

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2020–2021

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jana Hejníčková

**Nezaměstnanost, postavení lidí 50+ ve společnosti
a na trhu práce**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Marie Vacínová, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART-TIME) STUDIES

2020–2021

BACHELOR THESIS

Jana Hejníčková

**Unemployment, the Position of People 50+ in Society
and at the Labor Market**

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Marie Vacínová, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, kterou jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 21. 2. 2021

.....
Jméno a příjmení

Poděkování

Děkuji PhDr. Marii Vacínové, CSc. za její odborné vedení, cenné připomínky, vstřícnost a plnohodnotnou podporu, kterou mi poskytovala po celou dobu zpracování bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na nezaměstnanost a postavení lidí 50+ na trhu práce a ve společnosti. Je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se ve své úvodní části zabývá obecným významem práce jako takové. Následující kapitola je věnována trhu práce a nezaměstnanosti. Rozebírají se příčiny vzniku nezaměstnanosti, typy, fáze, důsledky, a nakonec je ukázáno možné řešení. Třetí část se věnuje postavení pracovníků 50+ na trhu práce a ve společnosti. Například jaký dopad má nezaměstnanost na psychiku daných osob, jaké vznikají sociální dopady a uvedeny jsou také osobní zkušenosti osob nad 50 let. V poslední kapitole je ukázáno možné řešení této situace, a tím je vzdělávání těchto osob.

Následuje praktická část, která zahrnuje výzkum, jenž byl zaměřen na dopad nezaměstnanosti na osoby 50+ na trhu práce a v osobním životě. Pro naplnění cíle byla vybrána metoda kvantitativního výzkumu ve formě dotazníkového šetření.

Klíčová slova

Fáze nezaměstnanosti, nezaměstnanost, osoby 50+, psychika, sociální dopady, trh práce, typy nezaměstnanosti, vzdělávání.

Annotation

This bachelor thesis is focused on unemployment and ranks of people 50+ at the labour market and in the society. It is divided into a theoretical part and a research section. The first chapter deals with the meaning of having a job. In the second chapter there is a link between the labour market and unemployment. For example, reasons for unemployment, its types, stages, effects and finally, possible solution. The third part analyses ranks of people 50+ at the labour market and in the society. There are subchapters as effects of unemployment on the people's psyche, social effects as well as personal experience of those certain people. The last chapter shows a possible solution to this situation and that might be the people's education.

The research section includes a research into unemployment effects on people 50+ at the local market and in their private lives. To fulfil the aim of the research the author has chosen a method of a quantitative research in form of a questionnaire.

Keywords

Education, labour market, people 50+, psyche, social effects, stages of unemployment, types of unemployment, unemployment.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	11
2 TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST	14
2.1 Příčiny vzniku nezaměstnanosti	15
2.2 Typy nezaměstnanosti	15
2.3 Fáze nezaměstnanosti	19
2.4 Důsledky nezaměstnanosti	20
2.5 Programy na řešení nezaměstnanosti	21
3 POSTAVENÍ PRACOVNÍKŮ VE VĚKU 50+ NA TRHU PRÁCE A VE SPOLEČNOSTI.....	26
3.1 Dopad nezaměstnanosti na psychiku osob 50+.....	31
3.2 Sociální dopady nezaměstnanosti.....	32
3.3 Riziková skupina osob 50+ na trhu práce	32
3.4 Osobní sociální dopady na jedince ve věku 50+ v době nezaměstnanosti.....	33
3.5 Klady a zápory zaměstnávání osob 50+	34
4 MOŽNÉ ŘEŠENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI OSOB 50+	35
4.1 Nástrahy vzdělávání osob 50+	35
4.2 Bariéry a celoživotní vzdělávání osob starších 50 let	35
PRAKTICKÁ ČÁST	37
5 STANOVENÉ CÍLE A HYPOTÉZY	37
5.1 Cíl výzkumu a hypotézy.....	37
5.2 Metodika výzkumu.....	38
5.3 Výsledky výzkumného šetření	40

5.3.1	Vyhodnocení dotazníků pro zaměstnané respondenty (příloha B).....	40
5.3.2	Vyhodnocení dotazníků pro nezaměstnané respondenty (příloha C)	51
5.4	Vyhodnocení výzkumných cílů a hypotéz	63
5.5	Diskuse	66
	ZÁVĚR	69
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	71
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	76
	PŘÍLOHY.....	77

ÚVOD

Nezaměstnanost je v dnešním světě zcela běžným jevem, s nímž se potýkají mnohé vyspělé státy. Populace stárne, což má vliv na nezaměstnanost nejen v České republice, ale i v dalších evropských zemích. Hranice odchodu do důchodu se prodlužuje a lidé 50+ jsou nedílnou součástí pracovního trhu, který neakceptuje roli rostoucí populace osob nad 50 let. Vůči této generační skupině rostou předsudky, jednak ze strany mladší veřejnosti, ale také ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé se obávají, že tato generace není schopna se naučit novým věcem, a že neudrží krok s rozvojem nových technologií. Mnohdy právě tato generace může být přínosem pro společnost. Jsou to lidé s bohatými pracovními a životními zkušenostmi, znalostmi, moudrem, a tak právě oni mohou být oporou pracovnímu týmu.

Ve společnosti stále dominuje mýtus o věku osob 50+, který označujeme starší dospělostí. O této generaci se většinou hovoří jako o zátěži společnosti. S narůstajícím věkem dochází k úbytku sil, ubývá přátel a sociálních kontaktů. Naopak přibývají zdravotní omezení a nemoci. Mění se poměr sil ve vztahu k ostatním jedincům a pracovnímu výkonu. Člověk prochází mnoha změnami a dopad nezaměstnanosti má vliv jak na jeho osobu, tak i na rodinu, přátele a celkový osobní život. Vlivem těchto událostí může dojít u jedince k sociálnímu vyloučení. Dochází ke změně z nezávislé osoby na osobu méně či více závislou na ostatních. Tato nerovnováha se ve vzájemném postoji může v situaci sociální izolace a nerespektování lidské důstojnosti prohloubit až v nadvládu nad jedincem. Všechny tyto okolnosti vedou k rostoucí míře nezaměstnanosti osob nad 50 let.

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností osob 50+. Jejím cílem je analyzovat dopad nezaměstnanosti na osoby 50+ na trhu práce a v osobním životě a možné řešení nezaměstnanosti v dalším vzdělávání, rekvalifikaci. Cílovou skupinou jsou respondenti v Moravskoslezském kraji.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. První kapitola se zabývá významem práce pro člověka a podstatou odměny za vykonanou práci. Odměnou, která slouží člověku k uspokojení základních lidských potřeb.

Druhá část práce bude analyzovat příčiny vzniku a rozlišení typů nezaměstnanosti. Dále popisuje probíhající fáze nezaměstnanosti u jedinců, důsledky způsobené nezaměstnaností a programy na řešení nezaměstnanosti, které nabízí aktivní politika zaměstnanosti občanům.

Následující kapitola bude zaměřena na postavení osob ve věku nad padesát let na trhu práce a ve společnosti. Jak všichni víme, naše populace stárne a většinová společnost má vůči této generaci nad 50 let výhrady. Jsou zde popsány psychické a sociální dopady nezaměstnaného a jak vnímá tuto generaci trh práce, dopad nezaměstnanosti na rodinu, sociální separace či sociálně patologické jevy. Jsou představeny výhody a nevýhody osob 50+ a jejich silné a slabé stránky.

Poslední kapitola v teoretické části bakalářské práce se zabývá řešením nezaměstnanosti, což může být například další vzdělávání, seberozvoj.

V praktické části bude autorka analyzovat cíl práce, výzkumné otázky a hypotézy. Bude použita kvantitativní metoda, způsob zpracování dat, etika výzkumu a mlčenlivost. Dále autorka vysvětlí metodologii výzkumu, která se použila k šetření dané problematiky a je objasněn způsob získání dat pro výzkum. Tato část bude uzavřena analýzou výsledků výzkumného šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Práce patří k člověku od nepaměti. Již v dávných dobách člověk pracoval, aby zajistil obživu sobě a své rodině. Práce nutně nemusí člověku přinášet pouze starost, ale také uspokojení, učení, naplnění či radost. Radost z dobře odvedené práce, něco tvořit, přináší jedinci potěšení a motivaci. Motivací za vykonanou práci je pro člověka odměna, která slouží k zajištění základních lidských potřeb.¹

Již Abraham Herold Maslow, jeden ze zakladatelů humanistické psychologie, hovořil o motivaci osobnosti. Motivace vede člověka k dosažení vytyčeného cíle. Maslow svůj výzkum zaměřil na chování, lidskou jedinečnost, přirozenost a touhu po seberealizaci a uspokojení základních lidských potřeb.² Základní lidské potřeby rozdělil do pěti kategorií.

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb



Zdroj³

¹Víra. CZ. *Z víry čerpat sílu k životu*. [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.vira.cz/texty/knihovna/kapitoly/prace-jako-seberealizace>

²Absolvent. *Zvyšte svoji motivaci osvědčenou metodou pana Maslowa*. [online]. © 2018 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.absolvent.cz/clanek/zvyste-svoji-motivaci-osvedcenou-metodou-pana-maslowa>

³Filozofie úspěchu. *Opomíjené složky motivace lidského chování*. [online]. © 2012 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.filozofie-uspechu.cz/jak-motivovat-zamestnance>

Fyziologické potřeby patří k nejzákladnějším a životně důležitým lidským potřebám, jelikož člověku zajišťují biologické potřeby k přežití. Například se jedná o potřebu potravy, přístřeší, spánku, pohybu, kyslíku, odstranění bolesti a podobně.

Potřeba bezpečí a jistoty představuje pro člověka nutnost pocitu fyzického bezpečí, ochrany před násilím a agresí, záruky lukrativního zaměstnání a odměny za vykonanou práci.

Potřeba sounáležitosti či afileční potřeba je potřebou lásky, někam a k někomu patřit, být milován. Jedná se o partnerské, rodinné a pracovní vztahy.

Potřeba uznání a úcty je potřebou, kterou Maslow dále dělí na úctu k sobě samému a na úctu od druhých. Úcta k sobě samému představuje sebedůvěru, sebejistotu s ohledem na vlastní důstojnost, dosažení úspěchu, nezávislosti a svobody. Úcta od druhých se týká pracovního a veřejného uznání, postavení, vážnosti, ocenění a podobně.

Potřeba seberealizace je dle Maslowa nejdůležitější a z tohoto důvodu je na pomyslném prvním stupni pyramidy. Seberealizace vede k naplnění sebe sama, k osobnímu rozvoji, růstu, učení a podobně.⁴

Pyramidu Abrahama Herolda Maslowa můžeme použít či převést rovněž na potřeby pro zaměstnance, kde potřeba přežití představuje přeměnu našeho úsilí a snahy na peníze. V tomto případě je potřeba přežití pro člověka nejdůležitější. Další potřebou je potřeba bezpečí, která představuje stálou pracovní pozici a odměnu za vykonanou práci. Potřebou sounáležitosti bychom mohli vyjádřit, že se zaměstnanec začlenil do pracovního kolektivu. Potřeba významu je na pomyslné pyramidě na druhém místě, je tedy druhou významnou potřebou. Pro zaměstnance je důležité mít pocit, že je součástí pracovního týmu a přispívá k rozvoji firmy. Na samém vrcholu je potřeba seberealizace, pracovního růstu, dalšího vzdělávání a kariérního postupu. Daný zaměstnanec bude pro své kolegy a kolegyně inspirací, aby dělali svou práci nejlépe, jak umí.⁵

⁴ HURNÍKOVÁ, Květa a Gabriela KLOSOVÁ. *Obecná psychologie: studijní opora pro kombinovanou formu studia*. Ostrava: Obchodní akademie a Vyšší odborná škola sociální Ostrava-Mariánské Hory, 2011, s. 26–27. ISBN 978-80-87540-25-1.

⁵ Linked in. *Pyramida potřeb zaměstnanců*. [online]. © 2017 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/pulse/pyramida-pot%C5%99eb-zam%C4%Bstnanc%C5%AF-michal-hardyn>

Obrázek 2 Pyramida potřeb zaměstnanců – Maslowova pyramida



Zdroj⁶

Dle Matouška je práce definována jako „*cilevědomá činnost člověka vytvářející užitečné hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujícího, případně potřeb jemu blízkých lidí*“.⁷ Ovšem Hartl a Hartlová ve svém psychologickém slovníku práci popisují jako fyzickou aktivitu, za kterou dostane člověk finanční odměnu, díky níž si zajistí základní potřeby pro život. Dále oba autoři uvádějí, že práce může být „*psychoanalytický prostředek projekce, lásky, agrese a kompenzace*“.⁸

⁶ HARDYN.CZ. *Pyramida potřeb zaměstnanců*. [online]. © 2017 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.hardyn.cz/pyramida-potreb-zamestnancu/>

⁷ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s.149. ISBN 978-80-262-1154-9.

⁸ HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015, s. 446. ISBN 978-80-262-0873-0.

2 TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST

Trh práce

„Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce.“⁹

Tržní ekonomika souvisí s poptávkou a nabídkou, hospodářským cyklem a jeho vývojem. Indikátorem trhu práce je míra nezaměstnanosti. Pokud je míra nezaměstnanosti nízká, dochází na trhu práce ke zvyšování mezd. Jedná se o vzájemnou rivalitu mezi zaměstnavateli, jejímž smyslem je udržet si svého zaměstnance, poněvadž na pracovním trhu je jich nedostatek.¹⁰

Trh práce je spojen s koncepcí nezaměstnanosti a jedná se především o její příčiny, formy či důsledky.

Nezaměstnanost je „stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání“.¹¹

Definovat nezaměstnanost bychom mohli z několika hledisek, a to například z pohledu aktivity. Aktivní občan si zaměstnání hledá sám a je schopen v krátké době nastoupit do pracovního poměru. Jedná se o horizont čtrnácti dní. Neaktivní občan, i když je schopen pracovat, nemá zájem o pracovní aktivity, raději využívá pomoci státu, a to formou dávek. Za nezaměstnanou osobu považujeme takového člověka, který není v pracovním právním vztahu, není v dočasné pracovní neschopnosti a nevykonává činnost, na základě živnostenského oprávnění, například není osobou samostatně výdělečně činnou.¹²

Stupeň nezaměstnanosti v čase se odvíjí podle průměrné doby nezaměstnanosti a nově registrovaných.

⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 48. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

¹⁰ FRANK, Robert H. a Ben BERNANKE. *Ekonomie*. Praha: Grada, 2003, s. 465. Profesionál. ISBN 80-247-0471-4.

¹¹ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s. 116. ISBN 978-80-262-1154-9.

¹² NEVIMA, Jan. *Základy ekonomie*. aktualizace publikace, srpen 2015, s. 53. Ostrava-Mariánské Hory: Obchodní akademie a Vyšší odborná škola sociální. ISBN neuvedeno

2.1 Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Jednou z příčin vzniku nezaměstnanosti je hospodářský cyklus, jímž naše ekonomika obvykle prochází. Dále ke vzniku nezaměstnanosti může docházet v důsledku strukturálních změn v určitých ekonomických odvětvích. Přechod organizace na nové technologie, reorganizace či automatizace výroby může mít dopad na propouštění zaměstnanců v důsledku nadbytečnosti. Všechny tyto okolnosti mají vliv na nezaměstnanost.

Další příčinou může být rozhodnutí jedince dobrovolně ukončit stávající zaměstnání. Důvodem může být nespokojenost s pracovní pozicí, vztahy na pracovišti, nedoceněnost a v neposlední řadě v soukromém sektoru nám všem dobře známé vyplácení mzdy částečně oficiálně a částečně tak zvané „na ruku“. Tyto osoby si hledají nové pracovní místo samy a jsou schopny nastoupit zpět do práce okamžitě.

Dalším rizikem nezaměstnanosti je zejména příslušnost k určité sociální skupině, zdravotní stav, věk, pohlaví a vzdělání.¹³

Příčiny vzniku nezaměstnanosti se mění v čase a má na ni velký vliv stabilita, pokles či propad celosvětové ekonomiky.

2.2 Typy nezaměstnanosti

Pracovní trh rozlišuje nezaměstnanost dle sedmi hlavních charakteristik a jedná se o typ, příčinu, čas, délku, dobrovolnost, míru a závažnost.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká prostřednictvím přirozeného a svobodného pohybu pracovníků na trhu práce. Jedná se o takové občany, jež sami ukončili pracovní smlouvu nebo jim pouze již vypršela, a kteří se díky tomu rozhodli najít nové zaměstnání.¹⁴ Jde tedy o krátkodobou nezaměstnanost způsobenou vlastní pohnutkou pracovníka či nespokojeností s původním pracovním místem a přechodem na nové pracovní místo.

¹³ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004, s. 732. ISBN 80-7178-802-3.

¹⁴ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s.116. ISBN 978-80-262-1154-9.

Strukturální nezaměstnanost

„Změny ve struktuře pracovních příležitostí vyvolávají ve většině vyspělých zemí jako doprovodný jev (technologickou) nezaměstnanost, která nejvíce postihuje mladé lidi s nízkou úrovní vzdělání. Druhou nejvíce postiženou skupinou jsou starší lidé kvalifikovaní pro práci v průmyslu.“¹⁵

Dále bychom mohli říct, že strukturální nezaměstnanost je vyvolána změnou v technologiích. Důsledkem nových technologií a inovací podnikové struktury zanikají původní pracovní místa nebo také může dojít k tomu, že pracovní místo je z trhu zcela vytlačeno. To je důvodem pro vznik nových profesí, kdy dochází ke změně struktury práce. Tento proces lze nazvat jako přirozený vývoj pracovního trhu. Strukturální nezaměstnanost ve větší míře zasáhne život jednotlivce, a to například v podobě rekvalifikace na nové pracovní místo, nedostatkem pracovních míst v dané lokalitě, dojíždění za prací do jiných regionů či příhraničních oblastí.

Dopad strukturální nezaměstnanosti na ekonomiku společnosti je nákladnější než u frikční nezaměstnanosti. Důvodem vyšší nákladovosti je ekonomická podpora této skupiny osob. Ztráta zaměstnání a dlouhá nezaměstnanost má rovněž vliv na psychiku jedince.¹⁶

Cyklická nezaměstnanost

Vzniká v důsledku hospodářského cyklu, který kolísá. Střídá se období expanze, kdy ekonomika roste a stoupá na vrchol s obdobím recese, kdy ekonomika klesá, stagnuje a směřuje na dno. V tomto období se rapidně snižuje kupní síla, firmy nenakupují, nevyrábějí, a všechny tyto okolnosti vedou k nezaměstnanosti.¹⁷ V době hospodářského poklesu se nezaměstnanost zvyšuje.¹⁸

¹⁵ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s. 116. ISBN 978-80-262-1154-9.

¹⁶ FRANK, Robert H. a Ben BERNANKE. *Ekonomie*. Praha: Grada, 2003, s. 537–538. Profesionál. ISBN 80-247-0471-4.

¹⁷ Tamtéž, s. 538.

¹⁸ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010, s. 301. ISBN 978-80-7367-818-0.

Sezónní nezaměstnanost

Neboli opakovaná nezaměstnanost vzniká nižší poptávkou po pracovních silách spojenou se změnou ročních dob. To znamená, že některé práce se nedají vykonávat v daném ročním období. Jedná se o odvětví stavebnictví, zemědělství, turismu, rybolovu.¹⁹

Skrytá nezaměstnanost

„Je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje.“²⁰ Můžeme o ní hovořit jako o tak zvané „skryté pracovní síle (hidden labour force)“²¹, kdy se ve většině případů jedná o mladistvé a provdané ženy. Řadí se zde osoby, které si práci nehledají z důvodů mateřské dovolené, jsou to ženy v domácnosti starající se o rodinu nebo také studenti. Tento typ nezaměstnanosti zahrnuje taktéž osoby, které sice jsou vyřazeny ze seznamu nezaměstnaných, ale na druhé straně jsou zařazeny do programů pro nezaměstnané. Například jde o veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, investiční pobídky. Jedná se o nezaměstnané, kteří však nejsou registrováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce, a i přesto, že by dostali nabídku práce, tak z jejich strany by přijata nebyla.

Neúplná nezaměstnanost

Do této kategorie spadají pracovníci, kteří jsou nuceni pracovat na zkrácený pracovní úvazek, i když by dali přednost úvazku plnému. Dále se jedná o pracovníky, kteří nemohou v práci využít své profesní kvalifikace a schopnosti.²²

Nepravá nezaměstnanost

Dotýká se osob, jež jsou v evidenci úřadu práce pouze proto, aby za ně stát platil zdravotní pojištění. Jsou to osoby, které parazitují a zneužívají sociální systém. Práci si nehledají, avšak jejich cílem je pouze čerpat podporu v nezaměstnanosti. Rovněž do této skupiny osob spadají lidé pracující nezákonně. Tento druh práce řadíme do šedé ekonomiky.²³

¹⁹ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s. 116. ISBN 978-80-262-1154-9.

²⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

²¹ Tamtéž s. 20.

²² Tamtéž, s. 21.

²³ Tamtéž, s. 20-21.

Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost

Dalším důležitým rozdělením nezaměstnanosti je její časové hledisko. „*Určit přesnou časovou hranici mezi nimi je obtížné, nicméně za dlouhodobou je většinou považována nezaměstnanost, která trvá déle než 6 měsíců. Někteří autoři mluví o dlouhodobé zaměstnanosti, trvá-li minimálně jeden rok.*“²⁴ Za krátkodobou nezaměstnanost se považuje nezaměstnanost v délce trvání méně než 6 měsíců, která nepůsobí v ekonomice vážnější problémy. Kdežto dlouhodobá nezaměstnanost může mít značné ekonomické dopady pro společnost, jednotlivci může způsobit existenční problémy a v neposlední řadě může mít vážné dopady na psychiku člověka spojenou se ztrátou sebeúcty.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Hlavní charakteristikou toho druhu nezaměstnanosti je rozdíl ve výši mzdy. Dobrovolnou lze definovat u jedinců, kteří se ocitli dobrovolně na poli nezaměstnaných, práci si aktivně hledají, ale mají vyšší požadavky na mzdu, než je jim nabízena. Nedobrovolná nezaměstnanost se vyskytuje u lidí, kteří se ocitli nedobrovolně v poli nezaměstnaných, práci si aktivně hledají, a to se mzdou odpovídající trh práce, avšak práci najít nemohou. Problém také můžeme vidět v minimální mzdě, a to například u absolventů škol či dělníků. Ti jsou ochotni pracovat za nižší mzdu, než je státem stanovené minimum, ale zákon toto naštěstí nedovoluje. Dalším problémem mohou být odbory, které usilují o zvýšení mezd.

