkali, že se nemám odhlašovat, protože bych si musel sám platit pojištění ...*“. Na druhé straně povinnosti, které pan Jiří má „... *nosit každý měsíc potvrzení z firmy, kolik jsem si vydělal ... a taky chodit na kontroly ...*“ mu může do jisté míry komplikovat plnění jeho pracovních povinností. Pan Jiří by v případě nutnosti nebyl proti rekvalifikaci, zatím však o tuto službu úřadu práce zájem nemá.

Paní Iva se za pomoci úřadu práce rekvalifikovala. I když novou dovednost v zaměstnání zatím neuplatňuje, přesto je pro ni přínosem „... *jsem strašně ráda za to*“. Úřad práce jí také zprostředkoval současné zaměstnání „... *brigádu mi pomohla najít úřednice z úřadu práce, která věděla, že bych si chtěla zkusit třeba uklízet ...*“. Doufá, že jí úřad práce pomůže najít práci. Za pomoc úřadu práce považuje platbu zdravotního pojištění „... *to se musí platit, takže ono to dost pomože*“.

Paní Milada od úřadu práce pomoc při hledání zaměstnání neočekávala „... *jsem nečekala, že mi ji úřad práce zajistí, nedělala jsem si iluze ...*“. Musí si sice myslet na to, aby plnila termíny schůzek stanovených úřadem práce, na druhou stranu si také uvědomuje, že se jí doba evidence započítává na důchod „... *i když už jsem bez podpory ...*“.

Paní Magda si během evidence na úřadu práce doplnila svou kvalifikaci formou rekvalifikačního kurzu, který byl blízký jejímu nedostudovanému oboru na střední škole. V období své nezaměstnanosti očekávala od úřadu práce podporu při hledání zaměstnání „... *nějaké pracovní nabídky ...*, že bych to měla jakože jednodušší, kdyby mě někam poslali ...“, ale zatím se této formy pomoci nedočkala. Za neúspěchem však vidí i to, že má pouze základní vzdělání. Paní Magda oceňuje, že si nemusí sama hradit povinné pojištění. Možná i proto si hlídá plnění svých povinností vůči úřadu práce a snaží se s nimi sladit svůj pracovní režim „... *vždycky si to zařídím tak, abych na ten úřad práce mohla jít, aby mě nevyhodili ...*“.

Paní Lenka po propuštění ze zaměstnání neměla konkrétní představu o tom, jak by jí mohl úřad práce v této nelehké situaci pomoci „... *samozřejmě snad nějak pomůže, protože člověk dvacet let pracoval ...*“. Konkrétní forma pomoci jí byla touto institucí nabídnuta prostřednictvím rekvalifikace na podvojně účetnictví, kterou si mohla doplnit stávající

kvalifikaci. Paní Lenka této možnost využila „... jsem ... byla ráda ... že si můžu zvýšit nějak své vzdělání“ a vznikl jí tak zákonný nárok na podporu při rekvalifikaci. Nutnost plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání ji v rámci nekolidujícího zaměstnávání dostávají do nepříjemné situace „... tak třeba jsem to musela zdůvodňovat zaměstnavateli, proč tam musím zrovna jít, že nemůžu přijít na brzo do práce ...“. I paní Lenka považuje z výhodu vedení v evidenci to, že nemusí pojištění hradit z vlastních prostředků.

6.1 Odpovědi na dílčí výzkumné otázky

V této části práce odpovíme na dílčí výzkumné otázky, které jsme si v rámci našeho výzkumu stanovili. Tímto způsobem také zjistíme, do jaké míry se nám podařilo splnit stanovené dílčí výzkumné cíle.

1. Z jakých důvodů se stal jedinec nezaměstnaným a jak nezaměstnanost zasáhla do jeho života, do vztahu s jeho rodinou a nejbližším okolím?

Z pěti dotazovaných ukončili zaměstnání z vlastního rozhodnutí paní Iva, paní Milada a paní Magda. Buď vzhledem ke svému zdravotnímu stavu již nemohla dotyčná žena práci dále vykonávat (paní Iva), přestalo jí zaměstnání z různých příčin vyhovovat (paní Milada) nebo nedostávala zaměstnavatelem za odvedenou práci zapláceno tolik, kolik si dle svého názoru zasloužila (paní Magda). Dva z respondentů by možná v posledním zaměstnání dosud pracovali, pokud by jejich zaměstnávající organizace měla dostatek zakázek (pan Jirí) nebo by nezkrachovala (paní Lenka). Tito respondenti nemohli vznik své nezaměstnanosti nijak ovlivnit.

Všichni respondenti se shodují v tom, že důsledky ztráty zaměstnání pocítili nejvíce po finanční stránce, neboť ztratili zdroj příjmů a s tím související ekonomickou jistotu.

Důsledky nezaměstnanosti se na zdravotním stavu účastníků našeho výzkumu projevíly různě. Tři z nich žádné změny své psychické či fyzické kondice nezaregistrovali. Paní Lenka však v důsledku výpovědi ze zaměstnání a následných finančních starostí začala pociťovat psychické problémy, které se projevovaly převážně ztrátou sebevědomí a pocitu méněcennosti. Nezaměstnanost naopak do jisté míry po zdravotní stránce prospěla paní Ivě, které se pomocí rehabilitací její zdraví zlepšilo.

U dvou dotazovaných (pan Jirí a paní Magda) nedošlo ve vztazích s jejich okolím k žádným změnám. Dobrý pocit při setkání se svými známými neměla paní Lenka, protože

se domnívala, že její nezaměstnanost odsuzují jako její vlastní neschopnost. Paní Iva muse-la kontakty se svými přáteli z finančních důvodů omezit. Pochopení u svých rodičů pro podanou výpověď nenašla paní Milada, která však z celkového pohledu v rodině žádný problém týkající se její nezaměstnanosti nevnímala.

Kladnou stránkou nezaměstnanosti byla pro tři naše respondenty (paní Lenka, paní Magda a paní Iva) možnost rozšíření stávající kvalifikace. Paní Iva mohla navíc aktivně řešit své zdravotní potíže. Dva respondenti pojali svoji nezaměstnanost zpočátku jako pří-ležitost k odpočinku či formu relaxace a také jako možnost věnovat se rodině, známým ne-bo svým koníčkům (paní Milada, pan Jiří). Kromě pana Jiřího se nezaměstnanost dotáza-ných zásadně nepromítla do jejich denního režimu.

2. Jaké důvody vedly uchazeče o zaměstnání k přijetí nekolidujícího zaměstnání?

Všech pět respondentů se shoduje na tom, že nekolidující zaměstnání přijali především z finančních důvodů. Pan Jiří tuto formu zaměstnání dokonce považoval za jediný možný způsob výdělnku.

Čtyři dotazovaní (kromě paní Milady) byli ve snaze vrátit se co nejdříve na trh práce v době své nezaměstnanosti aktivní, bohužel však z různých příčin neúspěšní. Účastníci výzkumu vnímají jako svůj handicap na trhu práce svůj věk (paní Iva, paní Lenka), péči o děti (paní Lenka), zdravotní stav (paní Iva) nebo základní vzdělání (paní Magda). Tyto faktory většinou nemohou nijak zásadně ovlivnit stejně jako to, že organizace nepřibírají nové pracovníky (pan Jiří). Nekolidující zaměstnání bylo za celou dobu evidence na úřadu práce pro naše respondenty jediné, ve kterém o ně zaměstnavatel projevil zájem.

Důvodem pro přijetí nekolidujícího zaměstnání může být i příležitost v rámci jeho vý-konu prakticky využít nové odborné znalosti získané například v rámci rekvalifikace nebo jiné formy vzdělávání (paní Lenka). Také zdravotní potíže, kterým musí postižený jedinec přizpůsobit svůj pracovní režim, mohou být příčinou nástupu do nekolidujícího zaměstná-ní, kdy se jedná o práci pouze na částečný úvazek a nikoliv každodenní výkon této činnosti (paní Iva).

Dvě respondenky byly okolnostmi donuceny k přehodnocení své prvotní představy o svém dalším (ne)uplatnění na trhu práce. Jedna z nich (paní Magda) slevila ze svého původního záměru nevrátit se zpět k profesi servírky, neboť si uvědomovala nevýhodu svého postavení na trhu práce vyplývající z jejího základního vzdělání, pro druhou (paní Milada)

byla její finanční závislost na rodině osobně natolik nepříjemná, že jediné východisko z této situace spatřovala v nekolidujícím zaměstnání.

3. Jak hodnotí uchazeč o zaměstnání tuto formu pracovního uplatnění po nástupu k jeho výkonu?

I v této kategorii nacházíme prvek společný všem respondentům, který se týká důsledků nekolidujícího zaměstnání pro jejich život. Shodují se na tom, že výdělek z tohoto zaměstnání byl pro ně do jisté míry řešením finančních problémů. Někdo mohl vrátit dluhy vzniklé půjčkami od přátel v době jeho nezaměstnanosti a není nucen si dále vytvářet nové finanční závazky (pan Jiří). Dalšího těší, že nějakou částkou přispěje do rodinného rozpočtu, i když stále nemůže z finančních důvodů se svými přáteli trávit dovolené (paní Iva). Jiný oceňuje, že mu nekolidující zaměstnání umožňuje do jisté míry finanční nezávislost na rodině (paní Milada).

Na druhou stranu omezení, které vyplývá právě z titulu nekolidujícího zaměstnání (maximální možná částka výdělku za měsíc 4 250,- Kč hrubého) je důvodem, proč toto zaměstnání třem respondentům nevyhovuje (paní Iva, paní Magda, paní Lenka). Domácnost jednoho z nich (paní Iva) je stejně nucena šetřit finanční prostředky, druhému nevyhovuje, že kvůli omezenému výdělku nechodí do práce každý den (paní Lenka).

Právě u paní Lenky je totiž pravděpodobně (kromě finančních starostí) i nepravidelný a nedostačující sociální kontakt příčinou jejich přetrvávajících pocitů méněcennosti a zbytečnosti. To se však netýká paní Ivy, která se cítí lépe, když alespoň formou nekolidujícího zaměstnání pracuje a je tak mezi lidmi.

Dá se říci, že všichni naši respondenti považují nekolidující zaměstnání spíše za provizorium než definitivní řešení jejich situace, a to do doby než se jim podaří najít plnohodnotné zaměstnání na pracovní smlouvu (kromě paní Milady). Nevylučují, že by přijali nabídku uzavřít tento pracovně právní vztah i od současného zaměstnavatele (pan Jiří, paní Lenka).

Nekolidující zaměstnání jim totiž nepřináší jistotu, kterou od svého pracovního uplatnění očekávají a mají obavy, že mohou o tuto práci bez možnosti jakékoliv ochrany kdykoliv přijít (paní Magda, paní Lenka).

