

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce
Charitativní a sociální práce

Bc. Martina Babulíková

Nezaměstnanost a životní situace osob 50 let a výše

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Hana Šlechtová, Ph.D.

2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne 10. 4. 2016

Bc. Martina Babulíková

Poděkování:

Děkuji Mgr. Haně Šlechtové, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce a mnoho cenných rad a podnětů. Děkuji všem účastníkům výzkumu za projevení důvěry a poskytnutí informací. V neposlední řadě děkuji své rodině a pracovnímu kolektivu za podporu při studiu a při psaní závěrečné práce.

ANOTACE

Cílem diplomové práce s názvem Vliv nezaměstnanosti na životní situaci osob 50 let a výše je analyzovat skupinu osob 50 let a výše v kontextu nezaměstnanosti a identifikovat dopad nezaměstnanosti na životní situace, jež jsou tímto fenoménem nejvíce zasaženy. Skupina osob 50 let a výše je řazena mezi jedny z nejrizikovějších kategorií. Teoretická část tedy obeznamuje čtenáře s rizikovými skupinami na trhu práce a překážkami, jež jim mnohdy brání v zařazení na trh práce, se samotným trhem práce a jeho institucemi. Důležitou kapitolou diplomové práce je pohled na životní situace, které jsou nezaměstnaností mnohdy dotčeny. Pozornost je rovněž věnována cílům politiky zaměstnanosti a nástrojům, jimiž efektivně podporuje vstup nezaměstnaných na trh práce. Druhá část diplomové práce je věnována kvantitativnímu výzkumu provedenému mezi nezaměstnanými osob 50 let a výše věku registrovanými na úřadu práce. Výzkum sleduje vnímání jejich životní situace v kontextu nezaměstnanosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost, trh práce, úřady práce, rizikové skupiny, věková diskriminace, životní situace, politika zaměstnanosti

ANNOTATION

The aim of the master's thesis *The Unemployment and the Life Situations of People Aged 50 Years and Over* is to analyse the group of the unemployed people over fifty years old and to identify the influence of unemployment on the life situations which are impacted the most by this phenomena. The group of the people aged 50 years and over is classified as one of the high-risk category. The theoretical part is focused on high-risk groups on the labour market and on the obstacles which restrain the participation in the labour market, with the labour market itself and its connected institutions. The significant chapter of the master's thesis is the view on the life situations faced by the unemployed people. The attention is drawn to the goals of the employment policy and to the instruments which efficiently support the admission of the unemployed people on the

labour market. The second part of the master's thesis is the probe into unemployed people's perception of their status in the context of unemployment.

KEYWORDS

Unemployment, labour market, employment office, high-risk groups, ageism, life situation, policy of employment

OBSAH

ÚVOD	9
<u>1. TRH PRÁCE A JEHO VYBRANÉ SOCIÁLNÍ SOUVISLOSTI</u>	<u>11</u>
1.1. DEFINICE TRHU PRÁCE	12
1.2. SEGMENTACE NA TRHU PRÁCE.....	14
1.3. FAKTORY NEROVNOSTI PŘÍSTUPU NA TRH PRÁCE.....	16
1.3.1. VZDĚLÁNÍ	17
1.3.2. VĚK	17
1.3.3. DALŠÍ FAKTORY NEROVNOSTI PŘÍSTUPU NA TRH PRÁCE	18
1.4. OSOBY 50 LET VÝŠE JAKOŽTO RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE: SITUACE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	19
1.4.1. CHARAKTERISTIKA OSOB 50 LET VÝŠE VE VZTAHU K TRHU PRÁCE	21
1.4.2. PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI OSOB 50 LET VÝŠE	22
1.5. DISKRIMINACE, AGEISMUS	23
1.5.1. DISKRIMINACE.....	23
1.5.2. AGEISMUS.....	24
1.5.3. SITUACE VE ZLÍNSKÉM KRAJI U NEZAMĚSTNANÝCH OSOB 50 LET VÝŠE	25
<u>2. NEZAMĚSTANOST.....</u>	<u>29</u>
2.1. DEFINICE NEZAMĚSTNANÉHO	30
2.2. VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI.....	30
2.3. DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	33
2.4. REAKCE NA NEZAMĚSTNANOST.....	36
2.5. DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	38
2.5.1. EKONOMICKÉ DOPADY.....	38
2.5.2. SOCIÁLNÍ DOPADY	38
2.5.3. PSYCHICKÉ DOPADY.....	41
2.6. STRATEGIE ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	41
2.6.1. HLEDÁNÍ PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ	42
2.6.2. UCHAZEČ A ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ	42

3. POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI A BOJ PROTI NEZAMĚSTNANOSTI	43
3.1. CÍLE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	43
3.2. PASIVNÍ A AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	46
3.2.1. NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	48
3.2.2. ÚČINKY AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	50
3.2.3. NÁSTROJE PASIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	52
3.3. ÚŘADY PRÁCE A JEJICH ÚLOHA V POLITICE ZAMĚSTNANOSTI.....	53
4. ŽIVOTNÍ SITUACE.....	55
4.1. VĚK A POHLAVÍ JAKO PRVKY ŽIVOTNÍ SITUACE	55
4.2. RODINNÉ PROSTŘEDÍ A NEFORMÁLNÍ ZDROJE PODPORY JAKO PRVKY ŽIVOTNÍ SITUACE	59
4.3. ZAMĚSTNANOST JAKO PRVEK ŽIVOTNÍ SITUACE.....	59
4.4. ZDRAVÍ	61
4.5. BYDLENÍ	61
4.6. FINANČNÍ ZAJIŠTĚNÍ.....	62
4.7. VZDĚLÁNÍ	63
4.8. DALŠÍ PRVKY ŽIVOTNÍ SITUACE	63
5. METODOLOGIE VÝZKUMU	64
5.1. ORGANIZACE VÝZKUMU	64
5.2. METODA SBĚRU DAT	65
5.3. CÍL VÝZKUMU	65
5.4. STANOVENÍ HYPOTÉZ A JEJICH OPERACIONALIZACE	65
5.5. PRŮBĚH VÝZKUMU A CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	66
5.6. SROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ A INTERPRETACE DAT	66
5.7. VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	84
ZÁVĚR	87
SEZNAM ZKRATEK.....	91

<u>LITERATURA A PRAMENY</u>	<u>92</u>
ODBORNÁ LITERATURA:.....	92
LEGISLATIVNÍ DOKUMENTY:	95
OSTATNÍ PRAMENY:.....	96
INTERNÍ PRAMENY:.....	97
<u>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</u>	<u>98</u>
<u>SEZNAM TABULEK.....</u>	<u>99</u>
<u>SEZNAM GRAFŮ.....</u>	<u>100</u>
<u>PŘÍLOHA - DOTAZNÍK</u>	<u>101</u>

ÚVOD

Práce přináší lidské bytosti řád, důstojnost a smysl. Signifikantním způsobem zasahuje jedinci do struktury času, dává mu zažít příjemný rytmus námahy a odpočinku, obohacuje ho v sociálních vztazích. Nemít práci nedobrovolně pak pro člověka znamená významný zásah do života a mnohdy přináší strasti do funkčnosti celé jeho rodiny. Ztráta zaměstnání narušuje psychickou pohodu jedince, dává mu pocítit ponížení, pokles životní úrovně. Nezaměstnanost působí selektivně a postihuje ve výrazné míře rizikové skupiny, které už svým handicapem, ba dokonce možnou kumulací handicapů, mají určité specifické překážky, jež jim znesnadňují jejich uplatnění v zaměstnání.

V průběhu mé dosavadní praxe na úřadě práce jsem si nemohla nevšimnout, že právě osoby 50 let a výše patří ve vysoké míře k nejobtížněji zařaditelným na trhu práce. Tato problematika mne zaujala, a právě proto jsem ji zvolila jako téma pro svoji diplomovou práci „Nezaměstnanost a životní situace osob 50 let a výše“. Ve své práci se konkrétně zaměřím na data Zlínského kraje, neboť má-li být naplněn cíl práce, je potřeba co nejbližše přiblížit situaci nezaměstnaných osob 50 let a výše.

Právě riziková skupina osob 50 let a výše prožívá ztrátu zaměstnání velmi těžce a po letech často nepřetržité práce její ztrátu vnímá jako nespravedlnost a osobní selhání. Mnohdy má pevně zafixované stereotypy, návyky, pracovní tempo, s vyšším věkem se mohou vyskytovat zdravotní omezení a jakákoli změna znamená pro jedince často zásadní problém. Důsledkem uvedených nuancí se prodlužuje délka nezaměstnanosti a komplikuje se tím vstup na trh práce. Ztráta zaměstnání přináší podstatnou změnu do života, má totiž značné psychické, sociální a ekonomické důsledky, které budou v teoretické části diplomové práce blíže specifikovány.

Cílem diplomové práce je analýza dopadů nezaměstnanosti na životní situaci osob 50 let a výše. Dále zjištění konkrétních negativních dopadů nezaměstnanosti na jejich život, zda nezaměstnanost vnímají hůře ženy či muži a zda při hledání zaměstnání pocítuje zkoumaná skupina diskriminaci. Diplomová práce má v cílu upozornit na problematiku nezaměstnanosti věkové skupiny osob 50 let a výše a budou jí v teoretické části představeny formy pomoci, jež nabízejí úřady práce.

Při zpracování diplomové práce vycházím z analýzy odborné literatury a zdrojů. Další metodou výzkumu je strukturovaný dotazník, jehož cílem je zjištění dopadů nezaměstnanosti na životní situaci osob 50 let a výše.

Diplomová práce je pro přehlednost rozdělena na teoretickou část a další část tvoří metodologie výzkumu. Úvod teoretické části je zaměřen na trh práce a jeho vybrané sociální souvislosti. Následující kapitola tvoří nezaměstnanost, její členění, dopady, reakce na nezaměstnanost a strategie reakcí. Třetí kapitola je věnována politice zaměstnanosti a boji proti nezaměstnanosti. Poslední kapitola teoretické části diplomové práce patří životní situaci. Výzkumná část doplní teorii o zanalyzované poznatky a bude podložena zpracovanými daty ze strukturovaného dotazníku. Cíl dotazníku spočívá ve zjištění, kde zkoumaný vzorek populace vidí hlavní nevýhody oproti mladším uchazečům o práci, dále ve zjištění, zda vnímají své pohlaví jako znevýhodňující či naopak zvýhodňující faktor, jaký je nejčastější důvod jejich odmítnutí potenciálním zaměstnavatelem. Dotazované osoby se mimo jiné vyjadřují k dopadu, který hodnotí jako největší negativum své nezaměstnanosti.

Považuji důležité se zaměřit na skupinu nezaměstnaných osob 50 let a výše z toho důvodu, že tyto osoby mají často letité pracovní zkušenosti, ovšem dnešní doba, kdy se hroutí tradiční vztahy, role a hodnoty, podle mého názoru nedává vždy příležitost starším lidem předávat svoje zkušenosti mladším a něco je učit, ale naopak mladí díky rychlému rozvoji techniky spíše učí starší.

1. TRH PRÁCE A JEHO VYBRANÉ SOCIÁLNÍ SOUVISLOSTI

První kapitola diplomové práce pojednává o trhu práce, o jeho definici, základních charakteristikách, funkcích a členění. V tržní ekonomice vedle trhu zboží, trhu služeb a výrobních trhů souběžně fungují i specifické trhy, tzv. trhy práce. Na takovém trhu se zjednodušeně kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Zásadní je vztah aktérů, kteří na sebe vzájemně působí, a to zaměstnavatele a pracovní síly. Neméně důležitá je existence pravidel vzájemného působení, jež v praxi formuluje stát. Kuchař (2007, s. 111) míru státních intervencí vidí v právním rámci upravujícím chování subjektů na trhu práce, tj. jak v legislativních opatřeních, tak v činnostech institucí jako jsou sítě úřadů práce nebo také odbory či zaměstnavatelské svazy. Krebs (2005, s. 286) upozorňuje, že trh práce svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti, a to se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady. Je příliš nepružný, regulovaný, někteří zaměstnanci jsou nadměrně finančně odměňováni a výše mezd je z trhu práce vylučuje.

Od trhu práce se v tržní ekonomice očekává, že zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami požadované struktury, tím umožní produkci statků a služeb, a rovněž zajistí pracovní síly odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy. Stručně řečeno předmětem směny na trhu je práce. Na jedné straně vystupuje zaměstnavatel, jenž práci nakupuje, na straně druhé zaměstnanec, který práci prodává. Zmínění aktéři uplatňují různé preference, nejen cenu práce, ale její rizikovost, prestiž povolání apod. Práce ovšem není běžnou komoditou, především z důvodu, že není jen činností ekonomickou, ale především sociální. Podle názoru Haláskové (2001, s. 7) zastává trh práce funkci:

- **Ekonomickou.** Funkce vychází ze vztahu mezi pracovními místy a pracovní silou. Vztah je řešen na základě směny práce, přičemž předmětem směny na trhu práce je pracovní síla.
- **Sociální.** V procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po ní určovány mzdy, pracovní doba a další podmínky zaměstnanosti. Stranami jsou zde zaměstnavatelé, zaměstnanci a další partneři jako státní instituce, odbory apod.

1.1. Definice trhu práce

Krebs (2005, s. 284) definuje trh práce jako trh, na němž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Ovšem je trhem specifickým, neboť práce je funkcí pracovní síly a je tedy úzce svázána s osobností člověka. Podobně i Halásková (2001, s. 5) uvádí, že trh práce je odlišný od ostatních trhů a to tím, že se na něm nabízí a poptává práce, jejímž nositelem je člověk. A formuluje jej jako nabídku a poptávku po vzájemné soutěži, kdy výsledkem je cena práce neboli mzda.

Trh práce nelze vidět jako dokonale konkurenční aukční trh, a to především proto, že je ve vysoké míře institucionalizován různými opatřeními a postupy, jejichž organizátory jsou stát a zaměstnanci, zastoupení odbory. V porovnání se zmíněným prostředím aukčního trhu, kde se cena pohybuje nahoru a dolů, aby vyrovnala nabídku a poptávku, je na trhu práce mzda jako cena práce nepružná. Reguluje pracovní trh pouze do určité míry, neboť narovná nabídku a poptávku po pracovních silách. Existují různé příčiny, které se pokoušejí objasnit, proč nedochází k poklesu mezd, převládá-li nabídka práce nad poptávkou. Hlavními příčinami relativní pevnosti mezd směrem dolů jsou podle Haláskové (2001, s. 9):

- Existence hranice, pod kterou zaměstnavatel mzdu nesníží, i kdyby se naši nezaměstnaní se zájmem o mzdu nižší, než je stávající. Jednak by tím porušil mzdové relace mezi pracovníky, které odráží jinou kvalitu práce, a zároveň propouštění a najímání nových pracovníků je spojováno s vysokými náklady.
- Jiné vysvětlení se opírá o názor, že zaměstnanci vždy posuzují své mzdy v relaci ke mzdám v ostatních podnicích a odvětvích. Nejsou tedy ochotni přistoupit na snížení mezd, pokud nejsou přesvědčeni, že k obdobnému poklesu dojde i v jiných odvětvích.
- Příčinou nepružnosti mezd je i existence „společenských dohod“ mezi pracovníky a zaměstnavateli o tom, že nebude docházet k poklesu nominálních mezd (tj. mzdy vyjádřené v peněžních jednotkách). Výjimkou bývají jen mimořádné ekonomické události, jako je omezení výroby, deregulace či bankrot.

V případě, kdy poptávka po práci je větší než nabídka, může dojít k růstu mezd s cílem obnovit rovnováhu na trhu. Ukazuje se však, že v praxi vykazují mzdy značnou stabilitu i v tomto směru. Při sjednávání nových pracovních poměrů převažuje situace, kdy zaměstnanci bývají nájímáni na základě dlouhodobého kontraktu, který stanoví i mzdové ohodnocení. Důsledkem výše zmíněné praxe je fakt, že hodnota mzdy neodráží nedostatky nebo přebytky na určitém trhu a nekolísá ani tehdy, když dojde ke změně ekonomických podmínek, a to ať již jedním, či druhým směrem. Nepružné mzdy jsou z hlediska zaměstnanců výhodnější a jsou i zárukou stability systému, protože nevznikají problémy s propočtem investiční efektivnosti. Systém, kdy nejsou mzdy upravovány příliš často, přináší výhody i firmě, protože šetří čas vedoucích pracovníků, napomáhá při prosazování atmosféry fair play a slušnosti ve firmě a v neposlední řadě je také levnější než změna celé mzdové struktury firmy podle aktuální situace na trhu práce.

Strnulost nabídky práce se ukazuje jako projev institucionalizace trhu práce. Domácnost má v praxi z hlediska své potřeby velmi omezené možnosti volby, především mezi několika málo kombinacemi sazeb mezd a rozsahem nabídky práce (plný úvazek, nezaměstnanost, částečný úvazek, vedlejší pracovní poměr, atd.). Nezanedbatelnou měrou ovlivňuje nabídku práce působnost odborů (kolektivní smlouvy) a státu (minimální mzdy, pracovní zákonodárství apod.). Významným znakem strnulosti v nabídce práce je její strukturální různorodost a z ní vyplývající segmentace členitosti trhu práce. Hovoříme o stavu, kdy některé pracovní profese jsou ve značné míře navzájem nekonkurenční a v samotné praxi pak ve smyslu substituce nenahraditelné jinou (novinář např. nenahradí lékaře apod.). Strnulost nabídky práce je doprovázena strnulostí v její poptávce. Organizace, popřípadě podnikatelé, jsou ve svém rozhodování omezeni kolektivními smlouvami, pracovně-právním zákonodárstvím, ale i čistě tržními vlivy – např. zájem firem udržet si kvalifikované a zapracované zaměstnance je vede k tomu, že někdy udržují zaměstnanost nad efektivní úrovní, avšak s ohledem na očekávaný vývoj poptávky na trhu produkce těchto firem. Z toho podle Haláskové (2001, s. 10) plyne, že trh práce je trhem administrativně regulovaným, s byrokratickými prvky, nikoli dokonale konkurenčním aukčním trhem.

Trh práce je notně segmentován do značného množství trhů. Segmentace vyplývá z enormní rozdílnosti mezi lidmi (jejich dispozic, předpokladů) a pracovními místy

kladoucími různou úroveň kvalifikační náročnosti a jednak z územní alokace trhů práce. (Krebs, 2005, s. 285).

1.2. Segmentace na trhu práce

Podle Haláskové (2001, s. 10) není rovnováha stejně jako homogenita na trhu práce možná, a tudíž existuje tolik trhů práce, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. Trhy práce se člení na dílčí trhy, na nichž platí různá pravidla obsazování pracovních míst a jejich mzdového a nemzdového ohodnocení. Jiný názor zastává Kuchař (2007, s. 31), který uvádí, že segmentační procesy trhu práce započaly po druhé světové válce v hospodářsky vyspělých zemích v důsledku sociálně-ekonomických změn. Vyjadřují potřebu diferenciací mezi jednotlivými součástmi trhu práce podle jejich významu v sociální a ekonomické struktuře společnosti, podle dynamiky jejich vývoje. A podle skutečnosti, jaké možnosti nabízejí oběma aktérům, tedy zaměstnavateli a pracovní síle, a co za to od nich vyžadují. Každý segment odlišně člení sociálně-ekonomické faktory (pracovní místa, ocenění práce, prestiž nebo také pracovní jistoty), které jej tvoří. Segmentace trhu práce ovlivňuje a působí i na strategii zaměstnavatelů a zaměstnanců. V rámci segmentace trhu práce Halásková (2001, s. 10 - 11) rozlišuje následující trhy práce:

- **Primární trh práce.** Zde se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží a celkově s lepšími pracovními podmínkami. Pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání a propouštěním. Pro pracovníky je na primárním trhu snazší zvýšit si kvalifikaci. Práce je zde relativně dobře ohodnocená, je zajištěn růst mezd a poměrně nízká fluktuace. Právě lidský kapitál, jeho rozsah a spolehlivost je to, co situuje pracovníky na primární trhy. (Mareš, 1998, s. 59).
- **Sekundární trh práce.** Je charakteristický pracovními místy s nižší prestiží, nižší mzdou a vysokou fluktuací. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je na sekundárním trhu práce snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. Malá či nulová možnost zvýšení kvalifikace je pak faktorem ztěžujícím pracovníkům proniknout na primární trh.

Rozdělení trhu práce na relativně samostatné části s vlastními požadavky na kvalifikaci znamená určité bariéry v možnosti pohybu pracovníků. Přechod mezi primárním a sekundárním trhem práce je prakticky jen jednosměrný. Lze případně přejít z primárního do sekundárního, opačná varianta je spíše výjimkou. Na sekundárním trhu práce mají tendenci se koncentrovat zejména ženy, hodně mladí nebo vyšší věkové kategorie, osoby se zdravotním handicapem, nekvalifikovaní a příslušníci etnických minorit. Segmentace trhu práce se projevuje i jinými způsoby rozlišení, a to:

- **Formální trh práce** je trhem práce oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi.
- **Neformální trh práce** je trhem práce mimo kontrolu společenských institucí (např. daňovými úřady) a vedle aktivit řazených do tzv. šedé či černé ekonomiky, se týká rovněž samozásobitelství, domácích prací či sousedské a rodinné výpomoci.

Oba trhy jsou propojeny a lepší možnosti na neformálním trhu jsou většinou dány lepším postavením na trhu formálním. Kdo má lepší postavení na formálním trhu, tomu se otevírají i širší a výhodnější podmínky na trhu neformálním. Další segmentací trhů práce podle Haláskové (2001, s. 12) je:

- **Externí trh práce** neboli vnější trh. Zde pracovníci nabízejí svou pracovní sílu a kvalifikaci a setkávají se s firmami nabízejícími volná pracovní místa.
- **Interní trh práce** nebo také vnitřní trh, který představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem.

Trendem současného segmentovaného trhu práce je posun poptávky po mladších a kvalifikovanějších pracovnících. Je také pocíťován vážný nedostatek kvalifikované práce, zejména vysoce kvalifikovaných vědců, techniků, inženýrů nebo manažerů. Podle Mareše (1998, s. 61) je dalším výrazným problémem stárnutí pracovní síly snížením přílivu mladých na trh práce, jenž má dva základní důsledky. Jednak přibývá starších lidí, potřebujících podporu při současném poklesu podílu osob v ekonomicky aktivním věku, a jednak na trh práce přichází méně mladých lidí s novými znalostmi, které jsou požadovány současnou moderní technologií.

1.3. Faktory nerovnosti přístupu na trh práce

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny stejnou měrou. Každá skupina má odlišné schopnosti a možnosti reagovat na změny, které sebou vývoj na trhu práce přináší. Zásadním faktorem je zdravotní stav, věk, případně další důvody. Existují skupiny jedinců, kteří mají vzhledem k různým handicapům a dalším rizikovým faktorům zhoršenou možnost uplatnit se na trhu práce. Z uvedených důvodů proto vyžadují specifickou pozornost, a to jak pomoc při analýze svého postavení, tak při hledání cest z tohoto ohrožení např. v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti, aby jí byli prioritně podpořeni ti, jejichž uplatnění na trhu práce je ztížené. Kuchař (2007, s. 139) a stejně tak i Matoušek (2001, s. 301) uvádějí skupiny nejvíce ohrožených nezaměstnaností, mezi něž patří lidé s nízkou či žádnou kvalifikací, některé skupiny žen, vybrané věkové skupiny, zdravotně postižení a Romové. Kotíková (2013, s. 129) označuje všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce, následující rizikové skupiny:

- občané se zdravotním postižením;
- mladiství;
- absolventi škol;
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání se špatnou pracovní morálkou;
- nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání;
- uchazeči pečující o děti ve věku do patnácti let;
- vyšší věkové kategorie nezaměstnaných;
- osoby bydlící na okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.

Uvedené sociální kategorie mají na trhu práce rozdílné postavení, ve srovnání s ostatní populací však mají častější zkušenosti s dlouhodobou či opakovanou nezaměstnaností.

1.3.1. Vzdělání

Nízká kvalifikace či dokonce žádná kvalifikace zastupuje významnou roli v dlouhodobé nezaměstnanosti a ovlivňuje míru ekonomické aktivity osob. Nízká kvalifikace se velmi často vyskytuje u mladých, obtížně vzdělavatelých lidí s malým zájmem o zaměstnání, a výrazně se vzdělanostní problém týká také romského etnika. Buchtová (2001, s. 302) poukazuje na specifické charakteristiky jejich rodinného prostředí, které vedou k jejich následné závislosti na systému dávek. Problematiku ve vzdělanostní struktuře spatřuje Czesaná (2006, s. 32) rovněž u skupiny osob 50 let a výše.

Mareš a kol. (2002, s. 48) poukazuje na fakt, že i když vzdělání není zárukou proti nezaměstnanosti, výrazně však brání dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. S rostoucím vzděláním významně klesá frekvence a délka nezaměstnanosti.

Vzdělání se blíže věnuji v kapitole životní situace.

1.3.2. Věk

Mezi problematickou okolnost člověka, jež mu ztěžuje přístup na trh práce, patří věk, a to v našich podmínkách jak věk nízký, tak věk vyšší. Čerství absolventi škol jsou v konkurenci s ostatními v nevýhodě především pro absenci jakékoliv praktické zkušenosti a navíc postrádají cenné pracovní kontakty usnadňující orientaci na trhu práce. Kotíková (2013, s. 130) upozorňuje na fakt, že příčina nezaměstnanosti mladých lidí spočívá jednak v nesouladu s jejich profesní strukturou a potřebami trhu práce, dále pak s jejich mnohdy nereálnou představou o finančním ohodnocení jejich práce a v neposlední řadě i neochota přijmout místo pod úrovní jejich dosaženého vzdělání.