„*V Keynesově pojetí existují především dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti. Jsou to technologický pokrok, vytlačující živou práci, a chronický nedostatek poptávky.*“²⁵ Všechny typy nezaměstnanosti se dotýkají všech věkových skupin obyvatelstva, nevyjímaje osob 50+.

²⁴ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010, s. 300. ISBN 978-80-7367-818-0.

²⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 29. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

2.3 Fáze nezaměstnanosti

Dle Vágnerové je pro člověka oznámení o ukončení pracovního poměru nepříjemným zážitkem. Tento prožitek ze ztráty zaměstnání je možné rozdělit do pěti fází. Řekněme, že se jedná o směr od optimismu k pesimismu a od aktivity k pasivitě.²⁶

Fáze šoku – dostaví se bezprostředně po oznámení o ukončení pracovního poměru. Člověk je zaskočen a odmítá uvěřit, že ztratil zaměstnání. Dotyčný může pociťovat návaly vzteku, ale ten je v některých případech krátce nahrazen pocitem úlevy.²⁷ „Řeknu si, když mám to volno, tak vyřídím věci, které jsem díky práci nestíhal.“

Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa – člověk v této fázi optimismu věří, že si nové zaměstnání najde v krátké době. Pročítá nabídky práce, rozesílá životopisy, chodí na pohovory a stále je ještě optimistický. Věří, že si práci najde. Ovšem tato fáze optimismu se může změnit ve fázi pesimismu, protože se člověku nedaří práci najít v krátké době.²⁸

Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti – v této fázi dochází ke zlomu. Pro člověka je toto období, které trvá již dlouhých šest měsíců, frustrující. Začíná si uvědomovat závažnost situace. Jeho vnitřní rovnováha je narušena, dostavuje se pesimismus, přestává hledat práci, rekapituluje život a přemýšlí o budoucnosti.²⁹

Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného – člověk si v této životní fázi začíná zvykat na situace, ve které se ocitl. Postupně se vzdává naděje na získání nové práce, rezignuje, přestane být aktivní a dostavuje se pocit beznaděje a nízkého sebevědomí.³⁰

Fáze přetrvávající nedůvěry – tato fáze či období je pro člověka nejnáročnější. I když si práci najde, tak stále v něm převládá pocit nedůvěry a nejistoty. Jedinec se musí opět začlenit jak do pracovního kolektivu, tak do společnosti, neboť došlo k sociální

²⁶ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese* / Marie Vágnerová. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004, s. 734. ISBN 80-7178-802-3.

²⁷ Tamtéž, s. 734.

²⁸ Tamtéž, s. 734.

²⁹ Tamtéž, s. 734.

³⁰ Tamtéž, s. 735.

a pracovní izolaci. Člověk musí projít procesem resocializace, opět si musí vytvořit pracovní návyky, najít ztracenou sebedůvěru a věřit v systém.³¹

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost znamená pro každého něco jiného. Jiná bude u mužů, jiná u žen, jinou formu bude mít pro kvalifikované osoby a jinou pro nekvalifikované. Odlišně se s nezaměstnaností vyrovnají mladí a jinak staří lidé.³²

Důsledky nezaměstnanosti můžeme rozdělit do dvou kategorií, a to ekonomické a sociální.

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Znamenají pro společnost nižší produkci, jež je spojena se snížením hrubého domácího produktu, a to vede k propadu ekonomiky. Nezaměstnanost má významný dopad na ekonomiku státu a na státní rozpočet, jako jsou náklady na podporu v nezaměstnanosti, rekvalifikaci, sociální dávky, například příspěvek na bydlení, přídavek na dítě. To znamená, že ti, kteří na dávku neměli nárok, nyní mají. Řešením dlouhodobé nezaměstnanosti se zabývá politika zaměstnanosti státu.

Sociální důsledky nezaměstnanosti

Sociální důsledky se odvíjí od důsledků ekonomických především tím, že každý z nás má svůj žebříček hodnot, který si v průběhu života vytvořil. Většina z nás má na prvním místě svého pomyslného žebříčku zdraví, štěstí, lásku, rodinnou pohodu, dobré pracovní a společenské postavení a podobně. Většina lidí v dnešní době dosáhne na věci, které jsou v jiných částech světa velkým luxusem. Celý žebříček životních hodnot, který jsme si utvořili, se nám může rozpadnout jako domeček z karet v případě, že ztratíme zaměstnání. Ztráta zaměstnání může vést k sociálnímu vyloučení jedince, ale také celé rodiny. Délka nezaměstnanosti má vliv na životní úroveň rodiny, kdy například rodina musí zvažovat, zda pojedou na dovolenou, jestli rodiče zaplatí svým dětem koníčky, půjdou do kina a tak dále. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít dopad na zdraví, psychiku jedince a může

³¹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004, s. 734. ISBN 80-7178-802-3. s. 735.

³² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 62. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

vést až k rozpadu rodiny, k sebevraždě nezaměstnaného, chudobě či bezdomovectví. Nezaměstnaný tak ztrácí smysl života.³³

2.5 Programy na řešení nezaměstnanosti

Politika zaměstnanosti nám rozděluje poskytnutí pomoci pro nezaměstnané občany na programy aktivní a pasivní.

Přesné vymezení aktivní politiky zaměstnanosti najdeme v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část pátá, hlava I, § 104, která nám říká, že „*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*“.³⁴

Mezi nástroje, pomocí nichž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, patří:

- *rekvalifikace,*
- *investiční pobídky,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*³⁵

Politika zaměstnanosti zajišťuje také poradenství, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a programy na řešení nezaměstnanosti.³⁶

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je začlenit nezaměstnané osoby zpět do pracovního procesu.

³³ *Strategie sociálního začleňování 2014-2020*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014, s. 23. ISBN 978-80-7421-080-8.

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti* (zákon o zaměstnanosti), § 104, ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti* (zákon o zaměstnanosti), § 104, odst. 2 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

³⁶ Tamtéž, § 105.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.,³⁷ jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti umožňující rozvoj lidského kapitálu. Můžeme říct, že se jedná o druh vzdělávání, prostřednictvím kterého si uchazeč a zájemce o zaměstnání zvýší své uplatnění či postavení na trhu práce.

Cílem rekvalifikace je zvýšení znalostí a dovedností nezaměstnaného, ale také těch osob, které jsou ohroženy na trhu práce, či došlo vlivem ekonomických změn k zániku jejich pracovního místa. Rekvalifikace je nutná u osob, jež jsou dlouhodobě nezaměstnané a nemohou najít uplatnění na pracovním trhu ve své původní profesi.

V současné době je zvýšení kvalifikace, rekvalifikace či doplňující studium nutné pro člověka a rovněž pro trh práce.³⁸ Nejlepší investicí státu je investice do vzdělávání svého obyvatelstva.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi jsou dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., práce, které jsou časově omezené, a to nejdéle na dobu 24 měsíců po sobě jdoucích. Ty mohou být uchazeči nabídnuty opakovaně. Jedná se o úklid komunikací, udržování veřejných prostor a budov obce či města. Pracovní místo je vytvořeno ve spolupráci s úřadem práce a zaměstnavatelem na základě písemně uzavřené dohody. Zaměstnavatel na takto zřízené pracovní místo dostává příspěvek.³⁹

Pomocí veřejně prospěšných prací můžeme řešit přechod mezi nezaměstnaností a pracovním trhem, poněvadž zde není nutná kvalifikace nezaměstnaného.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo je dle § 113, zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., vytvořeno na základě písemné dohody s úřadem práce a zaměstnavatelem. Následně je toto pracovní místo obsazené uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění na pracovním trhu. Právě tak uchazeč o zaměstnání, který má zájem vykonávat

³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti* (zákon o zaměstnanosti), § 108–110, odst. 2 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

³⁸ MPSV ČR *Rekvalifikace* [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/rekvalifikace>

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti* (zákon o zaměstnanosti), §112 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

samostatně výdělečnou činnost, může po dohodě s úřadem práce získat příspěvek na společensky účelné pracovní místo.⁴⁰

Jsou to místa vytvořená pro osoby, které mají malou šanci na uplatnění na pracovním trhu, dále může jít o osoby dlouhodobě nezaměstnané. Účelem těchto pracovních míst je, aby nezaměstnaný opět získal pracovní návyky.

Investiční pobídky

Paragraf 111, zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., nám říká, že investiční pobídky lze uplatnit u zaměstnavatele „ *kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky*“.⁴¹ V regionech, kde je vysoká míra nezaměstnanosti, mají investiční pobídky pomoci navýšit pracovní místa. Úřad práce poskytuje hmotnou podporu na nově vytvořené pracovní místo, na rekvalifikaci a na zaškolení zaměstnanců na novou pracovní pozici.

Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek úřad práce poskytuje osobě samostatně výdělečné činné na základě písemné dohody dle § 114, zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., která není vedena v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Překlenovací příspěvek je poskytován na úhradu vynaložených provozních nákladů v období, na které je dle písemné dohody překlenovací příspěvek poskytnut.⁴²

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Úřad práce dle § 115, zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., může tento příspěvek zaměstnavateli poskytnout „ *pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušení práce způsobeného živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě.*“⁴³

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti), § 113 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

⁴¹ Tamtéž, § 111.

⁴² Tamtéž, § 114.

⁴³ Tamtéž, § 115.

Příspěvek na zapracování

Konkrétně řeší § 116, zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Příspěvek na zapracování se poskytuje tomu zaměstnavateli, jenž přijímá uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru, kterým úřad práce poskytuje zvýšenou péči.⁴⁴

Úřad práce věnuje zvýšenou péči například osobám zdravotně znevýhodněným, mládeži do 25 let věku, absolventům vysokých škol, těhotným ženám, **osobám starším 50 let věku** a dlouhodobě nezaměstnaným.

Příspěvek na nový podnikatelský program

Posledním příspěvkem, který úřad práce může poskytnout dle § 117, zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 je příspěvek určený „*zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby*“.⁴⁵

Pasivní politika zaměstnanosti

Listina základních práv a svobod České republiky, hlava čtvrtá, čl. 26, odst. 3 deklaruje všem občanům „*právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“⁴⁶

Prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti, v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., hlava III se poskytuje hmotné zabezpečení občanům, kteří jsou v evidenci úřadu práce vedeni jako uchazeči o zaměstnání. Tito lidé mají nárok na podporu v nezaměstnanosti dle zákonem splněných podmínek. O výpočtu podpory v nezaměstnanosti rozhoduje způsob ukončení pracovního poměru a věk uchazeče.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí v prvních dvou měsících po ukončení pracovního poměru 65 procent průměrného měsíčního čistého výdělku. Následující dva měsíce

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti* (zákon o zaměstnanosti), § 115 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

⁴⁵ Tamtéž, § 117.

⁴⁶ Usnesení č. 2/1993 Sb. *předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky*, hlava 4, čl. 26, odst. 3 [online]. © 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2#hlava2>

uchazeč dostává 50 procent. Dále činí výše podpory 45 procent průměrného výdělku. Pokud je vám méně než 50 let, dostanete v této výši už jen jednu podporu.

Nárok na dávku v nezaměstnanosti má osoba, která hledá zaměstnání a je registrována na úřadu práce. Další podmínkou je, že uchazeč musí v předchozích dvou letech alespoň 12 měsíců platit sociální pojištění.

Podpůrčí doba je doba, po kterou bude podpora v nezaměstnanosti uchazeči vyplácena. To znamená, že uchazeč do 50 let věku má nárok na podporu v nezaměstnanosti pět měsíců. Zvýhodněné jsou osoby starší 50 let. Uchazeč ve věku 50 až 55 let má nárok na podporu osm měsíců a uchazeč o zaměstnání ve věku nad 55 let má nárok na podporu v nezaměstnanosti v délce 11 měsíců.⁴⁷

⁴⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti* (zákon o zaměstnanosti), § 39, 41, 42, 43,50 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

3 POSTAVENÍ PRACOVNÍKŮ VE VĚKU 50+ NA TRHU PRÁCE A VE SPOLEČNOSTI

Z demografického hlediska prochází česká společnost mnoha změnami. Rodí se méně dětí a vlivem dobrého životního stylu se prodlužuje délka dožití. Tím se výrazně zvyšuje procento starších lidí v populaci. Společnost stárne nejenom u nás, ale také ve většině zemí vyspělého světa.

V § 33, zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče na trhu práce „*uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují*“.⁴⁸

Operační programy Evropského sociálního fondu, které jsou řízeny Ministerstvem práce a sociálních věcí, podporují tuto skupiny osob 50+. Od 01. 03. 2016 do 30. 06. 2022 je realizován projekt s názvem **Jdi dál! 50+ v Moravskoslezském kraji**. Předmětem programu je „*podpora uchazečů/zájemců o zaměstnání vedených v evidenci ÚP, kteří spadají do kategorie obtížně umístitelných z důvodu vyššího věku (50+). Tyto osoby budou mít možnost v rámci projektu absolvovat ucelený komplex vzdělávacích a poradenských aktivit, které podpoří jejich zaměstnatelnost a zvýší jejich šance na nalezení zaměstnání. Jedná se o cílovou skupinu, která patří k nejhůře umístitelným na trh práce, a která se potýká se specifickými handicap, které jim návrat na trh práce velmi ztěžují*“.⁴⁹

Lidé nad 50 let tvoří ohroženou skupinu na trhu práce a početnou skupinu mezi nezaměstnanými. Práci si starší lidé hledají většinou déle než mladší generace, proto častěji propadají beznaději, že o ně nemají kvůli věku zaměstnavatelé zájem.⁵⁰

⁴⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti), § 33 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

⁴⁹ Úřad práce ČR. *Operační program ESF řízený MPSV*, reg. č. projektu CZ.03.1.48/0.0./0.0/15_010/0000029 [online]. © 2020 [cit. 2021-12-01]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/jdi-dal-50-v-msk>

⁵⁰ Alternativa 50+, o. p. s. *VÝZKUM PŘEKÁŽEK A VÝZEV V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 50+ A PEČUJÍCÍCH OSOB VE SKUPINĚ 50+*. Praha: První vydání v elektronické podobě, 2014, s. 18–19. ISBN 978-80-905711-2-9.

Jedním z mnoha dalších problémů, se kterým se tato věková kategorie lidí při hledání zaměstnání může setkat, je diskriminace. I když je diskriminace z hlediska věku při nabízení práce zakázána, je bohužel současnou realitou.

Listina základních práv a svobod⁵¹ je nejvyšší právní norma České republiky, která upravuje vztah mezi státem a občanem. Těchto práv a svobod se může domáhat každý občan, jen některá práva a svobody jsou vázány na občanství České republiky. Dále přijetím antidiskriminačních směrnic, Směrnice Rady 2000/78/ES vznikla povinnost České republice zajistit všem občanům právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací.⁵² Důležitým nástrojem v boji rovného zacházení v oblasti pracovního práva je antidiskriminační zákon⁵³ a zákoník práce.⁵⁴ Dále je to zákon o zaměstnanosti,⁵⁵ zákon o vojácích z povolání,⁵⁶ zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,⁵⁷ veřejný ochránce práv (úřad ombudsmana).⁵⁸ Všechny tyto právní předpisy každému občanu zaručují právo na soudní, právní ochranu a mohou pomoci v boji proti diskriminaci.

Příklad z praxe veřejného ochránce práv:

„Na veřejného ochránce práv se obrátila učitelka vysoké školy, která tvrdila, že ji zaměstnavatel diskriminuje z důvodu věku. Ochránce dospěl k závěru, že nerovné zacházení (§ 16 odst. zákoníku práce) zaměstnavatele nemusí spočívat pouze

⁵¹ Usnesení č. 2/1993 Sb. předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky [online]. © 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2#hlava2>

⁵² Úřední věstník Evropské unie 05/sv.4 Směrnice rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání [online]. © 2020 [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>

⁵³ Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=198%2F2009>

⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce (zákoník práce), § 16–17 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=262%2F2006>

⁵⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti), § 4 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

⁵⁶ Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání (zákon o vojácích z povolání), § 2 odst. 3 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-221>

⁵⁷ Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů), § 77 ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

⁵⁸ Zákon č. 349/1999 Sb. o veřejném ochránci práv (zákon o veřejném ochránci práv), ve znění pozdějších předpisů [online]. © 2020 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-349>

v uplatňování nezákonných požadavků, ale též v excesivním či selektivním uplatnění jinak zákonného jednání. Mimořádně krátké prodloužení, neprodloužení nebo ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele, kde jsou běžně uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou v trvání více let, zakládá podezření na nerovné zacházení.⁵⁹ Stěžovatelka podala antidiskriminační žalobu a Okresní soud v Ostravě jí přiznal omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích“.⁶⁰

Dalším příkladem z praxe je zkušenost úřadu práce v Jablonci:

„Jak sdělil mluvčí jabloneckého úřadu práce: Firmy hledající nové zaměstnance nemají zájem zaměstnávat starší lidi. Větší problémy nalézt zaměstnání mají ženy po 45. roce a muži po 50. roce věku. ‘Stížnost na diskriminaci z důvodu věku, náboženství či rasy kontrolní oddělení úřadu práce nikdy neobdrželo,‘ dodal Michal Holý. Tyto skutečnosti se totiž velmi těžko dokazují. Přesto starší lidé svůj věk jako handicap při přijímacím řízení pocítují. Firmy nepřihlízejí k jejich zkušenostem, praxi, ani dobrým pracovním návykům. Starším lidem se věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče. Nabízíme jim možnost vytvoření individuálního akčního plánu,‘ řekl Holý. Zaměstnavatelé mohou pro tyto lidi vyhradit i společensky účelná pracovní místa a žádat o příspěvek od státu. Jsou i firmy, které si zaměstnance s vyšším věkovým průměrem chválí. Více starších řidičů mezi našimi zaměstnanci se ukázalo být přínosem,‘ sdělil Luboš Wejnar, vedoucí autobusové dopravy v Jablonci. Jejich zkušenost významně snižuje podíl řidičů autobusů na dopravních nehodách,‘ doplnil Wejnar.“⁶¹

Rovněž personalisté uvádějí, že nejohroženějšími skupinami na trhu práce jsou matky po rodičovské dovolené, osoby 50+ a absolventi. Říkají, že zaměstnavatelé se obávají zaměstnávat lidi nad 50 let, ale přitom si neuvědomují, že jednou sami budou ve věku padesátníků. Problém je možné spatřit v samotném společenském nastavení, kdy převažuje tzv. kult mládí a kdy jsou právě se staršími pracovníky spojovány

⁵⁹ Výzkum veřejného ochránce práv 2020 *rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019*, Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 14. prosince 2015, s. 58. sp. zn. 134/2013/DIS. [online]. © 2020. [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3576>.

⁶⁰ Výzkum veřejného ochránce práv 2020 *rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019*, Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, s. 58. č. j. 85 C 60/2016-163 [online]. © 2020. [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf

⁶¹ Projekt EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“ je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. *Informační balíček-nezaměstnanost osob nad 50 let.* [online]. © 2015. [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://rovneprilezitosti.cz/oldweb/admin/upload/0a348316d1/804afff00a.pdf>

nežádoucí stereotypy, jež jim brání v uplatnění na trhu práce. Ve společnosti stále dominuje mýtus o stáří jako o etapě provázené nemocí, bezmocí a finanční závislostí. O této skupině osob se většinou hovoří jako o zátěži společnosti. V nynějším světě se vytrácí úcta ke stáří. Mladí lidé vnímají tuto generaci jako zátěž společnosti a snaží se je vytěsnit na její okraj. Ale jednou každý z nás zestárne a bude chtít, aby jej společnost brala jako plnohodnotného člověka, a ne jako přítěž. Důležité je si uvědomit, že to, co bychom nyní budovali pro současnou starší generaci, budujeme svým způsobem vlastně i pro sebe.⁶²

Pokud se zaměříme na řešení zaměstnávání a nezaměstnanosti osob 50+ a taktéž osob v předdůchodovém věku, je nutné do řešení této situace zapojit zaměstnavatele z veřejného i soukromého sektoru. Poněvadž jsou to právě zaměstnavatelé, kteří rozhodují o přijetí či propuštění zaměstnance.

Dalším důležitým nástrojem v řešení postavení znevýhodněné skupiny osob 50+ je Age Management. Volně můžeme tento výraz z anglického do českého jazyka přeložit jako řízení věku:

- age – věk, stáří,
- management – řízení, vedení, organizování.

Age management je metoda, která provází, vede, řídí a začleňuje znevýhodněné skupiny pracujících. Tato metoda není určena pouze pro osoby nad padesát let, ale je zaměřena na všechny věkové skupiny na pracovišti z hlediska věku. Cílem je využít pracovních schopností pracovníků a zabránit jejich znevýhodnění z důvodu věku. Age management má v naší společnosti nezastupitelné místo, protože naše populace stárne a bude nutné zaměstnávat čím dál více starších lidí, a tím udržet produktivitu práce.⁶³

Age management můžeme rozdělit do tří úrovní, které bychom mohli označit za klíčové. Jedná se o úroveň národní (společnost), organizační (firma) a individuální (jednotlivec). Na základě těchto úrovní se realizují a projevují zájmy a všechny tři úrovně proto musí

⁶² Alternativa 50+, o. p. s. VÝZKUM PŘEKÁŽEK A VÝZEV V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 50+ A PEČUJÍCÍCH OSOB VE SKUPINĚ 50+. Praha: První vydání v elektronické podobě, 2014, s. 18-19. ISBN 978-80-905711-2-9.