Pro člověka vedeného v evidenci úřadu práce nemusí být vždy jednoduché skloubit povinnosti uchazeče o zaměstnání s pracovními závazky a může se tak dostávat se svým stá-

vajícím zaměstnavatelem do sporů (pan Jiří, paní Lenka). V našem výzkumném souboru byl i takový jedinec, který je schopen se v zaměstnání dohodnout tak, aby povinnosti vůči úřadu práce bez problémů dodržel a neměl přitom se stávajícím zaměstnavatelem nepříjemnosti (paní Magda). Dva dotazovaní v tomto směru žádné potíže nemají.

Paní Lence nekolidující zaměstnání umožňuje prakticky uplatnit získanou praxi, vzdělání a znalosti nabyté absolvovaným rekvalifikačním kurzem.

Na vztahy respondentů s nejbližším okolím nemá výkon nekolidujícího zaměstnání ve srovnání s obdobím jejich nezaměstnanosti žádný vliv. Výjimkou je v tomto směru pouze pan Jiří, kterému se po vrácení dluhů tyto vztahy zlepšily.

4. Jaké aktivity uchazeč vyvíjí, aby se co nejdříve plnohodnotně uplatnil na trhu práce?

Přestože se účastníci našeho výzkumu liší délkou evidence na úřadu práce, můžeme konstatovat, že v úsilí, s jakým si hledají pracovní uplatnění, mezi nimi nejsou velké rozdíly (kromě paní Milady). Ať už se jedná o období, kdy byli zcela bez zaměstnání nebo kdy měli práci souběžně s vedením v evidenci, vždy se snažili uplatnit se na trhu práce všemi prostředky. Nejen prohlížením pracovních nabídek na internetu, ale také za pomoci svých přátel, známých, do jisté míry i úřadu práce a také osobním a telefonickým kontaktováním potenciálních zaměstnavatelů.

Jeden respondent se snaží během evidence na úřadu práce alespoň formou občasných výpomocí zůstat v kontaktu se svým oborem, neboť by v něm rád zase naplno pracoval, v případě nutnosti by se i rekvalifikoval (pan Jiří).

Možnosti zvýšit svou stávající kvalifikaci formou rekvalifikačního kurzu dosud využily tři dotazované ženy (paní Iva, paní Lenka, paní Magda). Jedna ji prakticky uplatňuje v rámci nekolidujícího zaměstnání (paní Lenka), druhá pouze částečně, a to v rámci vyhledávání pracovních nabídek na počítači (paní Iva). Naopak paní Milada vnímá své setrvávání v evidenci úřadu práce jako nezbytné do doby, než nastoupí do předčasného starobního důchodu, a proto žádným způsobem svou stávající kvalifikaci nerozvíjí.

5. Jaký význam má pro uchazeče o zaměstnání evidence na úřadu práce v době nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání?

Nekolidující zaměstnání lze vykonávat pouze v rámci vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a proto je povinné zdravotní pojištění po dobu evidence dotyčného jedince

hrazeno státem. Tuto skutečnost vnímají čtyři respondenti (kromě paní Milady) jako přínos vedení v evidenci. Pokud by byla jejich evidence ukončena, museli by si toto pojištění platit sami v případě, že by nenašli takové zaměstnání, kde by tuto povinnost měl dotýčný zaměstnavatel z titulu uzavřeného pracovně právního vztahu. Pravděpodobně i z tohoto důvodu dodržují dotazovaní všechny povinnosti uchazeče o zaměstnání tak, aby k jejich vyřazení z evidence nedošlo, i když to pro dva z nich (pan Jiří, paní Lenka) není vždy jednoduché.

Od úřadu práce očekávají čtyři respondenti (kromě paní Milady) v době jejich nezaměstnanosti i při výkonu nekolidujícího zaměstnání pomoc při hledání zaměstnání. Částečně se jí dočkala paní Iva, která prostřednictvím úřednice uvedené instituce získala nekolidující zaměstnání. Úřad práce pomohl také třem dotazovaným (paní Magda, paní Lenka, paní Iva), a to zabezpečením rekvalifikace za účelem jejich lepšího uplatnění na trhu práce, což se zatím podařilo do jisté míry pouze paní Lence.

Pracovní nabídku zatím od úřadu práce nedostala paní Magda, na rozdíl od pana Jiřího, který je o nových místech telefonicky informován.

Pro paní Miladu má evidence na úřadu práce tu výhodu, že se jí započítává i po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti na důchod.

6.2 Shrnutí výsledků výzkumu

Ztrátu zaměstnání vnímala většina našich respondentů negativně. Nesmířili se se vzniklou situací a po ukončení posledního pracovního poměru se snažili o co nejrychlejší návrat na trh práce všemi prostředky. **Hledali zaměstnání** prostřednictvím úřadu práce, internetu, osobních kontaktů s potenciálními zaměstnavateli, využívali i pomoci svého nejbližšího okolí. Někteří se rekvalifikovali, aby se jejich šance uspět na trhu práce zvýšily. Tento jejich přístup nedoznal žádných zásadních změn ani při výkonu nekolidujícího zaměstnání.

Nejčastější a nejzávažnější důsledek nezaměstnanosti subjektivně vnímaný našimi respondenty je ztížená **finanční situace**, která se týká nejen samotných dotázaných, ale může se promítat i do vztahů s jejich nejbližším okolím.

Právě finanční důvody jsou hlavním motivem přijetí nekolidujícího zaměstnání. Účastníci našeho výzkumu neposuzovali své šance uspět na trhu práce příliš optimisticky na zá-

kladě osobních zkušeností. Příčiny svého neúspěchu při pokusech vrátit se zpět na trh práce spatřovali nejen ve svém věku, zdravotním stavu nebo vzdělání, ale také v nasycenosti trhu práce a ve své mateřské roli. Protože se jim dle jejich sdělení především z těchto důvodů nedařilo najít plnohodnotné zaměstnání, v okamžiku, kdy se jim naskytla možnost pracovat souběžně s vedením v evidenci úřadu práce, této šance využili. Tím se do jisté míry jejich osobní a rodinné finanční poměry zlepšily.

Zhoršená finanční situace uchazeče o zaměstnání, ať už v době jeho nezaměstnanosti nebo výkonu nekolidujícího zaměstnání může mít nepříznivý dopad i na jeho vztahy s nejbližším okolím. Jedna účastnice výzkumu to potvrzuje svým sdělením, že již nemůže se svými známými trávit tolik volného času jako v období své zaměstnanosti.

Nezaměstnanost se tedy může projevit i v oblasti **sociálních vztahů**. Za negativní považuje jedna respondentka reakci okolí na svoji nezaměstnanost a tento postoj svých známých si vysvětluje jejich nepochopením své složité situace. Většina dotázaných však považuje vztahy se svým nejbližším okolím za nezměněné ve srovnání s obdobím před výpovědí z pracovního poměru. Naopak, hovoří o podpoře své rodiny, pomoci přátel při hledání zaměstnání a pevných rodinných vazbách.

Nekolidující zaměstnání nepřineslo v oblasti těchto vztahů u většiny našich respondentů žádné výrazné změny v porovnání s obdobím jejich nezaměstnanosti. Pouze jeden účastník výzkumu je považuje za lepší, což odůvodňuje splacením dluhů svým přátelům, jedna respondentka je považuje sice za nezměněné, ale své postavení mezi známými i obecně ve společnosti vnímá negativně.

Právě u této účastnice výzkumu se nezaměstnanost promítla negativně v rovině **zdraví**, a to především po psychické stránce. Bohužel ani po nástupu do nekolidujícího zaměstnání se její zdravotní stav k lepšímu nezměnil. Jiná respondentka využila období nezaměstnanosti k aktivnímu řešení svých zdravotních problémů, čehož důsledkem bylo zlepšení jejího zdravotního stavu a nástup do nekolidujícího zaměstnání. Ostatní účastníci nezaregistrovali žádné změny týkající se jejich zdravotního stavu, ať už se jednalo o období, kdy nepracovali nebo kdy vykonávali nekolidující zaměstnání.

Výsledky našeho výzkumu týkající se vlivu nezaměstnanosti na život uchazeče o zaměstnání korespondují s dosavadními zjištěními, která uvádí Buchtová, ed., 2000, s. 33.

Účastníci našeho výzkumu byli vedeni v evidenci úřadu práce různě dlouhou dobu. V období po ztrátě zaměstnání většina z nich upínala své naděje týkající se **pomoci** při návratu na pracovní trh k úřadu práce. Nejednalo se jen o podporu při hledání pracovního uplatnění, ale také při zvyšování či rozšiřování stávající kvalifikace dotyčných uchazečů. Míra těchto očekávání se nijak nezměnila ani v době výkonu nekolidujícího zaměstnání. Výjimkou je jedna respondentka, která během evidence od úřadu práce neočekávala žádnou pomoc. Jediným přínosem evidence na úřadu práce je pro ni skutečnost, že se jí tato doba bez ohledu na vyčerpání podpory v nezaměstnanosti započítává na důchod.

Třem respondentům úřad práce zabezpečil rekvalifikační kurz, jednomu pomohl najít práci, i když pouze formou nekolidujícího zaměstnání. Jen jednoho dotázaného úřad práce informuje o aktuálních pracovních nabídkách.

Ve chvíli, kdy naši dotazovaní nastoupili do současného zaměstnání, nabývá pro ně **význam evidence na úřadu práce** nových rozměrů, což můžeme považovat za důsledky nekolidujícího zaměstnání. Většina respondentů spatřuje **přínos** této situace v tom, že mají státem hrazeno zdravotní pojištění. Předpokládají totiž, že z titulu formy pracovního vztahu, na jehož základě nyní pracují, by si pojištění museli hradit sami, pokud by nebyli uchazeči o zaměstnání. Pravděpodobně i z tohoto důvodu se snaží maximálně sladit plnění svých pracovních závazků a povinností uchazeče o zaměstnání tak, aby jednak nepřišli o stávající zaměstnání, jednak aby nebyli sankčně vyřazeni z evidence úřadu práce. Následkem vyřazení by totiž byla za jistých okolností (dle výše hrubého výdělku a formy pracovního vztahu) tíha platby povinného zdravotního pojištění pouze na jejich bedrech, případně by se stalo finanční zátěží pro jejich rodiny. **Negativní stránkou** souběhu zaměstnání a evidence na úřadu práce je pro některé dotázané právě sladění jejich „dvojrole“ zaměstnance a uchazeče o zaměstnání, což pro ně nebývá vždy jednoduché. Dalším negativním faktorem je omezený výdělek z nekolidujícího zaměstnání, který je zákonem stanoven ve výši maximálně 4 250,- Kč. Tato částka nesplňuje představy jedné respondentky o výši příjmu, který by potřebovala na úhradu svých životních nákladů.

Nekolidující zaměstnání považují všichni účastníci výzkumu jako provizorium, a to z několika důvodů. Jedné dotázané pomůže překlenout období od vyčerpání podpory v nezaměstnanosti do odchodu do předčasného starobního důchodu, aniž by byla finančně zcela odkázaná na svou rodinu. Dalším důvodem vnímání nekolidujícího zaměstnání jako dočasného řešení nezaměstnanosti je míra nejistot z něj plynoucích. Někteří respondenti

totiž hodnotí tento způsob zaměstnání jako **nejistý**. Nejen proto, že nemusí od stávajícího zaměstnavatele dostat očekávanou pracovní smlouvu, ale také, že by v případě nedostatku zakázek nebo přijetí nového zaměstnance byli právě oni těmi, kteří mohou být propuštěni bez možnosti jakékoliv opory a ochrany.