Pořadí obtížně ztíženého uplatnění na trhu práce závisí na specifičnosti regionu, míře jeho nezaměstnanosti i na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách a dalších faktorech. Jako nejčastější kumulaci handicapů vidí Kotíková (2013, s. 129) kombinaci následujících faktorů:

- vyšší věk – nevyhovující zdravotní stav;
- vyšší věk – nedostatečná kvalifikace;

- nízká kvalifikace – vyšší věk – zdravotní omezení.

Věku jako prvku životní situace se podrobně věnuji v kapitole 4.

1.3.3. Další faktory nerovnosti přístupu na trh práce

Mezi další neméně důležité faktory omezující přístup na trh práce lze pokládat pohlaví, zdravotní stav, lokalitu a prostředí, nebo také příslušnost k etnické menšině. Nepříznivé postavení žen na trhu práce, je dáno upřednostňováním mužské pracovní síly, a to pro jejich větší územní mobilitu anebo proto, že ženy jsou více zatížené starostmi o domácnost, děti a blízké. Dlouhodobě mají vyšší míru nezaměstnanosti ženy oproti mužům, přičemž příčinou podle Nováka (2012, s. 34) je rození a péče o děti. Další příčinou jsou též genderové role, konkrétně pečování o přestárlé rodiče neboli poskytování neformální péče.

Samotná ztráta zaměstnání nebo jen obava z takové ztráty, jsou podle Buchtové (2000, s. 4) zdrojem frustrací s následným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka. Ze zdravého člověka se tak stává jedinec nemocný. Uplatnitelnost lidí se zdravotním postižením (dále jen ZP) je v současné době s rostoucím důrazem společnosti na výkon a produktivitu velmi obtížná. Skupina osob se ZP se ukazuje jako nejvíce problémová kategorie a velmi obtížně zařaditelná na trhu práce.

Důležitým faktorem ztíženého vstupu na trh práce je otázka sídelní podmíněnosti. Skutečnost, zda jedinec bydlí na venkově, ve městě či v regionu s vyšší mírou kriminality nebo v regionu, kde se vyskytuje dlouhodobě vysoká míra nezaměstnanosti, také podmiňuje jeho potíže v zařazení na trhu práce.

Příslušníci etnických menšin získávají zaměstnání rovněž velmi obtížně, což je dáno převážně, jak jsem výše uvedla, jejich nízkou či žádnou kvalifikací. Jako další důvod uvádí Buchtová (2001, s. 302) jejich nedostatečnou pracovní morálku, která neodpovídá představám většinové společnosti a také jejich často deklarovaný horší zdravotní stav.

Úřady práce podporují zaměstnatelnost obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se blíže věnuji v kapitole třetí.

1.4. Osoby 50 let výše jakožto rizikové skupiny na trhu práce: situace ve Zlínském kraji

Pro naplnění cíle diplomové práce na téma Nezaměstnanost a životní situace osob 50 let a výše přiblížím situaci uvedené rizikové skupiny, konkrétně ve Zlínském kraji, neboť právě zde profesně působím. Ze Zprávy o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2015 (interní materiál) vyplývá, že v rámci Zlínského kraje se ukazuje jako jedna z nejvíce problémových kategorií skupina osob 50 let a výše. Vlivem demografických změn a stárnutím populace se výrazně zvyšuje podíl osob, které disponují cennými zkušenostmi z praktického života, odborností a orientací ve své profesi, také názorovou stabilitou, odpovědností a celkovou vyzrálostí. Osoby věkové kategorie osob 50 let a výše se více upínají na jistoty, a pokud do jejich života zasáhne nezaměstnanost, pak bývá taková životní krize zpracována s velkou odpovědností za vývoj rodiny a s obavami o uplatnění v konkurenci s mladšími na trhu práce. Z hlediska udržení úrovně výkonů a kompetence představuje dlouhotrvající nezaměstnanost závažné přerušování sledu v řadě činností a stereotypů. Podle Buchtové (2002, s. 167) nemusí být pokles tvořivých výkonů důsledkem snížení pracovní produktivity starších osob. Těžiště činností se ve starším věku posouvá do oblasti organizační, výchovné a reprezentační, pro tyto funkce mají pracovníci vhodné předpoklady, neboť mohou spojovat bohaté životní zkušenosti s dosud dobrými schopnostmi adaptace. Ukazuje se ovšem, že mnozí zaměstnavatelé přistupují k zájemcům staršího věku s předsudky o snížení jejich výkonů a nedoceňují hodnotu zkušeností a odpovědnosti. Předpokládají jejich vyšší mzdové nároky. Zaměstnavatelé mají zvýšené požadavky na práci s moderní technikou nebo jazykovou znalost. Halásková (2001 s. 23) upozorňuje na fakt, že zaměstnavatelé se na zájemce staršího věku dívají jako na málo flexibilní a málo přizpůsobivé. Nevýhoda starších osob spočívá často v neznalosti cizího jazyka a rovněž v nedostatečné uživatelské znalosti práce s výpočetní technikou. Ne méně významnou překážkou dalšího pracovního života je přítomnost věkové diskriminace. Uvedenou otázkou se zabývám ve své práci v závěru první kapitoly. Vytváření pozitivního náhledu na vyšší věk je dalším předpokladem změny celospolečenského náhledu na starší populaci. Pro společnost může demografické stárnutí představovat výzvu, jak využít jejich znalostí a potenciálu. Kotínková (2013, s. 54) k uvedené problematice dodává, že mimo odstranění diskriminace a podpory mezigeneračních vztahů na pracovišti je nezbytné i celoživotní vzdělávání osob staršího

věku. Na druhé straně Sirovátka (2003, s. 132) připouští, fakt, kdy pracovní kariéra osoby vyššího věku v jediné profesi na jednom pracovním místě zapříčinila omezení pracovních dovedností a zkušeností. Matoušek (2005, s. 302) uvádí, že osoby v předdůchodovém věku mají fixně upevněné stereotypy, obtížně a pomaleji se přizpůsobují životu bez zaměstnání, který navíc po letech poctivé práce vnímají jako nespravedlnost a ponížení. Zaměstnání funguje u starších lidí jako „tréninkový faktor“ – pomáhá udržet aktivitu jak v oblasti tělesné, tak duševní. Podobně Kotýnková (2003, s. 155) jako omezující faktor padesátníků na trhu práce vidí v jejich problémech s adaptabilitou, obtížněji mění svou kvalifikaci, celkově se hůře přizpůsobují jiným stylům práce, zaměstnavateli i sociální změně.

Ve vyšším věku se u jedinců upevňují návykové stereotypy a klesá ochota k jejich změně, což se projevuje především v problému přizpůsobit se novým životním situacím. Adaptace na nové životní situace probíhá pomalu a obtížně. V pozdním stádiu kariéry jsou jejich možnosti omezenější a tato skupina osob čelí krizi základních jistot. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. *U znovuzaměstnaného staršího člověka přetrvávají pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Stává se úzkostlivě opatrným, hlídá a promýšlí své jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jeho negativnímu hodnocení okolím. Tím se však minimalizuje riziko, zmenšuje se jeho kreativita v pracovním zapojení. Celková aktivita je pak defenzivní, poskytuje hlavně ochranu proti ztrátě získaného zaměstnání.* Buchtová (2013, s. 86).

S kategorií osob 50 let a výše souvisí i problematika zdravotního znevýhodnění. Nevyhovující zdravotní stav a věk tvoří nejčastější kumulaci handicapů. Kotíková (2003, s. 129).

Problematiku ve vzdělanostní struktuře u skupiny osob 50 let a výše spatřuje rovněž Czesaná (2006, s. 32). Tato skupina má mnohem vyšší zastoupení nízkokvalifikovaných osob ve srovnání s mladší skupinou. Úroveň vzdělání pak ovlivňuje míru ekonomické aktivity osob.

1.4.1. Charakteristika osob 50 let výše ve vztahu k trhu práce

Stárnutí populace v České republice vyvolává diskuzi o možnosti prodloužení pracovní činnosti starších pracovníků, a tak otázka zaměstnávání starších pracovníků nabývá na své intenzitě. Rabušic (1995, s. 12) upřesňuje, že stárnutí populace je proces, v jehož průběhu se mění věková struktura obyvatelstva, kritériem je minimálně osmiprocentní podíl obyvatelstva ve věku 65 let a starších. Základní kroky k prodloužení ekonomické aktivity starších osob již byly v ČR provedeny. Jsou jimi především prodlužování hranice odchodu do starobního důchodu, omezení nároků na předčasný důchod a neomezený souběh starobního důchodu a příjmu ze zaměstnání, ovšem k uvedenému, jak píše Kotíková a kol. (2013, s. 7), bude potřeba dále podporovat zaměstnanost starších osob. Czesaná a kol. (2006, s. 5) ve své studii uvádí, že posunutí věku odchodu do důchodu vytváří pouze legislativní rámec, jeho naplnění však záleží na reálných podmínkách umožňujících starším pracovníkům dosahovat kvalifikace, znalosti a dovednosti žádané zaměstnavateli a obstát tak v konkurenci na trhu práce. Se zaváděním nových technologií se mění struktura pracovních míst a pouze malá část pracovníků dokáže svou kvalifikaci změnit. Navíc pro člověka, který nebyl léta zvyklý získávat nové znalosti a dovednosti, je těžké se začít znovu učit. Zaměstnavatelé ve snaze zajistit si co nejkvalitnější, nejvýkonnější, lehce ovlivnitelné a nenáročné zaměstnance používají ke zjednodušení výběru často vylučovací metody, jež se vztahují k celým skupinám zájemců o zaměstnání. Jedná se o jednu z nejčastěji zmiňovaných diskriminací současnosti.

Současně je nezbytné posilovat vědomí celé společnosti o společenské žádoucnosti zaměstnávání starších osob, které je v zájmu všech generací. Ekonomicky aktivní stárnutí totiž snižuje zatížení mladých a středních generací, sociálně a psychologicky (i ekonomicky) posiluje starší generace a eliminuje tak rizika plynoucí z tzv. „ageismu“. Kuchař (2007, s. 155).

Zmíněná věková skupina si je vědoma blížícího se konce své profesní kariéry a bilancuje jak svůj soukromý, tak profesní život. Stejně tak popisuje Kuchař (2007, s. 153) ve své knize, že lidé v předdůchodovém věku stojí na konci své profesní dráhy a řeší problémy, jak se co nejdéle udržet v zaměstnání.

S ohledem na stárnutí populace dochází v mnohých evropských státech ke zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu na minimálně 65 let. Problematikou stárnutí populace se zabývá Keller (2005, s. 30) ve svém díle *Soumrak sociálního státu*, kde upozorňuje na fakt, kdy lidé by měli pracovat do pokročilého věku, leč zaměstnavatelé je odepisují jako „přestárlé, málo výkonné a neperspektivní“. Keller podotýká, že tuto skupinu osob 50 let a výše čeká dalších 15 – 20 let přijímacích pohovorů, v nichž si budou hrát na „svěžího, nápaditého a flexibilního jinocha“.

1.4.2. Příčiny nezaměstnanosti osob 50 let výše

Autorky Kotýnková a Červenková ve svém výzkumném projektu řešícím problematiku nezaměstnanosti potvrzují, že nízká účast pracovní síly na trhu práce vyplývá z toho, že tito lidé jsou na trhu práce znevýhodněni v důsledku svého věku a jsou vytlačováni z pracovních míst pro:

- požadavek uvolnit pracovní místa mládeži;
- nižší kvalifikace starší pracovní síly;
- nižší pracovní (zejména fyzický) výkon zaměstnanců;
- mzdy starších pracovníků jsou zpravidla relativně vyšší, což poskytuje větší možnosti pro úspory mzdových nároků. Kotíková (2013, s. 15).

Autorky dále upozorňují, že v 90. letech 20. století byla v zemích Evropské unie za účelem snížení nezaměstnanosti snaha motivovat starší pracovní sílu k rezignaci na hledání zaměstnání a přijetí předčasných důchodů, a tím uvolnění míst pro mladé lidi, v pozdějších letech, respektive v druhé polovině 90. let, došlo k přehodnocení situace. Aktuálně je z důvodu udržitelnosti financování důchodového systému důraz položen na motivaci starší pracovní síly udržet se na trhu práce co nejdéle.

Mezi další příčiny nezaměstnanosti pro skupinu osob 50 let výše náleží:

- nedostatečná kvalifikace;
- kvalifikace neodpovídající poptávce na trhu;
- nedostatečná adaptabilita;

- stereotyp zaměstnavatelů o neperspektivě osob 50 let výše. Sirovátka, Šimíčková (2013, s. 19).

Zahraniční respektive americké zdroje v odborném článku časopisu NY TIMES uvádějí, že ačkoliv ekonomové v USA jásají nad mírou nezaměstnanosti okolo 5 %, existuje stále jedna skupina, která má velký problém s hledáním práce - jedná se o ženy 50 let výše. Jedna z teorií staví na tom, že větší problém se sháněním práce mají ženy 50 let výše, které v minulosti daly přednost výchově dětí. Ty kvůli výchově dětí opustily pracovní trh a návrat na trh práce je pro ně obtížnější než když byly mladší. Některé ženy se přímo setkaly se situací, kdy je potenciální zaměstnavatel odmítl poté, co se dověděl, že trávily dlouhý čas doma za účelem výchovy dětí. Některé ženy raději tuto informaci při pohovorech nesdělují. Mnoho starších žen, ale i mužů, se setkávají s věkovou diskriminací. Přestože mají velké pracovní zkušenosti, jsou ochotní pracovat za nižší mzdu nebo pracovat na juniorské pozici, personalisté však dávají přednost mladším kandidátům. (NY TIMES, 2016) (Vlastní překlad).

1.5. Diskriminace, ageismus

V souvislosti s pohledem společnosti na skupiny osob 50 let výše se dostáváme k pojmům diskriminace a ageismus, které jsou ve vztahu k uvedené věkové kategorii osob všeobecně uváděny. Ne jinak je tomu i v oblasti pracovní, kdy předsudky a zobecněné přesvědčení zaměstnavatelů a personálního managementu o nevykonnosti starších pracovníků v případě ucházení se o zaměstnání zapříčiní jejich odmítnutí.

1.5.1. Diskriminace

Pojem diskriminace je v dnešní době používán v mnoha oblastech, ne vždy je však zřejmé, jaké jednání označuje. Obecně jde o nerovné zacházení. Na trhu práce dochází k mnoha formám diskriminace, ovšem diskriminace na základě věku je jednou z nejčastěji uváděných forem, i když ne jedinou. Podle zákona č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je diskriminací jakékoliv jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu „rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku,

zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“.
(Antidiskriminační zákon, 2009).

Další formou diskriminace, s níž se na trhu práce setkáváme, je nerovné zacházení, tedy diskriminace žen. Mareš (1994, s. 49) podotýká, že tato forma bývá ideologizována rolí žen v rodině. Citované tvrzení se pak promítá nejen do ospravedlnění nižších výdělků, ale i do propouštění ze zaměstnání.

V souvislosti s pracovněprávními vztahy Hubálek (2008, s. 12) poukazuje na ochranu vůči diskriminaci před zahájením pracovního vztahu a ochranu před diskriminací za jeho trvání. Přístup k zaměstnání upravuje zákon o zaměstnanosti, který ve svém ustanovení zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Tato práva jsou uplatňována při ucházení se o pracovní místa a při výběru budoucích zaměstnanců. Zákon rovněž stanoví zaměstnavatelům i úřadům práce zákaz činit nebo zveřejňovat nabídky zaměstnání, jež mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními vztahy anebo odporují dobrým mravům. Zákoník práce pak upravuje rovné zacházení a ochranu před diskriminací za trvání pracovního poměru. Na obranu proti diskriminačnímu jednání zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon.

Diskriminaci podle právních předpisů rozdělujeme na: (Antidiskriminační zákon, 2009).

- Přímou diskriminaci. Takovou diskriminací je označováno jednání, které přímo souvisí s vymezením diskriminace ve výše uvedeném zákoně.
- Nepřímou diskriminaci. Vztahuje se k jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů zakotvených v § 2 odst. 3 uvedeného zákona osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

1.5.2. Ageismus

Věková diskriminace je definována jako situace, kdy je hledisko věku použito ke škodě vůči určité osobě. Stárnutí a politika zaměstnanosti (2004, s. 56). Matoušek (2003,

s. 22) ve slovníku sociální práce takový pojem vysvětluje jako diskriminaci starých lidí. Starší lidé bývají nejčastěji znevýhodněni v přístupu k zaměstnání, neboť se stávají oběťmi obecných předsudků, jež spojují vyšší věk s negativními charakteristikami.

Velká Británie podobně vymezuje věkovou diskriminaci. Hlavním zákonem, který chrání osoby před věkovou diskriminací ve Velké Británii je Zákon o rovnosti. Díky zákonu o rovnosti jsou osoby chráněny před věkovou diskriminací v celém rozsahu a ve všech aspektech (včetně najímání, podmínky a pravidla zaměstnání, povýšení, pracovní přesuny, školení, propuštění). Zákon o rovnosti chrání před přímou i nepřímou diskriminací, obtěžováním a viktimizací. Viktimizace - např. zaměstnanec není po příslibu povýšen poté, co se zastal svého kolegy, který byl věkově diskriminován. Zaměstnanci, kteří se cítí být diskriminováni kvůli věku, se mohou obrátit na Službu rovného poradenství a podpory (EASS). (AGE UK, 2015) (Vlastní překlad).

V současné době se ageismus neboli věková diskriminace projevuje spíše skrytě. Faktor věku je tak stále častěji nahrazován atributy mládí, které popisují dynamiku práce nebo pracovní kolektiv jako „mladý, dynamický kolektiv“ apod.

1.5.3. Situace ve Zlínském kraji u nezaměstnaných osob 50 let výše

S ohledem na demografické změny a stárnutí populace se situace v míře nezaměstnanosti u skupiny osob 50 let výše zhoršuje. Tvrzení podporují údaje o počtu uchazečů uvedené kategorie ve Zlínském kraji. Jak jsem uvedla v úvodu kapitoly, k situaci ve Zlínském kraji se budu ve své diplomové práci odkazovat. Pro analýzu skupiny osob 50 let výše je nezbytné se konkrétně obeznámit se situací na trhu práce a nezaměstnaností v uvedeném kraji.

Ze Zprávy o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2015 (interní materiál) vyplývá, že v rámci Zlínského kraje se ukazuje jako nejvíce problémová kategorie osob se zdravotním postižením a kategorie osob 50 let výše. Věková kategorie osob 50 let výše je také významně ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností. Podíl uchazečů s celkovou dobou v evidenci nad 2 roky je v této kategorii 38,3 %, u všech uchazečů procento činí 25,4. Čím je uchazeč starší a blíží se důchodovému věku, jeho šance na uplatnění se na trhu práce je menší. Tato kategorie má i větší procento uchazečů

s maximálním vzděláním vyučení, tedy 73,1 %, ve srovnání s 64,8 % mezi všemi uchazeči. Významnou roli v uplatnění osob 50 let výše na trhu práce hraje jejich zdravotní stav. Zatímco mezi všemi nezaměstnanými v kraji je podíl uchazečů se zdravotním postižením 15,0 %, mezi uchazeči 50 let výše je 29,8 % osob se zdravotním postižením.

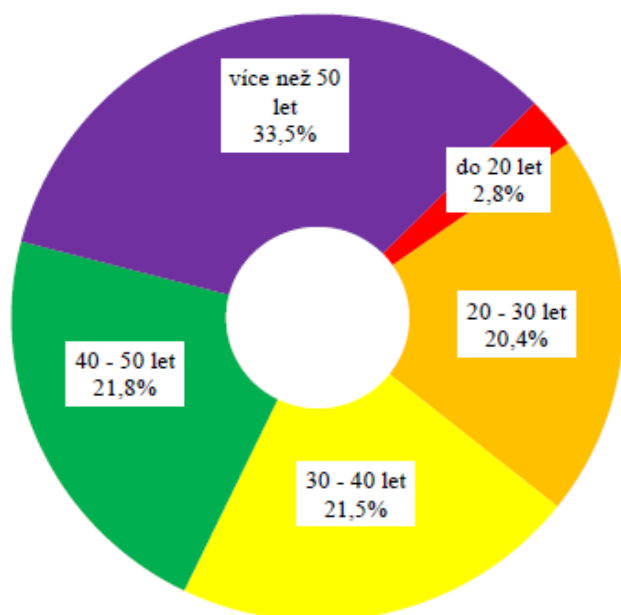
Věková struktura nezaměstnaných se v průběhu roku 2015 změnila. Ačkoliv došlo k poklesu nezaměstnanosti u všech věkových skupin, s přibývajícím věkem se pokles nezaměstnanosti dané věkové kategorie snižoval. Tato skutečnost se promítla do průměrného věku uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji, který k 31. 12. 2015 činil 41,9 let, zatímco v před rokem průměr činil 41,1 roků. Průměrný věk uchazečů v celé ČR je 41,4 let.

Tabulka č. 1: Struktura uchazečů podle věku

Věk	celkem			
	31. 12. 2014		31. 12. 2015	
	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	804	2,7	663	2,8
20 - 24 let	3 399	11,5	2 456	10,3
25 - 29 let	3 107	10,6	2 421	10,1
30 - 34 let	2 920	9,9	2 270	9,5
35 - 39 let	3 652	12,4	2 858	12,0
40 - 44 let	3 311	11,2	2 723	11,4
45 - 49 let	3 109	10,6	2 497	10,4
50 - 54 let	3 572	12,1	2 993	12,5
55 - 59 let	4 276	14,5	3 620	15,2
nad 60 let	1 289	4,4	1 373	5,8
Celkem	29 439	100	23 874	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2015

Obrázek č. 1: Struktura uchazečů podle věku



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2015

Kategorie uchazečů 50 let výše lze považovat za nejrizikovější. Příčinou je často nízká úroveň vzdělání a nedostatečná znalost práce na PC, což je v dnešní době víceméně základní požadavek většiny profesí. Podíl uchazečů s evidencí nad 2 roky je v této kategorii 38,3 %, u všech uchazečů 25,4 %.

Tabulka č. 2: Struktura uchazečů 50 let a výše podle délky evidence

Délka evidence	K 31. 12. 2015			
	uchazeči nad 50 let		uchazeči celkem	
	abs.	v %	abs.	v %
do 1 roku	3 930	49,2	15 011	62,9
1 – 2 roky	999	12,5	2 791	11,7
víc než 2 roky	3 057	38,3	6 072	25,4
celkem	7 986	100	23 874	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2015

Také u vzdělanostní struktury jsou patrné u skupiny osob 50 let výše rozdíly. Maximálně vyučení má 73,1 % uchazečů ve věku 50 let výše, mezi všemi uchazeči je tento podíl 64,8 %. Významný vliv má u této rizikové skupiny také zdravotní stav.

Zatímco obecně je podíl uchazečů se ZP v kraji 15,0 %, mezi uchazeči 50 let výše je 29,8 % osob se zdravotním postižením.

Tabulka č. 3: Struktura uchazečů 50 let výše podle vzdělání

Vzdělání	K 31. 12. 2015			
	uchazeči nad 50 let		uchazeči celkem	
	abs.	v %	abs.	v %
základní	1 530	19,2	4 488	18,8
vyučení	4 309	53,9	10 995	46,0
SŠ +vyšší	1 678	21,0	6 507	27,3
VŠ	469	5,9	1 884	7,9
celkem	7 986	100	23 874	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji

2. NEZAMĚŠTANOST

V následující kapitole se věnuji jednomu ze stěžejních témat diplomové práce, a to nezaměstnanosti jako **důsledku nerovnováhy na trhu práce** - tedy převažující nabídky práce. Pozornost v kapitole je zaměřena na definici nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti, členění nezaměstnanosti, reakce na nezaměstnanost a její zvládnání. V neposlední řadě je zde zmíněn pohled na důsledky nezaměstnanosti ve vztahu k jedinci i společnosti.

O zaměstnanosti hovoříme, potkává-li se nabídka s poptávkou po práci. Novák v publikaci Chudoba, nezaměstnanost a další témata Pražské školy alternativ (2012, s. 29) stručně a výstižně definuje následující pojmy. Tam, kde podniky vytvořily místa, která prozatím nejsou obsazena, hovoříme o „volných pracovních místech“ a tam, kde lidé nezískali žádné pracovní místo, hovoříme o „nezaměstnanosti“.

V lidské historii byl problém spíše v tom, že chyběly ruce, které by byly přiloženy k dílu, v současné době je tomu naopak. Jandourek (2003, s. 156) vidí nezaměstnanost jako stav, kdy lidé chtějí pracovat a práci hledají, protože je pro ně zdrojem obživy, ale stejně nemohou žádnou přiměřenou a přijatelně placenou práci získat.

Lze konstatovat, že nezaměstnanost je složitým jevem. K poznání a uchopení jeho problematiky a přístupů řešení slouží různé typologie nezaměstnanosti. Z hlediska sociálního je nezaměstnanost nežádoucím jevem, neboť sociální dopady na nezaměstnané jsou vesměs velmi nepříznivé. Pokud však nepřekročí určitou hranici, jde ve vyspělých ekonomikách o přirozený stav, svým způsobem ekonomicky nezbytný a politikou zaměstnanosti zvládnutelný. Halásková (2001, s. 17) k tomu upřesňuje stav tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, kdy je nastolena taková úroveň nezaměstnanosti, při které jsou jednotlivé segmenty trhu práce v rovnováze.

S dalším obdobným názorem přichází Krebs (2005, s. 289), jenž pokládá otázku, zda je každá nezaměstnanost pro společnost nutně zlem. *Nezaměstnanost je totiž také projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních činností, a tedy i pracovních míst. Jako taková je určitá nezaměstnanost spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část*

pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové místo, stěhuje se za prací apod.). Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky. (Krebs, 2005, s. 289).

