

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2016-2018

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Kateřina Brejchová

Nezaměstnanost a rekvalifikace u osob ve věku nad 50 let

Praha 2018

Vedoucí diplomové práce:

PaedDr. Zormanová Lucie, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2016-2018

DIPLOMA THESIS

Kateřina Brejchová

**Unemployment and requalification in the age group 50
years and over**

Prague 2018

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PaedDr. Zormanov Lucie, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které 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

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji paní PaedDr. Lucii Zormanové, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce za cenné rady, odborné připomínky a náměty při zpracování této diplomové práce.

Anotace

Tato diplomová práce se zaměřuje na prozkoumání a zhodnocení nezaměstnanosti osob starších 50let a spolu s tím spojenou rekvalifikací a aktivní politikou zaměstnanosti. Práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretické a praktické. V teoretické části práce budou objasněny pojmy související s danou problematikou. Následující kapitoly budou zaměřeny na témata zaměstnanosti, nezaměstnanosti a dění na trhu práce. Pozornost bude dále věnována rizikové skupině nezaměstnaných ve věku nad 50 let na trhu práce a jejich rizicích. Závěr této části práce bude pojednávat o aktivní politice zaměstnanosti a rekvalifikacích. Praktická část obsahuje prezentaci zjištěných výsledků skutečného stavu nezaměstnanosti osob starších 50 let.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, generace 50 plus, nezaměstnanost, nezaměstnanost starších osob, rekvalifikace, trh práce, vzdělávání dospělých.

Annotation

This diploma thesis focuses on exploring and evaluating unemployment in the age group 50 years and over and the associated requalification and active employment policy. The thesis is divided into two main parts, theoretical and practical. The theoretical part of this thesis will explain concepts related to the given issue. The following chapters will focus on employment, unemployment and labour market developments. Attention will also be paid to the risk group of unemployed aged over 50 on the labour market and their risks. The conclusion of this part of the thesis will be about active employment policy and requalification. The practical part contains a presentation of the results of the actual state of unemployment in the age group 50 years and over.

Keywords

Active employment policy, adult education, generation 50 plus, labour market, unemployment, unemployment of older man, requalification.

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	11
2 NEZAMĚSTNANOST	14
2.1 Typologie nezaměstnanosti.....	16
2.2 Nezaměstnanost jako sociálně-společenský problém.....	20
2.2.1 Ztráta životní úrovně.....	20
2.2.2 Ztráta psychického zdraví.....	21
2.2.3 Zdravotní důsledky nezaměstnanosti.....	23
2.2.4 Vliv na rodinu.....	24
2.2.5 Ekonomické následky.....	25
3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH	28
3.1 Absolventi a mladší věkové skupiny.....	29
3.2 Ženy, těhotné ženy a ženy s dětmi.....	31
3.3 Lidé se zdravotním omezením.....	32
3.4 Nekvalifikovaní lidé.....	34
3.5 Národnostní menšiny.....	36
4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH VE VĚKU NAD 50 LET NA TRHU PRÁCE	38
4.1 Charakteristika rizikové skupiny nezaměstnaných nad 50 let věku.....	38
4.2 Charakteristika osob starších 50 let z pohledu pracovní síly.....	39
4.3 Důvody ohrožení osob ve věku nad 50 let na trhu práce.....	40
4.4 Nezaměstnanost u osob starších 50 let.....	41
4.5 Diskriminace u osob starších 50 let na trhu práce.....	42
4.6 Zaměstnanci ve věku nad 50 let a vzdělávání.....	42
5 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	44
6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	46
6.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k osobám nad 50 let věku ...	47
6.1.1 Veřejně prospěšné práce.....	47
6.1.2 Společensky účelná pracovní místa.....	48
6.2 Úřady práce.....	49

6.2.1	Činnosti úřadů práce	50
7	REKVALIFIKACE	52
7.1	Rekvalifikace osob starších 50 let	53
	PRAKTICKÁ ČÁST	56
8	METODOLOGIE	56
8.1	Vymezení hypotéz výzkumu	57
8.2	Získávání dat a základní charakteristika vzorku	58
8.3	Výsledky dotazníkového šetření	59
8.4	Vyhodnocení hypotéz	68
8.5	Závěr praktické části	71
	ZÁVĚR	73
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	75
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	80
	SEZNAM PŘÍLOH	81

ÚVOD

Zamysleme se chvíli, jaké obvykle klademe otázky při prvotním seznámením s novým člověkem. Většinou se ptáme, jak se osoba jmenuje, odkud pochází a co dělá. Poslední položenou otázkou je samozřejmě myšleno jaké zaměstnání dotyčný vykonává. A právě zde může nastat nepříjemná situace, je-li tázaná osoba nezaměstnaná.

Práce je odjakživa spojována s člověkem, je naší součástí, je vnímána jako lidská přirozenost. Ztratíme-li ji, ztrácíme i část sebe. Práce, respektive zaměstnání hraje v naší společnosti roli ústřední instituce. Přijdeme-li o ni, ztrácíme tím prvek, který udržoval pohromadě naši identitu. Prostřednictvím práce dokazujeme světu i našemu okolí naši sílu, sociální statut, ale i cíle, kterých chceme dosáhnout. Již od malička jsme připravováni na život prostřednictvím vzdělání, které můžeme vnímat jako samotnou přípravu na budoucí zaměstnání. Je nám vtlučováno, že poctivá a tvrdá práce nám zajistí v životě spokojenost a štěstí.

Co se tedy stane v případě, dostaneme-li se do oné tíživé a pro mnohé krizové situace? Očekává se od nás, že se zvedneme a půjdeme dál. Lehce se takováto věta říká mladému člověku bez rodiny a dalších závazků, ale co když se jedná o osobu starší, zatíženou rodinnými závazky a především o osobu, která nese odpovědnost, nejen tu finanční za svoje nejbližší. Dojde-li k této velmi nepříjemné situaci, nachází se jedinci a to především ty starší na rozcestí: Najdu si ihned jakoukoliv placenou práci, jen abych uživil rodinu, či budu usilovat za svoji dosaženou a tvrdě vypracovanou kariéru a budu bojovat na trhu práce s handicapem mého věku? Toto nelehké rozhodnutí však naráží na řadu bariér, které sebou nezaměstnanost starších osob nese.

Tématem této diplomové práce je nezaměstnanost a rekvalifikace u osob ve věku nad 50 let. Toto téma se víc než kdy předtím stává aktuálnější každým dalším dnem. Negativní trend stárnutí obyvatelstva nejen u nás, ale i celém vyspělém světě děsí a alarmujícím způsobem vyzívá k vyřešení. Pomoci by mělo především využití pracovní síly zaměstnanců starších věkových kategorií či prodloužení aktivního věku občanů.

Cíl této práce, jež je rozdělena do části teoretické a praktické má několik úrovní. Teoretická část práce svými ucelenými a tematicky vhodně řazenými kapitolami slouží čtenáři

v lepším pochopení a proniknutí do závažné problematiky nezaměstnanosti a rekvalifikace u osob ve věku nad 50 let.

V první polovině teoretické části se čtenáři seznámí se základními pojmy, týkající se nezaměstnanosti a veškeré mechanismy, které se okolo ní dějí. Dále bude čtenář seznámen s rizikovými skupinami nezaměstnaných a především bude věnována pozornost rizikové skupině nezaměstnaných nad 50 let na trhu práce. V druhé polovině teoretické části bude řešena státní politika zaměstnanosti se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a s vysvětlením fungování úřadů práce. Mimo to budou pečlivě popsány nástroje APZ a to především jeden z nejdůležitějších nástrojů, rekvalifikace. Celý výčet jednotlivých kapitol je předmětem teoretického pojetí, kterého docílím studiem odborné literatury a dostupných nejaktuálnějších zdrojů za pomoci jejich analýzy a komparace.

Praktická část diplomové práce bude výzkumná a je zaměřena na kvantitativní šetření pomocí dotazníků. Tomu bude však předcházet vytvoření tematicky adekvátně řazených výzkumných otázek, na základě kterých budou stanoveny hypotézy práce. Cílem této práce bude za pomoci výzkumného šetření tyto hypotézy buďto potvrdit či vyvrátit. Závěrem bude prezentování závažné problematiky nezaměstnanosti a rekvalifikace osob ve věku nad 50 let a zhodnocení celkového stavu u nás spolu s možnými postupy a řešeními.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Co je to tržní poptávka po práci? Co je tržní nabídka práce? Či k jaké interakci dochází mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci?

Na tyto a další otázky si čtenář najde odpovědi v kapitole pojednávající o trhu práce.

Trh práce, podobně jako jakýkoliv jiný trh je založen na vztahu dvou činitelů. Za prvé je to někdo, kdo něco nabízí (v našem případě se bude jednat o práci) a za druhé je to někdo, kdo o tuto konkrétní nabídku projevil zájem a je připraven nabízené zboží (tedy práci) koupit. Trh práce může být obecně definován jako místo, ve kterém dochází k vzájemné interakci mezi zaměstnavateli, konkrétně jejich poptávkou po práci a zaměstnanci, respektive jejich nabídkou práce. Tato interakce spočívá v nabídce vytvářené zaměstnavateli, kteří svým potencionálním zaměstnancům nabízejí za kvalitně odvedenou práci finanční odměnu. Naopak z hlediska strany zaměstnanců závisí na nabídce pracovní síly, tedy na lidských schopnostech, dovednostech, předpokladů či kvalifikací.

Jedním ze základních principů chování na trhu práce je svobodné rozhodnutí nabízející strany, že svoji práci na trhu práce nabídne a taktéž svobodné rozhodnutí strany poptávky zdali konkrétní zboží koupí či nikoliv. Jelikož práce není běžným zbožím, má její obchodovatelnost svá specifika. Někteří autoři dokonce trh práce označují za společenský subsystém, který je ovlivňován obecně platnými podmínkami, a to jak formálními, tak i ději, které se samy utvářely v průběhu společenského vývoje.¹ Tyto specifické rysy vznikají i díky výjimečnosti tohoto výrobního faktoru. Práce totiž neexistuje sama o sobě. Je vykonávána prostřednictvím lidí jako nositelů pracovní síly. V tomto duchu trh práce tedy spojuje jak prvky ekonomické, tak i sociální, právní a v neposlední řadě též kulturní. Je třeba si uvědomit, že zkoumání trhu práce je do jisté míry interdisciplinární záležitostí a je více než žádoucí si přesně stanovit volbu přístupu na nahlížení na tuto problematiku.

Z ekonomického hlediska je trh práce transferovým mechanismem mezi procesy výroby, tj. nabídka a tvorba statků a procesy spotřeby, tj. poptávky, která dává využití výrobních faktorů smysl a zároveň ho objektivizuje. Rozbor tržního vztahu ve sféře práce lze najít v každé publikaci o makroekonomii. „*Východiskem je studium čtyř základních komponent trhu práce:*

¹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. s. 11. ISBN 978-80-246-1383-3.

nabídky práce, poptávky po práci, rovnováhy na trhu práce a konstituování reálné a nominální mzdové sazby. Je ovšem zřejmé, že tyto komponenty (snad s výjimkou poslední) mají současně svoji sociální dimenzi a jsou tedy přirozeně i objektem sociologického zkoumání.“²

Tržní nabídku práce můžeme definovat jako součet individuálních nabídek práce na konkrétních mzdových úrovních. Jako její základní jednotkou jsou členové domácnosti, tedy jejich nabídka práce v dané ekonomice. Obecně lze říci, že dochází k základní volbě, zdali vstoupit či nevstoupit na trh práce. Pokud je odpovědí ano, tak za jakých podmínek. Samotná nabídka vyplývá ze samostatného rozhodování lidí „*vyrovnávající mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času.*“³ Tedy bude-li upřednostněn objem peněžních příjmů či objem volného času pro rodinu. Lze též říci, že nabídka práce reflektuje bohatství společnosti a životní úroveň lidí.

Poptávka po práci je v podstatě poptávka všech podniků v dané ekonomice po práci. Strana poptávky je reprezentována zejména podniky, jejichž primární snahou je maximalizovat zisku. Je ovlivněna nejen postavením podniku na trhu výstupu, ale i efektivností práce, zapojené do výrobního procesu. Její rozsah je určen především dvěma faktory, které jsou spolu úzce spojeny. Je jimi faktor přijímání nových pracovních sil a na to navazující zvyšování mzdových nákladů. Zjednodušeně řečeno, je-li příjem z mezního produktu práce větší nežli náklady na jeho získání bude podnikatel ochotný práci za daných podmínek koupit. Chování podniků je, však reálně ovlivněno řadou faktorů jakými jsou ekonomické intervence státu, míra inflace či úroveň konkurenčního a legislativního prostředí.

Žádoucím cílem je samozřejmě rovnováha nabídky a poptávky na trhu práce. Tj. když se nabídka rovná poptávce. Při výše nastalém stavu by domácnosti nabízeli při dané reálné mzdě takový objem práce, kolik by chtěli a firmy by najímaly takový objem pracovních sil, kolik by při dané reálné mzdě chtěli najmout. To vše je však reálně jen při stavu plné zaměstnanosti. Jelikož je absolutní rovnováha jak z hlediska ekonomického, tak i sociálního zcela nereálná,

² KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. s. 13. ISBN 978-80-246-1383-3

³ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C H Beck, 2011. s. 270. ISBN 80-74000060

je optimální variantou dosažení určitého stupně rovnováhy na trhu práce při omezeném růstu mezd.⁴

Nelze opomenout důležitý a velmi specifický znak trhu práce. Tím znakem je nízká senzitivita mezd na změny v poptávce a v nabídce. Zájem všech podniků je samozřejmě udržení si určitého počtu zaměstnanců a zároveň zájem zaměstnanců setrvat u stávajícího zaměstnavatele co možná nejdéle. Mzdové rozdíly mohou být zapříčiněny segmentovanými trhy, malou atraktivitou pracovního místa nebo diferenciací kvalifikace pracovníků. Výše mezd tedy patří k nejdůležitějšímu segmentu na trhu práce. Vyšší mzdy mohou například nalákat na méně atraktivní pracovní pozici a do odvětví tím pádem dostane více zaměstnanců. Rozdílnost mezd je dále zapříčiněná vysokými požadavky na pracovní pozici či samotnou kvalifikací zaměstnanců, která může mít původ v tělesných schopnostech, ve výchově nebo vzdělání.

I když je míra ekonomické aktivity, tj. počet ekonomicky aktivních lidí stabilně velmi vysoká stále přetrvávají zásadní problémy na trhu práce. Jsou to problémy výrazně ovlivňující vývoj na trhu práce. Jde zejména o nízkou připravenost zaměstnanců na změny, které nastávají v důsledku restrukturalizace, bankrotů či neschopnost přizpůsobit se novým věcem. Možná právě proto byla, je a bude problematika nezaměstnanosti stále aktuálním tématem.⁵

⁴ RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. s. 8-9. ISBN 978-80-225-2878-8.

⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. BECK, 2007. s. 68. ISBN 978-80-7179-893-4.

2 NEZAMĚSTNANOST

„Cena volného času je to, čeho se člověk vzdá – pokud se rozhodne mít volný čas, tj. nepracovat. Chce-li mít více volného času, pak ušlá mzda je jeho obětovaná příležitost.“⁶

Nezaměstnanost v naší společnosti je a pravděpodobně i nadále bude velmi stigmatizující pro všechny jedince, kterých se týká. Jde o negativní jev, který jedince v produktivním věku postihuje, ačkoliv by zaměstnaný mohl a měl být. Ztráta zaměstnání představuje pro jedince nejen úpadek životního úrovně, tj. ztráty ekonomického statutu, ale také množství velmi negativních osobnostních (též společenských) změn. Míra nezaměstnanosti též hodně vypovídá o zdravém vývoji ekonomiky daného státu. Nezaměstnanost jako taková má tedy dvě strany mince. Na straně jedné je to ztráta výrobků a služby, které by mohly být vytvořeny a na straně druhé jsou to vynaložené finanční podpory v nezaměstnanosti ze strany státu.

V pokračování s problematikou nezaměstnanosti musí být nejdříve zodpovězena základní otázka. A tou je, kdo je to vlastně nezaměstnaný? Jak nezaměstnaného definujeme? A jak na něj různé publikace nahlíží?

Je důležité zmínit, že dle čtvrté hlavy Základní listiny práv a svobod v článku 26 je jasně řečeno, že každý má v našem státě právo na práci.⁷ „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“⁸

Jak tedy definovat nezaměstnanost? Podle Giddense jde o osobu, která je bez práce, čímž je ovšem myšleno zaměstnání placené. Velké množství lidí, kteří jsou primárně registrováni, jako nezaměstnaní vykonávají rozličné formy produktivní práce. Řada z nich pracuje na tzv. DPP (dohoda o provedení práce) nebo jsou zaměstnání jen velmi sporadicky.⁹

Nahlížení na nezaměstnaného jedince je vskutku nesnadné a omezení pojmu zaměstnanost pouze na status osoby pobírající za práci peníze je dle některých bráno jako vyjádření neúplné. Abychom však v tomto tématu mohli nadále pokračovat, musíme si některou z definic nezaměstnaného vybrat.

Jednou z nich by mohlo být dělení obyvatelstva v rámci nezaměstnanosti na osoby ekonomicky aktivní a na ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Ekonomicky aktivní

⁶ HOLMAN, R. *Ekonomie*, 4. aktualizované vydání, Praha: C. H. BECK, 2005. s. 276. ISBN 80-7179-891-6.

⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁸ Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 23, ods. 1

⁹ GIDDENS, A. *Sociologie*, Praha: Argo, 1999. s. 327. ISBN 80-7203-124-4.

obyvatelstvo je vysvětlováno jako obyvatelstvo, které, zaprvé práci vykonávat může. Řadí se mezi ně jak zaměstnaní, tak i nezaměstnaní jedinci. Ekonomicky aktivní populace důležitá veličina především z makroekonomického hlediska. Její úbytek z pohledu budoucnosti může vést k neschopnosti státního aparátu se adekvátně postarat o tzv. stárnoucí populaci.

Naopak mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo řadíme osoby, kterých se problematika nezaměstnanosti absolutně netýká. Jsou mezi nimi např. důchodce, studenty, děti do 15 let věku.

Ovšem asi nejlépe této práci poslouží definice nezaměstnané osoby dle kritérií Mezinárodní organizace práce. Ta stanovuje tři kritéria, kdy při jejich splnění naplňujete definici nezaměstnaného:

- jedinec musí aktivně vyhledávat práci a musí mít snahu ji získat
- musí být bez práce (tj. že i přes své snažení není stále zaměstnán, nemá zaměstnavatele či se nespĺňuje podmínky osoby samostatně výdělečně činné)
- posledním kritériem je ochota nastoupit do práce do dvou týdnů, s přihlédnutím na svůj zdravotní stav, věk a osobní situaci¹⁰

I když je definice nezaměstnanosti nesnadná a v různých zemích se liší, využijeme jednu z nich. Podle Jírové jde nezaměstnanost definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.¹¹

Jak již bylo naznačeno výše, neustále klesá význam placené práce ve smyslu placeného zaměstnání. Je otázkou, zdali se k tomu naše společnost postaví spíše pozitivně nebo v budoucnu práce jako taková zcela zanikne. Abychom si ale mohli vytvořit ucelený názor na problematiku nezaměstnanosti, je třeba znát její nejen její typologii, ale také velmi důležité vyjádření míry nezaměstnanosti.

Pouze velmi stručně, máme dvojí způsob, jak lze míru nezaměstnanosti vyjádřit. V první řadě jde o absolutní míru nezaměstnanosti, která nám vyjadřuje konkrétní číslo počtu reálně nezaměstnaných v daném státě. Toto číslo je však jen velmi těžko využitelné, jelikož každý stát má různě velký počet obyvatel různého věku. Oproti tomu míra nezaměstnanosti nám dá číslo, se kterým již státy navzájem porovnat můžeme. „*Mírou nezaměstnanosti (u), tzn. jako*

¹⁰ *Statistika a my, měsíčník českého statistického úřadu: Nové ukazatele nezaměstnanosti* [online]. 2013 [cit. 2018-01-11]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/07/nove-ukazatele-nezaměstnanosti/>.