Na základě dosavadních zjištění o neplnohodnotných formách zaměstnání, o kterých hovoří Keller (2012, s. 22 – 23) a na podkladu výsledků našeho výzkumu můžeme nekolidující zaměstnání ztotožnit s prekérní prací, kdy již podobou uzavřeného pracovního kontraktu dává zaměstnavatel svému zaměstnanci jasnou informaci o tom, že o něj nemá dlouhodobě zájem. Na straně druhé si však „pojišťuje“ pracovníkovo maximální pracovní nasazení příslibem pracovní smlouvy nebo prodloužení stávajícího pracovního vztahu. Nicméně tento zaměstnavatelův přístup neposkytuje dotyčnému zaměstnanci očekávané pracovní a následně i sociální jistoty, proto nejsou s tímto typem zaměstnání někteří naši respondenti spokojeni. Zřejmě i z těchto důvodů se téměř všichni účastníci našeho výzkumu stále aktivně pokoušejí najít takové pracovní uplatnění, které by vedlo k uzavření jejich evidence na úřadu práce a následně jim poskytlo větší sociální jistotu než mají dosud.

Jeden dotázaný uvádí, že by měl za stejně vykonanou práci jako zaměstnanec vyšší výdělek než má jako „brigádník“, což zjistil po porovnání svého výdělku s příjmem tzv. „stálých“ pracovníků. Také nízká mzda je jedním z charakteristických prvků prekérní práce, jak je popsána v teoretické části této bakalářské práce.

Nekolidující zaměstnání je prekérní prací i s negativními dopady pro zaměstnance. Právě tyto důsledky budou zřejmě důvodem, proč respondenti považují tento způsob zaměstnání za dočasný a ne zcela vyhovující. Předpokládáme však, že především z finančních důvodů nekolidující zaměstnání z vlastního rozhodnutí neukončí, dokud nenajdou plnohodnotné pracovní uplatnění.

6.3 Doporučení pro praktické využití

Je logické, že jedinec, který se po ztrátě zaměstnání zaeviduje na úřadu práce a stane se tak uchazečem o zaměstnání, očekává pomoc především od této instituce.

Od 1.1.2011 však neexistuje žádná zákonná povinnost pro zaměstnavatele hlásit volná pracovní místa úřadu práce a možnosti této instituce informovat své klienty o aktuálních

pracovních nabídkách jsou tak minimální. Také někteří respondenti našeho výzkumu potvrzují, že v tomto směru se pomoci od úřadu práce nedočkali a kontaktují organizace s cílem najít zaměstnání metodou „pokus – omyl“ („obcházení města se životopisy“). Spoléhají tak v podstatě pouze na šťastnou náhodu, která jim nové pracovní uplatnění přinese. Východiskem z této situace by do jisté míry mohla být zákonem stanovená povinnost zaměstnavatelů hlásit volná místa v organizaci na úřad práce nejpozději do tří pracovních dnů od jejich vzniku. Neznamenaloby to, že by uchazeč o zaměstnání přestal vyvíjet jakékoliv osobní aktivity za účelem návratu na trh práce, ale měl by větší šanci se na něj brzy vrátit.

Následky nezaměstnanosti se projevují nepříznivě v několika oblastech života člověka, ať už jsou to sociální vztahy, zdraví nebo nedostatek finančních prostředků. I když výsledky našeho výzkumu naznačují, že nekolidující zaměstnání může negativní důsledky nezaměstnanosti zmírnit, nelze je považovat za dlouhodobější řešení těchto dopadů. Většina dotázaných také nehledala zaměstnání jako formu občasné výpomoci, ale plnohodnotné pracovní uplatnění, nejlépe formou pracovní smlouvy. Také z tohoto důvodu jim současná situace příliš nevyhovuje. Pokud bychom však uvažovali o zrušení nekolidujícího zaměstnání, měli by být v první řadě zaměstnavatelé maximálně motivováni k tomu, aby neřešili aktuální pracovní situaci v organizaci formou nekolidujícího zaměstnání. Aby však byla tato opatření maximálně účinná, je dle našeho názoru zásadní sledovat a vyhodnocovat nejen počty uchazečů o zaměstnání, kteří touto formou pracují, ale také jak dlouho, v jakých organizacích a na jakých pracovních pozicích. Ministerstvo práce a sociálních věcí by tak mělo aktuální podklady pro to, aby mohlo pružně přijímat a uplatňovat konkrétní nástroje vedoucí k plnohodnotnému uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Přírodním důsledkem by tak bylo i zrušení nekolidujícího zaměstnání, které by pro zaměstnavatele přestalo být výhodné. Následně by i do státního rozpočtu plynuly vyšší odvody z příjmů jedinců zaměstnaných na pracovní smlouvy či na dohody o pracovní činnosti.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce byla zaměřena na důsledky nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání z pohledu jedince vedeného v evidenci úřadu práce.

Zajímalo nás, v jaké situaci se uchazeč o zaměstnání rozhodne k přijetí nekolidujícího zaměstnání. Výzkumem jsme se také pokusili zjistit, do jaké míry je tento způsob pracovního uplatnění řešením situace člověka, který přišel o hlavní zdroj svých příjmů, byl nějakou dobu nezaměstnaný a je veden v evidenci úřadu práce se všemi právy i povinnostmi z tohoto postavení vyplývajícími.

Teoretická část se zabývala důležitostmi práce pro člověka a pravidly, na základě kterých funguje trh práce a jež ovlivňují i postavení jednotlivce na pracovním trhu. Zdůraznili jsme v ní příčiny a důsledky nezaměstnanosti a také objasnili postavení uchazeče o zaměstnání ve vztahu k úřadu práce.

V praktické části jsme zaznamenali, jak uchazeči o zaměstnání vnímají důsledky nezaměstnanosti a výkonu nekolidujícího zaměstnání na svůj život. Zjistili jsme příčiny nezaměstnanosti našich respondentů i vliv této situace na dotyčné jedince a jejich nejbližší okolí. Popsali jsme důvody, které je vedou k přijetí nekolidujícího zaměstnání. Prozkoumali jsme, jak uchazeči vnímají následky této formy zaměstnání ve vztahu k vlastní osobě i k nejbližšímu okolí. Zjistili jsme, zda a jaké aktivity vyvíjejí k tomu, aby se co nejdříve plnohodnotně uplatnili na trhu práce. Popsali jsme, jaký význam má pro ně evidence na úřadu práce v době nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání.

Získané informace jsme vyhodnotili tak, abychom zaznamenali, do jaké míry ovlivní nekolidující zaměstnání život člověka, který byl před nástupem do této výdělečné činnosti nezaměstnaný.

Zjistili jsme, že většina respondentů nekolidující zaměstnání přijala po aktivním, avšak neúspěšném hledání plnohodnotného pracovního uplatnění. Byly to především finanční důvody, které všechny účastníky našeho výzkumu donutily přijmout tuto formu zaměstnání. Avšak ne všechny nepříznivé důsledky nezaměstnanosti nekolidující zaměstnání vyřešilo.

Většina našich respondentů vidí z výše uvedených důvodů jako nejlepší řešení jejich současné situace **získání pracovní smlouvy** a zaměstnání na plný úvazek. K tomu směřuje i jejich snaha najít plnohodnotné pracovní uplatnění. Jednak by tak měli větší právní

ochranu plynoucí z tohoto pracovně právního vztahu, také by však měli příjem, který by byl rozhodně vyšší než ten, který pobírají v současné době. Nemuseli by se tak potýkat s finančními problémy, které řeší nejčastěji, v takové míře jako v současné době.

Výsledky našeho šetření však nelze zobecňovat, neboť se týkají pouze našich respondentů – pana Jiřího, paní Ivy, paní Milady, paní Magdy a paní Lenky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1]BECK, Ulrich. *Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2004. ISBN 80-86429-32-6
- [2]BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [3]BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [4]BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000. ISBN 80-210-2425-9.
- [5]GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
- [6]KELLER, Jan. *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. ISBN 978-80-7419-044-5.
- [7]KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. ISBN 80-86429-41-5.
- [8]KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- [9]KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [10]LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1.10.2004*. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-7263-241-8
- [11]MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných: 1. vlna panelového šetření*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002.
- [12]MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL. *Strategie nezaměstnaných: druhá vlna dotazování v panelovém šetření: (stav po 6 měsících nezaměstnanosti)*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002.

[13]MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce: závěrečná zpráva*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002

[14]SEKOT, Aleš. *Sociologické problémy společnosti*. Brno: Rašínova vysoká škola, 2008. ISBN 978-80-87001-11-0.

[15]SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

[16]SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice : František Šalé - ALBERT, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

[17]STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

[18]ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

1. ČMKOS. Analýza Koaliční smlouvy uzavřené mezi stranami ODS – TOP 09 – VV a Programového prohlášení vlády ČR. www.cmkos.cz [online]. © 2013 [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/rss/aktuality/2412-3/analyza-koalicni-smlouvy-a-programoveho-prohlaseni-vlady-cr>
2. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Sbírka zákonů č. 347 / 2010, strana 4752. www.mvcr.cz/ [online]. © 2014 [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: <http://www.google.com/cse?cx=015489265366623571386%3Aizzrwwg3bmqm&q=347%2F2010&ok.x=17&ok.y=8#gsc.tab=0&gsc.q=347%2F2010&gsc.page=1>
3. ZÁKONY PRO LIDI. Předpis č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti. www.zakonyprolidi.cz [online]. © 2010 - 2014 [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20140101>
4. EPRAVO.CZ. Nařízení vlády ze dne 16. července 2013, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. www.epravo.cz [online]. © 1999-2014 [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/narizeni-vlady-ze-dne-16-cervence-2013-kterym-se-meni-narizeni-vlady-c-5672006-sb-o-minimalni-mzde-o-nejnizsich-urovnich-zarucene-mzdy-o-vymezeni-ztizeneho-pracovniho-prostredi-a-o-vysi-priplatku-ke-mzde-za-praci-ve-ztizennem-pracovnim-prostredi-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-19621.html>
5. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Žádost o zprostředkování zaměstnání. www.portal.mpsv.cz/sz [online]. © 2006 – 2014 [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: http://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?CMD=EditForm&FN=ZproZ140101806&SSID=bR39Ph2K.kftNVhG11RyTw_~cujINFxl
6. PODNIKATEL.CZ. Předpis č. 262/2006 Sb., Zákoník práce - úplné znění. www.podnikatel.cz [online]. © 2007 – 2014 [cit. 2014-02-28]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/zneni-20140101/uplne/>

