



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra pedagogiky a psychologie

Bakalářská práce

Problematika zaměstnanosti osob ve věkové skupině nad 50 let v regionálních souvislostech

Vypracovala: Iveta Fleischmannová
Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Procházka, Ph.D.

Abstrakt

Problematika zaměstnanosti osob ve věkové skupině nad 50 let v regionálních souvislostech

Bakalářská práce se zabývá porovnáním problematiky zaměstnanosti osob v okrese Prachatice a České Budějovice ve věkové skupině nad 50 let z pohledu gender a vzdělání. Teoretická část se věnuje charakteristice pojmů souvisejících s nezaměstnaností, zabývá se vznikem nezaměstnanosti, jejím druhům a faktorům, které ji ovlivňují. Zaměřuje se na popis rizikových skupin, dále vlivu nezaměstnanosti na psychický a somatický stav člověka. Dále se zabývá státní politikou nezaměstnanosti a jejími nástroji. V praktické části je proveden výzkum metodou dotazování, dále jsem pracovala se statistickými a demografickými údaji, které charakterizují zkoumanou problematiku. Z výsledků výzkumu byly sestaveny návrhy na další možné uplatnění v praxi a to při realizaci rekvalifikačních kurzů a projektů v rámci aktivní politiky státu.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny, skupina 50+, věková diskriminace (ageismus)

Abstract

The problematics of employment of persons in the age group over 50 years in the regional context

This bachelor thesis deals with a comparison of employment problematics of persons in the age group over fifty years from the gender and education perspective in Prachatice and České Budějovice districts. The theoretical part addresses the characterisation of terms related to unemployment, it deals with, unemployment commencement, its types and factors affecting it. It focuses on the description of high-risk groups of persons, as well as effects of unemployment on mental and somatic health of men. Furthermore, the thesis deals with the state politics of unemployment and

its implements. The practical part of the work covers research carried out with the use of an interrogative method, as well as the use of statistical and demographic data, which characterize the examined problematics. Based on the results of the research, further possible application in practice were proposed, namely within the implementation of retraining courses and projects. As a part of executive state politics

Key words: unemployment, labour market, high-risk groups, the age group over fifty years , age discrimination (ageism)

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných pedagogickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

27. března 2015 v Českých Budějovicích

Podpis studenta

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce Mgr. Miroslavovi Procházkovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Dále děkuji vedoucímu referátu trhu práce Mgr. Jiřímu Beranovi z krajské pobočky Úřadu práce České Republiky v Českých Budějovicích a analytikovi panu Václavovi Vávrovi z okresní pobočky Úřadu práce České Republiky v Prachaticích za odborné rady, které mi pomohly k vypracování této bakalářské práce.

Obsah

1	ÚVOD	8
2	NEZAMĚŠTNANOST	10
2.1	Historie nezaměstnanosti	10
2.2	Pojmy související s termínem nezaměstnanost	12
2.3	Dělení nezaměstnanosti podle příčin	14
2.4	Další druhy nezaměstnanosti	15
2.5	Faktory ovlivňující nezaměstnanost	17
3	STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	18
3.1	Podoby státní pomoci nezaměstnaným	18
3.2	Nástroje používané při realizaci aktivní politiky státem	19
4	RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH NA TRHU PRÁCE	27
4.1	Rizikové skupiny nezaměstnaných	27
4.2	Vybrané rizikové skupiny nezaměstnaných:	27
4.2.1	Riziková skupina: starší lidé	27
4.2.2	Riziková skupina: ženy	30
4.2.3	Riziková skupina: nekvalifikovaní pracovníci	32
5	NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ VLIV NA ČLOVĚKA	33
6	DEMOGRAFIE	40
6.1	Demografický vývoj	40
6.2	Struktura obyvatelstva okresu České Budějovice a Prachatice	43
6.3	Charakteristika okresu České Budějovice	44
6.4	Charakteristika okresu Prachatice	46

7	CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ PŘEDPOKLADY	51
7.1	Cíl	51
7.2	Výzkumné předpoklady	51
8	METODIKA	52
9	VÝSLEDKY A DISKUZE	54
10	ZÁVĚR	82
11	ZDROJE	85
12	PŘÍLOHY	92

1 Úvod

Nezaměstnanost zasahuje nejen Českou republiku, ale je celosvětovým problémem. Obzvláště v posledních letech jsou termíny krize a nezaměstnanost velmi živé. Od 2. světové války až do pádu komunismu v roce 1989 žili obyvatelé Československa v relativním klidu, tyto pojmy se pro ně staly něčím vzdáleným a souvislosti s nimi spojené, nereálnými. Po roce 1989 se stát i občané s nezaměstnaností střetli naprosto nepřipraveni. Napodobovaly se zahraniční modely, získávaly se první zkušenosti. Ukázalo se, že některé skupiny osob jsou na trhu práce oproti ostatním znevýhodněny. Jedná se o tzv. rizikové skupiny. Právě k nim stát i různé další organizace upínají zvýšenou pozornost a snaží se je různými formami pomoci navrátit do pracovního procesu. Vliv na míru nezaměstnanosti mají, kromě jiného, i různé regionální odlišnosti různých částí státu.

V teoretické části své bakalářské práce, v literární rešerši, se věnuji pojmu nezaměstnanosti, jejímu vzniku, druhům i faktorům, které ji ovlivňují, rizikovým skupinám osob, dále vlivům nezaměstnanosti na psychický a somatický stav člověka. Část práce se zabývá státní politikou nezaměstnanosti, pomocí Evropské unie a Evropského sociálního fondu a různým regionálním projektům. Zejména se však zaměřuji na okres Prachatice a České Budějovice a na skupinu osob starších 50 let. Okres Prachatice, kde žiji, záměrně porovnávám s okresem České Budějovice, neboť tyto dva okresy se mi jeví jako značně odlišné a to jak geograficky, tak demograficky. Právě porovnání problematiky nezaměstnanosti těchto dvou okresů by mohlo být přínosem a využito v praxi, např. při realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V praktické části práce jsem se pomocí metody dotazování pokusila zjistit, jak jsou samotní nezaměstnaní ochotni změnit svoji sociální situaci, a to nejen např. svou snahou o zvýšení kvalifikace, ale také informovaností o nabídce různých sociálních projektů Úřadu práce. Dále se zabývám porovnáním dat získaných ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Českého statistického úřadu a Úřadu práce České

republiky. Podklady pro praktickou část bakalářské práce jsem získávala z písemných výpovědí respondentů, ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Českého statistického úřadu a Úřadu práce České republiky, dále z odborné literatury, různých internetových zdrojů a rozhovorů s pracovníky poboček Úřadu práce v Prachaticích, Vimperku a Českých Budějovicích.

2 Nezaměstnanost

„Stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání.“ (Matoušek, 2003, s. 125) Nezaměstnanost vzniká, pokud je na trhu práce převis nabídky. To znamená, že nabídka lidské práce je vyšší než poptávka po ní. Tato situace může vzniknout z různých příčin. Nezaměstnanost je v tržním hospodářství přirozeným jevem a ne vždy signalizuje problémy v ekonomice dané společnosti.

2.1 Historie nezaměstnanosti

Tržní hospodářství a jeho rozvoj s sebou přinesl i nový pojem – nezaměstnanost. Vzniká spolu s placeným zaměstnáním, které je také jedním z mnoha produktů ekonomických vztahů v kapitalismu. Nezaměstnanost naopak není tam, kde jsou práce a pracovní vztahy založeny na jiných principech, tj. v tradičních společnostech a ve společnostech s centrálním plánováním.

Poprvé zasáhla masová nezaměstnanost Evropu na přelomu 19. a 20. století a to se všemi svými sociálními důsledky. Reakcí státu na tuto situaci bylo založení systému pojištění pro případ nezaměstnanosti a institucí pomáhajících nezaměstnaným najít práci. Po 1. světové válce se situace na trhu práce příliš nezlepšila a vyústila ve světovou hospodářskou krizi 30. let. Jednalo se o dosud největší ekonomickou a sociální krizi, která postihla všechny vrstvy obyvatelstva všech rozvinutých zemí. V této vypjaté době se také průlomově změnil dosavadní pohled na nezaměstnaného člověka – zatímco dříve byla ztráta zaměstnání připisována na vrub nežádoucím vlastnostem člověka (lenost, neschopnost, příživnictví, apod.), v současnosti se začalo připouštět, že člověk může práci ztratit ne vlastní vinou. Tehdy se také objevuje idea plné zaměstnanosti, kterou se řadu let pokoušela realizovat většina vlád. Výjimkou nebyla ani československá vláda. Československo, zvláště průmysl, bylo krizí 30. let zasaženo velmi tvrdě. Počet nezaměstnaných dělníků v roce 1930 se odhaduje na 700 tisíc,

prostřednictvím jejich rodin tedy zasáhla asi 20% populace! Osobám, které práci dosud neztratily, výrazně klesly mzdy, a to i přesto, že životní náklady rostly. V důsledku tohoto se ocitla značná část obyvatelstva v chudobě (Mareš, 1994).

Po 2. světové válce až do 60. let se v západní Evropě dařilo držet téměř plnou zaměstnanost. V poválečných letech k tomu přispěla obnova válkou poničených zemí, objevy nových technologií, později také prudký nárůst pracovních míst ve službách. V 70. letech, v období hospodářské recese a ropné krize, se nezaměstnanost opět objevila ve větší míře. Přestože od 80. let její hranice opět klesala, obnovit plnou zaměstnanost se již nepodařilo. V krátké době po 2. světové válce se na starém kontinentu změnilo politické rozložení sil – Evropa se rozdělila na tzv. západní a východní (Mareš, 1994).

Československo si po válce vedlo jako ostatní okolní státy – jeho ekonomika opět začala růst. Po převratu v roce 1948 však došlo ke změně politické orientace, a tím také k přechodu od kapitalistického tržního hospodářství k socialistickému, centrálně řízenému. Z ideologického hlediska bylo žádoucí udržet plnou zaměstnanost, a to i za cenu uměle vytvářených pracovních míst. Teprve po více než 40 letech, v revolučním roce 1989, došlo k návratu k tržnímu hospodářství. Tehdejší Československo bylo naráz vystaveno nejen politickým změnám, ale i proměnám ekonomickým a sociálním. Náhle zde byl mohutný příliv nových technologií, nové rozdělení pracovních sfér, vznikla možnost volně expandovat na celosvětové trhy, prudce se zvýšila produkce. Nový systém ale přinesl mimo jiné i nároky na zvýšení konkurenceschopnosti starých a nově vznikajících firem, ale vzrostl i tlak na jednotlivé zaměstnance. Znovu se objevil problém nezaměstnanosti. Další, tentokrát celosvětová ekonomická krize, nastala v roce 2008. Byla spuštěna americkou hypoteční krizí v roce 2007, která přerostla ve světovou finanční a následně ekonomickou krizi. Zanikla řada předních světových bank, nastal propad akciových trhů, velmi výrazně poklesla cena ropy. To vše se pochopitelně odrazilo v celosvětovém hospodářství.

[online].[cit.2015-01-31]. Dostupné z: <http://www.cnb.cz>

Také Česká republika tuto krizi znatelně pocítila. Mnoho firem zbankrotovalo nebo výrazně omezilo své stávající a plánované aktivity. Klesl zahraniční obchod a to jak vývoz, tak dovoz. Potvrdila se značná závislost a provázanost České republiky na něm a to hlavně s německou ekonomikou. Nastal pokles domácí poptávky, snížení produktivity práce a atraktivity státu pro investory. Snížení zisků, zhoršení podmínek pro získávání bankovních úvěrů a řada dalších faktorů vedly zaměstnavatele k propouštění svých zaměstnanců a ke stagnaci mezd. Na ekonomickou krizi vláda zareagovala tzv. záchrannými balíčky. Nejvíce byl postižen automobilový průmysl. Došlo k velkému zpomalení nejen české, ale i světové ekonomiky.

2.2 Pojmy související s termínem nezaměstnanost

Práce

„Cílevědomá lidská činnost, jejíž výsledky jsou závislé na objektivních podmínkách (přírodního a sociálního) prostředí, ve kterých probíhá a na vlastnostech (rysech) osobnosti, která je vykonává. Zejména jde o fyzické a psychické tj. psychosomatické předpoklady a odbornou připravenost. Práce je vysoce komplexní lidská aktivita, která má vliv např. na osobní spokojenost a pohodu člověka, jeho ekonomicko-sociální hodnocení a uznání, osobní identitu, sebevědomí a sebehodnocení a úroveň interakční sociální kooperace.“

[online].[cit. 2015-01-31]. Dostupné z: <http://slovník-cizích-slov.abz.cz/>

Trh práce

„Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce (pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků).“ (Mareš, 1994, s. 48) Trh práce je jednou z mnoha součástí tržního hospodářství, které jsou vzájemně propojeny a na sobě závislé.

Pracovní trh funguje na stejných principech jako ostatní trhy, má však svá daná specifika. Také zde existuje nabídka a poptávka. Práce je v tržním hospodářství jedním ze zdrojů a to spolu s půdou a kapitálem. Její specifikum je, že nemůže existovat sama o sobě. „Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly).“ (Buchtová, 2002, s. 59) Přestože v současné době práce už nemá na trhu dominantní postavení jako v minulosti, je i nadále nezastupitelnou složkou při výrobě statků (Buchtová, 2002, s. 59). Základní charakteristiky trhu práce spolu úzce souvisejí a navzájem se ovlivňují, ale každá z nich má své relativní tempo vývoje. Mezi základní charakteristiky patří struktura ekonomická, národnostní, vzdělanostní, demografická a profesní (Kuchař, 2007). „Trh je přirozeným regulátorem usměrňujícím nabídku a poptávku po pracovních silách. Není ovšem schopen předjímat dlouhodobé trendy v poptávce, reaguje pouze na momentální situaci.“ (Potůček, 1995, s. 64)

Zaměstnaný

Za zaměstnané se považují všechny osoby, které jsou starší 15 let, jsou zaměstnaný nebo pracují jako osoby samostatně výdělečně činné. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Nezaměstnaný

Nezaměstnanou se rozumí osoba produktivního věku, která není zaměstnancem, ani osobou samostatně výdělečně činnou. Do této kategorie nepatří studující, ženy na mateřské či rodičovské dovolené, osoby ve výkonu trestu. Předpokládá se, že si aktivně hledají práci a jsou do ní ochotni co nejdříve nastoupit. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

2.3 Dělení nezaměstnanosti podle příčin

Základní rozdělení podle příčin nezaměstnanosti je dělení na frikční, strukturovanou a cyklickou nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost

Krátké období nezaměstnanosti mezi ukončenou pracovní smlouvou pracovníka a jeho nástupem do nového zaměstnání nebo absolventů, kteří po ukončení školy hledají a postupně odcházejí do svého prvního zaměstnání. Jedná se o běžnou mobilitu pracovníků na trhu práce, jde o přirozený jev, vnímaný pozitivně, neboť přispívá ke správnému chodu ekonomiky.

Strukturální nezaměstnanost

Je vyvolána změnou hospodářských struktur, např. útlumem určitého odvětví (těžební průmysl, strojírenství), zánikem neefektivních firem, patří sem i nahrazení lidské síly novými stroji, nebo změnou poptávky povahy práce (s novými profesemi jsou požadovány i nové kvalifikace, apod.). Strukturální nezaměstnanost je ovlivněna i osobními vlastnostmi pracovníků, neboť např. zaniklá odvětví jsou vázána na určitá území (těžební průmysl), pohlaví, věk. Nezaměstnanými se tak mohou stát i vysoce kvalifikovaní zaměstnanci, jejichž obor zanikl či se např. přesunul na jiné území, než je jejich bydliště. Vazba daného odvětví na určité území, ovlivňuje i rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými regiony.

Cyklická nezaměstnanost

Vzniká z důvodů odbytových potíží (nedostatečná poptávka po zboží či službách) a tím následně dochází ke zvýšené nezaměstnanosti. Nejvíce byla zaznamenána na

konci 19. a začátku 20. století, objevuje se v období recese a patří mezi nejzávažnější druhy nezaměstnanosti. Sezonní nezaměstnanost je závislá na pravidelně se opakujících přírodních cyklech. Vzniká sníženou poptávkou po zaměstnancích v určitém období, např. v letním období jsou nezaměstnaní zaměstnanci zimních rekreačních středisek a naopak je zvýšená zaměstnanost ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví (Mareš, 1994).

2.4 Další druhy nezaměstnanosti

Skrytá nezaměstnanost

Osoby, které jsou nezaměstnané, ale nejsou registrovány na úřadech práce. Patří sem nejen lidé, kteří na hledání práce rezignovali, ale i ti, kteří si hledají práci sami, přes různé agentury, apod., případně pracují, ale bez smlouvy se zaměstnavatelem. Do této kategorie nezaměstnanosti patří i vdané ženy v domácnosti a studenti, dále lidé v předdůchodovém věku, kteří jsou vzhledem ke svému stáří prakticky neumístitelní a svou situaci řeší odchodem do předčasného důchodu a také lidé s nízkou kvalifikací.

Neúplná zaměstnanost

Existuje, pokud není plně využíván pracovní potenciál pracovníka nebo jsou zaměstnanci nuceni pracovat na zkrácený pracovní úvazek, jsou tedy tzv. podzaměstnaní – toto se často používá v období hospodářské recese jako opatření před masovým propouštěním zaměstnanců.

Nepravá nezaměstnanost

Osoby evidované úřadem práce jako nezaměstnaní, ale práci odmítají přijmout a nehledají ji. Jejich hlavním motivem je pobírání podpory v nezaměstnanosti. Dále sem

patří i lidé pracující v tzv. šedé ekonomice – pobírají podporu v nezaměstnanosti, ale zároveň pracují na černo (Mareš, 1994).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Názory od kdy se krátkodobá nezaměstnanost mění na dlouhodobou, se různí. Uvádí se časové rozpětí od půl roku do více než jednoho roku. Dlouhodobě nezaměstnaným se tedy stává člověk, který v delším časovém úseku nemůže sehnat práci. V této době nepobírá podporu v nezaměstnanosti, stát ale za něho platí zdravotní a sociální pojištění a v některých případech vzniká i nárok na některé sociální dávky. Mezi dlouhodobě nezaměstnané se řadí především lidé z tzv. rizikových skupin. Dlouhodobá nezaměstnanost je pro společnost ekonomickou zátěží (výplata sociálních dávek, placení pojištění, ztráta v podobě odvodu daně z příjmu do státního rozpočtu). Stát se proto snaží navrátit dlouhodobě nezaměstnané zpět do pracovního procesu pomocí různých rekvalifikačních kurzů a kvalifikačních programů, poradenství, zřizováním míst placených ze státního rozpočtu, úlevami na daních zaměstnavatelům, atd. (Matoušek, 2003).

Dlouhodobě nezaměstnaní postupně ztrácejí pracovní návyky, dochází k rozbití struktury dne, sociální izolaci. Řada osob, pro které vyjadřuje práce základní hodnotu, bere nezaměstnanost jako stigma, dochází k psychickým problémům, které mohou vyústit v řadu onemocnění, rozpadu vztahů, apod. Existuje zde nemalá skupina osob, kterou zařazení mezi dlouhodobě nezaměstnané netraumatizuje, práci si nehledají a vyhovuje jim přijímání sociálních dávek, ze kterých se dá žít, byť skromněji, ale pohodlněji (Brožová, 2003). Protože dochází ke kumulaci většího počtu zátěžových faktorů, lidé často nezvládají situaci, podléhají návykovým látkám a můžou začít páchat trestnou činnost (Vágnerová, 2004).

2.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Vznik a míru nezaměstnanosti ovlivňuje řada faktorů. Mezi nejzávažnější patří:

- vládní politika zaměstnanosti,
- vliv stanovené minimální mzdy a sociálních dávek,
- demografie,
- vzdělávání, kvalifikace, kompetence,
- mobilita člověka. (Krebs, 2007)

3 Státní politika zaměstnanosti

Každý občan České republiky má podle Ústavy České republiky a Základní listiny práv a svobod právo na práci. Stát se toto právo snaží zajišťovat tzv. státní politikou zaměstnanosti, která je upravena zákonem č. 435/2004 Sb..

/online/ [cit. 2015-01-05] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Související legislativa:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

3.1 Podoby státní pomoci nezaměstnaným

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika státu spočívá v podpoře nezaměstnaného občana v aktuální situaci a to zprostředkováním práce a vyplácením peněžitých dávek, tzv. podpory v nezaměstnanosti. Zprostředkování práce stát zajišťuje pomocí Úřadu práce, který pomáhá nezaměstnaným osobám vyhledávat zaměstnavatele a také i zaměstnavatelům vyhledává požadované pracovníky. Dále také zajišťuje poradenskou a informační činnost týkající se pracovních příležitostí. Stát zabezpečuje i vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Nárok, výši a podpůrní dobu na vyplácení této podpory upravuje zákon č. 435/2004 Sb..

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika státu je upravena zákonem o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., část pátá – aktivní politika zaměstnanosti § 104 - § 120. Je financována z prostředků státního

rozpočtu, hradí se z nich regionální i národní projekty, ale částečně také zahraniční, vedoucí k rozvoji nových nástrojů aktivní politiky (Tomeš, 2009).

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., část pátá § 104)

3.2 Nástroje používané při realizaci aktivní politiky státem

Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“ (Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., část pátá § 108)

Rekvalifikace se jako nástroj aktivní politiky využívá v případě, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil. Po ukončení rekvalifikace se zvyšuje šance nezaměstnané osoby nalézt další nebo nové pracovní místo. Např. za loňský rok prošlo rekvalifikačními kurzy v okrese Prachatice 184, v okrese České Budějovice 712 a v celém Jihočeském kraji 2036 osob. [online],[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Pro rok 2015 jsou pro uchazeče o zaměstnání v Jihočeském kraji připraveny tyto rekvalifikační kurzy:

- kurzy v oblasti PC,
- kurzy v oblasti IT technologie – grafika,

- kurzy pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na vykonávání přímé péče,
- kurzy zaměřené na obchod,
- kurzy v oboru elektro,
- kurzy vhodné pro sklad a zásobování,
- strážný,
- dispečer logistiky,
- obsluha elektrovozíku a motovezíku,
- základy podnikání,
- profesní průkaz (Tábor).