¹¹ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. s. 18. ISBN 80-7079-635-9.

percentuální podíl nezaměstnaných (U) k celkovému počtu aktivního obyvatelstva (L) ($u = U/L \cdot 100$ [%]).“¹²

2.1 Typologie nezaměstnanosti

Abychom porozuměli širokému tématu nezaměstnanosti, musíme si uvést ty nejdůležitější typy.

Jako první půjde o dělení z oblasti tržní ekonomiky. Budeme se bavit o nezaměstnanosti dobrovolné a nedobrovolné.

- **nezaměstnanost dobrovolná**

Dle Samuelsona“*dobrovolně nezaměstnaný člověk může mít dobré nabídky na místo, ale dál shání lepší nebo lépe placené místo. Existuje také mnoho důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat. Pouze velmi malá část z nich bývá počítána oficiálně mezi nezaměstnané.* „¹³ Zkrátka jsou to lidé, kteří z jistých důvodů, jakými jsou např. upřednostňování volného času a zábavy před ekonomickým zajištěním osoby, které nejsou schopny si zaměstnání najít a tím pádem neusilují o práci.

- **nezaměstnanost nedobrovolná**

V případě nedobrovolné zaměstnanosti hraje hlavní roli výše mzdové sazby. Lidé práci hledají, ale nemohou ji najít. A to ani při nižší mzdové sazbě. Tento typ nezaměstnanosti je pro ekonomiku daleko větší hrozbou než nezaměstnanost dobrovolná.

Dalším dělení, bude dělení dle délky trvání. Jelikož by nezaměstnanost neměla být posuzována jen podle její výše, je typologie z hlediska délky nezaměstnanosti k posouzení stavu ekonomiky nezbytná.

- **nezaměstnanost krátkodobá**

Je ohraničená délkou trvání 6 měsíců až 1 rok. Z makroekonomického hlediska je brána jako pozitivní a tedy prospěšná, zejména při efektivním využíváním zdrojů společnosti.

¹² ŽÁK, M. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. s. 16. ISBN. 80-86730-04-2.

¹³SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 2.vyd. Praha: Svoboda servis, 1995. s. 101. ISBN 80-7079-635-9.

- **nezaměstnanost dlouhodobá**

Oproti krátkodobé nezaměstnanosti je považována za vysoce rizikovou a tudíž nežádoucí. Délka jejího trvání je zpravidla delší než 1 rok, ale může trvat i řadu let. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít za následek vážné sociální důsledky. Může zapříčinit existenční potíže jedince a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace či ztrátu sebeúcty.¹⁴Jednou z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti jsou více než štědré příspěvky v nezaměstnanosti, které mohou zapříčinit ztrátu motivace k hledání nového zaměstnání. Nerizikovějšími sociálními skupinami bývají imigranti, Romové, nekvalifikovaní dělníci či stále ženy. V některých případech se dlouhodobá nezaměstnanost mění z počátečního stavu nedobrovolné na dobrovolnou nezaměstnanost. I to samozřejmě souvisí s motivací. Stejně tak jako k dlouhodobé nezaměstnanosti patří jisté skupiny obyvatelstva, můžeme v této oblasti pozorovat i konkrétní regiony, které k dlouhodobé nezaměstnanosti inklinují více než zbytek republiky.

Po rozdělení nezaměstnanosti z hlediska časového si rozdělíme nezaměstnanost podle příčin, které jí vyvolávají. Mezi tyto druhy nezaměstnanosti řadíme nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.

- **frikční nezaměstnanost**

Charakteristickým znakem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Její vznik je důsledkem fluktuace pracovníků mezi jednotlivými pracovními místy. Tento druh nezaměstnanosti zabezpečuje velmi potřebnou mobilitu pracovních sil a v tržní ekonomice je prakticky nepostradatelný a neodstranitelný. Do jisté míry lze frikční nezaměstnanost ovlivnit propracovanější informovaností o pracovních možnostech a též technickým opatřením k lépe probíhající mobilitě práce.

Zjednodušeně řečeno, některé jedince můžeme považovat za dočasně nezaměstnané, jelikož opustili původní pracovní pozici a zrovna hledají nové pracovní místo, což zabere jistý čas. Toto přechodné období je charakteristické nejen pro lidi, kteří již v pracovním procesu

¹⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. BECK, 2011. s. 292. ISBN 80-74000060.

byli, ale také například studenty, jež ukončily studium a hledají si svoje první zaměstnání či osoby, které se přestěhovali a v novém bydlišti hledají obdobnou práci. V dnešní době je proto na tento druh nezaměstnanosti nahlíženo spíše pozitivně, jelikož trh práce umožňuje vybírat si z velké nabídky pracovních míst a v nejlepším zájmu každého je vybrat si tu nejvýhodnější nabídku.

- **strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost, též označována jako technologická nezaměstnanost ...“*vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují.*“¹⁵ Tyto strukturální změny jsou především způsobeny klesající poptávkou po určitém druhu profesí nebo regionálním omezení výroby s postupným snižováním stavu pracovních míst. Nejvýrazněji se tento druh nezaměstnanosti u nás objevil v 90. letech minulého století díky ekonomické transformaci. Tyto tendence zapříčinily definitivní konce mnohaleté pracovní činnosti v tradičních oborech, jakým byl například uhelný průmysl. Zároveň však vzrostla poptávka po jiných profesích, ale na to bylo zapotřebí rekvalifikací. Bohužel s tímto jevem se množství lidí setkalo poprvé a byla zaznamenána velká nechuť, strach či motivace měnit pracovní zaměření, které bylo jejich součástí celý jejich život.

Ačkoliv bývá strukturální nezaměstnanost delší a pro jednotlivce mnohem náročnější než nezaměstnanost frikční, je a stále bude považována za nezaměstnanost přirozenou a díky neustálým strukturálním změnám v ekonomice i nadále aktuální.

- **cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nebo též sezónní nezaměstnanost vzniká na základě cyklické fluktuace ekonomiky. To znamená, že dochází k nižší poptávce nejen po produkci, ale i pracovní síle. Podle Holmana je způsobována ochabnutím domácí investiční aktivity či poklesem zahraniční poptávky.¹⁶ Cyklická nezaměstnanost je charakteristická svým výrazným růstem v období recese a naopak klesající tendencí při ekonomickém rozvoji. V podstatě dochází k tomu, že zaměstnanci propouštění z určitého odvětví, nejsou schopni nalézt zaměstnání v odvětvích

¹⁵ HOLMAN, R. *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult* VŠ. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2000. xvi, s. 153. ISBN 80-71794341.

¹⁶ HOLMAN, R. *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult* VŠ. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2000. xvi, s. 153. ISBN 80-71794341.

jiných, jelikož klesající poptávka po práci zachvacuje téměř všechny profese. Dojde-li k obnovení hospodářského růstu, cyklická nezaměstnanost, tím pádem mizí.

Můžeme-li cyklickou nezaměstnanost pravidelně spojit s určitým přírodním cyklem či přírodními podmínkami, jedná se o nezaměstnanost sezónní. Jako příklad můžeme uvést vlekáře v horských střediscích, sezónní stavební zaměstnance či některé zemědělské profese. Podobně jako nezaměstnanost strukturální za sebou nezaměstnanost cyklická (sezónní) zanechává závažné následky, a proto patří mezi základní prvky opatření hospodářské politiky zasazující se o snižování nezaměstnanosti.

Speciální místo v typologii nezaměstnanosti zaujímá tzv. nezaměstnanost skrytá.

- **skrytá nezaměstnanost**

Jedná se o nezaměstnanost, která se vymyká ostatním a nedá se dobře statisticky prošetřit. V souvislosti s ní hovoříme o tzv. skryté pracovní síle. Tedy jak vysvětluje Mareš, jde o fakticky nezaměstnané osoby, které nejsou registrovány jako nezaměstnaní, přesto že zaměstnání nemají. Valnou většinu tzv. skrytě nezaměstnaných tvoří mladiství, kteří se rozhodli studovat z důvodů, aby nebyli vedeni jako nezaměstnaní či ženy, které cíleně nastoupily na mateřskou dovolenou, anebo lidé, kteří se zkrátka z rozličných důvodů neucházejí o práci či vykonávají alternativní činnost. Mezi další skupinu osob spadající pod skrytou nezaměstnanost řadíme jedince, kteří nejsou sice registrováni na Úřadu práce, ale práci si hledají sami. Dále jsou to osoby zařazené do programů určených pro nezaměstnané, jakými jsou např. jedinci s nízkou kvalifikací či vysokým věkem. Tyto všechny skupiny bývají svým rozsahem významné. V ČR se se skrytou nezaměstnaností nejčastěji setkáme v podobě předčasných odchodů do důchodu či prodlužování studia.¹⁷

- **nepravá nezaměstnanost**

Hovoříme-li o nepravé nezaměstnanosti, budeme mluvit o lidech, kteří jsou za prvé registrováni jako nezaměstnaní a zároveň nejen, že práci nehledají, ale ani pracovat odmítají. Pověštinou volí taktické využívání (nebo spíše zneužívání) sociálních dávek, tedy především

¹⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. přepracované. Praha: SLON-Sociologické nakladatelství, 2002. s. 20. ISBN 80-86429-08-3.

podpory v nezaměstnanosti. Bohužel se ukazuje být, že v mnohých případech se těmto lidem daleko více vyplatí pobírání rozličných dávek, které stát lidem v nouzi nabízí, nežli se vůbec obtěžovat hledáním práce či dokonce prací samotnou. Jako specifickou skupinu osob, které patří mezi nepravě nezaměstnané kromě výše uvedených, řadíme i ty, kteří jsou registrováni úřadem práce jako nezaměstnaní, ale mimo to pracují (tzv. nelegálně) v „šedé“ či „černé ekonomice“.

- **neúplná nezaměstnanost**

Jako poslední typ nezaměstnanosti si zde uvedeme nezaměstnanost neúplnou. Jde o druh nezaměstnanosti, kdy jsou její účastníci zaměstnáni na snížený pracovní úvazek, kde povětšinou není plně využito jejich schopností a je zde opomíjena jejich dosažená kvalifikace. Většinou jsou tito jedinci nuceni některý z typů sníženého pracovního úvazku akceptovat a přijmout. Konkrétně jde o zkrácený pracovní úvazek nebo sdílené pracovní místo. Mareš zmiňuje, že tento typ nezaměstnanosti je často rozšířen jako jeden ze způsobů, kterým se snažíme bojovat s masovou nezaměstnaností. Typickými osobami postiženými neúplnou nezaměstnaností bývají zejména ženy s malými dětmi.¹⁸

Po vysvětlení nebo alespoň objasnění základní typologie nezaměstnanosti musí nutně následovat kapitola, která nám dodá širší povědomí o celé problematice nezaměstnanosti. Jelikož není nezaměstnanost čistě jen ekonomickým jevem, bude proto následující kapitola věnována nezaměstnanosti jako společensko-sociologickému problému.

2.2 Nezaměstnanost jako sociálně-spoločenský problém

Jako každá jiná sociální událost, má i ztráta zaměstnání na člověka negativní dopad. Pomineme-li ztrátu finančních prostředků, tedy pravidelného příjmu, je dotčený ohrožen jak ze strany společnosti, tak i ze strany sebe samého, tedy tzv. vnitřním já.

2.2.1 Ztráta životní úrovně

Člověk je odjakživa tvor společenský a tvořivý a práce byla a bude vždy přirozenou součástí jeho každodenního života. Co se ale nastane, je-li jedinec o tuto přirozenost pracovat a žít se ochuzen? O silné vazbě člověka na práci, která vznikla již v době vzniku

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. přepracované. Praha: SLON-Sociologické nakladatelství, 2002. s. 20. ISBN 80-86429-08-3.

zemědělství, můžeme říci, že je jistým druhem závislosti. Jedinec si v ní nejen libuje, ale je vnímána jako jistá kulturní potřeba, bez které je dotyčný okolím odsuzován. Pracovní úsilí, jež napomáhá odvést přebytečné jak duševní, tak i tělesné energie najednou není kde uplatnit a člověk se začíná cítit nevyužitý a tudíž zbytečný. Dle Buchtové práce přináší především pocit uspokojení z tvořivých činností, ale je také nepostradatelným zdrojem životního zajištění a mimo jiné je nezbytná k utváření společenského a osobního statusu jedince.¹⁹ Dojde-li tedy ke ztrátě zaměstnání, dochází následně k poklesu či úplné ztrátě sociálního statusu.

Při dlouhodobé ztrátě zaměstnání a tudíž i ztrátě finančních příjmů dochází nejen ke ztrátě sociálního statusu, jak již bylo uvedeno výše, ale především se člověk setkává se sociálním vyloučením. Mareš ve své publikaci uvádí, že kromě ztráty statusu také vzniká sociální izolace jedince, rodinné neshody, ztráta participace na životě společnosti a v neposlední řadě sebou ztráta zaměstnání přináší stigmatizaci ze strany společnosti. Tu můžeme vysvětlovat jako subjektivní pocit nezaměstnaných osob, kteří jsou přesvědčení, že před ostatními členy společnosti neobstály a je tedy nutná jejich společenská diskreditace. Nezaměstnanost může být pro dotyčného velmi traumatizující a někteří si sebou nesou jizvy této události celý život. Pocit neúspěchu může v člověku přetrvávat a vracet se ve formě pochybností o vlastních schopnostech.

Pokud je tento stav dlouhodobý a člověk, který byl předtím zvyklý na bohatý kulturní život, začíná onu redukci sociálních vztahů pociťovat velmi výrazně, časem se u něj mohou objevit první psychické poruchy.

2.2.2 Ztráta psychického zdraví

Ztráta zaměstnání a sociálního statusu zapříčiňuje pocity neschopnosti a nepotřebnosti jedince. Jde-li o dlouhodobější stav, je člověk, který byl zvyklý celý svůj dosavadní život chodit do práce připraven o svoji rutinní činnost. Je-li tato situace nezvládnuta, je velmi časté, že jedinec může být vystaven jak krátkodobému, tak i dlouhodobému stresu, který může přerůst ve fyzické, ale především psychické poškození zdraví. Zvládnutí této situace je velmi

¹⁹ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 76. ISBN 978-80-247-4282-3.

individuální a člověk od člověka je vybaven různou silou odolnosti vůči stresu. Zároveň zde hraje velkou roli životní zkušenost, dosažená kvalifikace či pohlaví.

Budeme-li se ovšem držet obecných předpokladů, jsou nezaměstnaní vystaveni vyšší hladině obecné psychické nepohody, depresím a úzkostmi spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou.²⁰ „Byla zde nalezena významná korelace mezi nárůstem nezaměstnanosti a výskytem depresí. Autoři dále zdůrazňují, že zvýšená míra nezaměstnanosti ovlivňuje duševní zdraví populace.“²¹

Psychické následky způsobené ztrátou zaměstnání lze rozdělit do několika fází. Duková ve své publikaci užívá tzv. Harrisonův cyklus psychických následků:

- *„Šok – odmítání ztráty zaměstnání, překvapení, pocit křivdy, bezmoci, zklamání, ponížení. Obvykle trvá 14 dnů. Ti lidé, kteří končí zaměstnání o své vůli, jsou této fáze ušetřeni.*
- ***Optimismus** – usilovné hledání zaměstnání, zvyšuje se aktivita, vrací se víra v budoucnost, nový volný čas, který je potřeba pozitivně využít (1-3 měsíce).*
- ***Pesimismus** – nastupuje při ztrátě naděje v důsledku opakovaného nepřijetí do zaměstnání, klesá sebevědomí, horší se situace v rodině z finančních důvodů.*
- ***Fatalismus** – ztráta zájmu o zaměstnání, rezignace, přijetí společenského postavení nezaměstnaného, přizpůsobení nízkému příjmu, smíření se s osudem, naučit se žít s minimem.*

Časové intervaly mezi fázemi nelze přesně stanovit, probíhají individuálně.“²²

Extrémní psychická zátěž jakou ztráta zaměstnání bezesporu je, je spojena s řadou dalších neblahých jevů. Nejčastěji se uvádí příznaky neurotických potíží projevující se především úzkostmi či vnitřním neklidem. Již výše zmíněné depresivní stavy či epizody bývají nejčastějším vyústěním dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto epizody mohou být dlouhodobý charakter anebo se mohou vracet. Opakující se depresivní epizody, odborně nazvány rekurentní deprese pak zapříčiňují stav, kdy člověk ztrácí víru v sama sebe. Pokud se k tomu

²⁰ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 75. ISBN 978-80-247-4282-3.

²¹ tamtéž

²² DUKOVÁ, Ivana. *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing, 2013. 98. s. ISBN 978-80-247-3880-2.

všemu přidají stavy hněvu, smutku, úzkosti a beznaděje může situace vyústit až v to nejhorší a to, že jedinec nevidí jiné východisko, než si sáhnout na život.

Je velmi obtížné, ne-li zcela nemožné zabránit někomu v takovýchto stavech, ale existuje řada zásad, které jsou doporučovány v těchto rizikových situacích dodržovat. Nezaručí, že situace nemusí nastat, ale mohou alespoň usnadnit průběh. Asi nejdůležitějším faktorem v zamezení negativních důsledků stresu při ztrátě zaměstnání je podpora ze strany rodiny a přátel. Stabilní rodinné zázemí může být pro zasaženého jedince velmi důležité při zvládnutí této nelehké životní situace. Vědomí, že je člověk podporován a milován může mít na zvládnutí emocí příznivý vliv. Velmi důležité je samotné přijetí dané situace, které napomůže jedinci v posunutí se dál. Další prospěšnou činností je vyhledávání nových příležitostí a smysluplné využití prozatím volného času. V neposlední řadě hraje významnou roli dodržování jistého časového plánu. Tedy nejen stanovení si pevného denního harmonogramu, ale například i plán kdy a jak bude dotyčný hledat nové zaměstnání. Je samozřejmé, že takovéto rady nemohou fungovat u všech, proto jsou pouze doporučující.

2.2.3 Zdravotní důsledky nezaměstnanosti

Zdraví představuje v životě člověka nedozírnou hodnotu, kterou si bohužel uvědomíme až ve chvíli, kdy o ní přijdeme. Tato hodnota bývá často spojována se zdrojem duševní a tělesné pohody. Můžeme tedy říci, že zisk a udržení zaměstnání se od tohoto stavu pohody přímo odvíjí.

Ztráta zaměstnání sebou nese řadu negativních následků, nejen psychických, ale též somatických. Nemoci emočního a psychického rázu jdou ruku v ruce ve svých konečných důsledcích s nemocemi tělesnými. Řada autorů výzkumných studií se shodují v názoru, že u dlouhodobě nezaměstnaných osob dochází daleko častěji ke zhoršení zdravotního stavu. Za společného jmenovatele nezaměstnanosti a fyzického zdraví je označován stres. *„Stresem nazýváme celkovou neurohumorální obranu odpověď organismu na mimořádně silný podnět, tzv. stresor. Cílem je příprava organismu na zvýšený výdej energie, tj. na útok nebo útěk.“*²³ Následně dochází k tzv. poplachové reakci, kvůli které dochází k zrychlení srdečního tepu, zvyšuje se krevní oběh a tlak. Pokud se jedná o dlouhodobější či často opakovaný stav, obvykle tak způsobí následné poruchy imunitního systému či v horším případě i

²³ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 109. ISBN 978-80-247-4282-3.

kardiovaskulární onemocnění. Kromě již zmíněných onemocnění dochází k vyššímu výskytu onemocnění dýchacích cest, riziku vysokých hodnot cholesterolu, žaludečním potížím a v konečném důsledku i vyšší mortalitě. V souvislosti s vyšší mírou stresu, kterému se dříve nepřikládá tak velký důraz, bývají nezaměstnaní více ohroženi oslabením imunitního systému a tedy snížení protiinfekční a protinádorové odolnosti organismu.