7. ZÁKONY PRO LIDI. Předpis č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění. [www.zakonyprolidi .cz](http://www.zakonyprolidi.cz) [online]. © 2010 – 2014 [cit. 2014-03-01]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>
8. ZÁKONY PRO LIDI. Předpis č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. [www.zakonyprolidi .cz](http://www.zakonyprolidi.cz) [online]. © 2010 – 2014 [cit. 2014-03-01]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48/zneni-20131231>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

tj. to je

apod. a podobně

tzv. takzvaný/á

SEZNAM PŘÍLOH

- PI - otázky k rozhovoru
- PII - rozhovor s panem Jiřím
- PIII - rozhovor s paní Ivou
- PIV - rozhovor s paní Miladou
- PV - rozhovor s paní Magdou
- PVI - rozhovor s paní Lenkou

PŘÍLOHA P I: OTÁZKY K ROZHOVORU

Otázky sloužící k získání informací o uchazeči v době, kdy byl bez zaměstnání

1. Jaké je Vaše nejvyšší vzdělání a v jakém oboru?
2. V jaké profesi jste pracoval naposled a jak dlouho?
3. Kolik je Vám let?
4. Co bylo důvodem ukončení Vašeho posledního zaměstnání?
5. Jak jste se cítil, když jste o tuto práci přišel?
6. Jak jste chtěl tuto situaci řešit, co jste měl dál v plánu?
7. Jaké byly reakce Vaší rodiny na to, že jste nezaměstnaný?
8. Do jaké oblasti života Vám nezaměstnanost zasáhla nejvíce?
9. Měla pro Vás nebo Vaši rodinu tato situace nějaké kladné stránky?
10. Jak se Vaše nezaměstnanost projevila ve vztahu s Vašimi přáteli a známými?
11. Jaký byl v době nezaměstnanosti Váš zdravotní stav?
12. Jak jste v době, kdy jste byl nezaměstnaný, trávil den?
13. Co jste v té době očekával od úřadu práce a jak Vám pomohl?
14. Z jakých důvodů se Vám nedařilo najít zaměstnání?

Otázky směřující k získání informací týkajících se nekolidujícího zaměstnání

1. Jak jste našel současnou brigádu?
2. Jak dlouho jste byl v době, kdy jste na ni nastoupil, nezaměstnaný?
3. Proč jste přijal tento způsob zaměstnání?
4. Jak splňuje brigáda Vaše představy o zaměstnání?
5. V čem Vám naopak zaměstnání formou brigády nevyhovuje?
6. Jak dlouho už při evidenci pracujete?
7. Co děláte pro to, abyste nastoupil do plnohodnotného zaměstnání?
8. Změnil se v době brigády nějak váš zdravotní stav?

9. Vidíte nějaké nevýhody toho, že pracujete a jste zároveň v evidenci na úřadu práce?
10. V čem naopak vidíte přínos toho, že jste při brigádě evidovaný na úřadu práce?
11. Jak se k Vám chová rodina, když pracujete brigádně?
12. Jaké máte nyní vztahy se svými přáteli a známými?
13. Jak si udržujete nebo rozšiřujete svou kvalifikaci?
14. Jak vypadá Váš běžný den?

PŘÍLOHA P II: ROZHOVOR S PANEM JIŘÍM

Tazatelka: Pane Jiří, chci Vás v úvodu našeho rozhovoru ujistit, že všechny informace, které mi tu sdělíte, jsou anonymní a zeptat se Vás, že souhlasíte s jejich použitím pro moji bakalářskou práci.

Pan Jiří: *Souhlasím.*

T: Pane Jiří, jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Pan Jiří: *Jsem vyučený instalatér.*

T: V jaké profesi jste pracoval nejdéle a jak dlouho to bylo?

Pan Jiří: *Pracoval jsem v instalatérské firmě, ve svém oboru, jeden rok.*

T: Kolik je Vám let?

Pan Jiří: *V lednu mi bylo dvacet.*

T: Co bylo podle Vás důvodem ukončení tohoto zaměstnání?

Pan Jiří: *Do firmy jsem nastoupil jako poslední a v průběhu roku přišlo na snížení stavů, takže jsem šel jako první.*

T: Jak jste se cítil, když jste o tuto práci přišel?

Pan Jiří: *Šok to pro mě nebyl, protože se o tomhle ve firmě mluvilo už delší dobu ... Samozřejmě mě to mrzí, ale momentálně už sháním novou práci jak přes známé, tak i přes internet a také mi pomáhá úřad práce.*

Doplňující otázka: Jak Vám pomáhá úřad práce?

Pan Jiří: *No ..., když je nějaké úplně nové, tak mi volají, že nějaká firma ho nahlásila a at' se tam jdu, když tak zeptat ...*

T: Jak jste chtěl to, že jste bez práce, dál řešit?

Pan Jiří: *Hm ..., vzhledem k tomu, že práci jsem nedokázal sehnat hned tak, abych plynule navázal do nějakého toho řádu, tak jsem měl víc času na své okolí. To znamená kamarádi, rodina a pak také koníčky. Ale chtěl jsem mít zase práci ... co nejdřív. Protože bez těch peněz*

T: Jaké byly reakce Vaší rodiny na to, že jste nezaměstnaný?

Pan Jiří: *No, ... nebyla to moje chyba, takže to rodina vzala relativně s klidem. Už jak jsem říkal, věděl jsem o odchodu z firmy pár týdnů dopředu.*

T: Měla pro Vás nebo Vaši rodinu tato situace nějaké kladné stránky?

Pan Jiří: *Měla ..., sice jich bylo spíš málo, ale zase důležitější. Jako například starání se o náš domek nebo jeho okolí.*

T: Máte vlastní bydlení?

Pan Jiří: *Ne, bydlím s rodiči, na vlastní zatím nemám.*

T: Jak se Vaše nezaměstnanost projevila na vztahu s Vašimi přáteli a známými?

Pan Jiří: *I na ně jsem po ukončení práce ve firmě měl víc času, podnikali jsme různé výlety a spousta z nich se mi snažila pomoci třeba půjčováním peněz, když jsem jich moc neměl nebo taky ptáním se u jejich firmy na volné místo pro mě.*

T: Jaký byl v době nezaměstnanosti Váš zdravotní stav?

Pan Jiří: *Byl jsem zdravý, takže jsem žádné problémy neměl.*

T: Jak jste v době, kdy jste byl nezaměstnaný, trávil den?

Pan Jiří: *Užíval jsem si volna, takže jsem chodíval pozdě v noci spát a vstával jsem v době oběda (smích). Tohle mi vyhovovalo ... ale zase na druhou stranu jsem měl většinu dne zabítenou. Ve zbývajícím čase jsem chodíval rybařit, bavil se s kamarádama a taky jsem spoustu času trávil za počítačem hraním her.*

T: Co jste v té době očekával od úřadu práce?

Pan Jiří: *No, vzhledem k tomu, že ani pomocí přátel a internetu jsem nedokázal najít nové zaměstnání, tak jsem doufal v to, že mi pomůže právě úřad práce..., jako najít to zaměstnání ...*

T: Z jakých důvodů se Vám nedařilo najít zaměstnání?

Pan Jiří: *No, výpověď jsem dostal na konci léta, že nebyly zakázky ... a v jiných firmách... jako instalatérských, to bylo podobný..., takže asi proto, že nebyla práce, pro mě jako pro instalatéra ... nebo už to dávno obsadili.*

T: Jak jste našel současnou brigádu?

Pan Jiří: *Tu mi pomohl najít jeden kamarád, kterého tatka v té firmě dřív pracoval, takže tam měl známé. Už pak stačilo jen přijít a domluvit se se šéfem, že pokud by mě vzal, tak kdy mám nastoupit a tak ...*

T: Jak dlouho jste byl v té době nezaměstnaný?

Pan Jiří: *Necelé čtyři měsíce.*

T: Říkáte, že jste pracoval rok, neměl jste nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Pan Jiří: *Neměl, chyběly mi tři dny.*

T: A od rodičů jste dostával nějaké kapesné, když jste byl nezaměstnaný?

Pan Jiří: *No ... (úsměv), dostával ..., tři stovky na měsíc, jak když jsem chodil do školy ..., no nic moc ...*

T: Proč jste přijal tento způsob zaměstnání?

Pan Jiří: *Protože se mi nepovedlo do té doby sehnat práci a byl to jediný možný způsob jak si vydělat nějaké peníze.*

T: Do jaké míry splňuje brigáda Vaše představy o zaměstnání?

Pan Jiří: *Já jsem ve firmě spokojený a v případě, že by byla možnost tam nastoupit jako normální pracovník a né brigádník, tak mám za stejně vykonanou práci lepší peníze.*

T: Proč si to myslíte?

Pan Jiří: *Vím, kolik berou chlapi, co tam jsou normálně zaměstnaní.*

T: Jak dlouho už při evidenci pracujete?

Pan Jiří: *Dělám tam momentálně čtvrtý měsíc.*

T: Co děláte pro to, abyste nastoupil do plnohodnotného zaměstnání?

Pan Jiří: *Jak už jsem řekl, snažím se práci sehnat různě. Jak už na úřadu práce, tak i na internetu nebo prostřednictvím přátel. Ani jedním způsobem se ale zatím, bohužel, nepovedlo práci sehnat.*

T: Změnil se v době brigády nějak Váš zdravotní stav?

Pan Jiří: *Žádné problémy se zdravím si nevybavuju.*

T: Vidíte nějaké nevýhody toho, že pracujete a zároveň jste v evidenci úřadu práce?

Pan Jiří: *Negativně tohle určitě nevnímám. Já jsem rád za to, že mám kde pracovat a že mám aspoň nějaký výdělek ... doufám, že mi úřad práce práci sežene co nejdřív, která bude aspoň lépe finančně ohodnocená.*

T: Jak se k Vám chová rodina, když pracujete brigádně?

Pan Jiří: *Rodina? Bez problémů ... neřekl bych, že v jejich chování ke mně dělá nějaký rozdíl, jestli pracuju brigádně nebo v normální firmě jako zaměstnanec a né jako brigádník. Pracovat pracuju, a to je důležité.*

T: Jaké máte nyní vztahy se svými přáteli a známými?

Pan Jiří: *Vztahy mám dobré a rozhodně lepší než když jsem byl nezaměstnaný a neměl jsem ani tuhle brigádu. Dluhy, které jsem měl, tak jsem už všem vrátil do poslední koruny a už si věci platím sám za svoje peníze.*

T: Jak si udržujete nebo rozšiřujete svou kvalifikaci?

Pan Jiří: *Udržovat si ji udržuju ... Spousta známých ... jako mých nebo mých rodičů ví, že jsem vyučený instalatér, tak jsem čas od času kontaktovaný k nějaké lehčí údržbě běžných věcí domácnosti ... třeba baterie ... vyměním, spravím odpad třeba k myčce, ... , a tak ...*

T: Jak teď trávíte den?

Pan Jiří: *Z práce v lese bývá člověk pořádně unavený (úsměv) ... Takže po příjezdu z práce skočím do sprchy, poobědvám a chvilku jen tak lenoším a odpočívám. Pak jedu třeba na ryby a večer s kamarádama ven, posedět a tak ..., no, většinou při jídle mrknu na internet, jestli tam něco nového nepřibylo ..., nové místo, hledám hlavně instalatéra jestli někde neberou, odepišu nebo zavolám ..., prý, že se ozvou, ale většinou se nikdo neozve ..., nezavolá ...*

T: V čem vidíte přínos toho, že jste evidovaný na úřadu práce?