Od roku 2012 Úřady práce nabízejí také tzv. zvolené rekvalifikace. Uchazeč o zaměstnání si sám vybere rekvalifikaci a rekvalifikační zařízení, kde bude provedena. Bývají to netypické kurzy, které nebývají v běžné nabídce pracovního úřadu. Tento typ rekvalifikace je určen pro konkrétní místo na trhu práce, často vede uchazeče k podnikání ve zvoleném oboru. Je poměrně dost využíván, např. v roce 2013 jej v Jihočeském kraji zahájilo 446 osob. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Investiční pobídky

Jedná se o hmotné pobídky pro zaměstnavatele na vytváření nových pracovních míst a na rekvalifikaci nových zaměstnanců. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Veřejně prospěšné práce

Jsou to časově omezené pracovní příležitosti, maximálně po dobu 24 měsíců, které vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP. Tato místa jsou vytvářena

zejména pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidovaní ÚP. Náplň těchto pracovních míst spočívá zejména v činnostech ve prospěch obcí nebo jiných státních či veřejně prospěšných institucí. Zaměstnavatel, který tato místa vytvořil, dostává finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů, v některých případech se může jednat o úhradu plné výše skutečných mzdových nákladů, sociálního a zdravotního pojištění [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která jsou vytvořena na základě dohody ÚP a zaměstnavatelem a jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, pro které není možné zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Řadí se sem i pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP sám uchazeč o zaměstnání a to za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. ÚP může na společensky účelná pracovní místa poskytnout příspěvek. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Příspěvek na zapracování

Na základě uzavřené dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování a to tehdy, přijímá-li zaměstnavatel do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Nárok na příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, tj. taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým

změnám, nebo ke změně předmětu podnikání, než které je zapsané v obchodním rejstříku či živnostenském oprávnění a kdy nelze při těchto změnách zajistit pro svoje zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, vzniká po uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Příspěvek je poskytován na částečnou úhradu mzdy (maximálně polovinu minimální mzdy) po dobu 6 měsíců. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Tabulka 1: Finanční prostředky využité na politiku zaměstnanosti v JČ kraji v tisících Kč

Finanční prostředky	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Pasivní politika zaměstnanosti	849 205	800 545	640 544	542 138	609 935	604 378
Aktivní politika zaměstnanosti	249 940	368 687	166 811	104 929	292 818	400 147
Celkem	1 099 145	1 169 232	807 355	647 067	902 753	1 004 525

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky 1 je zřejmá větší míra výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, než na aktivní, a to i přesto, že pro uchazeče o zaměstnání má větší přínos, než pasivní politika, tj. výplata podpory v nezaměstnanosti, na kterou má uchazeč po splnění daných podmínek nárok ze zákona. Poměr výdajů však nelze výrazně ovlivnit, protože výdaje pasivní politiky jsou dány počtem evidovaných uchazečů o zaměstnání a výší podpory v nezaměstnanosti.

Další druhy podpory aktivní politiky zaměstnanosti

Nejen stát vyvíjí aktivní politiku zaměstnanosti. Existuje řada dalších organizací jak mezinárodních, národních či regionálních, zabývajících se tímto problémem.

Evropský sociální fond

Mezi největší a nejdůležitější patří podpora Evropské unie v podobě Evropského sociálního fondu. „*Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.*“ [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>

Evropský sociální fond funguje na tom principu, že každý členský stát si v partnerství s Evropskou komisí odsouhlasí jeden či více programů pro financování Evropským sociálním fondem. Tyto programy jsou sedmileté. Česká republika např. v roce 2007-2013 realizovala tyto tři operační programy:

- Lidské zdroje
- Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- Praha - Adaptabilita

Objem finančních prostředků, které Evropský sociální fond do těchto programů vložil, činí 3,8 mld. EUR. Výše financování a typy operačních programů se v jednotlivých regionech liší a to podle výše relativního bohatství. Regiony jsou rozděleny do 3 skupin, kde rozhodujícím činitelem pro zařazení je výše jejich regionálního hrubého domácího produktu na osobu v porovnání s průměrem Evropské unie (27 států). Česká republika se řadí mezi méně rozvinuté regiony, kde výše HDP na osobu je menší než 75% HDP v Evropské unii.

Evropský sociální fond funguje ve spolupráci různých partnerství a má dvě důležité zásady:

1/ spolufinancování – financování z Evropského sociálního fondu je vždy doprovázeno veřejným nebo soukromým financováním (50-80% - podle bohatosti regionu)

2/ sdílené řízení – pokyny Evropského sociálního fondu se vytvářejí na evropské úrovni na základě konzultací s řadou zúčastněných stran. Operační programy se projednávají mezi vnitrostátními orgány a Evropskou komisí. Řízení a zodpovědnost je zajišťováno příslušnými orgány dané země – v ČR je to Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu>

Strategie Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění

Strategie Evropa 2020 představuje hlavní hospodářskou reformní agendu Evropské unie s výhledem do roku 2020. Nahrazuje tzv. Lisabonskou strategii, jejíž časový horizont vypršel rokem 2010. Tento projekt si klade za cíl dosažení hospodářského růstu založeného na principech znalostní ekonomiky, udržitelnost a podporu začleňování, a to jak sociální tak územní. Naplňování těchto cílů bude mít široký dopad na hospodářské a sociální prostředí v jednotlivých členských státech. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz>

Národní cíle České Republiky týkající se zaměstnanosti:

Vláda ČR předloží Evropské komisi národní cíl celkové míry zaměstnanosti ve výši 75%.

Národní dílčí cíl míry zaměstnanosti žen: 65 %.

Národní dílčí cíl míry zaměstnanosti starších pracovníků: 55 %.

Národní dílčí cíl „snížení míry nezaměstnanosti mladých osob“ (15-24 let): snížení o třetinu oproti roku 2010.

Národní dílčí cíl „snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací“: snížení o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010.

Národní dílčí cíl snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti roku 2005: 30 %.

Národní dílčí cíl zvýšení produktivity práce oproti roku 2010: 20 %.

[online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Národní a regionální projekty:

Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji

Tento projekt je určen pro zaměstnavatele, kteří podnikají ve vybraných odvětvích. Cílem je posílení ekonomického růstu firem v Jihočeském kraji a tím následně tvorba nových pracovních míst. Tento projekt měl úspěch (v roce 2013 bylo proškoleny ve 322 kurzech 2086 zaměstnanců) a proto na něj navázal projekt *Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji II.*

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji

Cílem je získání větší konkurenceschopnosti této rizikové skupiny na trhu práce a to získáním praxe u konkrétního zaměstnavatele. Dále se tento projekt zaměřuje na rozvoj pracovního i osobnostního potenciálu.

Následující dva projekty se zabývají poradenstvím v oblasti pracovně právních vztahů, školeními, rekvalifikačními kurzy. Liší se zaměřením na cílové skupiny účastníků projektů.

Se sousedy ke vzdělávání I.

Jedná se o projekt, který je zaměřený na handicapovanou skupinu na trhu práce, a to na uchazeče, kteří mají bydliště s obtížnou dopravní obsluhností.
[online],[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.sesousedy.rcv.cz>

Moje příležitost v Jihočeském kraji

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let, kteří mají krátkou nebo žádnou praxi.

Dobrá práce v Jihočeském kraji II

Projekt pro klienty Úřadu práce, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců a jsou ve věku nad 45 let. Tento projekt se zabývá vzdělávacími, poradenskými a motivačními aktivitami.

Kromě těchto projektů existují i další aktivity národního i regionálního charakteru. V Jihočeském kraji to byla např. v roce 2013 celostátní výstava „*Vzdělání a řemeslo*“ v Českých Budějovicích, dále mezinárodní veletrh „*European Jobday 2013*“. Tradičním se stalo již každoroční setkávání významných zaměstnavatelů regionu, kde byli Krajskou pobočkou Úřadu práce v Českých Budějovicích informováni o aktuální situaci na trhu práce. Pro občany mající zájem pracovat v zahraničí, byly spolu s partnerskými úřady SRN a Rakouska, organizovány poradenské dny v příhraničních městech - ve Vimperku, Prachaticích, Českých Budějovicích, Českém Krumlově a Jindřichově Hradci.

[online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

4 Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce

4.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Přestože se může zdát, že při uplatnění se na trhu práce platí stejné šance pro všechny, není tomu tak. Existují skupiny uchazečů, které mají menší možnosti najít práci. Jedná se o tzv. rizikové skupiny. Patří sem osoby, které jsou nějakým způsobem na trhu práce znevýhodněny, např. mladí lidé bez praxe, ženy s malými dětmi, lidé s nízkou kvalifikací, zdravotně postižení, starší lidé, imigranti a romské etnikum (Buchtová, 2001). Často se tato znevýhodnění prolínají, např. starší člověk se zdravotním postižením. Lidé patřící do těchto rizikových skupin jsou pro zaměstnavatele z různých důvodů neatraktivní, např. pro negativní hodnocení ve společnosti, rasové či jiné předsudky a často končí jako dlouhodobě nezaměstnaní.

Uchazečům o zaměstnání patřícím do rizikových skupin je věnována pozornost nejen Ministerstva práce a sociálních věcí, ale i různými organizacemi a společnostmi.

4.2 Vybrané rizikové skupiny nezaměstnaných:

4.2.1 Riziková skupina: starší lidé

Ztráta zaměstnání je pro každého člověka stresující záležitostí, obzvláště pak pro osoby nad 50 let. Uvědomují si, že se v tomto věku stávají pro zaměstnavatele neproduktivní, méně adaptibilní, horší ve zvládnání nových technologií a cizích jazyků, než mladí zaměstnanci, že se zaměstnavatelé obávají větší pravděpodobnosti jejich zdravotních obtíží a projevů přirozeného stárnutí (rychlejší nástup únavy, větší pomalost a zapomnětlivost).

Dochází ke změnám kognitivních a intelektových procesů a schopností, což souvisí s tzv. plasticitou mozku, důsledkem je ztráta bystrosti, pomalejší reakce.

Neznamená to však, že starší člověk má horší kvalitu práce. Při větším stresu a při komplexních úkolech však může vykazovat nižší kvantitu (Cimbálníková, 2012).

Někdy je jim jejich věkový handicap potvrzován i při přijímacích pohovorech, kdy je s nimi jednáno jinak, než s jinými uchazeči. Toto se netýká pouze nekvalifikovaných pracovníků, ale i kvalifikovaných odborníků, jejichž místo bylo zrušeno, firma přesunuta, apod. Míží profesní i lidská sebedůvěra, narůstá bezradnost a strach z budoucnosti. Přestože tito lidé zprvu velice intenzivně hledají nové zaměstnání, při opakujících se neúspěších postupně rezignují, uzavírají se do sebe a stávají se z nich dlouhodobě nezaměstnaní. Pocity neužitečnosti, nepotřebnosti se odráží na jejich zdravotním stavu – často se objevují psychosomatické choroby nezřídka vedoucí k invaliditě. Lidé s možností odchodu do předčasného důchodu, často volí tuto „jistotu“ (vznik skryté nezaměstnanosti). Např. k 31. 12. 2012 činil počet předčasných starobních důchodů 22% ze všech starobních důchodů. [online].[cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz>

Podle průzkumů organizace Alternativa 50+, která si klade za cíl rozvíjení rovných příležitostí pro všechny občany společnosti, vyplývá, že:

„Nejčastějším důvodem odchodu do předčasného důchodu je ztráta zaměstnání. V kategorii 50-64 let je nejčastějším důvodem odchodu do předčasného důchodu výpověď ze zaměstnání (u 40 % respondentů). Dalšími uváděnými důvody jsou předčasný důchod s mimořádným odstupným (29 %) a špatný zdravotní stav (17%). Polovina ekonomicky aktivních osob ve věku 50-64 let by šla do důchodu hned. Nejčastějšími pracovními důvody volby okamžitého odchodu do důchodu je únava, vyčerpání, špatný zdravotní stav a vysilující práce. Respondenti zároveň mají pocit, že už se napracovali dost a chtěli by se věnovat vnoučatům nebo koníčkům. Limitem bývá finanční zajištění a nastavení systému.“

[online].[cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz>

Pokud se lidem této věkové kategorie podaří najít práci, i když např. s nižší kvalifikací, stávají se z nich vděční zaměstnanci, loajální ke svému zaměstnavateli.

Často však vykonávají práci, která je vnitřně neuspokojuje a nemotivuje. Z obav ze ztráty zaměstnání se z nich stávají zaměstnanci s velkou sebekontrolou nejen pracovní, ale i svého chování a jednání. Pracují přesně podle zavedených postupů, bojí se chybování, minimalizují riziko jakéhokoliv negativního hodnocení. Z jejich práce tím však mizí nutná míra kreativity, uvolnění a tato „ochranná strategie“ vede k opačnému výsledku. Také pracovním kolektivem není toto chování příliš pozitivně přijímáno a zaměstnanec bývá vyčleněn, což vede k prohloubení jeho psychických problémů. Některé osoby nad 50 let věku, které nemohou sehnat pracovní místo, jsou zaměstnávány svými příbuznými v rodinných firmách, kde vykonávají rozličnou práci, a to jen proto, aby se vyhnuly statusu nezaměstnaného člověka. Někteří v tomto věku ze stejného důvodu začínají podnikat, stává se však, že brzy přestávají stačit jeho náročnosti fyzicky i psychicky (Buchtová, 2002). Také současné vysoké nároky na zaměstnance ve zvyšování kvalifikace, produktivity a firemní kultury vedou někdy k jejich nezvládnutí a zaměstnanec odchází sám do jiného, např. méně kvalifikačně náročného a méně stresujícího místa, nebo se znovu vrací na úřad práce jako uchazeč o zaměstnání. Většina zaměstnanců však tuto situaci nějakým způsobem zvládne, protože ji vidí jako menší zlo, než nezaměstnanost.

Vágnerová charakterizuje socioekonomickou situaci značnou proměnlivostí trhu práce, a z toho plynoucí nemožnost dlouhodobého plánování. Stárnoucí generace má vžitou tzv. celoživotní kariéru, která člověka provázela od mládí do odchodu do důchodu. Se současnou situací se proto těžko vyrovnává. V současnosti se vytvářejí nové modely profesní kariéry, které jsou jiné, než byly dříve. Hodnoty a zkušenosti, jež byly kdysi vzorem, se spolu se změnou trhu práce zcela ztratily (Vágnerová, 2008).

Největší organizace v České republice zabývající se problematikou rizikové skupiny 50+ je Asociace institucí vzdělávání dospělých České republiky (AIVD), která byla založena v roce 1990 a spolupracuje s řadou státních institucí, univerzit, vědeckých pracovišť a zaměstnavatelů. S AIVD aktivně spolupracují také přední osobnosti české a slovenské andragogiky, např. prof. PhDr. Viera Prusáková, CSc., prof. PhDr. Milada Rabušicová, Dr., doc. PhDr. Mária Machalová, CSc., doc. PhDr. Július Matulčík, CSc.

a řada dalších předních andragogů. Asociace se v letech 2009-2013 zúčastnila několika projektů Evropského sociálního fondu, především projektu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a projektu Lidské zdroje a zaměstnanost. V současnosti se AIDV věnuje také projektu Implementace Age Managementu v České republice. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/>

V publikaci vydávané Asociací institucí vzdělávání dospělých České republiky se uvádí:

„Práce by měla být reálnou a atraktivní součástí života ve vyšším věku, podílející se na kvalitě života. Hledat cestu k úniku z práce může jedinec – třeba coby práce schopný padesátník či padesátnice – když nebude cítit, že jeho práce je potřebná; když bude muset každodenně soutěžit o postavení s příslušníky mladší generace; když bude nucen řešit problémy podle příruček a ne podle znalostí a zkušeností; když bude pracovat v diskriminujícím prostředí, jak to dnes často z pohledu staršího zaměstnance vypadá. Přitom bude ve věku, kdy by neměl myslet na únik z práce, ale spíš na novou kariéru. V padesáti letech bude mít před sebou až 20 let práce. I proto je třeba rozvíjet age management.“

(Rabušicová, Novotný, Bosničová, Břenková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Palán, Pokorný, 20014, s. 14)

4.2.2 Riziková skupina: ženy

U jednotlivce ve společnosti není nejdůležitější jeho genetická výbava a předpoklady, ale role, kterou mu daná společnost určí. Genderová socializace probíhá napříč všemi známými společnostmi (Křížková, 2004). Genderové role jsou nepsané předpisy vztahující se na chování a jednání mužů a žen a vztahů mezi nimi. Na rozdíl od biologických, které jsou neměnné, generové role se vytvářejí, proměňují a odlišují v čase a jednotlivých kulturách (Frank, Plesková, Bosáková, Kuglerová, 2004).

Také v naší kultuře je stále ještě často žena vnímána jako ta, jejímž hlavním úkolem je starat se o rodinu a domácnost, zatímco muž je vnímán jako živitel rodiny. Oproti muži je tím profesně výrazně znevýhodněna zvláště v období výchovy malých dětí. Je vázána jak časově (vzvedávání dětí z mateřských a základních škol v určitém časovém termínu, nemožnost práce ve vícesměnném provozu, apod.), tak místně (vazba na místo bydliště, kde probíhá péče o děti, problémy s odjezdy na služební cesty, jiná pracoviště, víkendová školení, apod.). V současné době většina firem upřednostňuje zaměstnance na celý pracovní úvazek, ne na zkrácený, který by vyhovoval právě ženám s malými dětmi, ve výrobních podnicích se preferuje vícesměnný provoz. V některých firmách ani není z provozních důvodů práce na zkrácený úvazek, pružná pracovní doba či práce z domova (home office) možná. Častá nemocnost dětí a tudíž nepřítomnost jejich matky v zaměstnání, komplikuje zaměstnavateli bezproblémový chod pracovního procesu.

Podobný problém jako ženy s malými dětmi však mají i mladé ženy, u kterých zaměstnavatelé předpokládají, že budou chtít v krátké době založit rodinu a odejdou na mateřskou dovolenou. Také zde je patrná neochota investovat do této skupiny žen. Další skupinou jsou ženy tzv. sendvičové generace. Jejich děti už nejsou malé, ale jsou stále závislé na rodičích (může jít i o dospělé děti – např. vysokoškoláky), zároveň jsou zde již staří rodiče, o které je nutno se postarat. Věkové rozmezí této skupiny žen bývá 40–60 let (podle doby porodnosti předchozí a následné generace). Dochází zde k situaci, kdy tato žena zajišťuje chod své domácnosti, domácnosti svých rodičů (nutnost zvládnutí zcela odlišné péče o děti a o staré, většinou nemocné rodiče) a protože je v produktivním věku, musí zvládat i své zaměstnání. Navíc přicházejí i vlastní zdravotní potíže, zvýšená únava, apod., které jsou podmíněny biologickými změnami organismu. Pro zaměstnavatele se tím tyto ženy stávají neatraktivní pracovní silou.

Žena je na trhu práce – oproti muži – handicapována. Její situace je ještě obtížnější, pokud je samoživitelkou. *„Pokud jde o specifické míry nezaměstnanosti žen, pak celkovou míru nezaměstnanosti žen převyšovaly ve všech věkových kategoriích do*

34 let.... Nadprůměrná byla také specifická míra nezaměstnanosti ve věkové kategorii 50 – 54 let, u níž souvisela zejména se ztrátou zaměstnání v předdůchodovém věku.“
[online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

4.2.3 Riziková skupina: nekvalifikovaní pracovníci

Jedná se o osoby bez jakékoliv kvalifikace. Ti také tvoří nejpočetnější skupinu (1/3) mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Obvykle to jsou lidé tzv. sociálně nepřizpůsobiví, s deviantním chováním (lidé závislí na alkoholu či drogách, recidivisté, lidé po výkonu trestu, apod.) Řadí se mezi ně i lidé mladí, často obtížně vzdělavatelni, kteří absolvovali základní či speciální školu a práci si nehledají. Většinou pocházejí z rodin se specifickým způsobem života, jejichž členové jsou také dlouhodobě nezaměstnaní, vyhovuje jim žít ze sociálních dávek a práci nepovažují za hodnotu (Buchtová, 2002). S Buchtovou se shoduje i Vágnerová, která upozorňuje na riziko nezaměstnaných osob, které si zvyknou na roli nezaměstnaného a na podporu, kterou dostávají bez vynaložení sebemenšího úsilí, což vede k rozvoji asociálního chování (Vágnerová, 2008).

„Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost.“
(Buchtová, 2002, s. 114)

5 Nezaměstnanost a její vliv na člověka

Materiálními, sociálními a psychologickými dopady nezaměstnanosti na člověka se v minulosti i současnosti zabývá řada studií. Například Zwickerova studie o sociologii nezaměstnanosti (1934-1935), Marienthalská studie (1933), Varšavská studie (1935), z novějších studií bychom uvedli českou studii Výzkum autoreflexe aktuální a potencionální ztráty práce od Boženy Buchtové (1992) (Buchtová, 2002).

V naší společnosti byla vždy práce a zaměstnání vnímáno jako významný faktor ovlivňující každodenní život člověka. Práce je pro člověka nejen nedílnou součástí přinášející mu materiální zabezpečení, ale ve stejné míře mu dává pocit identity, sebeuspokojení, seberealizace a užitečnosti. Jeho zaměstnání určuje společenský status ve společnosti, dává pocit sebeúcty, jistoty a bezpečí. O to je případná ztráta zaměstnání bolestnější. Podle Mareše (1994) existuje několik skutečností, které se v důsledku nezaměstnanosti změny.