⁶³ CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012, s. 33. ISBN 978-80-904531-5-9.

být v souladu. Veškerá tato opatření a úsilí do pracovní síly s důrazem na Age Management se vyplácejí.⁶⁴

Tabulka 1 Úrovně Age Managementu pro práci s cílovou skupinou 50+

	Problémy a příležitosti		Řešení a prostředky		Cíle a výsledky
Jedinec	<ul style="list-style-type: none"> • funkční kapacita • zdraví • kompetence • pracovní motivace • pracovní schopnost • pracovní únava • nezaměstnanost 	→	Age Management <ul style="list-style-type: none"> • posilování fyzických, mentálních a sociálních zdrojů • podpora zdraví • rozvíjení kompetencí • řízení změny • spoluúčast 	→	<ul style="list-style-type: none"> • zlepšování funkční schopnosti • posilování zdraví • zvyšování kompetencí • zvyšování pracovní schopnosti • snižování pracovní únavy • zvyšování zaměstnanosti • snižování rizika marginalizace • zlepšování kvality života
	↓↑		↓↑		↓↑
Firma	<ul style="list-style-type: none"> • produktivita • konkurenceschopnost • absentismus • tolerance změny • pracovní komunita • pracovní prostředí • dostupnost pracovních sil 	→	Age Management <ul style="list-style-type: none"> • individuální řešení • spolupráce mezi věkovými skupinami • věková ergonomie • pracovní přestávky • pružná pracovní doba • práce na částečný úvazek • trénink na míru 	→	<ul style="list-style-type: none"> • zvyšování celkové produktivity • zvyšování konkurenceschopnosti • snižování absentismu • zlepšování managementu • odbornost personálu • zlepšování image • pokles nákladů na „nepráci“
	↓↑		↓↑		↓↑
Společnost	<ul style="list-style-type: none"> • postoj k práci a odchodu do důchodů • věková diskriminace • důchodový věk • pracovní nezpůsobilost • poměry závislosti • náklady na důchody • náklady na zdravotní péči 	→	Age Management <ul style="list-style-type: none"> • změny postojů k věku • předcházení věkové diskriminaci • rozvoj pracovní legislativy • rozvoj důchodového zabezpečení • rozvoj podpůrných mechanismů důchodového systému 	→	<ul style="list-style-type: none"> • snižování věkové diskriminace • zvyšování věku odchodu do důchodu • snižování nákladů na důchody • snižování nákladů na nezaměstnanost • snižování nákladů na zdravotní péči • růst národních hospodářství • posilování blahobytu

Zdroj⁶⁵

⁶⁴ CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*: metodická příručka. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012, s. 34. ISBN 978-80-904531-5-9.

⁶⁵ Tamtéž, s. 36.

„Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.“⁶⁶

3.1 Dopad nezaměstnanosti na psychiku osob 50+

Dnešní generace osob nad padesát let spadá do období 70. let minulého století. Této generaci se říká „Husákovy děti“. Tato silná populační vlna vyrůstala s vědomím, že nezaměstnanost neexistuje, neboť byla nezákonná. Ten, kdo nepracoval, se dopouštěl trestného činu. S nezaměstnaností se tito lidé začali setkávat až v době dospívání a při nástupu do pracovního procesu. Po roce 1989 mohli začít podnikat, seberealizovat se. Generace „Husákových dětí“ byla a je zvyklá na silnou konkurenci, ať již ve škole či zaměstnání, tudíž pro ně nebyl problém prosadit se v práci.⁶⁷

O to větším problémem v dnešní době je pro tuto generaci přijít o práci. Ztrátu zaměstnání velmi těžce nesou. Dochází k narušení každodenního života a tento stav výrazně působí na psychiku člověka.⁶⁸

U nezaměstnaného dochází k nerovnováze osobnosti, a to v rovině: biologické, psychické a sociální. Viktor Emil Frank, zakladatel logoterapie, říká, že pokud člověk ztratí smysl života, tak se mohou dostavit u některých jedinců problémy psychické, somatické a sociální. Ztrátu smyslu života označuje za existenciální vakuum. Člověk nemá pro co žít, a to, co dělá, nemá smysl.⁶⁹

Stav nezaměstnanosti, ale především její délka může vyvolávat frustraci a může vést k závislostem na alkoholu, drogách, kriminalitě, agresivitě, neurózám a k rozpadu rodiny. Důvodem rozpadu rodiny velmi často bývá násilí či špatné zacházení s dětmi.⁷⁰

⁶⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing 2002. s. 76. ISBN 80-247-9006-8.

⁶⁷ ČSÚ „Husákovy“ versus „Havlovy děti“ [online]. © 2020 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/52002e2055>

⁶⁸ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010, s. 303. ISBN 978-80-7367-818-0.

⁶⁹ MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2012, s. 212–216. ISBN 978-80-262-0211-0.

⁷⁰ MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 333. ISBN 978-80-262-0366-7.

Nezaměstnanost, a především ta dlouhodobá, má vliv nejen na psychiku člověka, ale také si s sebou nese důsledky sociální.

3.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Ztrátou zaměstnání dochází u jedince k sociálnímu vyloučení a izolaci. Nezaměstnanost může mít vliv na sociální status, sociální roli či životní úroveň nezaměstnaného. Nastalou situací netrpí pouze nezaměstnaný, ale také jeho rodina a přátelé. Přijít o práci mohou mnozí vnímat jako životní prohru, selhání. Jinak tuto situaci vnímá žena a jinak muž, kvalifikovaný a nekvalifikovaný či mladý a starý. Přesto má pro všechny tyto skupiny ztráta zaměstnání a dlouhodobá nezaměstnanost významné důsledky pro jejich osobní život.⁷¹

3.3 Riziková skupina osob 50+ na trhu práce

S rozvojem a modernizací nových technologií dochází ke změně struktury pracovních míst a pozic. Existuje jen málo starších pracovníků schopných změny své kvalifikace. Je těžké se začít znovu učit a obzvláště pro dospělého jedince, který se léta nevzdělával. Donedávna byla podstatou úspěchu vysoká odbornost v dané profesní oblasti, kterou jedinec prohluboval dlouhými léty praxe. V současné době bohužel mnozí zaměstnavatelé dávají přednost vysoké, ale ne vždy specializované kvalifikaci a schopnosti se přizpůsobovat novým technologiím a informacím před praktickými a životními zkušenostmi. Ne všichni jedinci této generace jsou schopni rychlých změn. Zejména u manuálních, fyzicky náročnějších profesí s narůstajícím věkem dochází ke změně pracovního výkonu a začínají se projevovat mezi jednotlivými pracovníky rozdíly. Korýtková a Červenková uvádějí důvody vytlačování osob starších 50 let z pracovních míst. Mezi tyto důvody patří:

- nárok na pracovní místo má mladší generace,
- starší generace má nižší kvalifikaci,
- snižující se pracovní (zejména fyzický) výkon zaměstnanců,

⁷¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 69-70. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

- mzdové ohodnocení starších pracovníků je obvykle vyšší, a to je jeden z důvodů, jak ušetřit mzdové náklady.⁷²

3.4 Osobní sociální dopady na jedince ve věku 50+ v době nezaměstnanosti

Pokles životní úrovně

Nezaměstnaný člověk je veřejností mnohdy vnímám jako druhořadý, jako člověk, kterému se nechce pracovat a pouze pobírá různé dávky. Musíme si však uvědomit, že ne všichni nezaměstnaní jsou takoví. Mnozí z nich o svou práci přišli nedobrovolně. A právě pro tyto jednotlivce či rodiny žít pouze z podpory v nezaměstnanosti znamená snížení životní úrovně. Mnozí za snížení životní úrovně považují to, že nemohou jít například čtyřikrát za měsíc do kina, zábavního centra, že si nemohou koupit nový mobil, oblečení a začnou o sobě říkat, že žijí v chudobě. Ovšem i tato situace je individuální. Pokud v rodině pracuje například manžel a manželka je v evidenci úřadu práce, samozřejmě, že je i tato situace pro rodinu těžká a odvíjí se od ekonomické situace v rodině, je lépe zvládnutelná než pro jedince. V této situaci je důležité, aby si nezaměstnaný či rodina nezaměstnaného uvědomili priority.⁷³

Dopad nezaměstnanosti na rodinu

Důsledky nezaměstnanosti, a především té dlouhodobé nepocítují pouze ti, kdo ztratili svá zaměstnání, ale i jeho nejbližší, především rodina. Pro rodinu nastalá situace znamená zátěž, stres, finanční a existenční nejistotu. Všechny tyto okolnosti mohou vést například ke krizi v rodině, k rozpadu, k sociálnímu vyloučení, k agresivitě, k alkoholismu, k drogám.⁷⁴

Sociální separace

Ztrátou zaměstnání člověk přichází o sociální kontakty a také dochází k jejich přerušení. Vztahy s bývalými kolegy, i když si slíbí, že se budou nadále vídat, postupně vymizí.

⁷² KORÝTKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. 2001. [online]. ©, 2001, s. 9. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>

⁷³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 63-64. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

⁷⁴ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010, s. 307. ISBN 978-80-7367-818-0.

Důvodem většinou bývá fakt, že pro nezaměstnaného je tento kontakt nepříjemný, ponižující a především to, že on je ten nezaměstnaný a vidí, jak klesá na pomyslném žebříčku společenských hodnot. To vše vede k sociální izolaci nezaměstnaného.⁷⁵

Sociálně patologické jevy

Dlouhodobá nezaměstnanost vede k sociální izolaci a u jedince může vyvolat lhostejnost, nečinnost, nezáměr, závislost na alkoholu, drogách, automatech nebo vést ke kriminalitě. Člověk hledá východisko ze své situace. Pokud ho nenajde, u jedince dochází k duševní depresi. Ta může vést k sebevraždě či pokusu o sebevraždu. Právě pokusem o sebevraždu volá člověk o pomoc, protože nevidí jiné východisko ze své situace a nevidí světlo na konci tunelu.⁷⁶

3.5 Klady a zápory zaměstnávání osob 50+

Společnost by měla věnovat velkou pozornost této rizikové generační skupině. Jsou to lidé s velkými zkušenostmi a velkým pracovním potenciálem. I když samozřejmě s přibývajícím věkem dochází k poklesu fyzických schopností, přesto má tato generace co nabídnout. Tato fakta můžeme názorně vidět v tabulce, která je v příloze A bakalářské práce „Výhody a nevýhody osob 50+ na trhu práce“, která definuje silné a slabé stránky této generace.

Jak je patrné z tabulky, mohou mít zaměstnanci nad 50 let pro zaměstnavatele výhody, kompenzující anebo převyšující jejich nedostatky. Jedná se o jejich zkušenosti, loajalitu, spolehlivost, časovou flexibilitu a zejména předávání znalostí jiným zaměstnancům. Další předností těchto zaměstnanců je jejich životní nadhled, schopnost vést mladší kolegy a v neposlední řadě přirozená autorita.

Předávání klíčových kompetencí má zásadní vliv na zaučení a začlenění nových zaměstnanců do pracovního kolektivu. V dnešní době si můžeme vše koupit, ale nekoupíme si znalosti a dovednosti člověka.⁷⁷

⁷⁵ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010, s. 69–70. ISBN 978-80-7367-818-0.

⁷⁶ Tamtéž, s. 78–79.

⁷⁷ HAVLÍK, J. *Problematika generace 50 plus*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009, s. 14. ISBN 978-80-7394-187-1.

4 MOŽNÉ ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI OSOB 50+

Jako jednu z možností řešení nezaměstnanosti osob nad 50 let vidí autorka ve vzdělávání, protože vzdělávání hraje významnou úlohu v adaptačním procesu neboli přizpůsobení se požadavkům trhu práce. Vzdělávání můžeme vnímat jako nástroj, jenž přispívá k udržení pracovní pozice na trhu práce, popřípadě jejímu návratu na daný trh. Dále nám zajišťuje potřebnou aktualizaci dovedností a znalostí a ovlivňuje sociální vyloučení občanů a jejich boj s dlouhodobou nezaměstnaností.⁷⁸

4.1 Nástrahy vzdělávání osob 50+

S přibývajícím věkem u starších jedinců dochází ke změnám organismu. Ke změnám somatickým, což mění celkovou zdatnost a schopnost jedince, včetně jeho psychiky, schopnosti adaptace, snížení koncentrace a tak dále. Starší osoby mají zvýšený pocit zodpovědnosti a přemýšlejí o svých životních plánech. Jednají systematicky a velmi neradi mění svůj zaběhlý životní rytmus. Všechny tyto probíhající změny mnohdy brání člověku v dalším seberozvoji, kterým může být vzdělávání, vzdělávací kurz, popřípadě rekvalifikace.

Liedermanová mezi nástrahy-rizika vzdělávání řadí například: neznalost profese, nízkou motivaci, nedůvěru ve vzdělávání, nesourodost vzdělávacího kolektivu – jedinec se stydí, neinformovanost o významu vzdělávání či nepochopení okolí.⁷⁹

4.2 Bariéry a celoživotní vzdělávání osob starších 50 let

Jednou z příčin, proč se starší generace hůře přizpůsobuje stále se měnícím požadavkům trhu práce, je jejich problematické zapojení do dalšího vzdělávání. Osoby starší padesáti let jsou spokojeny se svým vzděláním, poněvadž považují za dostatečné vzdělání svou praxi, pracovní zkušenosti a počet odpracovaných let. Bohužel v dnešní době

⁷⁸ VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2008, s. 9–22. ISBN 978-80-7416-017-2.

⁷⁹ LIEDERMANOVÁ, Ivana. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce: (metodika pro lektory)*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008, s. 15–21. Metodické, školicí a informační materiály projektu Aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů. ISBN 978-80-87244-05-0.

technologických změn je toto nedostačující. Velkou roli v dalším vzdělávání hraje obava či strach z možného neúspěchu a reakce nejbližšího okolí. Je všeobecně známé, že se vzdělává více zaměstnaných než nezaměstnaných osob.⁸⁰

Mirka Haťáková je ředitelkou Institutu certifikovaného vzdělávání a říká, že „*zaměstnaní padesátníci mají možnost si vybrat z široké nabídky vzdělávacích programů a kurzů. Dle našich zkušeností vidíme velký zájem o kurzy zaměřené na motivaci, restart, psychickou hygienu a nové trendy v osobním rozvoji. Záleží i na možnostech a přístupu zaměstnavatele, zda bude svého zaměstnance ve vzdělávání podporovat, nebo zda se zaměstnanec bude vzdělávat ve svém volném čase*“.⁸¹

Bohužel většina lidí se začne vzdělávat až v době, kdy je ohrožena jejich pracovní pozice a další setrvání v pracovním poměru je podmíněno jejich zvýšením kvalifikace. Důvodů, proč se vzdělávat a proč se nevzdělávat, bychom našli hodně. Důležité je, abychom si všichni uvědomili, že další vzdělávání, rekvalifikace či účast na odborných kurzech je nezbytná. Dnešní doba a rozmach technologií, který s sebou přináší změny v pracovních pozicích, nás nutí k zamyšlení, zda za svou pracovní éru nebudeme muset svou profesi změnit několikrát.⁸²

⁸⁰ CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. *Účast a bariéry vzdělávání starších osob*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006, s. 26–30. Working Paper NOZV-NVF č.2/2006. ISSN 1801-5476.

⁸¹ BEJTKOVSKÝ, Jiří, et al. *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR*. 1. vyd. v el. podobě Praha 2014, s. 54. ISBN 978-80-905711-1-2.

⁸² Tamtéž, s. 54.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 STANOVENÉ CÍLE A HYPOTÉZY

5.1 Cíl výzkumu a hypotézy

Cílem praktické části je analyzovat dopad nezaměstnanosti na osoby 50+ na trhu práce.

Dílčí cíle jsou následující:

- Autorka chce zjistit, zda oslovení nezaměstnaní pociťují důsledky nezaměstnanosti tak, jak jsou uváděny v literatuře, to znamená v oblasti materiálního zajištění, v oblasti dopadu na zdraví a v oblasti sociálních kontaktů.
- Dále chce autorka zjistit, zda jsou ochotni nezaměstnaní řešit svou situaci dalším vzděláváním či stěhováním se za práci.

Záměrem autorky bylo prostřednictvím výzkumného šetření zjistit a podat informace o tom, co může způsobit nezaměstnanost v životě respondentů, ve kterých rovinách jejich života se její důsledky prezentují.

Před samotnou realizací výzkumného šetření byly autorkou textu definovány následující výzkumné hypotézy.

Hypotéza 1: „Zaměstnané osoby, které se někdy setkaly s nezaměstnaností a současně nezaměstnané osoby uvádějí, že jsou ochotné pro udržení či získání zaměstnání zvyšovat si kvalifikaci.“

Hypotéza 2: „Nezaměstnané osoby v době nezaměstnanosti pociťují zhoršení zdravotního stavu, a osoby zaměstnané uvádějí svůj zdravotní stav jako dobrý.“

Hypotéza 3: „Obě skupiny respondentů (zaměstnaní i nezaměstnaní) shodně uvádějí, že v nezaměstnanosti budou na prvním místě omezovat výdaje na zábavu.“

5.2 Metodika výzkumu

K realizaci výzkumné části textu autorka preferovala kvantitativní výzkumnou metodiku, kterou lze, v rámci pedagogické roviny, definovat a charakterizovat podle autora Chrásky jako „*záměrnou a systematickou činnost, při které se empirickými metodami zkoumají (ověřují, verifikují, testují) hypotézy o vztazích mezi pedagogickými jevy*“.⁸³

Výzkumné šetření bude provedeno za využití dotazníkové techniky sběru dat. Pozitivním přínosem užití dotazníku je, že za pomoci „*dotazníku je zjištění dat a informací o respondentovi, ale i jeho názorů a postojů k problémům, které dotazujícího zajímají*“.⁸⁴ Jednoznačnou výhodou dotazníku je, že respondent může za poměrně krátkou dobu oslovit více respondentů nežli je tomu například u rozhovorů apod. Zároveň dotazník je pro respondenta zcela anonymní, tudíž může odpovídat o svých postojích, názorech a zkušenostech zcela otevřeně, aniž by se musel obávat svého prozrazení. Získané informace a výsledná data lze oproti rozhovorům snadněji zpracovávat, kvantifikovat a následně lze výsledky generalizovat a paušalizovat pro širší cílovou skupinu nežli pouze pro ty respondenty, kteří se přímo účastnili výzkumného šetření. Avšak nevýhodou dotazníkového šetření je skutečnost, že respondent odpovídá výhradně na uzavřené, polootevřené a „sem tam“ i otevřené otázky, proto jeho odpovědi nejdou „do hloubky“, spíše se pohybují v obecné rovině.⁸⁵

Cílovou skupinou respondentů výzkumného šetření byly dvě skupiny, a to zaměstnaní a nezaměstnaní, kteří žijí v Moravskoslezském kraji. Respondenti byli autorkou osloveni prostřednictvím sociálních sítí, kde byl nasdílen odkaz na vyplnění online dotazníků nebo také osobně, kdy byly respondentům distribuovány dotazníky v papírové podobě. Respondenti byli osloveni v rozmanitých časových úsecích, avšak celé dotazníkové šetření bylo realizováno v časovém horizontu 21. 10. až 07. 12. 2020.

Záměrem výzkumníka bylo prostřednictvím výzkumného šetření v každé skupině oslovit 100 respondentů. Ve skupině nezaměstnaných respondentů činila návratnost 86 dotazníků, kdy dva byly z konečného vyhodnocení vyjmuty, neboť nebyly plně

⁸³ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 2. aktualizované vyd. Praha: Grada, 2016, s.11. ISBN 978-80-271-9225-0.

⁸⁴ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměň. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 105. ISBN 978-80-246-1916-3.

⁸⁵ Tamtéž, s. 105–108

zodpovězené veškeré položky. Konečná návratnost tedy činila 84 dotazníků, tj. 84,0 %. Ve skupině nezaměstnaných respondentů se navrátilo 65 dotazníků, kdy čtyři byly odebrány z konečného vyhodnocení pro neúplnost vyplnění. Proto zde konečná návratnost činila 61 dotazníků, tj. 61,0 %.

Pro zpracování, a pro následné vyhodnocení dotazníků byly od respondentů získané informace analyzovány a prezentovány za využití grafických výstupů (grafů), které poukazují na výsledky vlastního šetření.

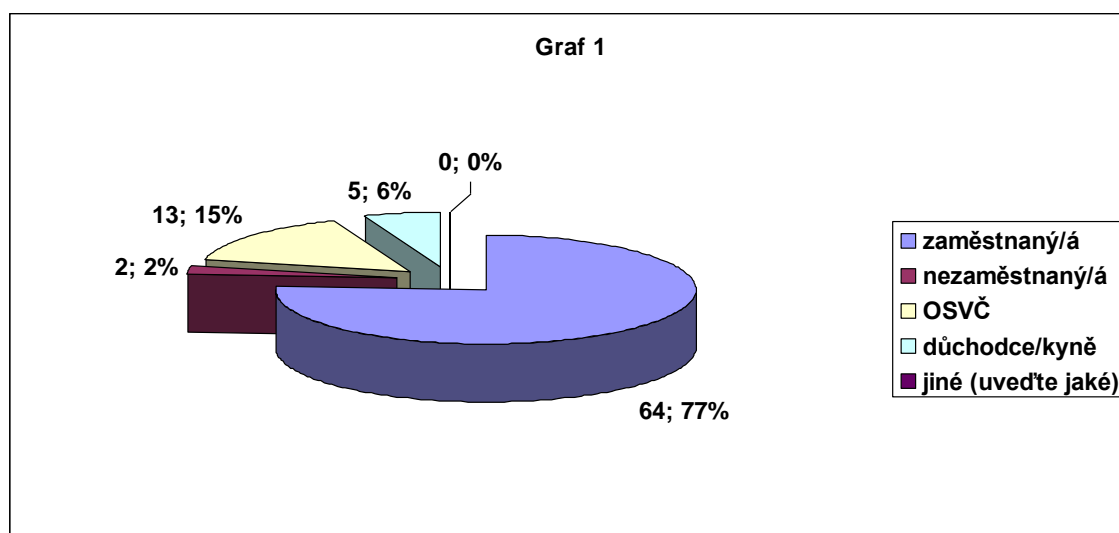
Při realizaci výzkumného šetření je velmi důležité dodržovat etická pravidla výzkumu. Jedná se o nutnost faktu, kdy respondent musí, před zahájením výzkumu podepsat vlastní souhlas s účastí na výzkumném šetření. Z tohoto důvodu byli všichni komunikační partneři před zahájením výzkumu seznámeni s tématem a problematikou práce. Mimo jiné jim bylo vysvětleno, že výzkumné šetření bude probíhat v úplné anonymitě a že konečné výsledky výzkumného šetření budou využity výhradně ke zpracování praktické části bakalářské práce. Šetření bylo realizováno formou anonymních dotazníků, kdy každý byl vytvořen individuálně pro skupinu respondentů zaměstnaných a skupinu respondentů nezaměstnaných. Při konečném zpracování výzkumného šetření byla zachována plná mlčenlivost a anonymita všech zúčastněných, a to podle zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

5.3 Výsledky výzkumného šetření

V této podkapitole budou popsány a graficky představeny výsledky jednotlivých otázek z obou využitých dotazníků. Vyobrazení v grafech bylo využito z důvodu jasnější a efektivnější představivosti o výsledcích výzkumného šetření.