V důsledku ztráty zaměstnání jedinec přichází o svůj pravidelný režim a také o svoji schopnost zabezpečit své nejbližší okolí. Pokud se jedná o stav dlouhodobý, je velmi časté, že si člověk chce ze své situace co nejrychleji pomoci nebo alespoň částečně ulevit. Bohužel se však zpravidla uchýlí k patologickému chování. Jde především o problémy s alkoholismem, gamblerstvím, domácím násilím či sebevražednými pokusy. Ty v konečném důsledku ohrožují nejen život nezaměstnaného, ale i jeho blízké okolí. Je proto nanejvýš důležité věnovat pozornost jakýmkoli náznakům patologického chování a jednání. Zároveň by měla být těmto nemocným nezaměstnaným jedincům věnována zvláštní pozornost a péče.

2.2.4 Vliv na rodinu

Ztráta práce, propuštění a dlouhodobé čelení neúspěchu v nalezení nového zaměstnání bývá pokládáno za jednu z nejobtížnějších krizových situací v životní dráze člověka a především i jeho rodiny. I když je ztráta zaměstnání nejbolestnější pro člověka samotného, důsledky této ztráty pociťují i členové rodiny.

Dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí důvěru v sebe samotného a postupně přichází i o víru ve své schopnosti se postarat a zabezpečit své nejbližší. Jak již řada studií potvrdila, v rodinách dochází nejen k změnám vztahů jednotlivých členů, změnám přerozdělování domácí práce, ale také ke změnám postavení nezaměstnaného jedince. Zejména jde-li o otce rodiny. Autorita otce rodiny, jakožto živitele může během tohoto obtížného období výrazně poklesnout a to obzvláště v rodinách s dospívajícími dětmi. Z výzkumů vyplývá, že trpí-li nezaměstnaný jedinec neurotickými potížemi, snadno se mohou přenést na partnera nezaměstnaného či v horším případě na jeho děti.²⁴

Dalším negativním důsledkem ztráty zaměstnání některého člena rodiny bývá velmi často změna v standardním chodu rodinného života. Zásah do rodinného života jakým je např.

²⁴ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 2002. s. 410. ISBN 978-80-262-0225-7.

neustálá přítomnost nezaměstnaného může vyvolávat řadu napětí mezi jednotlivými členy. Toto napětí posléze vede k hádkám a ke zhoršení již tak napjaté situace.

Se ztrátou zaměstnání člena rodiny jde ruku v ruce omezení či nedostatek finančních prostředků. Zvláště jsou-li v rodině děti v dospívajícím věku. Ty většinou nejsou schopny pochopit vážnost dané situace a nedokážou se smířit s omezením financí a vše co s tím náleží. Ztráta statusu bohužel může postihnout nejen nezaměstnaného, ale například i děti, které byly doposud zvyklé na jistý standard a s tím spojenou prestiž mezi svými vrstevníky.

Jelikož při překlenutí toho období bývá téměř veškeré finanční zaopatření na partnerovi nezaměstnaného, bývá i ten ohrožen vyšší hladinou úzkosti či depresi. Jak ukazují mnohé výzkumy, korelace mezi výší nezaměstnanosti a počtem rozvodů se ukazuje být více než pozitivní. V rodinách, kde vztahy nejsou dostatečně pevné, či se dotyčný nezaměstnaný ubírá cestou patologického chování, dochází v konečném důsledku nejen k rozvodu, ale i k rozpadu celé rodiny.

Snahou je samozřejmě takovýmito situacím předcházet. Vágnerová tvrdí, že tzv. solidarita ze strany rodiny může hrát velmi pozitivní roli. Konkrétně jde o podporu nezaměstnaného, což může zapůsobit jako zdroj bezpečí a jistoty, ale i ekonomického zázemí. Tato opora, zejména ze strany partnera může velmi usnadnit tuto nelehkou situaci. Ovšem ne u všech je přijetí této podpory snadnou záležitostí. Snadněji se tato podpora přijme ženě či mladší osobě. Muž, otec rodiny, od kterého okolí očekává ekonomické zajištění rodiny, může mít s přijetím pomoci problém. Každopádně, ať se situace týká muže nebo ženy, otce či matky, partnera či partnerky je vždy snadnější pro dotyčného tuto krizovou situaci zvládnout má-li takzvaně někoho o koho se může opřít.

2.2.5 Ekonomické následky

Jak jsme již přesvědčili, ztráta zaměstnání staví nejen nezaměstnané, ale i jejich rodiny a nejbližší do velmi nelehké situace. S nezaměstnaností nejsou však spojovány pouze sociální dopady, ale přináší sebou také dopady v rovině ekonomické. Ztráta práce a především dlouhodobá ztráta práce je jak pro konkrétního jedince, tak pro stát, potažmo výkonnost státní ekonomiky velmi škodlivá.

Vysoká nezaměstnanost se negativním způsobem dotýká národního hospodářství. Projevuje se především plýtvání zdroji a ztrátou produkce a s tím související nevyužití potenciálu pracovní síly. Zjednodušeně lze říci, že dojde k nevytvoření části produktu, tudíž dochází ke ztrátě v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Tedy, že se vyrobí o dost méně, než by se vyrobit mohlo a tím pádem dochází k poklesu HDP (hrubý domácí produkt). Většinou jde o projev cyklické nezaměstnanosti, která již byla podrobně vysvětlena v kapitole Typologie nezaměstnanosti a nikoliv přirozené míry nezaměstnanosti.

Rozdíl v dopadech cyklické nezaměstnanosti a přirozené míry nezaměstnanosti nám velmi dobře objasňuje tzv. Okunův zákon. Autorem Okunova zákona je americký ekonom Arthur Okun, který v šedesátých letech minulého století vyzoroval jednoznačnou korelaci mezi mírou nezaměstnanosti a růstem hrubého domácího produktu. Vyhází z tvrzení, že pokud je skutečná nezaměstnanost vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, poté reálný produkt klesá pod potenciální produkt, což v konečném důsledku znamená, že ekonomika plně nevyužívá své kapacitní možnosti, které jsou kompatibilní se stálou cenovou hladinou.²⁵ Ze strany výrobců to znamená nedostatečnou poptávku po práci, surovinových zdrojích a kapitálu. Jak uvádí Dvořáček na každá 2%, o něž HDP poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1%.²⁶ Data získaná z Okunova empirického výzkumu jsou velmi často využívána i dnes, konkrétně je jeho zákon využíván u odhadu důsledků nezaměstnanosti na růstu HDP, ale i přesně naopak.

Jak již bylo výše objasněno, s nezaměstnaností úzce souvisí i úbytek životní úrovně. Je zde přímá souvislost mezi snížením kupní síly obyvatelstva a poklesem poptávky po službách a statcích. Laicky řečeno, dojde-li ke ztrátě zaměstnání člena rodiny, automaticky dochází k poklesu finančních prostředků a tím pádem je rodina nucena omezit svou spotřebu a dochází tak např. ke změnám nákupních zvyků (vyhledávání akčních a slevových nabídek). Dochází k úpadku nezaměstnaného na nižší úroveň, zkrátka si nemůže dovolit to, na co byl dříve zvyklý. Dalším důsledkem nezaměstnanosti je rapidní pokles celkových úspor a i kapacitních investic. Tento pokles způsobuje klesající zásobu zápůjčního kapitálu a celkově se zpomaluje hospodářství. S tím samozřejmě přímo souvisí pokles státních příjmů

²⁵ *Ekonomie otázky: EKONOMICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI* [online]. 2017 [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/ekonomick-dsledky-nezamstnanosti.html>

²⁶ DVOŘÁČEK, J. a SLUNČÍK P. *Podnik a jeho okolí: Jak přežít v konkurenčním prostředí*. Praha: C.H.BECK, 2012. s. 29. ISBN 978-80-7400-224-3.

(státní pokladny). Tento pokles státních příjmů je zapříčiněn nižší mírou odvodů daní jednotlivých osob, ale též ze zisků firem. V praxi to znamená to, že daný jedinec neodvádí daně jako zaměstnaná osoba.

Dalším ekonomickým dopadem je ztráta na lidském kapitálu. Nezaměstnanost a především ta dlouhodobá způsobuje snížení či dokonce ztrátu kvalifikace jednotlivce. Kvalifikaci pracovníků přitom řadíme mezi zdroje ekonomického růstu. Pro firmu samotnou to znamená nejen ztrátu kvalifikovaných zaměstnanců, ale také výdaje spojené s jejich propouštěním. Tj. mzdové náklady odcházejícího, ale také náklady spojené se získáváním a zaučováním zaměstnanců nových.

V neposlední řadě sebou nezaměstnanost nese zvýšení vládních výdajů. Jelikož žijeme v sociálním státě, má náš stát jistou zodpovědnost se o nás částečně postarat, přijdeme-li o zaměstnání. Stát tím pádem navyšuje tyto vládní výdaje a to především kvůli zvýšenému množství vyplacených sociálních transferů jakými jsou např. sociální dávky a podpory v nezaměstnanosti, které budeme blíže rozebírat v kapitole aktivní politiky zaměstnanosti.

3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

Nezaměstnanost a zejména ta dlouhodobá je pro člověka nebezpečná. Ohrožuje nejen postavení člověka ve společnosti, ale oslabuje i jeho adaptační schopnosti a v konečném důsledku ho může ohrozit i na životě.

Uplatnit se na trhu práce je mnohdy nesnadné a je podmíněné souhrnem znaků, díky kterým se jisté skupiny lidí dostávají do většího rizika ztráty zaměstnání a tím pádem jsou daleko více ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Jsou to jedinci, kteří ať už kvůli své sociální či životní situaci nenacházejí na trhu práce uplatnění a stávají se pro potenciální zaměstnavatele neatraktivní. Takovéto skupiny uchazečů o zaměstnání označujeme jako rizikové. Výrazem rizikové není myšleno to, že by snad byli tito jedinci pro zaměstnavatele nevhodní, jen vyžadují jistou speciální pozornost, podporu a především jistou formu dohledu k úspěšnému uplatnění se na trhu práce. Podle Buchtové jsou tito jedinci častěji vystaveni nebezpečí opakované nezaměstnanosti. Dále uvádí, že z pravidla si rizikové skupiny nezaměstnaných nacházejí práci hůře placenou, s nejistou budoucností a část z nich dokonce díky nedostatku svých osobnostních (např. zdravotních) či intelektuálních schopností nemá sebemenší naději si jakoukoliv placenou práci vůbec najít.²⁷ Ze zkušeností a sledováním na trhu práce vyspělých států vyplývá, že musí být zvláště věnovaná pozornost jistým rizikovým skupinám, které jsou více než ostatní snadněji vyčleňovány z boje o zaměstnání na trhu práce a tudíž na ně musí být orientována politika zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti (č.435/2004 Sb., § 33) jasně tyto rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání definuje:

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců)
- uchazeči do 25 let věku včetně absolventů škol bez praxe
- uchazeči pečující o dítě do 10 let věku
- uchazeči straší 50 let věku
- osoby se zdravotním postižením
- rodiče vracující se z mateřské nebo rodičovské dovolené
- uchazeči, u kterých je důvodný předpoklad dlouhodobé evidence

²⁷ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 82. ISBN 978-80-247-4282-3.

- uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální okluzí z důvodů setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti²⁸

Ať už je jedinec ohrožen osobnostními předpoklady, pohlavím, zhoršeným zdravotním stavem, věkem, mírou dosaženého vzdělání či příslušností k etnické skupině je důležité, aby byly vedeny kroky k jejich uplatnitelnosti na trhu práce a zabránění případnému sociálnímu vyloučení. Je samozřejmé, že některé skupiny k dlouhodobé nezaměstnanosti inklinují více než ty ostatní.

3.1 Absolventi a mladší věkové skupiny

Do této kategorie dle zákona o zaměstnanosti spadají lidé ve věku do 25 let věku a úspěšní absolventi vysokých škol do dvou let po ukončení studia, nejdéle ovšem do 30 let věku.²⁹

Trend nezaměstnanosti čerstvých absolventů středních a vysokých škol již řadu let vystupuje do popředí v mnoha rozvinutých zemích, Českou republiku nevyjímaje. I když se zdá být, že tento nepopulární trend má dle statistických údajů klesající tendenci, stále můžeme tuto skupinu uchazečů o zaměstnání označit jako jednu z nejohroženějších z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce. K tomuto negativnímu zařazení mají jedinci řadu jistých předpokladů.

Jedná se o ohroženou skupinu lidí, která má při vstupu na trh práce množství nevýhod. Za prvé jde o fakt, že se ucházejí o své první zaměstnání, tudíž je jejich velkou nevýhodou minimum či zcela neexistující pracovní zkušenosti, což je v postavení proti konkurenci značně znevýhodňuje. Někteří z nich dokonce nemají rozvinuté primární pracovní návyky. Jejich znevýhodnění také pramení z pracovních kontaktů, které na svém startu kariéry nemají, a tím pádem je jejich orientace na trhu práce znesnadněna. Věková bariéra absolventů může působit též jako překážka. Mladý člověk je mnohdy vnímán jako nezkušený hráč v porovnání se zkušenou pracovní silou. Svoje možnosti si však absolventi mnohdy limitují svými vlastními nároky a chováním. Mnozí z nich zkrátka nastaví své nároky tak vysoko, že jejich splnění je v podstatě nerealizovatelné. Jedná se především o přehnané požadavky na finanční ohodnocení. Jedinec žádá na začátek své pracovní kariéry až moc a přitom nemá budoucímu

²⁸ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 33, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

²⁹ tamtéž

zaměstnavateli moc co nabídnout. Dostává se pak do období, kdy odmítá podle něj neuspokojivé pracovní nabídky, avšak po určité době je nucen nějakou práci přijmout a je dost pravděpodobné, že se bude jednat o pracovní pozici, která neodpovídá dosaženému vzdělání.

Dalším jmenovatelem časté nezaměstnanosti absolventů jak středních, tak i vysokých škol je nevhodné či špatné odborné vzdělání. V dnešní době si student může vybrat z nepřehledného množství oborů. Avšak tento velký výběr působí spíše negativa. V případě středoškolských studentů se jedná o nevhodný výběr střední odborné školy³⁰ či výběr studia na gymnáziu, které bez pokračování na vysokou školu studentovi nabízí velmi zhoršené pracovní vyhlídky. Co se týče vysokoškolských studentů, asi největší problém mají s následným uplatněním na trhu práce studenti humanitních a ekonomických oborů. Studium si většinou vyberou kvůli jeho atraktivitě a popularitě, ale už opomenou zvážit praktickou hodnotu, kterou úspěšné absolvování tohoto typu studia přinese. Dle posledních zveřejněných údajů Ministerstvem práce a sociálních věcí bylo v České republice k 30. 9. 2017 evidováno úřady práce 12 246 nezaměstnaných absolventů (všech kategorií vzdělání).³¹

Samozřejmě je zde možnost, že vystudovaný obor nemusí vždy být ten, který bude čerstvého absolventa živit po celý jeho život. A např. úspěšné ukončení studia na vysoké škole může působit pro potenciálního zaměstnavatel jako indikátor inteligence jedince. Přeci jen obecně platí, že vyšší vzdělanostní úroveň zapříčiňuje menší pravděpodobnost vzniku nezaměstnanosti.

Jedním z klíčů úspěšného se zařazení na trh práce je jistě schopnost adaptace, hodnotová orientace a ochota se přizpůsobit. I když absolvent oplývá řadou nevýhod, co se týče zaměstnatelnosti, disponuje i množstvím pozitiv. Jako mladý člověk, má energii a chuť do nové práce, je ochotný se učit novým věcem a může budoucímu zaměstnavateli nabídnout řadu schopností, které jsou s mladým věkem spojovány.

³⁰ Dle statistik zveřejněných za rok 2017 došlo k největšímu poklesu míry nezaměstnanosti u absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem kategorie L0.

³¹ *Integrovaný portál MPSV: Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

3.2 Ženy, těhotné ženy a ženy s dětmi

Trh práce je svoji povahou považován za velice asymetrický. Zaměstnavatelé, tedy strana poptávky má daleko větší volnost než zaměstnanecká strana nabídky. Důvodem je úzká specifikace charakteru pracovní síly. Každý zaměstnavatel má jiné požadavky na nabídku pracovní síly, ale téměř vždy bude zaměstnavatel vyžadovat plnou pracovní nasazenost bez časté pracovní absence. To bohužel přímo znevýhodňuje ženské pohlaví.

Povinnosti a starosti, které přináší ženské pohlaví, může stavit ženy do nepříznivého postavení na trhu práce. Budeme-li se na tento problém dívat z více úhlů, bude tím prvním beze sporu diskriminace ženského pohlaví obecně. Ačkoliv je díky genderové politice situace stále vyrovnanější, existují stále zaměstnavatelé, kteří raději upřednostní mužskou pracovní sílu před ženskou. Budeme-li hovořit o diskriminaci v pravém smyslu slova a nebudeme se tedy zabývat profesemi, které jsou čistě mužské, bývají ženy nejčastěji diskriminované kvůli své nedostatečné ambicióznosti, přecitlivělosti či zatíženosti starostmi o domácnost. Tento fakt hraje velkou roli, jedná-li se například o obsazení nějakého vedoucího postu. Je více než pravděpodobné, že zaměstnavatel upřednostní muže kvůli předsudkům vůči typicky ženským osobnostním rysům. V tomto duchu nebývá neobvyklé, že žena je ve srovnání s mužem znevýhodňována nižší odměnou za odvedenou práci, ačkoliv vykoná stejný podíl práce stejné hodnoty.

Velmi důležitým faktorem je a prozatím bude fakt, že žena je vždy vnímána jako budoucí matka. Zvláště jedná-li se o mladou, dosud bezdětnou ženu. Většina zaměstnavatelů upřednostní muže z jednoduchého důvodu. U muže se nemusí bát rizik, které zaměstnavateli přináší založení rodiny. Mladá bezdětná žena může být vnímána jako potencionálně méně perspektivní zaměstnanec, právě díky rozhodnutí si založit rodinu. S tím samozřejmě souvisí odchod na mateřskou dovolenou, na tu navazující rodičovská dovolená, kvůli které nebude žena moci několik let pracovat. Zaměstnavatel je tím pádem nucen najít si plnohodnotnou náhradu, avšak je zavázán pracovní místo pro ženu „podržet“ do návratu z rodičovské dovolené (byly-li naplněny pracovní právní podmínky).

Postupná feminizace přinesla do naší společnosti nový, před lety spíše neobvyklý trend matek samoživitelek. Tyto ženy zaměstnavatelé méně raději zaměstnávají právě díky povinnostem, které vyplývají z mateřských povinností. Důležitým faktorem, který matky limituje, může být častá absence v práci, která samozřejmě narušuje pracovní cyklus. Tudíž

jsou potencionální zaměstnavatelé méně ochotni investovat do zaměstnance, jakým je právě matka samoživitelka.

Rozdíly v pohlaví však nemusejí mít povahu čistě jen negativní. Podle Buchtové je velký rozdíl mezi poklesem sebevědomí u mužů a žen v průběhu dlouhodobé nezaměstnanosti. Domnívá se, že faktor, který může snižovat...“ *dopad nezaměstnanosti na sebevědomí, je dostupnost alternativních rolí, které se nevtahují k zaměstnání, ale mohou představovat určitou kompenzaci ztráty práce. Zjistilo se, že při přechodné absenci zaměstnanecké role je sociálně více akceptovatelné pro ženy než pro muže převzetí alternativních rolí, což dává smysl a hodnotu jejich životu.*“³² Alternativními rolemi je myšleno jak mateřství, potažmo rodičovství, tak i péče o domácnost. Tento druh seberealizace ženám napomáhá tlumit zátěž, které jsou vystaveny v období nezaměstnanosti.

I když je liberalizace a snaha vyrovnat genderové nerovnosti v zaměstnatelnosti mužů a žen stále na vzestupu, bude i nadále zaměstnanost žen vnímána jako celosvětový problém. Zůstává zatím velmi těžké skloubit mateřské povinnosti a zároveň s tím dosáhnout úspěšné pracovní kariéry.