Vliv na životní úroveň

Většinu populace v době nezaměstnanosti výrazně klesne životní úroveň, protože podpora v nezaměstnanosti, případně při dlouhodobé nezaměstnanosti dávky sociální podpory, se nevyrovnají běžné mzdě. Dochází proto k omezování životních nákladů, při dlouhodobé nezaměstnanosti nakonec zůstávají pouze prostředky na životně nezbytné věci, jako jsou potraviny, nájem, apod. Nejvíce problémů nastává v mladých rodinách s malými dětmi, kdy jediným živitelem je muž a žena je na mateřské dovolené, u samoživitelek, osamělých osob, nebo v rodinách, kdy je některý ze členů rodiny např. zdravotně handicapovaný a vzhledem k jeho životním potřebám jsou i životní náklady vyšší, např. diabetici, celiatici, apod. (Mareš, 1994). Existuje však také skupina nezaměstnaných, většinou nekvalifikovaných a nemajetných, kterým příjem v podobě podpory v nezaměstnanosti spolu s dalšími sociálními dávkami, zajistí často větší příjem, než kdyby pracovali. V tomto případě však tato podpora státu ztrácí smysl, je demotivující v hledání nového zaměstnání a ve většině případů vede k dlouhodobému parazitování na sociálním systému státu.

Zkušenost deprivace

Deprivace je rozlišována na relativní, tj. psychické strádání a absolutní, tj. pocit existenčního ohrožení. Absolutní deprivaci mohou pociťovat někteří jedinci i v současné době, tj. v době práva na podporu v nezaměstnanosti a různých sociálních dávek.

„Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti.“
(Mareš, 1994, s. 64)

K současné společnosti patří i konzumní způsob života, který se stal jeho běžnou součástí. O jeho správnosti a nutnosti jsou lidé denně ujišťováni v médiích, reklamách, svými známými. Plánování nákupu a služeb, jejich realizace a obměna dává dnešnímu člověku pocit psychického bezpečí, pomáhá mu udržovat jeho sociální status, často se stává i lékem na samotu či různé frustrace.

„Ztráta zaměstnání je jak ztrátou samotného statusu, tak i ztrátou možnosti manifestovat ho. Leach a Wagstaff v tomto ohledu poznamenávají, že vědomí o určitém životním stylu, který okolí od rodiny očekává, spolu se závazky, které rodina ke svému okolí má, a potlačující tlak konzumní kultury šířené médii a reklamou, vedou společně k růstu intenzity relativní deprivace.“

(Leach,D.-WAGSTAFF,H.: *Future Employment and Technological Change*. Kogan Page, London 1986, s.115 cit. In: Mareš, 1994, s. 64)

Zkušenost změny času

Spolu se ztrátou zaměstnání se najednou objeví značné množství volného času. Den přestane mít svoji strukturu, pevný rozvrh určující čas vyhrazený k práci i každodenním pravidelným činnostem. Změní se poměr strukturovaného času k času nestrukturovanému. *„Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti.“*
(Mareš, 1994, s. 65)

Dochází ke změně vnímání času, čas ubíhá pomaleji, na všechno je času dost, všední dny splývají se svátečními. Prázdný den je vyplněn nudou, všechny činnosti se zpomalují, stávají se únavnými. „*Jahodová (1982) je přesvědčena, že pouze malá část lidí je schopna sama udržet svoji časovou strukturu, většina z nás musí být k tomu nucena sociálními normami, které nám poskytují podpůrný rámec.*“ (Mareš, 1994, s. 65) Mnoho nezaměstnaných popisuje rozbití struktury času jako horší psychologický problém, než problém s nedostatkem peněz. Potíže vyrovnat se s nastalou situací mají především workoholici, ambiciózní lidé, či lidé, pro které je nepracovat etický problém. Záleží také na povaze každého člověka, věku, jejich spokojenosti či nespokojenosti v bývalém zaměstnání a na celé řadě dalších faktorů.

Někteří nezaměstnaní však tyto pocity nezažívají. Jsou to lidé, kteří sice skončili v jednom zaměstnání, ale ví, že za určitou dobu nastupují do nového a čas strávený v nezaměstnanosti má pouze překlenout toto období. Další skupina jsou lidé, kteří mají naspořeno dostatek peněz, netrápí je tedy materiální nouze, a ve vzniklém volném čase se kromě intenzivního hledání nového zaměstnání mohou i nadále věnovat svým běžným aktivitám. Také tito lidé berou nezaměstnanost spíše jako překlenovací období, proto obě tyto skupiny nepropadají psychickým problémům, jejich čas je i nadále strukturovaný, byť jinými činnostmi (Mareš, 1994). Poslední skupinou jsou lidé, kteří naopak mají problém se strukturovaným časem a daná situace jim vyhovuje.

Dopady na rodinu nezaměstnaného

Kromě samotného nezaměstnaného postihuje ztráta zaměstnání celou jeho rodinu a to nejen poklesem finančních prostředků. Je narušen zažitý chod domácnosti, většinou dochází i ke změně rozdělení domácích prací a povinností, mění se sociální status nezaměstnaného člena rodiny nejen ve společnosti, ale i uvnitř rodiny. Tuto změnu vnímají obzvláště těžce muži, neboť v naší kultuře stále ještě přetrvává představa rozdělení rolí v rodině - muže jako živitele a autority. Stává se, že pod vlivem nejen stresu z nedostatku materiálních prostředků, ale i psychického vypětí, dochází k problémům v dříve funkčních rodinách, někdy dokonce i k fyzickému násilí. Nezaměstnanost ale nemusí přinášet pouze záporny. Většinou dojde k semknutí rodiny,

jednotliví členové rodiny se snaží pomáhat si, být si oporou. Často pomáhá celá širší rodina. Nezaměstnanost je tedy výrazným činitelem, který ovlivňuje vztahy v rodině, chod domácnosti a sociální status celé rodiny ve společnosti (Mareš, 1994).

Sociální izolace

Po dobu nezaměstnanosti se nezaměstnaný a jeho rodina dostávají do sociální izolace a to několika způsoby. Člověk odejde z kolektivu, ve kterém pracoval a denně byl v kontaktu se svými spolupracovníky. I když se s nimi stýká i nadále ve volném čase, postupně se tato setkání vytratí. Důvodem je, že kromě každodenní fyzické přítomnosti je už nevážou společné zážitky a zkušenosti. Nezaměstnaný dále pod tlakem omezených finančních prostředků redukuje svoje volnočasové aktivity, kde se setkával se svými známými. Často se však sám dobrovolně přestane stýkat s ostatními, protože se stydí za to, že nepracuje. Nezaměstnanost bere jako stigma, jako osobní prohru, vlastní neschopnost. Dalším z faktorů sociální izolace je i fakt, že vzhledem ke změně časové struktury dne nezaměstnaného, se mění i jeho činnosti, které se stávají pasivnějšími. „*Sociální izolaci nezaměstnaných je však třeba chápat především jako jejich izolaci od majoritní (zaměstnané) populace.*“ (Mareš, 1994, s. 70) K tomu dochází především v místech s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Fyzické zdraví

Řada výzkumů potvrzujících souvislosti mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím byla provedena již ve 30. letech minulého století v době hospodářské krize. Protože toto období bylo provázeno především velkou chudobou a nedostatkem jídla, byly i tyto výzkumy zaměřeny především na problémy spojené s nedostatečnou výživou a podvýživou (Mareš, 1994). Současné výzkumy poukazují spíše na souvislosti se stresem, který vyvolává psychosomatická onemocnění, oslabuje lidskou imunitu a dává prostor k rozvinutí se některým chorobám. Mezi nejčastějšími nemocemi se objevují nemoci kardiovaskulární, astma, diabetes, dermatologické choroby. Poslední výzkumy se zaměřují také na zvýšení nádorových onemocnění. Je třeba zdůraznit, že některá onemocnění mohou mít i další příčinu a tou je kouření, drogy, alkohol, kteří někteří lidé

v nezaměstnanosti konzumují ve větší míře, jako obrannou reakci na stres. Mezi nezaměstnanými je i zvýšený počet sebevražd (Buchtová, 2002).

Psychické zdraví

Nezaměstnanost je pro člověka bez práce velkou psychickou zátěží a to hned z několika důvodů. Nezaměstnaný má strach o sebe a svou rodinu, protože jeho budoucnost ohledně nového zaměstnání je nejistá. Dostává se do finanční tísně, na kterou navazují další problémy, jako např. sociální izolace, omezení a nesvoboda ve svých aktivitách a rozhodování, nové, často pocíťované jako ponižující jednání na úřadech, pohovorech u potencionálních zaměstnavatelů, klesající sebeúcta a sebevědomí. Pocity zbytečnosti, neschopnosti jak osobní, tak pracovní, výčitky z nedostatečného zabezpečení rodiny. Ztratil se pocit psychického bezpečí, které poskytovalo zaměstnání a pravidelná mzda. Nezaměstnaný se dostává do kruhu obav, strachu, bezmoci a pocitu viny (Mareš, 1994). To často vede k rozvoji psychosomatických poruch. Objevují se některá z psychiatrických onemocnění, jako jsou např. poruchy psychotické, afektivní poruchy (deprese) či potíže neurotické úrovně. Někteří lidé podléhají návykovým látkám, v krajním případě své problémy řeší sebevraždou (Buchtová, 2002). Velký vliv na zvládání této těžké situace má rodina, ve většině případů poskytuje svému členovi oporu. Ne každý člověk nastalou situaci zvládá stejně, v závislosti na genetické výbavě, věku, stavu, apod. Obecně lze říci, že nejlépe ji zvládají mladí lidé bez závazků, žijící stále společně s rodiči, nejhůře lidé od padesáti let.

Diskriminace starších osob – ageismus

Diskriminace, tj. znevýhodňování osoby nebo skupiny a nedodržování principu rovnosti, se v historii lidstva vyskytovala vždy a vyskytuje se i v současné době. Existuje mnoho osob a skupin, které jsou diskriminované a též řada forem diskriminace. Jak uvádí lékařka Tamara Tošnerová z Ústavu lékařské etiky III. Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Praze, která se dlouhodobě zabývá ageismem: *„Tento problém byl ve skutečnosti vždycky, potenciálně nevykonný člověk nebo nemající moc, byl*

vyčleňován ze společnosti.“

Ageismus neboli věková diskriminace

[online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz>

Diskriminace vzniká často z předsudků. Tošnerová uvádí nejčastěji nekriticky přijímané předsudky:

- „1. staří lidé jsou všichni stejní,
2. stáří mužů a žen je stejné,
3. staří nemají čím společnosti přispět,
4. stáří je křehké – potřebuje péči,
5. stáří je ekonomickou zátěží společnosti.“

Postavení a diskriminace seniorů v České republice. Sborník z mezinárodní konference. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

Vidovicová a Rabušic ve své výzkumné zprávě *Věková diskriminace – ageismus* uvádí názor Butlera na danou problematiku:

„Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří...staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech...Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se se staršími lidmi identifikovali jako s lidskými bytostmi...“ (Vidovicová, Rabušic, 2005)

Diskriminace starších osob je závažné celospolečenské téma, obzvláště v posledních letech. Česká republika, po vzoru Evropské unie, přijala do svého návrhu zákona definici „o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací“, tzv. antidiskriminační zákon. Důsledky ageismu zasahují do roviny společenské, občanskoprávní a trestně právní. Přesto se často ukazuje, že zákonná úprava sama o sobě nestačí.

Zaměstnanci tedy mají oporu v zákoně. Neustále však roste počet pracovníků ve věkové kategorii nad 50 let a bohužel také počet nezaměstnaných v této skupině. Právě ageismu připisuje značná část veřejnosti tento stav, i když se na něm podílí řada dalších faktorů. V České republice začíná ekonomická aktivita prudce klesat po 55. roce věku, zejména u žen, u mužů je pokles aktivity pozvolnější. Celková míra ekonomické aktivity je u osob nad 55 let u mužů i žen 60%, u osob 60-64 let je to 22%. [online]. [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

6 Demografie

6.1 Demografický vývoj

Od poloviny 20. století postihuje celou západní Evropu, včetně České republiky, demografické stárnutí populace. Podle dlouhodobých prognóz se bude tento trend neustále zvyšovat. Stárnutí obyvatelstva už nyní přináší řadu problémů ekonomických a sociálních, především v rostoucí výši nákladů na zdravotní péči, sociální zabezpečení a také v důchodovém systému.

[online].[cit. 2015-01-06]. Dostupné z: <http://www.demografie.cz>

Podle Rievajové v roce 1950 představovali staří lidé nad 60 let na celém světě jen asi 8%, v roce 2050 to už ale má být 14% světové populace (Rievajová, 2009).

Věkové složení populace je snad nejdůležitější z demografických dat. Ukazuje sice aktuální stav, ale lze z něj odvodit vlivy z minulosti, které k tomuto současnému stavu vedly, ale zároveň z něho lze odhadnout i budoucí vývoj (Goldmann, 2011).

Je nutno rozlišovat stárnutí jednotlivce a celé populace. Stárnutí jednotlivce je biologický proces organismu, který probíhá od narození do smrti a je nevratný. Stárnutí populace se týká celé populace, a na rozdíl od jednotlivce, kde omlazení není možné, u populace toho lze dosáhnout zvýšením podílu mladších věkových skupin. Vše je ovšem závislé na poměru dětské a postreprodukční složky ve společnosti. Nevyrovnanost tohoto poměru může být zapříčiněna poklesem plodnosti a porodnosti, tj. typ stárnutí v základně věkové pyramidy. Druhým faktorem je zvyšování počtu osob ve starším věku, ke kterému dochází snižováním měr úmrtnosti. Jedná se o typ stárnutí ve vrcholu věkové pyramidy. Ve většině případů probíhají oba typy současně. [online].[cit. 2015-01-06]. Dostupné z: <http://www.demografie.cz>

Stárnutí populace se odrazí v mnoha oblastech fungování státu, proto i státní politika se tomuto přizpůsobuje. Příkladem by mohl být dokument Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007.

„Cílem je vytvořit podmínky pro rovnoprávný a aktivní život seniorů, odstraňovat příčiny nepřijatelného omezování základních práv a svobod z důvodu věku a sociálního postavení, potírat diskriminaci a sociální vyloučení seniorů, posilovat mezigenerační solidaritu, soběstačnost, uznat přínos seniorů rodině a společnosti, podporovat postoje porozumění, tolerance a solidarity.“

[online].[cit. 2015-01-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

Tento dokument je určen celé společnosti - mladé, střední i seniorské generaci. Na naléhavost situace stárnutí populace napříč Evropou, ukazují dokumenty, ze kterých vychází Národní program přípravy na stárnutí. Jedná se o Mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí (Vídeň 1982), Zásady OSN pro seniory (1991) a je v souladu se závěry II. světového shromáždění OSN o stárnutí v Madridu (8. - 12. 4. 2002) a Mezinárodního plánu stárnutí 2002. Na dokument Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007 navazuje další projekt a to Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří), jehož cílem je podpora aktivního stárnutí v rámci celé společnosti (Kvalita života ve stáří, 2008).

Demografické prognózy ukazují další stárnutí populace v České republice, které se v intervalu 25-30 let ještě zrychlí. Vzhledem k nízké porodnosti může výraznému úbytku obyvatel pomoci pouze imigrace. V roce 2050 by dokonce měla patřit česká populace mezi nejstarší populace v celé Evropě. Čím více bude populace stárnout, tím bude stoupat zatížení produktivní generace – nastane zhoršení mezigeneračních ukazatelů podílu ekonomicky neaktivních osob na ekonomicky aktivních osobách (Krebs, 2007). Rychlé stárnutí populace a tím zvýšené finanční požadavky na mladou generaci, mohou vést ke mezigeneračnímu napětí a nerovnostem. *Projekce obyvatelstva ČR do roku 2050*. [online]. [cit. 2015-1-13]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

Tyto demografické tendence by měl stát zohlednit např. ve financování důchodového systému. Podle prognózy by měly v roce 2050 veřejné výdaje na starobní důchody dosáhnout do výše téměř 15% HDP (*Stárnutí a politika zaměstnanosti Česká republika*, 2004).

Český statistický úřad zpracoval v roce 2013 prognózu, podle níž bude v roce 2050 v České republice žít přibližně půl milionu osob ve věku 85 a více let, což je při počtu 124 937 osob v roce 2007 nárůst o 300 %. Také ve věkové kategorii 65 a více let dojde k velkému nárůstu počtu osob, i když v menší míře, než v předchozí věkové skupině. V roce 2007 žilo v České republice 14,6 % osob starších 65 let, v roce 2030 to má být již 22,8% a v roce 2050 celých 31,3 % populace, tj. přibližně 3 miliony osob. Bude se také zvyšovat naděje dožití při narození a to jak u mužů, tak u žen. Úhrnná porodnost, která v současnosti patří k nejnižším v Evropě, bude i nadále jen pomalu růst. Nutno vzít v úvahu, že mezi demografickými ukazateli existují významné regionální rozdíly, které odráží různé faktory.

Oproti roku 2010, kdy porodnost v České republice činila 1,3, má v roce 2030 dosáhnout hodnoty 1,6 a v roce 2050 to má být 1,62. V Jihočeském kraji v roce 2014 je to 1,51, v roce 2030 pouhých 1,52, což je hodnota nižší než pro Českou republiku a v roce 2050 opět nižší - 1,58. *Projekce obyvatelstva ČR do roku 2050*. [online]. [cit. 2015-1-13]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

Tabulka 2: Prognóza pohybu obyvatelstva v JČ kraji v %

Druh pohybu	2014	2030	2050
porodnost	10,00	7,60	8,10
úmrtnost	10,30	10,90	13,20
Pozn.: 100% je absolutní počet narozených, zemřelých			

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Uvedená tabulka 2 ukazuje v projekci procentuální rozdíl v porodnosti a úmrtnosti v Jihočeském kraji, kdy je přirozený přírůstek nižší, než přirozený úbytek a má zvyšující se tendenci. V roce 2030 by měl být rozdíl mezi porodností a úmrtností 3,3%, v roce 2050 dokonce 5,1%.

6.2 Struktura obyvatelstva okresu České Budějovice a Prachatice

Počtem obyvatel (189 965) převyšuje okres České Budějovice více než 2x počet obyvatel okresu Prachatice (50 938). V procentuálním vyjádření poměru mužů a žen je tento počet téměř vyrovnán – obě pohlaví se na struktuře počtu obyvatel podílejí přibližně polovinou. Zatímco tabulka č. 3 ukazuje, že v okrese České Budějovice se počet obyvatel za posledních 5 let plynule zvyšuje, tabulka č. 4 dokládá, že počet obyvatel v okrese Prachatice naopak klesá (porovnáním maximálního sledovaného počtu obyvatel 55 551 v roce 2009 a minimálního počtu 50 938 v roce 2013 dojdeme k úbytku 613 obyvatel za sledovaných 5 let).

Tabulka 3: Počet obyvatel v okrese České Budějovice v roce 2009-2013

Obyvatelé	2009		2010		2011		2012		2013	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
muži	91 480	49	92 016	49	91 619	49	92 074	49	92 418	49
ženy	95 201	51	95 783	51	95 685	51	96 190	51	96 547	51
celkem	186 681	100	187 799	100	187 304	100	188 264	100	188 965	100

Pozn.: 100% je celkový počet obyvatel

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tabulka 4: Počet obyvatel v okrese Prachatice v roce 2009-2013

Obyvatelé	2009		2010		2011		2012		2013	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
muži	25 671	50	25 608	50	25 437	50	25 457	50	25 454	50
ženy	25 880	50	25 863	50	25 644	50	25 573	50	25 484	50
celkem	51 551	100	51 471	100	51 081	100	51 030	100	50 938	100

Pozn.: 100% je celkový počet obyvatel

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Porovnáním obou okresů z pohledu věkové struktury v tabulkách 5 a 6 zjišťujeme, že v obou okresech je patrný nárůst porodnosti i nárůst stárnutí obyvatelstva. V počtu obyvatel ve věku 0-14 let dochází v obou okresech ke zvyšování, v okrese České Budějovice o 1% a v okrese Prachatice o 0,49 % ve sledovaném období.

V kategorii 15-64 let, tj. osob v produktivním věku došlo k poklesu o 3,2 %, v okrese Prachatice o 2,8 %. V poslední skupině osob 65 a více let došlo k nárůstu o 2,1 %, v okrese Prachatice 2,3 %.

Tabulka 5: Věková struktura obyvatel v okrese České Budějovice v %

Obyvatelé ve věku	2009	2010	2011	2012	2013
0-14	14	15	15	15	15
15-64	71	70	69	69	68
65 a víc	15	15	16	16	17
celkem	100	100	100	100	100

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tabulka 6: Věková struktura obyvatel v okrese Prachatice v %

Obyvatelé ve věku	2009	2010	2011	2012	2013
0-14	15	15	15	15	16
15-64	71	71	70	69	68
65 a víc	14	14	15	16	16
celkem	100	100	100	100	100

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Charakteristiky okresů České Budějovice a Prachatice

6.3 Charakteristika okresu České Budějovice

V okrese České Budějovice žije zhruba 190 tisíc obyvatel, tj. nejvíce ze všech okresů v Jihočeském kraji, z toho v krajském městě 93 300. 30% obyvatel kraje žije právě v okrese České Budějovice. Od roku 1990 dochází k trvalému růstu počtu obyvatel. Hustota zalidnění je 114 obyvatel / km². Velký vliv zde má město České Budějovice jako územní správní centrum nejen okresu, ale i kraje. To ovlivňuje mimo

jiné i ekonomiku okresu. Z hlediska odvětvové struktury je nejvýrazněji zastoupen sektor tržních služeb (přes 11%), obchodu a dopravy. Průmysl dosahuje jen třetinový podíl. Nejmenším podílem je zastoupeno zemědělství a to pouhými 4%.

Vzdělání v okrese poskytuje celá řada škol, od mateřských, základních, středních a vyšších, až po dvě státní a dvě soukromé vysoké školy. Známa je především Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, jejíž některé fakulty dosahují mimořádných výsledků. V Českých Budějovicích působí také dvě pracoviště Akademie věd ČR. Zdravotnickou péči zajišťuje kromě nemocnice také 6 poliklinik, 87 samostatných zařízení a řada soukromých ordinací. Následnou péči poskytuje 16 zařízení, je zde 10 domů pro seniory a 21 domů s pečovatelskou službou. Kulturní a sportovní zařízení jsou soustředěna především ve městech. V okresním městě je také Alšova jihočeská galerie, Jihočeské divadlo a Jihočeské muzeum. Sport lze provozovat na 12 stadionech, 33 koupalištích a bazénech, 6 zimních stadionech a v celé řadě dalších sportovních zařízení. Okres České Budějovice je mimořádně bohatý na kulturní, umělecké i přírodní památky. Např. zámek Hluboká nad Vltavou, hrad v Nových Hradech, obec Holašovice (na seznamu UNESCO) a řada dalších. Okres je proto vyhledávaným místem k rekreaci jak českými, tak zahraničními návštěvníky.