2.1. Definice nezaměstnaného

K naplnění cíle mé diplomové práce je potřeba definovat pojmy vztahující se k nezaměstnanosti. Na tomto místě konkrétně definici nezaměstnaného. Pro svou práci jsem vybrala definici, která je podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě a odráží se i v zákoně o zaměstnanosti. Za nezaměstnaného se považuje osoba, jež není v pracovním ani obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a ani se nepřipravuje soustavně na povolání, a současně osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku ÚP ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště.

2.2. Vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnanost a sociální důsledky nezaměstnanosti se řadí mezi hlavní sociálními problémy přelomu 19. a 20. stol. a stávají se předmětem politických a veřejných debat. Zmíněné období je charakteristické vznikem prvních státních institucí zprostředkovatelen práce a garance systémů pojištění pro případ nezaměstnanosti.

První světová válka nezaměstnanost prakticky odstranila, po jejím skončení následoval růst nezaměstnanosti. Vrcholem se stala krize 30. let, jejímž důsledkem byl hluboký pokles životní úrovně nejširších společenských vrstev vedoucí často až na hranici strádání. Ve zmíněném období došlo ke značnému poklesu počtu zaměstnaných osob, klesaly mzdy a s pracovní silou se zacházelo jako s jakýmkoliv jiným zbožím. Zajištění plné zaměstnanosti se pak stalo cílem a krédem většiny evropských vlád. Právě v době krize se mění názor na nezaměstnanost. Proti původnímu přesvědčení, že nezaměstnanost je nemoc, lenost či neschopnost, se postupně prosazuje myšlenka, kdy nezaměstnanost je plodem sociální situace, jež člověk neovlivní. Po válce se dařilo ve většině evropských zemí po dlouhou dobu udržovat plnou zaměstnanost, ale již od 60. let začala nezaměstnanost růst. Běžným jevem byla od 70. let ve světě nezaměstnanost masová. Vysoká míra nezaměstnanosti v 70. a 80. letech neměla na populaci díky

rozvinutému sociálnímu státu, zvýšení životního standardu a také díky aktivní politice zaměstnanosti takový dopad.

Kotýnková a Červenková (2009) upozorňuje na specifickou situaci na trhu práce v českém prostředí, kdy česká ekonomika byla až do roku 1989 charakteristická vysokou participací lidí v pracovním procesu, na niž se významně podíleli i starobní důchodci. Trh práce v 90. letech v Českém prostředí prošel rychlými změnami – restrukturalizací a poklesem výkonu ekonomiky. Mezi hlavní rysy trhu práce 90. let patřily:

- nárůst zdrojů pracovních sil vstupem silných ročníků na trh práce;
- snížení nezaměstnanosti;
- nízká nezaměstnanost v letech 1990 – 1996 a rychlý nárůst nezaměstnanosti od roku 1997. Tento nárůst byl provázen vytlačováním starší pracovní síly z trhu práce, a to paradoxně v období, kdy se od roku 1995 začal prodlužovat věk pro nárok na starobní důchod.

Tabulka č. 4: Vývoj trhu práce v ČR v letech 1990 – 1999

rok	obyvatelstvo v produktivním věku v tis.	index růstu	zaměstnanost v tis.	index růstu/ poklesu	nezaměstnanost v tis.	N ¹ v %	EA ² v %
1990	6011	1,01	5351	0,95	39	0,8	X
1990	6082	1,01	5059	0,97	141	2,6	X
1992	6150	1,01	4927	0,98	163	3,1	X
1993	6212	1,01	4848	1,00	155	3,0	61,4
1994	6272	1,00	4885	1,03	172	3,3	61,6
1995	6308	1,01	5012	1,01	156	3,0	61,5
1996	6337	1,00	5044	0,99	161	3,1	61,2
1997	6361	1,00	4947	0,98	220	4,4	61,1
1998	6369	1,00	4873	0,96	312	6,0	61,0
1999	6633	1,04	4694	X	445	8,5	61,0

¹míra nezaměstnanosti, ²míra ekonomické aktivity obyvatelstva

Zdroj: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>

Ztráta zaměstnání představuje významný stresor, jenž negativně působí na jedince, na jeho sociální postavení, fyzické a psychické zdraví. Layard a kol. (1994, s. 1), píše, že lidé chtějí být potřebnými. Pociťují-li nezaměstnaní odmítnutí, vyskytuje se u nich snížení sebeúcty, úzkost, pocit nepotřebnosti, porucha chování, deprese.

Za vážný sociální problém je považována vysoká míra nezaměstnanosti a nezaměstnanost dlouhodobá. Jejimi důsledky jsou podle Jandourka s. 157 pokles

sociálního statusu a prestiže, změna životního stylu, finanční ztráty, nižší sebeúcta, omezení sociálních kontaktů, deprese, někdy i partnerská krize a deviantní chování. Matoušek (2005, s. 304) uvádí, že ztráta zaměstnání je vždy spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovní, sociální rolí nezaměstnaného a rovněž hrozí nebezpečí jeho sociální izolace a různá sociální selhání. Mnohé tyto situace se vzájemně doplňují, prolínají a většinou spolu souvisí a zasahují i sociální okolí nezaměstnaného. Zvládání negativních životních situací záleží, jak poukazuje Buchtová (2002, s. 94), na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti a jeho sociálním zázemí. Klíčovým údajem souvisejícím s reakcí na prožívání nezaměstnanosti je spokojenost jedince v minulém zaměstnání. Kupříkladu, neměl-li jedinec pocit, že jeho schopnosti a dovednosti byly plně využity, projeví se tyto formovací efekty tak, že nemusí být příliš ztrátou zaměstnání stresován. Z toho plyne, že větší stresovou zátěží trpí ti, kteří byli v minulém zaměstnání prací motivováni.

Pro věkovou skupinu 50 let výše jsou rovněž příznačné povinnosti péče o své přestárlé rodiče a s tím spojené těžké volby v rozhodování, zda se vzdát placeného zaměstnání. Ještě náročnější rozhodovací proces nalzáme u osoby, která je bez partnera, a tudíž není jistěna ani po stránce emocionální ani finanční. Taková volba sebou později nese riziko, že se člověk dostane do role nezaměstnaného a může mít následně negativní důsledek především v jeho ekonomické oblasti, ať už způsobené nižší výší podpory v nezaměstnanosti nebo pozdější sníženou výměrou důchodu. Mnohdy jde o ženy, muže však nevyjímaje, kteří se rozhodli nevolit formální instituce poskytující péči o jejich rodiče, ale sami jim tuto péči poskytovat. Autorky článku (Proč ženy pečují) Dudová, Volejníčková, uvádějí, že v ČR je více jak 80% péče o starší osoby poskytována rodinnými příslušníky a většinou (75 – 80 %) péče primárně poskytují ženy. Důvodů nalzáme několik - společensky nastavená genderová dělba práce, genderově odlišné normativní očekávání v rámci mezigenerační solidarity anebo nerovné postavení na trhu práce.

Ať už nedobrovolný či dobrovolný odchod ze zaměstnání sebou nese obavy nezaměstnaných z budoucího zvládání životních situací. Jsou jimi např. obavy z prohloubení ekonomické nejistoty, obavy z problémů v rodinném soužití nebo též o zhoršení zdravotního stavu.

2.3. Druhy nezaměstnanosti

K poznání problematiky nezaměstnanosti a přístupů jejího řešení slouží různé typologie nezaměstnanosti. Z nich lze usuzovat příčiny nezaměstnanosti, její závažnost a odvozovat případné způsoby řešení, respektive navrhování vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi základní druhy nezaměstnanosti patří nezaměstnanost frikční, strukturální (technologická), cyklická a sezónní. Mareš (1998, str. 21) doplňuje výčet o nezaměstnanost skrytou, neúplnou a nepravou.

- **Frikční nezaměstnanost.** Je způsobena v důsledku mobility pracovníků, kdy běžně dochází na trhu práce k přesunům osob, ať už jsou motivováni vlastními potřebami či potřebami ekonomickými, kdy dochází k zánikům firem, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny je možné zařadit i ty, jež hledají své první zaměstnání. (Buchtová, 2002, s. 66). Ve většině případů u uváděného typu nezaměstnanosti jde o krátkou časovou epizodu. Podle Knolla (1993, s. 9) bývá tato nezaměstnanost označována jako „normální“ (1-2 %), též fluktuální. Existence tohoto typu nezaměstnanosti svědčí o tom, že na trhu práce existují dobré podmínky pro zaměstnání. Akceptace doby strávené hledáním zaměstnání je ovlivněna strukturou pracovního trhu nebo podmínkami zaměstnanosti, tedy např. podmínkami vzniku a výší podpory v nezaměstnanosti.
- **Strukturální nezaměstnanost.** Zatímco frikční nezaměstnanost není pro svou délku vnímána jako závažný problém, strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchu. Je spojena s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle v jednotlivých odvětvích trhu práce. Stav, kdy se *„mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje. Projevuje se v disproporci mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu.“* (Mareš, 1998, s. 20). Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených míst a vysoký počet nezaměstnaných. Takový nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, a zároveň se nabídka nepřizpůsobuje dostatečně

rychle. (Knoll (1993, s. 11). Stručně řečeno, struktura pracovních sil neodpovídá struktuře pracovních míst.

- **Cyklická a sezónní nezaměstnanost.** Cyklickou nezaměstnanost definuje Kotýnková (2003, s. 125) jako nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží či službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, jenž jsou schopni nebo ochotni pracovat. U sezónní nezaměstnanosti je poptávka po práci nebo po zboží ve vztahu k nabídce nedostatečná. Jestliže je tento druh nezaměstnanosti spojen s určitým pravidelným cyklem, hovoříme pak o sezónní nezaměstnanosti. Sezónní nezaměstnaností může být postiženo v zimních měsících stavebnictví, zemědělství či služby spojené s turistikou anebo lázeňskou péčí a délka tohoto typu nezaměstnanosti je krátkodobá.
- **Skrytá nezaměstnanost.** Jde o osoby bez zaměstnání, které nejsou jako nezaměstnané registrovány a na hledání zaměstnání z nějakého důvodu rezignovaly anebo si práci hledají neformální cestou.
- **Neúplná nezaměstnanost.** Nejčastěji se jedná o akceptaci snížených úvazků, dnů, sdílení jednoho pracovního místa dvěma pracovníky či plné nevyužití schopností a kvalifikací pracovníků.
- **Nepravá nezaměstnanost.** Nepravá nezaměstnanost se vyznačuje tím, že registrované osoby práci ve skutečnosti nehledají, spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu dávky, eventuálně pracují nelegálně v šedé ekonomice.

Nezaměstnanost lze také rozdělit na **nezaměstnanost dobrovolnou** a **nedobrovolnou**. „*O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat anebo nechce pracovat vůbec.*“ (Krebs, 2005, s. 288). Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, jestliže je poptávka po práci nižší než celková nabídka. Za zmínku rovněž stojí **funkční nezaměstnanost**, kterou Krebs (2005, s. 290) popisuje jako nezaměstnanost, jež je považována za ekonomicky i sociálně pozitivní, tedy může např. podporovat motivaci lidí pracovat a přizpůsobovat se trhu práce a tím podporovat pružnost ekonomiky, ale která ještě nezpůsobuje sociální krize.

Podle délky trvání lze členit nezaměstnanost na **krátkodobou** či **dlouhodobou**. (Mareš, 1998, s. 44 - 46).

Déletrvající nezaměstnanost je bezesporu jedním z velkých životních problémů. Její řešitelnost je nejobtížnější a většina forem aktivní politiky zaměstnanosti je zaměřena právě na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Pojem dlouhodobá zaměstnanost nebývá vymezen jednoznačně – některé prameny uvádějí od půl roku nebo jednoho roku výše. (Halásková, 2001, s. 16). Podle Nováka (2012, s. 34) jde o podíl nezaměstnaných, kteří jsou bez zaměstnání déle než jeden rok.

Kotýnková (2003, s. 128) podotýká, že dlouhodobě nezaměstnaní mají ve většině případů kumulaci několika handicapů, které vyplývají z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky a z nižší úrovně pracovní motivace. Handicapované skupiny nebo také rizikové skupiny, o nichž pojednávala kapitola předchozí, jsou vytlačovány z trhu práce a jejich úroveň nezaměstnanosti se stále zvyšuje.

V publikaci *Práce: praktické rady, jak si najít a udržet práci*, autorský tým (2005, s. 112) vymezuje důvody, pro něž se osoby nejčastěji stávají dlouhodobě nezaměstnanými:

- nižší vzdělání;
- zhoršený fyzický či duševní stav;
- mladiství; mladí, opouštějící pobyt v ústavních zařízeních;
- lidé se záznamem v rejstříku trestů a lidé vracející se z výkonu trestů;
- ženy nízkého či vysokého věku; muži spíše pro příliš vysoký věk. Věk je spojen i s faktory jako zhoršený zdravotní stav, nízká kvalifikace, nedostatečné zkušenosti;
- lidé s malou sebedůvěrou, nižší flexibilitou nebo kteří žijí v méně hospodářsky a společensky vyvinutých oblastech.

Trvající nezaměstnanost sebou přináší ekonomické, zdravotní, psychické i sociální problémy a strádání. Tíže dopadů se obvykle liší podle toho, jaké bylo dřívější postavení nezaměstnaného na trhu práce. Čím delší je období, kdy je jedinec bez zaměstnání, tím

více je konfrontován přáteli, známými i společností. Může přijít situace, kdy je jako člověk určitou skupinou odmítnut, což ještě více navyšuje stresový stav.

2.4. Reakce na nezaměstnanost

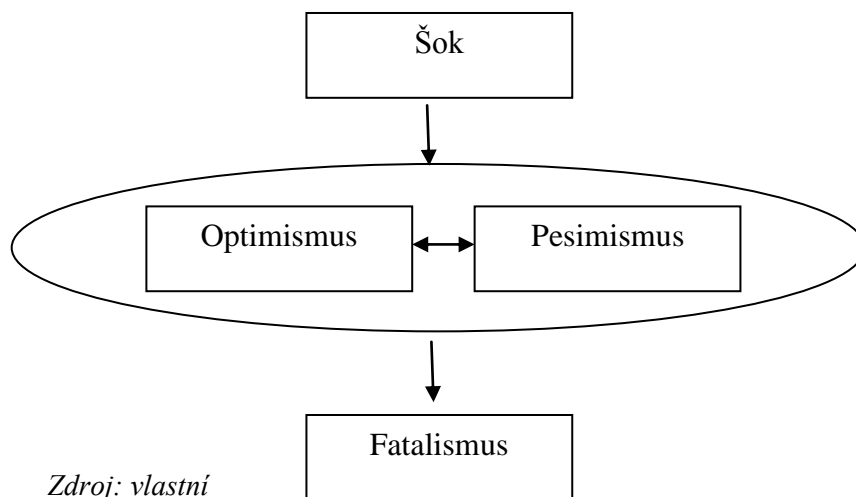
Ztráta zaměstnání je nepochybně pro každého jedince zdrojem stresu. Matoušek (2005, s. 303) přirovnává ztrátu zaměstnání k reakcím na ztrátu blízkého člověka: je možné rozlišit fázi odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupného posunu ke smíření a zotavení se ze ztráty. Podle jiných autorů počáteční pocity strachu a tísně i impulzy k odplatě přecházejí ve strnulost a apatii, po které následuje uklidnění a zvýšená odolnost přinášející relativní duševní rovnováhu. Nepříjemně je prožíván nedostatek peněz, což může být doprovázeno strachem a stavy beznaděje. Jiní autoři zařazují do prvního období šok, resp. hněv. Krátkodobě se mohou vyskytnout i pocity pozitivní, jako úleva, osvobození a dostatek volného času. V další fázi nezaměstnaný obvykle aktivně hledá zaměstnání a je poměrně optimistický. Pokud je snažení bezvýsledné, nastupuje další fáze, v níž si nezaměstnaný uvědomuje, že jeho situace je vážnější, než se zdálo na začátku. Průvodními pocity jsou úzkost, deprese a celkově pesimistický postoj. Dříve či později dochází k adaptaci na styl života nezaměstnaného, který bývá typický rezignací, ztrátou naděje a fatalismem. Při ztrátě zaměstnání, jak píše Kotýnková (2003, s. 156), obvykle člověk prochází následujícími fázemi:

- **Šok.** Jde o počáteční reakci člověka, který odmítá přijmout skutečnost, že musí z práce odejít. U starších lidí je tento negativní prožitek obvykle intenzivnější.
- **Optimismus.** Fáze je charakteristická usilovným hledáním nového zaměstnání. Obecně ještě převažuje víra v pozitivní řešení problému souvisejícího s nezaměstnaností.
- **Pesimismus.** V této fázi nastává pokles aktivit, nastupuje pasivita a projevují pocity méněcennosti a snižování sebeúcty.
- **Fatalismus.** Projevem fatalismu je ztráta jakéhokoliv zájmu o hledání zaměstnání. Člověk se identifikuje s rolí nezaměstnaného.

Podobně Buchtová a kol. popisuje „čtyřfázový“ model adaptace na ztrátu práce a podotýká, že *po době delší než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese.* (Buchtová a kol., 2013, s. 72).

Dle mého názoru by šel výše zmíněný model ještě modifikovat. Úprava by byla proveditelná hlavně v bodě optimismu a pesimismu, které se mohou opakovat, vznikne tak malý cyklus v jinak postupném schématu (viz. nákres níže). Prvotní fáze šoku se opakovat nebude, a to z toho důvodu, že se jedná o iniciátora celého procesu. Mluvíme o první reakci na ztrátu zaměstnání. Fáze optimismu a pesimismu se mohou opakovat z toho důvodu, že nezaměstnaný člověk postupně získává naděje (přizvání na pohovor, setkání se s vrstevníkem, který si obdobnou situací úspěšně prošel apod.), ale také o ně přichází (neúspěšný pracovní pohovor, snižování nároků na zaměstnání, začínající finanční tíseň). Optimisticko-pesimistický cyklus v případě neúspěšného hledání nového zaměstnání postupně eskaluje do terminální fáze, tedy nejhlubšího pesimismu, čili fatalismu. Fatalismus reprezentuje pozici člověka, který už sám nepředpokládá změnu.

Obrázek č. 2: Optimisticko-pesimistický cyklus



2.5. Dopady nezaměstnanosti

Mezi nejvýznamnější dopady řadíme dopad ekonomický a sociální. Ukazuje se však, že nejvýraznějším důsledkem nezaměstnanosti je dopad psychický, který následně negativně působí na samotný fyzický stav jedince.

2.5.1. Ekonomické dopady

Nedostatek peněz je nepříjemně prožíván, neboť z něj plynou další obtíže, často doprovázené strachem a psychickým stavem beznaděje. Nedostatek finančních prostředků omezuje například aktivity volného času. Buchtová (2002, str. 119) poukazuje na skutečnost, že sepětí zdravotních problémů, užívání drog a nezaměstnanosti je velmi úzké a nezaměstnanost je vnímána spíše jako psychologický a sociální problém než problém ekonomický.

2.5.2. Sociální dopady

Ztráta zaměstnání, jak už bylo výše popsáno, je vždy spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného jedince. Sociální aspekty nezaměstnanosti jsou spjaty s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci a na společenský život jedinců. Sociální aspekty jsou mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Matoušek (2005, s. 304) poukazuje na:

- **Ztrátu sociálního statusu** – sociální status je definován jako sociální prestiž. Tato prestiž je spojena s určitým způsobem života, který je od členů společnosti očekáván. Status nezaměstnaného je veřejností vnímán jako podřadný. Důležitým faktorem je podle Buchtové (2002, s. 100) pohlaví. Jinak se nahlíží na nezaměstnaného muže, jako živitele rodiny, a jinak se pohlíží na ženu. Rodina může pro ženu představovat jakési alternativní pracovní pole, které tlumí zátěž plynoucí z nezaměstnanosti.
- **Snížení životní úrovně** – souvisí se ztrátou pracovního příjmu a s tím souvisejícím poklesem životní úrovně, která, trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede k chudobě jak nezaměstnaného, tak jeho rodiny. Nedostatek finančních prostředků pak omezuje nezaměstnaného v možných mimopracovních aktivitách. To, jak se obléká, jaké má auto, jak bydlí, jak často, a kam jezdí na

dovolenou, napomáhá jedinci podle Plesníka a kol. (2006, s. 11) vyjádřit svoji osobní identitu a manifestovat tak postavení své osoby, tedy sociální status. U lidí žijících v rodině s možností sdílení životních nákladů není tento aspekt tak palčivý.

- **Sociální roli nezaměstnaného** – s novou rolí nezaměstnaného jsou na takového jedince kladeny další požadavky institucionálního i osobního charakteru. Nezaměstnaný, jenž si nehledá práci, bývá obviňován z pasivity, z tohoto důvodu může plnit požadované role konformně.
- **Sociální izolaci** – nezaměstnaný jedinec se ztrátou zaměstnání přichází mimo jiné i o bohatý zdroj sociálních kontaktů z pracoviště. Jedinci setrvávající ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti mají tendenci uzavírat se do sebe a obtížně navazovat mezilidské vztahy.
- **Sociální selhání** – mezi aspekty sociálního selhání jsou řazeny např. sebevražednost, kriminalita a různé závislosti.

Matoušek (2005, s. 307) upozorňuje na fakt, že nezaměstnaností jedince je postižena i jeho rodina. Tento stav pro ni znamená zátěž, finanční potíže, narušení zaběhlého stereotypu a může vést až k rozpadu rodiny.

Halásková (2001, s. 19) podobně jako výše Matoušek vymezuje nejvýznamnější dopady nezaměstnanosti na jedince:

- **Vliv na rodinu** – rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v dalších ohledech jako je narušování denních rodinných zvyklostí, změna pozice a autority nezaměstnaného. Nepřímo působí na sňatečnost, reprodukční chování, dochází k omezování sociálních kontaktů rodiny, mění se vztahy k příbuzným, dochází k celkovému omezení v sociální komunikaci a kontaktech, vytvoření sociální izolace. Pro rodinu nezaměstnaného znamená taková situace stres a zátěž a může vést ke krizi rodiny, často i ke krajnímu případu, a to k rozpadu partnerských vztahů.
- **Vliv na strukturaci a vnímání času** – výkon zaměstnání je modelem, podle něhož lidé žijí a vytvářejí si svůj životní styl. Ztráta navyklého stereotypu

z narušení zafixovaného denního režimu vede k odlišnému vnímání času. *Nezaměstnanému tak splývají všední dny s víkendy a čas pro něj nemá žádnou strukturu. Pojem času ztrácí svoji důležitost, bývá proložen nudou či různými nežádoucími aktivitami, prázdnotou. Obranným mechanismem může být rigidní dodržování denního režimu, který jedinec měl, když chodil do práce.* (Matoušek, 2005, s. 304).

- **Vliv na fyzické a psychické zdraví** – protože je nezaměstnanost traumatizující událostí, vyvolává v člověku pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti, a vede ke ztrátě sebedůvěry a sebeúcty. Stres, který z těchto faktorů vyplývá, může mít pak za následky dopad na zdraví jedinců. Somatické změny závisí na konkrétní osobě a její psychické odolnosti. Průvodním znakem mohou být bolesti hlavy, nespavost, žaludeční potíže, zvýšená náchylnost k onemocněním, častější výskyt civilizačních chorob, zvýšená úmrtnost. Stres, vnímaný intenzivní silou, může u jedince vyvolat až potřebu sebevražedného jednání. Sebevražednost označila Buchtová (2002, s. 116) jako reakci na prožívaná období nezaměstnanosti, tedy období, kdy zpočátku je nezaměstnanost vnímána jako jistá forma „dovolené“, kdy se člověk zamýšlí nad svým životem. Později po opakovaných neúspěších v hledání práce narůstá pocit ztráty kontroly nad svou situací, nastupuje pesimismus s pocitem nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. *Účinnou obranou proti těmto jevům aktivita a tvořivá činnost, které navazují na klientovu dřívější mimopracovní aktivitu.* (Kotýnková, Němec, 2003, s. 151).

Podle Matouška (2005, s. 304) ztrácí nezaměstnaný člověk po určité době mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, a to proto, že je jednoduše nevyužívá. Jde nejen o úbytek profesních dovedností či odborné kvalifikace, ale i o odvykání si od běžných zaměstnaneckých aktivit. Celkové vnímání nezaměstnanosti závisí na individuálních postojích a osobní strategii nezaměstnaných osob. Obecně se s nezaměstnaností lépe vyrovnávají ti, kdož jsou nezaměstnanými kratší dobu, s předchozí prací nebyli spokojeni a mají určité zázemí, úspory a jsou adaptabilnější. Z hlediska vlivu prostředí jsou na prožívání nezaměstnanosti náchylnější osoby z regionů, kde je nezaměstnanost nižší, tudíž člověk bez práce je ojedinelým.

2.5.3. Psychické dopady

Stav nezaměstnanosti přináší frustraci do mnoha psychických potřeb. Jednou z nich je podle Matouška (2005, s. 303) potřeba stimulace. Nezaměstnaný může v nové situaci strádat nedostatkem podnětů. V jeho samotném životě dochází k zásadním změnám, jež negativně působí na jeho psychiku. Ztráta navyklého stereotypu a narušení denního režimu vede k odlišnému vnímání času. Za nejhůře prožívaný stav v době nezaměstnanosti spatřuje Matoušek nudu. Svůj nabytý volný čas nedokáže mnohdy efektivně využít a tráví jej pasivním způsobem. Nezaměstnaný ztrácí po určité době dosavadní schopnosti a dovednosti, a to proto, že je nevyužívá. Říkáme se tomu úbytek profesních dovedností či odborné kvalifikace. (Matoušek, 2005, s. 304).