3.3 Lidé se zdravotním omezením

Velice speciální postavení ve skupině rizikových skupin nezaměstnaných osob stojí jedinci se změněnou pracovní schopností (ZPS), tedy lidé, u kterých je nutné zohlednit jejich zdravotní postižení jako jistou formu funkční poruchy zdravotního stavu. Oproti předešlým skupinám vstupují na trh práce s výrazným handicapem a bojují nejen s ekonomickými, psychickými a sociálními problémy, ale zároveň se tyto osoby musejí vyrovnávat s minimem šancí na uplatnění. Bohužel kvůli těžkému uplatnění bývají tito jedinci vedeni na úřadech práce až mnohonásobně delší období než je tomu u zdravých lidí. Abychom mohli dále v tématu pokračovat, je nutné si jasně stanovit, kdo je považován za osobu se zdravotním postižením.

Dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 67 jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení:

³² BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 88-89. ISBN 978-80-247-4282-3.

- a) fyzické osoby uznané jako invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením, plně invalidní)
- b) fyzické osoby uznané v první nebo druhém stupni invalidity (částečně invalidní)
- c) fyzické osoby uznané jako zdravotně znevýhodněné (osoby, které kvůli zdravotnímu stavu mají problémy zůstat pracovně začleněni)³³

Zákon dále ukládá povinnost všem osobám poskytovat fyzickým osobám se zdravotním postižením zvýšenou ochranu na trhu práce. I přes všechna legislativní opatření, ale lidé s handicapem bojují se stíženou pozicí při hledání nového zaměstnání. Pracovní uplatnění v důsledku jejich zdravotního omezení bývá velmi komplikované a mnohdy i neúspěšné.

I když zdravotně postižení tvoří velmi různorodou skupinu na trhu práce, hlavně díky jejich stupni a charakteru postižení. Vnímáme několik stejných tendencí, které je více či méně všechny spojuje. Jedním z nich je fakt, že přestože jsou tyto osoby legislativně chráněny a systémem sociálního zabezpečení podporovány, mohou se i tak dostat do neřešitelné životní situace. Je-li situace dlouhodobá, jedinec nenachází po jisté období kýženého zaměstnání, může dojít ke ztrátě motivace či k úplné rezignaci. Takovéto osoby se následně stahují do ekonomické neaktivity a jejich situace jak ekonomická, tak sociální upadá. V některých případech dochází k dobrovolné pracovní neaktivitě z důvodu výše sociálních dávek. Zaměstnání, jež jsou dotyčným nabízená, jsou placená tak minimálně, že se podle některých ani nevyplatí zaměstnání navštěvovat a pouhá podstata přirozenosti práce je nenaplněna. Tyto případy často spojuje nízký stupeň dosaženého vzdělání či starší osoby.

Dalším faktorem ovlivňující nabídku práce pro zdravotně postižené jedince bývá ztráta motivace ze strany samotných zaměstnavatelů. I přesto, že jsou pod hrozbou penalizace v případě nezaměstnání takovéto osoby, je pro ně mnohdy výhodnější zaplacení pokuty za porušení pracovně právní ochrany těchto osob, nežli si zaměstnance tohoto typu ponechat a posléze ho nemoci vyhodit. Se zaměstnáním některých osob zdravotně postižených samozřejmě souvisí nemalá investice spojená s instalací zařízení, což může zaměstnavatele taktéž odradit. Naštěstí stát ukládá běžnému zaměstnavateli, tedy společností nad 25 zaměstnanců povinnost zaměstnat určitý povinný podíl, konkrétně 4% OZP. V případě, že zaměstnává více, jak 50% OZP může zaměstnavatel čerpat příspěvek na zaměstnávání osob se

³³ Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., § 67, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

zdravotním postižením. Takovéto typy společnosti jsou označovány většinou za chráněné dílny.

Situace na trhu práce se pro jedince se zdravotním postižením rok od roku zlepšuje, stále však existuje spousta mezer, kterým by se do budoucna měla věnovat pozornost. Je třeba klást důraz na zlepšení úrovně kvalifikace těchto osob. Dále je více než nutné zvýšit motivační faktory pro vstup do zaměstnání a jistě je potřeba zlepšit stávající strukturu podmínek výplat dávek sociálního zabezpečení. A v neposlední řadě věnovat zvýšenou péči lidem, kteří o pomoc pro vstup na trh práce stojí, ale jejich situace jim to ztěžuje či prakticky neumožňuje.

3.4 Nekvalifikovaní lidé

Rekordně nízká nezaměstnanost, která neustále klesá, by se mohla zdát být pro českou ekonomiku výhodnou, ale opak je pravdou. V loňském roce evidovali úřady práce 297 439 uchazečů o zaměstnání, což je nejméně za posledních 19 let, tedy od roku 1998. Dle odborníků tato situace přispívá k napjaté situaci na českém trhu práce. Problémem totiž není nedostatek pracovních míst, ale naopak počet volných míst, které je obtížné obsadit. Vše se točí okolo nedostatečné kvalifikace. Opět lze identifikovat dvě roviny této krize.

V první řadě jsou to osoby s nízkou kvalifikací. Jde o jedince s nedokončeným základním, středním odborným vzděláním, s výučním listem nebo středním vzděláním s maturitou. Údaje z Úřadu práce jasně říkají, že tato riziková skupina tvoří největší podíl lidí ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Nízká úroveň vzdělání se ukazuje být handicapem na trhu práce, díky kterému mají dotyční výrazně vyšší potíže s nalezením pracovního místa. Jejich společným jmenovatelem je jejich obtížná vzdělatelnost, nevhodné předpoklady pro práci či minimální zájem o zaměstnání. Mezi tuto skupinu řadíme i jedince, kteří jsou pro společnost nežádoucí, popřípadě se vyznačují známkami deviantního chování. Patří sem především lidé závislí na alkoholu či drogách, bývalí trestanci a další sociálně nepřizpůsobiví. Pomineme-li tyto nežádoucí známky chování, je třeba si uvědomit, že zde může hrát roli mentální, ale i fyzická nedospělost. Mladí, kteří čerstvě opustili základní či střední školu nemusí mít díky svému sociálnímu zázemí dostatečně vyvinut smysl pro práci a vše, co je s ní spojené. Zároveň je nutné si uvědomit, že pokud se dotyčný jedinec setká hned na svém začátku pracovního života s neúspěchem, může ho tato událost negativně ovlivnit do konce života. V horších případech může dlouhodobá nezaměstnanost u mladých lidí vést k pasivnímu postoji vůči hledání pracovního místa nebo v nejhorším může skončit sociálním

vyločením. Bohužel je tento postoj charakteristický pro osoby s nízkou kvalifikací. Podle Buchtové jde převážně „o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich vydělování se ze společnosti a vedou k vytváření tzv. nové třídy deklasovaných (new-underclass), která žije jakoby uvnitř systému podpor sociálního zabezpečení, v subkultuře trvalé závislosti na státu.“³⁴

Druhá rovina sebou nese jistý paradox. Dle analytiků čelí Česká republika, ale nejen ta obrovskému nedostatku kvalifikovaných i nekvalifikovaných pracovníků. Hlavní příčiny vzniku tohoto stavu můžeme nalézat převážně ve vnějších mechanismech, které působí na trh práce. Nedostatek vhodné pracovní síly pro pracovní pozice vyžadující nižší kvalifikaci. Podniky trápí zoufalý nedostatek pracovníků kvalifikovaných na pozice v prakticky každém průmyslovém odvětví. Z důvodu nižšího množství vhodné pracovní síly se společnosti obávají propouštět stávající zaměstnance, i když pro ně ne vždy mají dostatek práce. Firmy trpí zoufalým nedostatkem jak kvalifikovaných, tak i nekvalifikovaných dělníků, řemeslníků, řidičů, kovářů, kuchařů atd.

Česká republika si i nadále drží první příčku s nejnižší nezaměstnaností v EU (k 9. 1. 2018 dle unijní metodiky 2,5 %).³⁵ Avšak to nijak situaci s kvalifikovanou pracovní silou nepomáhá. V budoucnu bychom se tak mohli setkat s nahrazováním nekvalifikovaných pracovníků přesnějšími stroji. Je nezbytné, aby úroveň kvalifikace lidí a především možnost získat kvalifikaci zvýšila a zlepšila tak stávající podmínky na českém trhu práce.

³⁴ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 90. ISBN 978-80-247-4282-3.

³⁵ *Aktuálně.cz: Nezaměstnanost v EU je nejnižší od začátku krize. Česko si drží náskok v čele žebříčku*[online]. 2018[cit. 2018-02-12]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nezamestnanost-v-eu-je-nejnizsi-od-zacatku-krize-cesko-si-dr-r~8f27bee2f52811e78337ac1f6b220ee8/>

3.5 Národnostní menšiny

Poslední rizikovou skupinou ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností jsou lidé jiného etnického původu. Ti vstupují na náš trh práce s automatickým handicapem sociálního vyloučení. V České republice jsou tyto skupiny reprezentované cizinci (převážně Ukrajinci, Vietnamci a Poláci) a etnickými Romy. Obě skupiny mohou čelit diskriminaci při uplatnění na trhu práce.

Jako svoji vstupní nevýhodu mají svůj mateřský jazyk, který zde jen velmi zřídka mohou pracovním uplatnit. Neznalost českého jazyka bohužel brání v procesu integrace na trh práce. Jedinci tím pádem nejsou připraveni na jednání s potenciálním zaměstnavatelem, ale i se členy běžné společnosti, což ve svém konečném důsledku způsobí izolaci od majoritní populace a rezignaci na hledání práce. V lepším případě jsou jedinci bez jazykové vybavenosti nuceni pracovat jako levná nekvalifikovaná síla.

Další zábranou pro uplatnění na trhu práce nacházíme v nízké úrovni lidského kapitálu, respektive nízké kvalifikaci. To bohužel předurčuje tyto osoby hledat práci na sekundárním a mnohdy až na terciárním trhu práce. Jak již bylo výše zmíněno, jde o pozice (dělník, pomocná síla v kuchyni, uklízací služby), které jsou již tradičně určeny pro tento typ zahraničních pracovníků. Bohužel s charakterem těchto prací je často spojované riziko opakované nezaměstnanosti. S tím samozřejmě souvisí jejich účast na zaměstnání sezónním či práce na černém trhu práce.

Situace se na českém trhu práce pro cizince bohužel v posledních pár letech z důvodů tzv. migrační krize“ ještě zhoršila. K jejich úspěšné integraci tak přibývá stále větší riziko diskriminace ze strany české společnosti.

Mezi zcela specifickou skupinu ohroženou zvýšenou nezaměstnaností řadíme menšinu etnických Romů. Ti jsou automaticky řazeni do kolonky nepřizpůsobivých a pracovním problémových. I když tam jistě nepatří všichni, jejich pracovní diskriminace se zakládá na pravdivých zkušenostech. Jejich historické kořeny a vzorce chování, kde hraje velkou roli nízká kvalifikace, škála a kvalita sociální dovednosti je řadí mezi skupiny, které obtížně získávají zaměstnání. Právě díky svým odlišnostem, hodnotám, které reprezentují, je těžké integrovat je na normální trh práce. Avšak i přes propast, která existuje mezi majoritou a

romskou minoritou je patrné, že se situace pomalu zlepšuje a dochází i k nárůstu romské zaměstnanosti.³⁶

³⁶ *IDnes.cz/Zprávy: Situace Romů v Česku se zlepšuje, až polovina je ale sociálně vyloučená Zdroj: https://zpravy.idnes.cz/index-inkluzie-situace-romu-se-zlepsuje-d9t-domaci.aspx?c=A160408_131947_domaci_jkk [online]. 2016 [cit. 2018-02-12]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/index-inkluzie-situace-romu-se-zlepsuje-d9t-domaci.aspx?c=A160408_131947_domaci_jkk*

4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH VE VĚKU NAD 50 LET NA TRHU PRÁCE

Stárnutí obyvatelstva je považováno za jeden z nejaktuálnějších problémů téměř všech vyspělých států. Demografické stárnutí v České republice představuje proces, jemuž čelíme a který by se měl stát výzvou, kterou bychom se kvůli prognózám budoucího vývoje měli aktuálně zabývat. Dle údajů Českého statistického úřadu by v roce 2101 mohl průměrný věk obyvatel naší země dosáhnout přibližně 50 let. Podíl starších osob se každý rok zvyšuje a bohužel v současnosti neexistují žádné prostředky, které by tento narůstající trend výrazně omezily či zcela zastavily. Je proto více než žádoucí, abychom se problematice zaměstnávání starších osob a možnostem prodloužení jejich pracovní činnosti intenzivně věnovali.

4.1 Charakteristika rizikové skupiny nezaměstnaných nad 50 let věku

Příznačným znakem, který napadne asi úplně každého je vyšší věk této rizikové skupiny. Obecně lze říci, že lidé starší věkové kategorie mají daleko silnější vazby na své povolání, nežli je tomu u mladých. Stane-li se takovýto člověk nezaměstnaným, je pro něj tato situace velmi obtížně zvladatelná. Osoby starší 50 let trpí hned řadou handicapů, které jim brání v opětovném vstoupení do pracovního procesu. Mezi ty nejvýraznější, které většinou přímo souvisí s dosaženým věkem, jsou častější zdravotní problémy a menší fyzická zdatnost. Jako jistou překážku můžeme v některých případech vnímat výši dosaženého vzdělání. To bývá považováno za bariéru především v souvislosti s vzrůstajícím užíváním moderních technologií, nedostatečných či nulových počítačových dovedností a taktéž nedostačující jazykové vybavenosti. Asi jedním z největších problémů této věkové skupiny bývá zatíženost stereotypy a to hlavně v oblasti dalšího vzdělávání. S tím je nejčastěji spojována nízká sebedůvěra a nedostatek motivace, jak k dozdělávání, tak k nalezení nového zaměstnání. Buchtová ve své publikaci zmiňuje, že lidé ve fázi starší dospělosti (tedy 45-65let) si mnohem více než mladší ročníky uvědomují blížící se stáří. Jejich reakce na běžné problémy jsou čím dál více citlivější a daleko více se trápí starostmi, které v mladším věku nebyly tolik signifikantní. To je však zcela normální projev vyzrálosti, s kterou vrůstá vědomí odpovědnosti. Někteří proto zvyšují mnohanásobně pracovní tempo a přepínají tak své síly, aby jak pracovně, tak společensky obstáli a dostáli tak svým závazkům. Stárnutím člověk mění své priority a daleko více si cení jistot, o které se může opřít. Proto překříží-li životní

dráhu člověka událost jakou je ztráta zaměstnání, přijímá tuto krizi s daleko větší odpovědností a obavami o budoucí život rodiny.³⁷

4.2 Charakteristika osob starších 50 let z pohledu pracovní síly

Trend poklesu počtu pracujících v nemladším produktivním věku neustále narůstá. Průměrná délka pracovního života u mužů, tedy doba strávená na trhu práce je okolo 37 let a u žen je to pak 30 let. V České republice dochází k poklesu ekonomické aktivity velmi často ještě před dosažením důchodového věku. I přes možné penalizace si tak mnoho lidí zvolí odchod do předčasného důchodu. Důvodů odchodu do předčasného důchodu je hned několik. Nejčastěji jsou to špatné pracovní podmínky, diskriminace na trhu práce a v neposlední řadě tak dochází díky nezaměstnanosti. Přesto řada zaměstnavatelů vidí ve starší věkové skupině stále výborné zaměstnance.

Kategorie starších pracovníků je zaměstnavateli vysoce ceněna zejména pro mnohaleté pracovní a především životní zkušenosti. Jejich věk bývá často spojován s větší mírou zodpovědnosti a oddanosti. S vyšším věkem se též stávají uvážlivějšími a jejich rozhodovací schopnosti bývají vyrovnanější. S tím úzce souvisí i vyzrálost osobnosti, což může zaměstnavateli přinést výhody v stálosti názorů takového pracovníka a oproti mladým se od něj spíše nemusí obávat prudkých jednání bez rozmyslu. Dalšími plusy je beze sporu vztah k firmě. Zaměstnanec starší věkové kategorie bývá ochotnější k vyhovění potřeb zaměstnavatele. Je podniku věrný a často zde setrvává i celý život a to i přesto, že nemusí být spokojen s pracovními podmínkami. Zaměstnavatelé spatřují jako velkou výhodu zralé přistupování k lidem a s tím spojenou kvalitní mezilidskou komunikaci. Jejich obezřetnost a rozvážnost zejména při jednání je obzvlášť ceněná. Ve srovnání s mladšími pracovníky má tato skupina vztah k vykonané práci. I právě kvůli vyššímu věku je jejich snahou podat co možná nejlepší výkon a zůstat i přes svůj věkový limit jako váženým a platným členem pracovního týmu. Další nespornou výhodou, která je spojená s životní fází, ve které se tato skupina nachází, jsou již většinou vyřešené osobní problémy. V této fázi života, kdy většina z nich již má děti v dospívajícím věku mívají jasně stanovené a neměnné priority. Honba za kariérou již není číslem jedna. Vše má bohužel dvě strany mince a tak i přes velkou řadu

³⁷ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 86. ISBN 978-80-247-4282-3.

výhod, kterou zaměstnanci starší 50 let disponují, jim díky dravosti na trhu práce bude jejich věk bránit v rovném boji s mladšími pracovníky.

4.3 Důvody ohrožení osob ve věku nad 50 let na trhu práce

Nejmarkantnějším handicapem skupiny zaměstnanců 50 plus při uplatnění na trhu práce je jistě vyšší věk. Tento negativní faktor je často zaměstnavateli zmiňován v mnoha studiích, které již na toto téma byly zpracovány. Hovoříme-li o skupině osob starší 50 let, musíme si uvědomit, že se nejedná o skupinu stejnorodou. Naopak jde o různorodou skupinu s odlišnými zkušenostmi, která má za sebou bohatou životní zkušenost. I přes to existuje řada faktorů, která je více méně všem společná. Nejčastějším důvodem upřednostnění mladšího pracovníka před starším bývá míra fyzického nasazení, která samozřejmě s vyšším věkem strmě klesá. Problémy udržení stejné výkonnosti jsou díky snížené operativnosti, dříve se dostavující únavě z fyzického výkonu či celkově klesající adaptační schopnosti organismu neopominutelné. S vyšším věkem přicházejí i další psychofyzické změny. Zejména se zhoršuje smyslové vnímání. Především zrak a sluch, což v některých typech zaměstnání může mít fatální následky. Vyšší věk je i jedním hlavních příčin zapomnětlivosti, sníženou rychlostí rozhodování či menší schopností se učit. Zaměstnavatel, který přijme osobu starší 50 let, se též vystavuje riziku, že tato osoba bude náchylnější k častějším zdravotním problémům. S tím souvisí vyšší riziko zdravotního omezení, opakujícím se dočasné pracovní neschopnosti (nemocenská) a v poslední řadě možnost předčasných odchodů do důchodu. Zaměstnanci vyšší věkové skupiny mají taktéž více problémů s přizpůsobivostí. Hůře se přizpůsobují novým věcem, metodám či nově přicházejícím systémům. Jejich reakce na změny, zapříčiněná například nedůvěře k novinkám jim brání ve větší kreativě, což může takového zaměstnance velmi handicapovat.

Praxe a životní zkušenost, která může být vnímána jako velké pozitivum však může zároveň i bránit v dalším postupu. Čím dál tím častěji se stává, že zaměstnavatelé hledají pracovníka se zcela odlišnou kvalifikací. Tím pádem by stávající zaměstnanec musel změnit svoji kvalifikaci, což kvůli nižší adaptaci na změny bývá pro starší jedince velký problém. S tím přímo souvisí i ve směs negativní postoje starší generace k novým technologiím. Ať už chceme nebo ne, moderní technika už navždy bude součástí našeho každodenního života a to i pracovního. Schopnost ovládnutí nebo jen porozumění novým technologiím bývá u generace 50 plus obtížnější. Pokrok však nejde zastavit a existuje jen málo profesí, ve kterých není

vyžadována alespoň základní počítačová gramotnost. Nemluvě o práci s internetem, bez které to v současné společnosti nejde. To bohužel velice tuto skupinu znevýhodňuje.³⁸

S rostoucím věkem u člověka dochází ke změnám v chování a jednání. Nižší přizpůsobivost může hrát roli i ve snížené toleranci k druhým. To může v konečném důsledku vést k negativním emocionálním problémům. I z těchto výše uvedených důvodů řadíme skupinu osob nad 50 let věku k rizikovým skupinám ohrožených vyšší mírou nezvěstnosti.