Pan Jiří: *No, čekám, že mi najdou pořádnou práci. Taky mi ve firmě říkali, že se nemám odhlašovat, protože bych si musel sám platit pojištění ... a to je nejmíň tisícovka. O rekvalifikační kurz zatím zájem nemám a doufám, že práci najdu ve svém oboru ... no ..., ale kdyby byl nutný, tak proti určitě nebudu.*

T: Vidíte nějaké nevýhody evidence na úřadu práce?

Pan Jiří: *Hm ... no ... musím tam nosit každý měsíc potvrzení z firmy, kolik jsem si vydělal, na to si ... na to nesmím zapomnět ... a taky chodit na kontroly, kdybych nepřišel, tak mě*

vyhodí. Jenomže já zas kvůli tomu **nemůžu jít do práce tak, jak mě šéf potřebuje ... a zase** **kdyby mě vyhodili, tak bych si to pojištění už musel platit. Nejlepší by bylo, kdybych ko-** **nečně dostal smlouvu.**

T: Máte ji současným zaměstnavatelem slíbenou?

Pan Jiří: *No ..., to nemám ..., proto se taky dívám jinde.*

T: Děkuji Vám za rozhovor.

PŘÍLOHA P III: ROZHOVOR S PANÍ IVOU

Tazatelka: Paní Ivo, chtěla bych se ujistit, že se chcete podílet na mém výzkumu, že jste si to nerozmyslela a chtěla jsem Vás ubezpečit, že všechny údaje, které mi v rámci našeho rozhovoru sdělíte, budou anonymní.

Paní Iva: *Souhlasím*

T: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a v jakém oboru?

Paní Iva: *Já jsem se, ..., jsem vyučená fotografka.*

T: V jaké profesi jste pracovala naposled a jak dlouho?

Paní Iva: *Naposledy jsem pracovala jako dělnice v elektroprůmyslu, byla jsem vlastně elektrotechnička.*

T: Kolik máte let?

Paní Iva: *Je mi padesát tři let.*

T: Co bylo důvodem ukončení Vašeho posledního zaměstnání?

Paní Iva: *Naposledy, jak jsem pracovala v té elektrovýrobě, tak jsem hodně používala ruce a zhoršoval se mi zdravotní stav. Hlavně ruce a záda.*

T: Jak jste chtěla dál tuto situaci řešit, co jste měla v plánu?

Paní Iva: *No, chtěla jsem si samozřejmě co nejdřív najít zaměstnání, nějaké, které by odpovídalo mému zdravotnímu stavu.*

T: Jaké byly reakce Vaší rodiny na to, že jste nezaměstnaná?

Paní Iva: *Moje rodina mi pomáhala co ... co nejvíc mohla a samozřejmě mě podporuje jak nejvíc to jde.*

T: Do jaké oblasti života Vám nezaměstnanost zasáhla nejvíc?

Paní Iva: *No, chybí nám peníze v rodině, takže si nemůžeme dovolit už to, na co jsme byli zvyklí, třeba jezdit na dovolenou a nebo si koupit různé nové věci, tak to pak už prostě nešlo.*

Paní Iva: Měla pro Vás Vaše nezaměstnanost a také pro Vaši rodinu také nějaké kladné stránky?

Paní Iva: *No, určitě pro manžela kladné stránky to, že měl často uvařeno, teplá večere, všude uklizeno, (smích) to se mu určitě líbilo.*

T: Jak se Vaše nezaměstnanost projevila ve vztahu s Vašimi přáteli a známými?

Paní Iva: *No, tak kamarádi zůstali kamarády, ale nemohla jsem už s nima tak často vyrážet, třeba..., i na dovolenou jsme jezdili dohromady, ... a to už jsme nemohli, na dovolenou jsme nejezdili*

T: Jaký byl v době, kdy jste byla bez zaměstnání, Váš zdravotní stav?

Paní Iva: *Tak, ... spravoval se, samozřejmě, protože mám špatné záda a ruce a když jsem nemusela chodit do práce, tak se toho hodně spravilo. Chodila jsem na rehabilitace a hodně se to spravilo.*

T: Jak jste trávila den, když jste byla nezaměstnaná?

Paní Iva: *Ráno jsem vstala, dala se do pořádku a první co jsem dělala, tak jsem si hledala vždycky zaměstnání. Na internetu, nebo jsem chodila po městě, do nějakých fabrik jsem se šla třeba zeptat na zaměstnání, ale nic se nedařilo. No, a pak jsem odpoledne zase všechno nachystala pro manžela, pak jsem pracovala na zahrádce, den uběhl dycky jak voda.*

T: Uvažovala jste třeba o nějaké rekvalifikaci v té době, když jste byla bez práce?

Paní Iva: *No, byla jsem dlouho bez práce, až potom mi nabídli na úřadu práce rekvalifikaci, což jsem teda využila, udělala jsem si rekvalifikaci administrativní pracovnice, tam jsem se naučila na počítači, což mě velice baví a využívám toho dodnes. A jsem strašně ráda za to.*

T: Proč si myslíte, že se Vám nedařilo najít zaměstnání?

Paní Iva: *Tak já si myslím, že hlavně kvůli tomu, že mám změněnou pracovní schopnost a zaměstnání, které by se mi líbilo..., já nevím, třeba kadeřnice... nebo, já nevím (naznačuje natírání konců prstů na ruce) jak se to jmenuje, třeba ...*

T: manikúra

Paní Iva: *manikúra nebo tak, tak to je..., člověk musí buď dlouhodobě stát nebo dlouhodobě sedět a to mi dělá nedobře, jo..., já bych potřebovala chvíli stát, chvíli třeba chodit, prostě trošku se..., ne být strnule na jednom místě nebo tak, a to mi vadí. Takže najít zaměstnání ke mně, jako dost špatně se hledá, hlavně kvůli tomu zdravotnímu stavu. Jinak mě baví všechno, já jsem strašně ráda, a s lidma jsem strašně ráda, ... mě to ..., já nechci být*

doma, jo, já chci být v práci, ale bohužel, vhodné zaměstnání těžko pro mě najít, no, ještě když mám přes padesát, tak mě většinou nikdo už nechce.

T: A jak se Vám podařilo najít současnou brigádu?

Paní Iva: *A brigádu mi pomohla najít úřednice z úřadu práce, která věděla, že bych si chtěla zkusit třeba uklízet na nějaký částečný úvazek, tak se tam naskytla taková možnost, tak mi napsala, já jsem se hned druhý den dostavila a chodím od té doby na částečný úvazek na dohodu uklízet do školy. A tak, líbí se mi to, ale naštěstí je to opravdu jenom na částečný úvazek, že chodím dvakrát týdně uklízet a docela ... docela je to náročné ..., osm hodin bych to každý den nemohla dělat a pomáhá mi to v tom, že jsem mezi lidma a cítím se lepší.*

T: Takže proto jste přijala ten způsob zaměstnání ...

Paní Iva: *No, proto, ale potřebovala bych taky nějaké peníze, no moc toho není, ale (povzdech) aspoň něco.*

T: V čem splňuje ta brigáda Vaše představy o zaměstnání?

Paní Iva: *No, splňuje jenom to, že jsem zaměstnaná, ale mi je to málo... málo, není to to, co bych chtěla dělat navždy, protože to se nedá dělat ... jako nebo ... já ... já to nemohu dělat, protože je to docela náročné a tím, že je to jenom na pár hodin, tak to můžu dělat, ale jinak bych to nemohla dělat, takže mě to nesplňuje moje požadavky na zaměstnání.*

T: Jak dlouho už tak pracujete?

Paní Iva: *Pracuju, odmlčí se, asi jeden rok, ... plus minus.*

T: A jak dlouho jste byla bez práce, než jste na tu práci nastoupila?

Paní Iva: *Myslím, že dva roky to bylo skoro, no.*

T: Co děláte pro to, abyste nastoupila zpátky do plnohodnotného zaměstnání, na pracovní smlouvu?

Paní Iva: *Tak neustále každý den se dívám na všechny nové inzeráty co sou, do novin, ptám se známých, moji známí i ví, že jsem, že kdyby se něco naskytlo, že mi mají přijít říct, prostě pořád ... se pořád starám, no. Mám to všude možné zajištěné, že když něco bude, tak mi dají vědět, ale bohužel zatím nic. Chodím pravidelně na schůzky na úřad práce, ale zatím mi nic nenabídli.*

T: Tu rekvalifikaci, co jste si udělala, zatím jste nevyužila?

Paní Iva: *Částečně jsem ji využila, někdy jsem už ... jako ... doma jo, ale v práci zatím moc ne, teda, abych Vám pravdu řekla, hm ...*

T: A změnil se v době brigády nějak Váš zdravotní stav?

Paní Iva: *No, někdy ..., někdy ... někdy mě z toho bolí teda ručičky a nožičky (smích), ale jako to se spraví a zase je to dobrý, no.*

Doplňující otázka: Takže ani k horšímu ani k lepšímu....

Paní Iva: *No, je to takové na stejné úrovni.*

T: Vidíte nějaké nevýhody v tom, že pracujete a jste zároveň i evidovaná na úřadu práce?

Paní Iva: *Nevidím, že, protože času mám dost, je to částečný úvazek, takže mi nedělá problém zajít na úřad práce.*

T: Vidíte nějaký přínos v tom, že jste při brigádě evidovaná?

Paní Iva: *No tak, přínos, doufám, ..., doufám, že mi úřad práce pomůže najít práci ... no a ještě mi pomáhá v tom, že za mě platí zdravotní pojištění ... to se musí platit, takže ono to dost pomůže.*

T: Jak se k Vám chová rodina, když pracujete brigádně? Změnilo se to třeba oproti té nezaměstnanosti?

Paní Iva: *No, tak jsou rádi, že ... aspoň aspoň trošku něco přispěju, že chodím do práce, ale chtěli by samozřejmě, abych chodila na plný úvazek, to já taky, že jo. Když není, tak aspoň takto, tak jsou rádi.*

T: Jaké máte nyní vztahy se svými přáteli a známými?

Paní Iva: *Tak nezměnilo se celkem nic, protože těch peněz je málo, takže jako stále musíme šetřit, zatím s nima nemůžu jezdit na dovolenou nebo tak ... jak jsme byli zvyklí ...*

T: Jak teď trávíte den, když chodíte na brigádu?

Paní Iva: *Tak, jdu do práce, odpracuju si, a pak ... tak jak jindy, ještě i po práci se podívám, jestli není někde nějaká práce, jo, nějaká vývěska nebo tak a sháním si práci ..., asi tak, je to stejný, nic se nezměnilo.*

T: Momentálně si třeba nějak rozšiřujete svou kvalifikaci nebo uvažujete o tom?