Negativní zvládnutí nezaměstnanosti může směřovat k přesvědčení jedince, že na pracovním trhu již nemá šanci uspět. Mezi nezaměstnanými jsou i lidé, jež mají stále co dělat, jediným omezením je jim nedostatek finančních prostředků.

2.6. Strategie řešení nezaměstnanosti

Na nově vzniklou situaci pramenící ze ztráty zaměstnání lze reagovat různými způsoby mnohdy odvislými od osobnostních charakteristik jedinců. Ztráta zaměstnání *je životní událost, ve které je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti.* (Buchtová a kolektiv, 2013, s. 104). Kotýnková (2003, s. 153) přibližuje, že lze různými způsoby omezit či zmírnit negativních účinků nezaměstnanosti na jedince. Důležitým momentem je otevřeně o vzniklé situaci hovořit, tím problém pojmenujeme a tam, kde známe příčinu, lépe diagnostikujeme a potažmo řešíme situaci. Pomoc nezaměstnanému mohou mimo okruh rodiny rovněž přátelé, kteří kromě emoční podpory mohou být zdrojem informací o vhodném pracovním místě. Nezanedbatelným krokem je utvoření si vlastní struktury dne, jež napomáhá v rozhodování a poukáže na prvky důležitosti.

Doporučením je nevyhýbat se běžnému sociálnímu kontaktu na ulici, venku a kontaktu s lidmi se stejnými nebo podobnými problémy. Sdílení s ostatními není jen sdílení bolesti, tedy poloviční bolest, ale rovněž jeden z nejvýznamnějších zdrojů informací o možnosti zaměstnání. Jednou ze strategií je přechodný nástup i na méně placenou práci či práci spočívající v nižší kvalifikaci.

2.6.1. Hledání pracovního uplatnění

Způsobů, jak hledat práci, se nabízí několik. První, co každého napadne, je existence a pomoc institucí – úřadů práce, které nabízejí široké spektrum služeb a jsou stěžejní institucí pro nezaměstnané osoby. Dalšími možnostmi poskytujícími nezaměstnanému pomoc je pak využití různých pracovních agentur, inzertních periodik, pomoc přátel či založení vlastní firmy nebo podnikání.

Existenci úřadů práce je věnována následující kapitola právě pro jejich důležitost a přínos v řešení nezaměstnanosti.

2.6.2. Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání se podle zákona o zaměstnanosti stává fyzická osoba, která požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání krajskou pobočku úřadu práce na území ČR. Zájemci pak KrP ÚP ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání a může rovněž zabezpečit rekvalifikaci.

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání KrP ÚP ČR, v jejímž obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je KrP ÚP ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

3. POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI A BOJ PROTI NEZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti je systémem, který se snaží o zabezpečení rovnováhy na trhu práce, k redukci nezaměstnanosti, a protože nezaměstnanost má dalekosáhlé důsledky jak ekonomické, tak sociální, ovlivňuje rovněž hospodářskou a sociální politiku. V této kapitole se zaměřím na cíle politiky zaměstnanosti, nástroje a účinky programů politiky zaměstnanosti a rovněž k instituci úřadu práce. *Politika zaměstnanosti je definována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečování práva občanů na zaměstnání.* (Kotýnková, 2003, s. 131). Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě. Halásková definuje politiku zaměstnanosti jako *soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.* (Halásková, 2001, s. 40). Politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

3.1. Cíle politiky zaměstnanosti

Základním cílem hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Se vstupem do EU byla ČR nucena akceptovat principy jednotlivých politik zakotvených ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech EU. Politika zaměstnanosti EU klade důraz na nasměrování sociálních transferů ve prospěch opatření vedoucích ke zvýšení zaměstnanosti s cílem omezit demotivaci nezaměstnaných a posílit jejich motivace k přijetí či k přípravě na zaměstnání a zamezit vylučování ohrožených skupin ze společnosti.

Přestože byl počátek 90. let ve znamení nízké nezaměstnanost v ČR, celoevropská situace byla poněkud odlišná, vysoká nezaměstnanost se stala společným jmenovatelem mnoha evropských jednání. Na to Unie reagovala přijetím Evropské strategie zaměstnanosti, která je začleněná do Amsterodamské smlouvy a je příznačná svou komplexností, tj. propojení politiky zaměstnanosti s politikou vzdělávací, sociální,

daňovou a regionální. „*Strategie je založena na společně dohodnutých cílech, spolupráci a vzájemné výměně zkušeností mezi jednotlivými zeměmi.*“ (Halásková, 2008, s. 24).

Halásková popisuje čtyři stěžejní pilíře směrnic o zaměstnanosti, jimiž jsou:

- zaměstnatelnost – zaměřena na rizikové skupiny k úspěšnému vstupu na trh práce;
- rozvoj podnikání – důraz je kladen na posílení růstu malého a středního podnikání usnadněním pravidel a předpisů k zakládání a provozování podniků;
- adaptabilita – orientuje se na přizpůsobování podniků a zaměstnanců nových technologiím;
- rovné příležitosti – zaměření na rovné příležitosti pro muže a ženy a harmonizování pracovního a rodinného života.

Halásková (2008, s. 24) ve své publikaci Politika zaměstnanosti vymezuje nejdůležitější cíle politiky zaměstnanosti v České republice:

- podpora vzniku pracovních míst, nabídka rekvalifikačních kurzů, zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti;
- prohlubovat soulad mezi přípravou pracovní síly a potřebami trhu práce;
- zvýšit motivaci k práci;
- zvýšit geografickou profesní mobilitu obyvatel;
- zvýšit adaptabilitu pracovních sil a pružnost pracovního trhu;
- ochrana domácího trhu práce před konkurencí;
- reforma služeb trhu práce;
- odstraňování diskriminace na trhu práce;
- sladit národní politiku trhu práce s politikou zaměstnanosti EU;

- vytvoření předpokladů pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU.

Cíle politiky zaměstnanosti ve vztahu k EU jsou charakterizovány v Národních akčních plánech zaměstnanosti a vycházejí z Evropské strategie zaměstnanosti, která plní cíle zaměstnanosti a trhu práce vycházející z Lisabonské strategie.

Realita českého pracovního trhu si vyžaduje přesun centra pozornosti a následně i toků finančních prostředků od pouhého zabezpečení člověka v nezaměstnanosti, které udržuje nezaměstnaného v pasivním setrvání v této situaci a nemotivuje ho ke změně stavu. Národní plán zaměstnanosti upřednostňuje tvorbu nových pracovních míst, podporu zaměstnatelnosti, adaptability, flexibility pracovní síly před spoléháním se na záchrannou síť s nutností změny transferu finančních prostředků na zařazování nezaměstnaných do proaktivních opatření, jež přispějí ke zvýšení jejich schopnosti přijmout zaměstnání. (Halásková, 2008, s. 30). Nová politika zaměstnanosti se musí stát záležitostí všech resortů (nejenom úřadů práce a MPSV ale i vlády a sociálních partnerů).

Stav české společnosti a ekonomiky v devadesátých letech vyžadoval novou koncepci politiky zaměstnanosti provázanou s hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou. Součástí střednědobé strategie politiky zaměstnanosti se stal **Národní plán zaměstnanosti**, který byl přijat v roce 1999 a byl zpracován v intencích metodiky EU a je zaměřen především na rozvoj lidských zdrojů. Základními cíli Národního plánu zaměstnanosti jsou:

- zavést nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti;
- zvýšit motivaci pracovní síly ke vstupu či návratu do zaměstnanosti zřetelným zvýhodněním pracovních příjmů před příjmy sociálními;
- sladit přípravu pracovní síly s požadavky trhu práce;
- sladit rozsah a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce;
- zvýšit rozsah a účinnost opatření a fungování služeb zaměstnanosti aktivní politiky zaměstnanosti;

- zabezpečit potřebné organizační, personální a finanční předpoklady v souladu s očekávanou úrovní nezaměstnanosti. (Halásková, 2008, s. 32).

Cílem Národního plánu zaměstnanosti bylo přihlásit se k principům zásad Rady EU a tvůrčím způsobem je aplikovat v naší politice zaměstnanosti. Halásková (2008, s. 33) dále vymezuje typy nástrojů, jimiž je zabezpečována státní politika zaměstnanosti:

- veřejné výdaje – jedná se o výdaje ze státního rozpočtu určené na zvyšování zaměstnanosti. Jde jak o pasivní složku, do které náleží např. podpory v nezaměstnanosti, tak o aktivní složku, jež zahrnuje výdaje na služby zaměstnanosti, administrativu politiky zaměstnanosti, rekvalifikace, podporu nových pracovních míst apod.;
- daňová politika – stimulační k práci formou daňových úlev;
- regulační opatření – ochrana vnitřního trhu;
- legislativní opatření – vymezují práva a povinnosti občanů, zaměstnavatelů a státních orgánů na trhu práce.

Opatření politiky zaměstnanosti mají svůj finanční rámec. Hlavním finančním nástrojem je Evropský sociální fond, jehož cílem je snižování rozdílů v životní úrovni obyvatel a regionů v EU. (Halásková, 2008, s. 36).

3.2. Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti, jako systém zabezpečující rovnováhu na trhu práce a redukci výskytu nezaměstnanosti, zahrnuje v sobě **aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti**. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží minimalizovat nezaměstnanost, zatímco snahou pasivní politiky zaměstnanosti je zlepšení životní situace nezaměstnaných prostřednictvím podpor, dávek či jiných úlev.

Kotýnková (2003, s. 184) definuje cíle aktivní politiky zaměstnanosti:

- vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce;
- přerozdělování nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných;

- umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení;
- prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných.

Autorka ve své knize Lidské zdroje a zaměstnanost, (2003, s. 185) popisuje čtyři hlavní faktory, jimiž je možné dosažení stanovených cílů:

- dostatečný rozsah;
- vhodná struktura aktivních opatření;
- cílenost aktivních opatření;
- kvalita opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Dosahování vytyčených cílů pomocí nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti je uplatňováno pomocí specifických metod. Halásková (2008, s. 58 – 59) metody konkretizuje:

- individuální přístup k uchazečům o zaměstnání;
- financování tvorby nových pracovních míst;
- zabezpečování sociálních jistot nezaměstnaných;
- motivace k práci;
- aktivní spoluúčast uchazečů o zaměstnání při hledání nového pracovního místa;
- zvyšování kvality a adaptability pracovních sil získáváním nové nebo prohlubováním dosavadní kvalifikace.

Je-li orientace intenzity rozsáhlejší do aktivní politiky zaměstnanosti, pak je logické, aby se projevila nižší potřebou vynakládaných prostředků do pasivní politiky zaměstnanosti.

3.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti tvoří soubor nástrojů, jimiž je podporován vstup nezaměstnaných na trh práce. Aktivní politika zaměstnanosti slouží rovněž jako prevence proti sociálnímu vyloučení. *Smyslem je příznivě působit pomocí specifických programů na trh práce a podporovat vznik nových pracovních míst především pro obtížně umístitelné skupiny uchazečů o zaměstnání. Nástroje jsou také preventivním opatřením před vznikem a růstem nezaměstnanosti.* (Halásková, 2001, s. 65).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze dvou zdrojů – z národních (tedy ze státního rozpočtu) a evropských (tedy z Evropského sociálního fondu – ESF). V rámci ESF to je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a Operační program Zaměstnanost.

Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti na nástroje a opatření se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a dále vnitřními řídicími akty, které rozpracovávají záměry státní politiky zaměstnanosti.

- **Rekvalifikace.** Rekvalifikace je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jež má napomoci uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání zvýšit šance najít si nové nebo udržet stávající zaměstnání. Důležité je, aby rekvalifikace byla potřebná, a aby splnila svůj účel. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si tak může zvýšit, rozšířit či prohloubit kvalifikaci následujícími formami rekvalifikace:

Rekvalifikace zabezpečovaná úřadem práce – pomocí profesně poradenského pohovoru poradce úřadu práce zjistí, zda žadatel splňuje podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu. Podmínkou je být uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání (délka evidence není rozhodující), mít odpovídající předpoklady pro zařazení do daného kurzu, tj. stupeň vzdělání, znalosti, práce s počítačem, řidičský průkaz apod., a nezbytný je také zdravotní předpoklad jak k absolvování kurzu, tak pro výkon nové profese. Praktické informace pro klienty ÚP ČR (2015, s. 21). Úřad práce na základě dohody hradí náklady na rekvalifikaci (kurzovné) a může rovněž poskytovat příspěvky na další výdaje související s rekvalifikací, např. jízdné. Po dobu rekvalifikace náleží podpora při rekvalifikaci.

Zvolená rekvalifikace – je další variantou, jak si zvýšit své šance k návratu na trh práce pro uchazeče či zájemce vedené v evidenci úřadu práce. Jde o kurz, který není zabezpečovaný úřadem práce. Uchazeč si jej nalezne sám (sám si zvolí), musí však alespoň 14 dní před zahájením kurzu svůj zájem oznámit svému poradci na úřadu práce a zároveň podat písemnou žádost o zvolenou rekvalifikaci. Žádost posoudí odborná komise. V kladném případě úřad práce uhradí kurz. U zvolené rekvalifikace se nevyplácí podpora při rekvalifikaci, ani vedlejší náklady spojené s rekvalifikací.

- **Rekvalifikace u zaměstnavatele.** Zaměstnavatel může žádat o příspěvek na získání nebo obnovení kvalifikace svých zaměstnanců.
- **Investiční pobídky.** Tímto nástrojem jsou podporovány oblasti s vyšší mírou nezaměstnanosti.
- **Veřejně prospěšné práce (VPP).** Jsou vytvářeny jako časově omezená pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, u kterých je předpoklad vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. Slouží zejména k aktivizaci a získání či zachování pracovních návyků.
- **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM).** Jsou pracovní místa vytvořená a zřízená zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Jejich zapracování na takto finančně podpořeném místě jim může umožnit získání trvalého zaměstnání. Podobný princip je uplatňován na pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM - SVČ)
- **Překlenovací příspěvek.** Osobě, které byl poskytnut příspěvek na SÚPM-SVČ lze k uvedenému poskytnout za určitých podmínek příspěvek na úhradu provozních nákladů.
- **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.**
- **Příspěvek na zapracování.** Příspěvek určen pro zaměstnavatele, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kdy je zároveň potřeba jeho zapracování dalším zaměstnancem.

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.** Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a není schopen svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní doby. (Zákon o zaměstnanosti[online]).

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž:

- poradenství. Tuto činnost zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních kvalifikačních předpokladů s využitím pro volbu povolání, zprostředkování zaměstnání, pro volbu přípravy práci osob se zdravotním postižením a dále při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- sdílené zprostředkování zaměstnávání. Jedná se o zprostředkování zaměstnání prostřednictvím pracovních agentur;
- cílené programy k řešení zaměstnanosti. Jde o různá řešení problémů spojených s nezaměstnaností prostřednictvím programů financovaných ze Strukturálních fondů Evropské unie. (Halásková, 2008, s. 60).

3.2.2. Účinky aktivní politiky zaměstnanosti

Lze říci, že navzdory existenci jistých negativních účinků aktivní politiky zaměstnanosti přispívají programy aktivní politiky zaměstnanosti velmi pozitivně ke snížení mnoha negativních dopadů nezaměstnanosti a k celkovému zlepšení kvality života nezaměstnaného jedince. Při hodnocení přínosů aktivní politiky zaměstnanosti zohledňujeme podle Kotýnkové (2003, s. 189 - 190) několik rozměrů. Jsou jimi hlavní dopady na zaměstnanost, a to **přímé** a **nepřímé**. Hlavním přínosem programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou přímé dopady na zaměstnanost, patří zde získání zaměstnání v návaznosti na absolvovaný program. Nepřímým dopadem je kupříkladu dosažení motivace, ať už k samotnému hledání zaměstnání, pracovnímu výcviku, ke studiu, získání sebedůvěry apod.

- Účinky snižující efekt programů aktivní politiky zaměstnanosti – eliminace podpory programů, kdy by místa nebo umístění vzniklo i mimo realizaci programů aktivní politiky zaměstnanosti. Proto jsou využívány strategie, které snižují účinnost programů a jsou jimi jednak **cílenost** programů na skupiny, u nichž je předpoklad, že bez programu by pravděpodobně zaměstnání nezískaly. Druhou strategií je **aditivnost**, tzn., že při tvorbě míst mají být finančně podporovány aktivity, jež by zaměstnavatelé nebyly vůbec realizované, protože nejsou pro ně atraktivní, zajímavé nebo výnosné.
- Dalšími pozitivními účinky jsou dopady sociální, mezi něž patří např. zvýšení příjmů nezaměstnaných, rozšíření sociálních kontaktů a obnova strukturace času nezaměstnaných osob.
- Negativním účinkem programů, na který upozorňuje Kotýnková (2003, s. 191), je efekt uzavření. V důsledku účasti v programu nemají nezaměstnaní tolik času na hledání zaměstnání, odkládají tedy tyto aktivity na pozdější dobu. Toto by nebylo na závadu, pokud by program výrazně zlepšil jejich vyhlídky na trhu práce. U programu, jako jsou veřejně prospěšné práce, je však nějaké zlepšení na trhu práce málo pravděpodobné, proto se někdy v souvislosti s tímto programem hovoří jako o vytváření „třetího trhu práce“, kde jsou nezaměstnaní uzavíráni na dotovaných místech a přestávají soutěžit na otevřeném trhu práce. Negativní účinek spočívá v nedostatečné kvalitě programu. Negativní efekt by mohl být eliminován zařazením prvků výcviku a rozvoje schopností i pracovních dovedností do programů. Dalším negativem je nevhodné cílení programů. V praxi dochází k upřednostňování spíše schopnějších jedinců před těmi, kteří by účast v programech více potřebovali. Důvodem bývá často snaha služeb zaměstnanosti udržet si zájem zaměstnavatelů a nabízet jim proto vhodnější a motivovanější osoby. Hledisko efektivnosti spolupráce bývá v praxi upřednostňováno před hlediskem efektivnosti dopadu programu. Nedostatkem služeb zaměstnanosti může být rozlišování klientů na základě stereotypů, selekce a racionalizace.

3.2.3. Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti

K pasivní politice zaměstnanosti řadíme především podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci a předčasný odchod do důchodu. Halásková (2008, s. 49) uvádí další faktor pasivní politiky zaměstnanosti, jímž je jednotná forma pojištění v době nezaměstnanosti, a to u jediné pojišťovny (Všeobecná zdravotní pojišťovna) a pouze dané druhy pojištění.

Podpora v nezaměstnanosti – nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Do této doby může být započtena i tzv. náhradní doba, což je např. období, kdy osoba pobírá invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně; osobně pečuje o dítě do čtyř let věku dítěte; osobně pečuje o fyzickou osobu, která se považuje za osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II., III., a IV. anebo osobně pečuje o fyzickou osobu mladší 10 let, jež se považuje za osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I.; nebo též výkon dlouhodobé dobrovolnické činnosti, pokud rozsah vykonané služby překračuje alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu. Od října 2015 lze za náhradní dobu považovat i trvání dočasné pracovní neschopnosti osoby po skončení výdělečné činnosti, která ovšem zakládala účast na nemocenském pojištění a za předpokladu, že si osoba nezpůsobila pracovní neschopnost úmyslně a pracovní neschopnost vznikla v době výkonu činnosti či v tzv. ochranné lhůtě.

Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje při splnění podmínek na základě podání písemné žádosti po podpůrní dobu. Délka podpůrní doby je závislá na věku uchazeče o zaměstnání ke dni podání žádosti. U osoby do 50 let činí podpůrní doba 5 měsíců, u osoby nad 50 do 55 věku činí 8 měsíců a u osoby nad 55 let je délka podpůrní doby 11 měsíců. Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání neposkytuje v době poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění, po dobu vazby a po dobu, kdy je mu poskytována podpora při rekvalifikaci. (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání, u osob samostatně výdělečně činných z posledního známého vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného

na jeden kalendářní měsíc. Rozhodným obdobím se rozumí poslední dva roky před zařazením do evidence. Procentní sazba činí v prvních dvou měsících 65%, další dva měsíce 50% a po dobu zbývajících 45%, jedná se o tzv. odstupňovanou podporu. Jestliže uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence ukončí poslední zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, pak procentní výše podpory činí po celou podpůrní dobu pouze 45% průměrného čistého měsíčního výdělku. Podpora v nezaměstnanosti má svůj strop, maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pro rok 2016 se jedná maximálně o částku 15 024 Kč. Minimální výše podpory v nezaměstnanosti není stanovena, může tedy činit i 0 Kč. Na výši podpory v nezaměstnanosti může mít vliv nárok na výsluhový příspěvek. V takovém případě výše podpory v nezaměstnanosti je vypočtena jako rozdíl stanovené odstupňované podpory a výsluhovým příspěvkem.

Uchazeč o zaměstnání si může v době vedení v evidenci uchazečů přivydělat v tzv. nekolidujícím zaměstnání. Jeho hrubý příjem nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy a podpora je po celou dobu trvání tohoto zaměstnání pozastavena.

Podpora při rekvalifikaci – nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, ke kterému je podpora při rekvalifikaci přiznána a není poživatelé starobního důchodu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % a vychází se z průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci je 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, v roce 2016 se jedná o maximální částku 16 837 Kč při rekvalifikaci.

3.3. Úřady práce a jejich úloha v politice zaměstnanosti

Kuchař (2007, s. 111) uvádí, že moderní ekonomiky si žádají instituce, které existují vedle firem, podporují je v procesu přizpůsobování na trhu práce, ale současně ovlivňují jejich chování a ochraňují práci a pracující. Jednou z takových institucí je i úřad práce.

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Současná podoba úřadů práce vychází ze zákona číslo 73/2011

Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kdy dnem 1. 4. 2011 vzniká centralizovaný Úřad práce ČR v čele s generálním ředitelem. Úřad práce ČR tedy tvoří generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Úřad práce ČR má v současné době téměř 250 pracovišť. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Historie úřadů práce však spadá do let 90., kdy přijetím zákonného opatření o zřízení úřadů práce přešla na ně působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby příslušela okresním národním výborům. Tímto způsobem byl institucionálně zabezpečen trh práce do doby, než vstoupil 1. 2. 1992 v účinnost zákon o zaměstnanosti. (MPSV, 2015a).

Úřad práce ČR plní úkoly nejen v oblasti zaměstnanosti, kterou jsem se s ohledem na téma diplomové práce podrobněji zabývala, ale rovněž plní služby i v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, péstounských dávek, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, a pomoci v hmotné nouzi.

Úřady práce jsou základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti, a jsou orgány státní správy zajišťující služby zaměstnanosti v daném území. Jsou samostatnými subjekty a plní funkce informační, poradenské, zprostředkovatelské a podnikatelské. Krebs (2005, s. 299).

Kotýnková (2003, s. 145) poukazuje na nejdůležitější znak úřadů práce, čímž je poskytování služeb pro občany. Služby nejsou orientovány pouze na uchazeče či zájemce o zaměstnání, nýbrž i na ty, jež si teprve volí svou profesní cestu, tedy nejmladší generaci. Nezbytným partnerem úřadů práce je rovněž zaměstnavatel.

Ve zprostředkování ať už individuální či skupinové formy jako nástroji politiky zaměstnanosti spatřuje Kotýnková jednak nejvýznamnější funkci úřadů práce, a dále pak aktivitu tří partnerů. Jsou jimi občané hledající zaměstnání, zaměstnavatelé hledající vhodné pracovníky a službu poskytující pracovníci úřadů práce, přičemž tyto subjekty ve vzájemném vztahu něco nabízejí a požadují. Kotýnková (2003, s. 145). Cílem zprostředkování je návrat nezaměstnaného do pracovních či podnikatelských vztahů.

4. ŽIVOTNÍ SITUACE

K objasnění pojmu životní situace v kontextu funkcionálního pojetí je potřeba se opřít o pojem **sociální fungování**. Navrátil (2001, s. 12) poukazuje na jeho zpracování Bartlettovou, která ve své knize *The common base of social work practice* (1970) použila pojem sociální fungování jako interakce, které probíhají mezi nároky sociálního prostředí a lidmi. Podle autorky je životní situace nároky sociálního prostředí silně ovlivněna. Prostor tedy klade na člověka určité nároky a člověk je nucen na ně reagovat a může je vnímat jako tlaky. Ideálem je rovnováha mezi požadavky prostředí a člověkem. Jestliže člověk požadavky prostředí nezvládá, rovnováha se rozkolísá a vzniká problém. Ne každý si s problémem poradí. Příčina nezvládnutí podle Navrátila (2014, s. 50) může spočívat jak v nedostatku dovedností na straně jedince, tak v nepřiměřenosti požadavků okolí. Zatímco pojem sociální fungování se vztahuje k dynamické stránce životní situace, čili vyjadřuje určité napětí mezi jedincem a prostředím, statickou stránku životní situace tvoří prvky a systémy.

Osoby, jejich charakteristiky a další aspekty vytvářejí **životní situace**. Navrátil (2014, s. 54) hovoří o tzv. prvcích a systémech životní situace, které zahrnují: věk, pohlaví, složení rodinného prostředí, vymezení rodinných rolí a vztahů, zaměstnanost, trávení volného času (aktivity, zájmy), formální (lékařská péče, sociální služby) a neformální (rodina, přátelé, sousedi) zdroje podpory, sounáležitost s určitou skupinou (církve, svazy) atd.