4.4 Nezaměstnanost u osob starších 50 let

Z výše uvedených příčin je jasné, že tato skupina je ohrožena vyšším rizikem nezaměstnanosti než skupiny jiné. Jejich vykazující specifika je výrazně odlišují od dalších skupin nezaměstnaných a jejich možnost uplatnění je tak negativně ovlivněna.

Ztráta zaměstnání je pro každého velkým zásahem do dosavadního průběhu života. Tato situace je ještě o to těžší pro starší osoby, které byly až doposud spjati se svoji profesí vykonávanou po celý život. Ztráta zaměstnání proto může vyvolat v jedinci novou skutečnost, se kterou se obtížně vyrovnává. S blížícím se stářím a pozdní fází kariéry může člověk, který přijde o práci čelit krizi jeho jistot. Ztráta zaměstnání dokáže v každém vyvolat pocity méněcennosti a nevyužití. Tento fakt přispěje už k tak nevýhodnému postavení na trhu práce. Člověk tak ztrácí motivaci a setrvá-li v nezaměstnanosti delší dobu je zde větší pravděpodobnost, že se do pracovního procesu již nikdy nevrátí. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především jedince s nízkou či nedostatečnou kvalifikací, což přímo úměrně souvisí s neochotou ke změně dosavadní kvalifikace a s dalším vzděláním obecně. Experti z Úřadu práce uvádějí, že starším nezaměstnaným chybí dostatek motivace k případnému dalšímu vzdělávání a dostatečná míra sebedůvěry k jeho úspěšnému zvládnutí.

Dle údajů zveřejněných Úřadem práce ČR k 31. 7. 2017 bylo bez práce téměř 107 000 lidí starších 50 let, což tvoří více jak jednu třetinu všech nezaměstnaných evidovaných úřady práce. Jejich průměrná délka nezaměstnanosti činila přibližně 720 dní. Tato nejpočetnější skupina nezaměstnaných každým rokem narůstá a prognózy naznačují, že tento trend bude

³⁸ BOZP A RIZIKOVÉ FAKTORY PRACOVNÍKŮ NAD 50 LET – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku [online]. 10. 3. 2009 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7852/Priloha_Kvantitativni_setreni.pdf

pokračovat i v nadcházejících letech.³⁹ Otázkou ale zůstává, zdali se tak děje jen díky nedostatečné kvalifikaci starších osob nebo čiré diskriminaci ze strany zaměstnavatelů vůči generaci 50 plus.

4.5 Diskriminace u osob starších 50 let na trhu práce

Za diskriminaci označujeme termín vyjadřující jisté rozlišování a to nejčastěji v negativním smyslu slova. Diskriminaci nalézáme téměř ve všech aspektech naší společnosti. Jinak tomu není ani na trhu práce. Diskriminace na trhu práce je velmi komplexní a citlivý lidský problém. Složitost toho závažného problému můžeme spatřovat i v přijímaných opatření jakým je například antidiskriminační zákon. V konkurenčním boji na trhu práce by každý zaměstnavatel měl dát najevo, že podnikl dostačující kroky v procesu zaměstnávání pracovníků patřícím k rizikovým skupinám.

Zaměstnavatelé však mají nespornou výhodu v možnosti výběru pracovníků a právě v této chvíli dochází v řadě případů k diskriminaci starších zaměstnanců. A to i přesto, že Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. jasně stanovuje, že při uplatňování práva na zaměstnání je diskriminace v jakékoliv podobě zakázána. To zahrnuje i povinnost neodepřít právo na zaměstnání občanovi z důvodu věku. Další ukázkou diskriminace na trhu práce jsou inzeráty, které rovnou svoji povahou působí diskriminačně. Navzdory všem antidiskriminační opatřením se z důvodu vyššího věku setkáváme s tzv. skrytou diskriminací. Některé nabídky práce rovnou vybízí k tomu, aby se o ně starší člověk automaticky nezajímal. Takovéto inzeráty většinou oplývají slovními spojeními jako: práce v mladém kolektivu, hledáme mladé nadšené kolegy či přijmeme fyzicky zdatného pracovníka. Mimo tyto výrazné tendence diskriminace na trhu práce se bohužel stává častou praxí, že zaměstnavatel přijme raději mladého nezkušeného jedince, kterého si může vyškolit, nežli starší osobu, která by svými naučenými stereotypy mohla brzdit plynulost pracovní činnosti. A i když je tento problém rok od roku aktuálnější, řešení této složité otázky doposud nenachází kýženého vyřešení.

4.6 Zaměstnanci ve věku nad 50 let a vzdělávání

Proces celoživotního vzdělávání spatřujeme ve veškerém studiu v průběhu života. Jedná se o systémový přístup určený nejen malým dětem, ale také lidem usilujícím o rekvalifikaci kvůli

³⁹ *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2017* [online]., 128 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2017_1.pdf

ztrátě zaměstnání. Rozumíme tím ty druhy vzdělávání, které nám pomáhají doplňovat, prohlubovat či obnovovat naše vědomosti, schopnosti, dovednosti nebo kvalifikaci. Každý člověk by se v průběhu svého života měl neustále vzdělávat a jinak by tomu nemělo být ani u generace 50 plus. Postoje lidí starších 50 let k dalšímu vzdělávání se různí. Jak již bylo zmíněno v kapitole pojednávající o handicapech starších osob, jsou jejich největší mezery hlavně v práci s moderními a počítačovými technologiemi. Mimo to jsou často zmiňovanými nedostatky v jazykových dovednostech. Avšak ochota se do vzdělávání opět souvisí s výší dosaženého vzdělání. S její nižší úrovní příměrně klesá motivace k dalšímu vzdělávání. Zároveň je motivace výrazně ovlivněna povahou a typem povolání. Dle Šárky Hastrmanové mají největší účast na dalším vzdělávání věkové skupiny 50-54 let, ze kterých se dle výsledků výzkumu více jak polovina respondentů zúčastnila nějaké formy vzdělávání. S přibývajícím věkem tato účast velmi poklesla. Hastrmanová uvádí, že u lidí nacházející se těsně před důchodovým věkem se již vzdělávacích aktivit účastnilo pouze 26%.⁴⁰ Je nutné, abychom se snažili tuto generaci motivovat k neustálému do vzdělávání, které je nezbytné, chceme-li, aby tito lidé nebyli vyřazováni z pracovního procesu a nedocházelo tak k jejich izolaci od společnosti.

⁴⁰ HASTRMANOVÁ, Šárka. *I generace 50 + může chodit do školy* [online]. 2011, 2011 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: http://files.klub50plus.webnode.cz/200000026-00b0701aa2/50plusAktivn%C4%9B-2_%C4%8D%C3%A1st.pdf

5 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Práce ve své čisté podstatě je a nejspíše i bude spojována s člověkem. Produktivní práce, kterou známe dnes je biologicky zakotvena v každém z nás. V dnešní době již sice neuvažujeme o práci jen jako o manuální těžké činnosti, bez které bychom se neudrželi na živu, avšak stále zůstává problémem, který je každý vyspělý stát povinen řešit a postarat se o ty jedince, pro které je nalezení či udržení práce potíží.

Každá země má jisté cíle hospodářské a sociální politiky. Jedním z těchto základních je docílení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Jak definuje Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti 1. 10. 2004 má každý právo na zaměstnání a to bez ohledu na původ, rasu, politické či náboženské smýšlení, majetek, pohlaví, zdravotní stav či věk. Zároveň by se stát měl zasadit o podporu zaměstnávání. Konkrétně by kompetentní orgány měly volit vhodné zásahy a to v závislosti na situaci sociální, politické a ekonomické.

Konkrétně nám tato základní právní norma (viz výše) určuje postup v dosahování vytyčených cílů státní politiky v oblasti zaměstnanosti. V oblasti státní politiky zaměstnanosti České republiky státní správu vykonávají hned dva kompetentní orgány. Jsou jimi Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a Úřad práce ČR. Tyto orgány v rámci státní politiky zaměstnanosti plní několik velice důležitých rolí. Jednou z nich je za pomoci neustálého sledování a vyhodnocování situace na trhu práce docílení rovnováhy mezi stranou nabídky a stranou poptávky po pracovních silách. Dále usiluje o co nejproduktivnější využití zdrojů pracovní síly a to vše pod záštitou zabezpečení práv občanů na zaměstnání. Neméně podstatnou úlohou je optimalizace opatření ve sféře rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti.

Kromě MPSV a Úřadu práce ČR se na státní politice zaměstnanosti podílejí další subjekty vystupující na trhu práce. Jsou jimi především odborové organizace a zaměstnavatelé. Mimo to stát spolupracuje s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi či organizacemi zaměstnavatelů.⁴¹ Obecně lze říci, že výše zmínění se snaží zabránit nezaměstnanosti a eliminovat drsnost charakteru trhu práce.

⁴¹ *Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

V zásadě lze státní politiku zaměstnanosti rozdělit do dvou oblastí. Tou první bude tzv. pasivní politika zaměstnanosti, která přímo souvisí s aktivní politikou zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti v zásadě představuje zprostředkovávání zaměstnání evidovaným uchazečům o práci, ale také jejich hmotné zabezpečení, jakými jsou rozličné dávky a příspěvky pro nezaměstnané osoby určené na překlenovací období mezi ztrátou a nalezením nového zaměstnání. Jde o soubor institutů, kterými jsou: minimální mzda, životní minimum a systém podpor v nezaměstnanosti. Jejich výše musí být přitom nastavena tak, aby se laicky řečeno lidem práce vyplatila, ale zároveň aby se bez zaměstnání neocitli na ulici bez prostředků. Samozřejmě zde existuje přímá úměra mezi mírou nezaměstnanosti a množstvím vyplacených státních dávek a příspěvků. Tzn. čím větší je nezaměstnanost, tím víc zaplatí stát na dávkách.

A i když zaplacení hmotného zabezpečení pasivní politiky zaměstnanosti stojí na prvním místě a až poté můžeme operovat na poli aktivní politiky zaměstnanosti, je tento pojem již prakticky nevyužíván. „*Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí.*“⁴²

⁴² Ministerstvo vnitra ČR: *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>

6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI

Proces aktivní politiky zaměstnanosti řadíme jako jednu z nejvýznamnějších forem podpory a péče zaměstnanosti osob starších 50 let. Abychom docílili absolutní správnosti objasnění problematiky aktivní politiky zaměstnanosti, je třeba si ji vyjasnit tak, jak ji definuje zákon. Tedy Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., část pátá, hlava I, § 104. Ten definuje aktivní politiku nezaměstnanosti jako... „ *souhrn opatření směřující 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.*“⁴³

Níže uvedené činnosti jsou nástroji, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti zejména realizována. Jedná se o:

- 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 program⁴⁴

Další část zákona dále pojednává o souborech opatření, které jsou též součástí aktivní politiky zaměstnanosti:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78a,

⁴³ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 104

⁴⁴ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 104

- sdílené zprostředkovávání zaměstnání (§119a),
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (§120).⁴⁵

Obecně řečeno, aktivní politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako souhrn opatření směřující k zabezpečení stability na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je též zajišťována z nástrojů, které jsou účelově stanoveny na politiku zaměstnanosti. Pod záštitou aktivní politiky zaměstnanosti existuje hned několik programů a opatření. A to jak na úrovni regionální, tak celostátní, ale i mezinárodní (zejména v evropském rámci). Jak již bylo zmíněno v úvodu kapitoly snahou aktivní politiky zaměstnanosti je zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti. To však neznamená, že se nás zákon snaží instruovat k postupům, které by vedly k maximální zaměstnanosti. Důležité je zde slovíčko „možné“. To v sobě totiž zahrnuje respekt vůči sociální rovině této problematiky.

6.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k osobám nad 50 let věku

Praxe nám ukazuje, že osoby starší 50 let se pro zaměstnavatele stávají daleko méně atraktivní, a to především ve srovnání s pracovní silou mladší věkové kategorie. Starší generaci pracovníků bývá obviňována z menší výkonnosti, nedostatečné jazykové vybavenosti, neochoty se učit novým technologiím, častějších zdravotních problémů či naučeným špatným návykům z předešlého zaměstnání. Tyto a další handicapity však nejsou společným jmenovatelem všech jedinců této věkové kategorie. Je proto důležité, že právě nástroje aktivní politiky zaměstnanosti věnují pozornost zvýšení zájmu zaměstnavatelů o tuto věkovou skupinu pracovníků. Asi nejvýznamnějším elementem na poli státní politiky zaměstnanosti je podpora ve formě mzdových dotací zaměstnavatelům. Tento silně motivační prvek napomáhá vytvoření nových pracovních míst pro tuto rizikovou skupinu na trhu práce. Nevyužívanějšími dvěma nástroji jsou veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.

6.1.1 Veřejně prospěšné práce

Dle zákona č.435/2004 Sb. má každá fyzická osoba nárok na zprostředkování vhodného zaměstnání. Takovým to zaměstnáním mohou být i veřejně prospěšné práce. Ty jsou ze zákona časově ohraničené příležitosti a přesně tak jak si každý hned představí, jsou především

⁴⁵ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 105

uřčeny pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, které jsou evidované úřadem práce. To bývají především nekvalifikované práce jako např. údržba veřejného prostranství, úklid a údržba veřejných komunikací a jiných prospěšných činností. Mimo to sem však řadíme i práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblastech kulturních, sociálních či charitativních. Tyto místa jsou vytvářeny zaměstnavateli na základě písemné dohody s Úřadem práce a jsou časově ohraničena. Veřejně prospěšné práce jsou sjednávány pouze na dobu 12 měsíců, s výjimkou na 24 měsíců. „*Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.*“⁴⁶ Cílová skupina uchazečů o zaměstnání, která je přednostně podporována, je skupina nepřetržitě vedených uchazečů usilujících o zaměstnání déle než 5 měsíců. Takovíto jedinci, kterými velmi často bývají lidé nad 50 let věku, jsou častěji ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Díky svému charakteru a časové dotaci bývají veřejně prospěšné práce velmi často vyhledávány touto věkovou skupinou. Zejména proto, že se jedná o lehčí práce či např. práce na zkrácený úvazek. A i přes to, že po uplynutí zákonné lhůty se dotyčný může vrátit zpět do evidence úřadu práce, nacházíme zde pozitivní přínos v pracovních návycích, speciálně co se týče dlouhodobě nezaměstnaných.

6.1.2 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelným pracovním místem se dle § 113, Zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. myslí pracovní místo, které je zřízeno na základě dohody s Úřadem práce a je obsazováno uchazečem o zaměstnání, kterému není možné zajistit uplatnění jiným způsobem, nevyjímaje ani zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem. Jejím specifikem tkví v dlouhodobějším pracovním uplatnění zájemců o práci, kteří trpí méně závažnějšími handicapem na trhu práce. Mezi ně právě patří starší osoby se svým handicapem věku. Státní podpora je zde zaměřena na úhradu mzdových nákladů.

⁴⁶ *Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>*

Díky charakteru této práce řadíme tento nástroj k jednomu z neúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Za prvé směřuje k dlouhodobému uplatnění na trhu práce a zároveň si zaměstnavatel tento druh pracovního míst ponechá i po skončení dotací z Úřadu práce.⁴⁷

6.2 Úřady práce

Historie úřadů či zprostředkovatelen práce v České republice je velmi bohatá. Jejich počátky na českém území můžeme datovat již od dob Rakouska-Uherska. Avšak Úřad práce ČR jak ho známe dnes, vznikl až v roce 1990 jako základní článek služeb zaměstnanosti a to konkrétně přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č.306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce.⁴⁸ V této době ještě Zákon o zaměstnanosti nebyl účinný, ten nabyl účinnosti až 1. 2. 1992. Do té doby úřady práce museli řešit působnost ve věcech pracovních sil, tudíž jejich snahou bylo uskutečňovat politiku zaměstnanosti v celé České republice, resp. ve všech krajích ČR. Ještě do roku 2002 fungovalo v rámci ČR celkem 77 úřadů práce, které vykonávali veškerou agendu spojenou s politikou zaměstnanosti. To se změnilo po roce 2003, kdy bylo 14 úřadů práce pověřeno výkonem jednání krajských koordinátorů. Těchto 14 úřadů práce realizovalo nejen státní politiku zaměstnanosti, ale také agendu Státní sociální podpory v územním obvodu kraje, kromě hlavního města. Toto nové uspořádání mělo za cíl zesílit samotnou tvorbu strategií a legislativy politiky zaměstnanosti a oddělit je od realizace, která by měla být prováděna samotným Úřadem práce ČR. V roce 2011 dochází k zásadní změně v organizační struktuře a uspořádání všech úřadů práce. Díky změnám vycházejícím ze zákona č.73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky byl 1. 4. 2011 zřízen centralizovaný Úřad práce ČR (v čele s generálním ředitelem), jakožto správní úřad s celostátní působností přímo podřízený MPSV. Nové organizační uspořádání s 14 krajskými pobočkami v každém jednotlivém kraji se snaží i za pomoci kontaktních pracovišť zajistit ucelený postup a dostupnost ve všech poskytovaných službách týkající se politiky zaměstnanosti. Mimo to, nové uspořádání přináší administrativní úspory a zesiluje tak kontrolní činnosti úřadů práce.

⁴⁷ Zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

⁴⁸ Úřad práce ČR: *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

Nová hierarchie je tedy tvořena 14 krajskými pobočkami s 312 kontaktními pracovišti spolu s Generálním ředitelstvím v Praze.⁴⁹

6.2.1 Činnosti úřadů práce

Úřad práce České republiky jakožto správní úřad spolu s generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, sociální podpory a v oblasti ochrany zaměstnanců v době platební neschopnosti zaměstnavatele. Všem občanům poskytuje bezplatně informační a poradenské služby v oblasti pracovních příležitostí, v případě, že o ně požádají. Zejména se jedná o:

- informace o volných pracovních místech v ČR i v zemích EU
- informace o situaci na trhu práce v ČR i v zemích EU
- informace o podmínkách práce v zahraničí
- informace o možnostech dalšího vzdělávání
- poradenské služby pro volbu povolání, rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání⁵⁰

V samotném procesu zprostředkovávání zaměstnání musí nejprve úřady práce provést sběr dat, tvorbu statistik s následnými analýzami týkající se dějů a procesů na trhu práce. Následně musejí přijmout opatření ve spolupráci s dalšími subjekty věnujícími se politice zaměstnanosti a trhem práce. Při své činnosti jednají tak, aby dodržovaly všechny aspekty Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a ctily všechna práva občanů na zaměstnání. Aby vše proběhlo dle platného zákona, úřady práce nejprve musejí porovnat uchazečovo dosažené vzdělání, dovednosti, schopnosti a předpoklady. Ty následně porovnají s požadavky zaměstnavatelů a vyberou vhodnou pracovní pozici odpovídající uchazečovým charakteristikám. Posléze je uchazeč vyslán s písemným doporučením k potencionálnímu zaměstnavateli. Ten je pak povinen nahlásit dosaženého výsledku. V případě neúspěchu je nadále povinen navštěvovat úřad práce a vyvíjet soustavnou snahu o nalezení nového zaměstnání.

⁴⁹ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. BECK, 2012. s. 71. ISBN 978-80-7400-347-9.

⁵⁰ *Integrovaný portál MPSV: Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. 2014 [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

Uchazečům o zaměstnání je tedy poskytována nejen pomoc spojená se zprostředkováním samotného zaměstnání, ale také jim úřady mohou vyplácet podporu v nezaměstnanosti. Uchazečům se dále může dostat pomoci při zabezpečení rekvalifikace, potřebují-li to k uplatnění na trhu práce a s tím spojená vyplácená podpora při rekvalifikaci.⁵¹

Zkrátka nejdůležitějším úkolem úřadů práce je pomoc každému, kdo oni stojí při procesu získání nového zaměstnání. V případě potřeby poskytnout podporu k získání dalšího odborného vzdělání, které hraje spolu s institutem rekvalifikací klíčovou roli v znovuzískání zaměstnání především u osob starších 50 let.