[online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

Silné stránky okresu

- relativně nízká úroveň míry nezaměstnanosti ve srovnání s okresy ČR,
- pestrá odvětvová struktura hospodářství,
- relativně hustá síť vzdělávacích zařízení s odpovídající kapacitou,
- výhodná poloha okresu v blízkosti rakouských a německých hranic,
- široká škála přírodních, kulturních, architektonických a uměleckých památek dávající
- předpoklad pro rozvoj pracovních příležitostí v odvětví cestovního ruchu,
- relativně kvalitní životní prostředí bez průmyslové zátěže.

Slabé stránky okresu

- nerovnoměrné vybudování silničních a železničních komunikací,
- nedostatečné napojení dopravních komunikací na zahraniční sítě,
- nedostatek surovinových zdrojů.

[online].[cit. 2015-02-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

6.4 Charakteristika okresu Prachatice

Přestože se tento okres řadí svou rozlohou na 4. místo v Jihočeském kraji, má nejmenší počet obyvatel ze všech okresů kraje a to necelých 51 tisíc. Téměř polovina všech obyvatel žije v pouhých čtyřech městech – Prachatice, Vimperk, Netolice, Volary, téměř 94 % obcí je venkovského charakteru (Hrabánková, 2009). Také průměrná hustota obyvatel na 1 km² je nízká – pouhých 37 obyvatel. To je dáno několika faktory. Jednak zeměpisnou polohou, kdy značnou část okresu tvoří horské pásmo Šumavy, další z příčin je poválečné vystěhování německého obyvatelstva, posléze celá řada vesnic zanikla a již se neobnovila, dále špatná dopravní dostupnost z některých míst a v neposlední řadě je to malé množství pracovních příležitostí. Podle Českého statistického úřadu se v dlouhodobém vývoji od r. 1990 počet obyvatelstva příliš neměnil – rozdíl mezi maximální a minimální hodnotou nepřesáhl 300 obyvatel. [online].[cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

Velkou část okresu zabírají bývalé Sudety. Jedná se o chudý, hornatý kraj, kde žilo převážně německé obyvatelstvo. Živilo se prací v lese, zemědělstvím (pastviny), sběrem lesních plodů a prací ve sklářských hutích. Po 2. světové válce došlo k odsunu Němců, řada vesnic se vylidnila a zanikla buď přirozeným způsobem, nebo byla přímo zbourána komunistickým režimem. Do některých vesnic přicházeli lidé v rámci tzv. osidlování pohraničí, kteří v něm však často viděli pouze jednoduchý způsob obohacení. Tito lidé, kteří často ani neměli vztah k zemědělství, ani zkušenosti s ním a navíc ve spojení s drsným podnebím, se velice brzy vraceli zpět do vnitrozemí. Velké pastevní a

lesní plochy se stávaly zcela neobydlenými. Podél zemských hranic byla vybudována celá řada vojenských objektů, které měly chránit obyvatelstvo Československa před „západními imperialisty“. Dlouhé kilometry území byly zcela odříznuty od veřejnosti a vstup do nich byl jen na zvláštní povolení. Nutno dodat, že díky tomu se šumavská příroda dochovala v původním stavu. Tyto lokality byly vyhlášeny jako chráněné území Národního parku Šumava. Po roce 1989 se zde prudce začal rozvíjet turistický průmysl, často však na úkor nedotčené přírody. Právě části bývalých Sudet se vyznačují velmi nízkou hustotou obyvatelstva a specifickými problémy původního obyvatelstva při shánění zaměstnání (nízká kvalifikace, velmi málo pracovních příležitostí, špatná dopravní dostupnost, apod.)

Okresním městem jsou Prachatice s 11 712 obyvateli, které jsou správním centrem. Školství je na území okresu zastoupeno převážně mateřskými a základními školami, dále jsou zde 2 gymnázia, 4 odborné školy a Vyšší odborná škola sociální právní. Také zdravotnická zařízení jsou soustředěna do měst a městysů. V okresním městě je nemocnice. V celém okrese působí 157 lékařů, tzn. 1 lékař na 328 obyvatel. Existují zde i zařízení následné péče, domovy důchodců, domy s pečovatelskou službou. Kulturní zařízení jsou opět vázána na větší centra, je zde jedno divadlo, 13 muzeí a 45 knihoven. Se sportovišti je to podobné. V celém okrese jsou pouhé 2 kryté bazény a 1 zimní stadion. Dopravní síť a to jak silniční, tak železniční je na většině území poměrně hustá a zajišťuje napojení na ostatní dopravní síť okolních okresů.

Od konce 2. světové války byl okres Prachatice typickým pohraničním okresem. Pracovní příležitosti lidé nacházeli především v zemědělství (Státní statky, JZD), lesnictví (Státní lesy) a průmyslu – spádovými městy se staly Prachatice (ZVVZ, Šumavan) a Vimperk (Tiskárna Stráž, Šumavan, Sklářny, Jitona). Od roku 1989 se tato situace změnila, původní státní podniky byly zrušeny, ale vznikla řada firem nových, hlavně průmyslových. Podle odvětvové struktury připadá dnes na průmysl v okrese cca 40% podíl, tj. o 3 procentní body více, než je celokrajový průměr. Naopak pod krajským průměrem jsou tržní služby, obchod a doprava. Za zmínku stojí, že zatímco v dopravě je podíl zaměstnanosti pouhá 3%, což je o mnoho méně, než vykazují ostatní

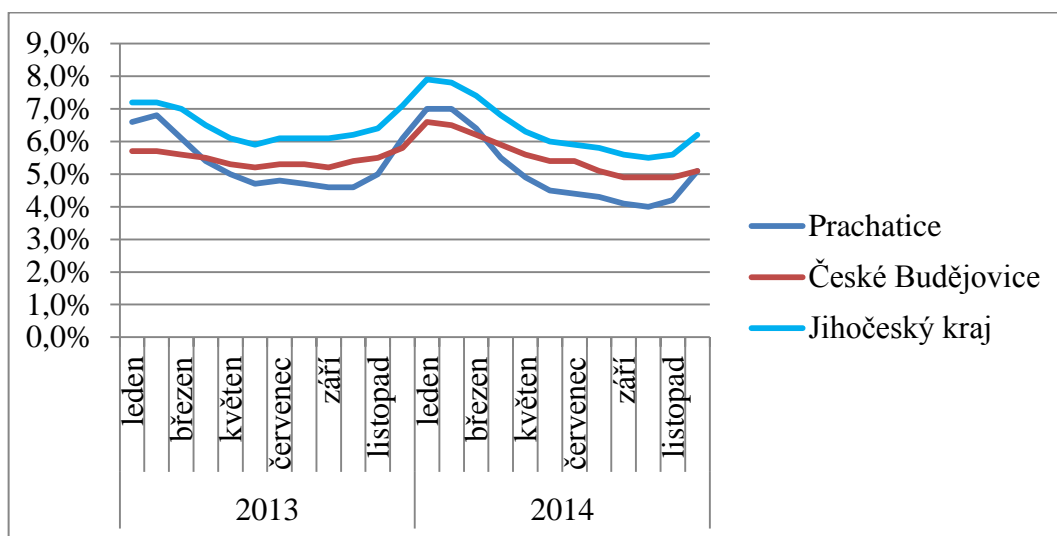
okresy, naopak podíl v tržních službách činí 27%, tj. výrazně více, než v ostatních okresech. Průměrnou krajskou hodnotu dosahuje stavebnictví a ubytování. [online]. [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>. Podíl zaměstnanosti v zemědělství a lesnictví je v porovnání s Českou republikou téměř dvojnásobný. (Faltová Leitmanová a kol., 2004)

V okrese Prachatice jsou vzhledem k zachovalému přírodnímu prostředí a množství kulturních a historických památek velmi vhodné podmínky k rekreaci. To umožňuje uplatnit pracovní sílu hlavně v oblasti ubytování a dalších služeb. Podle výsledků sčítání lidu v roce 2001 bylo ekonomicky aktivních osob 26 tisíc. Mnozí nenacházejí pracovní uplatnění v okrese, dojíždějí tedy do zaměstnání v rámci celé republiky i do sousední Spolkové republiky Německa a do Rakouska. [online]. [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

V okrese Prachatice je výrazná sezónní nezaměstnanost. Přestože např. v prosinci 2014 se okres Prachatice i České Budějovice s podílem nezaměstnanosti 5,1% řadí celorepublikově mezi okresy s nejnižším podílem, rozdíl je v počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo – okres České Budějovice 5,8 a Prachatice 3,2. Nejvýraznější je ale tento rozdíl v meziměsíčním přírůstku nezaměstnanosti – v okrese České Budějovice činí 4,8%, kdežto v okrese Prachatice 18,6%, čímž se řadí na 2. místo mezi okresy v celé České republice.

[online]. [cit. 2015-03-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Graf 1: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v Jihočeském kraji, okrese České Budějovice, Prachatice v roce 2013 – 2014 v %



Tabulka 7: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v JČ kraji, okrese České Budějovice a Prachatice v %

Oblast	2013											
	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
Prachatice	6,60	6,80	6,10	5,40	5,00	4,70	4,80	4,70	4,60	4,60	5,00	6,10
České Budějovice	5,70	5,70	5,60	5,50	5,30	5,20	5,30	5,30	5,20	5,40	5,50	5,80
Jihočeský kraj	7,20	7,20	7,00	6,50	6,10	5,90	6,10	6,10	6,10	6,20	6,40	7,10
Oblast	2014											
	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
Prachatice	7,00	7,00	6,40	5,50	4,90	4,50	4,40	4,30	4,10	4,00	4,20	5,10
České Budějovice	6,60	6,50	6,20	5,90	5,60	5,40	5,40	5,10	4,90	4,90	4,90	5,10
Jihočeský kraj	7,90	7,80	7,40	6,80	6,30	6,00	5,90	5,80	5,60	5,50	5,60	6,20

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Křivka v grafu 1 znázorňuje sezónní nezaměstnanost, tak jak bylo popsáno výše. Se sezónní nezaměstnaností se setkávají nejen uváděné okresy České Budějovice a Prachatice, ale celý Jihočeský kraj. Sezónní nezaměstnanost je však v okrese Prachatice nejvýraznější. Tabulka 7 ukazuje podrobné informace o sezónní nezaměstnanosti

Silné stránky okresu

- náklady na pracovní sílu jsou relativně nízké,
- pracovní síla zvyklá na dojíždění za prací a na směnnost zaměstnání,
- příhraniční poloha okresu (se SRN),
- turisticky atraktivní území NP a CHKO Šumava,
- rozvoj sektoru služeb související s rozvojem cestovního ruchu,
- kvalitní životní prostředí,
- kulturní a přírodní potenciál okresu,
- dostatečná síť pro základní a střední vzdělání.

Slabé stránky okresu

- omezená možnost hospodaření v NP a CHKO Šumava,
- nízká územní mobilita pracovní síly do větších vzdáleností,
- nízká flexibilita pracovní síly,
- zhoršení dopravní dostupnosti do vzdálenějších lokalit okresu,
- velká rozlehlost území s relativně malou hustotou obyvatelstva,
- pomalu se rozvíjející průmyslová odvětví,
- výrazné regionální rozdíly v industrializaci území mikroregionů.

[online].[cit. 2015-02-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

7 Cíl práce a výzkumné předpoklady

7.1 Cíl

Cílem práce je odhalit sociologické a demografické rysy, které charakterizují problematiku nezaměstnaných osob 50+ v okresech České Budějovice a Prachatice.

7.2 Výzkumné předpoklady

Výzkumný předpoklad č. 1

V celkových výsledcích okresu České Budějovice a Prachatice nebude existovat významný rozdíl.

Vzhledem k rozdílným demografickým a sociologickým parametrům regionů jsme se rozhodli provést celkové porovnání výzkumů výsledků, neboť předpokládáme, že právě tyto charakteristiky ovlivňují šanci našich respondentů získat zaměstnání.

Výzkumný předpoklad č. 2

Muži budou častěji než ženy prezentovat ochotu přizpůsobovat se podmínkám na trhu práce.

Pro ověření tohoto předpokladu se budeme orientovat na zjišťování ochoty adaptovat se na delší dojíždění do zaměstnání, změnu bydliště a změnu pracovní doby.

8 Metodika

V bakalářské práci byla pro výzkum použita metodologie kvantitativního výzkumu, metoda dotazování. Dotazník je nejčastějším nástrojem při zjišťování údajů. Jedná se písemnou formu kladení otázek a také odpovědi jsou písemné. Při tvoření otázek, které je nejnáročnější částí výzkumu, je nutné brát ohled na určitá pravidla, která zajišťují respondentovi snadné a srozumitelné odpovědi, ale také výzkumníkovi přinášejí pravdivé odpovědi. Typů otázek a forem odpovědí je celá řada. Základní dělení otázek je podle stupně otevřenosti (Gavora, 2000). Výhodou dotazníku pro respondenta je jeho obvykle snadné a rychlé vyplnění, pro výzkumníka jednoduché zpracování a vyhodnocování. Jde o jednu z nejlevnějších metod průzkumů. Nevýhodou může být obtížnost získat respondenty a nepravdivost odpovědí, čímž klesá validita celého výzkumu.

Jako výzkumný nástroj byl zvolen dotazník s převážně dichotomickými otázkami a s uzavřenými odpověďmi. Dotazník byl rozdělen do tří částí. V první části jsou obecné údaje o respondentovi (bydliště, věk, pohlaví, apod.). Další část se zaměřuje na aktivitu, kterou je respondent ochoten vložit do hledání nového zaměstnání a ve třetí části jsou respondentovi pokládány otázky zjišťující jeho informovanost o některých nástrojích aktivní politiky státu a také jeho ochotu tyto nástroje využít. Respondenti byli zvoleni záměrným výběrem – všichni byli nezaměstnanými osobami nad 50 let věku a žijí ve vybraných regionech. V okrese České Budějovice bylo rozdáno 100 dotazníků, stejný počet i v okrese Prachatice. Dotazníky byly rozdávány v období listopadu 2014 až ledna 2015 v pobočkách Úřadu práce a také veřejnosti. Návratnost vyplněných dotazníků byla vysoká, v okrese České Budějovice to bylo 72% a v okrese Prachatice celých 83%.

Pro objektivizaci výsledků jsem dále pracovala se statistickými a demografickými údaji, které charakterizují problematiku nezaměstnaných osob 50+. Jako zdroj jsem použila aktuální statistická data Úřadu práce České republiky, Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Tato data

jsem získávala z internetových zdrojů. Nejvíce jsem využila dat Českého statistického úřadu, která vyjadřují tzv. obecnou míru nezaměstnanosti.

„ČSÚ každý měsíc zveřejňuje vlastní ukazatel – tzv. obecnou míru nezaměstnanosti. Vypočítává ho dle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) na základě vlastního šetření prováděného v domácnostech. Ukazatel vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkovém součtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Právě statistické šetření umožňuje vedle nezaměstnaných, kteří si aktivně hledají práci, podchytit i velkou skupinu lidí bez práce, kteří si práci vůbec nehledají, neboť často nevěří, že by ji mohly nalézt. V ČR se tyto další nevyužité rezervy početně odhadují až na 150 tisíc osob. „.

[online].[cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

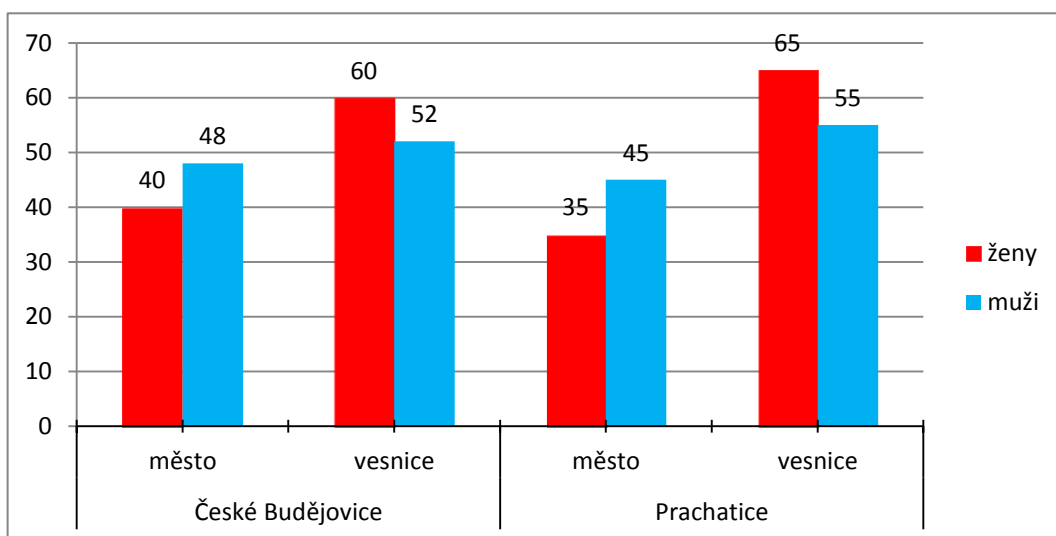
Ministerstvo práce a sociálních věcí míru nezaměstnanosti oproti tomu vypočítává od října 2012 tzv. podílem nezaměstnaných osob. To je počet nezaměstnaných osob registrovaných ÚP vydělený počtem všech lidí ve věku 15-64 let. [online].[cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

Při tomto výzkumu jsem byla omezována nedostatečným počtem veřejně přístupných, podrobnějších dat o věkové kategorii 50+ na úrovni okresů, dále nemožností sledovat statistická data Ministerstva práce a sociálních věcí za delší časové období, právě z důvodů změny metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti. Užitečné informace jsem získala také při rozhovorech s pracovníky poboček Úřadu práce v Českých Budějovicích, Prachaticích a ve Vimperku.

9 Výsledky a diskuze

Zpracování výzkumu:

Graf 2: Bydliště respondentů



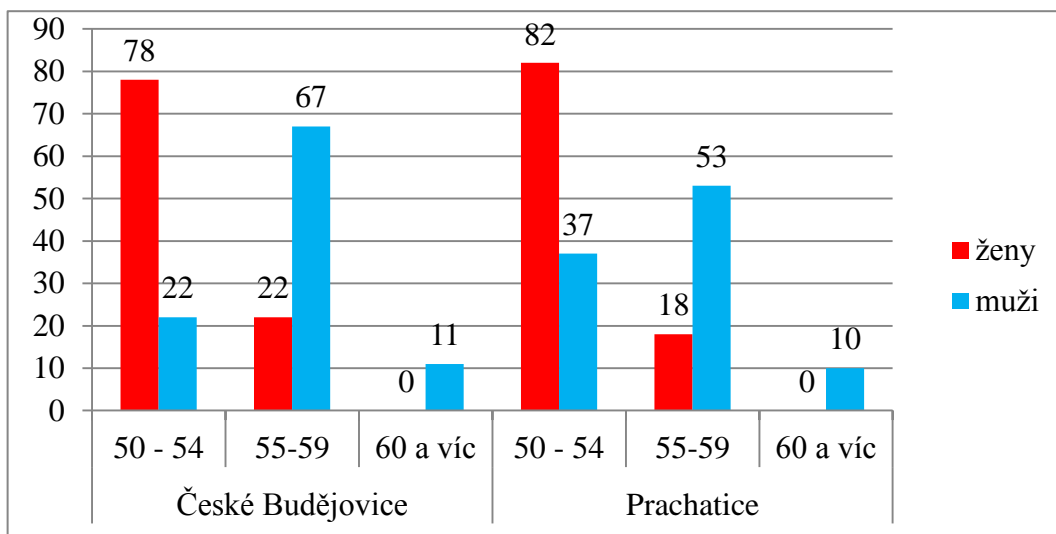
Tabulka 8: Bydliště respondentů

Okres	Bydliště	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	město	18	40	13	48
	vesnice	27	60	14	52
celkem		45	100	27	100
Prachatice	město	12	35	22	45
	vesnice	22	65	27	55
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Většina respondentů žije ve vesnicích, procentuální rozdíly mezi skupinami mužů a žen jsou v obou okresech velmi nízké.

Graf 3: Věk respondentů



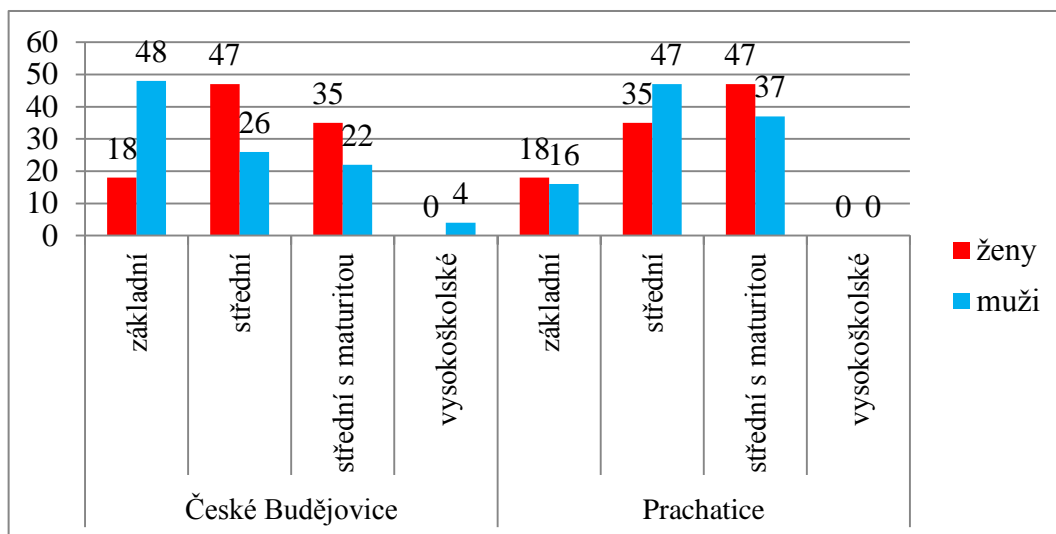
Tabulka 9: Věk respondentů

Okres	Věk	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	50-54	35	78	6	22
	55-59	10	22	18	67
	60 a víc	0	0	3	11
celkem		45	100	27	100
Prachatice	50-54	28	82	18	37
	55-59	6	18	26	53
	60 a víc	0	0	5	10
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Sledovaný věk respondentů je rozdělen do tří kategorií – 50-54 let, 55-59 let a 60 a více let. Nejvíce žen i mužů v obou okresech je ve věkové skupině 50-54 let. Další věková skupina je zastoupena více muži, v kategorii nad 60 let jsou už pouze muži.