4.1. Věk a pohlaví jako prvky životní situace

Protože se ve své práci zaměřuji na skupinu osob 50 let výše, lze na tuto skupinu pohlédnout z hlediska vývojového. Tato skupina se pak řadí do období stáří. Stáří se podle Haškovcové (2010, s. 20) dělí na následující kategorie (hranice mezi jednotlivými kategoriemi jsou orientační, v praxi je věk ovlivněn mnoha dalšími faktory):

- 45 – 59 let – střední, zralý věk,
- 60 – 74 let – vyšší věk, zralé stáří,
- 75 – 89 let – stařecký věk, vlastní stáří,

- 90 let a výše – dlouhověkost

Vágnerová tuto věkovou skupinu nazývá „obdobím starší dospělosti“ a upozorňuje na první příznaky stárnutí, které nastávají právě kolem 50. roku. Člověk se podle Vágnerové (1999, s. 315) musí vyrovnat s úbytkem některých svých kompetencí a naučit se odhadovat své aktuální možnosti. *„Stárnutí je spojeno s rizikem ztráty možností užít si dosažené sociální pozice, prostředků i citového zázemí.“*

Buchtová a kol. (2002, s. 167) věk přibližně od 45 do 65 označuje jako starší, zralou, případně pozdní dospělost, poslední fázi také jako presenium.

Současná společnost je charakteristická rychle se měnící demografickou situací a prodlužováním lidského věku. Naděje dožití se prodlužuje pokročilým zdravotnictvím, zdravou stravou, kvalitnějším životním prostředím, ekonomikou. V České republice podle Českého statistického úřadu za 1. – 3. čtvrtletí roku 2015 u zemřelých mužů činil průměrný věk 72,2 let, u žen pak 79,5 let. (ČSÚ, 2015).

Navrátil (2014, s. 87) zmiňuje Frankla (1996), který charakterizuje jednotlivé dimenze existence jedince a jeho potřeb, jimž jsou podle Frankla dimenze biologická, psychologická, sociologická a noetická. Přičemž noetickou dimenzí, jež je podle Frankla nadřazena ostatním dimenzím, myslí cíle, hodnoty a smysl života. Životní zvládnání je pak ovlivněno všemi dimenzemi lidské existence, tedy fyziologickou (jídlo, přístřeší, bezpečí, zdravotní péče, ochrana), psychologickou (sebedůvěra, sebeúcta a osobní identita), sociální (pocit sounáležitosti, společenství) a noogenní (hodnoty, morální přesvědčení, estetika, náboženství, smysluplnost života).

Systémy, které spoluutvářejí životní situaci jedinců, se promítají do jeho rolí. Na tyto role poukazuje Navrátil (2014, s. 54), nazývá je též soustavou očekávání. Role se s životním cyklem proměňují, odpovídají specifickému věku a rovněž i člověk mění svá očekávání ve vztahu k sociálnímu prostředí. Mezi takové role patří role rodiče, dítěte, partnera, zaměstnance, souseda, pacienta, také role ženy a role muže. Identita ženy bývá spojována s pracemi souvisejícími s činností rodiny, a pokud žena pracuje, pak mívá výrazně nižší příjem než muž. Šrajter a Musil (2008, s. 33) píší, že muž je považován za hlavního živitele rodiny, a toto zakořeněné pravidlo platí navzdory tomu, že žena je

zároveň živitelem, nebo „alespoň“ spoluživitelem rodiny. Z tohoto hlediska je rodina považována za dvoupříjmovou.

Navrátil (2014, s. 56) upozorňuje, že životní situací v kontextu životního cyklu se např. zabývá sociolog Alan (1989), jež představuje tzv. etapizaci, která nahlíží zejména k sociálním aspektům života, jako zakládání rodiny, volba profesní dráhy apod. Následující tabulka zdůrazňuje roli jednotlivce a jeho potřeb v procesu celoživotní socializace. Vzhledem k tématu diplomové práce se zaměřuji na skupinu osob 50 let výše, budu tedy uvádět životní etapy 50 let a více.

Obrázek č. 3: Alanova etapizace života (1989)

Věk	Etapa	Sociální charakteristika etapy	Profesní dráha	Rodinný cyklus
41–55	Pozdní dospělost	Tzv. krize středního věku, následující sociální konsolidace, nové formování životní perspektivy odvíjené od „zbytku života“	Stabilizace, postup, profesní potíže	Rodina s mladým dospělým, vznik role prarodiče
55–65	(Před)důchodový věk	Vrchol sociálního postavení a autority, změny zájmů, proměny fyzických funkcí, stabilizace životních stereotypů, zhodnocování dosavadního života (užívání)	Práce před důchodem, přechod do důchodu, práce v důchodu, profesní rizika	Období „prázdného hnízda“, formování nové příbuzenské sítě (po sňatku dětí)
66–74	Stáří	Změny sociálních a psychických funkcí.	Profesní prázdnota	Rodina (domácnost)

Zdroj: https://is.muni.cz/do/fss/kpsp/knihy_esf/refl_posouz.pdf

Jak píše Navrátil (2011, s. 59), znalost životního cyklu, jeho etap a milníků může např. zodpovědět na otázky: *v jaké fázi životního cyklu se jedinec nachází a probíhá tento cyklus podle očekávání?* Nebo také *jak dosavadní vývoj ovlivňuje charakter současné životní situace?*

Dalším důležitým prvkem životní situace je **pohlaví**. Pohlaví často předurčuje zažité sociální role. Případné rovnosti v některých oblastech života je rovnost mezi mužem a ženou fikcí. Z nerovností pohlaví lze kupříkladu uvést výchovu chlapců a dívek v rodinách a jejich socializace se odvíjí právě od pohlaví a jak Maříková (2000, s. 10) zpravidla také nedosahují stejné úrovně profesního vybavení. Chlapci a dívky tak v rámci rodiny dědí zdroje, které mohou předurčovat jejich šance, životní perspektivy a budoucí sociální postavení. Uvedené rozdíly lze shrnout do pojmu gender. Podle Maříkové (2000, s. 11) jde v uvedeném pojmu o rozdíly mezi mužem a ženou, které nejsou předurčeny biologicky, geneticky či jinak od přírody, ale vznikají a jsou podmíněny kulturně, historicky a sociálně. Gender pak ovlivňuje a formuje individuální vlastnosti a schopnosti

mužů a žen. Stejně tak jejich postoje, názory a chování směrem k „typicky mužskému“ či „typicky ženskému“.

Maříková (2000, s. 67) poukazuje na fakt, že přes všechny rozdíly a odchylky má dnešní rodina jedno společné, a to základní rámeček rodinného cyklu, který tvoří tzv. předěly mezi jednotlivými životními fázemi (sňatek, narození dítěte a jeho předškolní a školní věk, odchod dětí z domova, péče o přestárlé rodiče). A je to většinou žena, před kterou stojí zásadní volba, jak rozložit své rodinné a pracovní závazky.

Pro věkovou skupinu osob 50 let výše jsou rovněž příznačné povinnosti péče o své přestárlé rodiče a s tím spojené těžké volby v rozhodování, zda přerušit pracovní kariéru a vzdát placeného zaměstnání. Ještě náročnější rozhodovací proces nalézáme u osoby, která je bez partnera, a tudíž není jistěna ani po stránce emocionální ani finanční. Poskytování péče vede často k výpadku příjmu a zvýšení rizika chudoby. Taková volba sebou později nese riziko, že se člověk dostane do role nezaměstnaného a může mít následně negativní důsledek především v jeho ekonomické oblasti, ať už způsobené nižší výší podpory v nezaměstnanosti nebo pozdější sníženou výměrou důchodu. Mnohdy jde o ženy, muže však nevyjímaje, kteří se rozhodli nevolit formální instituce poskytující péči o jejich rodiče, ale sami jim tuto péči poskytovat. Česká republika je zemí s nejvyšším podílem neformální péče v Evropě. (MPSV, Práce a sociální politika). Autorky článku Dudová, Volejníčková (Proč ženy pečují.[online]) uvádějí, že v ČR je více jak 80% péče o starší osoby poskytována rodinnými příslušníky a většinou (75 – 80 %) péči primárně poskytují ženy. Důvodů nalézáme několik - společensky nastavená genderová dělba práce, genderově odlišné normativní očekávání v rámci mezigenerační solidarity anebo nerovné postavení na trhu práce.

V mnohých případech je to právě žena, které musí čelit odchodům a opětovným návratům do práce, tedy přerušované kariéře a z ní plynoucí rizika jako nevyužití dosaženého vzdělání, postupné zastarání získané kvalifikace či ztráta původní pracovní pozice nebo pobírání nižší mzdy. Goody (2000, s. 181) podotýká, že ženy jsou více ohrožené ztrátou zaměstnání na základě principu „poslední přijatý, první propuštěný“. Pro české ženy je typické, jak píše Maříková (2000, s. 143), že ačkoliv jsou zaměstnány či podnikají, jsou zároveň velice identifikovány s rodinnou rolí a vyjma vysokoškolaček a podnikatelek, jež pracují v první řadě z důvodu seberealizace, pracují ostatní ženy

především z důvodu finančního. A právě zaměstnávání žen podle Goodyho (2000, s. 180) vneslo do rodinného života dramatické změny. Porody a péče o děti znamenají překážky při práci mimo domov. V důsledku toho má dnes jen málo žen více než dvě děti a stále sílí trend jednoho dítěte či dokonce nemít děti vůbec, což je trendem celé Evropy.

Stále přetrvávají příjmové rozdíly mezi pohlavími, je to dáno rozdíly mezi více a méně feminizovanými profesemi, tj. silné prvky systémově založené diskriminace žen bez ohledu na dosaženou vzdělanostní úroveň. Machonin a kol. (1996, s. 267).

4.2. Rodinné prostředí a neformální zdroje podpory jako prvky životní situace

Pojem sociální opora lze vysvětlit jako pomoc či podporu, kterou člověk přijímá v nezbytných situacích. Zdroje sociální podpory jsou součástí systému sociálních vztahů. Mezi nejvýznamnější sociální opory člověka patří bezpochyby jeho rodinné zázemí, které zajišťuje jedinci jisté stabilizační prvky. Tradiční rodinou je jak uvádí Šrajter a Musil (2008, s. 21) monogamní manželství založené společenstvím rodičů a potomků, popřípadě prarodičů, jež vykazuje jistou sociální soudržnost a vzájemnost. Rodina je místem, poskytujícím oporu a bezpečí všem svým členům. Sociální opora zmírňuje nepříznivé životní situace a nepřímo ovlivňuje fyzické a duševní zdraví člověka. Také rozdílnosti v příjmově materiální úrovni domácností nepochybně souvisí se složením rodiny a poměru jejich ekonomicky aktivních a neaktivních členů.

Ne všichni lidé však žijí v manželství, společnost je obohacena o takové formy rodinných typů, jako jsou nesezdaná soužití, neúplné rodiny vzniklé v důsledku rozvodovosti, osaměle žijící jedinci, ovdovělí lidé nebo také registrovaní partneři.

4.3. Zaměstnanost jako prvek životní situace

Práce a pracovní uplatnění patří k fundamentálním vlastnostem člověka a determinuje jeho jak ekonomický, tak sociální status. Zaměstnání ovlivňuje nejen společenské postavení konkrétního člověka, ale také jeho rodiny a v důsledku i situaci celé společnosti. Práce, jak píše Buchtová (2013, s. 49), přináší jedinci materiální prospěch, radost, prostřednictvím práce uspokojuje potřebu seberealizace, společenské

užitečnosti a vřazuje jej do řádu sociálních vztahů. Vedle práce placené má své důležité místo i práce neplacená. U termínu neplacené práce jde o činnost například v domácnostech, v zájmových činnostech, v práci dobrovolníka apod.

Josef Šmajš (2013, str. 12) tvrdí, že práce je spjata s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, a že přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí. Nemít práci pak znamená pro člověka zásadní zásah do života, lze hovořit o traumatizujícím existenciálním zážitku, a to navzdory tomu, že žijeme v demokratickém státě, jenž zajišťuje i relativně slušný život bez odměny za práci. Ztráta zaměstnání je bezesporu kritickým mezníkem života každého jedince, jenž jej ovlivní nejen v oblasti životní úrovně, ale často především v oblasti vztahové a v oblasti zdravotní. Jandourek (2003, s. 152) práci vidí jako plánovitou a vědomou činnost, fyzickou nebo duševní, která směřuje k uspokojení potřeb jedince. Podle Krebse (2005, s. 284) je práce funkcí pracovní síly a je tedy neodmyslitelně svázána s osobností člověka.

Pro práci je příznačné, že způsob obživy ze zaměstnání je pouze jednou hodnotou, kterou práce jedinci poskytuje. Kromě toho si jedinec osvojuje dovednosti, práce strukturuje čas, pomáhá navazovat sociální kontakty a přispívá k sebehodnocení lidí. Je-li jedinec vystaven nezaměstnanosti, může vést potom tento stav ke vzniku vážných psychologických problémů.

Ztráta zaměstnání představuje významný stresor, jenž negativně působí na jedince, na jeho sociální postavení a zejména na jeho psychiku. Za vážný sociální problém je považována vysoká míra nezaměstnanosti a nezaměstnanost dlouhodobá. Jejimi důsledky jsou podle Jandourka (2003, s. 157) pokles sociálního statusu a prestiže, změna životního stylu, finanční ztráty, nižší sebeúcta, omezení sociálních kontaktů, deprese, někdy i partnerská krize a deviantní chování. Matoušek (2005, s. 304) podotýká, že ztráta zaměstnání je vždy spojena se změnou sociálního statusu člověka, životní úrovní, sociální rolí nezaměstnaného a rovněž hrozí nebezpečí jeho sociální izolace a různá sociální selhání. Mnohé tyto situace se vzájemně doplňují, prolínají a většinou spolu souvisí a zasahují nejen jedince samotného, ale i jeho sociální okolí. Zvládání negativních životních situací záleží, jak poukazuje Buchtová (2002, s. 94), na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti a na jeho sociálním zázemí. Klíčovým údajem, souvisejícím s reakcí na prožívání nezaměstnanosti je spokojenost jedince v minulém

zaměstnání. Kupříkladu, neměl-li jedinec pocit, že jeho schopnosti a dovednosti byly plně využity, projeví se tyto formovací efekty tak, že nemusí být příliš ztrátou zaměstnání stresován. Z toho plyne, že větší stresovou zátěží trpí ti, kteří byli v minulém zaměstnání prací motivováni.

Ať už jde o nedobrovolný či dobrovolný odchod ze zaměstnání, vždy s sebou nese obavy nezaměstnaných z budoucího zvládnání životních situací. Jsou jimi např. obavy z prohloubení ekonomické nejistoty, obavy z problémů v rodinném soužití nebo též o zhoršení zdravotního stavu.

4.4. Zdraví

K nejčastěji citovaným definicím zdraví patří jeden z odstavců Ústavy Světové zdravotnické organizace (SZO): „*Zdraví je stav úplné duševní, tělesné a sociální pohody, a nejen nepřítomnost nemoci nebo vady.*“ (Holčík, 2012). Se zdravím souvisí životní styl, životospráva. To, zda má člověk tělesnou a duševní aktivitu, to zda cestuje, jeho kulturní a společenský život, který je součástí života a na jehož naplňování se podílí jak každý jednotlivce, tak i společnost.

Krebs (2005, s. 311) uvádí, že zdraví je ovlivňováno řadou faktorů a vymezuje dva stěžejní faktory – vnější a vnitřní. Mezi **vnější** faktory patří životní prostředí, včetně ovzduší a způsob života, včetně pracovního prostředí. **Vnitřními** faktory jsou myšleny genetické předpoklady.

4.5. Bydlení

Bydlení je řazeno svým významem k základním a nejdůležitějším lidským potřebám. Kvalita a úroveň bydlení je ovlivňována ekonomickou situací, politickou situací, celkovou kulturou ve společnosti a podílí se i na sociální situaci každého jednotlivce. Specifickým znakem bydlení je determinace významných hodnot, jako jsou zdraví, vzdělání, práce, rodinný život a další mezilidské aktivity.

Bydlení lze členit do pěti základních typů, a to byty v osobním vlastnictví, družstevní byty, rodinné domy, nájmy a pronájmy bytů. Zásadní výhody bydlení v bytech či domech v osobním vlastnictví spočívají v možnosti s bydlením volně disponovat, dále odpadá povinnost platit nájemné a bydlení je možné bez omezení pronajímat. Družstevní byty

lze pořídit za relativně nižší cenu, avšak k takovému bytu není vlastnické právo, ale právo nájemní s nutností platit nájem. S družstevním bytem nelze volně jakkoliv disponovat, vždy je potřeba souhlasu družstva. Nevýhodou bydlení v nájemních bytech je platba nájmu nebo také riziko výpovědi ze strany pronajímatele. Takový byt lze dále podnajímt, ovšem pouze na základě písemného souhlasu pronajímatele. Podnájemem se tedy rozumí situace, kdy nájemce (tedy ne vlastník) uzavře s jinou osobou (podnájemcem) další nájemní vztah k pronajatému bydlení.

Významným prvkem bydlení je rovněž lokalita, velikost místa bydliště, resp. rozdíl mezi městy a venkovem.

Role státu v oblasti bydlení spočívá jednak ve vytváření příslušné legislativy a zákonů, jimiž zabezpečuje občanům, aby mohli reálně usilovat o naplnění potřeby bydlení. A dále pak v zajištění dostupnosti bydlení těm, kteří si bydlení nejsou schopni zajistit z vlastních zdrojů. Krebs (2005, s. 375). Stálé bydlení je podmínkou pro úplné zapojení jedince do společnosti, a proto je různě státek podporováno. Stát přispívá prostřednictvím ÚP ČR k částečnému krytí nákladů spojených s bydlením rodinám a jednotlivcům s nízkým příjmem za splnění daných podmínek dávkou ze systému státní sociální podpory *příspěvek na bydlení* a dále dávkou pomoci v hmotné nouzi *doplatek na bydlení*.

4.6. Finanční zajištění

Finanční jistoty determinují řadu oblastí lidského života. Absence příjmu lze nahradit příjmy sociálními. Rozlišujeme příjmy **aktivní**, kterých dosahujeme vlastní prací, tedy pracujeme pro peníze, váží se na náš čas. Příjmy **pasivní** se naopak k našemu času neváží a pracují tedy na nás. Patří sem úroky, dividendy, kapitálové výnosy, podíly z účasti ve firmách, nájemné apod. (Finanční svoboda pro každého, 2014).

Dalším zdrojem finančního zajištění tvoří nepojistné sociální systémy ČR, jejichž cílem je snaha o přiměřené vyrovnání rozdílů v sociální situaci jednotlivců a skupin, které vznikají v důsledku rozdílné úspěšnosti lidí na trhu práce a v důsledku rozdílných schopností a existenci různých handicapů. Kritériem přiměřenosti vyrovnání těchto rozdílů je zabezpečení takových minimálních podmínek života, které jsou v konkrétním prostředí považovány ještě za přijatelné, a které umožní trvale udržitelnou sociální

soudržnost. V rámci České republiky jsou za nepojistné sociální systémy považovány: pasivní politika zaměstnanosti, státní sociální podpora, příspěvek na péči, dávky sociální péče z titulu zdravotního postižení, pomoc v hmotné nouzi.

Podle zákona o důchodovém pojištění jsou osoby účastné na tomto pojištění zabezpečeny v životních situacích, jako je stáří, invalidita a úmrtí živitele. Z uvedeného systému vzniká za splnění zákonných podmínek nárok na vyplácení důchodu starobního, invalidního, vdovského a vdoveckého, sirotčího. (ČSSZ, 2016).

4.7. Vzdělání

Význam vzdělanosti a vzdělávání je pro společnost velmi významný a vypovídá o úrovni a rovněž o budoucnosti země. Motivace ke vzdělávání je podmíněna jak ekonomickými hledisky, tak společenskými a v neposlední řadě i osobnostními charakteristikami jednotlivců.

Vzdělání je výsledkem dvou procesů, a to **výchovy**, ve které jsou utvářeny osobnostní vlastnosti člověka, způsoby a normy chování. Výchova je důležitá pro rozvoj a kultivaci kvalit každého jedince. Prostřednictvím **vzdělání** si člověk osvojuje soustavu poznatků a dovedností. Krebs (2005, s. 410). Do oblasti vzdělávání náleží povinná i nepovinná školní docházka, rekvalifikace, kurzy, celoživotní vzdělávání apod.

Dosažené vzdělání a kvalifikace je podle Machonina a spol. (1996, s. 39) považována za určující statusovou charakteristiku, která podmiňuje jak zaměstnanecký status, tak třídní zařazení a souhrnný sociální status. Rovněž existuje vazba mezi dosaženým vzděláním a kvalifikací a pracovním zařazením na trhu práce, ať už na trhu primárním, či sekundárním. Vymezení pojmů primární a sekundární trh práce je věnována část první kapitoly diplomové práce.

4.8. Další prvky životní situace

Člověku se jeví náročné to, na co mu chybí dostatek sil nebo jiných předpokladů a většinou jde o subjektivní posouzení. Na druhé straně, uvádí Řezáč (1998, s. 133 - 134), jsou životní situace, které jsou pro člověka náročné vlivem vnějších událostí, jako je ztráta partnera, ztráta zaměstnání, sociální izolace, situace bezvýchodnosti apod.

Náročná se pak jedinci jeví situace, jež je nečitelná, neřešitelná, nezvládnutelná a ohrožující.

5. METODOLOGIE VÝZKUMU

Ve výzkumné části diplomové práce vycházím z odborné literatury Miroslava Chrásky (2007) *Metody pedagogického výzkumu* a z odborné literatury Petera Gavory (2008) *Úvod do pedagogického výzkumu*.

Cílem diplomové práce je ověřit dopad nezaměstnanosti na vybrané aspekty/ prvky životní situaci nezaměstnaných osob 50 let výše a to na populaci uchazečů o práci registrovaných na vybraných úřadech práce. Identifikace cíle bude docílena analýzou dotazníkového šetření a na základě celkového vyhodnocení pak potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

Hypotéza je vědecký předpoklad, píše Gavora (2008, s. 63), a dále k tomuto podotýká, že výzkumný problém určuje pouze základní orientaci výzkumu, ovšem nevyjadřuje další potřebné informace k jeho směřování. Tyto informace se stanovují v hypotézách. Hypotézy tedy „rozměňují na drobné“ výzkumný problém a jsou konkrétnější než výzkumný problém a vlastně vedou linii celého výzkumu.

Chráska (2007, s. 18) tvrdí, že zatímco problém je otázka, která se táže, zda existuje vztah mezi jevy, hypotéza je podmíněným výrokiem o vztahu mezi proměnnými. Jsou tedy předpověďmi o vztazích mezi proměnnými.

5.1. Organizace výzkumu

Organizace výzkumu byla rozdělena na několik částí. První část sestávala ze sběru základních poznatků vztahujících se k nezaměstnanosti. Nejvíce jsem čerpala od autorů, kteří se dané problematice věnují, jsou jimi odborníci jako Buchtová (2002), Halásková (2001), Kuchař (2007), Mareš (1998), Sirovátka (2003). Uvedení odborní autoři zkoumají dopady, psychologické aspekty a příčiny nezaměstnanosti, vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na jedince, zabývají se trhem práce, jeho segmentací nebo též faktory nerovností na trhu práce a rovněž politikou zaměstnanosti. Na základě těchto poznatků byl stanoven cíl výzkumu a výzkumné hypotézy.

Další etapou byl výzkum samotný. Pro svoje výzkumné šetření jsem zvolila kvantitativní výzkum. Jako metodologický nástroj výzkumu jsem použila dotazník, díky němuž byly písemnou metodou poměrně rychle získány informace vztahující se ke sledované problematice. „Samotný dotazník je soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.“ (Chráska, 2007, s. 163).

Třetí část výzkumu byla zacílena na zpracování dotazníku. Poslední část výzkumu náležela vyhodnocení výzkumu a hypotéz.

5.2. Metoda sběru dat

V další etapě výzkumu byl vytvořen dotazník pro nezaměstnané osoby 50 let výše, a to s ohledem na srozumitelnost a na to, aby následně nevyžadoval velké časové zatížení. Dotazník, který byl využit, obsahoval 13 otázek. Hlavním znakem bylo, že výzkumný soubor budou tvořit evidovaní uchazeči věku 50 let a výše. Pro pořizování dat jsem oslovila dvě kontaktní pracoviště ÚP ČR ve Zlínském kraji. Před realizací daného šetření bylo potřeba získat souhlas kompetentních osob, zda může být výzkum na pracovištích proveden. Dotazník byl konkrétně předáván všem uchazečům o zaměstnání věku 50 let a výše po určitou dobu, a to na Kontaktním pracovišti ÚP ČR ve Zlíně a ve Slavičíně.

5.3. Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo na základě provedeného dotazníkového šetření ověřit vliv nezaměstnanosti na životní situaci nezaměstnaný jedinců ve věku 50 let a výše.

5.4. Stanovení hypotéz a jejich operacionalizace

Podle Chrásky (2007, s. 17 – 18) musí hypotéza vyjadřovat vztah mezi dvěma proměnnými a musí ji být možno empiricky ověřit. Pro výzkum byly stanoveny čtyři hypotézy (k jejichž ověření bylo využito otázek 1, 2, 5, 6, 7, 10 v dotazníku).

1H_A Podíl dlouhodobě evidovaných (nad 12 měsíců) ze všech evidovaných osob 50 let výše na ÚP je vyšší u žen než u mužů. (Bude ověřováno pomocí otázek č. 2 a 5.)

2H_A Ženy pociťují při propuštění ze zaměstnání finanční ztrátu více než muži. (Otázky č. 2 a 6.)

3H_A Nezaměstnaným byl pracovní poměr častěji ukončen ze strany zaměstnavatele, včetně vypršení a neprodloužení smlouvy, než ze strany zaměstnance. (Otázka č. 7.)

4H_A Nezaměstnaní věkové kategorie nad 55 let se častěji setkávají s odmítnutím potenciálního zaměstnavatele než nezaměstnaní věkové kategorie od 50 let výše – 55 let. Otázky č. 1 a 10.

Na základě hypotéz byly zvoleny indikátory a dle nich pak vytvořeny otázky do dotazníku. Dotazník je v příloze této práce.