Paní Iva: *Uvažovala jsem o tom, ale už mi na úřadu práce nic nenabídlí, žádnou rekvalifikaci, nevím, jaká by ještě šla, co by mi pomohlo, jo, uvažuju, ráda bych šla na něco, protože mě to baví, učení, jenže už nevím, co, co bych mohla dělat za rekvalifikaci, k čemu, aby mi to pomohlo, v něčem ... (pokrčí rameny)*

T: Tak děkuji za rozhovor.

Paní Iva: *Prosím.*

PŘÍLOHA P IV: ROZHOVOR S PANÍ MILADOU

Tazatelka: Paní Milado, já bych Vás chtěla jen ujistit, že údaje, které mi tu sdělíte, budou anonymní a chtěla jsem se ubezpečit, že souhlasíte, že se stanete součástí mého výzkumu k bakalářské práci.

Paní Milada: *Ano, souhlasím.*

T: Děkuji. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a v jakém oboru?

Paní Milada: *No, střední škola s maturitou v oboru stavebním, stavební průmyslovka.*

T: V jaké profesi jste pracovala naposled a jak dlouho?

Paní Milada: *Naposledy jsem dělala v administrativě, takže mimo obor, a to zaměstnání trvalo asi dvacet, přes dvacet let, dvaadvacet.*

T: Co bylo důvodem, že jste ukončila zaměstnání?

Paní Milada: *Já jsem po těch dvaadvaceti letech už i vzhledem ke svému věku měla pocit, že už to ... že už je toho na mě moc, a tak jsem se rozhodla, že odejdu sama ... no, nějaké větší problémy jsem v zaměstnání neměla, ale už se objevily i zdravotní potíže, a taky změna vedení, a ... no, prostě, už jsem začala mít pocit, že mi už to zaměstnání, že už to nezvládám a že už mi nevyhovuje.*

T: Kolik je Vám let?

Paní Milada: *Ted'ka už je mi padesát sedm roků.*

T: Jak Vám bylo, když jste o tu práci přišla?

Paní Milada: *Tak, já jsem si to celkem naplánovala sama, dala jsem výpověď, ale dlouho jsem tak nějak ... jako s tím ... ne bojovala, dlouho jsem se rozhodovala tady k tomu kroku, protože ještě nemám ani důchodový věk, ale bylo to prostě moje rozhodnutí a věděla jsem, že ty následky si ponesu víceméně sama.*

T: Co jste dál plánovala?

Paní Milada: *No, ... budu upřímná. Jsem věděla, že už mám nárok na podporu, skoro rok a vzhledem k tomu, že mám i rodiče už letitý, tak ... tak jsem si říkala, že možná budou potřebovat i moji pomoc a že to tak nějak překlenou tu dobu, která mi zbývá do možnosti požádat o důchod, i tou péčí.*

T: Do jaké oblasti života Vám nezaměstnanost zasáhla nejvíc?

Paní Milada: *No, on ten rok té podpory, vlastně jedenáct měsíců, uběhl rychle a přece je- nom peníze jsou potřeba, rodiče, ti, přestože se o ně starám, tak mají, maminka má ten ... příspěvek na péči, ale to je její částka, takže tam už s tím já nijak nedisponuju, není oprávněná mi pomáhat, takže jsem zůstala bez prostředků. Je pravda, že manžel je zaměstnaný, ten pracuje, ale ... ale je to takové dost ponižující říkat si o každou korunu, takže jsem to tak nějak, myslela jsem si, že to prostě zvládnu jinak, no, nezvládla, peníze chyběly, a nerada si říkám o peníze, takže finanční stránka tam byla, co bylo rozhodující.*

T: Kromě toho, že jste se mohla starat o rodiče, měla pro Vás a Vaši rodinu Vaše nezaměstnanost ještě nějaké jiné kladné stránky?

Paní Milada: *No, já jsem si odpočinula, to jako to určitě, jako práci jsem nijak intenzivně nehledala ani jsem nečekala, že mi ji úřad práce zajistí, nedělala jsem si iluze, v mém věku už, ale tu kladnou stránku jsem skutečně viděla v tom, že jsem už měla víc času a prostoru pro sebe a nějak jako hlavně na ty rodiče, jedině ten pohodovější už klidnější život.*

T: A jak reagovala rodina na to, že jste bez práce?

Paní Milada: *No, já jsem ten krok, tu výpověď, konzultovala s manželem, takže tam jsem neměla žádné nějaké z jeho strany výčitky, nebo že by se nějak zhoršil náš vztah, to ne, rodiče, ti dlouho pořád rozváděli moji situaci, jestli jsem udělala dobře a jestli jsem prostě udělala správný krok, no a že toho budu litovat, a tak ... no, jako v rodině jsem necítila žádný problém.*

T: Jak se Vaše nezaměstnanost projevila ve vztahu s přáteli a známými?

Paní Milada: *No, já už mám kamarády, hlavně v důchodovém věku, takže mě do něj přivítali (smích), ale žádný, žádný negativní nějaký posun v kontaktech se svými přáteli a známými jsem nezaregistrovala.*

T: Jaký byl v době nezaměstnanosti Váš zdravotní stav?

Paní Milada: *No, já si myslím, že se..., že mám víc času na sebe a že jsem tam necítila nějaké zhoršení, ta psychika ..., ne, ne, nezměnil, ne.*

T: Jak jste v té době, kdy jste byla bez práce, trávila den?

Paní Milada: *No ... pohodově (smích), já jsem si vždycky doma nějakou práci našla, bydlím v domku, takže je tam práce dost, máme malé hospodářství, snažila jsem se udržovat kontakty s těmi známými a nezůstat jako sama, navíc jsem chodila často k rodičům, kde*

kromě fyzické práce jsem hlavně dělala, jim dělám společnost, rodičům a snažím se být s nimi, když to jde a když oni mají prostě nějaký problémy, tak jim pomoci vyřídit něco a tak, takže jsem si každý den naplánovala nějakou aktivitu kromě těch běžných prací, které bylo potřeba zvládnout.

T: Očekávala jste něco od úřadu práce?

Paní Milada: No (smích) já ... ne, ne, neočekávala, ne, že bych jim jako nevěřila, že mi nějak můžou pomoci, ale protože jsem, říkám, udělala promyšlený krok, který jsem si ... prostě jsem si něco promyslela, udělala to a doufala jsem, že budu nějak zajištěná nějakou dobu než se ještě dořeší možnost jít do důchodu, do předčasného důchodu, ale to se zatím nepovedlo, nemám jinou nějakou perspektivu před sebou, co se týče třeba toho pečovného a tak, takže teď jsem byla ... musela si něco hledat, sama.

T: Jak jste našla současnou brigádu?

Paní Milada: No, tak ono to nebylo zas tak složitý, protože manžel má menší firmu a potřeboval tam úklid, takže jsem se rozhodla, že tam budu chodit a prostě ty sociálky a kanceláře jim tam uklízet.

T: Jak jste byla v té době, když jste tam nastoupila nezaměstnaná, jak dlouho?

Paní Milada: No, přes rok ... už ... nějak jak mi skončila ta podpora, tak jsem ještě nějakou dobu, říkám, zakusila to, jaké je to být bez peněz, bez sebemenší koruny, která přijde na účet, a zjistila jsem že, byť bez problémů, jo, ale musela jsem si říkat o peníze, v ten moment jsem se začala cítit trochu ponížena, že nejsem schopná si nějakou korunu si vydělat nebo zajistit nějakým způsobem, tím pečovným ... třeba tím pečovným.

T: Jak splňuje brigáda Vaše představy o zaměstnání?

Paní Milada: No, já to beru jako provizorium, mám jakousi korunu a cítím se tak trošičku zase potřebná, pochopitelně jako je to práce, kterou jsem nebyla zvyklá dělat, ale není zas až tak náročná, že to v běžném provozu zvládám, fyzicky hlavně.

T: Jak dlouho už při evidenci pracujete?

Paní Milada: No, přes půl roku už to bude.

T: A změnil se v té době, kdy jste brigádně zaměstnaná, nějak Váš zdravotní stav?

Paní Milada: No, někdy mě přece jenom víc bolí záda, ale to je ten typ práce, nebyla jsem zvyklá na to, prostě, jak říkám, mám dost práce doma u rodičů a teď ještě úklid. Takže na-

šťestí, říkám, není to moc velké, ale když tam potřebuji umyt okna, tak toho mám dost. A pak, ale cítím jenom jako fyzicky nějaké problémy, tak si ... musím si odpočinout.

T: Vidíte nějaké nevýhody toho, že pracujete jste zároveň v evidenci na úřadu práce?

Paní Milada: No, tak když **nesmím zapomenout jít na ten, na sjednaný termín**, to je pravda, protože kdybych někdy ... akorát, že mě to trošičku ...jinak, musím si dávat větší pozor, no, když jsem v práci, tak abych to zvládla (smích), jinak, ale to se ještě mi **počítá na důchod**, ta doba evidence, i když už jsem bez podpory, takže já tam spíš vidím **výhodu**.

T: Jak se k Vám chová rodina, když pracujete brigádně?

Paní Milada: No, tak řeknu Vám rovnou, **doma to máme vyřešený**, ale **rodičům jsem neřekla, že někde pracuji**, protože by mě asi řekli, že se shazují nějakým úklidem, jo ... nebo ... a že su nadělaná dost, tak jestli je mi to potřeba, jo, a tak dále, jo, oni **nechápu** jakousi tu **realizaci** přece jenom ...

T: Jaké máte vztahy nyní se svými přáteli a známými?

Paní Milada: **Beze změny**, to už jsem Vám tam myslím říkala, nezměnilo se to nijak.

Doplňující otázka: Ani když chodíte na tu brigádu, tak se nic nezměnilo.

Paní Milada: Ne, ne.

T: Udržujete si nějak kvalifikaci nebo rozšiřujete si ji?

Paní Milada: *Sedím doma občas na počítači. To mě zůstalo z práce ještě.*

T: A jak vypadá teď Váš den, když chodíte na tu brigádu?

Paní Milada: No, není to denně, já tam nechodím denně, na ten úklid, chodím obden, takže to **stíhám všechno**, tak jak jsem si to tak nějak naplánovala, ale říkám, někdy, když je toho ... když je nějaká nárazová práce potřeba udělat, tak jsem ráda, že si pak odpočinu a jako nemám ... **nejsem nějak víc vytížená**, to, ne, on ten úklid tam není tak náročný, jsem ráda, že to dělám, ale musím si to prostě už naplánovat, odpočívat.

T: Děkuji za rozhovor.

PŘÍLOHA P V: ROZHOVOR S PANÍ MAGDOU

Tazatelka: Paní Magdo, chtěla bych Vás jenom upozornit, že všechno, co mi sdělíte v rámci našeho rozhovoru, bude anonymní a chtěla jsem se ujistit, že souhlasíte s tím, že se budete tímto způsobem podílet na mém výzkumu.

Paní Magda: *Ano.*

T: Paní Magdo, jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a v jakém oboru?

Paní Magda: *Moje nejvyšší dosažené vzdělání je základní ... a v oboru ... studovala jsem zdravotní školu ... střední zdravotnickou školu, kterou jsem nedodělala ...*

T: Z jakého důvodu jste nedokončila vzdělání?