5.3.1 Vyhodnocení dotazníků pro zaměstnané respondenty (příloha B)

Graf 1 Sociometrické postavení respondenta



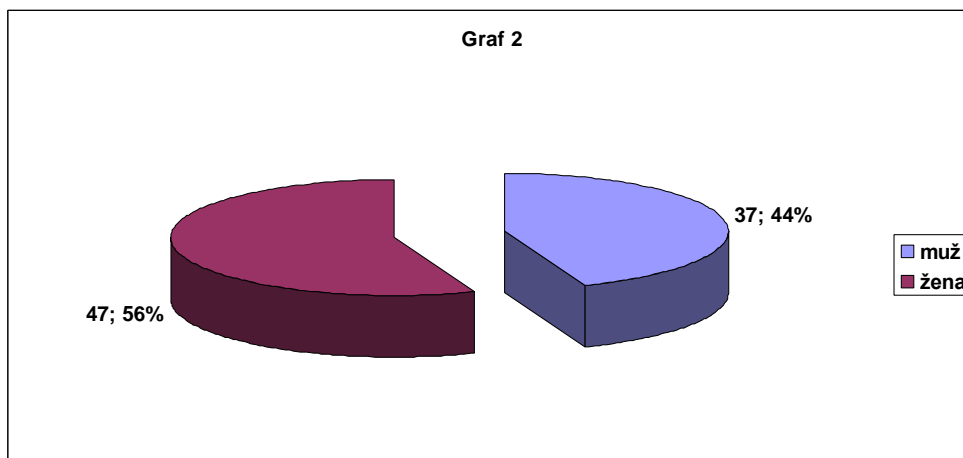
Zdroj:⁸⁶

Otázka č. 1 Jaké je vaše sociometrické postavení? (viz Graf 1)

Z odpovědí respondentů na otázku č. 1 je zřejmé, že z hlediska sociometrického postavení je ve skupině „zaměstnaný/á“ aktuálně 64, tj. 77,0 % dotazovaných, odpověď „nezaměstnaný/á“ uvedli pouze dva respondenti (tj. 2,0 %), možnost odpovědi „OSVČ“ zvolilo 13 respondentů (tj. 15,0 %), odpověď „důchodce/kyně“ zvolilo pět respondentů (tj. 6,0 %) a možnost odpovědi „jiné“ neuvedl žádný z oslovených respondentů.

⁸⁶ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 2 Pohlaví respondentů (zaměstnaní)

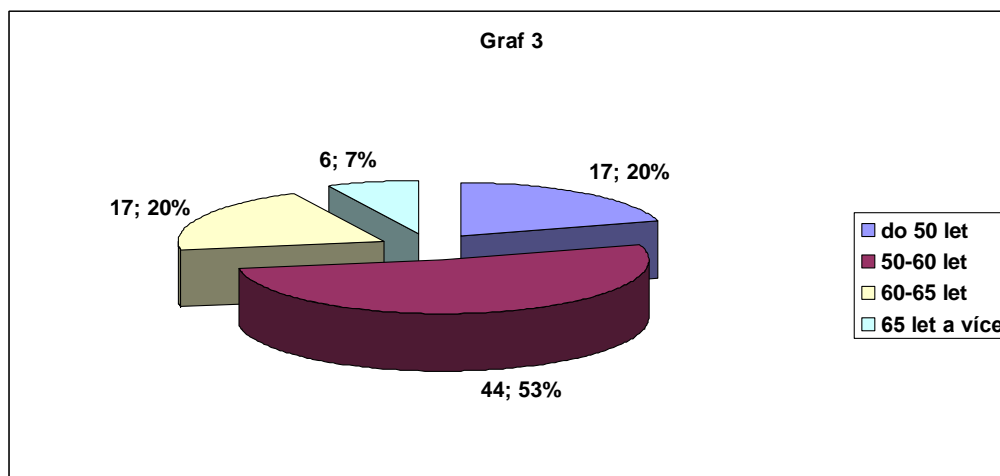


Zdroj:⁸⁷

Otázka č. 2 Jakého jste pohlaví? (viz Graf 2)

Z Grafu 2 je zřejmé, že ve sledovaném souboru a z hlediska gender je zastoupeno 47 žen (tj. 56,0 %) a 37 mužů, tj. 44,0 %.

Graf 3 Věk oslovených respondentů



Zdroj:⁸⁸

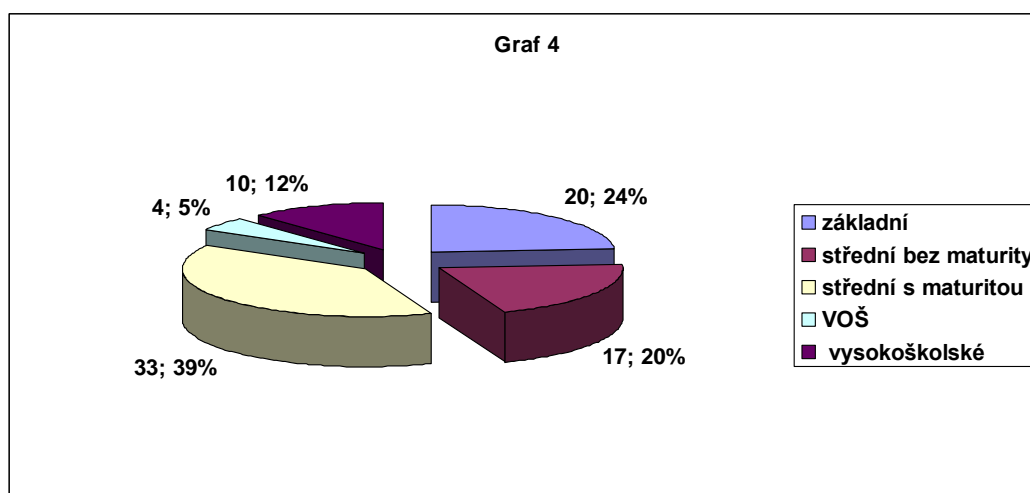
⁸⁷ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

⁸⁸ Tamtéž.

Otázka č. 3 Kolik máte let? (viz Graf 3)

Z hlediska věkového rozvrstvení respondentů lze uvést, že ve věkové skupině „do 50 let“ je zastoupeno 17 respondentů (tj. 20,0 %), ve věkové skupině „50–60 let“ je to 44 respondentů (tj. 53,0 %), ve věkové kategorii „60–65 let“ se nachází 17 respondentů (tj. 20,0 %) a ve skupině „65 let a více“ je zastoupeno šest respondentů (tj. 7,0 %).

Graf 4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondenta



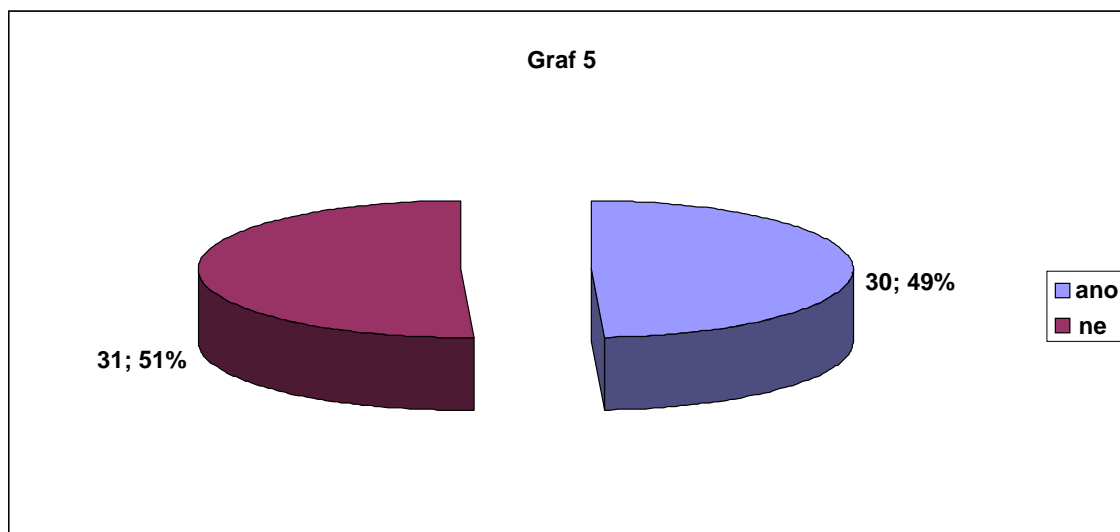
Zdroj:⁸⁹

Otázka č. 4 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (viz Graf 4)

Graf 4 představuje rozvrstvení sledované skupiny respondentů dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání, kdy možnost odpovědi „základní“ uvedlo 20 respondentů (tj. 24,0 %), variantu odpovědi „střední bez maturity“ zvolilo 17 respondentů (tj. 20,0 %), odpověď „střední s maturitou“ uvedlo 33 respondentů (tj. 39,0 %), možnost odpovědi „VOŠ“ zvolili čtyři respondenti (tj. 5,0 %) a „vysokoškolské“ uvedlo 10 respondentů (tj. 12,0 %).

⁸⁹ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 5 Evidence respondenta na úřadu práce

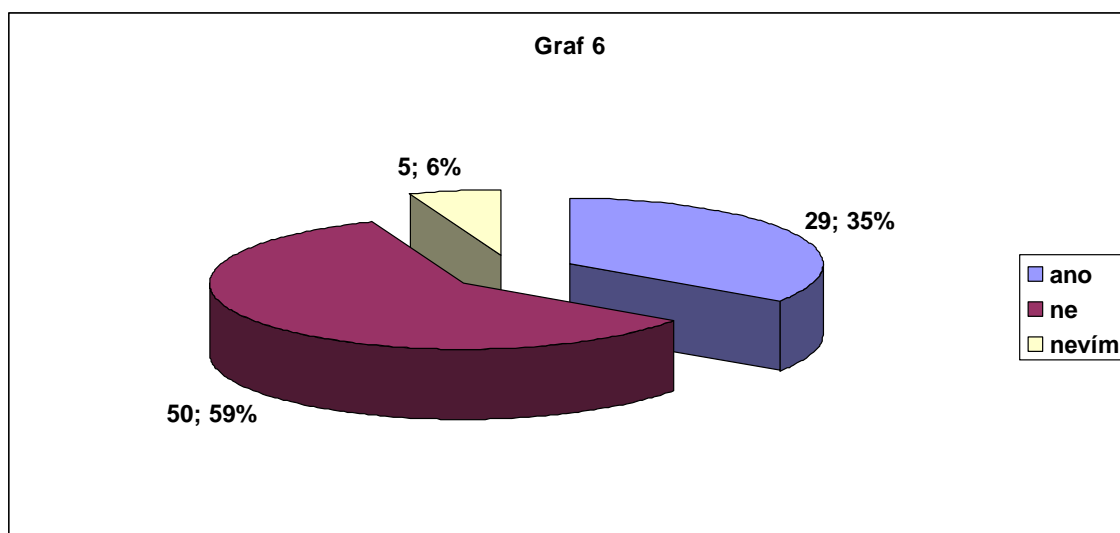


Zdroj:⁹⁰

Otázka č. 5 Byl/a jste někdy v evidenci úřadu práce? (viz Graf 5)

Z grafu 5 je zřejmé, že v evidenci úřadu práce respondenti uvedli následující možnosti odpovědí: „ano“ 31 respondentů (tj. 51,0 %), odpověď „ne“ zvolilo 30 respondentů (tj. 49,0 %) z celkového počtu 84 všech oslovených respondentů.

Graf 6 Spokojenost respondenta s finančním ohodnocením



Zdroj:⁹¹

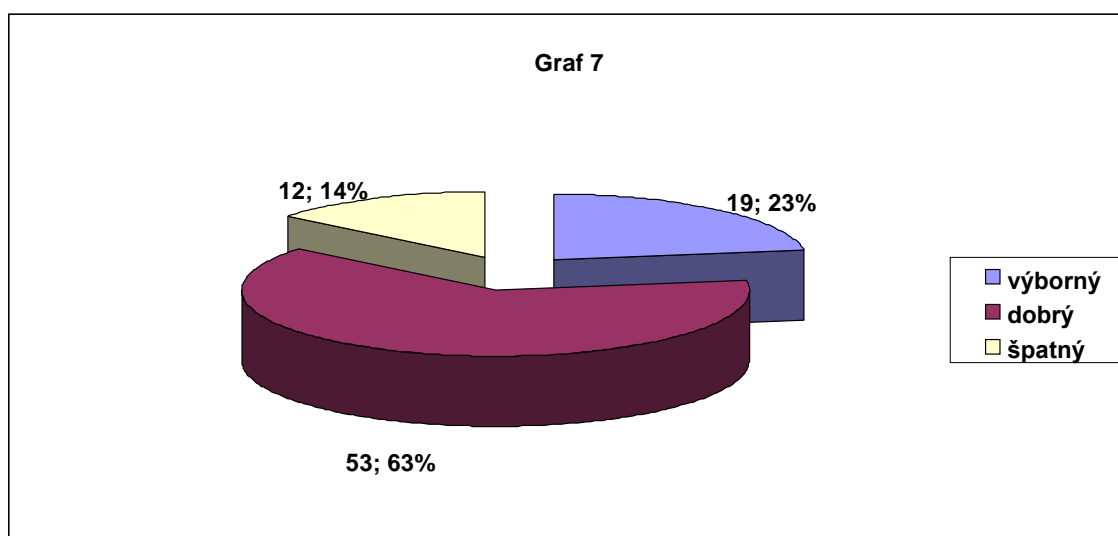
⁹⁰ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

⁹¹ Tamtéž.

Otázka č. 6 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením? (viz Graf 6)

Na otázku 6, zda je respondent spokojen s finančním ohodnocením za jím odvedenou práci, uvedlo možnost odpovědi „ano“ 29 respondentů (tj. 35,0 %), dále variantu odpovědi „ne“ zvolilo 50 respondentů (tj. 59,0 %) a odpověď „nevím“ preferovalo pouze pět respondentů (tj. 6,0 %).

Graf 7 Zdravotní stav respondentů (osobní posouzení)



Zdroj:⁹²

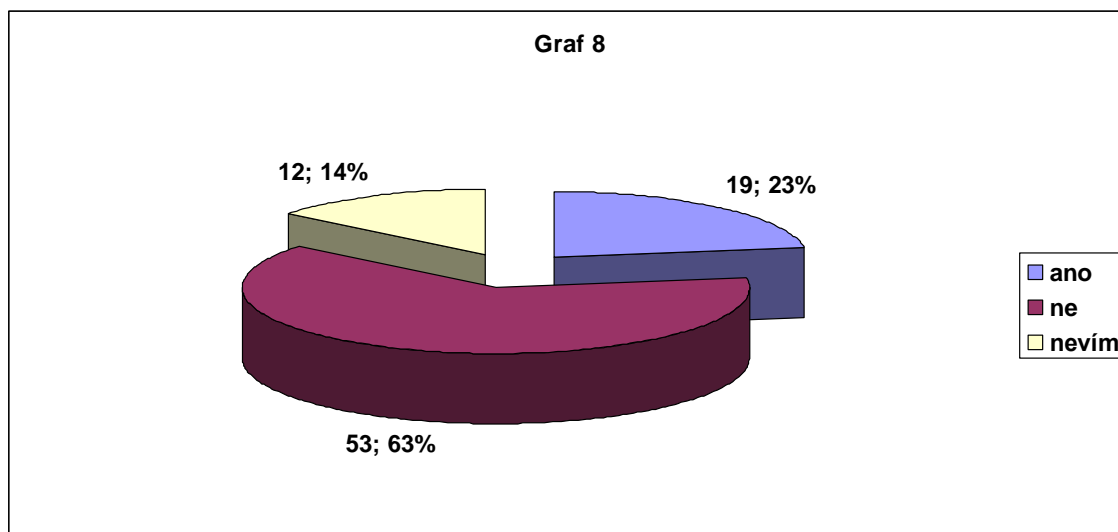
Otázka č. 7 Svůj současný zdravotní stav byste charakterizoval/a (viz Graf 7)

Z odpovědí respondentů, které zobrazuje Graf 7 je zřejmé, že na otázku, zda jak by respondent charakterizoval svůj zdravotní stav, uvedlo možnost odpovědi „výborný, nemám žádné problémy“ 19 respondentů (tj. 23,0 %), dále možnost odpovědi „dobrý, ale došlo ke zhoršení z důvodu pracovního vytížení“ zvolilo až 53 respondentů (tj. 63,0 %) a odpověď „špatný“ zvolilo 12 respondentů (tj. 14,0 %).

Zajímavostí u této otázky je skutečnost, že jedna respondentka uvedla, že se pro ni jedná o „velmi osobní otázku“.

⁹² Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 8 Zkušenost respondentů s diskriminací na pracovišti z důvodu věku



Zdroj:⁹³

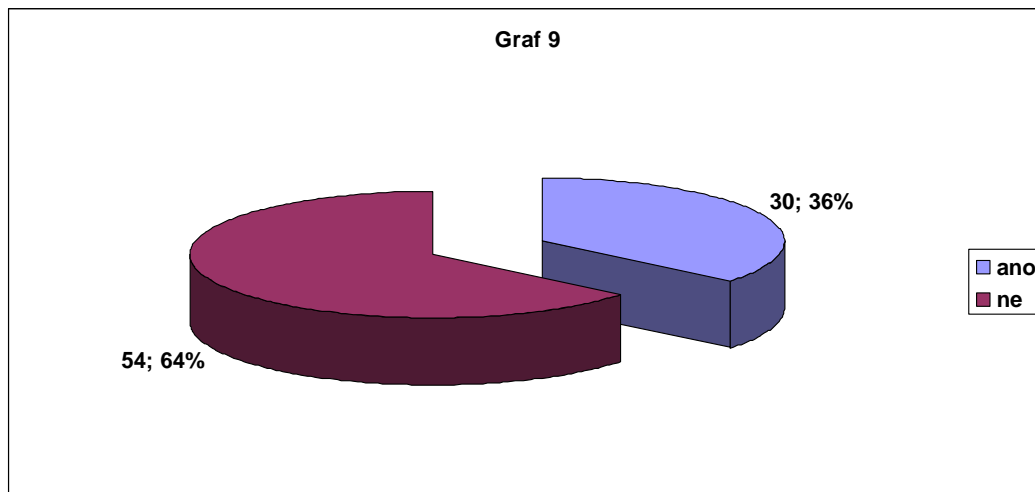
Otázka 8 Setkal/a jste se na pracovišti s diskriminací z důvodu věku? (viz Graf 8)

Z odpovědí respondentů, které zobrazuje Graf 8, je zřejmé, že na otázku, zda se respondent setkal na pracovišti s diskriminací z hlediska věku, uvedlo možnost odpovědi „ano“ 19 respondentů (tj. 23,0 %), dále možnost odpovědi „ne“ zvolilo až 53 respondentů (tj. 63,0 %) a odpověď „nevím“ zvolilo 12 respondentů (tj. 14,0 %).

Zajímavostí u této otázky je skutečnost, že jeden respondent uvedl, že se pro něho jedná o „velmi osobní otázku“.

⁹³ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 9 Obavy respondentů z nahrazení mladším pracovníkem

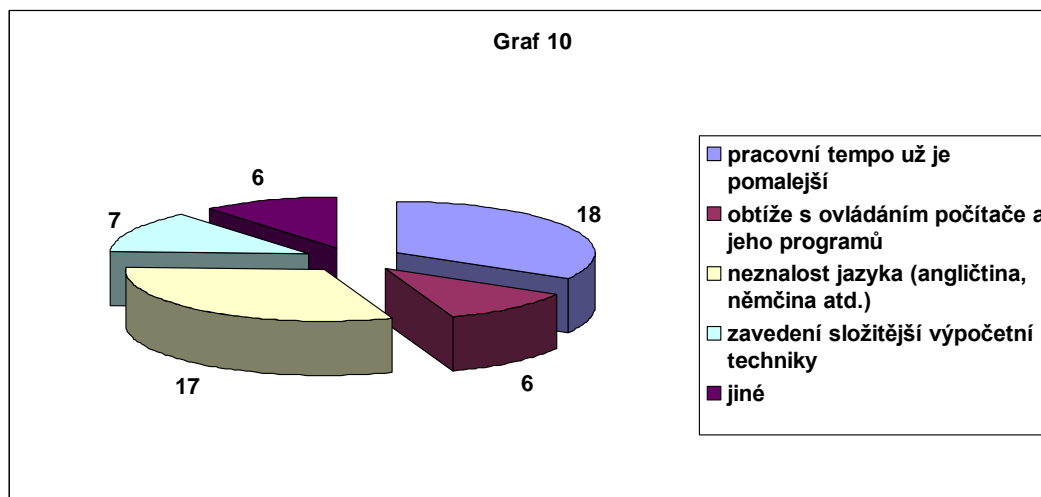


Zdroj:⁹⁴

Otázka č. 9 Máte obavy z toho, že budete nahrazen/a mladším pracovníkem? (viz Graf 9)

Z Grafu 9 jsou zřejmé odpovědi respondentů na otázku 9 z předloženého dotazníku, kdy možnost odpověď „ano“ zvolilo 30 respondentů (tj. 36,0 %) a „ne“ uvedlo 54 respondentů (tj. 64,0 %).

Graf 10 Obavy z nároků na pracovišti



Zdroj:⁹⁵

⁹⁴ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

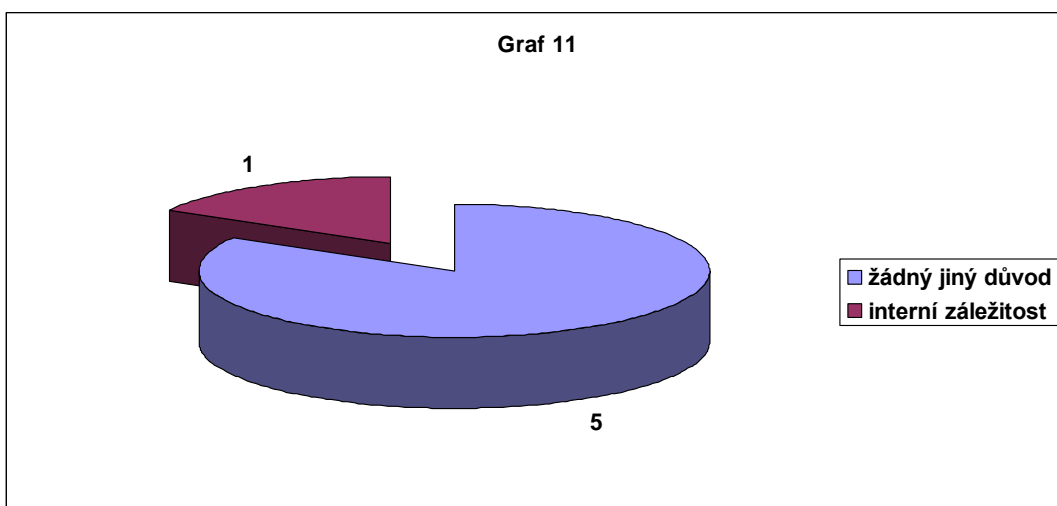
⁹⁵ Tamtéž.