⁵¹ *Integrovaný portál MPSV: Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. 2014 [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

7 REKVALIFIKACE

Rekvalifikaci řadíme mezi nejdůležitější nástroje realizované prostřednictvím aktivní politiky nezaměstnanosti v naší zemi. Slouží jako významný nástroj k řešení otázky problémů na českém trhu práce. Jedním z nich je vysoká nezaměstnanost osob starších 50 let a tím druhým je nedostatek kvalifikovaných pracovníků.

Jak již samotné slovo napovídá, význam termínu rekvalifikace bývá nejčastěji vysvětlován jako získání kvalifikace nové a prohloubení či rozšíření stávající kvalifikace. To celé v procesu neustálého udržování a obnovování. Rekvalifikace je nástrojem umožňující fyzickým osobám zajištění kvalifikace pro udržení si současného zaměstnání či získání zaměstnání nového. Zákon uznává za rekvalifikaci i získání kvalifikace za účelem pracovního uplatnění fyzických osob, které doposud nezískali žádnou kvalifikaci. V případě zažádání možnosti rekvalifikace se v první řadě rozhoduje o obsahu a rozsahu samotné rekvalifikace. Při jejich určování je nutno vycházet z doposud dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, souboru zkušeností a schopností fyzické osoby, která má být prostřednictvím dalšího profesního vzdělávání rekvalifikována za pomoci získání nových teoretických, ale i praktických dovedností.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání je realizovaná dle zákona č. 435/2004 Sb.⁵² a vyhláškou 519/2004 Sb.⁵³ na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, žádá-li si to jejich uplatnění na trhu práce. „*Krajské pobočky Úřadu práce zabezpečují rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením.*“⁵⁴ Rekvalifikační zařízení rozumíme soukromá vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, tedy např. odbory vzdělávání, školy atd. Pro zkvalitnění služeb občanů je institut rekvalifikace propojen s Národní soustavou kvalifikací (NSK)⁵⁵, což dává účastníkům rekvalifikačních kurzů možnost dosáhnout nejen na profesní kvalifikaci, ale i získat úplnou profesní kvalifikaci. Aby však dotyčný (fyzická osoba), mohl zažádat o kurz rekvalifikace, musí splňovat několik stěžejních požadavků:

⁵² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵³ vyhláška 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

⁵⁴ *Integrovaný portál MPSV: Rekvalifikace* [online]. 2016 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

⁵⁵ Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

- jako fyzická osoba musí být vedena v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- musí mít odpovídající kvalifikační předpoklady pro konkrétní kvalifikační kurz a pro samotný výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. dosažený stupeň vzdělání)
- musí být zdravotně způsobilý/á k výkonu profese či rekvalifikačního kurzu
- musí být zaručena potřeba rekvalifikace
- musí být zajištěna účelnost rekvalifikace⁵⁶

Splňujete-li všechny výše uvedené požadavky, jste připuštěni k dalšímu kroku, který představuje profesně-poradenský pohovor prováděný v místě kontaktního pracoviště Úřadu práce, na jehož základě a následném zařazení se do referátu zprostředkování (součást ÚP) může dojít k podpisu dohody uchazeče či zájemce o zařazení do rekvalifikačního kurzu. Následně máte možnost výběru. Buď si rekvalifikační kurz zvolíte sami, nebo v případě, že si nevíte rady, vám úředník úřadu práce vybere odpovídající kurz na základě vašich požadavků a charakteristik. Ze zákona máte též nárok na podporu po celou dobu rekvalifikace. Tu má každý uchazeč o zaměstnání (splní-li požadavky), který se účastní nějakého rekvalifikačního kurzu pod záštitou úřadu práce. Podpora při rekvalifikaci činí 60% průměrného měsíčního výdělku (čistého) nebo vyměřovacího základu. V průměru vám stát může vyplatit až 50 000 Kč v průběhu tří let. To však za předpokladu, že kurz absolvujete úspěšně až do konce a naplníte-li podmínku účelnosti, tedy, že je zde reálná šance na získání zaměstnání. O rekvalifikaci může požádat i zaměstnavatel, který stojí o získání či zvýšení kvalifikace jeho stávajících zaměstnanců.

7.1 Rekvalifikace osob starších 50 let

Osoby starší 50 let patří již řadu let mezi rizikovou skupinu, která je nedílnou součástí českého pracovního trhu. Rekvalifikace jakožto nepoužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti by tak měla sloužit k jejich opětovnému zařazení mezi klíčové hráče v boji na trhu práce. Vše samozřejmě závisí na ochotě, která je často spojována s úrovní počátečního vzdělání této skupiny se rekvalifikací zúčastnit (o těchto a dalších problémech nezaměstnanosti věkové skupiny 50plus již bylo pojednáno v kapitole 4). Další snahou je

⁵⁶ *Integrovaný portál MPSV: Rekvalifikace* [online]. 2016 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

prolomit předsudky zaměstnavatelů vůči této velmi heterogenní skupině zaměstnanců, která však tvoří třetinu z celkového počtu osob podpořených v rámci agendy aktivní politiky zaměstnanosti.

K tomu v celé České republice slouží řada probíhajících projektů určených právě na podporu zaměstnanosti osob starších 50 let. Jejich úkolem je navýšení počtu uplatněných lidí ve věku nad 50 let na pracovním trhu ČR a mimo to také snaha vyzdvihnout pracovní, ale i lidské schopnosti a celkový potenciál, který v této skupině zůstává v pozadí.

Jmenovitě jsou takovými projekty například „Alternativa 50+“ v Praze, „Začínáme po 50“ v středočeském kraji II., „Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, „Kariéra po padesátce“ v Libereckém kraji, „Aktivní v padesátí“ v Královéhradeckém kraji, „Jdi dál! 50“ v Moravskoslezském kraji či „Využij pracovní příležitost“ v Karlovarském kraji.⁵⁷ Právě tyto a mnohé další projekty pomáhají nejen konkrétním osobám v boji s nezaměstnaností, ale též se snaží o vylepšení celkového obrazu stereotypního vnímání starší generace v kontextu znovuzapojení do pracovního procesu. Dle slov generální ředitelky ÚP ČR Kateřiny Sádlikové se za rok 2016 podařilo zařadit do projektů 826 uchazečů této rizikové skupiny, a z toho více jak polovina buď získala nějaký druh kvalifikace či dokonce získali nové zaměstnání.⁵⁸

V rámci kvalifikačních kurzů však můžeme říci, že některé typy kurzů jsou touto věkovou skupinou absolvovány mnohem častěji. Z již podrobně popsanych charakteristik, předpokladů a handicapů rizikové skupiny osob starších 50 let nalézáme jistý vzorec ve výběru jednotlivých rekvalifikačních kurzů.

Kurzy, které jsou často touto skupinou vyhledávány, bývají rekvalifikační kurzy zaměřené na zlepšení počítačových dovedností. Kvůli jejich zhoršené pozici na poli počítačových technologií jsou frekventovanými kurzy zaměřené na obsluhu počítače a základní zvládnutí počítačových programů. Překonání bariéry počítačové gramotnosti, kterou tato generace neměla šanci v rámci počátečního vzdělávání možnost si osvojit, může vést k zlepšení jejich postavení o boj na trhu práce v zaměstnáních, kde je znalost práce na počítači nutností.

⁵⁷ *Evropský sociální fond: OP Zaměstnanost 2014 - 2020* [online]. 2014 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

⁵⁸ *Novinky.cz: Podíl pracujících lidí starších 50 let roste* [online]. 2017 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/431861-podil-pracujicich-lidi-starsich-50-let-roste.html>

Další často sledovanou podobností výběru kurzů byla znalost cizích jazyků, zejména anglického a německého jazyka. Opět vše pramení z jejich handicapu počátečního vzdělávání, za které jistě částečně může i doba, ve které vyrůstali. Nejčastěji jsou vyhledávány kurzy s tematikou administrativní práce s AJ a NJ. Tyto dovednosti jsou posléze velmi dobře propojitelné s prací na počítači, což této generaci dává možnost nalezení zaměstnání v zcela jiném oboru, než doposud pracovali.

Zcela jinou oblastí v rámci pracovního trhu bývají kurzy zaměřené na práci v sociálních službách (např. povolání pečovatelka). V té mají převahu většinou ženy, jakožto uchazečky o rekvalifikaci. Oproti tomu dominantně muži vyhledávanými kurzy bývají kurzy na získání jiného než stávajícího řidičského oprávnění, popřípadě získání specifického řidičského oprávnění např. řízení vysokozdvizného vozíku.

Ne však všichni nutně potřebují nebo musejí získat kvalifikaci ve zcela jiném oboru. Množství uchazečů o zaměstnání věkové skupiny 50 plus kvůli setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili schopnost komunikace a tím pádem jsou vystaveni strachu jen z pouhého pohovoru s potencionálním zaměstnavatelem. Takovými jedincům jsou určeny kurzy, které se přímo věnují přípravné fázi k nalezení nového zaměstnání. Zde jim poskytnou pomoc jak správně sestavit strukturovaný životopis, jak vystupovat či jak komunikovat se zaměstnavateli.

Ať už jde o získání zaměstnání v komerční či veřejné sféře, cílem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména rekvalifikací je a bude podpora rovných příležitostí k získání nového či udržení si stávajícího zaměstnání. Riziko prodlužující se doby v evidenci uchazečů o zaměstnání věkové skupiny lidí starších 50 let je stále vysoké. Je více než nutné neustále vytvářet nové příležitosti aktivního zapojení této rizikové skupiny do společenského i ekonomického života.⁵⁹ A i když je situace na trhu práce nejen díky takovýmto projektům pro starší ročníky rok od roku lepší, je stále co zlepšovat.

⁵⁹ TOMEŠ, I. a K. ŠÁMALOVÁ. *Sociální souvislosti aktivního stáří*. Praha: Karolinum, 2017. 45. s. ISBN 978-80-246-3612-2.

PRAKTICKÁ ČÁST

8 METODOLOGIE

Jak už samotný nadpis napovídá, následující kapitola bude o metodách, nebo spíše o nauce o metodách. Základním kamenem jakéhokoliv výzkumu je docílení k jistému finálnímu poznání, které nám pomůže objasnit konkrétní fakta. Cílem této práce byla snaha nacházet skutečné příčiny a souvislosti nezaměstnanosti, konkrétně nezaměstnanosti u osob nad 50 let věku. Pro účely této práce a především s ohledem na velmi nehomogenní soubor respondentů a charakter hromadného získávání údajů byl pro účel této práce zvolen kvantitativní výzkum. Konkrétně byla vybrána nejfrekventovanější metoda zjišťování údajů, metoda dotazníkového šetření. Důvodem výběru této metody byla hlavně kombinace časové úspory spolu se získáním velkého množství informací.⁶⁰ Dotazník má promyšlenou strukturu a je konstruovaný tak, aby zodpovězené otázky pokryly celou problematiku nezaměstnanosti a rekvalifikace osob ve věku nad 50 let. Okruhy otázek na sebe systematicky navazují. Sledujeme v nich nejen souvislosti mezi úrovní dosaženého vzdělání respondentů a mírou jejich nezaměstnanosti, ale také ochotu, kterou tato riziková skupina nezaměstnaných vykazuje v boji o znovuzískání zaměstnání. Mimo to byli respondenti podrobeni otázkám týkajících se jejich účasti na jakémkoliv typu rekvalifikace, a jaká byla jejich úspěšnost.

Cílem výzkumného šetření bude zjištění hlavních příčin nezaměstnanosti této věkové skupiny. Spolu s tím se dozvíme, zdali jsou starší lidé znevýhodněni na trhu práce a jaký vliv má rekvalifikace na jejich znovuzaražení se do pracovního procesu. Dále také zjistíme rozdílnost postavení respondentů, kteří se zúčastnili procesu rekvalifikace oproti těm, kteří tento nástroj aktivní politiky nezaměstnanosti nevyužili. Z výsledků dále vyplynou informace, jestli respondenti považují svůj věk za limitující a jaký mají celkový vztah k možnostem dalšího vzdělávání.

⁶⁰ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava. 1999, s. 99. ISBN 80-85931-79-6.

8.1 Vymezení hypotéz výzkumu

Aby bylo dosaženo akademické správnosti empirické části diplomové práce, je nutné stanovit hlavní hypotézy. Ty vznikly na základě položení si výzkumných otázek. Hypotézy budou v praktické části na základě zjištěných dat buď potvrzeny či vyvráceny.

1. Výzkumná otázka: Je skupina osob starších 50 let více znevýhodněna na trhu práce nežli mladší věkové skupiny?

Hypotéza č. 1: Skupina osob starší 50 let je oproti mladším věkovým skupinám v nevýhodě.

2. Výzkumná otázka: Jsou lidé s nižším vzděláním více ohroženi nezaměstnaností nežli lidé s vzděláním vyšším?

Hypotéza č. 2 : Lidé s nižším vzděláním jsou více ohroženi nezaměstnaností nežli lidé, kteří dosáhli vzdělání vyššího.

3. Výzkumná otázka: Brání osobám starším 50 let jejich zažité pracovní stereotypy v nové kariéře?

Hypotéza č. 3 : V rozvoji nové kariéry osob starších 50 let brání jejich zažité pracovní stereotypy.

4. Výzkumná otázka: Zvyšuje rekvalifikace šance na znovuzískání zaměstnání?

Hypotéza č. 4 : Rekvalifikace zvyšuje šance na znovuzískání zaměstnání.

5. Výzkumná otázka: Je pravda, že čím je doba evidence uchazeče o zaměstnání delší, tím se šance na znovuplatnění na trhu práce zmenšují?

Hypotéza č. 5 : Čím delší je uchazečova doba o zaměstnání v evidenci úřadu práce, tím menší jsou šance na znovuplatnění na trhu práce.

8.2 Získávání dat a základní charakteristika vzorku

Dotazníkové šetření proběhlo pomocí vlastnoručně vytvořeného dotazníku, který byl následně vložen na internetový portál www.survio.cz. Vyplňování dotazníku bylo zcela anonymní. Samotný výzkum, tedy čas, po který byl dotazník k dispozici na výše uvedených stránkách, probíhal od 1. 12. 2017 do 20. 2. 2018. Po ukončení sběru dat, následuje zpracování na základě uspořádaných odpovědí.

Dotazník obsahuje celkově 14 otázek, které jsou až na otázku č. 9 všechny vyškrtávací. Otázky jsou sestaveny tak, aby pomocí získaných odpovědí bylo možno výše uvedené hypotézy buďto potvrdit nebo vyvrátit. Analýza výsledků bude prezentována přehlednou formou a to jak slovně, tak i v podobě grafů.

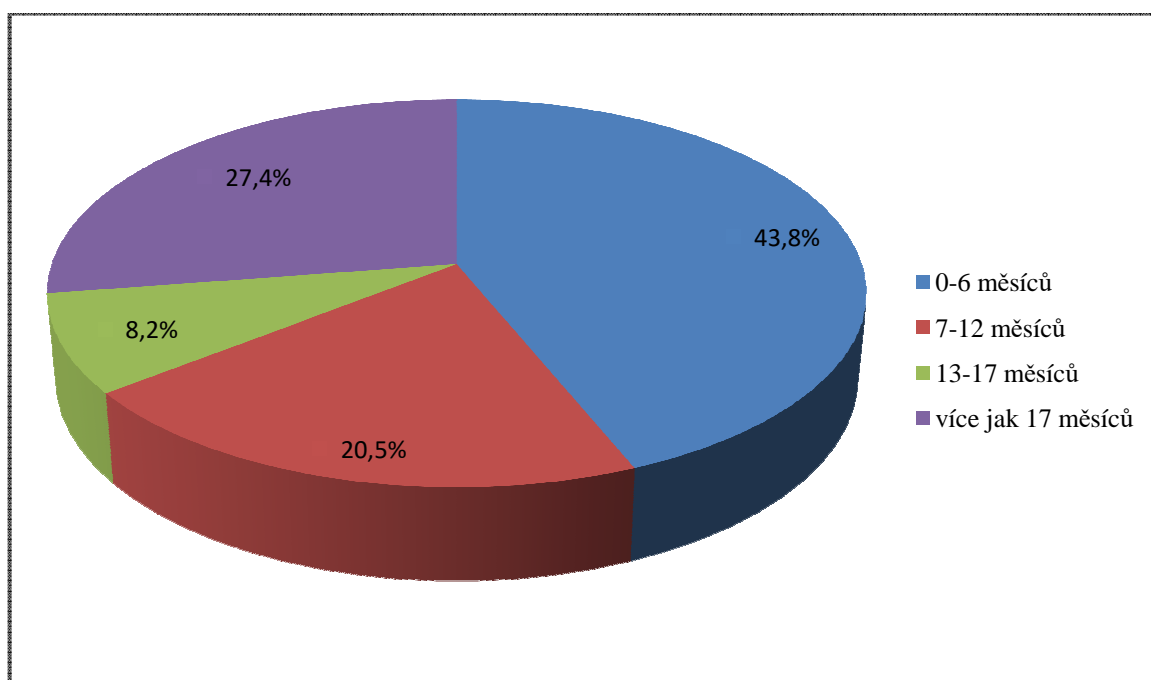
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 73 respondentů. Z toho bylo 41 žen (56,2%) a 32 mužů (43,8%). Respondenti byli v rámci výzkumu rozděleni do třech věkových kategorií. První věková kategorie byla skupina ve věku od 50 do 54 let. Do této skupiny se řadí 22 (30,1%) respondentů. Věková skupina od 55 do 59 let byla ve výzkumu zastoupena počtem 39 respondentů (53,4%). Poslední kategorií je věková skupina lidí nad 60 let. Do této skupiny spadá celkem 12 respondentů (16,4%).

Dalším zkoumaným kritériem byla úroveň dosaženého vzdělání. Základní vzdělání mělo 15 respondentů (20,6%). Počet středoškolsky vzdělaných bez maturity bylo 33 (45,2%) respondentů. Oproti tomu střední vzdělání s maturitou mělo 17 (23,3%) dotazovaných. Vysokoškolsky vzděláno bylo 8 (10,9%) zúčastněných. Tyto údaje, které byly získány z prvních třech otázek dotazníkového šetření, byly důležité při vyhodnocení jedné ze stanovených hypotéz.

8.3 Výsledky dotazníkového šetření

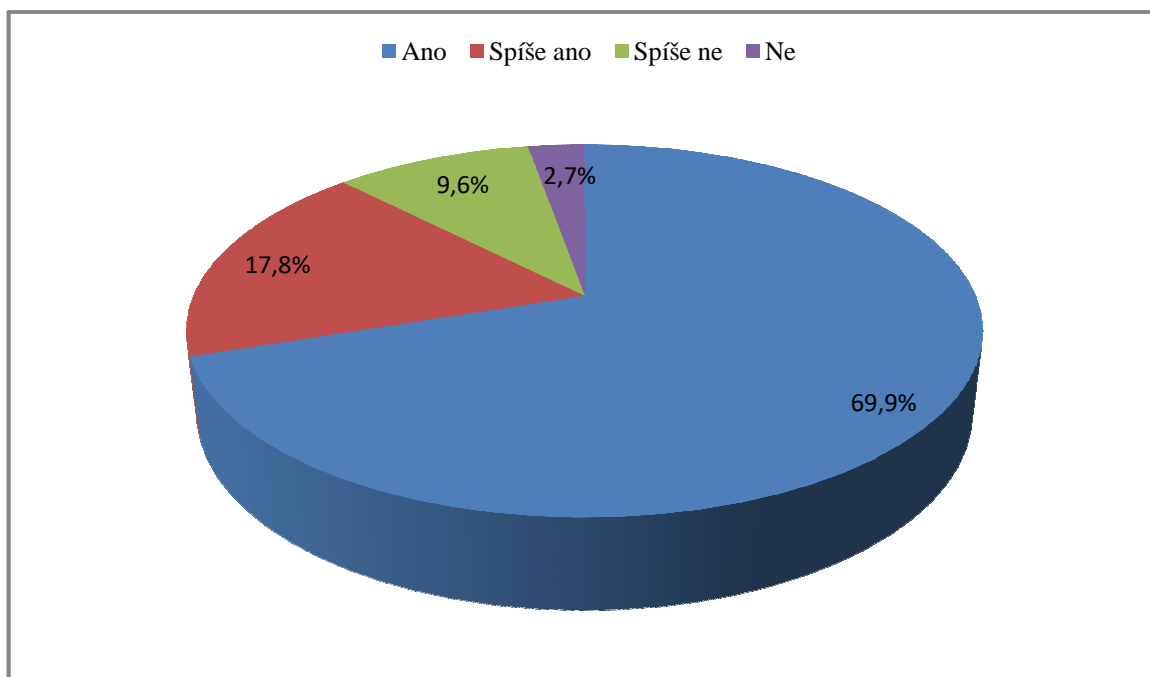
Cílem otázky č. 4 bylo zjistit, jak dlouho jsou účastníci tohoto dotazníkového šetření v evidenci úřadu práce. Nejvíce respondentů 32 (43,8%) bylo vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce v rozmezí do 6 měsíců. Následují respondenti 20 (27,4%), kteří byli evidováni více jak 17 měsíců. V rozmezí 7-12 měsíců bylo evidováno celkem 15 (20,5%) uchazečů. Nejmenší část 6 (8,2%) tvořili respondenti, kteří byli v evidenci 13-17 měsíců.