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Tabulka 10: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

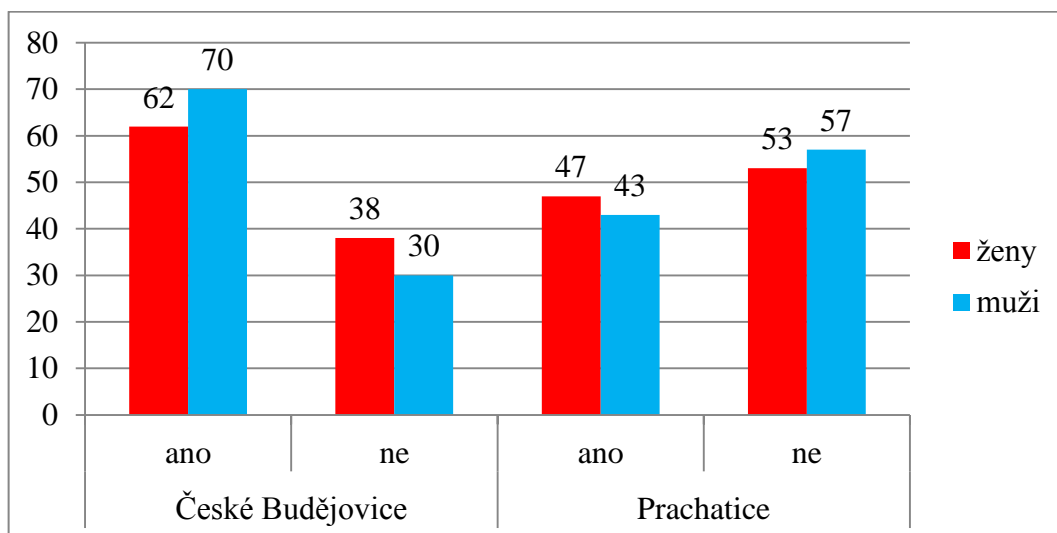
Okres	Vzdělání	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	základní	8	18	13	48
	střední	21	47	7	26
	střední s maturitou	16	35	6	22
	vysokoškolské	0	0	1	4
celkem		45	100	27	100
Prachatice	základní	6	18	8	16
	střední	12	35	23	47
	střední s maturitou	16	47	18	37
	vysokoškolské	0	0	0	0
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

V okrese České Budějovice výrazně převažuje skupina mužů se základním vzděláním (48% / 13 mužů). Naopak mezi ženami je to skupina se středním vzděláním, tj. vyučen, a to 47% / 21 žen. Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob je velmi nízký, pouze jedna osoba – muž. V okrese Prachatice dominují muži se středním vzděláním (47%, / 23 mužů), téměř stejného počtu dosahují ženy se středním odborným vzděláním

s maturitou (35% / 12 žen). Vysokoškolsky vzdělaná osoba se ve sledovaném výzkumu nenacházela.

Graf 5: Předchozí evidence respondentů Úřadem práce



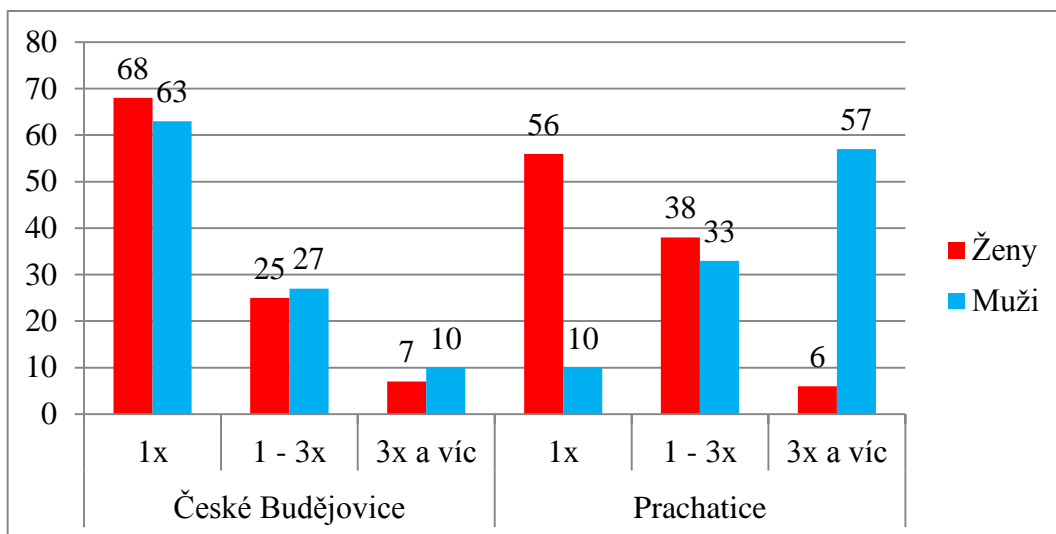
Tabulka 11: Předchozí evidence respondentů Úřadem práce

Okres	Předchozí evidence	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	28	62	19	70
	ne	17	38	8	30
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	16	47	21	43
	ne	18	53	28	57
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

V okrese České Budějovice žije 70% / 19 mužů a 62% / 28 žen mající zkušenost s nezaměstnaností, zatímco v okrese Prachatice jen 43 % / 21 mužů a o něco více žen – 47% / 16.

Graf 6: Počet předchozích evidencí respondentů na Úřadu práce



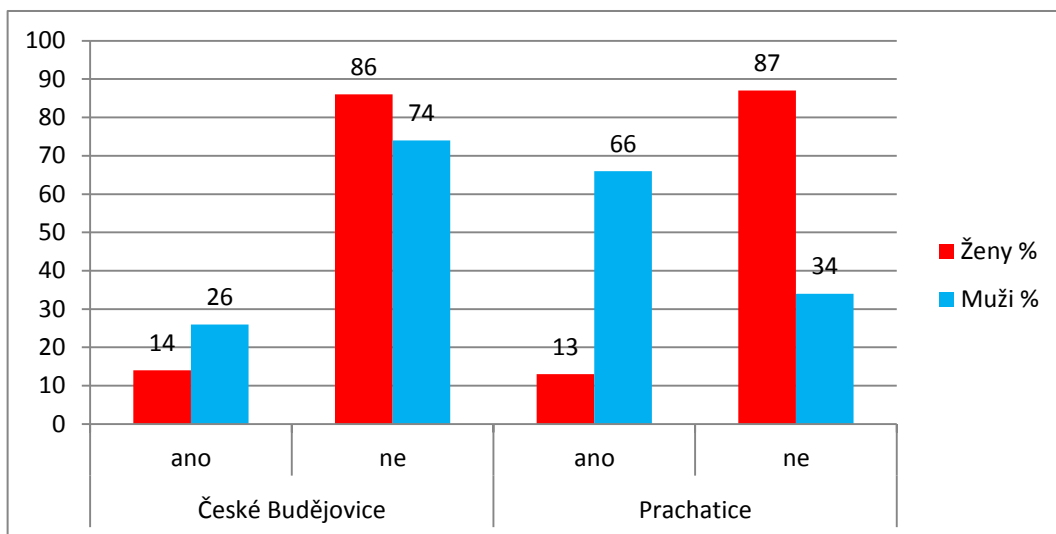
Tabulka 12: Počet předchozích evidencí respondentů Úřadem práce

Okres	Předchozí evidence	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	1x	19	68	12	63
	1-3x	7	25	5	27
	3x a víc	2	7	2	10
celkem		28	100	19	100
Prachatice	1x	9	56	2	10
	1-3x	6	38	7	33
	3x a víc	1	6	12	57
celkem		16	100	21	100

Zdroj: vlastní výzkum

Hodnoty v tomto grafu ukazují naprosto odlišnou situaci v obou okresech. Zatímco v Českých Budějovicích je nejvyšší procento 63% / 12 těch respondentů - mužů, kteří v předchozí otázce odpověděli, že dříve byli evidováni ÚP v kategorii s jednorázovou zkušeností s nezaměstnaností, v okrese Prachatice je to naopak nejnižší počet 10% / 2. Naopak nejvíce, tj. 57% / 12, jich je v kategorii 3 a více evidencí. Poměr žen je v obou okresech vyrovnaný, nejvíce žen bylo v evidenci pouze jednou a s počtem více evidencí je tendence klesající. V okrese České Budějovice 68% / 19, v okrese Prachatice 56% / 9 žen.

Graf 7: Sezonní nezaměstnanost mezi respondenty



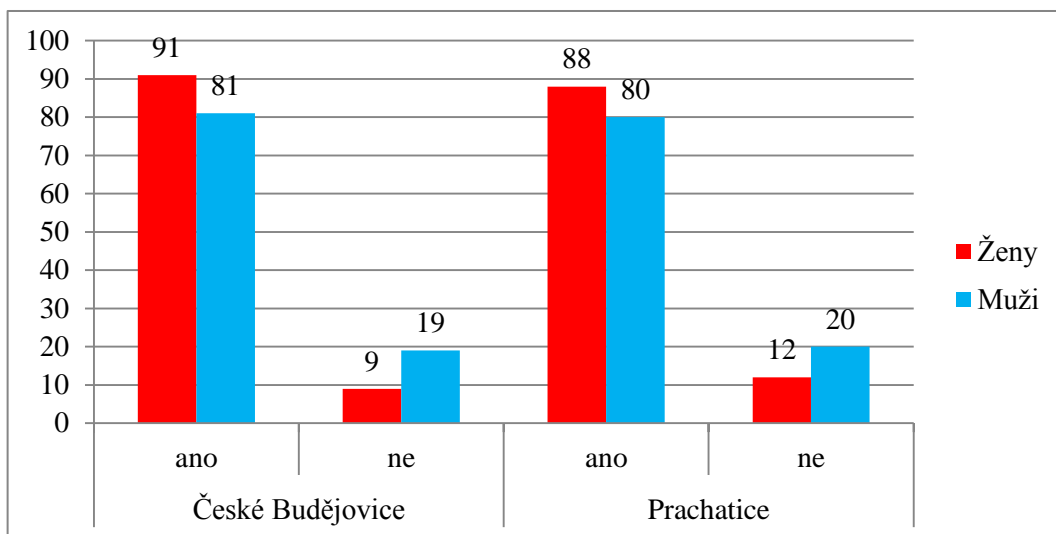
Tabulka 13: Sezonní nezaměstnanost mezi respondenty

Okres	Sezonní nezaměstnanost	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	4	14	5	26
	ne	24	86	14	74
celkem		28	100	19	100
Prachatice	ano	2	13	14	66
	ne	14	87	7	34
celkem		16	100	21	100

Zdroj: vlastní výzkum

Jako sezonní svou nezaměstnanost uvedlo v prachatickém okrese plných 66% / 14 mužů, kteří uvedli opakovanou evidenci ÚP, což je opakem pouhých 26% / 5 mužů v budějovickém okrese. U žen je procento sezonní nezaměstnanosti v obou okresech vyrovnané – 14% / 4 a 13% / 2.

Graf 8: Vnímání věku respondenty jako handicapu



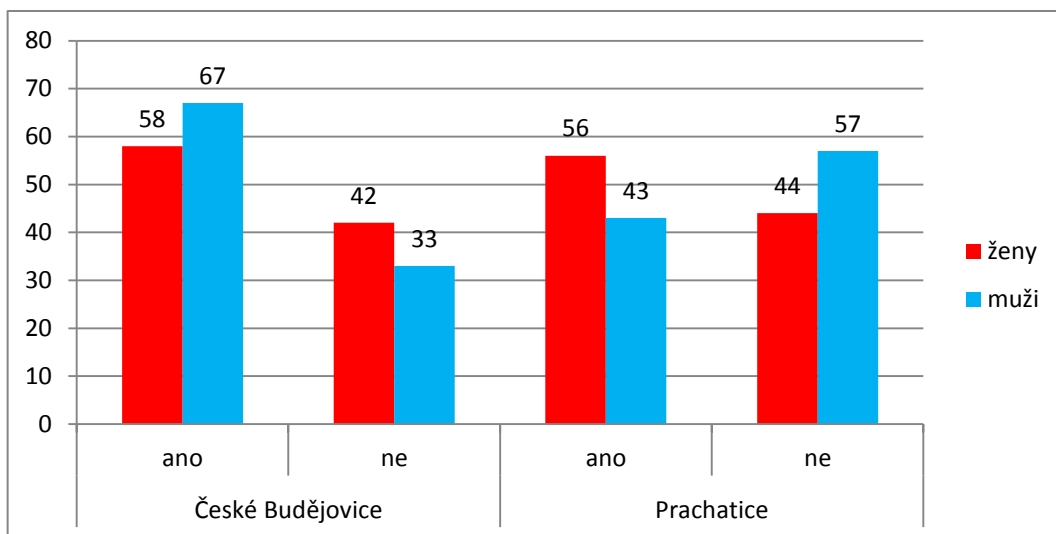
Tabulka 14: Vnímání věku respondenty jako handicapu při hledání zaměstnání

Okres	Věk jako handicap	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	41	91	22	81
	ne	4	9	5	19
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	30	88	39	80
	ne	4	12	10	20
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Respondenti obou okresů se shodují v názoru, že jejich věk je handicapem při hledání nového zaměstnání. Přesvědčeno je o tom 91% / 41 žen okresu České Budějovice a 88% / 30 žen prachaticka. Muži mají podobný názor, o věkovém handicapu jich je přesvědčeno 81% / 22 a 80% / 39 mužů.

Graf 9: Osobní zkušenost respondentů s odmítnutím kvůli věku



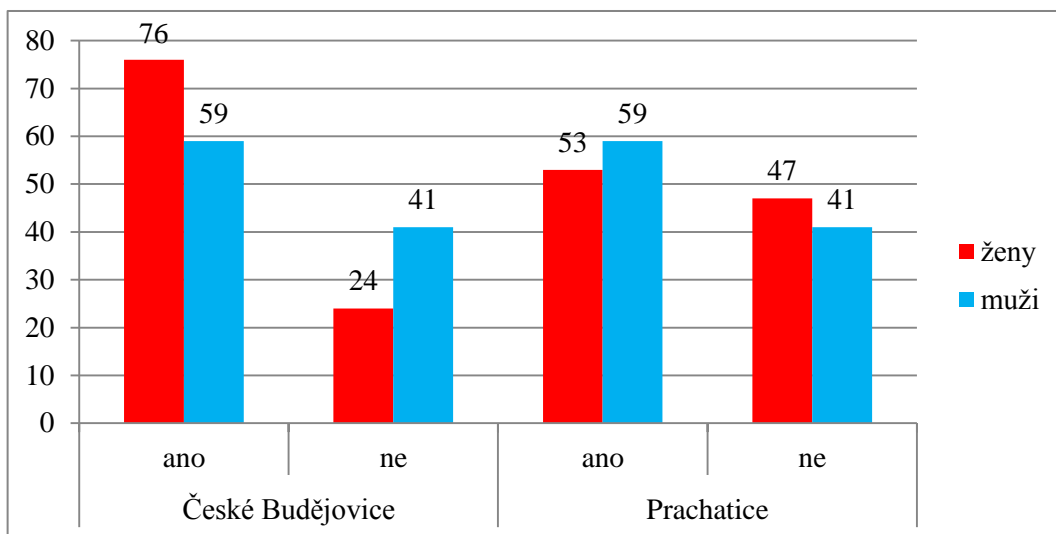
Tabulka 15: Osobní zkušenost respondentů s odmítnutím kvůli věku

Okres	Odmítnutí kvůli věku	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	26	58	18	67
	ne	19	42	9	33
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	19	56	21	43
	ne	15	44	28	57
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Osobní zkušenost potvrzuje v okrese České Budějovice 67% / 18 mužů a 58% / 26 žen, v okrese Prachatice je to 43% / 21 mužů a o něco větší počet žen – 56% / 19.

Graf 10: Využití možnosti předčasného odchodu do starobního důchodu



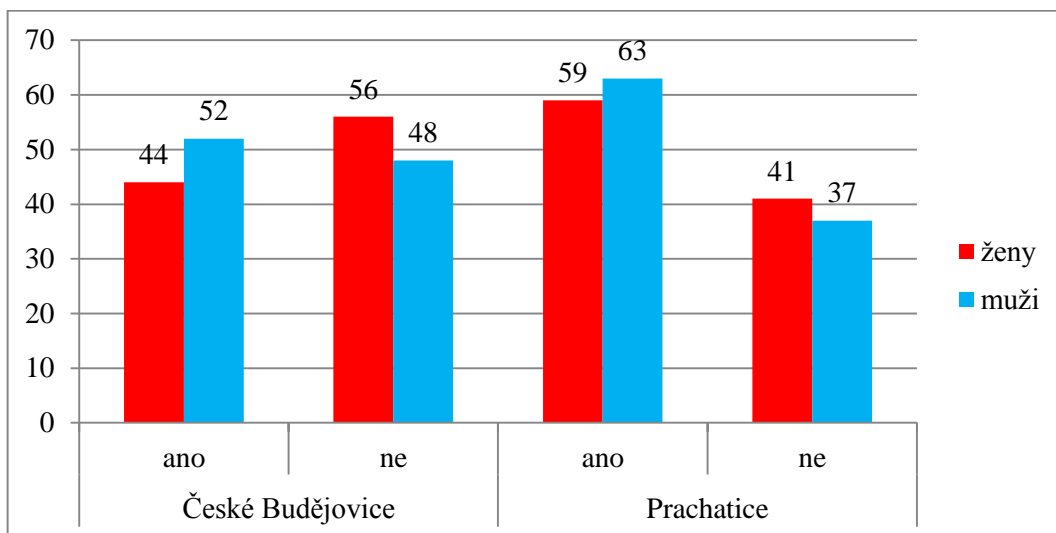
Tabulka 16: Využití možnosti předčasného odchodu do starobního důchodu

Okres	Předčasný odchod	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	34	76	16	59
	ne	11	24	11	41
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	18	53	29	59
	ne	16	47	20	41
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu by využila většina respondentů, v okrese České Budějovice celých 76% / 34 žen a také polovina dotazovaných žen z prachaticka. Muži v obou okresech dosáhli shodně 59% / 16 a 59% / 29.

Graf 11: Ochota profesní změny



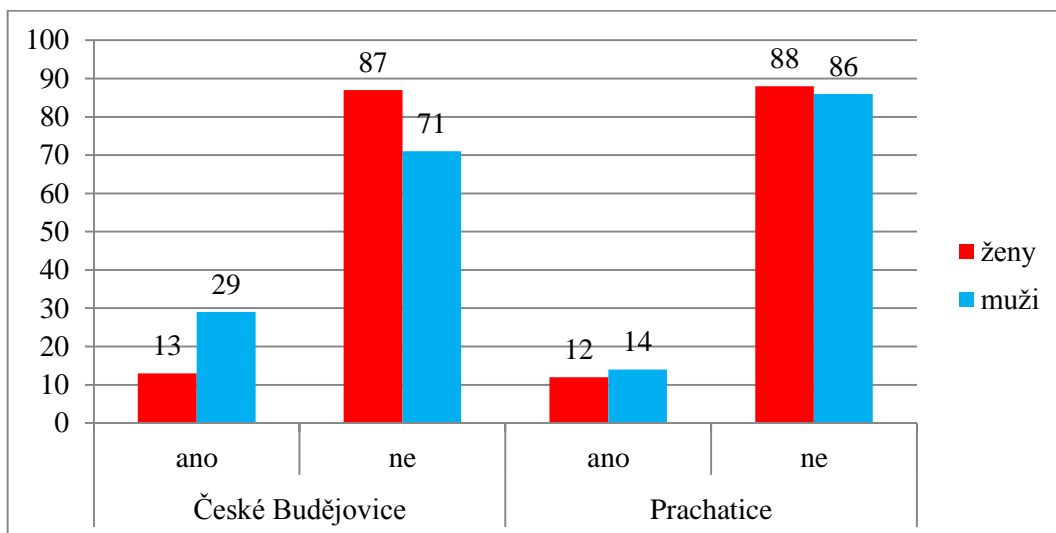
Tabulka 17: Ochota respondentů změnit profesi

Okres	Profesní změna	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	20	44	14	52
	ne	25	56	13	48
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	20	59	31	63
	ne	14	41	18	37
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Svou profesi by bylo ochotno změnit okolo poloviny respondentů. O něco více na prachaticku, nejvíce 63% / 31 a to muži.