Otázka č. 10 Pokud ano, z jakého důvodu? (viz Graf 10)

U této otázky mohl respondent vybrat více odpovědí současně, proto zde není uvedeno procentuální vyhodnocení jednotlivých odpovědí.

Důvody, které respondenti uváděli, byly následující: „pracovní tempo už je pomalejší“, což zvolilo 18 respondentů, odpověď „obtíže s ovládním počítače a jeho programů“, kterou zvolilo šest respondentů, odpověď „neznalost jazyka (angličtina, němčina aj.)“ uvedlo 17 respondentů, odpověď „zavedení složitější výpočetní techniky“ zvolilo sedm respondentů a možnost „jiné“ uvedlo šest respondentů.

Graf 11 Konkrétní odpověď na předešlou otázku číslo 10



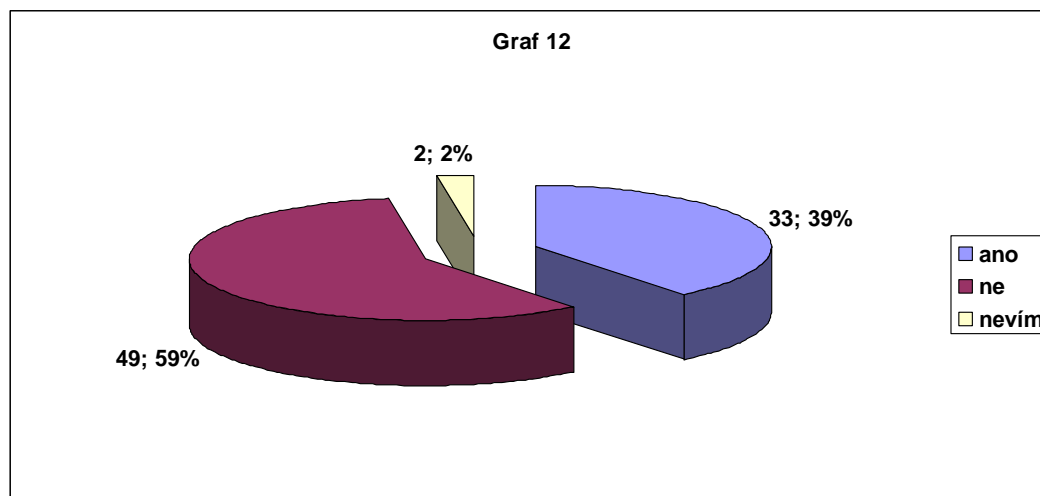
Zdroj:⁹⁶

Otázka 11 Pokud jste odpověděli jiné, prosím doplňte, který důvod vám dělá obavy (viz Graf 11).

Otázka 11 konkretizuje odpovědi respondentů na předešlou otázku 10, kdy byla uvedena odpověď „jiné“. Konkrétně se jednalo o odpověď „respondenti neuvedli žádný jiný důvod“, což zvolilo pět osob a jeden respondent konkretizoval odpověď, že se jedná o „interní záležitost“.

⁹⁶ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 12 Dostatečnost současného finančního zabezpečení

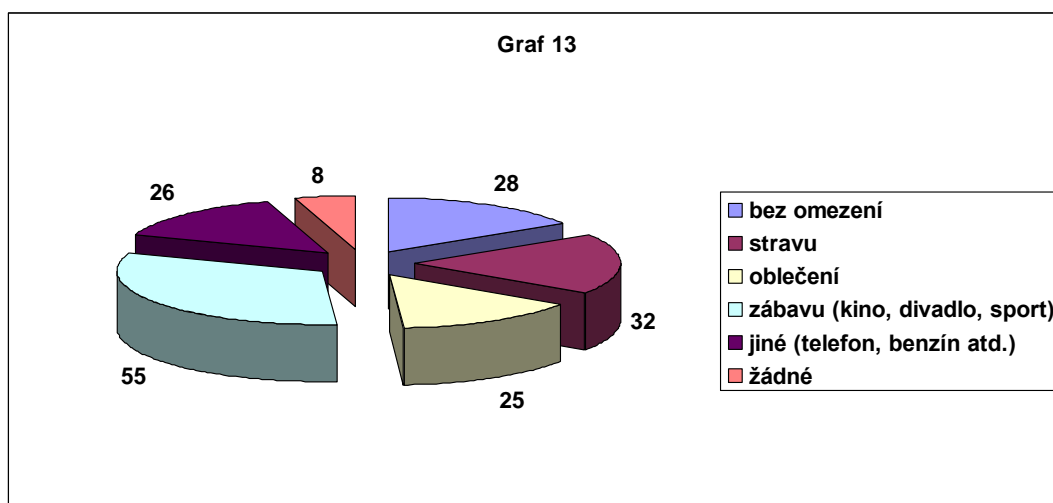


Zdroj: ⁹⁷

Otázka č. 12 Vaše současné finanční zabezpečení je pro vás dostačující? (viz Graf 12)

Z Grafu 12 je zřejmé, jak jsou respondenti aktuálně spokojeni se svým finančním zabezpečením a zda se domnívají, že je dostačující. Bylo zjištěno, že možnost odpovědi „ano“ uvedlo 33 respondentů (tj. 39,0 %), dále variantu odpovědi „ne“ zvolilo 49 respondentů (tj. 59,0 %) a odpověď „nevím“ zvolili dva respondenti (tj. 2,0 %).

Graf 13 Výčet omezených výdajů



Zdroj: ⁹⁸

⁹⁷ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

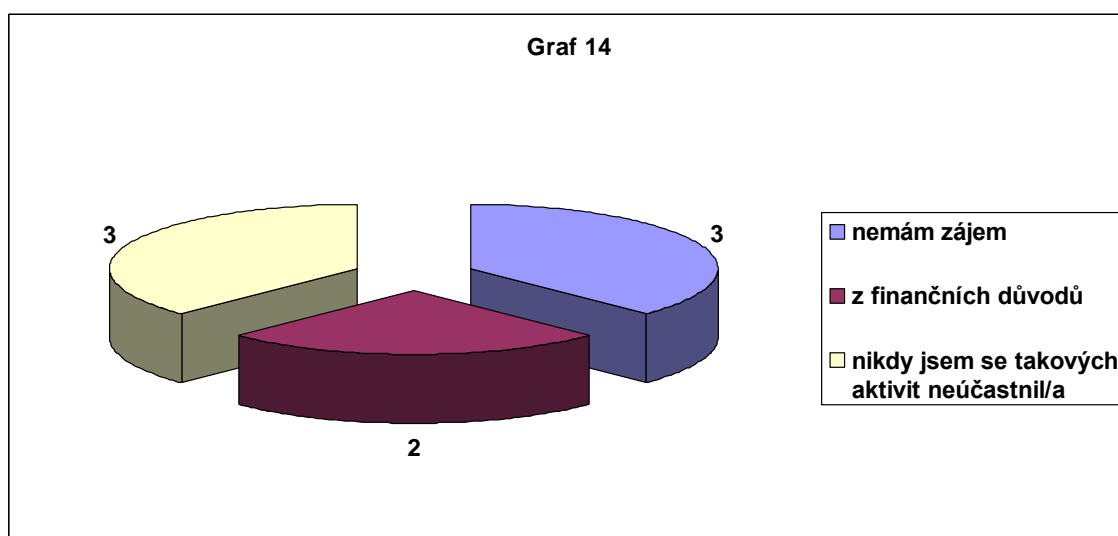
⁹⁸ Tamtéž.

Otázka 13 Pokud jste byli nuceni omezit výdaje, jednalo se o výdaje za? (viz Graf 13)

U této otázky mohli respondenti zvolit více možností odpovědí, proto zde není provedeno procentuální vyhodnocení a zastoupení u jednotlivých odpovědí.

Na otázku 13 uvedlo možnost odpovědi „bez omezení“ 28 respondentů, variantu odpovědi „stravu“ zvolilo 32 respondentů, odpověď „oblečení“ uvedlo 25 respondentů, možnost odpovědi „zábavu (například kino, sport, zábava)“ zvolilo 55 respondentů. Možnost odpovědi „jiné“ uvedlo 26 respondentů a „žádné“ zvolilo osm respondentů.

Graf 14 Důvod, pokud byla odpověď „žádné“



Zdroj:⁹⁹

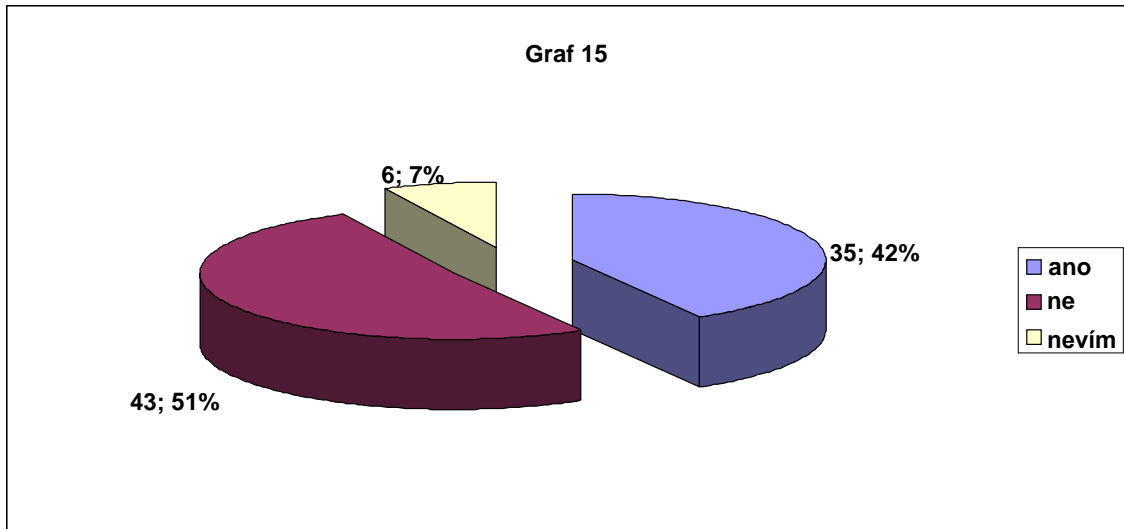
Otázka č. 14 Pokud jste odpověděla žádné, tak z důvodu? (viz Graf 14)

Zde také není provedeno procentuální vyhodnocení každé z možností odpovědí dotázaných respondentů.

Otázka 14 konkretizuje a rozvádí odpověď „jiné“ na předchozí otázku. Z odpovědí respondentů bylo zjištěno, že odpověď „nemám zájem“ zvolili tři dotazovaní, odpověď „z finančních důvodů“ uvedli dva respondenti a „nikdy jsem se takových aktivit neúčastnil/a“ zvolili tři respondenti.

⁹⁹ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 15 Ochota respondenta doplnit si kvalifikaci

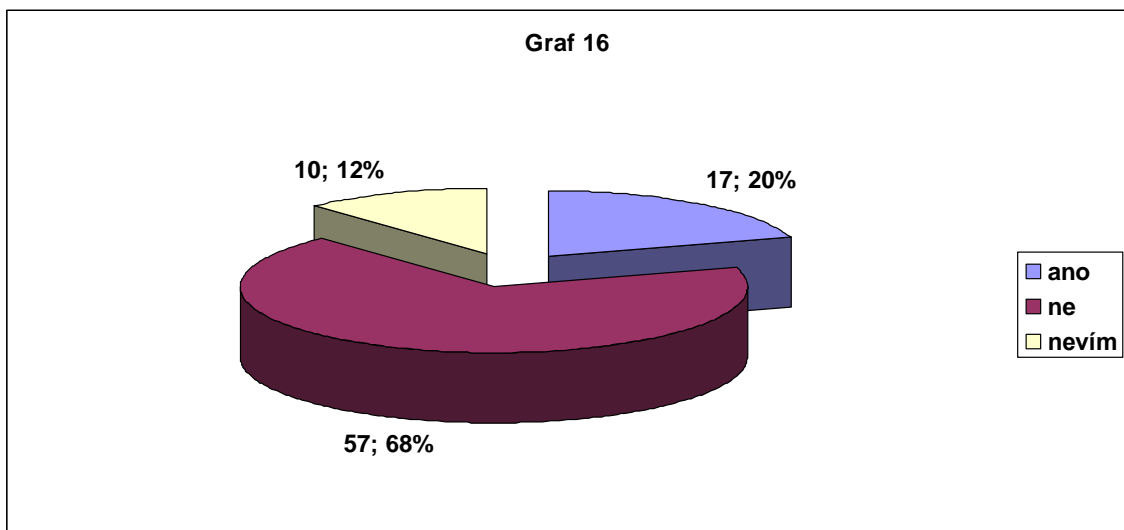


Zdroj:¹⁰⁰

Otázka č. 15 Jste ochoten/a pro udržení a lepší postavení v zaměstnání studovat/doplnit si kvalifikaci? (viz Graf 15)

Z Grafu 15 je zřejmé, že o doplnění kvalifikace pro udržení zaměstnání by bylo ochotno, tedy uvedlo možnost odpovědi „ano“ 35 respondentů (tj. 42,0 %), odpověď „ne“ zvolilo 43 respondentů (tj. 51,0 %) a „nevím“ odpovědělo 6 respondentů (tj. 7,0 %).

Graf 16 Ochota respondenta stěhovat se za prací



Zdroj:¹⁰¹

¹⁰⁰ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

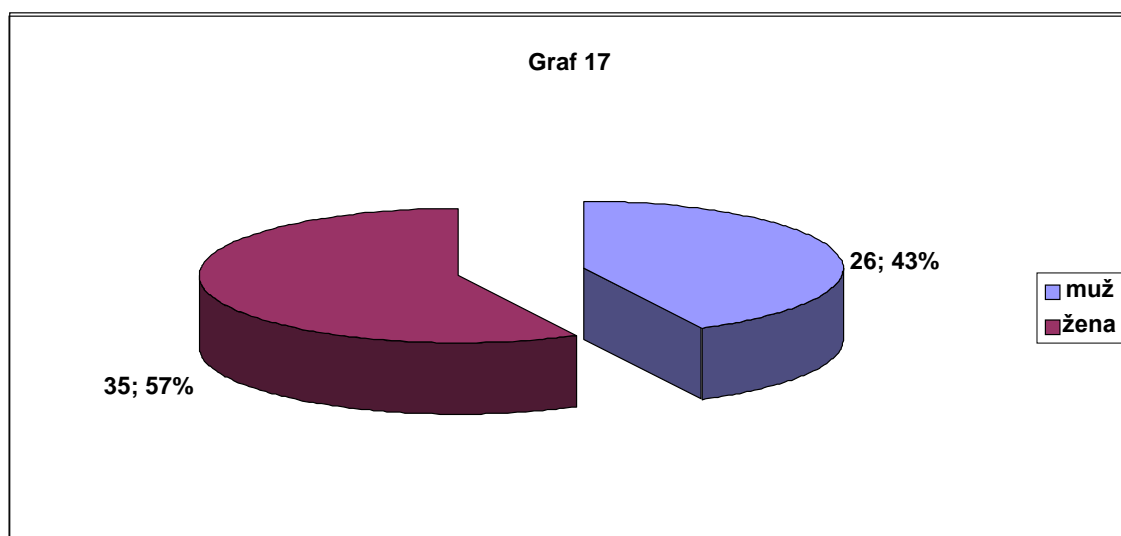
¹⁰¹ Tamtéž.

Otázka č. 16 Byl/a byste ochoten/a se za prací odstěhovat? (viz Graf 16)

Na otázku 16, zda by byl respondent ochotný se odstěhovat, uvedlo variantu odpovědi „ano“ 17 respondentů (tj. 20,0 %), možnost odpovědi „ne“ preferovalo 57 respondentů (tj. 68,0 %) a „nevím“ zvolilo 10 respondentů (tj. 12,0 %).

5.3.2 Vyhodnocení dotazníků pro nezaměstnané respondenty (příloha C)

Graf 17 Pohlaví respondentů



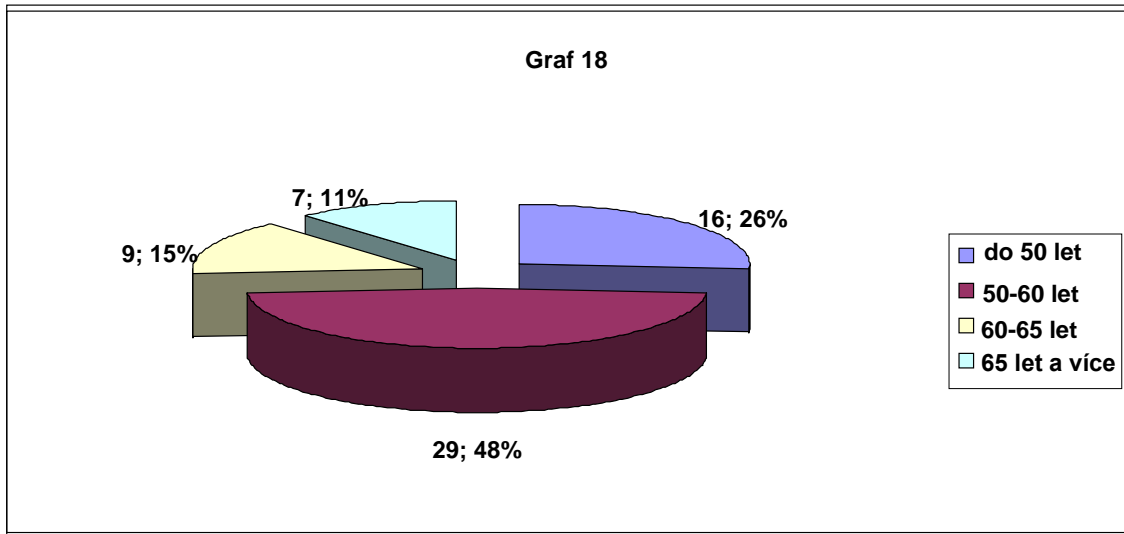
Zdroj:¹⁰²

Otázka 1 Jakého jste pohlaví? (viz Graf 17)

Ve skupině nezaměstnaných respondentů se nachází 26 mužů (tj. 43,0 %) a 35 žen (tj. 57,0 %).

¹⁰² Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 18 Věk respondentů

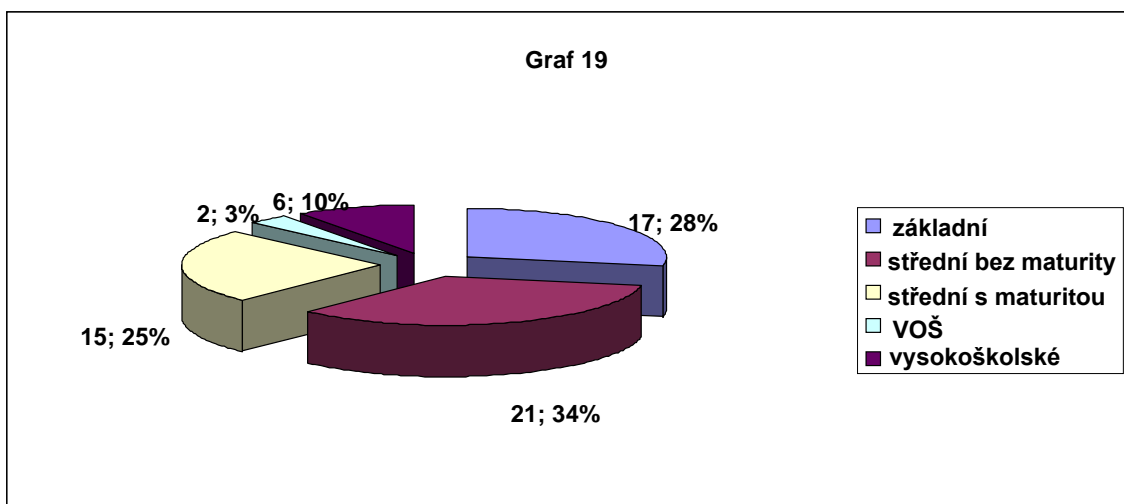


Zdroj:¹⁰³

Otázka č. 2 Kolik máte let? (viz Graf 18)

Z hlediska věkového rozvrstvení je skupina nezaměstnaných respondentů zastoupena takto: ve věkové kategorii „do 50 let“ je 16 respondentů (tj. 26,0 %), odpověď „50–60 let“ zvolilo 29 respondentů (tj. 48,0 %), odpověď „60–65 let“ uvedlo devět respondentů (tj. 15,0 %), možnost odpovědi „65 let a více“ zvolilo sedm respondentů (tj. 11,0 %).

Graf 19 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj:¹⁰⁴

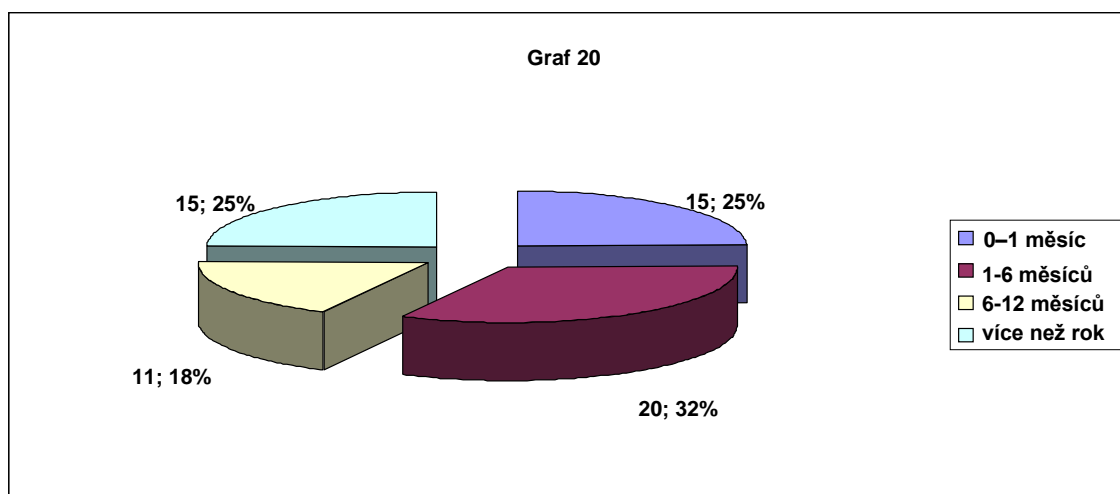
¹⁰³ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

¹⁰⁴ Tamtéž.