Graf č. 1: Vyhodnocení otázky č. 4 : Délka vaší evidence na úřadu práce?



Pátá otázka měla za cíl zjistit míru ochoty u této rizikové skupiny nezaměstnaných. Otázka byla zaměřena konkrétně na vyvinutí extra aktivity k dosažení změny současné situace respondenta. Podle očekávání nejvíce lidí 51 (69,9%) odpovědělo kladně, tedy ano. Tudíž se ukazuje být, že většina z dotazovaných je ochotna změnit svoji dosavadní neblahou situaci. Následovalo 13 (17,8%) respondentů, kteří by svoji situaci byli ochotni spíše změnit, tudíž se klaněli k většinovému pozitivnímu proudu. Poslední dvě skupiny byly v menšině. Respondentů, kteří odpověděli spíše ne, bylo v průzkumu 7 (9,6%) a za nimi se ocitli ti, kteří odpověděli zcela negativně, tedy ne 2 (2,7%). Výsledek této otázky nijak nepřekvapil. Očekávaný pozitivní přístup k všeobecně pojaté změně situace se potvrdil.

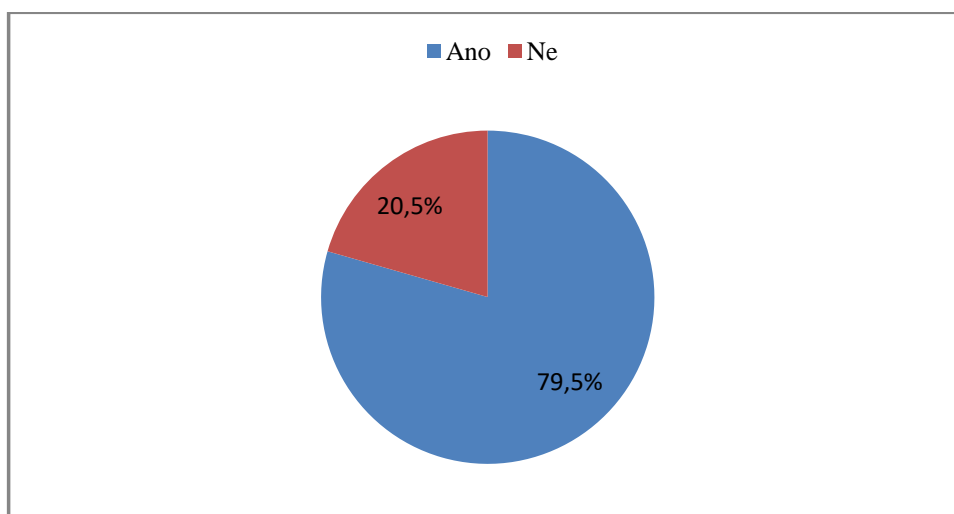
Graf č. 2: Vyhodnocení otázky č. 5: Jste ochotný/na vyvinout nějakou aktivitu navíc, která by vedla ke změně Vaší stávající situace?



Otázka číslo šest měla za úkol zjistit podíl účasti respondentů na jednom z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, rekvalifikace. V této otázce se podle mého názoru pozitivně projevila zvýšená a zákonem zaručená péče o uchazeče o zaměstnání starší 50let. V otázce zdali se respondent někdy zúčastnil jakékoliv formy rekvalifikace, odpovědělo kladně, tedy ano 58 uchazečů (79,5%). Záporně, tedy ne odpověděla menšina dotázaných, celkem 15 (20,5%) respondentů.

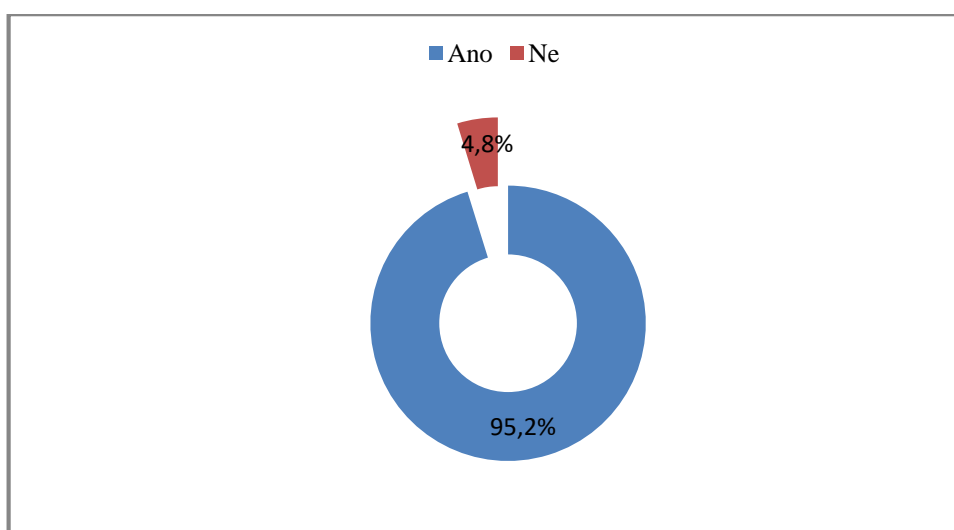
Obzvlášť zvýšený zájem o některý z programů rekvalifikace byl zaznamenán u věkové skupiny 50-55 let. S přibývajícím věkem jejich účast na rekvalifikacích rapidně poklesla.

Graf č. 3: Vyhodnocení otázky č. 6: Zúčastnil/a jste se někdy některé formy rekvalifikace?



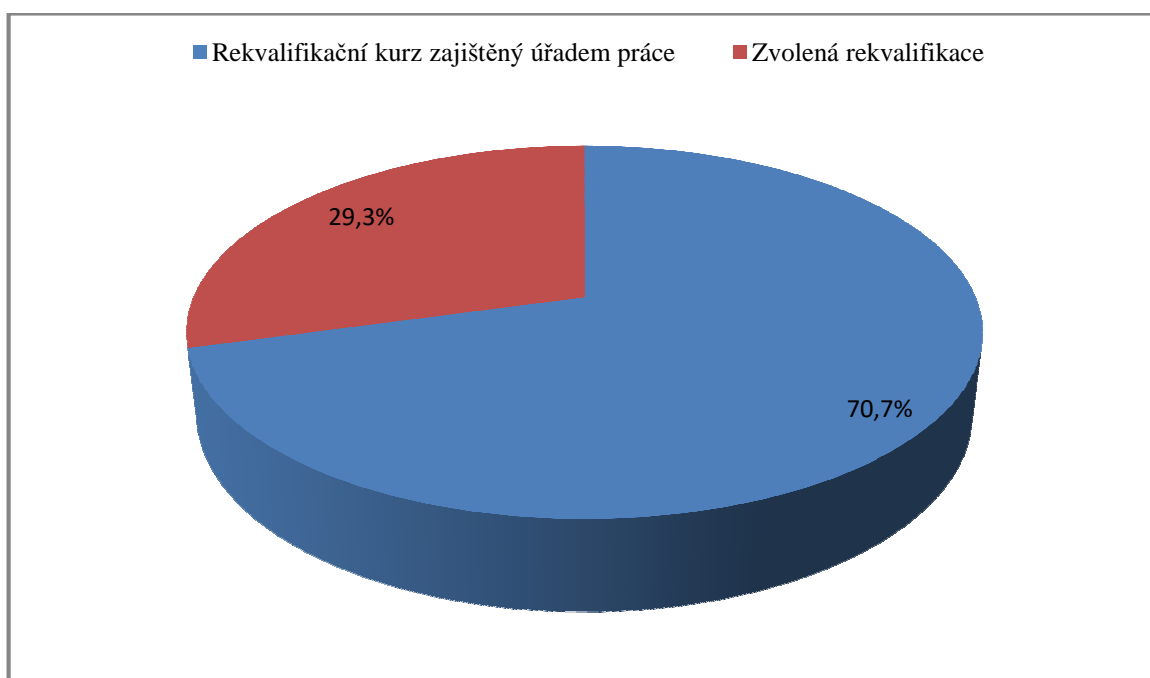
Sedmá otázka měla za cíl dozvědět se názory respondentů na souvislost mezi účastí na rekvalifikaci a nalezení nového zaměstnání. Zde bylo zajímavé to, že někteří dotazovaní, kteří v minulé otázce odpověděli záporně, tedy, že se nikdy rekvalifikace nezúčastnili, shledávají rekvalifikaci jako jeden z prostředků nalezení nového zaměstnání. To dává šance do budoucna, že se podíl věkové skupiny nad 50 let na účasti na rekvalifikacích může zvyšovat. Z celku 73 respondentů odpovědělo ano 64 (87,7%) zúčastněných. Pouhých 9 (12,3%) respondentů se dle dotazníkového šetření domnívá, že nástroj rekvalifikace nijak nepomůže v nalezení nového pracovního místa. Tato otázka nám pomohla k vyhodnocení jedné z hypotéz.

Graf č. 4: Vyhodnocení otázky č. 7: Myslíte si, že Vám rekvalifikace pomůže k nalezení nového zaměstnání?



Cílem otázky č. 8 bylo zjistit preference respondentů, kteří se někdy účastnili rekvalifikace, respektive jakého druhu rekvalifikace se zúčastnili? Z otázky č. 6 jsme se dozvěděli, že některého programu rekvalifikace se zúčastnilo celkem 58 osob. Z počtu 58 jedinců uvedlo 41 (70,8%), že dávají přednost rekvalifikaci nabízené úřadem práce. Zbytek, 17 (29,3%) respondentů uvedlo, že si rekvalifikační kurz zvolili sami (zvolená rekvalifikace) a následně si jej nechali od úřadu práce zpětně proplatit. Tato otázka tak trochu ukázala samostatné rozhodování dotazovaných. Většina si nevěřila natolik, aby se spolehla na vlastní výběr či byli pouze přesvědčeni, že jim úřad práce ze své funkce vybere vhodnější variantu, než by si sami byli schopni vyhledat.

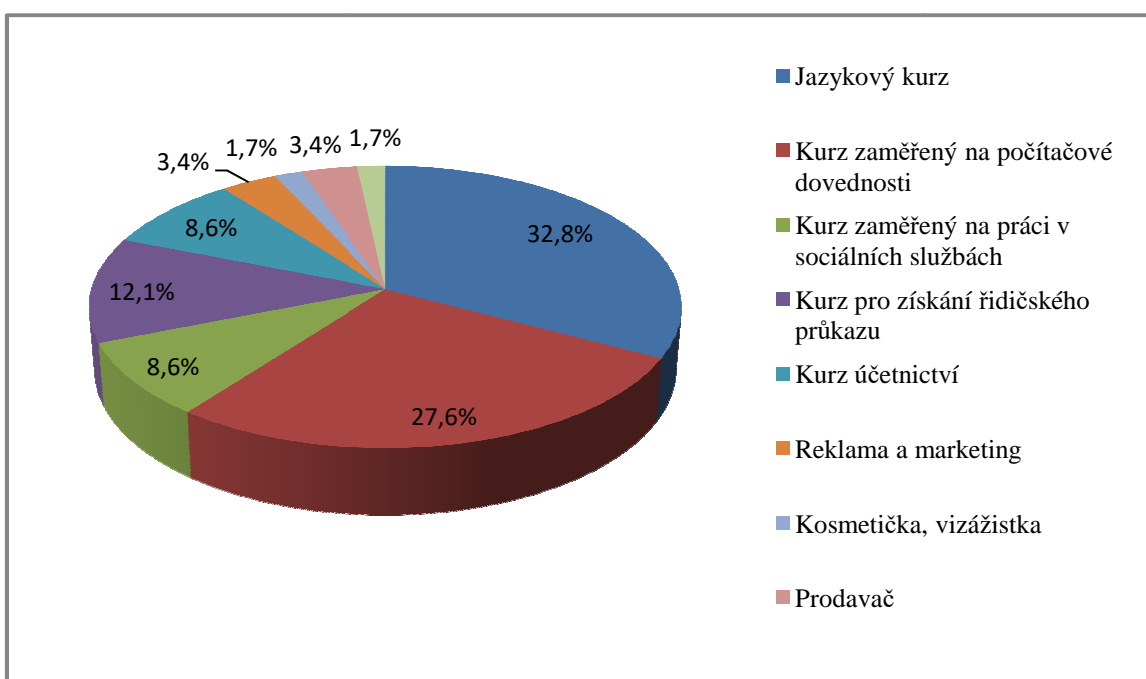
Graf č. 5: Vyhodnocení otázky č. 8 : Pokud jste u otázky č. 6 odpověděli ano, o jaký typ rekvalifikace šlo?



Otázka č. 9 už byla konkrétnější a jako jediná má možnost vlastní odpovědi. Zde jsem se dotazovala, jakého typu rekvalifikačního kurzu se respondenti zúčastnili? První možnost, tedy účast na jazykovém kurzu uvedlo celkem 19 (32,8%) dotazovaných, což dokazuje snahu některých vylepšit si svoji pozici na trhu práce prostřednictvím rozšíření si svých jazykových dovedností. Kurz zaměřený na rozvoj počítačových dovedností navštívilo 16 (27,6%) dotazovaných. Jazykové a počítačové kurzy jsou touto generací velmi často vyhledávané, jelikož v dnešním moderním světě jsou právě jazyky a práce s počítačem nepostradatelnou

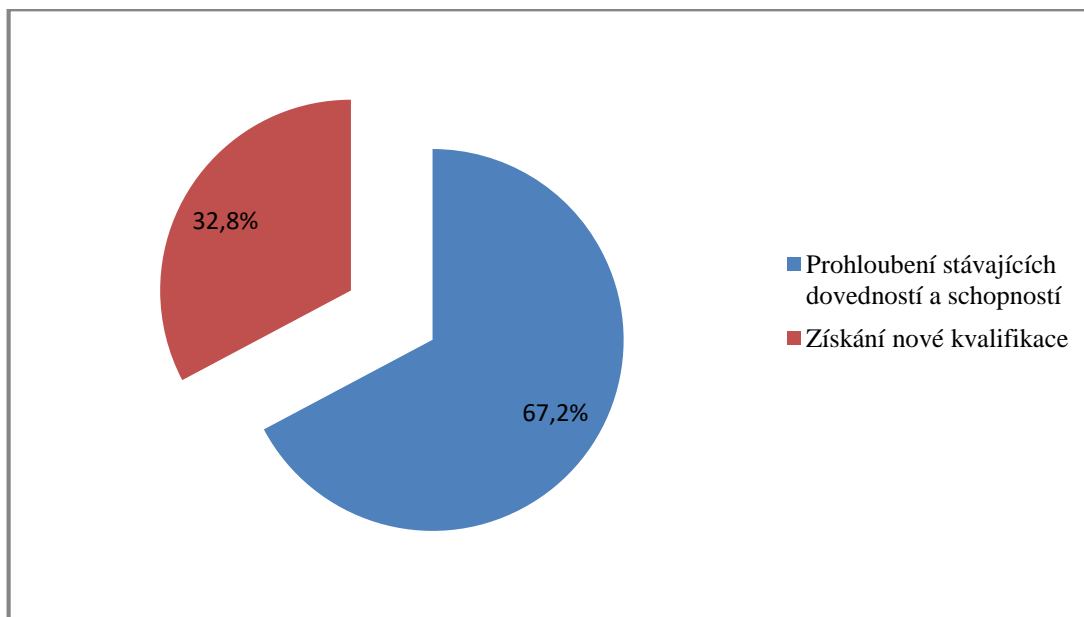
součástí velmi mnoha profesí. Další možnost, tedy kurz zaměřený na práci v sociálních službách jako například práce pečovatele/ky zvolilo 5 (8,6%) respondentů. Kurzů pro získání řidičského průkazu (oprávnění), ve kterých nefigurovala žádná žena, se zúčastnilo celkem 7 (12,1%) dotazovaných. Kurz účetnictví, jež je úřady práce hojně nabízen v mém výzkumu zvolilo celkem 5 (8,6%) respondentů, tedy shodně jako kurz zaměřený na práci v sociálních službách. Z posledních šesti účastníků rekvalifikačních kurzů uvedli 2 (3,5%) jedinci, že se zúčastnili kurzu věnovanému reklamě a marketingu. 1(1,7%) respondent – žena, uvedla, že si zvolila kurz s názvem Kosmetička, vizážistka. Další 2 (3,5%) účastníci výzkumu si zvolili rekvalifikační kurz určený těm, kteří se chtějí ucházet o práci prodavače. Poslední respondent se zúčastnil kurzu zaměřeného na práci asistenta/ky s výukou angličtiny.

Graf č. 6 1: Vyhodnocení otázky č. 9 : Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste se zúčastnil/a?



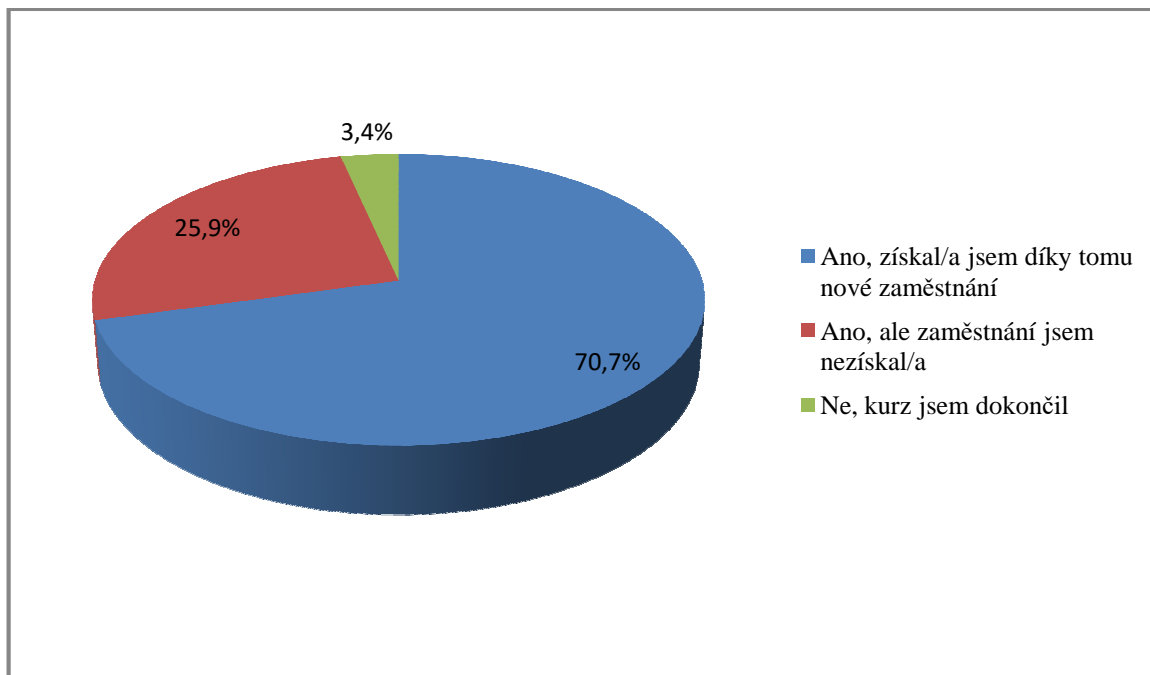
V další otázce mě zajímal motiv respondentů na účasti na některém typu rekvalifikace. Možnost A, tedy že jejich důvodem účasti na rekvalifikaci bylo prohloubení stávajících dovedností a schopností uvedla více jak polovina dotazovaných, celkem 39 (67,2%) respondentů. Možnost B, tedy získání nové kvalifikace jako důvod účasti na rekvalifikaci si zvolilo 19 (32,8%) dotazovaných. Každopádně ať už je jejich motiv jakýkoliv, obě dvě varianty pomáhají zlepšit vyhlídky na novou práci.