Graf 12: Ochota změny bydliště



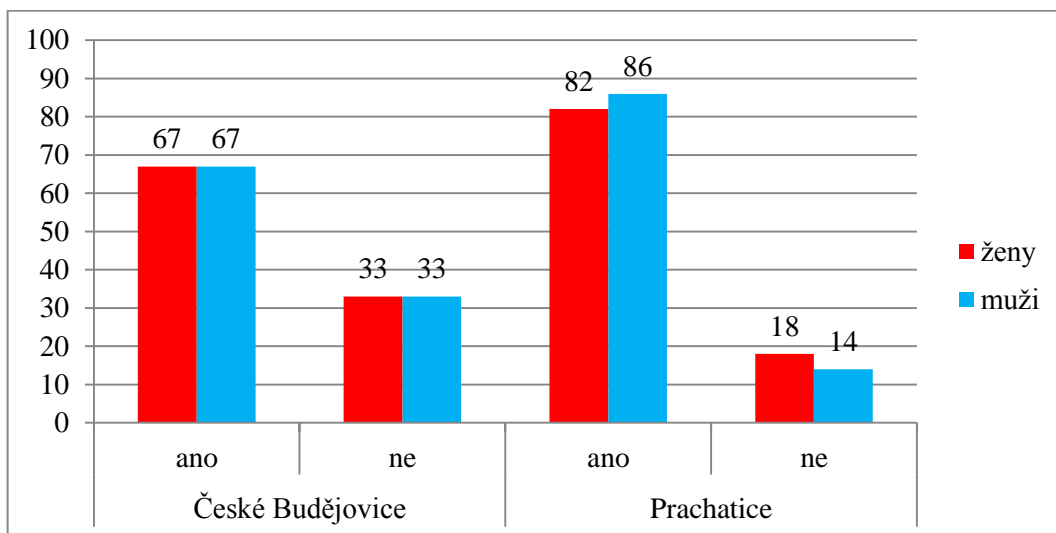
Tabulka 18: Ochota respondentů změnit kvůli zaměstnání bydliště

Okres	Změna bydliště	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	6	13	8	29
	ne	39	87	19	71
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	4	12	7	14
	ne	30	88	42	86
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Změnit kvůli zaměstnání bydliště by bylo ochotno pouze malé procento osob, nejvíce muži na Českobudějovicku a to 29% / 8. Nejmenší ochota je ze strany žen.

Graf 13: Ochota dojíždět do zaměstnání



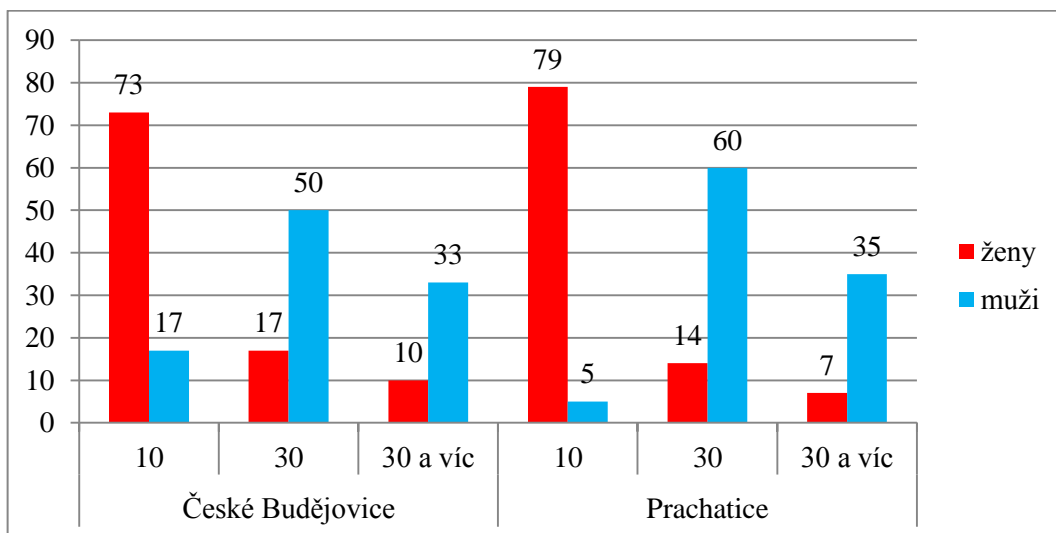
Tabulka 19: Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání

Okres	Dojíždění do zaměstnání	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	30	67	18	67
	ne	15	33	9	33
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	28	82	42	86
	ne	6	18	7	14
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Ochota dojíždět do zaměstnání je vyšší v okrese Prachatice a to jak mezi muži, tak ženami, je to více než 80% / 42. V okrese České Budějovice je stejný podíl mezi muži i ženami, obě kategorie mají shodných 67% tj. 18 mužů a 30 žen.

Graf 14: Vzdálenost dojíždění do zaměstnání



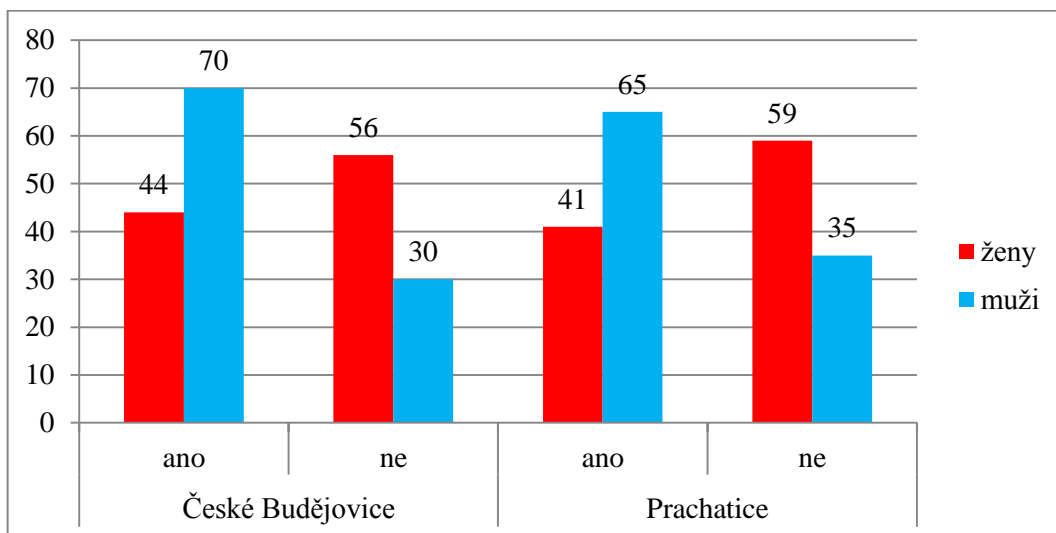
Tabulka 20: Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání vyjádřena vzdáleností

Okres	Počet km	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	10	22	73	3	17
	30	5	17	9	50
	30 a víc	3	10	6	33
celkem		30	100	18	100
Prachatice	10	22	79	2	5
	30	4	14	25	60
	30 a víc	2	7	15	35
celkem		28	100	42	100

Zdroj: vlastní výzkum

Dojíždět na kratší vzdálenost, tj. do 10 km shodně vykazují ženy, s přibývajícím vzdáleností jejich počet úměrně klesá. Více než polovina mužů volí střední vzdálenost do 30 km (50% / 9 v okrese České Budějovice a 60% / 25 v okrese Prachatice), ale přes 30% / 6 mužů je ochotno dojíždět i více než 30 km.

Graf 15: Ochota přizpůsobit se pracovní době



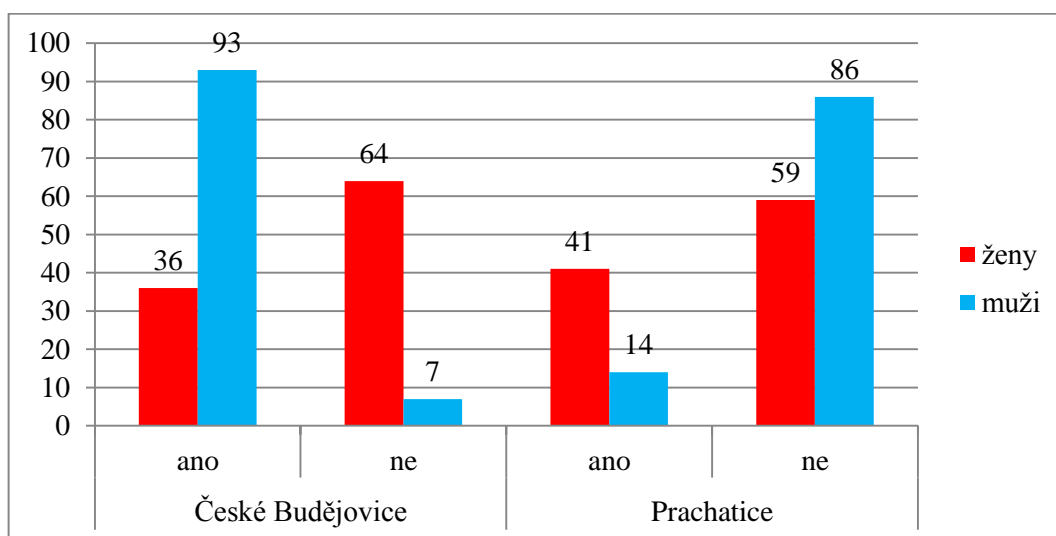
Tabulka 21: Ochota respondentů přizpůsobit se pracovní době

Okres	Ochota se přizpůsobit	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	20	44	19	70
	ne	25	56	8	30
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	14	41	32	65
	ne	20	59	17	35
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku přizpůsobení se pracovní době podle požadavků zaměstnavatele, většinou delší než 8 hodin, reagují kladně především muži a to 70% / 19 v okrese České Budějovice a 65% / 32 v okrese Prachatice.

Graf 16: Ochota pracovat na částečný úvazek



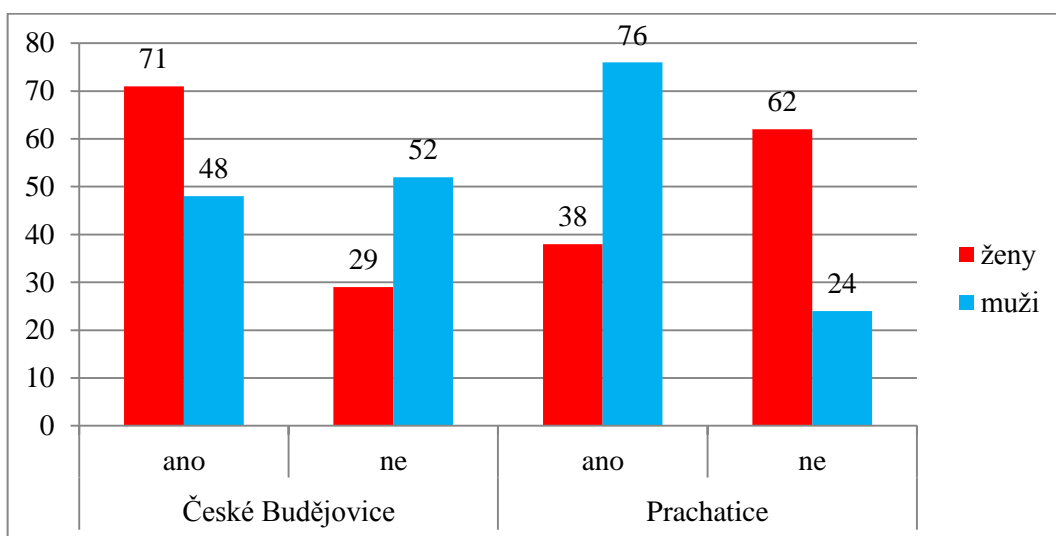
Tabulka 22: Ochota respondentů pracovat na částečný úvazek

Okres	Práce na částečný úvazek	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	16	36	25	93
	ne	29	64	2	7
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	14	41	7	14
	ne	20	59	42	86
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu, tzv. částečný úvazek, by v okrese České Budějovice přijalo více než 36% / 16 respondentů – žen a 93% / 25 mužů. V okrese Prachatice přibližně stejný počet žen, ale pouhých 14% / 7 mužů.

Graf 17: Ochota přijmout zaměstnání s nižší kvalifikací



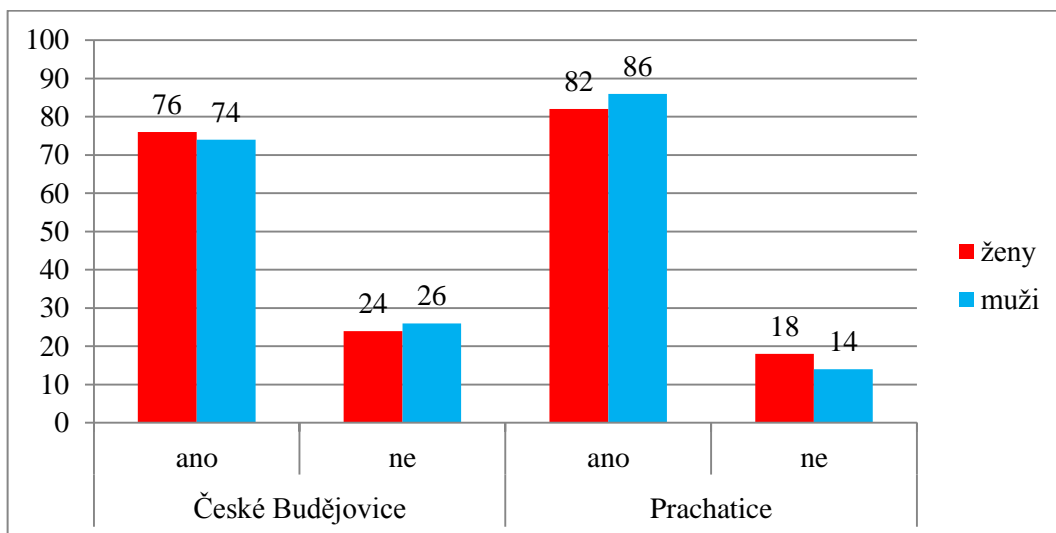
Tabulka 23: Ochota respondentů přijmout zaměstnání s nižší kvalifikací

Okres	Práce s nižší kvalifikací	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	32	71	13	48
	ne	13	29	14	52
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	13	38	37	76
	ne	21	62	12	24
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Rozdílná byla i ochota přijmout nabízené zaměstnání s nižší kvalifikací a to jak mezi okresy, tak ženami a muži. V Českých Budějovicích by přijalo toto zaměstnání 71% / 32 žen oproti 48% / 13 mužů. V okrese Prachatice byl poměr zcela obrácený – – 38% / 13 žen a 76% / 37 mužů.

Graf 18: Ochota rekvalifikovat se



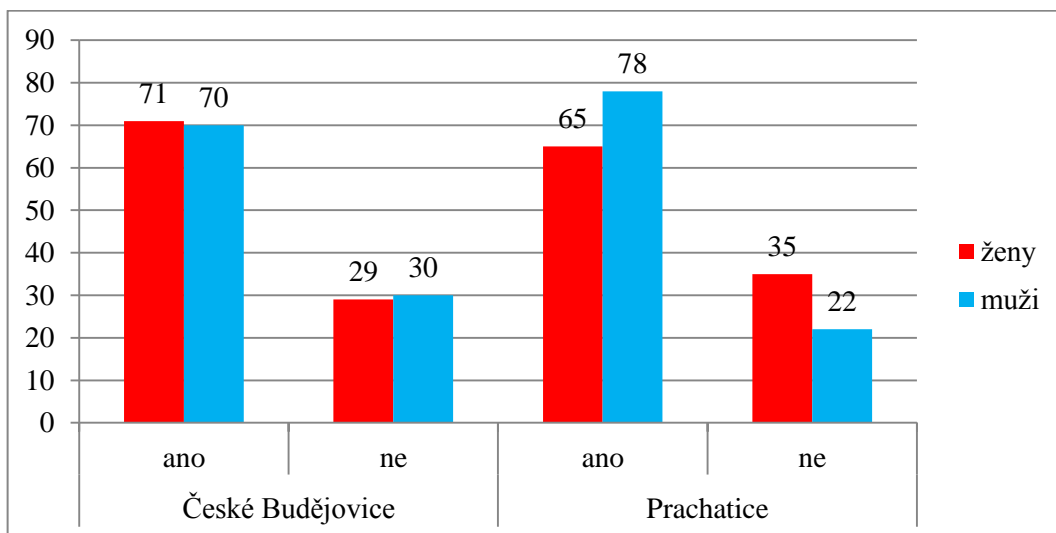
Tabulka 24: Ochota respondentů rekvalifikovat se

Okres	Rekvalifikace	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	34	76	20	74
	ne	11	24	7	26
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	28	82	42	86
	ne	6	18	7	14
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku zda by se respondenti zúčastnili rekvalifikačních kurzů, odpovídali vesměs kladně a to jak ženy, tak i muži obou okresů.

Graf 19: Rekvalifikace zvyšuje šance uplatnění na trhu práce



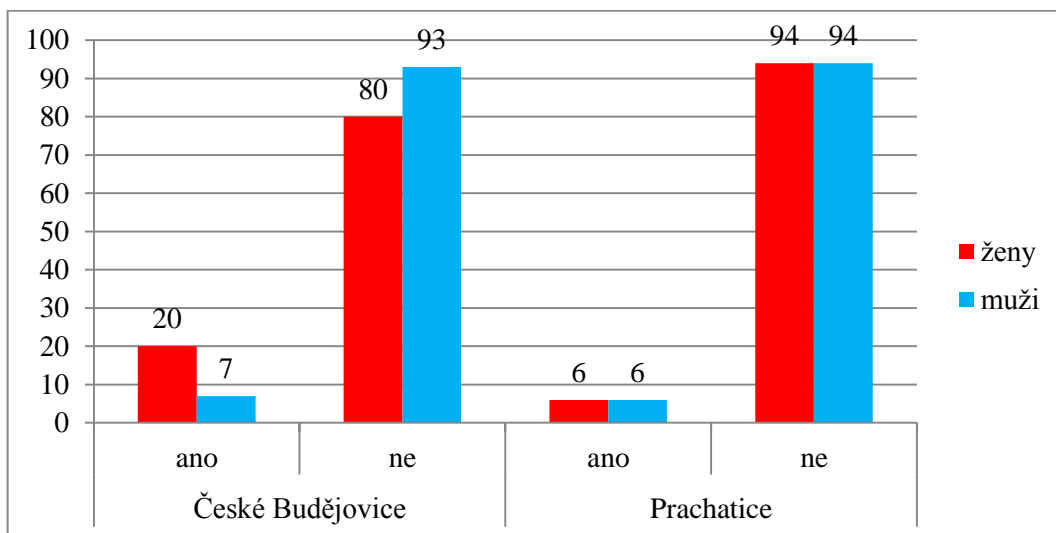
Tabulka 25: Rekvalifikace jako nástroj uplatnění na trhu práce dle respondentů

Okres	Rekvalifikace zvyšuje uplatnění	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	32	71	19	70
	ne	13	29	8	30
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	22	65	38	78
	ne	12	35	11	22
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Ve zvýšení se šancí při hledání nového zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu věří většinou přes 70% respondentů obou okresů.

Graf 20: Ochota zvýšit si kvalifikaci dlouhodobějším vzděláním



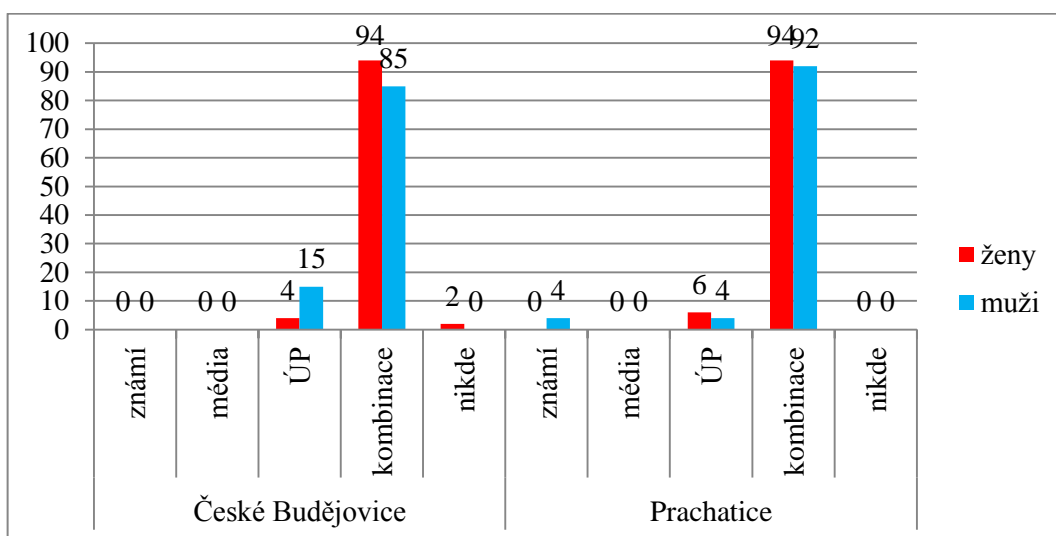
Tabulka 26: Ochota respondentů zvýšit si kvalifikaci dlouhodobějším vzděláním

Okres	Dlouhodobější vzdělávání	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	9	20	2	7
	ne	36	80	25	93
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	2	6	3	6
	ne	32	94	46	94
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

O dlouhodobější vzdělávání projevilo zájem pouze 20% / 9 respondentek okresu České Budějovice a 6% / 2 žen z okresu Prachatice. U mužů to bylo celkem 5 respondentů z obou okresů.

Graf 21: Zdroj informací o volných místech



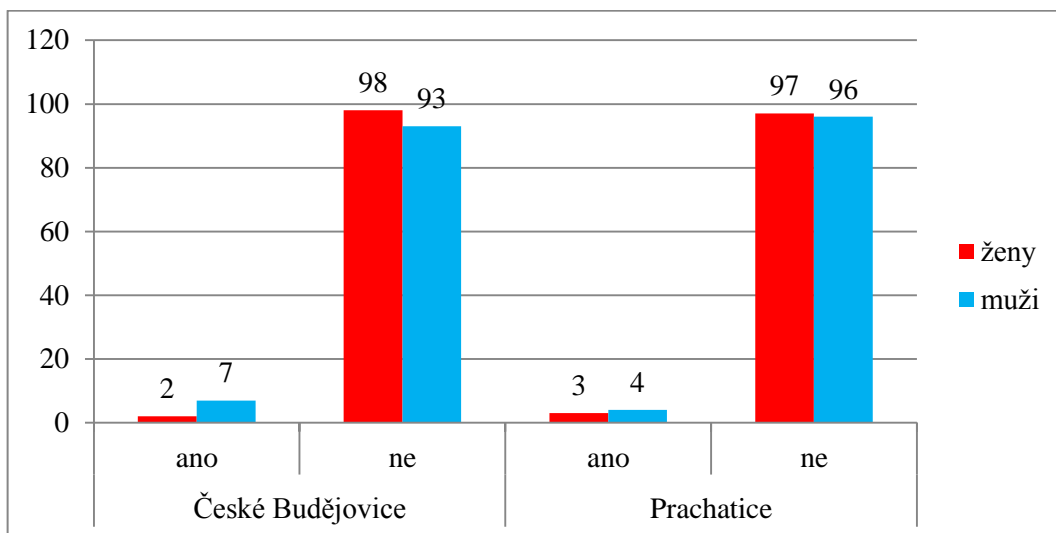
Tabulka 27: Zdroj informací o volných pracovních místech

Okres	Zdroj informací	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	známí	0	0	0	0
	média	0	0	0	0
	ÚP	2	4	4	15
	kombinace	42	94	23	85
	nikde	1	2	0	0
celkem		45	100	27	100
Prachatice	známí	0	0	2	4
	média	0	0	0	0
	ÚP	2	6	2	4
	kombinace	32	94	45	92
	nikde	0	0	0	0
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Přes 90% respondentů hledá informace o volných pracovních místech v kombinaci z různých zdrojů. Nikde nehledá pouze jedna žena okresu České Budějovice.