Paní Magda: *Protože jsem se zamilovala ... a byla jsem hloupá a mladá (smích).*

T: Nepokoušela jste se už později si kvalifikaci formou denního studia doplnit?

Paní Magda: *Nepokoušela, protože jsem **nechtěla další čtyři roky studovat navíc.***

T: V jaké profesi jste pracovala naposled a jak dlouho to bylo?

Paní Magda: *Naposledy jsem pracovala jako servírka a bylo to necelé tři roky.*

T: Je to Vaše jediná praxe, zatím?

Paní Magda: *Ano, zatím jediná.*

T: Kolik máte let?

Paní Magda: *Dvacet tři let.*

T: Co bylo důvodem ukončení Vašeho zaměstnání?

Paní Magda: ***Nevyhovující podmínky platové.***

T: Měla jste malou mzdu?

Paní Magda: *Spíš jsem nedostávala vůbec **žádné dýška, a to mě docela štválo,** protože to byly moje peníze a vůbec jsem je nedostávala.*

T: Jak Vám bylo, když jste tu práci ztratila?

Paní Magda: *Měla jsem **strach,** že si nenajdu práci a že **budu bez peněz** ..., že **nebudu mít na moje výdaje,** na nájem, na telefony, na drogerii a tak dále...*

T: Co jste měla dál v plánu, jak jste chtěla tu situaci dál řešit?

Paní Magda: *Přemýšlela jsem o tom, že bych si přes úřad práce dodělala nějaký rekvalifikační kurz a že bych potom mohla mít i větší uplatnění najít si práci, že bych nemusela dělat tu servírku.*

T: Jak reagovala rodina na to, že jste nezaměstnaná?

Paní Magda: *Rodina nereagovala, jakože negativně.*

T: Měla jste její podporu ...

Paní Magda: ... ano, ano ...

T: Do jaké oblasti života Vám nezaměstnanost zasáhla nejvíc?

Paní Magda: *Zasáhla mi nejvíc hlavně do toho finančního, že ... bylo málo peněz, nebylo ... musela jsem šetřit, že ..., nemohla jsem si koupit, co jsem chtěla, boty, kabelky, šminky ...*

T: A měla pro Vás nezaměstnanost nebo pro Vaši rodinu i nějaké kladné stránky?

Paní Magda: *Hm, ... mohla jsem si dodělat tu rekvalifikaci, takže to byla kladná stránka, když jsem si mohla nějak ... hm ... zvýšit ... jakože svoje vzdělání ... nebo svoje ... nemůžu si teď ...*

T: myslíte kvalifikaci?

Paní Magda: ... ano, ano, myslím kvalifikaci, odbornost ... a vyšší uplatnění ..., že by mohlo být víc nabídek na trhu.

T: Jakou rekvalifikaci jste si chtěla udělat?

Paní Magda: *Chtěla jsem navázat na tu zdravotnickou školu, takže nějaký sociální pracovník, něco v té sociální sféře.*

T: Jak se Vaše nezaměstnanost projevila ve vztahu s Vašimi přáteli a známými?

Paní Magda: *Neprojevila se vůbec nijak, jako nemám nijaké špatné zkušenosti s tím.*

T: Takže ty vztahy se nezměnily.

Paní Magda: *Ne, ne.*

T: Jaký byl v době nezaměstnanosti Váš zdravotní stav?

Paní Magda: *Můj zdravotní stav byl pořád dobrý, nebyla jsem nijak závažně nemocná.*

T: Takže jste nemusela řešit nějaké zdravotní problémy.

Paní Magda: *Ne, ne.*

T: Jak jste trávila den v době, když jste byla nezaměstnaná?

Paní Magda: *Tak ...seděla jsem u internetu, hledala si práci, psala si životopisy, obcházela sem to s těma životopisama kde se dalo, co mě zrovna napadlo a čekala jsem potom, jestli se někdo ozve nebo ne, no.*

T: Co jste v té době očekávala od úřadu práce, kromě té rekvalifikace?

Paní Magda: *Nějaké pracovní nabídky, že by mi mohli něco nabídnout a že bych to vlastně měla jakože jednodušší, kdyby mě někam sami poslali a nemusela bych si sama tady lítat po městě a shánět si něco.*

T: A nabídli Vám nějakou práci v době, kdy jste byla úplně bez zaměstnání?

Paní Magda: *Vůbec nic mi nenabídli, ani mi nevyjeli, kde se mám třeba dívat nebo to ..., vůbec nic ... a bylo to možná tím, že mám jenom základní vzdělání.*

T: Jak obecně hodnotíte současnou situaci na trhu práce, ze svého pohledu, co se týká třeba jednání zaměstnavatelů nebo problémů s pracovním uplatněním ...?

Paní Magda: *No, pro mě je to velký problém, protože jelikož mám, opět, to základní vzdělání, tak pro mě je to velký problém si sehnat práci, a myslím si, že je to i tak obecně, že té práce je tak strašně málo ...*

T: Jak se Vám podařilo najít současnou brigádu?

Paní Magda: *Tak, jak ..., byla jsem na internetu, poslala jsem životopis a díkybohu se ozvali, teda, takže to vyšlo.*

T: Jak dlouho jste v té době byla bez práce, když jste na brigádu nastoupila?

Paní Magda: *Na úřadu práce jsem byla evidovaná pět měsíců.*

T: Takže už jste měla vyčerpanou podporu?

Paní Magda: *Ano, ano.*

T: Z jakých důvodů jste přijala tento způsob zaměstnání?

Paní Magda: *No, hlavně kvůli tomu, že jsem vyčerpala podporu, tak abych měla nějaké peníze ... abych nebyla ... na svoje běžné výdaje, abych nebyla úplně bez peněz.*

T: Bydlíte sama nebo s rodiči?

Paní Magda: *Sama.*

T: Takže výdaje na bydlení a tak jste potřebovala.

Paní Magda: *Ano, ano.*

T: Do jaké míry splňuje brigáda Vaše představy o zaměstnání?

Paní Magda:

T: V čem Vám třeba ta brigáda vyhovuje?

Paní Magda: *No, že je to v té oblasti, ve které jsem už jako pracovala, takže už s tím mám nějaké ..., vím co a jak, mám nějaké zkušenosti ...*

T: Jsou tam třeba i ty finanční důvody?

Paní Magda: *Určitě, ty jsou hlavní.*

T: V čem Vám naopak tato forma zaměstnání nevyhovuje?

Paní Magda: *Nevyhovuje mi v tom, že je to vlastně jenom brigáda, že nemám hlavní pracovní poměr a nemůžu mít tu jistotu, že tam budu pořád zaměstnaná, že mě vlastně můžou třeba kdykoliv jakože třeba vyhodit, když třeba se někdo vrátí, z mateřské dovolené nebo nějaký známý, tak mě můžou vyšoupnout. Z toho mám právě obavy, no.*

T: Jak dlouho už takto pracujete?

Paní Magda: *Tři měsíce.*

T: Změnil se v době brigády nějak Váš zdravotní stav?

Paní Magda: *Ne, stav je pořád stejný, dobrý, nemám žádné problémy.*

T: Vidíte nějaké nevýhody v tom, že pracujete a jste zároveň v evidenci na úřadu práce?

Paní Magda: *Ano, protože si můžu vydělat vlastně jenom ty čtyři tisíce, víc nemůžu ..., takže proto bych chtěla i tu smlouvu, abych si mohla aspoň těch deset vydělat a nebyla limitovaná úřadem práce, jestli si můžu vydělat pouze čtyři tisíce za měsíc.*

T: Nemáte třeba problém docházet na schůzky na úřadu práce nebo plnit ostatní povinnosti?

Paní Magda: *Ne, nemám, ne, vždycky si to zařídím tak, abych na ten úřad práce mohla jít, aby mě nevyhodili z toho úřadu práce.*

T: V čem naopak vidíte přínos toho, že jste evidovaná a pracujete souběžně s tím?

Paní Magda: *Že si nemusím platit sociální a zdravotní pojištění, že to vlastně úřad práce hradí za mě, že jsem vlastně oprostěná o další výdaje navíc.*

T: Jak jste na tom momentálně s rekvalifikací?

Paní Magda: *Tu rekvalifikaci jsem udělala, dokončila, mám jakože osvědčení, ale bohužel hledala jsem v tom oboru práci, ale všude je prostě plno, tak jsem nemohla najít ... a že jsem si tam nechala jakože životopis a že se mi ozvou, jakmile to bude aktuální. Ale zatím se mi nikdo neozval.*

T: Jak se k Vám chová rodina, když pracujete brigádně?

Paní Magda: *Myslím, vztahy se u nás vůbec nezměnily, je to pořád stejné, nic špatného.*

T: A poznamelo to nějak, že chodíte na brigádu, vztahy s Vaším nejbližším okolím?

Paní Magda: *Ne, vůbec nijak. Nemyslím si, že by se ke mně chovali jinak, když chodím jenom na brigády ...*

T: Jak teď, když chodíte na brigádu, trávíte den?

Paní Magda: *Tak, du do práce, když mám volno, tak zase chodím si shánět práci, chodím s těma životopisama, jsem na internetu, dívám se na ty nabídky, vidím, že jich tam moc nepřibývá, což je docela problém, kolikrát jsem poslala i dvakrát na stejnou životopis ..., a tak, ... uklidím, navařím ..., takové ty běžné věci.*

T: Děkuju za rozhovor.

PŘÍLOHA P VI: ROZHOVOR S PANÍ LENKOU

Tazatelka: Paní Lenko, chtěla bych Vás ujistit, že všechny údaje, které mi sdělíte v rámci našeho rozhovoru, budou anonymní a chtěla jsem se ještě dodatečně ujistit o tom, že souhlasíte s tím, že se budete formou tohoto rozhovoru podílet na výzkumu k mé bakalářské práci.

Paní Lenka: *Ano.*

T: Děkuju. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a v jakém oboru?

Paní Lenka: *Středoškolské s maturitou, ekonomický směr, zpracování informací.*

T: V jaké profesi jste pracovala naposled a jak dlouho to bylo?

Paní Lenka: *Vystřídala jsem několik zaměstnání, když jsem i z někama odešla, tak to bylo z důvodů, že se rušilo pracovní místo, takže to nebylo z toho, že bych si já vymýšlela, že mě práce nebaví nebo baví, takže naposledy, co jsem odešla, tak to bylo z banky, protože banka zkrachovala.*

T: Jak dlouho jste tam pracovala?

Paní Lenka: *Pracovala jsem tam dva roky.*

T: Kolik máte let?

Paní Lenka: *Čtyřicet pět.*

T: Co bylo důvodem ukončení Vašeho posledního zaměstnání, to už jste mi vlastně říkala...

Paní Lenka: *... ano, to bylo tím, že banka prostě zkrachovala, takže jsem dostala výpověď, vlastně všichni pracovníci tam, banka se zavřela, a nebylo možnosti, že bysme byli zaměstnaní třeba někde jinde jako ..., prostě nás propustili.*

T: Jak jste se cítila, když jste o tu práci přišla?