Otázka č. 3 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (viz Graf 19)

Z hlediska nejvyššího vzdělání respondentů (nezaměstnaní) lze konstatovat následující odpovědi, kdy možnost odpovědi „základní“ uvedlo 17 respondentů (tj. 28,0 %), odpověď „střední bez maturity“ zvolilo 21 respondentů (tj. 34,0 %), možnost odpovědi „střední s maturitou“ zvolilo 15 respondentů (tj. 25,0 %), variantu odpovědi „VOŠ“ uvedli dva respondenti (tj. 3,0 %) a odpověď „vysokoškolské“ uvedlo šest respondentů (tj. 10,0 %).

Graf 20 Délka evidence na úřadu práce



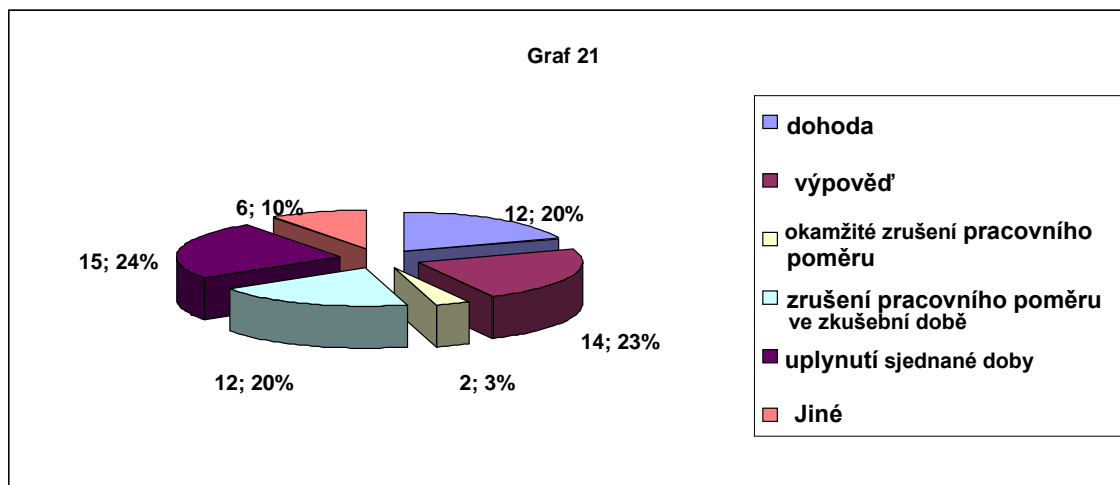
Zdroj: ¹⁰⁵

Otázka č. 4 Jak dlouho jste v evidenci uchazečů o zaměstnání? (viz Graf 20)

U otázky 4 uváděli respondenti následující odpovědi, kdy možnost „0–1 měsíc“ zvolilo 15 respondentů (tj. 25,0 %), dále odpověď „1–6 měsíců“ uvedlo 20 respondentů (tj. 32,0 %), odpověď „6–12 měsíců“ zvolilo 11 respondentů (tj. 18,0 %) a odpověď „více než rok“ zvolilo 15 respondentů (tj. 25,0 %).

¹⁰⁵ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 21 Důvod ukončení pracovního poměru



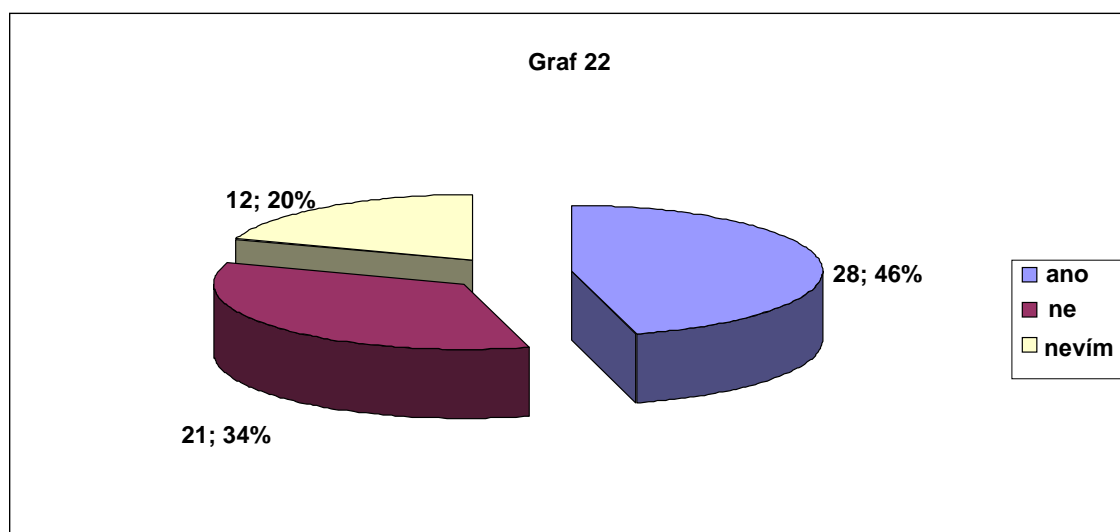
Zdroj:¹⁰⁶

Otázka č. 5 Co bylo důvodem ukončení vašeho pracovního poměru? (viz Graf 21)

U respondentů bylo důvodem k ukončení jejich pracovního poměru „dohoda“, kdy tuto možnost uvedlo 12 respondentů (tj. 20,0 %), „výpověď“ zvolilo 14 respondentů (tj. 23,0 %), dále odpověď „okamžité zrušení pracovního poměru“ uvedli dva respondenti (tj. 3,0 %), odpověď „zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ uvedlo 12 respondentů (tj. 20,0 %), odpověď „uplynutí sjednané doby“ zvolilo 15 respondentů (tj. 24,0 %) a „jiné“ uvedlo šest respondentů (tj. 10,0 %).

¹⁰⁶ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 22 Zkušenost s diskriminací na pracovišti z důvodu věku



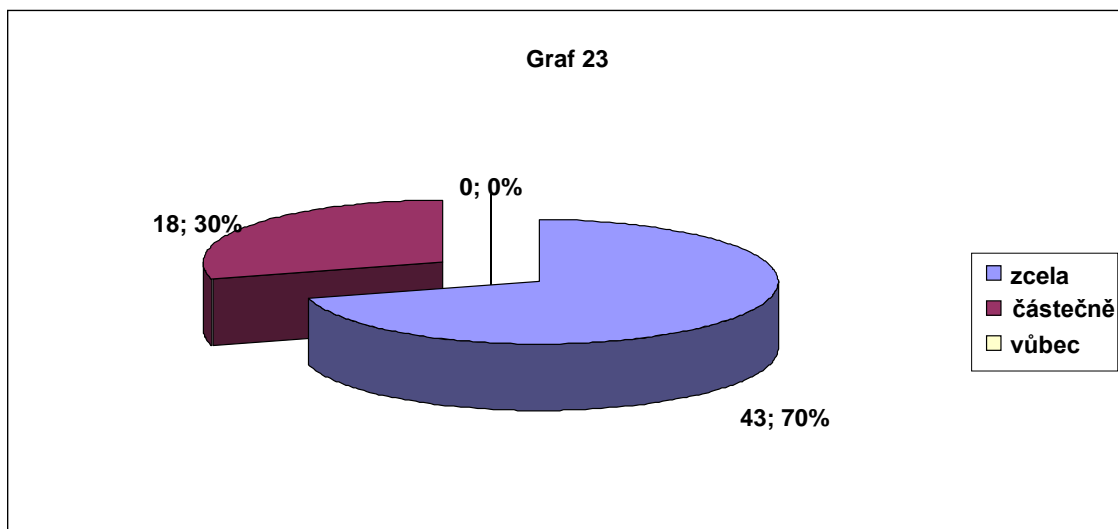
Zdroj:¹⁰⁷

Otázka č. 6 Setkal/a jste se na pracovišti s diskriminací z důvodu věku? (viz Graf 22)

Z odpovědí respondentů na otázku 6, zda se respondent setkal na pracovišti s diskriminací stran věku, bylo zjištěno, že možnost odpovědi „ano“ uvedlo 28 respondentů (tj. 46,0 %), odpověď „ne“ zvolilo 21 respondentů (tj. 34,0 %) a „nevím“ uvedlo 12 respondentů (tj. 20,0 %).

¹⁰⁷ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 23 Změna životní úrovně respondenta z důvodu nezaměstnanosti

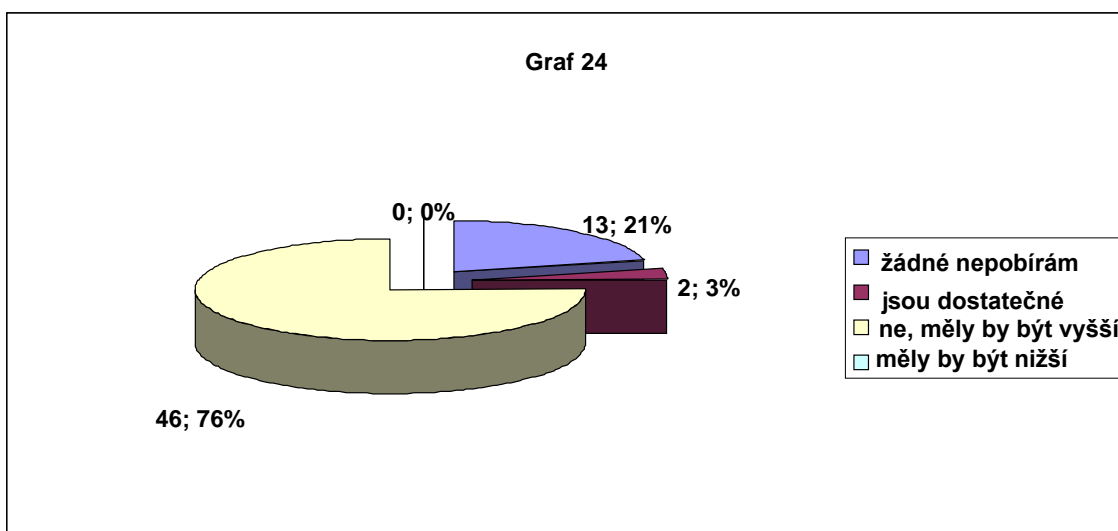


Zdroj:¹⁰⁸

Otázka 7 Změnila vám ztráta zaměstnání váš standard nebo životní úroveň? (viz Graf 23)

Z Grafu 23 je zřejmé, že vlivem ztráty zaměstnání se životní úroveň respondenta změnila „zcela“, což uvedlo 43 respondentů (tj. 70,0 %), odpověď „částečně“ zvolilo 18 respondentů (tj. 30,0 %) a „vůbec“ neuvedl žádný z oslovených respondentů.

Graf číslo 24 Dostatečnost sociálních příspěvků



Zdroj:¹⁰⁹

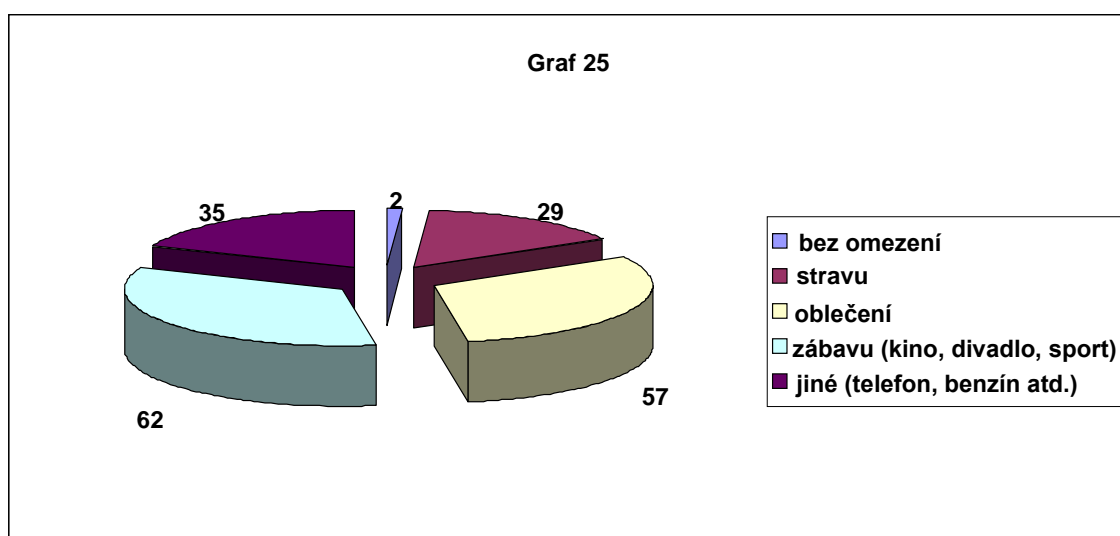
¹⁰⁸ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

¹⁰⁹ Tamtéž.

Otázka č. 8 Postačují vám sociální příspěvky, příspěvky v hmotné nouzi na pokrytí základních životních nákladů? (viz Graf 24)

Z hlediska sociálních příspěvků a příspěvků v hmotné nouzi bylo zjištěno, že respondenti uvedli odpověď, že „žádné nepobírám“ v počtu 13 respondentů (tj. 21,0 %), dále odpověď „jsou dostatečné“ zvolili pouze dva respondenti (tj. 3,0 %), odpověď „ne, měly by být vyšší“ zvolilo 46 respondentů (tj. 76,0 %) a „měly by být nižší“ neuvedl žádný z oslovených respondentů.

Graf 25 Možnosti omezení výdajů z pohledu respondenta



Zdroj:¹¹⁰

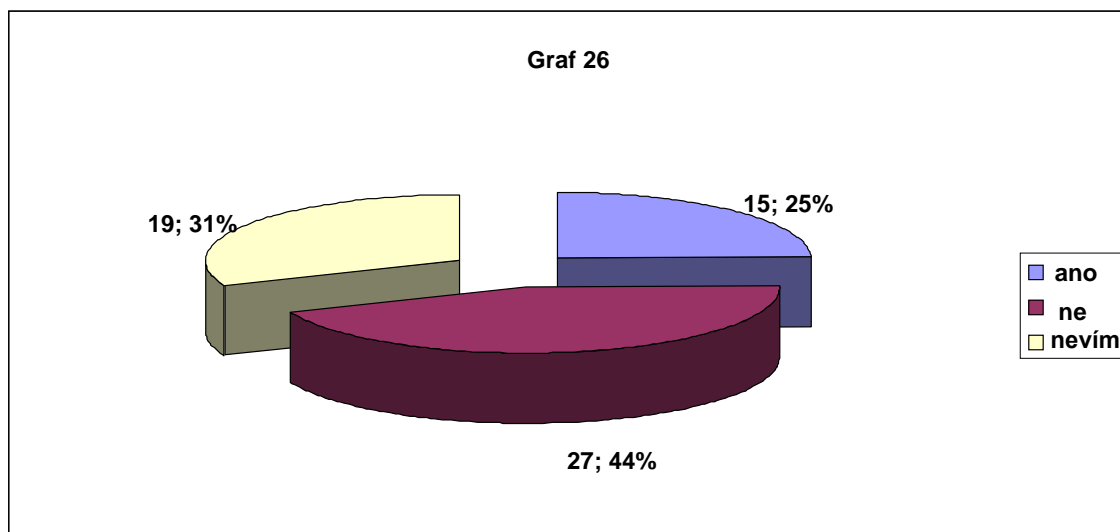
Otázka č. 9 Pokud jste byli nuceni omezit výdaje, jednalo se o výdaje za? (viz Graf 25)

U této otázky opět mohli respondenti volit více možností odpovědí, proto zde není provedeno procentuální zastoupení u každé z variant odpovědí.

Z odpovědí respondentů na otázku 9 je zřejmé, že možnost odpovědi „bez omezení“ uvedli pouze dva respondenti, odpověď „stravu“ preferovalo 29 respondentů, odpověď „oblečení“ uvedlo až 57 respondentů, variantu odpovědi „zábavu (kino, divadlo, sport)“ zvolilo až 62 dotázaných respondentů a možnost odpovědi „jiné (telefon, benzín atd.)“ uvedlo 35 respondentů.

¹¹⁰ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 26 Ochota stěhovat se za prací

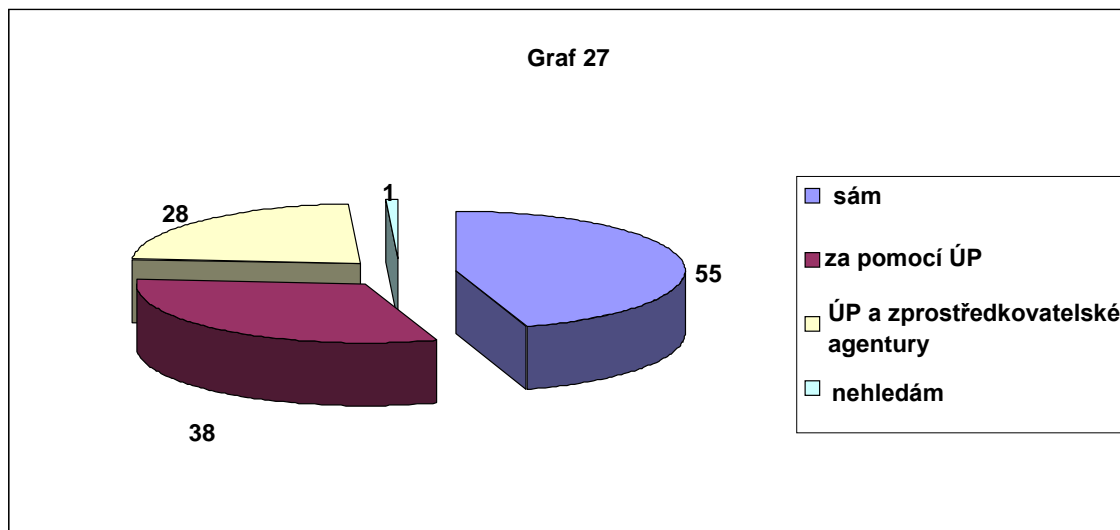


Zdroj:¹¹¹

Otázka č. 10 Byl/a byste ochoten/a se za prací odstěhovat? (viz Graf 26)

Za prací je ochotných se stěhovat a tedy odpověď „ano“ uvedlo 15 respondentů (tj. 25,0 %), možnost odpovědi „ne“ 27 respondentů (tj. 44,0 %) a variantu odpovědi „nevím“ uvedlo 19 respondentů (tj. 31,0 %).

Graf 27 Forma hledání zaměstnání



Zdroj:¹¹²

¹¹¹ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

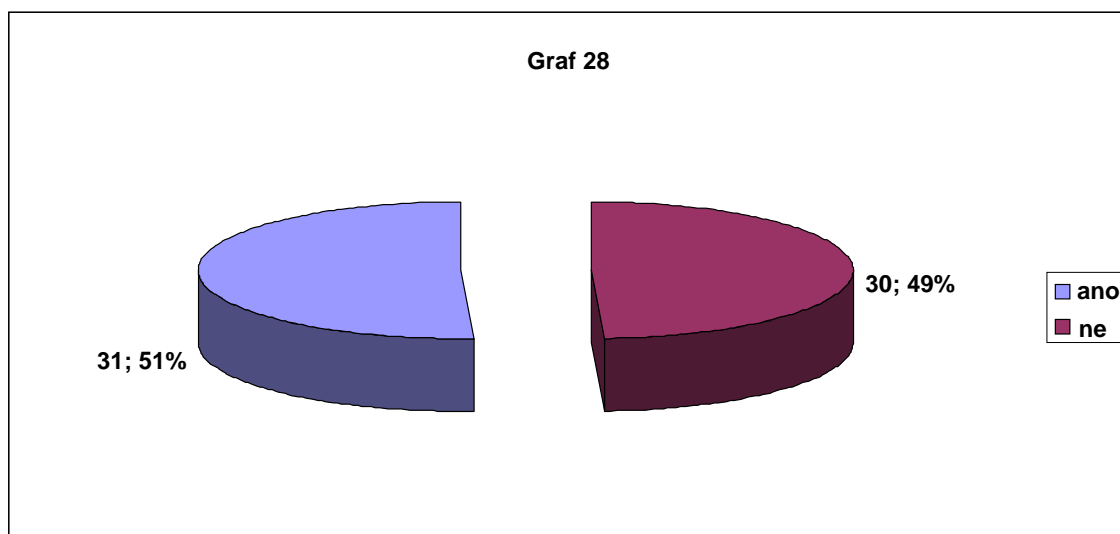
¹¹² Tamtéž.

Otázka č. 11 Zaměstnání hledáte? (viz Graf 27)

U této otázky není prezentováno procentuální vyhodnocení, protože respondenti mohli zvolit současně více možností odpovědí.

V rovině, jakým způsobem respondent hledá zaměstnání, byla možnost odpovědi „sám“ uvedena 55krát, odpověď „za pomoci ÚP“ zvolilo 38 respondentů, odpověď „ÚP a zprostředkovatelské agentury“ zvolilo 28 respondentů a odpověď „nehledám“ byla zvolena pouze jednou.

Graf 28 Ochota absolvovat rekvalifikaci



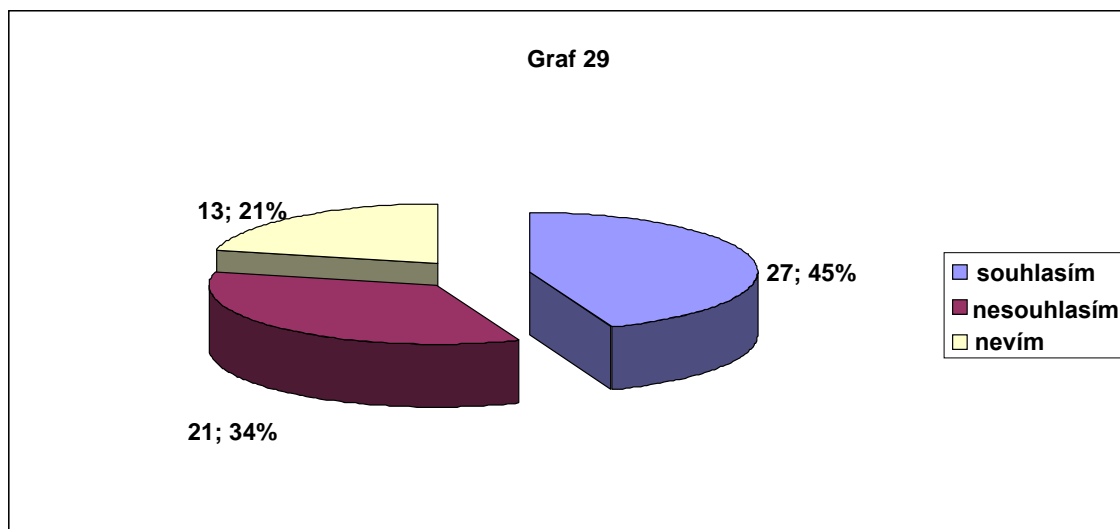
Zdroj:¹¹³

Otázka č. 12 Byl/a byste ochoten/na absolvovat rekvalifikaci? (viz Graf 28)

Na otázku 12 uvedlo možnost odpovědi „ano“ 31 respondentů (tj. 51,0 %) a variantu odpovědi „ne“ preferovalo 30 respondentů (tj. 49,0 %).