5.5. Průběh výzkumu a charakteristika výzkumného vzorku

Dotazník byl předán všem uchazečům o zaměstnání od 50 let výše, kteří v termínu od 1. 3. 2016 o 14. 3. 2016 navštívili Kontaktní pracoviště ÚP ČR ve Zlíně a Kontaktní pracoviště ÚP ČR ve Slavičíně. S vyplňováním dotazníků byly respondentům nápomocny poradkyně pro zprostředkování zaměstnání uvedených pracovišť. To, že bude potřeba asistence poradkyň, vyplynulo z předvýzkumu, který byl proveden na malém vzorku respondentů. Dotazníky, které byly využity v rámci předvýzkumu, nebyly zahrnuty do vlastního výzkumu. Respondentům bylo sděleno, že se jedná o anonymní dotazníky, které budou sloužit pro účely diplomové práce. Ačkoliv byli respondenti seznámeni se skutečností, že jedná o dobrovolnou činnost, byli ochotni dotazník vyplnit.

5.6. Srovnání výsledků výzkumného šetření a interpretace dat

Použitou metodou sběru dat byl dotazník. Jedná se o nejběžnější metodu sběru dat kvantitativního typu výzkumu. Dotazník obsahoval 13 výzkumných otázek, kdy respondenti označovali odpovědi, které nejvíce vystihovaly jejich názor. Pět otázek bylo tzv. škálových, které tvořily číselnou škálu od 1 do 7, přičemž číslo 1 ve škále znamenalo „zcela určitě“ a číslo 7 „vůbec ne“.

Celkem bylo vyplněno 94 dotazníků, toto číslo tedy tvořilo výzkumný soubor. Respondenti byli rozděleni podle věku, pohlaví, vzdělání, rodinného stavu a délky evidence na úřadu práce. Pro vyhodnocení hypotéz byl věk dále kategorizován do dvou podob, tedy od 50 let výše do 55 let a nad 55 let.

Postupně budu uvádět jednotlivé otázky z dotazníku a interpretovat na uvedené otázky odpovědi. Zjištěná data jsou vyjádřena absolutní hodnotou, případně procenty.

Otázka č. 1 a 2: Otázky týkající se věku a pohlaví

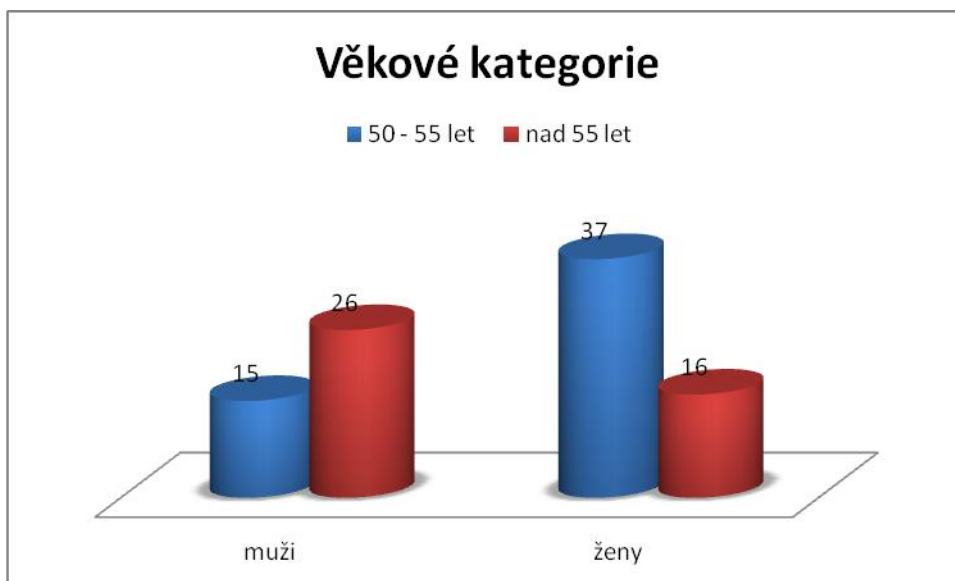
Tabulka č. 5: Rozdělení respondentů; věk a pohlaví: od 50 let výše a více - 55 let a nad 55 let

		muž		žena	
		1.	2.		Celkem
50	1.	1	1		2
51	2.	2	13		15
52	3.	4	6		10
53	4.	1	9		10
54	5.	4	4		8
55	6.	3	4		7
56	7.	4	3		7
57	8.	5	2		7
58	9.	4	7		11
59	10.	3	3		6
60	11.	3	1		4
61	12.	3	0		3
62	13.	3	0		3
63	14.	1	0		1
Celkem		41	53		94

		muž		žena	
		1.	2.		Celkem
50-55 let	1.	15	37		52
nad 55 let	2.	26	16		42
Celkem		41	53		94

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 1: Věkové kategorie



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Co se týče respondentů, pak dotazník vyplnilo celkem 41 mužů a 53 žen, což v procentech představuje u mužů 44 % a u žen 56 %. Věk byl zastoupen od 50 let výše do 63 let, přičemž nejpočetnější zastoupení bylo u věku 51 let. Věk byl dále rozpracován do dvou věkových kategorií, a to od 50 let výše – 55 a kategorii nad 55 let. Věková kategorie od 50 let výše – 55 let byla zastoupena 55 % a kategorie nad 55 let 45 % z celkového počtu respondentů. Ženy dominovaly v kategorii od 50 let výše do 55 let, muži v kategorii nad 55 let.

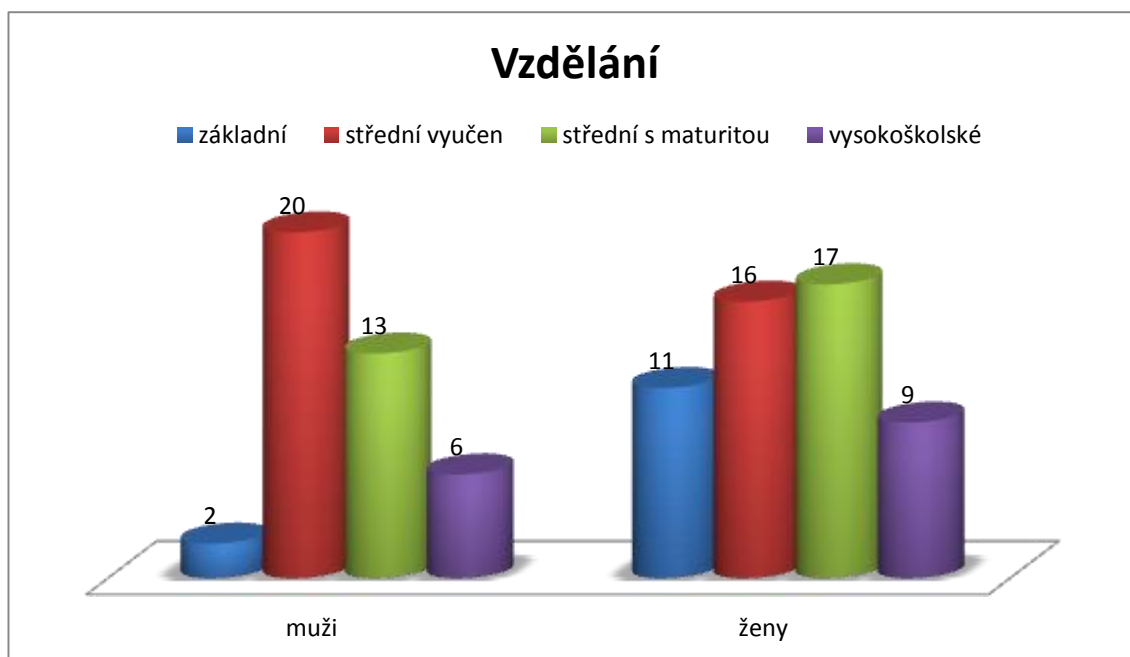
Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka č. 6: Respondenti podle dosaženého vzdělání a pohlaví

		základní	vyučen/a	střední s maturitou	vysokoškolské	
		1.	2.	3.	4.	Celkem
muž	1.	2	20	13	6	41
žena	2.	11	16	17	9	53
Celkem		13	36	30	15	94

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 2: Respondenti podle dosaženého vzdělání a pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Pro další účely šetření mne zajímala u kategorie osob od 50 let výše otázka vzdělanostní. Nejpočetnější zastoupení měli muži se vzděláním vyučen, tento typ vzdělání uvedlo 20 mužů, což představuje 21,3 %, následně odpovídali muži se vzděláním střední s maturitou 13,8 %, vysokoškolské vzdělání uvedlo 6,4 % a pouze 2,1 % mužů bylo zastoupeno vzděláním základním. Ženy tvořily nejpočetnější zastoupení u vzdělání střední s maturitou, což uvedlo 17 respondentů a činí tak 18,1 %, hned následovalo vzdělání vyučen 17,0 %, vysokoškolské vzdělání uvedlo 9,6 % žen a 11,7 % žen mělo dosažené pouze základní. Z celkového počtu respondentů bylo nejvíce zastoupeno vzdělání vyučen, a to 38,3 %. Maximálně nejvyšší dosažené vzdělání vyučen z celkového počtu respondentů představovalo 52,1 %. Nejnižší vzdělanostní zastoupení bylo ve výzkumu u vysokoškolsky vzdělaných respondentů, a to u 15 osob, což činí 16 %. Ovšem vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání je na úřadech evidováno skutečně nejméně.

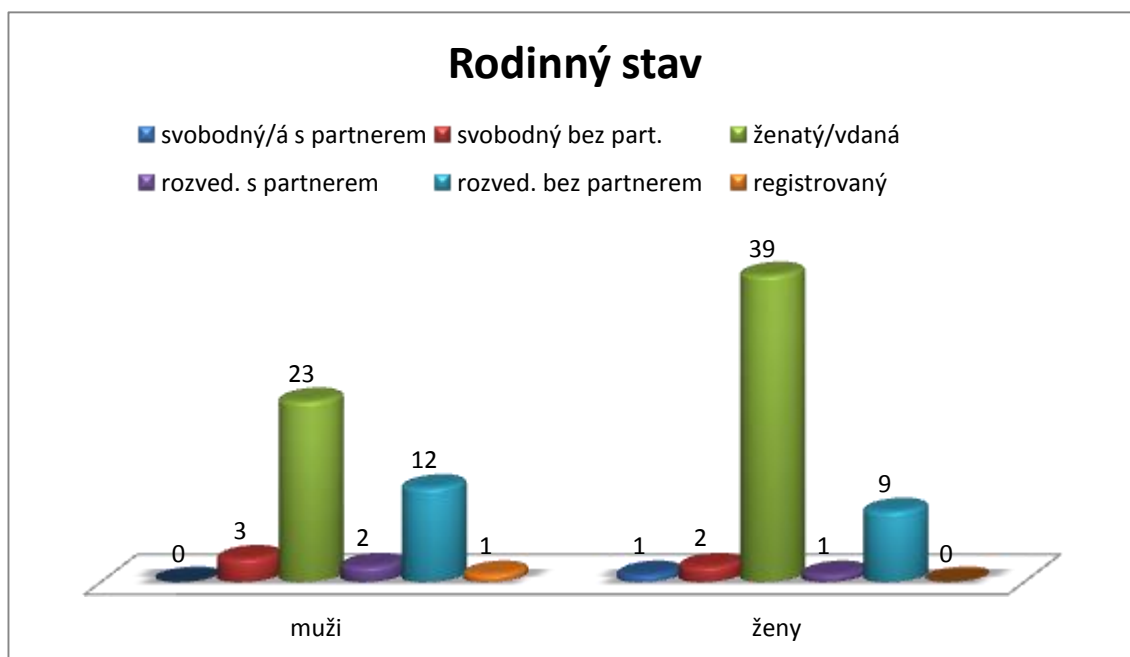
Otázka č. 4: Rodinný stav

Tabulka č. 7: Respondenti podle rodinného stavu a pohlaví

		svobodný/á s partnerem	svobodný/á bez partn	ženatý/vdaná	rozvedený/á s partne	rozvedený/á bez part	registrovaný	
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	Celkem
muž	1.	0	3	23	2	12	1	41
žena	2.	1	2	39	1	9	0	52
Celkem		1	5	62	3	21	1	93

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 3: Respondenti podle rodinného stavu a pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Rozložení respondentů v kategorii rodinný stav je následující: 62 dotazovaných z celkového počtu uvedlo rodinný stav ženatý/vdaná, což tvoří 66,7 % a udávají jej nejčastěji jak ženy, tak muži. 21 respondentů uvedlo stav rozvedený/á bez partnera, 5 svobodný/á bez partnera, 3 rozvedený/á s partnerem, 1 svobodný/á s partnerem a 1 registrovaný, jeden respondent si rodinný stav neuvedl.

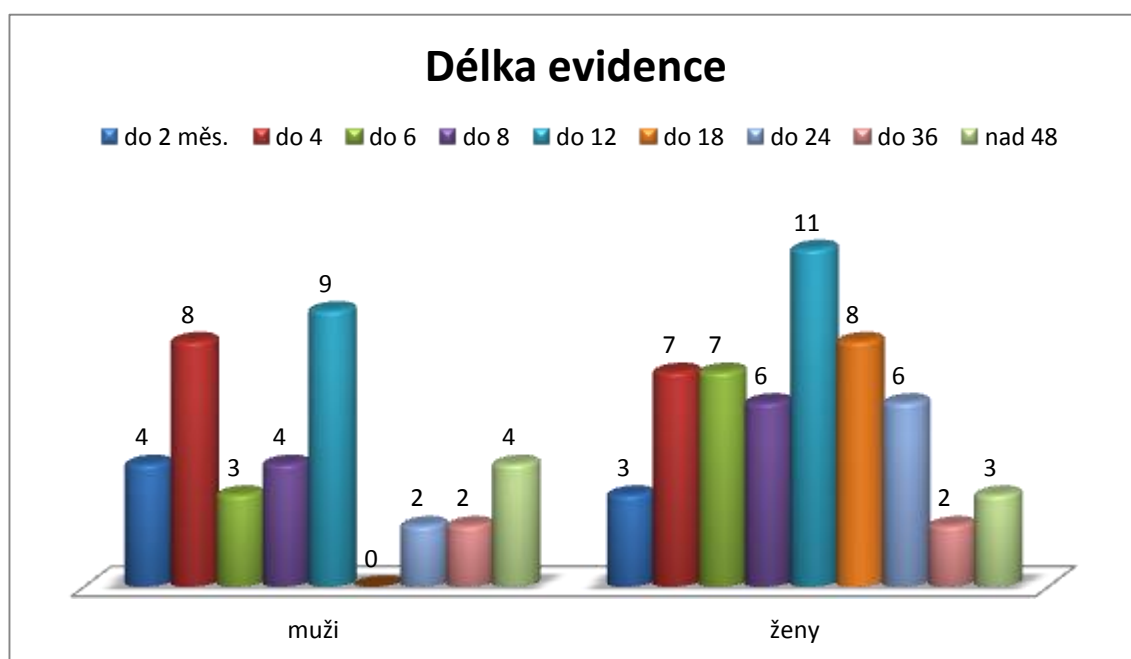
Otázka č. 5: se týkala délky evidence na úřadu práce u dotazovaných respondentů

Tabulka č. 8: Délka evidence na úřadu práce podle pohlaví

	do 2 měsíců	do 4 měsíců	do 6 měsíců	do 8 měsíců	do 12 měsíců	do 18 měsíců	do 24 měsíců	do 36 měsíců	do 48 měsíců	déle než 48 měsíců	Celkem
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	
muž	4	8	3	4	9	0	2	2	4	4	40
žena	3	7	7	6	11	8	6	2	0	3	53
Celkem	7	15	10	10	20	8	8	4	4	7	93

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 4: Délka evidence na úřadu práce



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tabulka č. 8 a graf č. 5 znázorňuje délku evidence u jednotlivých pohlaví. Délku evidence do 1 roku označilo celkem 62 respondentů, tedy 66,7 %, z čehož bylo 36,6 % žen a 30,1 % mužů. Zajímavě vychází délka evidence nad 12 měsíců u jednotlivých pohlaví, kdy 19, tedy 41 % žen, uvedlo délku evidence na úřadu práce delší než rok a mužů s délkou evidence vyšší než rok bylo 12, což dělá 13 %. Právě tato data jsem použila při ověření hypotézy $1H_A$.

Vzhledem ke skutečnosti, že i když obecně klesá nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost u kategorie osob od 50 let výše neklesá stejným tempem. V této souvislosti mne zajímalo, zda se dlouhodobá nezaměstnanost nad 12 měsíců týká více žen či mužů uvedené věkové kategorie nezaměstnaných.

„První krok k ověření dobré shody chí-kvadrát (ale i ostatních testů významnosti) začíná formulováním nulové a alternativní hypotézy.“ (Chráska, 2007, s. 72).

$1H_A$ Dlouhodobá evidence nad 12 měsíců se týká více žen než mužů.

$1H_0$ Dlouhodobá evidence nad 12 měsíců se týká stejnou měrou jak žen, tak mužů.

Stanovené hypotézy jsem ověřila testem dobré shody (významnosti) chí-kvadrát. „U této kategorie testů se ověřuje, zda četnosti, které byly získány měřením v realitě, se odlišují od teoretických četností, které odpovídají dané nulové hypotéze.“ (Chráska, 2007, s. 71).

Tabulka č. 9: Kontingenční tabulka č. 1

	pozorovaná četnost P	očekávaná četnost O	P - O	(P-O)2	(P-O)2/O
muži	12	15,5	-3,5	12,25	0,790
ženy	19	15,5	3,5	12,25	0,790
Σ	31	31			1,58

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

O přijetí či odmítnutí uvedených hypotéz jsem rozhodovala na základě testování nulové hypotézy. K testu dobré shody chí-kvadrát jsem vypočetla testové kritérium χ^2 pomocí níže uvedeného vzorce. Vypočítanou hodnotu testového kritéria jsem následně srovnala s tzv. kritickou hodnotou.

Kritickou hodnotu nalezneme ve statistických tabulkách a určíme ji jako určitou hladinu významnosti a určitý počet stupňů volnosti. „Počet stupňů volnosti závisí u testu dobré shody chí-kvadrát na počtu řádků v tabulce, z níž bylo kritérium chí-kvadrát vypočítáno.“ (Chráska, 2007, s. 72).

Pro vypočítaný počet stupňů volnosti a hladinu významnosti 0,05 je podle statistických tabulek kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(1)=3,841$

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O} \quad \chi^2 = 1,58 \quad 3,841 > 1,58$$

Protože vypočítaná hodnota je menší, než hodnota kritická, odmítám alternativní hypotézu, lze tedy konstatovat, že mezi dlouhodobou nezaměstnaností mužů a žen není

statisticky významná závislost, přijímám hypotézu nulovou. Dlouhodobá nezaměstnanost se tedy týká jak žen, tak mužů.

Otázka č. 6: zjišťovala, co pro respondenty znamenalo propuštění ze zaměstnání

Tato otázka je škálová a odpovědí je změna životního stylu, finanční ztráta, snížení životní úrovně, obava z budoucnosti, nová životní možnost případně jiná odpověď.

Tabulka č. 10: Co znamenalo propuštění ze zaměstnání pro ženy a muže

Co pro Vás znamenalo propuštění ze zaměstnání? Změna životního stylu:

		zcela určitě						vůbec ne
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
muž	1.	16	6	6	4	2	1	5
žena	2.	22	7	9	5	1	2	1
Celkem		38	13	15	9	3	3	6

Co pro Vás znamenalo propuštění ze zaměstnání? Finanční ztráta:

		zcela určitě						vůbec ne
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
muž	1.	19	8	6	0	1	3	1
žena	2.	33	7	5	1	2	1	1
Celkem		52	15	11	1	3	4	2

Co pro Vás znamenalo propuštění ze zaměstnání? Snížení životní úrovně:

		zcela určitě						vůbec ne
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
muž	1.	19	8	6	0	1	3	1
žena	2.	33	7	5	1	2	1	1
Celkem		52	15	11	1	3	4	2

Co pro Vás znamenalo propuštění ze zaměstnání? Obava z budoucnosti:

		zcela určitě						vůbec ne
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
muž	1.	11	7	7	5	4	3	1
žena	2.	14	14	6	6	2	4	2
Celkem		25	21	13	11	6	7	3

Co pro Vás znamenalo propuštění ze zaměstnání? Nová životní možnost:

		zcela určitě						vůbec ne
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
muž	1.	11	5	6	5	3	5	3
žena	2.	25	8	4	4	3	4	3
Celkem		36	13	10	9	6	9	6

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zde nejvíce respondentů 52 shodně označilo zcela určitě „finanční ztrátu“ a „snížení životní úrovně“. Tyto životní situace spolu úzce souvisí a jejich téměř identické označení respondenty je také logické. Dále pak zcela určitě označilo 38 respondentů „změna

životního stylu“, 36 „nová životní zkušenost“ a „obavu z budoucnosti“ zcela určitě označilo 25 respondentů.

Protože mne zajímá vliv nezaměstnanosti na životní situaci osob od 50 let výše, položila jsem otázku, co nejvíce pro respondenty znamenalo propuštění ze zaměstnání. Tedy do jaké míry „změnu životního stylu“, „finanční ztrátu“, „snížení životní úrovně“, „obavu z budoucnosti“ nebo například „novou životní možnost“. Respektive, zda se odpovědi budou výrazně lišit u jednotlivých pohlaví. Nejvíce a shodně respondenti označili finanční ztrátu a snížení životní úrovně. Finanční ztrátu na škále 1 – 4 označilo celkem 33 mužů a 46 žen.

2H₀ Pro ženy a muže bez rozdílu znamenalo propuštění ze zaměstnání především finanční ztrátu.

2H_A Ženy pocít'ují při propuštění ze zaměstnání více finanční ztrátu než muži.

Tabulka č. 11: Kontingenční tabulka č. 2

	pozorovaná četnost P ukončení PP ze strany zaměstnavatele	očekávaná četnost O	P - O	(P-O)²	(P-O)²/O
muži	33	39,5	-6,5	42,25	1,069
ženy	46	39,5	6,5	42,25	1,069
Σ	79	79			2,138

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

O přijetí či odmítnutí uvedených hypotéz jsem rozhodovala na základě testování nulové hypotézy, stejně jako v předchozím uvedeném testování. K testu dobré shody chí-kvadrát jsem vypočetla testové kritérium χ^2 pomocí níže uvedeného vzorce. Vypočítanou hodnotu testového kritéria jsem následně srovnala s tzv. kritickou hodnotou.

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O} \quad \chi^2 = 2,138 \quad 3,841 > 2,138$$

Kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a stupně 1 volnosti je $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$. Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 2,138$ je menší než kritická hodnota, a proto nemůžu odmítnout nulovou hypotézu. Znamená to tedy, že jak muže,

tak ženy bez výrazného rozdílu, zasáhlo propuštění ze zaměstnání především jejich oblast ekonomickou. Propuštěním ze zaměstnání způsobilo především finanční ztrátu.

Otázka č. 7: Otázka se týkala formy ukončení pracovního poměru

Tabulka č. 12: Forma ukončení pracovního poměru a pohlaví

		vypršení smlouvy a j	dohoda	zaměstnavatel - vyp	zaměstnanec - vypově	
		1.	2.	3.	4.	Celkem
muž	1.	10	8	15	7	40
žena	2.	21	9	17	6	53
Celkem		31	17	32	13	93

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

V souvislosti s uvedenou otázkou mne zajímalo, zda k ukončování pracovního poměru dochází u uvedené kategorie spíše ze strany zaměstnavatele, včetně vypršení smlouvy či ze strany zaměstnance. Záměrně jsem vypustila data vztahující se k dohodě, neboť zde se jedná o projev souhlasu obou stran.

$3H_0$ Nezaměstnaným byl ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele, včetně vypršení a neprodloužení smlouvy a ze strany zaměstnance ve stejné míře.

$3H_A$ Nezaměstnaným byl pracovní poměr častěji ukončen ze strany zaměstnavatele, včetně vypršení a neprodloužení smlouvy než ze strany zaměstnance.

32 respondentů nejčastěji uvedlo „výpověď“ ze strany zaměstnavatele“ a 31 respondentů označilo „vypršení smlouvy a její další neprodloužení.“ Samotní respondenti ukončili pracovní poměr z vlastní vůle ve 13 případech.

O přijetí či odmítnutí uvedených hypotéz jsem rozhodovala na základě testování nulové hypotézy. K testu dobré shody chí-kvadrát vypočtu testové kritérium χ^2 pomocí níže uvedeného vzorce. Vypočítanou hodnotu testového kritéria jsem následně srovnala s tzv. kritickou hodnotou. Kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 2 stupně volnosti je $\chi^2_{0,05}(2) = 5,991$.

Tabulka č. 13: Kontingenční tabulka č. 3

	P	očekávaná četnost O	P - O	(P-O)2	(P-O)2/O
Ze strany zaměstnavatele	32	25,33	6,67	44,49	1,756
Doba určitá	31	25,33	5,67	32,15	1,269
Ze strany zaměstnance	13	25,33	12,33	152,03	6,002
Σ	76	76			9,027

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

$$x^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O} \quad x^2 = 9,027 \quad 9,027 > 5,991$$

Vypočítaná hodnota testového kritéria $9,027 > x^2_{0,05}(2) = 5,991$ a proto odmítám nulovou hypotézu a přijímám zde hypotézu alternativní, kdy: $3H_A$ Nezaměstnaným byl pracovní poměr častěji ukončen ze strany zaměstnavatele, včetně vypršení a neprodloužení smlouvy, než ze strany zaměstnance, tedy ze strany respondentů. Osoby uvedené věkové kategorie již nejsou tak nakloněny ke změnám a volí raději jistoty, což se projevuje i v menší míře ukončování pracovních poměrů z jejich vůle. Na druhé straně, mohou skutečně zaměstnavatelé při ukončování pracovních poměrů volit mezi propouštěnými spíše pracovníky v předdůchodovém věku, než pracovníky mladší.