Graf 22: Ochota přijmout veřejně prospěšnou práci



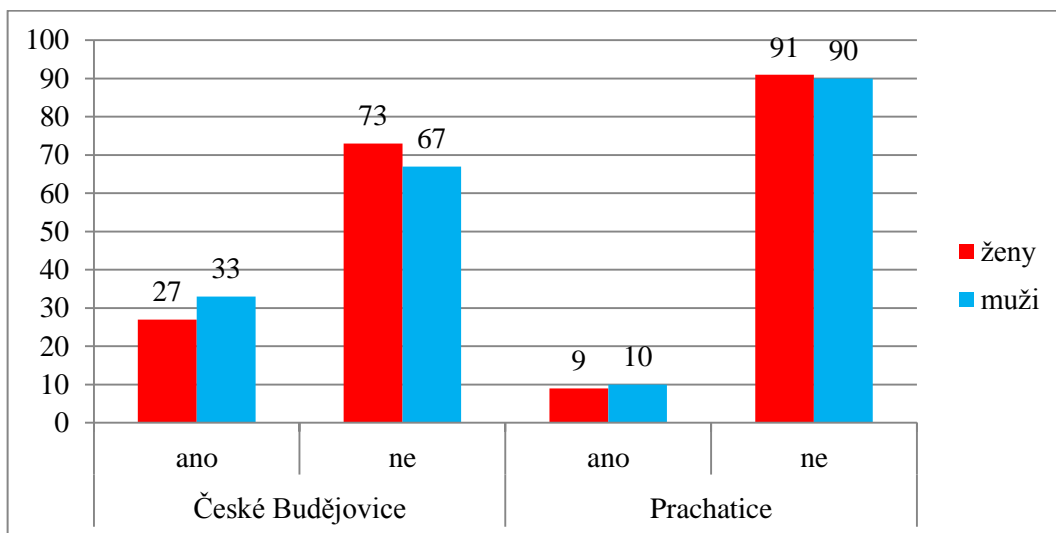
Tabulka 28: Ochota respondentů přijmout veřejně prospěšnou práci

Okres	Veřejně prospěšná práce	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	1	2	2	7
	ne	44	98	25	93
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	1	3	2	4
	ne	33	97	47	96
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Zájem o práci ve veřejně prospěšných pracích se jevil jako zcela minimální, a to 2% / 1 až 7% / 2 osoby.

Graf 23: Ochota přijmout společensky účelné místo



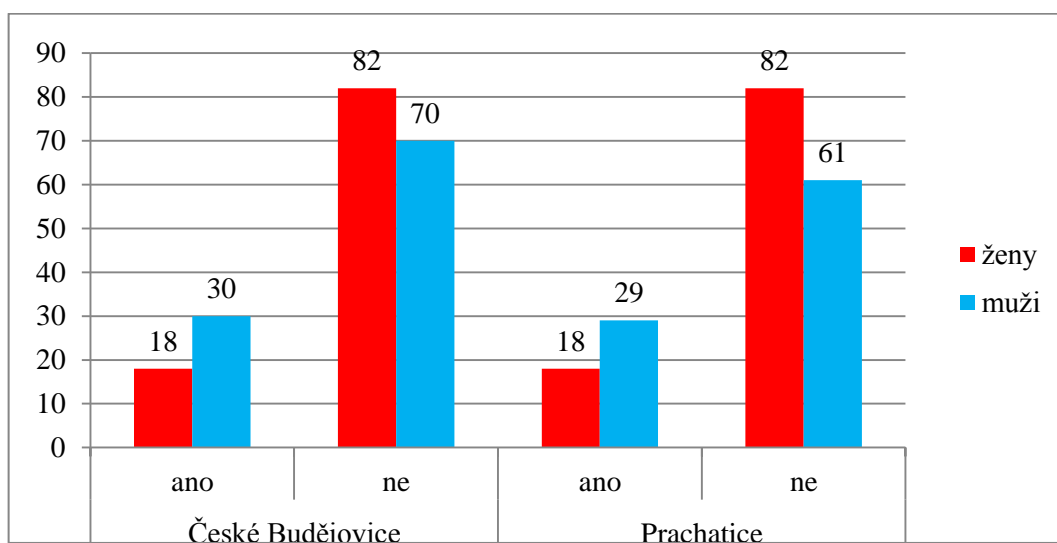
Tabulka 29: Ochota respondentů přijmout společensky účelné místo

Okres	Společensky účelné místo	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	12	27	9	33
	ne	33	73	18	67
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	3	9	5	10
	ne	31	91	44	90
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Společensky účelné místo by přijalo více osob v okrese České Budějovice – mužů 33% / 9 a žen 27% / 12. Respondentů z okresu Prachatice by s touto nabídkou souhlasilo pouhých 10% / 5.

Graf 24: Ochota stát se OSVČ



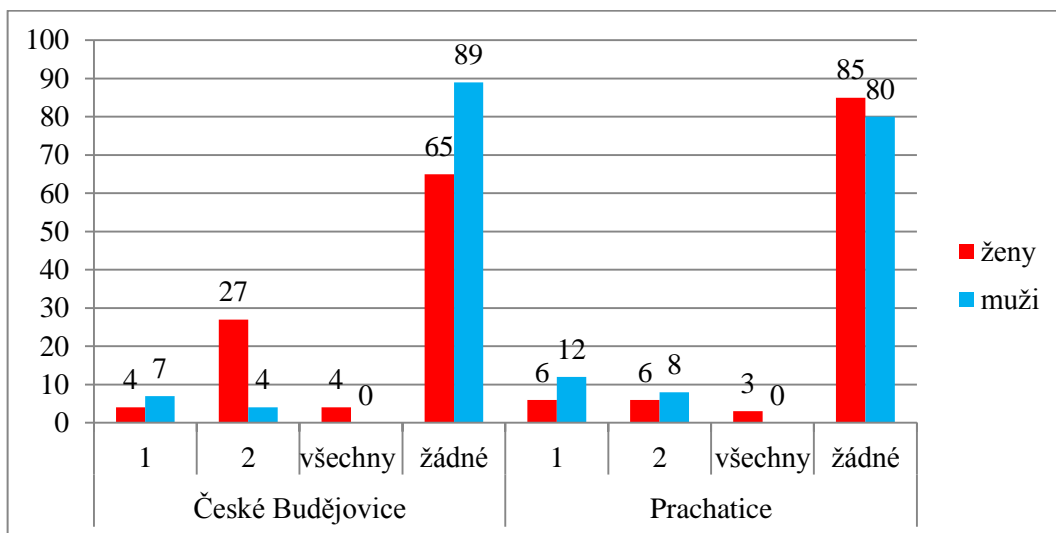
Tabulka 30: Ochota respondentů stát se OSVČ

Okres	OSVČ	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	ano	8	18	8	30
	ne	37	82	19	70
celkem		45	100	27	100
Prachatice	ano	6	18	19	39
	ne	28	82	30	61
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Téměř třetina mužů z obou okresů by se stala OSVČ. Žen by bylo shodně 18% / 8.

Graf 25: Znalost projektů aktivní politiky zaměstnanosti



Tabulka 31: Znalost respondentů projektů aktivní politiky zaměstnanosti

Okres	Počet projektů	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
České Budějovice	1	2	4	2	7
	2	12	27	1	4
	všechny	2	4	0	0
	žádné	29	65	24	89
celkem		45	100	27	100
Prachatice	1	2	6	6	12
	2	2	6	4	8
	všechny	1	3	0	0
	žádné	29	85	39	80
celkem		34	100	49	100

Zdroj: vlastní výzkum

Znalost projektů na podporu zaměstnanosti je velmi nízká. Většina respondentů uvádí, že nezná žádné.

Diskuze

Výzkumný předpoklad č. 1

V celkových výsledcích okresu České Budějovice a Prachatice nebude existovat významný rozdíl.

Většina respondentů žije na vesnici. V okrese České Budějovice a Prachatice jsou zastoupeni téměř shodným poměrem – přibližně 60% žen a 50% mužů. Ve městě je to přibližně 40% žen a 50% mužů.

Respondenti byli rozděleni do několika věkových skupin: 50-54 let, 55-59 let, 60 a více let. Mezi ženami je v obou okresech nejpočetněji zastoupena věková skupina 50-54 let a to 78% a 82 %. Poslední věková skupina není zastoupena vůbec. Muži mají největší zastoupení ve skupině 55-59 let. V okrese Prachatice je to 53 %, v Českých Budějovicích 67%. Nejméně, kolem 10%, je jich ve skupině 60+. Rozmístění mužů a žen do těchto skupin vychází z postupného odchodu do starobního důchodu, do kterého ženy odcházejí dříve, než muži.

Při porovnání nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů na úrovni okresů, zjišťujeme mírnou odlišnost. V Českých Budějovicích je nejsilněji zastoupena skupina mužů se základním vzděláním a vyučených žen, v okrese Prachatice je to skupina vyučených mužů a žen se středním odborným vzděláním s maturitou. V našem výzkumném vzorku byl pouze jeden vysokoškolák.

Otázky č. 4, 5 a 6 se zabývají počtem a druhem nezaměstnanosti. V okrese České Budějovice má většina respondentů zkušenost spíše s jednorázovou nezaměstnaností, což ukazuje mimo jiné na stabilitu zaměstnavatelů i stálost zaměstnanců, okres Prachatice vykazuje známky vyšší opakované nezaměstnanosti a to hlavně sezonní. Sezonnost práce, kterou potvrzují i statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí, je dána charakteristikou okresu. Velké procento mužů pracuje ve stavebnictví, lesnictví, zemědělství, apod. V zimním období, kdy jim přírodní podmínky znemožňují pracovat, se přihlašují do evidence Úřadu práce, odkud se v jarních

měsících vrací zpět do zaměstnání. Tito pracovníci pracují nejen v rámci okresu, ale i širokého okolí, často dojíždí do nedalekého Německa. Kromě rozdílu v druhu nezaměstnanosti, je zde patrný i značný genderový rozdíl – ženy zůstávají v blízkosti domova. Právě vysoká míra sezónní nezaměstnanosti v zimních měsících a provádění výzkumu v tomto období může zkreslovat výsledky otázek v dotazníku, které se týkají nezaměstnanosti a snižovat jejich validitu.

Ageismus pociťuje převážná část respondentů shodně v obou okresech. Osobní zkušenost odmítnutí kvůli věku potencionálním zaměstnavatelem přiznává více než polovina mužů i žen. Je to jejich subjektivní pocit, který může a nemusí být pravdivý. V České republice existuje zákon o zaměstnanosti, který vylučuje mimo jiné, i věkovou diskriminaci. Podle výpovědi respondentů však lze usuzovat, že ne vždy je dodržován. Také toto může být jedna z příčin, proč by 53-76% osob ve věkové kategorii nad 50 let využilo možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu, jak ukazují odpovědi na další výzkumnou otázku. Pro většinu starších lidí představuje odchod do předčasného důchodu únik od nejistot a jistotu pravidelného příjmu. Výše této formy důchodu je však poměrně nízká a ve výsledku může odchod do předčasného starobního důchodu přivodit značné sociální problémy, obzvláště pokud např. žijí osamocně. Vysoké procento osob, které by volilo odchod do předčasného starobního důchodu, se shoduje s výzkumy Rabušicové z Asociace institucí vzdělávání dospělých i organizace Alternativa 50+.

Míru přizpůsobení se délce pracovní doby se věnovala další otázka. Pokud by respondentům byla nabídnuta možnost pracovat na zkrácený úvazek, v okrese České Budějovice by jí využilo celých 93% mužů, naopak pouhých 14% v okrese Prachatice. Poměr mezi ženami obou okresů je přibližně stejný. Práce na částečný úvazek je lákavá, ale z finančního hlediska většinou nereálná. Nabídku zaměstnání odpovídající nižší kvalifikaci než má uchazeč, by přijala většina respondentů. Na možnost lepšího uplatnění se na trhu práce zvýšením kvalifikace dlouhodobější formou, téměř všichni respondenti rezignovali, což je dáno ve většině případů jejich věkem a pocitem krátkodobého zhodnocení jejich případného úsilí. Na otázky zjišťující do jaké míry by

respondenti využili nástrojů aktivní politiky státu, odpovídali ne příliš kladně. Vyšší oblíbenosti se těší v obou okresech rekvalifikační kurzy, většina respondentů – hlavně mužů věří, že po jejich absolvování se zvýší jejich konkurenceschopnost. Účast ve veřejně prospěšných pracích odmítli téměř všichni respondenti. Pravděpodobným důvodem je předsudek, že tyto práce vykonávají nepřizpůsobiví občané. Práci na společensky účelném místě by v prachatickém okrese přijala desetina respondentů, v Českých Budějovicích třetina. Odmítavý postoj je zřejmě způsoben nízkou informovaností veřejnosti, která často nezná rozdíl mezi pojmy veřejně prospěšné práce a společensky účelné místo. Jako osoba samostatně výdělečně činná by začalo pracovat shodně v obou sledovaných okresech až třetina mužů a 18% žen. Při zjišťování znalosti projektů zaměřených na cílovou skupinu 50+, respondenti uváděli, že nejvíce znají právě jim určené projekty, ale většina uváděla, že nezná žádný z projektů a to i přesto, že se těchto projektů pomocí Úřadu práce zúčastňuje značná část osob a informace o těchto projektech jsou volně k dispozici veřejnosti (informační letáky, média, apod.). Jednou z příčin může být menší míra schopnosti orientovat se v nabídkách, či nedůvěra v nové zdroje a projekty, což může být zapříčiněno také věkem.

Na základě výše uvedených údajů považujeme výzkumný předpoklad za potvrzený.

Výzkumný předpoklad č. 2

Muži budou častěji než ženy prezentovat ochotu přizpůsobovat se podmínkám na trhu práce.

Pro ověření tohoto předpokladu se budeme orientovat na zjišťování ochoty adaptovat se na delší dojíždění do zaměstnání, změnu bydliště a změnu pracovní doby.

Spolu se zvyšujícími se požadavky zaměstnavatelů a měnící se situací na trhu práce, je také nutná profesní flexibilita. Mnoho profesí, které byly žádané a uplatňovaly se dlouhé roky na trhu práce, zanikají, nebo se rychle vyvíjejí. Starší lidé se svou původní kvalifikací mají často problém nalézt v současné době zaměstnání. Ochotu

k profesní změně vyjádřila více než polovina respondentů. Více jich bylo na prachaticku, a to mužů i žen.

Možnost změny bydliště kvůli novému zaměstnání však zamítla většina dotazovaných, realizovat by ji byla ochotna necelá jedna třetina mužů. Nelze zde odkazovat pouze na neochotu. Jednalo by se o zcela zásadní životní změnu, zpretrhání sociálních vazeb, které jsou ve věkové skupině 50+ těžce snášeny. Mírnější varianta, než je stěhování za novým zaměstnáním, je dojíždění. Respondenti prachaticka vyjádřili k dojíždění kladnější přístup, a to i na větší vzdálenosti, než Českobudějovičtí. Pravděpodobně je to dáno tím, že pro osoby z okresu Prachatice, je dojíždění celoživotní nutností a jsou na ně zvyklí. Dalším faktorem je menší možnost pracovního uplatnění v místě bydliště, větší možnosti jsou soustředěny ve městech, která jsou na území okresu pouze čtyři. Odmítavý postoj k dojíždění do zaměstnání může být způsoben i nemožností se do zaměstnání dopravit. Ve většině míst funguje veřejná doprava jen sporadicky, obyvatelé vesnic jsou odkázáni na dopravu vlastními auty. Některé ženy nad 50 let nevlastní řidičské oprávnění a doprava do zaměstnání je pro ně o to složitější. Jsou nucené volit bližší místa, aby byly schopny se do a ze zaměstnání dopravit. Muži jsou v tomto ohledu flexibilnější, více než třetina v obou sledovaných okresech je ochotna dojíždět 30 a více kilometrů. V okrese České Budějovice je ochota nižší, pravděpodobně proto, že respondenti spoléhají na větší hustotu měst s větší nabídkou pracovních příležitostí a tudíž i kratší dojezdovou vzdáleností.

Do jaké míry jsou dotazovaní schopni přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele ohledně delší pracovní doby, zkoumala další otázka. S vyššími nároky na delší čas strávený v zaměstnání či práci ve směnném provozu, souhlasila většina mužů a téměř polovina žen obou okresů. Přestože pro osoby v kategorii 50+ je delší pracovní doba značnou zátěží, uvědomují si její nutnost – většina výrobních provozů má zavedený směnný provoz a také v nevýrobní sféře je považováno často za samozřejmé přizpůsobit se aktuální situaci ohledně delší pracovní doby.

Na základě výše uvedených údajů považujeme výzkumný předpoklad za potvrzený.

10 Závěr

Cílem práce bylo odhalit sociologické a demografické rysy charakterizující problematiku nezaměstnaných osob 50+ v okresech České Budějovice a Prachatice.

Problematika nezaměstnanosti byla zkoumána nejprve v teoretické rovině převážně u autorů Mareše a Buchtové, u kterých bylo zjištěno, že ve svých odborných pracích popisují stejné jevy shodně a také názorově se shodují. Demografická data obou sledovaných okresů byla čerpána hlavně z internetových zdrojů Demografického informačního portálu a statistických dat Českého statistického ústavu. Vyhodnocením takto získaných údajů bylo možné porovnat okres České Budějovice a Prachatice a jejich výsledky použít nejen v teoretické části, ale zhodnotit je i v části praktické při zjišťování problematiky nezaměstnanosti formou dotazníku.

V analytické části byl výzkum prováděn dotazníkovou metodou, kdy výzkumné otázky byly rozděleny do třech částí. První část zkoumala osobní data respondentů, která byla využita k rozřídění respondentů do skupin podle pohlaví, místa bydliště a vzdělání. V další části respondenti odpovídali na otázky, které měly zjistit jejich flexibilitu, adaptabilitu a ochotu při uplatnění se na trhu práce. Třetí část otázek zjišťovala informovanost a zájem využívat některé z nástrojů aktivní politiky státu. Výsledky dotazníkového šetření by bylo možné využít právě při vytváření či zpřesňování dalších projektů státní aktivní politiky zaměstnanosti. Šetření mezi respondenty ukázalo, že o tyto formy pomoci mají zájem, oblíbené jsou především rekvalifikační kurzy, které účastníkům pomáhají zvýšit kvalifikaci. Jejich ještě větší efektivnosti by mohlo pomoci, pokud by existovala statistika absolventů kurzů, kteří díky nim získali práci a alespoň po určitou dobu se v ní udrželi. V současné době toto však z důvodu ochrany osobních údajů není možné. Očekávala jsem, že např. právě tyto údaje jsou sledovány, neboť mohou např. výrazně ovlivnit výběr, kvalitu i rentabilitu rekvalifikačních kurzů. Přestože respondenti obou okresů prokázali aktivitu a samostatnost při hledání nového zaměstnání, překvapila mě nízká znalost projektů na podporu zaměstnanosti, např. Dobrá práce v Jihočeském kraji, apod., přestože

informace jsou k dispozici ve všech pobočkách či na internetu. Odpovědi respondentů okresu České Budějovice i Prachatice ukázali na značnou míru flexibility – obzvláště u mužů a aktivní přístup téměř všech zúčastněných při hledání nového zaměstnání. Patrná odlišnost mezi oběma okresy je ve výši míry respondentů, kteří procházejí sezónní nezaměstnaností, což je ale dáno geografickou i demografickou povahou obou okresů. Přes tyto různosti ukazují porovnávaná statistická data na dlouhodobou stejnou míru nezaměstnanosti, která je nejnižší v celém kraji.

Shrnutí

Cílem bakalářské práce bylo odhalit sociologické a demografické rysy charakterizující problematiku nezaměstnaných osob 50+ v okresech České Budějovice a Prachatice. Pro výzkum byla zvolena metoda dotazování. Výsledky vyhodnocených dat prokázaly shodu obou okresů ve sledovaných ukazatelích, případná míra odchylek byla bezvýsledná. Pro objektivitu byly tyto výsledky konfrontovány s výsledky statistických dat. Zjištěné výsledky by se mohly uplatnit v některém z nástrojů aktivní státní politiky zaměstnanosti.

Summary

The aim of the bachelor thesis was to reveal sociological and demographic features, which characterize the problematics of unemployment persons in the age group of over fifty in České Budějovice and Prachatice districts. That has been reached through the method of interrogation and the follow-up assessment of data. The results have proved conformity, the eventual degree of deviation was inconsequential. Results were confronted with statistical data in order to reach objectivity. The results could be applied in some of the implements of executive state politics of unemployment.

11 Zdroje

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

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

BUCHTOVÁ, B. *Sociální psychologie nezaměstnanosti*. In VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (ed.) *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada Publishing, spol. s.r.o., 2001. ISBN 80-247-0042-5.

CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B., NAVRÁTILOVÁ, D., NOVOTNÝ, P., ODRAZILOVÁ, R., PALÁN, Z., RABUŠICOVÁ, M., RAJMONOVÁ, M., ŘEHÁKOVÁ, L., ŠTOROVÁ, I. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Praha: AIVD ČR, 2012. ISBN 978-80-904531-5-9

FALTOVÁ LEITMANNOVÁ, I. a kol. *Ekonomický rozvoj Jihočeského kraje*. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2004. ISBN 80-01-03179-9

FRANK, P., PLESKOVÁ, K., BOSÁKOVÁ, M., KUGLEROVÁ, D. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-5-0.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6

GOLDMANN, R. *Vybrané kapitoly ze sociálních disciplín*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci, 2006. ISBN 80-244-1454-6

HRABÁNKOVÁ, M. a kol. *Identifikace sociálně-ekonomických podmínek rozvoje horských a podhorských oblastí*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2009. ISBN 978-80-7204-581-5

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

- KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8
- KUCHAŘ, P. *Trh práce sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- Kvalita života ve stáří, Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012*. 1. vydání. Praha: MPSV, 2008. ISBN 978-80-8678-65-2.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-98-4.
- POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.
- RABUŠICOVÁ, M., NOVOTNÝ, P., BOSNIČOVÁ, N., BŘENKOVÁ, J., FUKAN, J., LAZAROVÁ B., NAVRÁTILOVÁ, D., PALÁN, Z., POKORNÝ, B. *Age Management. Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age Managementu v České republice*. Praha: AIVD ČR, 2014. ISBN 978-80-904531-7-3.
- RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.
- Stárnutí a politika zaměstnanosti Česká republika*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2004. 104 s. ISBN 80-86552-97-7.
- TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN-978-80-7367-483-0.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II*. Praha: Karolinum 2008. ISBN 978-80-246-1318-5.

VIDOVICOVÁ, L., RABUŠIC, L. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, 2005. Výzkumné zprávy

Internetové zdroje

Alternativa plus. In: *Generace 50-64 let na trhu práce: Grafická mapa* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z:<http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/Generace-50-64-let-na-trhu-prace-Graficka-mapa.pdf>

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. In: *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: Metodická příručka* [online]. [cit. 2015-02-19]. Dostupné z: http://www.aivd.cz/sites/default/files/metodicka_prirucka_-_web.pdf

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. In: *Aktuální projekty* [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z:<http://www.aivd.cz/aktualni-projekty>

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. In: *Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat.: Možnosti uplatnění age managementu v České republice* [online]. [cit. 2015-02-19]. Dostupné z:
http://www.aivd.cz/sites/default/files/prirucka_aivd_a5_finalni_2.pdf<http://ec.europa.eu>

Česká národní banka: ČNB. In: *Statistika* [online]. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z:
<https://www.cnb.cz/cs/statistika/>

Česká zpráva sociálního zabezpečení: Tiskové zprávy 2013. In: *Podíl předčasných starobních důchodů z celkového počtu starobních důchodů činil 22 %* [online]. [cit. 2015-02-14]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/2013-03-13-podil-predcasnych-starobnich- Duchodu-z-celkoveho-poctu-starobnich- Duchodu-cinil-22.htm>

- Český rozhlas: JIRÁSKOVÁ, Terezie. *Ageismus neboli věková diskriminace* [online]. 30.3.2005 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/evropskaunie/komentare/_zprava/163034
- Český rozhlas: Plus. In: *Senioři v Česku vzbuzují soucit, na Západě obdiv. I to je ageismus* [online]. 2015 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/plus/zaostreno/_zprava/1464879
- Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Jihočeském kraji. In: *Kraj, okresy: Mapy a kartogramy* [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/mapy_a_kartogramy_okres
- Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Jihočeském kraji. In: *Kraj, okresy: Okres České Budějovice, Charakteristika okresu České Budějovice* [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_cb
- Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Jihočeském kraji. In: *Kraj, okresy: Okres České Budějovice, Charakteristika okresu Prachatice* [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pt
- Český statistický úřad: Statistika. In: *Genderové statistiky: Úvod* [online]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod
- Český statistický úřad: Statistika. In: *Vydáváme: Demografická ročenka České republiky 2013* [online]. [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/130067-14>
- Český statistický úřad: Statistika. In: *Vydáváme: Demografická ročenka okresů 2002 až 2011* [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/4034-12>
- Český statistický úřad: Statistika. In: *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_pr%C3%A1ce

Český statistický úřad: Vydáváme. In: *Rok 2004 - Obyvatelstvo, volby: Populační prognóza ČR do r. 2050* [online]. [cit. 2015-02-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/p/4025-04>

Demografie: Demografický informační portál. In: *Populační vývoj: Česko* [online]. [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_popvyvoj=&PHPSESSID=3366745f483c8581ccf1700538c8e5dd

Demografie: Demografický informační portál. In: *Prognózy a projekce: Obecně* [online]. [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_vzdelani=&PHPSESSID=a2f390a94c056801786dc96551abfe84

Demografie: Demografický informační portál. In: *Struktura obyvatelstva: Vzdělání* [online]. [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_vzdelani=&PHPSESSID=a2f390a94c056801786dc96551abfe84

Evropský sociální fond v ČR. In: *Cíle Evropského sociálního fondu* [online]. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Evropský sociální fond: Krajská správa ČSÚ v Jihočeském kraji. In: *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění: Evropský sociální fond, Jak ESF funguje* [online]. [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=525&langId=cs>

Finance.cz: Makrodata a EU. In: *Trh práce: Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2015-02-14]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>

Integrovaný portál MPSV: Jihočeský kraj. In: *Statistiky: Měsíční statistické zprávy za Jihočeský kraj* [online]. [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

Integrovaný portál MPSV: Jihočeský kraj. In: *Statistiky: Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji* [online]. [cit. 2015-02-22]. Dostupné

z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

Integrovaný portál MPSV: Jihočeský kraj. In: *Statistiky: Zprávy o situaci na trhu práce v jednotlivých okresech Jihočeského kraje* [online]. [cit. 2015-02-22]. Dostupné

z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

Integrovaný portál MPSV: Politika zaměstnanosti. In: *Trh práce - rok 2011: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. [cit. 2015-02-24].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/Anal2011.pdf

Integrovaný portál MPSV: Příprava na stárnutí. In: *Rada vlády pro seniory a stárnutí populace: Záznam a sborník z mezinárodní konference Postavení a diskriminace seniorů v České republice* [online]. [cit. 2015-02-05]. Odbor 22. Dostupné

z: <http://www.mpsv.cz/cs/3482>

Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR. In: *Evropský sociální fond (ESF): Regionální individuální projekty, Moje příležitost v Jihočeském kraji* [online]. [cit. 2015-02-27]. Dostupné

z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond__esf_/op_lzz/regionalni_individualni_projekty__rip_/moje_prilezitest_v_jihoceskem_kraji

Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR. In: *Projekty Evropského sociálního fondu: Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2015-02-25]. Dostupné

z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond

Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost. In: *Aktivní politika zaměstnanosti: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost. In: *Podpora zaměstnanosti: Investiční pobídky v gesci MPSV* [online]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné

z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest

Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost. In: *Politika zaměstnanosti: Realizace APZ - Jihočeský kraj 2014* [online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné

z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz

Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost. In: *Politika zaměstnanosti: Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost. In: *Projekty realizované MPSV: Projekt: Vzdělávejte se!* [online]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné

z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se

Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020. In: *Vláda České Republiky: Strategie Evropa 2020 a ČR* [online]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné

z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

Nezaměstnanost v ČR: Vývoj, rok 2015. In: *Kurzycz: Makroekonomika* [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné

z: <http://www.kurzycz.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?G=4&A=2&page=4>

SCS.ABZ.CZ: Slovník cizích slov. In: *ABZ.cz: slovník cizích slov - on-line hledání* [online]. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/>

Se sousedy k vzdělávání I: CZ.1.04/2.1.00/70.00017. In: [online]. [cit. 2015-02-24].

Dostupné z: <http://www.sesousedy.rcv.cz/index.php>

12 Přílohy

Seznam příloh:

Příloha 11.1: Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

Příloha 11.2: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje

Příloha 11.3: Vývoj počtu evidovaných uchazečů a volných míst

Příloha 11.4: Administrativní rozdělení okresu České Budějovice

Příloha 11.5: Administrativní rozdělení okresu Prachatice

Příloha 11.6: Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v % celkem a z toho skupina
50let a více

Příloha 11.7: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin v JČ kraji

Příloha 11.1: Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

Vážený pane, vážená paní

jmenuji se Iveta Fleischmannová a jsem studentkou Pedagogické fakulty v Českých Budějovicích. Tento dotazník je součástí mé bakalářské práce na téma *Problematika zaměstnanosti osob ve věkové skupině nad 50 let v regionálních souvislostech*.

Prosím Vás o vyplnění dotazníku.

Správné odpovědi zakroužkujte.

Dotazník je anonymní.

Velice Vám děkuji za spolupráci.

Bydliště

- a) okres České Budějovice
- b) okres Prachatice

1. Místo bydliště

- a) město
- b) vesnice

2. Pohlaví

- a) muž
- b) žena

3. Věk

- a) 50-54 let
- b) 55-59 let
- c) 60 a více let

4. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) základní
- b) střední
- c) střední odborné s maturitou
- d) vysokoškolské

5. Byl jste již dříve v evidenci Úřadu práce?

- a) ano
- b) ne

6. Pokud ano,

kolikrát?

- a) jednou
- b) 1-3 x
- c) 3 a vícekrát

7. Pokud ano,

jednalo se o sezonní nezaměstnanost?

- a) ano

b) ne

8. Myslíte si, že Váš věk je handicapem při hledání nového zaměstnání?

a) ano

b) ne

9. Máte osobní zkušenost s odmítnutím kvůli věku při hledání nového zaměstnání?

a) ano

b) ne

10. Pokud byste měl možnost odejít do předčasného starobního důchodu, odešel byste?

a) ano

b) ne

11. Byl byste ochotný přijmout zaměstnání ve zcela jiném oboru, než jste pracoval dosud?

a) ano

b) ne

12. Byl byste ochotný kvůli novému zaměstnání změnit bydliště?

a) ano

b) ne

13. Byl byste ochotný do nového zaměstnání dojíždět?

a) ano

b) ne

14. Pokud ano, jak daleko?

- a) do 10 km
- b) do 30 km
- c) 30 km a více

15. Byl byste ochotný přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele ohledně pracovní doby? (přesčasové hodiny, směnný provoz, nepřetržitý provoz, několikadenní služební cesty, apod.)

- a) ano
- b) ne

16. Byl byste ochotný pracovat na částečný pracovní úvazek?

- a) ano
- b) ne

17. Byl byste ochotný přijmout zaměstnání s postačující nižší kvalifikací, než je Vaše?

- a) ano
- b) ne

18. Byl byste ochotný zvýšit si svou kvalifikaci rekvalifikačním kurzem?

- a) ano
- b) ne

19. Myslíte si, že absolvování rekvalifikačního kurzu Vám pomůže snáze najít nové zaměstnání?

a) ano

b) ne

20. Pokud by Vám zaměstnavatel nabídl zaměstnání pod podmínkou zvýšení jazykové či profesní úrovně a to formou dlouhodobějšího studia, přijal byste toto místo?

a) ano

b) ne

21. Informace o volných pracovních místech hledáte

a) jen u známých

b) jen v médiích (internet, noviny, apod.)

c) jen na Úřadu práce

d) kombinace uvedených možností

e) nikde

23. Byl byste ochotný přijmout místo ve veřejně prospěšných pracích?

a) ano

b) ne

24. Byl byste ochotný přijmout společensky účelné místo?

a) ano

b) ne

25. Byl byste ochotný stát se osobou samostatně výdělečně činnou?

a) ano

b) ne

26. Mezi nástroje realizace aktivní politiky státu patří i různé projekty, např. tyto:

Se sousedy ke vzdělávání

Dobrá práce v Jihočeském kraji

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce

Kolik z nich znáte?

a) jeden

b) dva

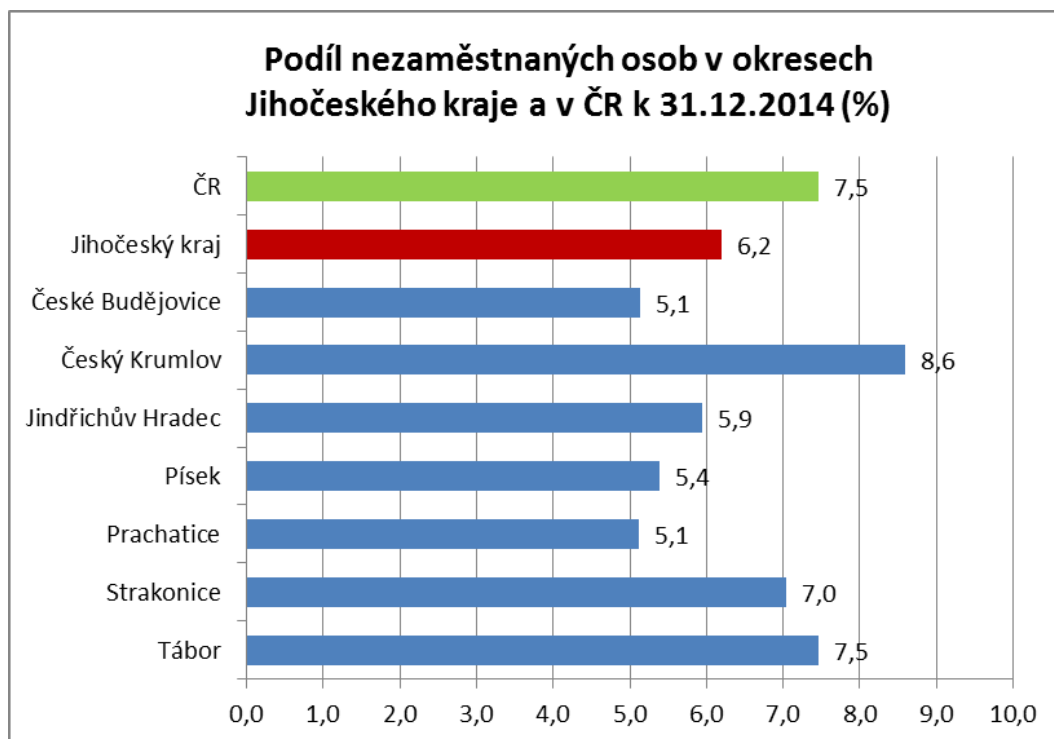
c) všechny

d) žádný

Velice Vám děkuji za čas, který jste věnoval/a vyplnění tohoto dotazníku. Prosím Vás, zkontrolujte ještě, zda jste odpověděl/a na všechny otázky.

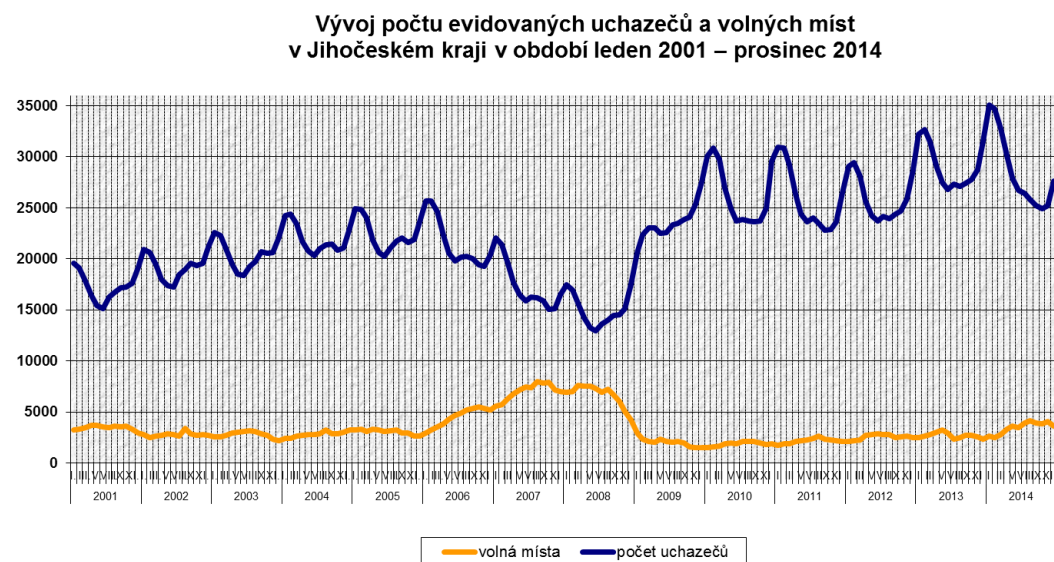
Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 11.2: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

Příloha 11.3: Vývoj počtu evidovaných uchazečů a volných míst



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

Příloha 11.4: Administrativní rozdělení okresu České Budějovice

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU ČESKÉ BUDĚJOVICE - STAV K 1.1.2008



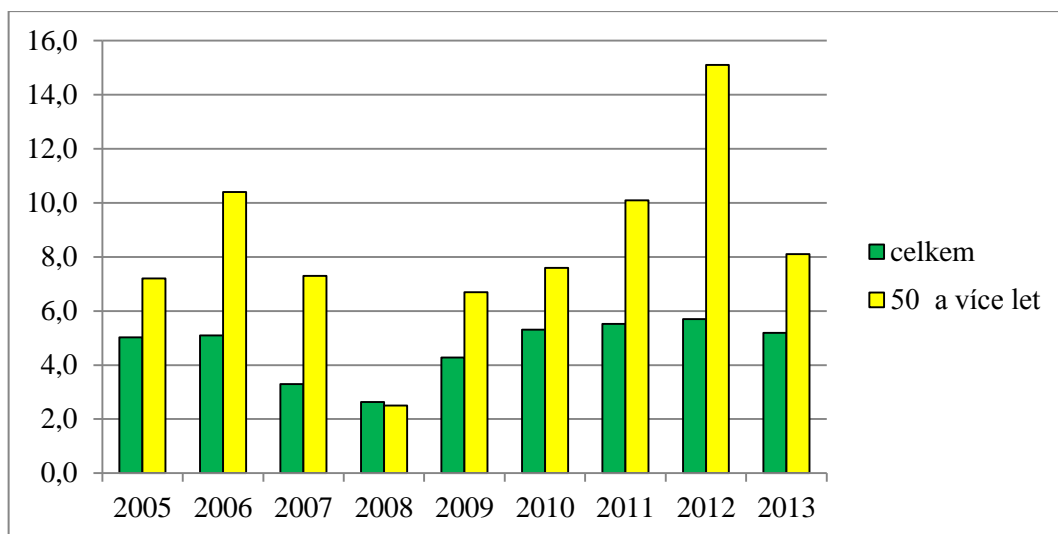
Zdroj: /online/ [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

Příloha 11.5: Administrativní rozdělení okresu Prachatice



Zdroj: /online/ [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

Příloha 11.6: Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v % celkem a z toho skupina 50let a více



Jihočeský kraj	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
celkem	5,0	5,1	3,3	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,2
50 a více let	7,2	10,4	7,3	2,5	6,7	7,6	10,1	15,1	8,1

(zdroj: http://www.czso.cz/csu/2014ediciplan.nsf/kapitola/250130-14-r_2014-40300, upraveno)

Příloha 11.7: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin v JČ kraji

PRACOVNÍ SÍLA		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Celkem		5,0	5,1	3,3	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,2
Věková skupina	15 až 19 let	34,9	35,2	13,2	15,3	28,2	23,1	35,6	36,6	30,2
	20 až 24 let	10,4	9,3	5,7	5,3	10,0	14,2	13,7	14,4	16,6
	25 až 29 let	5,2	5,3	3,7	3,3	3,8	7,6	4,7	6,8	5,8
	30 až 34 let	4,0	4,7	3,8	3,4	4,0	5,4	4,5	5,8	6,1
	35 až 39 let	5,1	3,5	2,8	3,3	4,3	5,8	3,6	3,8	4,0
	40 až 44 let	4,1	3,9	1,9	.	2,8	2,4	5,5	4,4	3,7
	45 až 49 let	4,0	3,4	1,8	1,6	4,0	3,8	4,7	3,7	3,7
	50 až 54 let	4,6	4,6	2,9	.	2,7	3,3	4,6	6,1	4,2
	55 až 59 let	2,6	5,8	4,4	2,5	4,0	4,3	5,5	3,5	3,9
	60 až 64 let	5,5	.
65 a více let	
Celkem		4,2	3,8	2,2	1,7	4,1	5,1	5,1	4,9	4,1
MUŽI	15 až 19 let	36,1	25,0	38,7	42,0	.
	20 až 24 let	8,7	5,3	4,7	5,1	9,7	13,7	14,8	14,6	12,7
	25 až 29 let	4,0	4,2	.	2,5	4,4	8,4	4,4	6,3	4,0
	30 až 34 let	2,7	.	4,0	.	4,1	3,1	3,9	4,7	4,0
	35 až 39 let	3,5	3,1	.	.	3,9	4,8	2,8	2,5	3,2
	40 až 44 let	.	2,8	5,4	.	3,3
	45 až 49 let	4,8	3,0	.	.	.	3,4	2,6	3,3	.
	50 až 54 let	4,0	3,7	.	.	3,3	3,6	2,7	4,2	3,5
	55 až 59 let	.	5,2	2,6	.	4,7	5,8	5,5	3,3	3,4
	60 až 64 let
65 a více let	
Celkem		6,1	6,8	4,7	3,9	4,5	5,5	6,1	6,8	6,6
ŽENY	15 až 19 let	.	49,3	.	.	35,5
	20 až 24 let	12,6	15,0	7,3	5,6	10,3	15,3	12,0	14,2	22,7
	25 až 29 let	6,9	6,8	6,1	4,4	.	6,3	5,1	7,5	8,4
	30 až 34 let	5,7	8,7	3,6	5,9	3,9	8,9	5,3	7,6	9,4
	35 až 39 let	6,9	4,0	5,3	6,2	4,9	7,1	4,6	5,5	5,0
	40 až 44 let	6,0	5,2	2,6	.	4,0	2,8	5,6	7,3	4,1
	45 až 49 let	3,1	3,7	2,8	3,1	5,6	4,3	7,0	4,3	5,2
	50 až 54 let	5,1	5,5	5,1	.	.	3,0	6,6	8,1	5,0
	55 až 59 let	.	6,9	7,2	.	.	.	5,5	3,7	4,5
	60 až 64 let
65 a více let	

*) Údaje vážené na data demografické statistiky

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/250130-14-r_2014-40300, vlastní zpracování