¹¹³ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 29 Ztráta sociálních kontaktů z důvodu ztráty zaměstnání



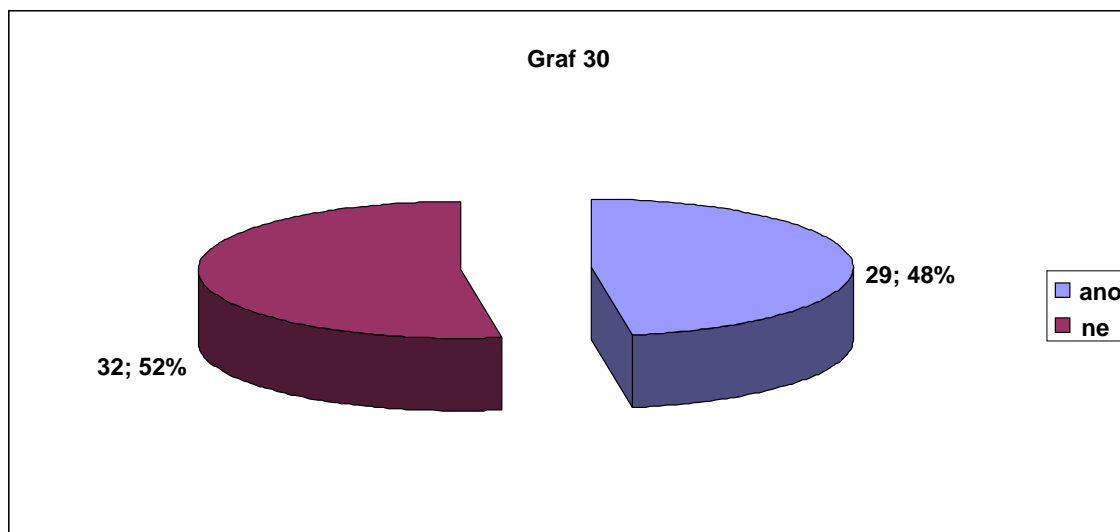
Zdroj:¹¹⁴

Otázka č. 13 Se ztrátou zaměstnání bývá spojena ztráta přátel či omezení kontaktů s nimi? (viz Graf 29)

Z odpovědí respondentů na otázku 13, jež se zaměřovala na spojitost ztráty zaměstnání a omezení kontaktu s druhými lidmi, uvedlo možnost odpovědi „souhlasím“ 27 respondentů (tj. 45,0 %), variantu odpovědi „nesouhlasím“ zvolilo 21 respondentů (tj. 34,0 %) a odpověď „nevím“ uvedlo 13 respondentů (tj. 21,0 %).

¹¹⁴ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 30 Pocit zhoršení zdravotního stavu v době nezaměstnanosti



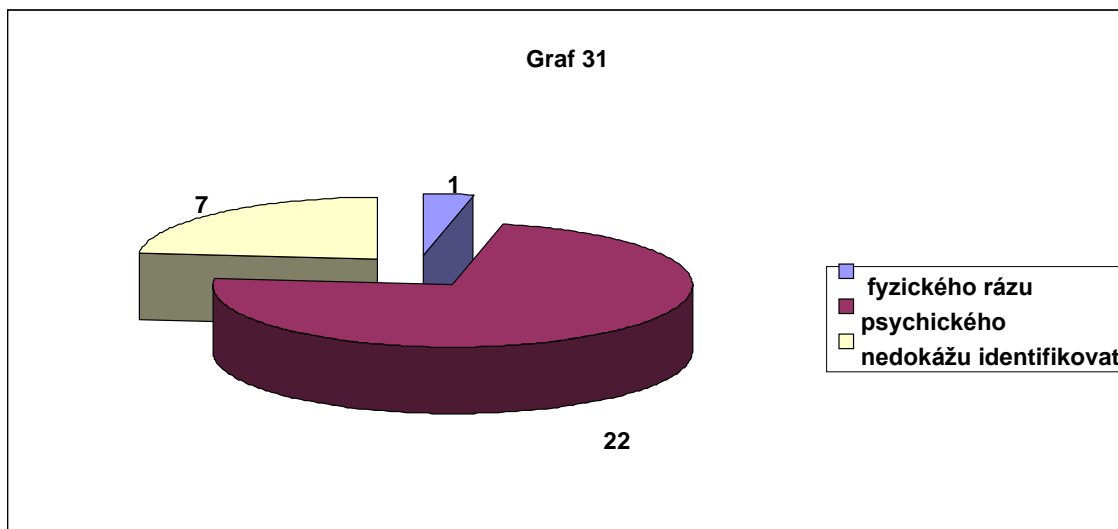
Zdroj:¹¹⁵

Otázka č. 14 Pociťujete na sobě v období nezaměstnanosti zhoršení zdravotního stavu? (viz Graf 30)

Z grafu 30 je zřejmé, že variantu odpovědi „ano“ uvedlo 29 respondentů (tj. 48,0 %) a variantu odpovědi „ne“ preferovalo 32 respondentů (tj. 52,0 %). Z odpovědi „ano“ je tedy zřejmé, že respondenti v době, kdy byli (jsou) nezaměstnaní, pociťují zhoršení svého zdravotního stavu.

¹¹⁵ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 31 Charakteristika zdravotních potíží



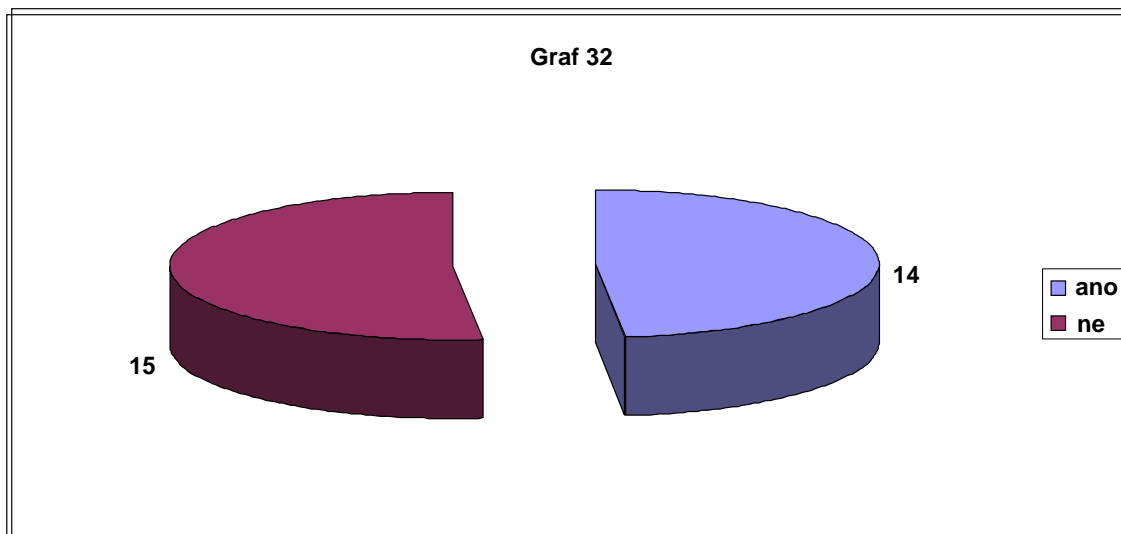
Zdroj:¹¹⁶

Otázka č. 15 Pokud jste pocítil/a zdravotní potíže, jednalo se o? (viz Graf 31)

Zde není uvedeno procentuální vyhodnocení u odpovědí, neboť u této otázky odpovídali ti respondenti, kteří u předchozí otázky 21 uvedli možnost odpovědi „ano“. Zde konkrétně respondenti uvedli možnost odpovědi „fyzického rázu“ v počtu jeden respondent, dále odpověď „psychického“ uvedlo 22 respondentů a odpověď „nedokážu identifikovat“ zvolilo sedm respondentů.

¹¹⁶ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

Graf 32 Vyhledání odborné pomoci respondentem



Zdroj:¹¹⁷

Otázka č. 16 Vyhledal/a jste odbornou pomoc? (viz Graf 32)

U otázky 16 není uvedeno procentuální vyhodnocení, protože zde opět odpovídali respondenti, kteří u otázky 14 uvedli odpověď „ano“. Konkrétně zde uvedlo odpověď „ano“, tedy že odbornou pomoc vyhledalo, 14 respondentů a možnost odpovědi „ne“ zvolilo 15 respondentů.

5.4 Vyhodnocení výzkumných cílů a hypotéz

Cílem výzkumu je „Analyzovat dopad nezaměstnanosti na osoby 50+ na trhu práce.“ Dílčími cíli chce autorka zjistit, zda oslovení nezaměstnaní pociťují důsledky nezaměstnanosti, tak jak jsou uváděny v literatuře, to znamená v oblasti materiálního zajištění, v oblasti dopadu na zdraví a v oblasti sociálních kontaktů a zda jsou ochotni nezaměstnaní řešit svou situaci dalším vzděláváním či stěhovat se za prací. Tyto cíle byly splněny. Bylo zjištěno, že pro respondenty je důležitým aspektem chodit do zaměstnání. Dále, že práce je pro ně důležitá z hlediska finančního zázemí, ale i možnosti realizace sociálních kontaktů, které v době své nezaměstnanosti pozbývají a ztrácejí, případně hůře

¹¹⁷ Vlastní výzkumné šetření, Moravskoslezský kraj, 2020.

navazují, a následně udržují. Dále bylo zjištěno, že nezaměstnaní skutečně pociťují dopady nezaměstnanosti v oblasti finanční a také pociťují zhoršení zdravotního stavu.

V rovině předem definovaných výzkumných hypotéz lze uvést následující:

Hypotéza 1 („Zaměstnané osoby, které se někdy setkaly s nezaměstnaností a současně nezaměstnané osoby uvádějí, že jsou ochotny pro udržení či získání zaměstnání zvyšovat si kvalifikaci“) byla potvrzena z části, a to na podkladě odpovědí respondentů zaměstnaných osob na otázku 15 (Graf 15) („Jste ochoten/a pro udržení a lepší postavení v zaměstnání studovat/doplnit si kvalifikaci?“) z dotazníku pro zaměstnané respondenty, kdy z jejich odpovědí bylo zjištěno, že doplnění kvalifikace pro udržení zaměstnání by bylo ochotno realizovat 35 respondentů (tj. 42,0 %) a odpověď „ne“ zvolilo 43 respondentů (tj. 51,0 %) a 6 respondentů odpovědělo nevím (tj. 7 %). Kdežto u respondentů nezaměstnaných osob na otázku 12 (Graf 28) („Byl/a byste ochoten/a absolvovat rekvalifikaci?“) bylo u odpovědí zjištěno, že absolvovat rekvalifikaci by bylo ochotno 31 respondentů (tj. 51 %) a 30 respondentů uvedlo odpověď „ne“ (tj. 49 %).

Tabulka 2 Vyhodnocení hypotézy 1

Zvyšovat kvalifikaci	Zaměstnané osoby		Nezaměstnané osoby	
	absolutní četnost	%	absolutní četnost	%
Ano	35	42 %	31	51 %
Ne	43	51 %	30	49 %
Nevím	6	7 %	0	0 %
Celkem	84	100,00	61	100,00

Zdroj:¹¹⁸

Hypotéza 2 („Nezaměstnané osoby v době nezaměstnanosti pociťují zhoršení zdravotního stavu, a osoby zaměstnané uvádějí svůj zdravotní stav jako dobrý“) byla potvrzena, na základě odpovědí nezaměstnaných respondentů na otázku 14 (Graf 30) („Pociťujete na sobě v období nezaměstnanosti zhoršení zdravotního stavu?“) bylo zjištěno, že až 29 respondentů (tj. 48,0 %) uvedlo, že v době ztráty zaměstnání pociťuje

¹¹⁸ Vlastní zpracování.

zhoršení svého zdravotního stavu, odpověď „ne“ uvedlo 32 respondentů (tj. 52 %). U zaměstnaných osob bylo zjištěno, že na otázku 7 (Graf 7) (Svůj zdravotní stav byste charakterizoval/a jako) výborný, nemám žádné problémy, odpovědělo 19 respondentů (tj. 23 %), odpověď dobrý, ale došlo ke zhoršení z důvodů pracovního vyčerpání, uvedlo 53 respondentů (tj. 63 %) a jako špatný uvedlo 12 z dotázaných respondentů (tj. 14 %).

Tabulka 3 Vyhodnocení hypotézy 2

Zhoršení zdravotního stavu	Nezaměstnané osoby		Zhoršení zdravotního stavu	Zaměstnané osoby	
	absolutní četnost	%		absolutní četnost	%
Ano	29	48 %	výborný	19	23 %
Ne	32	52 %	dobrý	53	63 %
	0	0 %	špatný	12	12 %
Celkem	61	100,00	Celkem	84	100,00

Zdroj:¹¹⁹

Hypotéza 3 („Osoby zaměstnané uvádějí, že jejich finanční situace je dostačující a nechtěly by omezovat výdaje v žádné oblasti a osoby nezaměstnané uvedly, že byly nuceny omezit výdaje, a to zejména v oblasti zábavy“). Na základě odpovědí nezaměstnaných respondentů lze vyvodit následující. Převážná část respondentů, v počtu 62, uvedla, že byla nucena omezovat výdaje v oblasti zábavy. Z dalších odpovědí můžeme vidět, že v době nezaměstnanosti byli nuceni respondenti omezit výdaje na oblečení (57 osob), výdaje na telefon, PHM a tak dále bylo nuceno omezit 35 respondentů a omezení výdajů na stravu bylo u 29 respondentů. Dva respondenti uvedli, že u nich v době nezaměstnanosti nedošlo k žádnému omezení výdajů. U těchto dvou respondentů na základě dotazování autorky bylo zjištěno, že omezovat výdaje nebyli nuceni z důvodu úspor. Toto si mohli dovolit, protože jejich nezaměstnanost nebyla dlouhodobá. Z odpovědí zaměstnaných respondentů bylo zjištěno, že pokud by byli nuceni omezit výdaje, jednalo by se na prvním místě o výdaje za zábavu. To uvedlo celkem 55 respondentů. Dále by výdaje na stravu omezilo 32 osob a výdaje by neomezilo

¹¹⁹ Vlastní zpracování.

28 respondentů. V oblasti výdajů na „jiné“ (telefon, PHM) uvedlo 26 respondentů omezení a výdaje na oblečení by omezilo 25 respondentů a „žádné“ zvolilo osm respondentů.

Hypotéza byla potvrzena. Autorka tuto skutečnost zjistila na základě odpovědí u zaměstnaných a nezaměstnaných respondentů, kteří shodně uvádějí, že by na prvním místě omezili výdaje v oblasti zábavy.

V dotazníkovém šetření mohli respondenti zvolit více možností odpovědí, proto zde není provedeno procentuální vyhodnocení a zastoupení u jednotlivých odpovědí.

5.5 Diskuse

V rámci této podkapitoly bude věnována pozornost způsobu realizace výzkumného šetření, jehož záměrem bylo analyzovat dopady nezaměstnanosti na zasažené osoby, a to i v jejich osobní rovině.

Autorka zvolila dvě výzkumné skupiny respondentů (zaměstnaní versus nezaměstnaní respondenti). Snahou bylo v každé skupině oslovit celkem 100 respondentů, kdy ve skupině zaměstnaných respondentů se podařilo oslovit 84 osob, tedy návratnost byla 84,0 %. Ve druhé skupině se podařilo ze 100 předpokládaných osob oslovit 61 respondentů (tj. 61,0 %). K výzkumnému šetření byly záměrně zvoleny dva rozdílné dotazníky (dle respondentů zaměstnaní versus nezaměstnaní). Volba dotazníkového šetření se ukázala být velmi vhodná a efektivní, neboť respondenti mohli odpovídat zcela otevřeně, bez obav před prozrazením vlastních postojů, názorů a zkušeností apod.

Výsledky bakalářské práce ukazují, že ztráta zaměstnání má dopady na jedince v rovině materiální, zdravotní i sociální. Nezaměstnanost může u jedince vyvolat ztrátu jeho sociálních vazeb a kontaktů, které obtížněji navazuje, ale i udržuje.

„Sama jsem v podobné situaci před několika lety byla a mohu potvrdit, že je tomu tak. Izolace a dlouhodobá ztráta sociálních kontaktů je peklo“¹²⁰

¹²⁰ Anonymní respondent – Dotazník autorky

Toto zjištění je v souladu s postřehem Mareše, který uvádí, že důsledkem nezaměstnanosti je nejenom pokles životní úrovně, pokles příjmů, ale i o hluboké důsledky mající dopad na jejich společenské vztahy a interakce.¹²¹

Možnost řešení nezaměstnanosti, tak jak bylo zjištěno, vidí obě skupiny ve zvýšení kvalifikace například dalším studiem, rekvalifikací. I když, současné zaměstnané osoby zvýšení kvalifikace nepřikládají takový význam jako osoby nezaměstnané. U zaměstnaných osob je to způsobeno tím, že jsou momentálně v pracovním poměru, tudíž nemají potřebu vzdělávání řešit. Zde jsou opět zjištěné výsledky v souladu se zjištěním Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, kdy předestírají, že rekvalifikace je jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti umožňující rozvoj lidského kapitálu. Můžeme říct, že se jedná o druh vzdělávání, prostřednictvím kterého si uchazeč a zájemce o zaměstnání zvýší své uplatnění či postavení na trhu práce.¹²²

Bakalářská práce skutečně ukazuje, že osoby ve věku 50 let a více jsou vysoce ohroženou skupinou na trhu práce, ale i početnou skupinu mezi nezaměstnanými osobami.¹²³

Dále v provedeném výzkumu bylo zjištěno, že velká část respondentů se setkala s věkovou diskriminací. Toto zjištění je znepokojující, protože nejvyšší zákony České republiky nám říkají, že všichni občané jsou si rovni a svobodni v důstojnosti a právech. Diskriminací se zabývá rovněž veřejná ochránkyně práv, která je nápomocna osobám v situacích, kdy potřebují radu či právní pomoc. Ve skupině zaměstnaných se setkala na pracovišti s diskriminací z důvodu věku 19 respondentů (tj. 23,0 %) a ve skupině nezaměstnaných respondentů se jednalo o 28 respondentů (tj. 46,0 %). Tyto výsledky skutečně potvrzují, že věk je důležitým a velmi problematickým aspektem nezaměstnanosti. Zde lze také uvést, že ve skupině nezaměstnaných respondentů se nejčteněji zastoupenou věkovou kategorií stala skupina „50–60 let“, jež byla zastoupena počtem 29 respondentů (tj. 48,0 %). Autorka bakalářské práce se setkala u několika respondentek u této otázky s reakcí, že odpovídat na tuto otázku je pro ně velice osobní. Jedná se o věk, kdy, pokud je zaměstnanec propuštěn, tak si již velmi obtížně hledá nové

¹²¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 62. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

¹²² MPSV ČR [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz//rekvalifikace>. www.mpsv.cz

¹²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 62. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

zaměstnání, a také se v něm velmi problematicky přizpůsobuje a zvyká si na nové požadavky.¹²⁴

Autorka možné řešení u této skupiny osob nad 50 let vidí ve větším zacílení, přizpůsobení rekvalifikace dané cílové skupině. Jednou z cest mohou být i sdílená pracovní místa, která jsou novým institutem pracovního práva v České republice. Předmětnou úpravu sdíleného pracovního místa najdeme v § 317a zákoníku práce č. 262/2006, která nabyla účinnosti od 1. 1. 2021.¹²⁵ Novela byla zveřejněna ve Sbírce zákonů č. 285/2020.¹²⁶ Sdílené pracovní místo může zaměstnancům pomoci s uplatněním na pracovním trhu. Zaměstnanci mají možnost úpravy pracovní doby dle svých potřeb. To znamená sladění pracovního a rodinného života, což by dávalo zaměstnancům větší prostor pro další vzdělávání. Dalším řešením může být profesní kvalifikace, to znamená rozšíření stávající kvalifikace složením rozdílové zkoušky. Zde by občan nemusel absolvovat další několikaleté vzdělávání. Problém vidím v tom, že na tuto kvalifikační zkoušku mnohým osobám budou chybět finanční prostředky, ale toto by mohlo být vyřešeno ze strany zaměstnavatele, popřípadě úřadu práce.

¹²⁴ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010, s. 300. ISBN 978-80-7367-818-0.

¹²⁵ Zákon č. 262/2006 *zákoník práce* (zákon zákoník práce), ve znění pozdějších předpisů, §317a ve znění pozdějších předpisů online]. © 2020 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

¹²⁶ Sbírka zákonů č. 285/2020 Sb. (*zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony*), § 317a [online]. © 2020 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-285>

ZÁVĚR

Z demografického hlediska česká společnost prochází mnoha změnami. Rodí se méně dětí a vlivem dobrého životního stylu se prodlužuje délka dožití. Tím se výrazně zvyšuje procento starších lidí v populaci. Společnost stárne nejenom u nás, ale rovněž ve většině zemí vyspělého světa.

S problémem nezaměstnanosti se však nepotýká výhradně Česká republika, ale celý svět, je to tedy globální problém, který si jistě zaslouhuje pozornost a hledání řešení. Nezaměstnanost se zásadně dotýká nejenom zasažených jednotlivců, ale celých jejich rodin. Dopady nezaměstnanosti mohou být v rovině sociální, fyzické, ale také i v oblasti psychické.