Otázka č. 8: Jaké okolnosti považujete za nejvíce problematické při hledání zaměstnání?

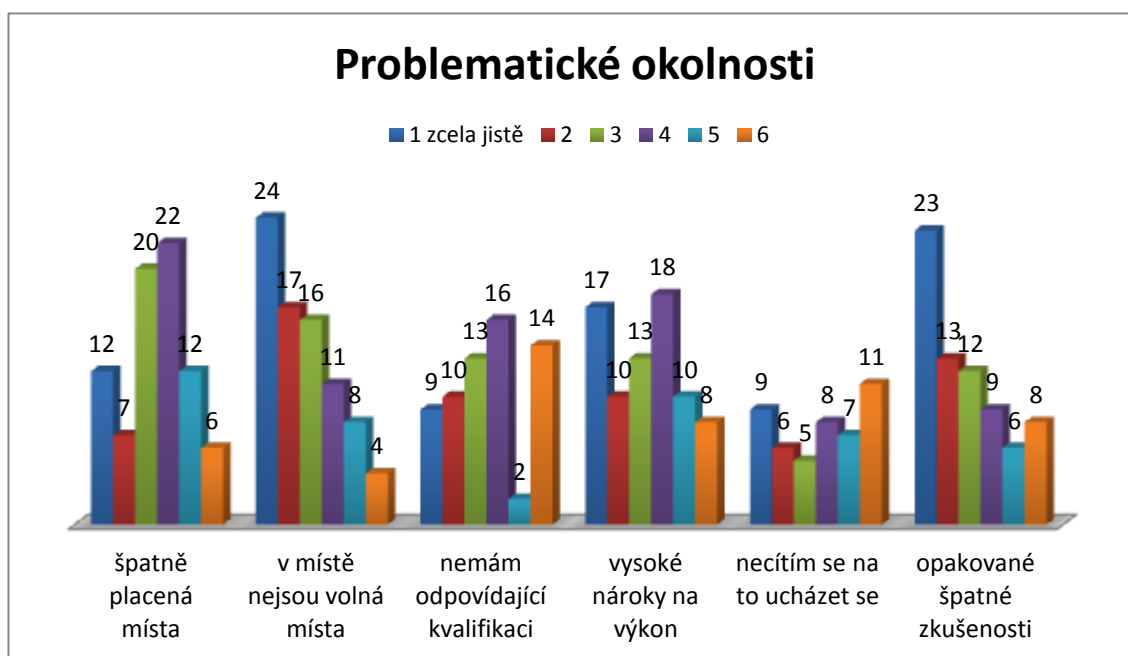
Tato otázka je rovněž škálová a možnosti odpovědí jsou: nabízené pozice jsou špatně placené; v místě bydliště nejsou vhodné pracovní příležitosti; nemám odpovídající kvalifikaci; vysoké nároky na výkon; necítím se na to ucházet se o práci; mám opakované špatné zkušenosti; jiná odpověď.

Tabulka č. 14: Problematické okolnosti při hledání zaměstnání

	1 zcela jistě	2	3	4	5	6	7 vůbec ne
špatně placená místa	12	7	20	22	12	6	3
v místě nejsou volná místa	24	17	16	11	8	4	4
nemám odpovídající kvalifikaci	9	10	13	16	2	14	20
vysoké nároky na výkon	17	10	13	18	10	8	12
necítím se na to ucházet se	9	6	5	8	7	11	33
opakované špatné zkušenosti	23	13	12	9	6	8	12

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 5: Problematické okolnosti při hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zde nejvíce respondentů vidí problém ve skutečnosti, že pracovní pozice nejsou v místě jejich bydliště, dále respondenti pocítili nějaké negativní zkušenosti a neméně důležitou okolnost vidí též ve vysokých nárocích na výkon u nabízených míst.

Otázka č. 9: Jak moc je pro Vás na nezaměstnanosti obtížné...

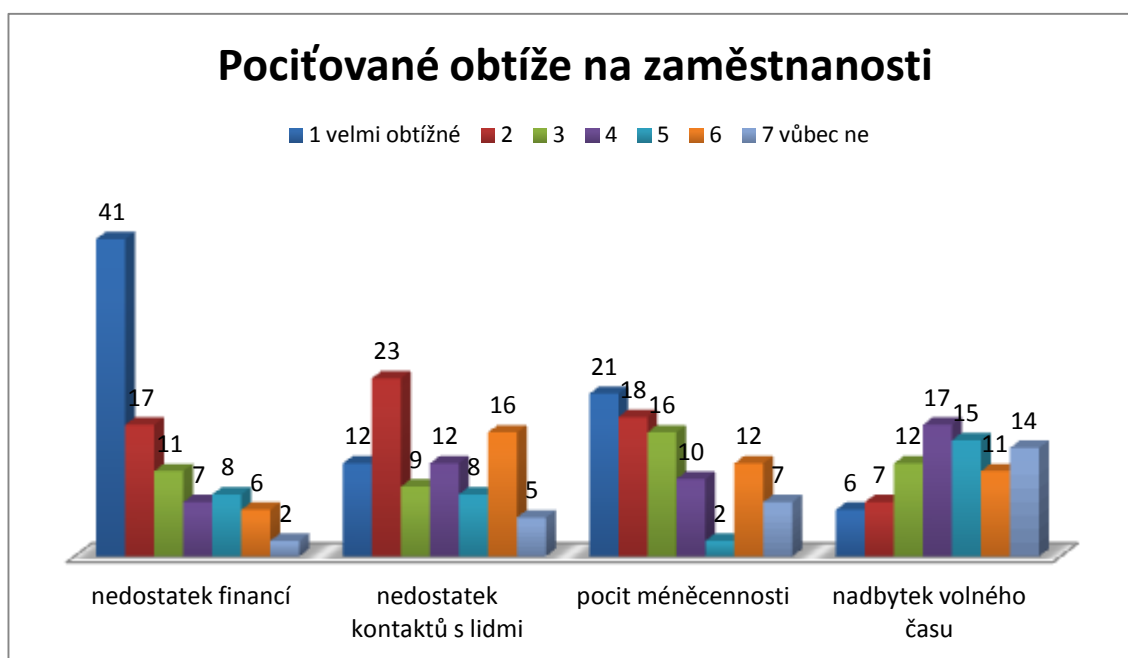
Tato otázka je rovněž škálová a možnosti odpovědí jsou: nedostatek financí; nedostatek kontaktů s lidmi; pocit méněcennosti; nadbytek volného času; jiná odpověď.

Tabulka č. 15: Pociťované obtíže na nezaměstnanosti

	1 velmi obtížné	2	3	4	5	6	7 vůbec ne
nedostatek financí	41	17	11	7	8	6	2
nedostatek kontaktů s lidmi	12	23	9	12	8	16	5
pocit méněcennosti	21	18	16	10	2	12	7
nadbytek volného času	6	7	12	17	15	11	14

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 6: Pociťované obtíže na nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zde nejvíce respondentů vnímá jako obtížnou situaci na nezaměstnanosti především nedostatek financí, pocit méněcennosti a nedostatek kontaktů s lidmi.

Tabulka č. 16: Pohlaví a co je na nezaměstnanosti obtížné

		velmi obtížné						vůbec ne obtížné	
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	Celkem
Jak moc je pro Vás na nezaměstnanosti obtížné... nedostatek financí									
muž	1.	12	9	8	6	1	2	0	38
žena	2.	29	8	3	1	7	3	2	53
Celkem		41	17	11	7	8	5	2	91
Jak moc je pro Vás na nezaměstnanosti obtížné... nedostatek kontaktů s lidmi									
muž	1.	3	9	4	5	5	8	3	37
žena	2.	9	14	5	7	3	8	2	48
Celkem		12	23	9	12	8	16	5	85
Jak moc je pro Vás na nezaměstnanosti obtížné... pocit méněcennosti									
muž	1.	8	4	8	4	2	7	4	37
žena	2.	13	14	8	6	0	5	3	49
Celkem		21	18	16	10	2	12	7	86
Jak moc je pro Vás na nezaměstnanosti obtížné... nadbytek volného času									
muž	1.	2	4	5	9	5	4	7	36
žena	2.	4	3	7	8	10	7	7	46
Celkem		6	7	12	17	15	11	14	82
Jak moc je pro Vás na nezaměstnanosti obtížné... jiná odpověď									
muž	1.	3	0	1	2	0	0	1	7
žena	2.	1	0	0	0	0	0	2	3
Celkem		4	0	1	2	0	0	3	10

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Otázka č. 10: Setkali jste se s odmítnutím ze strany potenciálního zaměstnavatele?

Tabulka č. 17: Odmítnutí ze strany potenciálního zaměstnavatele a věk

		nesetkal/a	setkal/a jednou	setkal/a 2-3x	setkal/a více než 3x	
		1.	2.	3.	4.	Celkem
50-55 let	1.	6		5	16	25
nad 55 let	2.	4		10	12	15
Celkem		10		15	28	40

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Z výzkumné otázky č. 10 a otázky č. 1 byla stanovena následující hypotéza:

H_0 Nezaměstnaní věkové kategorie nad 55 let se s odmítnutím potenciálního zaměstnavatele setkávají stejně často, jako nezaměstnaní věkové kategorie od 50 let výše – 55 let.

H_A Nezaměstnaní věkové kategorie nad 55 let se častěji setkávají s odmítnutím potenciálního zaměstnavatele, než nezaměstnaní věkové kategorie od 50 let výše – 55 let.

Tabulka č. 18: Kontingenční tabulka č. 4

	Nesetkal (P/O)	1x (P/O)	2 - 3x (P/O)	víc než 3x (P/O)	Σ
od 50 let výše - 55 let	6 (5,6)	5(8,4)	16 (15,7)	25 (22,4)	52
nad 55 let	4 (4,4)	10 (6,6)	12 (12,3)	15 (17,6)	41
Σ	10	15	28	40	93

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Pro každé pole kontingenční tabulky jsem vypočítala hodnotu $\frac{(P - O)^2}{O}$. Testové kritérium χ^2 jsem vypočítala jako součet vypočítaných hodnot $\frac{(P - O)^2}{O}$ pro všechna pole kontingenční tabulky.

$$\chi^2 = 0,03 + 1,38 + 0,01 + 0,30 + 0,04 + 1,75 + 0,01 + 0,38 = 3,9$$

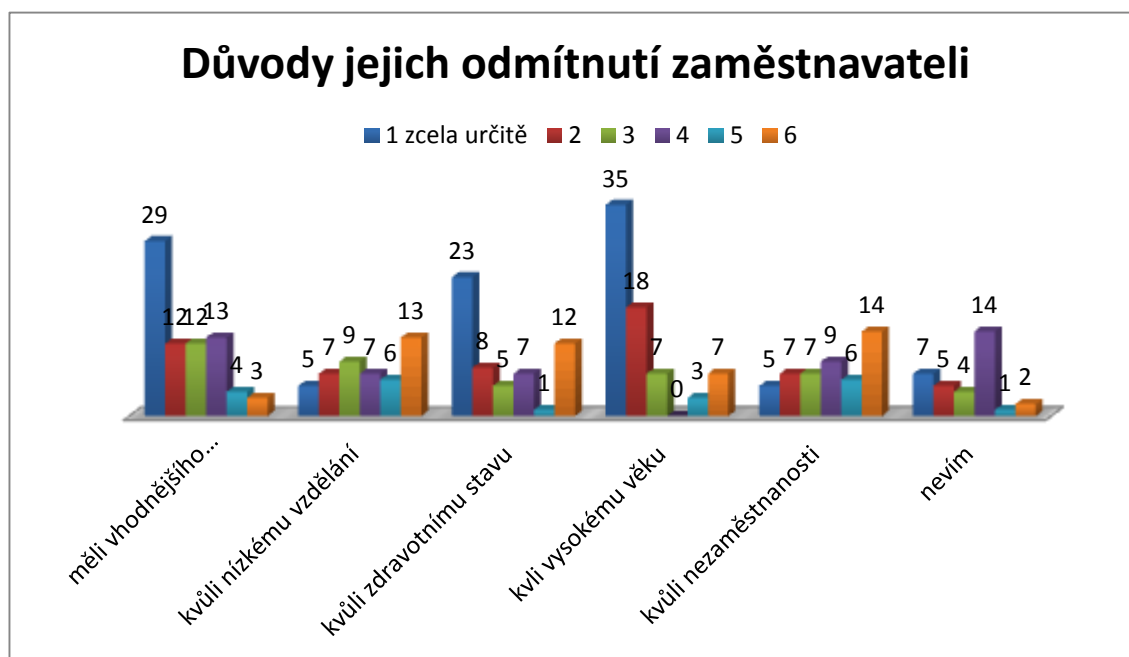
Počet stupňů volnosti: $f = (2-1) \times (4-1) = 3$. Pro vypočítaný stupeň volnosti a hladinu významnosti 0,05 je podle statistických tabulek kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$.

Protože vypočítaná hodnota je menší, než hodnota kritická, přijímám nulovou hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí kategorií věku od 50 let výše – 55 let a kategorií věku nad 55 let není statisticky významná závislost.

Otázka č. 11: Z jakých důvodů, podle vašeho názoru, Vás zaměstnavatelé odmítli?

Tato otázka je škálová a možnosti odpovědí jsou: měli vhodnějšího uchazeče; kvůli nízkému vzdělání a kvalifikaci; kvůli zdravotnímu stavu; kvůli vysokému věku; kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti; nevím; jiná odpověď.

Graf č. 7: Z jakých důvodů byli žadatelé zaměstnavateli odmítnuti



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Z uvedeného grafu je patrné, že jednoznačně (s výjimkou deseti osob) byli respondenti přesvědčeni o jejich odmítnutí pro vysoký věk. Další důvod respondenti spatřovali v existenci možnosti vhodnějších žadatelů o nabízenou práci a dalším důvodem podle respondentů byl jejich zdravotní stav.

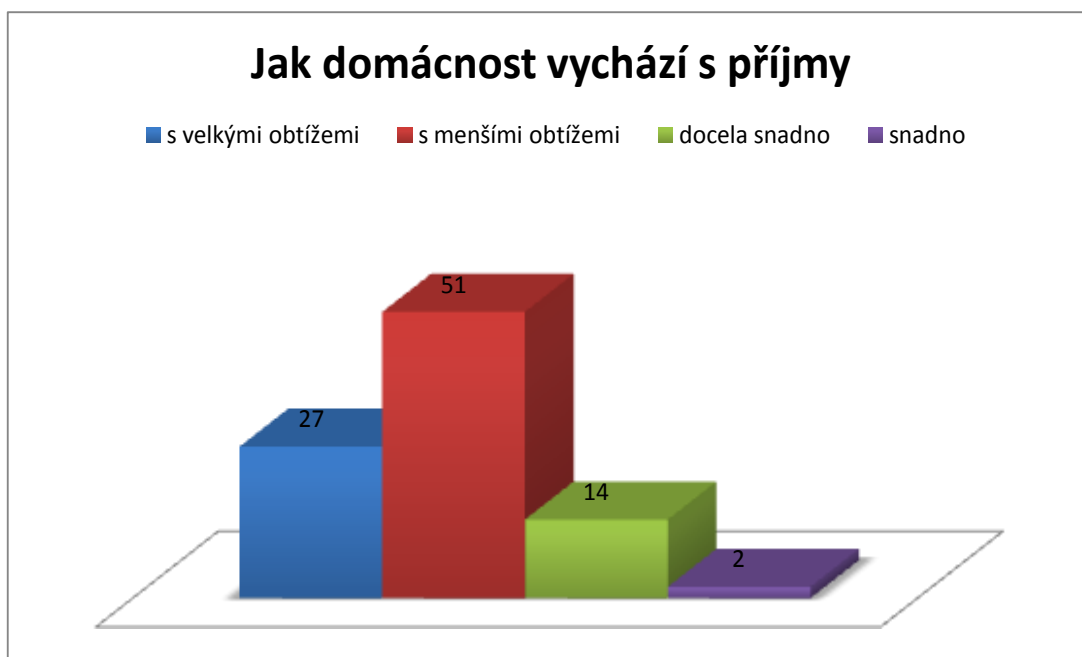
Otázka č. 12: Jak Vaše domácnost vychází s příjmy?

Tabulka č. 19: Vycházení s příjmy v domácnostech

domácnost - vycházení s příjmy	
s velkými obtížemi	27
s menšími obtížemi	51
docela snadno	14
snadno	2

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 8: Jak domácnost vychází s příjmy



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Více než polovina respondentů respektive 51 což představuje 54,3 %, označilo, že jejich domácnost vychází s příjmy „s menšími obtížemi“, dalších 27 respondentů 28,7 % vychází s příjmy „s velkými obtížemi“, „docela snadno“ pak s příjmy vychází 14, tedy 14,9 % dotazovaných.

Otázka č. 13: Jaké nevýhody oproti mladším uchazečům o práci nejvíce pociťujete?

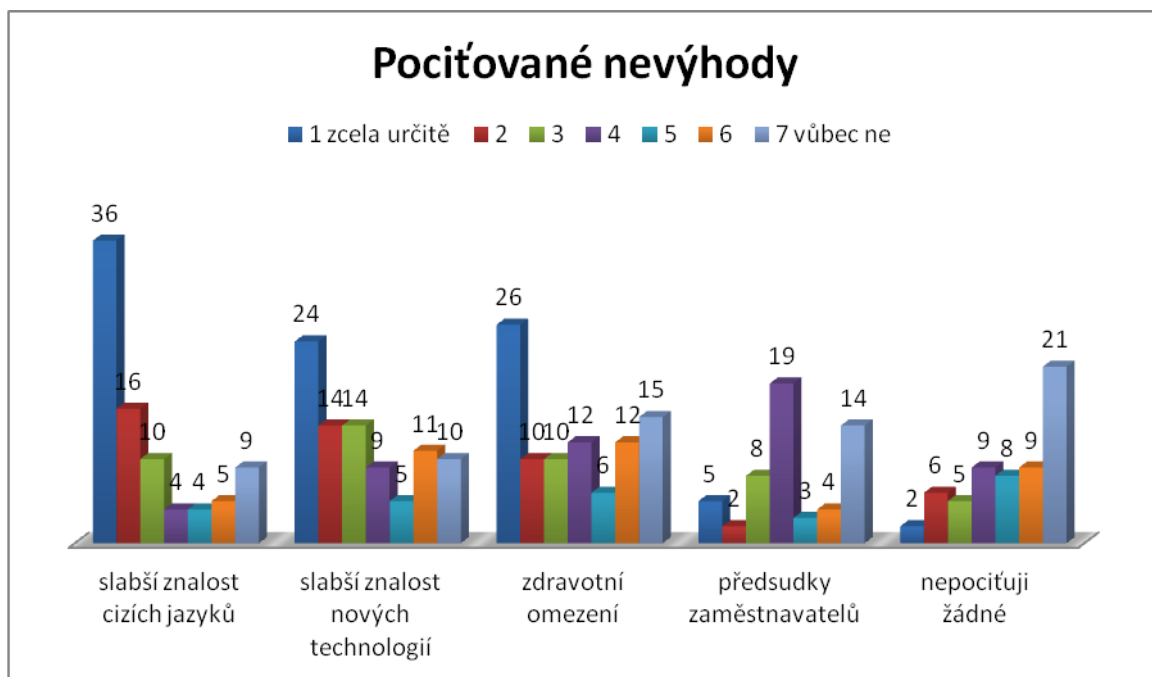
Tato otázka je škálová a možnosti odpovědí jsou: slabší znalost cizích jazyků; slabší znalost práce s novými technologiemi; zdravotní omezení; nevýhodu plynoucí z předsudků zaměstnavatelů; jiná nevýhoda; nepociťuji žádné.

Tabulka č. 20: Pociťované nevýhody oproti jiným uchazečům

	1 zcela určitě	2	3	4	5	6	7 vůbec ne
slabší znalost cizích jazyků	36	16	10	4	4	5	9
slabší znalost nových technologií	24	14	14	9	5	11	10
zdravotní omezení	26	10	10	12	6	12	15
předsudky zaměstnavatelů	5	2	8	19	3	4	14
nepociťuji žádné	2	6	5	9	8	9	21

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 9: Pociťované nevýhody oproti jiným uchazečům



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Nejvíce respondentů 42,86 % uvedlo slabší znalost cizích jazyků, další negativní hledisko označilo 28,57 % respondentů zdravotní omezení a třetí nejpočetněji uvedenou nevýhodou je slabší znalost práce s novými technologiemi, což označilo 27,59 % respondentů. 22,35 % respondentů označila jako nevýhodu předsudky zaměstnavatelů.

5.7. Vyhodnocení výzkumu

První část dotazníku, která obsahovala otázky 1, 2, 3, 4 se dotazovala respondentů na jejich základní charakteristiky, a to věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, rodinný stav. Další otázkou byla délka evidence. Výsledky těchto otázek měly potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu 1H_A Dlouhodobá nezaměstnanost nad 12 měsíců ve větší míře postihuje více ženy než muže věkové kategorie osob 50 let výše a hypotézu 2H_A Ženy pociťují při propuštění ze zaměstnání více finanční ztrátu než muži. Otázka 1 se dále vztahovala k hypotéze 4H_A Nezaměstnaní věkové kategorie nad 55 let se častěji setkávají s odmítnutím potenciálního zaměstnavatele, než nezaměstnaní věkové kategorie od 50 let výše – 55 let.

Výzkumný soubor obsahoval celkem 94 respondentů, z nichž bylo 41 mužů, což představuje 44 % a 56 % žen, tedy 53 respondentek. Délka evidence se u respondentů

lišila podle pohlaví. Délku evidence do 1 roku označilo celkem 62 respondentů, tedy 66,7 %, z čehož bylo 36,6 % žen a 30,1 % mužů. Zde nebyly rozdíly v délce evidence podle pohlaví respondentů tak patrné. Už rozdílně ale vychází délka evidence nad 12 měsíců u jednotlivých pohlaví, kdy 19 žen, což činí 41 %, uvedlo délku evidence na úřadu práce delší než rok a mužů s délkou evidence vyšší než rok bylo 12, tedy 13,0 %. Podle získaných dat nelze konstatovat, že dlouhodobá zaměstnanost, respektive zaměstnanost delší než 12 měsíců se výrazněji dotýká žen nežli mužů. Tímto výzkumem nebylo potvrzeno, že ženy mají na trhu práce, co se délky týče, poněkud problematictější postavení.

V další části dotazníku byl v otázce číslo 6 zjišťován názor respondentů, co pro ně znamenalo propuštění ze zaměstnání. Zde nejvíce respondentů 52 shodně označilo zcela určitě jak „finanční ztrátu“, tak „snížení životní úrovně“. Tyto životní situace spolu úzce souvisí a jejich téměř identické označení respondenty je také logické. V této souvislosti jsem si položila otázku, zda existuje rozdíl v odpovědích u žen a mužů. Výsledky těchto otázek měly potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu $2H_A$ Ženy pociťují při propuštění ze zaměstnání více finanční ztrátu než muži. Výzkumem nebylo potvrzeno, že by ženy více než muži pociťovaly při propuštění ze zaměstnání finanční ztrátu. Tento výsledek si interpretuji jako výsledek výzkumu rodinného vztahu respondentek, kdy z celkového počtu 52 žen, bylo 41 žen s partnerem a pouze 11 žen partnera nemělo. Z těchto čísel tedy usuzuji, že pravděpodobně většina respondentek je jistěna příjmem partnera, eventuálně sdílený problém s někým dalším není potom pro ně tak palčivým.

V dotazníku dále následovala otázka č. 7, vztahující se k formě ukončení pracovního poměru. Výsledky této otázky měly potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu $3H_A$ Nezaměstnaným byl pracovní poměr častěji ukončen ze strany zaměstnavatele, včetně vypršení a neprodloužení smlouvy než ze strany zaměstnance. Výzkumné šetření mělo poukázat na počty ukončení pracovních poměrů ze strany zaměstnavatelů a ze strany zaměstnanců, a zda mezi zjištěnými počty jsou výrazné rozdíly. U 62 respondentů došlo k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele spolu s vypršením pracovní smlouvy a jejím dalším neprodloužením. Pouze podle 13 respondentů, byl pracovní poměr ukončen z jejich vůle. Osoby uvedené věkové kategorie již nejsou tak nakloněny ke změnám a volí raději jistoty, což se projevuje i v menší míře ukončování pracovních poměrů z jejich strany. Na druhé straně, u zaměstnavatelů se mohou vyskytovat jisté

předsudečné projevy a při ukončování pracovních poměrů pak mohou volit mezi propouštěnými spíše z řad pracovníků v předdůchodovém věku, nežli pracovníků mladších.

Účelem dalších otázek bylo zmapování představ nezaměstnaných o okolnostech, jež považují respondenti při hledání zaměstnání za nejvíce problematické. Z odpovědí respondentů vyplynula jako nejožehavější okolnost absence volných pracovních míst v blízkosti bydliště dotazovaných. Tuto problematiku označilo 24 respondentů. Dalšími palčivými okolnostmi při hledání zaměstnání spatřuje 23 respondentů v opakovaných špatných zkušenostech při hledání zaměstnání. Jako další problematickou okolnost zaznačilo 17 respondentů vysoké nároky na výkon, poté následovala okolnost spočívající ve špatně placených místech u 12 respondentů.