Paní Lenka: *No, špatně jako, jo, protože člověk ztratil zdroj příjmů, ví, že má měsíční nějaké náklady, které, ať má nebo nemá práci, tak prostě musí měsíčně uhradit jako, ať je to nějaké nájemné, člověk má dvě děti, tak se musí o ně postarat jak po stránce materiální, tak i jim samozřejmě dát najíst, že ... jedno s druhým, jako ..., mají nějaké koníčky, takže ty finance prostě jsou potřeba.*

T: Co jste měla dál v plánu, jak jste chtěla tu situaci dál řešit?

Paní Lenka: *Tak, nejsem, si myslím, typ, že bych chtěla zůstat doma, že bych nechtěla být zaměstnaná, prostě jsem obcházela jak známé, tak se dívala po internetu, navštěvovala úřad práce a prostě pořád si nějakou práci hledala, i třeba kdyby byla brigádně, ale bohužel, s téma brigádama je to úplně špatný, ne tak se zaměstnáním.*

T: Jak reagovala Vaše rodina na to, že jste nezaměstnaná?

Paní Lenka: *Tak, nějak mi to nedávali najevo, že jsem nezaměstnaná, ale člověk se cítil prostě méněcenný, že do té rodiny nemůže ty finance přinést tak, jak každý normální jiný běžný měsíc.*

T: Do jaké oblasti života Vám nezaměstnanost zasáhla nejvíc?

Paní Lenka: *Hm,... tak asi do té finanční, jako ... a i možná i do nějaké přátelské, protože když člověk někde v kolektivu řekl, že je na úřadu práce, tak se prostě na něho dívali tak trochu i přes prsty, jako by byl nějaký prašivý a prostě zavinil si tu svoji nezaměstnanost něčím sám, jako ...*

T: Měla pro Vás nebo Vaši rodinu tato situace i nějaké kladné stránky?

Paní Lenka: *No, možná to, že bylo každý den navařené a uklizené a člověk se postaral o tu rodinu, prostě nejdřív byl v práci, protože když jsem byla v bance, tak jsem chodila večer domů, takže ty domácí práce samozřejmě stály, takže teď to bylo všechno v pořádku, ale zas na úkor něčeho, no.*

T: Jaký byl v době nezaměstnanosti Váš zdravotní stav?

Paní Lenka: *Dobry, nemám žádné zdravotní problémy.*

T: Jak jste trávila den, mimo to, jak jste říkala, že jste si hledala práci, když jste byla nezaměstnaná?

Paní Lenka: *Tak, samozřejmě, hledala jsem si práci přes internet, zajišťovala jsem nějaké ty domácí běžné práce, na které nebyl čas, že když člověk chodí do práce, ale víceméně, já nevím, padesát procent toho volného času jsem seděla u internetu, a volala a zkoušela i po svých známých, jako, kdo by člověka prostě zaměstnal, jako, nesmířila jsem se se situací, že bych prostě měla být já nevím jak dlouho doma a bez finančních prostředků, jako, jo, člověk když chodí do práce, tak je zvyklý na určitý finanční obnos a ta podpora je prostě nic moc, jako, no.*

T: Měla jste čas třeba na svoje koníčky ... nebo bránilo Vám to, že jste neměla finance ...?

Paní Lenka: ... no, na koničky ano, **člověk by měl čas**, ale myšlenkama byl stejně úplně někde jinde, takže si to **nevychutnal tak, jak by normálně mohl**. V pracovním procesu třeba na koničky času není, ale když si ten člověk ten čas najde, tak to dělá úplně s jiným takovým nějakým nasazením jak když ..., člověku se prostě **nechce jak je doma**, jako, no, je takový **mrzutý, otrávený**, protože je to hrozná **starost, být bez práce**.

T: Co jste očekávala v té době od úřadu práce?

Paní Lenka: Že mi samozřejmě snad **nějak pomůže**, protože člověk dvacet let pracoval a tím, že je nezaměstnaný ..., já jsem si to **nezavinila sama**, že bych nechtěla pracovat, jo, **donutily mě k tomu okolnosti**, že prostě ta firma zkrachovala a takových je spousta v České republice, že si to nezavinili lidi sami, že se mi nelíbí, že je stejný metr na ty, co nechtějí pracovat a na ty, co chtějí pracovat, ale bohužel, třeba nemůžou.

T: Pomohl Vám úřad práce nějak v té době?

Paní Lenka: Ano, **pomohl**, protože mi **nabídl rekvalifikační kurz**, jako, kdysi jsem sice v účetnické oblasti pracovala, ale bylo to trošku jiné, takže mi nabídl kurz podvojněho účetnictví. S tím jsem samozřejmě **souhlasila a byla ráda**, jo, že si **můžu zvýšit nějak své vzdělání**.

T: Z jakých důvodů, si myslíte, se Vám nedařilo najít zaměstnání?

Paní Lenka: No, asi to bylo možná i **věkem**, protože když jsem se ucházela o práci prodavačky v nějakém butiku nebo někde, tak se podívali do životopisu a zjistili, že mám pětáctýřicet let, **dvě děti** a oni potřebují dvacetileté slečny, asi. Takže bohužel, možná tím věkem, že **počítají s tím**, že člověk, jak se **blíží padesátka**, tak má určité **zdravotní problémy** a prostě toho člověka **nechtějí zaměstnat**.

T: Jak obecně hodnotíte současnou situaci na trhu práce?

Paní Lenka: Špatně, velmi špatně, pokud člověk opravdu **nemá známosti na těch správných místech**, tak prostě práci nenajde.

T: Jak se Vám podařilo najít současnou brigádu?

Paní Lenka: No, samozřejmě, jak jsem říkala, přes známou, kamarádka kamarádky, a tak dále, jak to funguje, hledaly a na čtyry hodiny do účetní kanceláře nějakou výpomoc, protože to bylo v době zrovna daňového přiznání, takže byli rádi za každou hodinu, kterou jsem tam mohla strávit a pomoci jim. A navíc mi to i **vyhovovalo**, protože jsem **dělala zrov-**

na ten kurz podvojného účetnictví, takže to jakoby navazovalo, takže to bylo úplně super, že jsem mohla využít těch znalostí, co jsem načerpala v tom kurzu, hned v praxi, jako.

T: Jak dlouho jste byla v té době, kdy jste nastoupila na brigádu, nezaměstnaná?

Paní Lenka: Asi ... asi čtyři až pět měsíců.

T: Proč jste přijala tento způsob zaměstnání?

Paní Lenka: Tak, protože, když jsem vlastně byla na té rekvalifikaci, tak už jsem nepobírala podporu, jenom vlastně v té rekvalifikaci, část, jako, tak jsem byla ráda, že si aspoň brigádě můžu vydělat nějakou korunu navíc. Protože zůstat úplně bez finančních prostředků prostě nejde, jako. Takže jsem byla ráda za každou tisícovku, kterou člověk mohl vydělat.

T: Do jaké míry splňuje tady ta brigáda Vaše představy o zaměstnání?

Paní Lenka: No, ono, líbí se mi to jako, jo, akorát, že je to vlastně u soukromníka a ta práce v těch soukromých firmách není zaplacená tak, jak by si člověk představoval, jo. Chtěli by moc práce za málo peněz. Takže, ale je to v oblasti toho účetnictví, takže jsem byla ráda, že jsem vůbec v této oblasti našla brigádu a mohla jsem uplatnit nějaké ty informace, věci, které jsem se dozvěděla na tom rekvalifikačním kurzu.

T: Jak dlouho už takto pracujete?

Paní Lenka: Tak, asi ..., asi pět měsíců, co tam jsem zaměstnaná, jako, no tak ... možná do budoucna se mi rýsuje nějaká smlouva, ale těžko říct, jako ...

T: Rýsuje se Vám nějaké zaměstnání třeba v nějaké jiné firmě nebo to máte slíbené v té současné?

Paní Lenka: V té současné snad, jako, jenomže zas je to ovlivněné, protože je to soukromá účetní kancelář, takže je to ovlivněné tím, kolik si u té dotyčné zadá zpracování toho účta za předcházející období, takže tím je to ovlivněné, takže pokud nebude poptávka po těchto službách, tak mi paní zřejmě smlouvu nedá, takže budu v té samé situaci jak jsem byla před nedávnem, akorát že si třeba nevydělám nic ani brigádě.

T: Změnil se v době brigády nějak Váš zdravotní stav?

Paní Lenka: Ani ne, akorát možná po té psychické stránce, člověk se cítí takový nepotřebný, méněcenný, jako by prostě nic tady neznamenal, jo, prostě spíš jenom po psychické stránce.

T: Vnímáte nějaké nevýhody toho, že pracujete a jste zároveň v evidenci na úřadu práce?

Paní Lenka: *Myslím si, že pro mě jako tak, nevýhody to pro mě nemá, akorát samozřejmě když jsem musela docházet na nějaké ty schůzky, na ten úřad práce, tak třeba jsem to musela zdůvodňovat zaměstnavateli, proč tam musím zrovna jít, že nemůžu přijít na brzo do práce, proč tam musím jít na tolik a na tolik, jako, akorát toto, jinak jsem v tom žádný problém neviděla.*

T: Kromě toho, že Vám vlastně úřad práce zprostředkoval a pomohl Vám si udělat rekvalifikaci, vidíte ještě nějaký jiný přínos toho, že jste při brigádě evidovaná?

Paní Lenka: *Akorát, že jsem si nemusela sama platit pojištění, jako, jo, to má jakože plus, ale jinak nevidím nic pozitivního na tom, být evidovaná na úřadu práce.*

T: Jak se k Vám chová rodina, když pracujete brigádně?

Paní Lenka: *Tak, úplně stejně, jako normálně, jako máme, si myslím tak mezilidské vztahy nastavené v rodině, že s tím prostě nemám problém, jako.*

T: Co vztahy s Vašimi přáteli a známými? Změnily se oproti tomu než když jste byla nezaměstnaná?

Paní Lenka: *Ne, to určitě ne, nezměnily, ale člověk sám o sobě má takové nějaké mínění, že se cítí takový nepotřebný pro tu společnost, jakoby zakrňel tím, že byl na úřadu práce, že není mezi těma lidma, ztrácí takový ten všeobecný přehled, takže spíš jenom z tohoto titulu.*

T: Jak teď trávíte den?

Paní Lenka: *Jako, když jsem vlastně na úřadu práce, myslíte?*

T: Když chodíte na tu brigádu a jste na úřadu práce.

Paní Lenka: *Tak, jako, toho času je samozřejmě míň, když člověk má určitou povinnost někam jít, takže ráno vstanu, jdu na brigádu, udělám si svoje, protože je to omezené samozřejmě částkou, že, ta brigáda, takže nechodím každý den, takže některý den jdu, druhý den je to stejné doma, mám internet, obejdu město, podívám se, kde co hledají, jako, rozesu životopisy, běžné domácí práce.*

T: Děkuju za rozhovor.

Paní Lenka: *Prosím.*