Řešení nezaměstnanosti jako takové a řešení nezaměstnanosti ve věkové kategorii 50 let a více s sebou přináší mnohé výzvy, ale samozřejmě i možná rizika, ale i příležitosti. Problémem není pouze demografické stárnutí populace, ale i vnímání této věkové kategorie jejím sociálním okolím. Právě ono „vnímání“ není příliš pozitivní. Faktem je, že demografické stárnutí obyvatel s sebou nese celou řadu komplexních změn, a to jak ve způsobu života na úrovni zdravotní péče, životních podmínek, a především i v oblasti reprodukčního chování a přemýšlení. Tyto změny ovšem není nutné vždy vnímat jako hrozbu, ale mohou se stát rizikem v momentě, kdy se je rozhodneme ignorovat a nezaobírat se jimi.

Důležité jistě je brát ohled na různorodost zkušeností, dovedností a kompetencí jednotlivců, na které by nemělo být nahlíženo pouze skrze jejich věk. Přehlížením těchto výrazných mechanismů nerovností, je právě gender, ale i socioekonomický status, zdravotní stav aj. dochází k homogenizaci jednotlivých věkových skupin.

Z výsledků je zřejmé, že při hledání zaměstnání jsou lidé nad 50 let sice aktivní, ale napsání životopisu s představením vlastních schopností a zkušeností již nepřikládají dostatečnou váhu a důležitost. Zájem o další vzdělávání (rekvalifikace) nebo stěhování za prací má pouze zlomek této cílové skupiny. Nezaměstnaní ve vyšším věku mají menší zájem o zahájení samostatné výdělečné činnosti, ale na druhou stranu dávají přednost, vytvoření společensky účelného pracovního místa přímo pro ně samotné, popřípadě veřejně prospěšným pracím.

Problémem nezaměstnanosti osob starších padesáti let může být nízké vzdělání či zhoršující se zdravotní stav (tělesný i psychický).

Lze předestřít, že mnozí světoví i čeští ekonomové se věnují otázce nezaměstnanosti. Snaží se navrhnout a formulovat rozmanitá řešení tohoto globálního problému, i přesto vše míra nezaměstnanosti bohužel neustále stoupá! Důvodem je fakt, že na míru nezaměstnanosti má dopad chod celosvětového trhu, ale i aktuální politika zaměstnanosti. Přispět může pouze změna zákonů a legislativy, ale i například podpora podnikatelů při vytváření marketingových strategií a technik podniků. Dobře zvolená reklama jejich výrobků zajistí odbyt, a ten vytvoří potřebu vytváření dalších pracovních míst, která mohou obsadit nezaměstnané osoby, a to i ty starší padesáti let. Přednost jistě bude mít ten, kdo je schopen aktivní rekvalifikace, adaptování se a podobně, neboť tak nejlépe a nejefektivněji odpovídá aktuálním požadavkům na trhu práce. Celoživotní vzdělávání je důležitým bonusem a devizou dnešních zaměstnanců, kteří však jednoho dne také zestárnou.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BEJTKOVSKÝ, J., et al. *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR*. Praha: první vydání v elektronické podobě, 2014. ISBN 978-80-905711-1-2.

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

CIMBÁLNÍKOVÁ, L. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012. ISBN 978-80-904531-5-9.

HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. 3. aktualizované vyd. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.

HAVLÍK, J. *Problematika generace 50 plus*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009. ISBN 978-80-7394-187-1.

HURNÍKOVÁ, K. a G. KLOSOVÁ. *Obecná psychologie: studijní opora pro kombinovanou formu studia*. Ostrava: Obchodní akademie a Vyšší odborná škola sociální Ostrava-Mariánské Hory, 2011. ISBN 978-80-87540-25-1.

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 2. aktualizované vyd. Praha: Grada 2016. ISBN 978-80-271-9225-0.

LIEDERMANOVÁ, I. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce: (metodika pro lektory)*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. Metodické, školicí a informační materiály projektu Aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů. ISBN 978-80-87244-05-0.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.

MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0211-0.

MATOUŠEK, O., KŘIŠŤAN, A., ed. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

NEVIMA, J. *Základy ekonomie*. aktualizace publikace, Ostrava-Mariánské Hory: Obchodní akademie a Vyšší odborná škola sociální, srpen 2015. ISBN neuvedeno.

PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměň. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1916-3.

Strategie sociálního začleňování 2014-2020. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7421-080-8.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2008, s.9-22. ISBN 978-80-7416-017-2.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

FRANK, R. H. a B. BERNANKE. *Ekonomie*. Praha: Grada, 2003. Profesionál. ISBN 80-247-0471-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

Absolvent. *Zvyšte svoji motivaci osvědčenou metodou pana Maslowa*. [online]. © 2018 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.absolvent.cz/clanek/zvyste-svoji-motivaci-osvedcenou-metodou-pana-maslowa>

BOZP A RIZIKOVÉ FAKTORY PRACOVNÍKŮ NAD 50 LET – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku [online]. © 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: http://www.portalbozp.cz/wp-content/uploads/2014/09/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf

ČSÚ „Husákovy“ versus „Havlovy děti“ [online]. © 2020 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/52002e2055>

Filozofie úspěchu. *Opomíjené složky motivace lidského chování*. [online]. © 2012. [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.filozofie-uspechu.cz/jak-motivovat-zamestnance>

KORÝTKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti* [online]. © 2001 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>.

Linked in. *Pyramida potřeb zaměstnanců* [online]. © 2017 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/pulse/pyramida-pot%C5%99eb-zam%C4%9Bstnanc%C5%AF-michal-hardyn>

HARDYN.CZ. *Pyramida potřeb zaměstnanců* [online]. © 2017 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.hardyn.cz/pyramida-potreb-zamestnancu/>

MPSV ČR [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz//rekvalifikace>. www.mpsv.cz

MPSV ČR *Rekvalifikace* [online]. © 2020 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/rekvalifikace>

Projekt EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“ je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. *Informační balíček nezaměstnanost osob nad 50 let*. [online]. © 2015 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://rovneprilezitosti.cz/oldweb/admin/upload/0a348316d1/804aff00a.pdf>

Úřad práce ČR. *Operační program ESF řízený MPSV*, reg. č. projektu CZ.03.1.48/0.0./0.0/15_010/0000029 [online]. © 2020 [cit. 2021-12-01]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/jdi-dal-50-v-msk>

Úřední věstník Evropské unie 05/sv.4 *Směrnice rady 2000/78/ES* ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání [online]. © 2020 [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>

Víra. CZ. *Z víry čerpat sílu k životu*. [online]. © 2020. [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.vira.cz/texty/knihovna/kapitoly/prace-jako-seberealizace>

Výzkum veřejného ochránce práv 2020 *rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019*, Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 14. prosince 2015, sp. zn. 134/2013/DIS. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3576>.

Výzkum veřejného ochránce práv 2020 *rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019*, Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163 [online]. © 2020. [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf

Seznam použitých ostatních zdrojů

Alternativa 50+. *VÝZKUM PŘEKÁŽEK A VÝZEV V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 50+ A PEČUJÍCÍCH OSOB VE SKUPINĚ 50+*. Praha: První vydání v elektronické podobě, 2014. ISBN 978-80-905711-2-9.

CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. *Účast a bariéry vzdělávání starších osob*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. Working Paper NOZV-NVF č. 2/2006. ISSN 1801-5476.

Sbírka zákonů č. 285/2020 Sb. (*zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony*)

Usnesení č. 2/1993 Sb. *předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky*.

Zákon č.198/2009 Sb. *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů* (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č.221/1999 Sb. *o vojácích z povolání* (zákon o vojácích z povolání), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb. *zákoník práce* (zákon zákoník práce), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti* (zákon o zaměstnanosti), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 349/1999 Sb. *o Veřejném ochránci práv* (zákon o veřejném ochránci práv), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb. *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů* (zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů), ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb	11
Obrázek 2 Pyramida potřeb zaměstnanců – Maslowova pyramida	13

Seznam tabulek

Tabulka 1 Úrovně Age Managementu pro práci s cílovou skupinou 50+	30
Tabulka 2 Vyhodnocení hypotézy 1	64
Tabulka 3 Vyhodnocení hypotézy 2	65

Seznam grafů

Graf 1 Sociometrické postavení respondenta	40
Graf 2 Pohlaví respondentů (zaměstnaní).....	41
Graf 3 Věk oslovených respondentů.....	41
Graf 4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondenta.....	42
Graf 5 Evidence respondenta na úřadu práce	43
Graf 6 Spokojenost respondenta s finančním ohodnocením	43
Graf 7 Zdravotní stav respondentů (osobní posouzení).....	44
Graf 8 Zkušenost respondentů s diskriminací na pracovišti z důvodu věku	45
Graf 9 Obavy respondentů z nahrazení mladším pracovníkem	46
Graf 10 Obavy z nároků na pracovišti	46
Graf 11 Konkrétní odpověď na předešlou otázku číslo 10	47
Graf 12 Dostatečnost současného finančního zabezpečení	48
Graf 13 Výčet omezených výdajů	48
Graf 14 Důvod, pokud byla odpověď „žádné“	49

Graf 15 Ochota respondenta doplnit si kvalifikaci	50
Graf 16 Ochota respondenta stěhovat se za prací	50
Graf 17 Pohlaví respondentů	51
Graf 18 Věk respondentů	52
Graf 19 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	52
Graf 20 Délka evidence na úřadu práce	53
Graf 21 Důvod ukončení pracovního poměru	54
Graf 22 Zkušenost s diskriminací na pracovišti z důvodu věku	55
Graf 23 Změna životní úrovně respondenta z důvodu nezaměstnanostiZdroj:	56
Graf číslo 24 Dostatečnost sociálních příspěvků	56
Graf 25 Možnosti omezení výdajů z pohledu respondentaZdroj:.....	57
Graf 26 Ochota stěhovat se za prací	58
Graf 27 Forma hledání zaměstnání	58
Graf 28 Ochota absolvovat rekvalifikaci	59
Graf 29 Ztráta sociálních kontaktů z důvodu ztráty zaměstnání	60
Graf 30 Pocit zhoršení zdravotního stavu v době nezaměstnanosti.....	61
Graf 31 Charakteristika zdravotních potíží.....	62
Graf 32 Vyhledání odborné pomoci respondentem	63

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Zaměstnanci starší 50 let - silné a slabé stránky	I
Příloha B Dotazník pro nezaměstnané občany	IV
Příloha C Dotazník pro zaměstnané občany	VI

PŘÍLOHY

Příloha A Zaměstnanci starší 50 let silné a slabé stránky

Silné stránky		Slabé stránky	
• zkušenosti, praxe, odbornost		• mentální produktivita	
zkušenost, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní vyzrállost znalost již zapomenutých dovedností (zpracování kožešin, scelování textilu apod.)		psychofyzické změny (vnímání, rozhodování, soustředění), zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch), ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost, pomalé rozhodování, snížená výkonnost zlovyky, stereotypy	
• vlastnosti		• motivace	
spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, trpělivost, vyzrállost osobnosti		ztráta sebevědomí a sebedůvěry, ztráta pracovní aspirace – flegmaticnost, nižší ochota profesně se vzdělávat	nízká motivace pro výkon, nízké pracovní nasazení
• vztah k vykonávané práci		• výkonnost	
profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon	zůstat i přes svůj věk platným členem pracovního týmu, seberealizace	snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížená pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů	větší únava, stres, vyhoření, málo elánu, pomalejší pracovní tempo, zhoršená dosažitelnost vzdálenějšího místa výkonu práce, snížená produktivita v důsledku nepříznivého zdravotního stavu
• vztah k firmě		• zdravotní stav	
loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání případné dočasné pracovní neschopnosti	stálost zaměstnání, nízká fluktuace	vysoká nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům (infekce apod.), přechod do invalidity	více zdravotních problémů, častěji a déle nemocní, zhoršená mobilita
• kontakty		• přizpůsobivost	
	Kontakty, znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro	menší kreativita, nedůvěra k novinkám, nechut' učit se nové věci, rutina	horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost

	navázání kontaktů (pracovního významu)		reagovat na změny, horší adaptace na nové metody a systémy, rutina
• priority		• vztah k nové technice	
vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy apod.), konec honby za kariérou, ujasněné priority, (uspokojení vč. ekonomie) nesoupeří	mají velké děti, mohou se plně věnovat práci, časová flexibilita, dostatek času, nejsou tak ambiciózní jako jejich mladší kolegové	předstih vývoje techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost a ovládání nových technologií	neochota se učit, počítačová a internetová gramotnost na průměrné či málo nadprůměrné úrovni, problémy při zvládnutí nových technologií
• vztahy, jednání		• jednání, vztahy	
zralý přístup k lidem, zvládnutí emocí, asertivita, dobrá mezilidská komunikace, rozvážnost a obezřetnost při jednání a vystupování	uvážené rozhodování, rozvážné jednání	změny v jednání a chování (snížená tolerance ke druhým, negativní emoční problémy (výbušnost, úzkost, deprese apod.)	Nepřízpůsobivost, nižší přízpůsobivost
		• ostatní	
		podcenění rizika v důsledku přecenění praxe a zkušenosti, nižší nároky na práci a její finanční ohodnocení v důsledku obav ze ztráty zaměstnání	větší ohrožení úrazem, neochota k týmové práci, menší schopnost udržet krok s mladšími zaměstnanci
PŘÍLEŽITOSTI		HROZBY	
STARŠÍ	MLADŠÍ	STARŠÍ	MLADŠÍ
• normy práce		• pracovní příležitosti	
práce na kratší pracovní dobu, sdílení pracovního místa, dělené směny, práce o víkendech, vhodné nástroje a zapojení starších osob, vytvořit systém alternativní práce (při kombinaci důchodu a mzdy), např. dobrovolnická práce, práce v nadacích nebo ve veřejném sektoru, vytvoření agentur práce pro starší zaměstnance	práce na kratší pracovní dobu, klidnější pracovní tempo, nikoliv manuální práce, ale práce v administrativě nebo provádět např. obchůzky	méně pracovních příležitostí, tj. snižování stavu zaměstnanců, omezený výběr pracovních příležitostí, ohrožení zaměstnání mladších osob při prodlužování důchodového věku, diskriminace z důvodu věku, schopnosti a pracovní způsobilost	horší nabídka na trhu práce, obavy ze ztráty pracovní příležitosti, rychlé pracovní tempo
• využití zkušeností		• náklady	
využití životních a odborných zkušeností,	využití silného znalostního potenciálu	vyšší náklady zaměstnavatele	zvýšená míra ohrožení pracovním úrazem

uplatnění v oblastech, kde je věk a zkušenost výhodou (poradenství, soudnictví, některé lékařské obory apod.)	(odbornost, kvalifikace), uplatnění ve vědě, výzkumu a poradenství	(provozní, výrobní), vyšší náklady celospolečenské (sociální), nemocnost a pracovní úrazovost, invalidita	nebo nemocí z povolání
• předávání zkušeností		• vztahy zaměstnanec/zaměstnavatel	
transfer znalostí a zkušeností, zapracovávání nových zaměstnanců	reciproční výměna zkušeností s mladšími zaměstnanci	postoje zaměstnavatelů ke starším zaměstnancům, neschopnost a nezájem zaměstnavatelů využít potenciál starších zaměstnanců, neexistující systémy práce se staršími zaměstnanci	
• rekvalifikace, vzdělávání		• vztahy mezi mladšími a staršími zaměstnanci	
rekvalifikační kurzy, vitalizační programy, obecné a plošné programy celoživotního vzdělávání, podpora dalšího profesního vývoje starších zaměstnanců	celoživotní vzdělávání	snížená schopnost prosadit se mezi mladými ambiciózními kolegy, stresující podmínky v případě mladého managementu, mezigenerační napětí	nepřijetí v mladém kolektivu, konkurence v podobě mladších kolegů
• nové technologie		• zdravotní péče	
s rozvojem technologií klesá podíl fyzické námahy a rozdíly mezi produktivitou starších a mladších zaměstnanců se mohou stírat	možnost využívání nových technologií, pokud mají starší zaměstnanci vůli učit se novým věcem	neposkytnutí optimální lékařské péče v případě nemoci, civilizační nemoci a nezajištění adekvátní zdravotní péče	
• ostatní		• prezentace starších ve společnosti	
zmapování možností a role státu při podpoře setrvání starších osob na trhu práce, vytváření vhodných pracovních podmínek pro starší zaměstnance, spokojenost zaměstnanců a zaměstnavatelů, úspory osobních nákladů, možnost dalšího výdělků pro aktivní důchodce	delší dovolená (např. o 1 týden)	současné stereotypní mínění o věkové kategorii 50+, problém starších lidí na trhu práce je zobrazován spíše schematicky, a to jen ve spojení s důchody a nemocemi, média nabízejí vzory pracovních aktivit starších lidí jen ve světě vědy a umění	
		ostatní	
		ekonomická závislost na příjmu ze závislé práce do vysokého věku (náklady na bydlení, zdravotní péči apod.), chybějící sociální kontakty po ukončení zaměstnání	

Zdroj: BOZP A RIZIKOVÉ FAKTORY PRACOVNÍKŮ NAD 50 LET – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku [online]. © 2020 [cit. 2020-11-20]. http://www.portalbozp.cz/wp-content/uploads/2014/09/Zaverecná_zpráva_HR177_2009.pdf, s.44-4

Příloha B Dotazník pro nezaměstnané občany

Vážený respondente, jmenuji se Jana Hejníčková, jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. V rámci své bakalářské práce se na Vás obracím s žádostí o vyplnění dotazníku, který je zaměřen na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti a postavení lidí nad 50 let ve společnosti a na trhu práce. Vámi uvedené údaje budou použity výhradně ke studijním účelům. Dotazník je anonymní, zvolené odpovědi prosím zakroužkujte.

1. Jakého jste pohlaví?

- a) muž
- b) žena

2. Kolik máte let?

- a) do 50 let
- b) 50–60 let
- c) 60–65 let
- d) 65 let a více

3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední bez maturity
- c) střední s maturitou
- d) VOŠ
- e) vysokoškolské

4. Jaké je vaše socioekonomické postavení?

- a) zaměstnaný/á
- b) nezaměstnaný/á
- c) OSVČ
- d) důchodce/kyně
- e) jiné/nepřeji si uvést

5. Jak dlouho jste v evidenci uchazečů o zaměstnání?

- a) 0–1 měsíc
- b) 1–6 měsíců
- c) 6–12 měsíců
- d) déle než rok

6. Co bylo důvodem ukončení vašeho pracovního poměru?

- a) dohoda
- b) výpověď
- c) okamžité zrušení pracovního poměru
- d) zrušení pracovního poměru ve zkušební době
- e) uplynutí sjednané doby
- f) jiné

- 7. Setkal/a jste se na pracovišti s diskriminací z důvodu věku?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 8. Změnila vám ztráta zaměstnání váš standard nebo životní úroveň?**
- a) zcela
 - b) částečně
 - c) vůbec
- 9. Pokud jste byli nuceni omezit výdaje, jednalo se o výdaje za:**
- a) bez omezení
 - b) stravu
 - c) oblečení
 - d) zábavu (kino, divadlo, sport)
 - e) jiné (telefon, benzín atd.)
- 10. Byl/a byste ochoten/a se za prací odstěhovat?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 11. Zaměstnání hledáte**
- a) sám
 - b) za pomoci ÚP
 - c) ÚP a zprostředkovatelské agentury
 - d) nehledám
- 12. Byl/a byste ochoten/na absolvovat rekvalifikaci?**
- a) ano
 - b) ne
- 13. Se ztrátou zaměstnání bývá spojena ztráta přátel či omezení kontaktů s nimi**
- a) souhlasím
 - b) nesouhlasím
 - c) nevím
- 14. Pociťujete na sobě v období nezaměstnanosti zhoršení zdravotního stavu?**
- a) ano
 - b) ne
- 15. Pokud jste pocítil/a zdravotní potíže, jednalo se o?**
- a) fyzického rázu
 - b) psychického
 - c) nedokážu identifikovat
- 16. Vyhledal/a jste odbornou pomoc?**
- a) ano
 - b) ne

Příloha C Dotazník pro zaměstnané občany

Vážený respondente, jmenuji se Jana Hejníčková, jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. V rámci své bakalářské práce se na Vás obracím s žádostí o vyplnění dotazníku, který je zaměřen na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti a postavení lidí nad 50 let ve společnosti a na trhu práce. Vámi uvedené údaje budou použity výhradně ke studijním účelům. Dotazník je anonymní, zvolené odpovědi prosím zakroužkujte.

1. Jaké je vaše socioekonomické postavení?

- a) zaměstnaný/á
- b) nezaměstnaný/á
- c) OSVČ
- d) důchodce/kyně
- e) jiné (uved'te jaké)

2. Jakého jste pohlaví?

- c) muž
- d) žena

3. Kolik máte let?

- e) do 50 let
- f) 50–60 let
- g) 60–65 let
- h) 65 let a více

4. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední bez maturity
- c) střední s maturitou
- d) VOŠ
- e) vysokoškolské

5. Byl/a jste někdy v evidenci úřadu práce?

- a) ano
- b) ne

6. Jste spokojen/a s finančním ohodnocením?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

7. Svůj zdravotní stav byste charakterizoval/a jako

- a) výborný, nemám žádné problémy
- b) dobrý, ale došlo ke zhoršení z důvodu pracovního vytížení
- c) špatný

Setkal/a jste se na pracovišti s diskriminací z důvodu věku?

- d) ano
- e) ne
- f) nevím

8. Máte obavy z toho, že budete nahrazen/a mladším pracovníkem?

- a) ano
- b) ne

9. Pokud ano, z jakého důvodu?

- a) pracovní tempo už je pomalejší
- b) obtíže s ovládním počítače a jeho programů
- c) neznalost jazyka (angličtina, němčina atd.)
- d) zavedení složitější výpočetní techniky
- e) jiné

10. Pokud jste odpověděli jiné, prosím doplňte, jaký důvod vám dělá obavy

11. Vaše současné finanční zabezpečení je pro vás dostačující?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

12. Pokud jste byli nuceni omezit výdaje, jednalo se o výdaje za:

- f) bez omezení
- g) stravu
- h) oblečení
- i) zábavu (kino, divadlo, sport)
- j) jiné (telefon, benzín atd.)
- k) žádné

13. Pokud jste odpověděla žádné, tak z důvodu?

- a) nemám zájem
- b) z finančních důvodů
- c) nikdy jsem se takových aktivit neúčastnil/a

14. Jste ochoten/a pro udržení a lepší postavení v zaměstnání studovat/doplňt si kvalifikaci?

- a) ano
- b) ne

15. Byl/a byste ochoten/a se za prací odstěhovat?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Hejníčková

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Nezaměstnanost, postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 18

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 15

Počet ostatních použitých zdrojů: 10

Vedoucí práce: PhDr. Marie Vacínová, CSc.