V otázce číslo 10 byla zjišťována situace, v jaké frekvenci a zda se respondenti setkali s jejich odmítnutím potenciálním zaměstnavatele. Výzkumné šetření mělo poukázat na počty uvedených odmítnutí ve vztahu k věkovým kategoriím od 50 let výše – 55 let a nad 55 let. Výsledky otázek 1 a 10 pak měly potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu $4H_A$ Nezaměstnaní věkové kategorie nad 55 let se častěji setkávají s odmítnutím potenciálního zaměstnavatele, než nezaměstnaní věkové kategorie od 50 let výše – 55 let. Mezi četnostmi odpovědí kategorií věku od 50 let výše – 55 let a kategorií věku nad 55 let nebyla prokázána významná statistická závislost. Zde pravděpodobně rozdíl ve věkových kategoriích nehraje tak výraznou roli. S ohledem na vyšší míru nezaměstnanosti osob od 50 let výše připouštím, že nejsou tak často upřednostňováni zaměstnavateli. Další část dotazníku byla zaměřena na zmapování názorů dotazovaných na důvody, proč byli zaměstnavateli pravděpodobně odmítnuti. Respondenti byli jednoznačně přesvědčeni o jejich odmítnutí pro svůj věk. Jako další důvod jejich odmítání zaměstnavateli respondenti spatřovali v možnosti vhodnějších žadatelů a dále pak pro svůj zdravotní stav. Poslední otázka směřovala ke zjištění, jaké nevýhody u sebe ve srovnání s mladšími uchazeči vnímají. Nejvíce respondentů uvedlo slabší znalost cizích jazyků, dalším negativním hlediskem bylo označeno zdravotní omezení a třetí nejpočetněji uvedenou nevýhodou je slabší znalost práce s novými technologiemi. Tyto aspekty odpovídají obecně vnímaným přesvědčením.

ZÁVĚR

Ztráta zaměstnání je negativní sociální událostí, která zcela zásadním způsobem ovlivňuje každého dotčeného jedince, jeho rodinu, přátele a známé. Práce je důležitou součástí aktivního života člověka, představuje nejen zdroj financí, ale též místo realizace vlastních schopností a dovedností, přináší nové přátele, kontakty, informace, také však úctu a pocit užitečnosti. Nezaměstnanost působí selektivně a postihuje ve výrazné míře určité specifické skupiny, tzv. rizikové skupiny. Každá taková skupina má odlišné schopnosti a možnosti, jak reagovat na změny a tendence, jež s sebou potřeby trhu práce přinášejí. Proto jsem si pro svou diplomovou práci zvolila právě jednu z nich. Diplomová práce s názvem Vliv nezaměstnanosti na životní situaci osob od 50 let výše upozorňuje na problém skupiny osob od 50 let výše, která je znevýhodněna v přístupu na trhu práce, neboť se často stává obětí obecných předsudků, jež spojují vyšší věk s negativními charakteristikami. Trend současné doby na trhu práce je zacílen na výkon, flexibilitu, dynamiku, produktivitu, maximální nasazení a nové moderní technologie. Ukazuje se, že mnozí zaměstnavatelé přistupují k zájemcům staršího věku s předsudky a nedoceňují hodnotu jejich zkušeností a odpovědnosti. V mnoha případech jsou osoby od 50 let výše kvůli zoufalosti nastalé situace ochotny přijmout práci, která je méně finančně ohodnocená, pozici, která neodpovídá jejich praxi a zkušenostem. I přesto jsou potenciálním zaměstnavatelem často odmítáni.

Osoby věkové kategorie osob od 50 let výše mnohdy disponují cennými zkušenostmi z praktického života, odborností a orientací ve své dosavadní profesi, také názorovou stabilitou, odpovědností a celkovou vyzrálostí. Více se ovšem upínají na jistoty a případná ztráta zaměstnání bývá zpracovávána s velkou odpovědností za vývoj jejich rodiny a s obavami o budoucí uplatnění v konkurenci s mladšími. Jejich adaptabilita na nové životní situace probíhá pomaleji a obtížněji.

Teoretická část diplomové práce je tedy logicky zaměřena na analýzu aspektů, jež s nezaměstnaností úzce souvisí, stejně tak na způsoby a nástroje, jaké stát využívá v boji proti nezaměstnanosti. Osobám, které v současných statistických údajích o nezaměstnanosti zastupují jedny z nejvyšších příček, tedy osob od 50 let výše, je v diplomové práci věnována rovněž výrazná pozornost. Charakteristika rizikové skupiny nezaměstnaných osob od 50 let výše má tak poskytnout bližší pohled na problémy dané

skupiny. Diplomová práce má za cíl upozornit na životní situace zmiňované skupiny osob, které jsou nezaměstnaností nejvíce ovlivněny.

Na konci roku 2015 činil podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu (počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let) v ČR 6,2 %. Ve Zlínském kraji, na který jsem ve své práci konkrétně poukazovala (a kde jsem na dvou vybraných ÚP prováděla výzkum), tvořil podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu 5,98 %, což je lehce nad celostátním průměrem. Celospolečenský problémem je stárnutí populace, tedy i pracovní síly. Ne jinak je tomu i ve Zlínském kraji. Vývoj věkového složení obyvatel je charakterizován zvyšujícím se podílem obyvatel v postproduktivním věku. Nejrizikovější skupinou na trhu práce bez viditelných signálů postupného zlepšování (s ohledem na demografický vývoj) jsou pracovníci ve věku okolo 50 let.

Výzkumná část práce je zaměřena kvantitativně. V práci je použita pro získání dat metoda dotazníkového šetření se zaměřením na nezaměstnané osoby vedené v evidenci na úřadech práce věkové kategorie od 50 let výše. Na výzkumný projekt po oslovení zareagovalo celkem 94 respondentů, nutno podotknout, že všichni respondenti vyplňovali dotazníky dobrovolně a dle svého vlastního názoru na jejich životní situaci. Tento výzkum se snažil najít vztah mezi tím, jak nezaměstnanost zasahuje, tedy má vliv na životní situace osob nezaměstnaných v kategorii osob od 50 let výše, a poukázat na nejvýraznější bariéry, které jim brání při vstupu na trh práce. Cílem šetření však bylo především ověření vlivu nezaměstnanosti na vybrané aspekty životní situace nezaměstnaných jedinců ve věku od 50 let výše. Šetření také odpovídá na otázku, zda je dopad nezaměstnanosti stejný bez rozdílu pohlaví, či zda nalézáme rozdíly a rovněž zda jistou roli ve společnosti nehrají předsudky.

Výzkumný soubor obsahoval celkem 94 respondentů, z nichž bylo 41 mužů a 53 žen. Délka evidence se u respondentů lišila podle pohlaví. Výzkumem nebyly zjištěny rozdíly v délce evidence podle pohlaví respondentů. Už rozdílně ale vychází délka evidence nad 12 měsíců u jednotlivých pohlaví, kdy 19 žen uvedlo délku evidence na úřadu práce delší než rok a 12 mužů s délkou evidence vyšší než rok. Tento fakt však nebyl výzkumem potvrzen, protože rozdíl nebyl statisticky významný. Tímto výzkumem nebylo mj. potvrzeno, že ženy mají na trhu práce, co se délky týče, poněkud problematičtější postavení.

V další části dotazníku byl zjišťován názor respondentů, co pro ně znamenalo propuštění ze zaměstnání. Zde nejvíce respondentů shodně označilo zcela určitě jak „finanční ztrátu“, tak „snížení životní úrovně“. Tyto životní situace spolu úzce souvisí a jejich téměř identické označení respondenty je také logické. V této souvislosti jsem si položila otázku, zda existuje rozdíl v odpovědích u žen a mužů. Výsledky těchto otázek měly potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu „Ženy pociťují při propuštění ze zaměstnání více finanční ztrátu než muži.“ Výzkumem nebylo potvrzeno, že by ženy více než muži pociťovaly při propuštění ze zaměstnání finanční ztrátu. Tento závěr si interpretuji jako výsledek výzkumu rodinného vztahu respondentek, kdy z celkového počtu 52 žen (jedna neuvedla stav), bylo 41 žen s partnerem a pouze 10 žen partnera nemělo. Z těchto čísel tedy usuzuji, že pravděpodobně většina respondentek je jištěna příjmem partnera, eventuelně sdílený problém s někým dalším není potom pro ně tak palčivým.

V dotazníku dále následovala otázka vztahující se k formě ukončení pracovního poměru. Výsledky této otázky měly potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu. U 62 respondentů došlo k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele spolu s vypršením pracovní smlouvy a jejím dalším neprodloužením. Pouze podle 13 respondentů, byl pracovní poměr ukončen z jejich vůle. Osoby uvedené věkové kategorie již nejsou tak nakloněny ke změnám a volí raději jistoty, což se projevuje i v menší míře ukončování pracovních poměrů z jejich strany. Na druhé straně, u zaměstnavatelů se mohou vyskytovat jisté předsudečné projevy a při ukončování pracovních poměrů pak mohou volit mezi propouštěnými spíše z řad pracovníků v předdůchodovém věku, nežli pracovníků mladších.

Účelem dalších otázek bylo zmapování představ nezaměstnaných o okolnostech, jež považují respondenti při hledání zaměstnání za nejvíce problematické. Z odpovědí respondentů vyplynula jako nejožehavější okolnost absence volných pracovních míst v blízkosti bydliště dotazovaných. V další otázce byla zjišťována situace, v jaké frekvenci a zda se respondenti setkali s jejich odmítnutím ze strany potenciálního zaměstnavatele. Výzkumné šetření mělo poukázat na počty uvedených odmítnutí ve vztahu k věkovým kategoriím od 50 let výše – 55 let a nad 55 let. Mezi četnostmi odpovědí uvedených kategorií nebyla prokázána významná statistická závislost. Zde pravděpodobně rozdíl ve věkových kategoriích nehraje tak výraznou roli. S ohledem na

vyšší míru nezaměstnanosti osob od 50 let výše připouštím, že nejsou tak často upřednostňováni zaměstnavateli. Další část dotazníku byla zaměřena na zmapování názorů dotazovaných na důvody, proč byli zaměstnavateli pravděpodobně odmítnuti. Respondenti byli jednoznačně přesvědčeni o jejich odmítnutí pro svůj věk. Závěrečná otázka směřovala ke zjištění, jaké nevýhody u sebe ve srovnání s mladšími uchazeči vnímají. Nejvíce respondentů uvedlo slabší znalost cizích jazyků, dalším negativním hlediskem bylo označeno zdravotní omezení a třetí nejpočetněji uvedenou nevýhodou je slabší znalost práce s novými technologiemi. Tyto aspekty odpovídají obecně vnímaným přesvědčením.

Během zpracování realizovaného výzkumu vyvstaly na povrch i další otázky, na které výzkum nenalezl odpověď. Ty by se mohly stát tématem pro další výzkumy vztahující se k otázkám proč nezaměstnanost tak výrazně zasahuje osoby vyššího věku. Diplomová práce by tedy mohla představovat prvotní dokument pro navazující výzkumy a šetření, které by prohloubilo znalost problematiky nezaměstnanosti skupiny osob od 50 let výše.

Na závěr bych chtěla podotknout, že nezaměstnanost zůstane fenoménem každé moderní společnosti, jde o společenský jev, který, nepřekročí-li určitou hranici, je považován svým způsobem za ekonomicky nezbytný a politikou zaměstnanosti zvládnutelný. A to, jak se společnost dokáže s nezaměstnaností vypořádat, závisí na celkové úrovni a situaci ekonomické i politické, na kvalitě systému sociálního zabezpečení, jednotlivcích i celospolečenském klimatu.

SEZNAM ZKRATEK

Zkratka	Význam zkratky
Apod.	A podobně
ČR	Česká republika
KrP	Krajská pobočka
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ZP	Zdravotní postižení

LITERATURA A PRAMENY

Odborná literatura:

1. Bělohlávek, F. (1996). *Organizační chování*. Olomouc: Rubico, s.r.o.
2. Buchtová, B. (2000). *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita.
3. Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.
4. Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. Praha: Grada.
5. Czesaná, V., Matoušková, Z. (2006). *Účast a bariéry vzdělávání starších osob*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NOZV-NVF
6. Czesaná, V., Havlíčková, V., Šimová, Z. (2006). *Podpora vzdělávání starších osob*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NOZV-NVF
7. Dudová, R. (2014). „Proč ženy pečují? Gender a neformální péče o seniory.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum 15 (1): 41-54*. Dostupné také z: <http://www.genderonline.cz/cs/issue/36-rocnik-15-cislo-1-2014/396>.
8. *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika*. (2003). Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
9. Gavora, P. (2008). *Úvod do pedagogického výskumu*. Bratislava: Univerzita Komenského.
10. Goody, J. (2000). *Proměny rodiny v evropské historii*. Oxford: Blackwell Publishers.
11. Halásková, R. (2008). *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta.

12. Halásková, R. (2001). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita.
13. Haškovcová, H. (2010). *Fenomén stáří*. Praha: Havlíček Brain Team.
14. Hubálek, M., Štěpánková, M., Zamboj, L. (2008). *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva.
15. Chráska, M. (2007). *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada Publishing, a.s.
16. *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ: Pražská škola alternativ - sborník 06*. (2012). Praha: Ekumenická akademie Praha.
17. Jandourek, J. (2003). *Úvod do sociologie*. Praha: Portál, s.r.o.
18. Keller, J. (2005). *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon.
19. Knoll, O. (1993). *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
20. Kotíková, J. (2003). Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadů práce. In Sirovátka, T. Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. (s. 128 – 138). Brno: Masarykova univerzita.
21. Kotíková, J. (2013). *Podpora osob 50 + na trhu práce v praxi vybraných zemích EU*. Praha. VÚPSV.
22. Kotýnková, M.; Červenková, A. (2001). *Začlenění seniorů v soudobé společnosti* [online], [cit.20. 2. 2016]. Praha: VÚPSV. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>.
23. Kotýnková, M., Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing.
24. Krebs, V. a kol. (2005). *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s.

25. Krutina, M. (2005). *Práce: Praktické rady, jak si najít a udržet práci*. Praha: Graphic Line Praha, s.r.o.
26. Kuchař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
27. Layard, R., Nickell, S., Jackman, R. (1994). *The Unemployment Crisis*. United States: Oxford University.
28. Machonin, P., Tuček, M. a kol. (1996). *Česká společnost v transformaci*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon.
29. Machula, T. (2008). Filosoficko-antropologický pohled na tradiční rodinu. In Šrajfer, J., Musil, L. (eds.): *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. (s. 21 – 30). Boskovice: ALBERT.
30. Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
31. Mareš, P. (1999). *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon.
32. Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T. (2002). *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
33. Matoušek, O., Kolářková, J., Kodymová, P. (eds.). (2005). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál.
34. Matoušek, O. (2003). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.
35. Matoušek, O. (2001). *Základy sociální práce*. Praha: Portál.
36. Navrátil, P. (2001). *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman.
37. Navrátil, P. a kol. (2014). *Reflexivní posouzení v sociální práci s rodinami*. Brno: Masarykova univerzita.
38. Novák, A. (2012). Nezaměstnanost jako součást trhu práce. In: *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ: Pražská škola alternativ*. (s. 29 – 37).

39. Plesník, V., Richterová, B., Quisová, S. (2006). *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra.
40. Rabušíč, L. (1995). *Česká společnost stárne*. Brno: Masarykova univerzita.
41. Řezáč, J. (1998). *Sociální psychologie*. Brno: PAIDO, edice pedagogické literatury.
42. Sirovátka, T., Mareš, P. (2003). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.
43. Sirovátka, T., Winkler, J., Žižlavský, M. (eds.). (2009). *Nejistoty na trhu práce*. Brno: ALBERT.
44. Sirovátka, T., Šimíčková, I. (2013). *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
45. Stárnutí a politika zaměstnanosti. (2004). Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí v nakl. JAN [z anglického originálu přeložil Zdeněk Linhart].
46. Šrajfer, J., Musil, L. (eds.) (2008). *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Boskovice: ALBERT.
47. Vágnerová, A. (1999). *Vývojová psychologie*. Praha: Portál s.r.o.
48. Vidovičová, L. (2005): *Věková diskriminace – ageismus*. Praha: VÚPSV [online], [cit. 11. 1. 2016]. Dostupné z: http://www.mature-project.eu/materials/vz_158.pdf.
49. Winkler, J., Žižlavský, M. (2011). *Institucionální změna a veřejná politika: analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita.

Legislativní dokumenty:

1. *Zákon o zaměstnanosti*. Zákon č. 435/2004 Sb. v účinném znění ke dni 26.2.2016.

2. *Antidiskriminační zákon*. Zákon č. 198/2009 Sb., v účinném znění ke dni 26.2.2016.

Ostatní prameny:

1. MPSV (2016). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti* [on-line], [cit. 17. 2. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/.../Analyza_vyvoje_zamestnanosti_a_nezamestnanosti.pdf.
2. ČSÚ (2015). *Pohyb obyvatelstva*. [on-line]. [cit.6.3.2016]). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-3-ctvrtleti-2015>.
3. MPSV (2015a). *O úřadu práce*. [on-line]. [cit. 20.12.2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/>
4. MPSV (2015b). *Zpráva o činnosti ÚP ČR za první pololetí roku 2015*. [on-line]. [cit. 16.12.2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zprocin>
5. Finanční svoboda (2015). *Finanční svoboda pro každého*. [on-line]. [cit. 13.2.2016]. Dostupné z: http://www.financnisvoboda.estranky.cz/clanky/jake-mame-typy-rijmu_.html.
6. ČSSZ (2015). *Důchodové pojištění*. [on-line]. [cit. 17.3.2016]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni>.
7. NY TIMES (2016). *Over 50, Female and Jobless Even as Others Return to Work*. [on-line]. [cit. 17.3.2016]. Dostupné z: http://www.nytimes.com/2016/01/02/business/economy/over-50-female-and-jobless-even-as-others-return-to-work.html?_r=0.
8. Holčík, J. (2012). *Zdraví jako osobní a společenská hodnota*. Olomouc: LF UP [on-line]. [cit. 6.3.2016]. Dostupné z: http://prakt.upol.cz/zdravi_holcik.php.
9. AGE UK (2015). *Ageism at work*. [on-line]. [cit. 18.3.2016]. Dostupné z: <http://www.ageuk.org.uk/work-and-learning/discrimination-and-rights/ageism-at-work/ageism-in-workplace>

Interní prameny:

1. Interní materiál Krajské pobočky Úřadu práce ČR ve Zlíně: Zpráva o situaci na trhu práce ve ZK v roce 2015
2. Interní materiál MPSV: Praktické informace pro klienty ÚP ČR.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Struktura uchazečů podle věku	27
Obrázek č. 2: Optimisticko-pesimistický cyklus	37
Obrázek č. 3: Alanova etapizace života (1989)	57

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Struktura uchazečů podle věku	26
Tabulka č. 2: Struktura uchazečů nad 50 let věku podle délky evidence	27
Tabulka č. 3: Struktura uchazečů nad 50 let věku podle vzdělání	28
Tabulka č. 4: Vývoj trhu práce v ČR v letech 1990 – 1999	31
Tabulka č. 5: Rozdělení respondentů; věk a pohlaví: 50 - 55 let a nad 55 let	67
Tabulka č. 6: Respondenti podle dosaženého vzdělání a pohlaví	68
Tabulka č. 7: Respondenti podle rodinného stavu a pohlaví	70
Tabulka č. 8: Délka evidence na úřadu práce podle pohlaví	71
Tabulka č. 9: Kontingenční tabulka č. 1	72
Tabulka č. 10: Co znamenalo propuštění ze zaměstnání pro ženy a muže	74
Tabulka č. 11: Kontingenční tabulka č. 2	75
Tabulka č. 12: Forma ukončení pracovního poměru a pohlaví	76
Tabulka č. 13: Kontingenční tabulka č. 3	77
Tabulka č. 14: Problematické okolnosti při hledání zaměstnání	78
Tabulka č. 15: Pociťované obtíže na nezaměstnanosti	79
Tabulka č. 16: Pohlaví a co je na nezaměstnanosti obtížné	80
Tabulka č. 17: Odmítnutí ze strany potenciálního zaměstnavatele a věk	80
Tabulka č. 18: Kontingenční tabulka č. 4	81
Tabulka č. 19: Vycházení s příjmy v domácnostech	82
Tabulka č. 20: Pociťované nevýhody oproti jiným uchazečům	83

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Věkové kategorie.....	68
Graf č. 2: Respondenti podle dosaženého vzdělání a pohlaví	69
Graf č. 3: Respondenti podle rodinného stavu a pohlaví.....	70
Graf č. 4: Délka evidence na úřadu práce.....	71
Graf č. 5: Problematické okolnosti při hledání zaměstnání	78
Graf č. 6: Pociťované obtíže na nezaměstnanosti.....	79
Graf č. 7: Z jakých důvodů byli žadatelé zaměstnavateli odmítnuti	82
Graf č. 8: Jak domácnost vychází s příjmy.....	83
Graf č. 9: Pociťované nevýhody oproti jiným uchazečům	84

PŘÍLOHA - DOTAZNÍK

Dobrý den, obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který bude anonymní a bude sloužit jako zdroj informací k vypracování mé diplomové práce na téma „Nezaměstnanost a životní situace osob 50 let výše“. V dotazníku vždy vyberte odpověď, která nejvíce vystihuje Váš názor.

Předem Vám děkuji za spolupráci a čas věnovaný při vyplňování.

Bc. Martina Babulíková, studentka 2. ročníku navazujícího studia oboru charitativní a sociální práce Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci

1. **Kolik je Vám let?**

2. **Pohlaví**
 - a) muž
 - b) žena

3. **Nejvyšší dosažené vzdělání**
 - c) základní
 - d) vyučen/a
 - e) střední s maturitou
 - f) vyšší odborné
 - g) vysokoškolské

4. **Rodinný stav**
 - a) svobodný/á s partnerem/partnerkou
 - b) svobodný/á bez partnera/partnerky
 - c) ženatý/vdaná
 - d) rozvedený/á s partnerem/partnerkou
 - e) rozvedený/á bez partnera/partnerky
 - f) registrovaný/á
 - g) vdova/vdovec s partnerem/partnerkou
 - h) vdova/vdovec bez partnera/partnerky

5. **Délka evidence na úřadu práce**

6. Co pro Vás znamenalo propuštění ze zaměstnání?

K uvedenému způsobu přiřaďte číslo 1 – 7. Přičemž číslo 1 ve škále znamená zcela určitě, 7 = vůbec ne

změna životního stylu	1	2	3	4	5	6	7
finanční ztráta	1	2	3	4	5	6	7
snížení životní úrovně	1	2	3	4	5	6	7
obava z budoucnosti	1	2	3	4	5	6	7
nová životní možnost	1	2	3	4	5	6	7
jiná odpověď....	1	2	3	4	5	6	7

7. Forma ukončení pracovního poměru?

- a) vypršení smlouvy a její neprodloužení
- b) dohoda z důvodu:
- c) vypovězení pracovní smlouvy/dohody ze strany zaměstnavatele (můžete uvést důvod):.....
- d) vypovězení pracovní smlouvy ze strany zaměstnance (můžete uvést důvod):.....

8. Jaké okolnosti považujete za nejvíce problematické při hledání zaměstnání?

K uvedenému způsobu přiřaďte číslo 1 – 7. Přičemž číslo 1 ve škále znamená zcela určitě, 7 = vůbec ne

nabízené pozice jsou špatně placené	1	2	3	4	5	6	7
v místě bydliště nejsou vhodné pracovní příležitosti	1	2	3	4	5	6	7
nemám odpovídající kvalifikaci	1	2	3	4	5	6	7
vysoké nároky na výkon	1	2	3	4	5	6	7
necítím se na to ucházet se o práci	1	2	3	4	5	6	7
mám opakované špatné zkušenosti (= opakované odmítnutí ze strany zaměstnavatele)	1	2	3	4	5	6	7
jiná odpověď:	1	2	3	4	5	6	7

9. Jak moc je pro Vás na nezaměstnanosti obtížné...

1 = velmi obtížné; 7 = vůbec ne obtížné

nedostatek financí	1	2	3	4	5	6	7
nedostatek kontaktů s lidmi	1	2	3	4	5	6	7
pocit méněcennosti	1	2	3	4	5	6	7
nadbytek volného času	1	2	3	4	5	6	7
jiná odpověď:	1	2	3	4	5	6	7

10. Setkali jste se s odmítnutím ze strany potenciálního zaměstnavatele?

- a) nesetkal/a
- b) setkal/a - jednou
- c) setkal/a - 2x – 3x
- d) více než 3x

11. **Z jakých důvodů, podle Vašeho názoru, Vás zaměstnavatelé odmítli?**
K uvedenému způsobu přiřaďte číslo 1 – 7. Přičemž číslo 1 ve škále znamená zcela určitě, 7 = vůbec ne

měli vhodnější uchazeče	1	2	3	4	5	6	7
kvůli nízkému vzdělání a kvalifikaci	1	2	3	4	5	6	7
kvůli zdravotnímu stavu	1	2	3	4	5	6	7
kvůli vysokému věku	1	2	3	4	5	6	7
kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti	1	2	3	4	5	6	7
nevím	1	2	3	4	5	6	7
jiná odpověď:	1	2	3	4	5	6	7

12. **Jak Vaše domácnost vychází s příjmy?**

- s velkými obtížemi
- s menšími obtížemi
- docela snadno
- snadno

13. **Jaké nevýhody oproti mladším uchazečům o práci nejvíce pociťujete?**

K uvedenému způsobu přiřaďte číslo 1 – 7. Přičemž číslo 1 ve škále znamená zcela určitě, 7 = vůbec ne

slabší znalost cizích jazyků	1	2	3	4	5	6	7
slabší znalosti práce s novými technologiemi	1	2	3	4	5	6	7
zdravotní omezení	1	2	3	4	5	6	7
nevýhodu plynoucí z předsudků zaměstnavatelů	1	2	3	4	5	6	7
jiná nevýhoda	1	2	3	4	5	6	7
nepociťuji žádné	1	2	3	4	5	6	7