Graf č. 7 1: Vyhodnocení otázky č. 10 : Váš důvod účasti na rekvalifikaci?



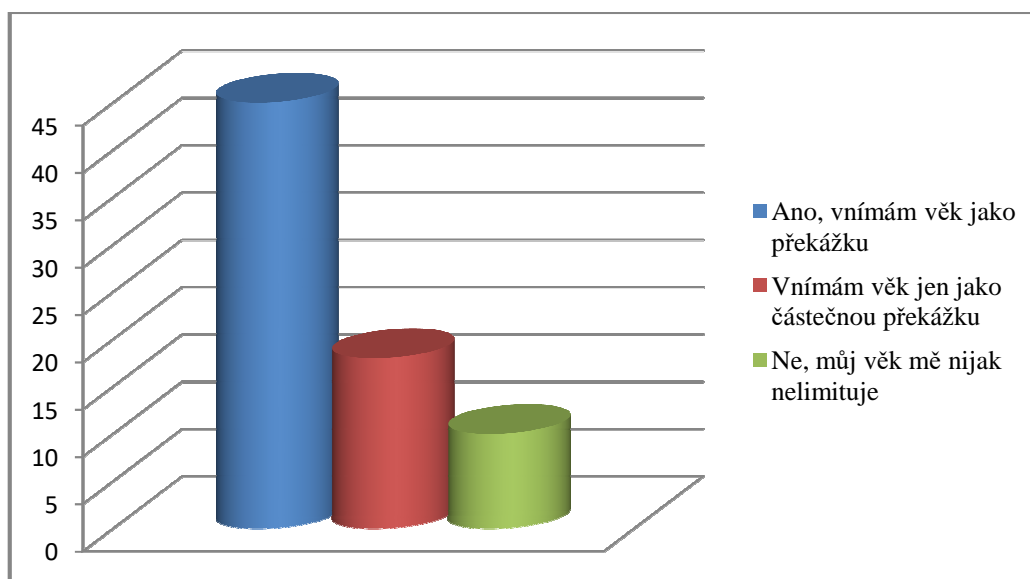
Otázka č. 11 je záměrně položena, tak aby mi odpovědi zúčastněných pomohli k řešení jedné z hypotéz. V této otázce jsem se snažila dozvědět míru úspěšnosti dokončení rekvalifikačních kurzů u dotazovaných. Většina, 41 (70,7%) respondentů uvedlo, že nejen, že absolvovali kurz úspěšně, tedy, že jej dokončili, ale také se jim podařilo díky tomu získat nové zaměstnání. 15 (25,9%) respondentů kurz sice zdárně dokončili, avšak nezískali díky tomu nové pracovní místo. Pouze 2 (3,5%) kurz z různých důvodů nedokončili, tudíž se jejich situace nijak nezměnila.

Graf č. 8: Vyhodnocení otázky č. 11 : Absolvoval/a jste kurz úspěšně?



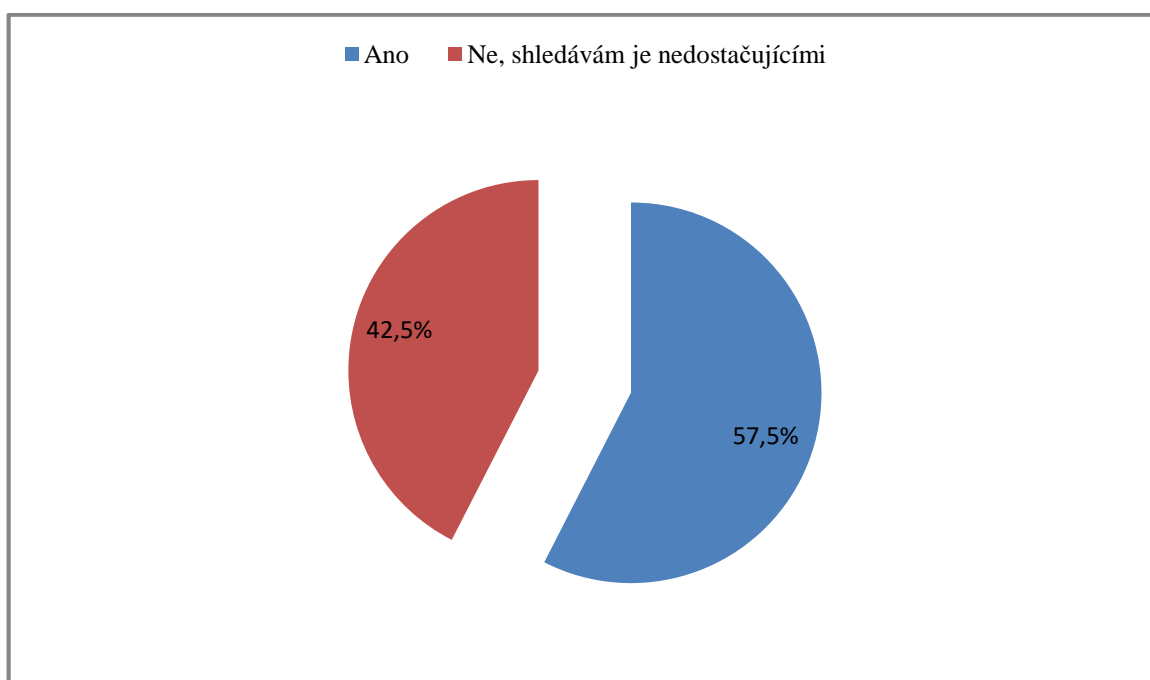
Dvanáctá otázka se týkala problematiky věku. Chtěla jsem v ní zjistit, zdali lidé starší 50 let opravdu vnímají věk jako bariéru pro znovustoupení na trh práce. Zde uvedlo celkem 45 (61,6%) z celkového počtu 73 respondentů, že je pro ně věk rozhodně limitující a vnímají ho jako překážku. Jen jako částečnou překážku vnímá svůj věk 18 (24,7%) dotazovaných. Pouhých 10 (13,7%) respondentů zcela odmítá myšlenku, že by je věk nějak limitoval v cestě za novou kariérou. Zde bohužel mají oprávněně pravdu ti, kteří zvolili možnost, A jelikož většina zaměstnavatelů dává přednost mladším a méně zkušeným před staršími pracovníky se všemi jejich plusy a mínusy.

Graf č. 9: Vyhodnocení otázky č. 12 : Myslíte si, že Vás věk limituje pro znovustoupení na trh práce?



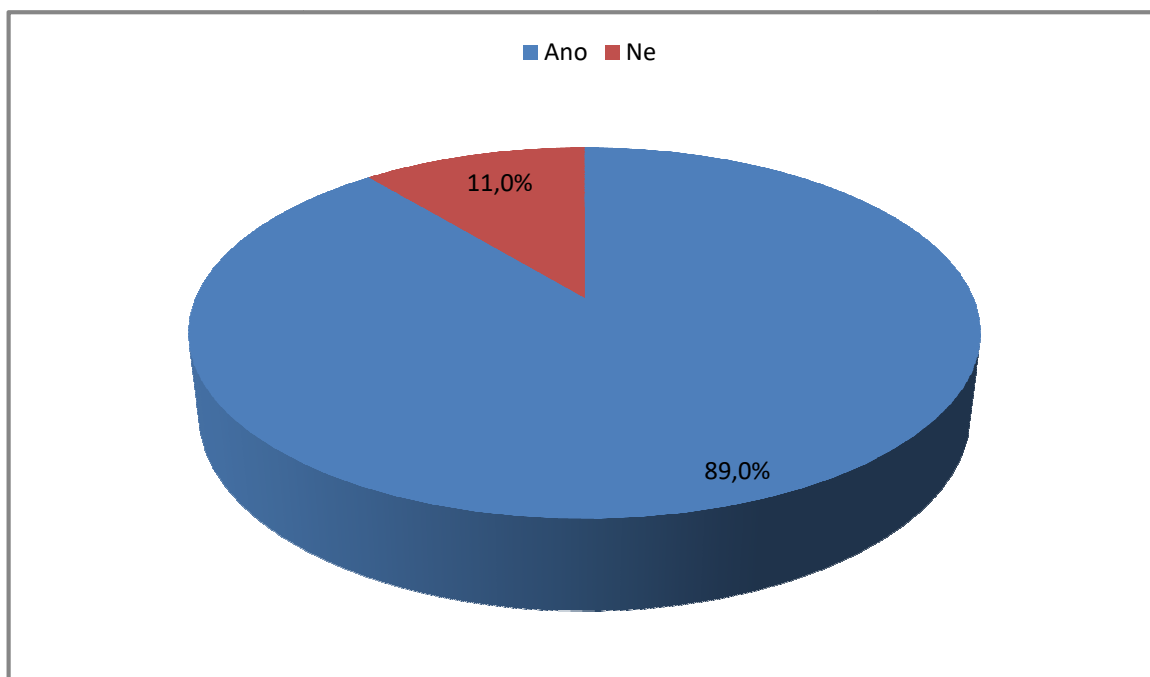
Otázkou č. 13 jsem se snažila zjistit rozložení názorů dotazovaných na státem poskytované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Překvapením bylo zjištění, že více jak polovina respondentů 42 (57,5%) hodnotila státem poskytované nástroje aktivní politiky jako dostačující. Zbýlých 31 (42,5%) shledali tyto nástroje za nedostačující. To nám naznačuje pozitivní tendence vnímání aktivní politiky zaměstnanosti našeho státu lidí starších 50 let.

Graf č. 10: Vyhodnocení otázky č. 13 : Domníváte se, že jsou státem poskytované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dostačující?



V poslední otázce jsem se zaměřila na ochotu generace 50 plus se dále vzdělávat. Otázka nebyla konkrétně zaměřena jen na rekvalifikace, ale na možnosti dalšího vzdělávání obecně. Možnosti dalšího vzdělávání mohou být např. různá školení, rozličné vzdělávací kurzy či možnost získat certifikát za účelem postupu v práci. V této otázce odpovědělo 65 (89%) dotázaných ano, tedy, že by se zúčastnili nějaké formy dalšího vzdělání, nastali by zde tato situace. Což dokazuje pozitivní přístup lidí starších 50 let k otázce dalšího vzdělávání. Zbýlých 8 (11%) respondentů odpovědělo záporně, tedy, že by se dalšího vzdělávání již účastnit nechtěli.

Graf č. 11: Vyhodnocení otázky č. 14 : Pokud by existovala možnost se dále do vzdělávat, využili/a byste ji?



8.4 Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza číslo jedna zněla, že skupina osob starších 50 let je oproti mladším věkovým skupinám na trhu práce v nevýhodě. I když tato hypotéza zní velmi jednoduše a člověk by si řekl, že její vyústění je přeci jednoznačné, je nutné si ji pro účely této práce stanovit. U této hypotézy se vychází z přesvědčení, že lidé starší 50 let trpí řadou handicapů, které jim znesnadňují volný vstup na trh práce. Vše ale souvisí se vším a tak se na danou problematiku musíme dívat z více úhlů. Jedním z nich je, že se všeobecně předpokládá, že starší lidé nemají budoucím zaměstnavatelům již co nabídnout a tudíž budou upozaděni oproti mladší konkurenci. Na druhou stranu se jedná o skupinu lidí, kteří dále se to tak říci mají polovinu svého aktivního (myšleno pracovního) života za sebou, tím pádem si v sobě nesou řadu zažitých stereotypů, které tvoří překážku v novém vstupu na pracovní trh.

Kromě výše uvedených předpokladů, vycházela tato hypotéza především z vyhodnocení otázky č. 12, kde jsem zjišťovala názory respondentů na souvislost mezi jejich věkem a znovustoupení na trh práce. Respektive zdali vnímají svůj věk jako limitující. Z celkového počtu 73 respondentů odpovědělo na otázku ano, tedy, že vnímají věk jako limitující 45 (61,6%) uchazečů, odpověď částečně ano zvolilo 18 (24,7%) dotazovaných a pouhých 10 (13,7%) respondentů odpovědělo záporně, tedy, že věk nevnímají jako limitující. Z těchto výsledků vyplývá, že **hypotéza č. 1 se potvrdila**. To nám bohužel říká, trend znevýhodněné skupiny 50 plus je stále aktuální, a že ho jedinci spadající do této skupiny stále pocítují.

Hypotéza číslo dvě zněla následovně: Lidé s nižším vzděláním jsou více ohroženi nezaměstnaností než lidé, kteří dosáhli vzdělání vyššího. U této hypotézy vycházím z obecného předpokladu, který se dá využít u mnoha dalších aspektů lidského života, problematiku nezaměstnanosti nevyjímaje. Obecně platí, že s vyšším vzděláním stoupá prestiž, a to platí i u úspěšného uplatnění na trhu práce. Z tohoto malého výzkumu, ale i z každoročně zveřejňovaných údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že již tradičně nejnižší nezaměstnanost vykazují lidé s dosaženým vyšším vzděláním. Naopak lidé s nižším vzděláním (základní, střední bez maturity) jsou již obvykle ve statistikách vedeni jako jedinci ohroženi nejvíce nezaměstnaností a zejména tou dlouhodobou.

K vyhodnocení této hypotézy bylo dosaženo s pomocí otázka č. 3, kde jsem se dotazovala na výši dosaženého vzdělání respondentů a částečně otázka č. 4., která se ptala na délku evidence uchazečů na úřadu práce. U otázky č. 3 uvedlo základní vzdělání a střední bez

maturity dohromady 48 respondentů, což tvoří více jak polovinu (67,8%) všech zúčastněných. Zbytek, respondenti se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním byli v menšině, celkem 25 (34,3%) dotázaných. Otázka č. 4 mi pomohla jen částečně. Zde jsem pouze zjistila, že největší zastoupení v délce nad 12 měsíců suverénně figurují jedinci s nižšími stupni vzdělání. To celé dokazuje **potvrzení hypotézy č. 2**, tedy, že lidé s nižším vzděláním jsou více ohroženi nezaměstnaností, než lidé, kteří dosáhli vzdělání vyššího.

Hypotéza číslo tři se týká stereotypů u rizikové skupiny 50 plus. Konkrétně zdali existují jisté zažitě pracovní stereotypy, které této skupině brání v nové kariéře. Co se týče všeobecných předpokladů, věří se, že jsou to většinou jen přehnané obavy zaměstnavatelů, že jsou starší ročníky pomalejší, hůře se učí novým věcem či se nezvládají adaptovat na změny. Bohužel v tomto konkrétním výzkumu neexistuje přímá otázka, která by se této problematice týkala, tudíž musím konstatovat, že se **hypotéza č. 3 nepotvrdila**. Domnívám se však, že spíše než zažitě pracovní stereotypy skupiny 50plus brání pro vstup na jejich trh stereotypní chování zaměstnavatelů.

Hypotéza s číslem čtyři zněla, že rekvalifikace zvyšuje šance na znovuzískání zaměstnání. Čistě technicky vzato, jakákoliv forma dalšího vzdělávání zvyšuje vaše šance na úspěch, ať už se úspěch týká práce či zisku nových znalostí. K vyřešení této hypotézy mi pomohla výzkumná otázka č. 7, která se respondentů, kteří se aktivně zúčastnili programu rekvalifikace, ptala na jejich názor na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. V tomto výzkumu se rekvalifikace zúčastnilo celkem 58 ze 73 respondentů, což je téměř 80%. Z těchto 58 dotazovaných odpovědělo 95,2% ano, tedy, že rekvalifikace opravdu zvyšuje šance na znovuzískání zaměstnání. Zbýlých 4,8 % se domnívalo, že tomu tak není. V návaznosti na výsledky této otázky musím konstatovat, že **hypotéza č. 4 se potvrdila**. Dokazuje to pozitivní víru lidí, kteří se již rozhodli bojovat se svoji situací a za pomocí státem zprostředkovaných nástrojů aktivní politiky se z této situace dostat.

Hypotéza číslo pět zněla, že čím delší je uchazečova doba v evidenci úřadu práce, tím menší jsou šance na znovuplatnění na trhu práce. Tato hypotéza má opět dvě roviny, jedna je osobní rovina každého jedince, jejich vlastní snahy na změnu a druhá je rovina je ochota zaměstnavatelů zaměstnat dobrovolně někoho, kdo je již řadu měsíců, ne-li roků veden jako uchazeč o zaměstnání.

Vyhodnocení této hypotézy jsem dosáhla za pomoci otázek č. 4 a č. 5, ve které jsem se přímo ptala na délku doby evidence jednotlivých uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. V páté otázce jsem zjišťoval ochotu jednotlivců na změnu jejich stávající situace. Většina respondentů 51 (69,9%) zde odpověděla kladně, tedy, že jsou ochotni vyvinout nějakou aktivitu, která by přispěla ke změně jejich stávající situace. Avšak při bližším prozkoumání a spojení informací získaných z otázky č. 4, jsem zjistila, že nejhorší míru ochoty na změnu měly skupiny uchazečů, kteří jsou v evidenci více jak rok. Konkrétně 5 ze 7 respondentů, kteří jsou úřady evidováni více, jak 6 měsíců odpověděli na 4. otázku spíše ne. V těsném závěsu s 6 uchazeči, kteří jsou v evidenci více jak rok, odpověděli na otázku, zdali by byli ochotni vyvinout nějakou aktivitu navíc záporně, tedy ne.

To nám dává jednoznačnou odpověď a klíč k vyřešení poslední hypotézy. Na základě získaných informací musím říci, že **hypotéza č. 5 se potvrdila**. Tím pádem se bohužel potvrdil neblahý trend rapidně klesající neochoty na vykonání jakékoliv aktivity navíc, která by zlepšila jejich pracovní situaci související s narůstající dobou evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce.

8.5 Závěr praktické části

Výzkum měl za cíl zjistit komplexní postavení lidí starších 50 let v hledisku jejich nezaměstnanosti a účasti na rekvalifikaci. Jejich handicapech, se kterými musejí bojovat na trhu práce. Překážkám, kterým musí čelit. Zároveň se výzkum zaměřil na jejich míru ochoty účastnit se nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně programů rekvalifikace či všeobecně dalšího vzdělání. Mimo jiné, byla také pozornost věnovaná názorům na dostatečnost pomoci státního aparátu v problematice nezaměstnanosti osob starších 50 let. V neposlední řadě se výzkum zabýval důležitostí celoživotního vzdělávání, bez kterého to v dnešní rychle se vyvíjející době neobejdeme.

V souladu s cílem výzkumu bylo vytvoření tematických výzkumných otázek a na ty navazující předem stanovené hypotézy, díky kterým jsem měla potvrdit či vyvrátit pravdivost mých tvrzení. V případě toho výzkumu se ukázalo, že většina (4 z 5) stanovených hypotéz se potvrdila. Z výzkumu vyplynulo, že spojení mezi úrovní dosaženého vzdělání a mírou nezaměstnanosti se ukázalo být velmi přímoúměrné. Respondenti, kteří uvedli jako úroveň svého dosaženého vzdělání základní vzdělání či střední vzdělání bez maturity jsou jednoznačně ohroženi nezaměstnaností více nežli osoby s vyšším stupněm vzdělání. Tím se mi i potvrdila hypotéza č. 2.

Další část výzkumu se věnovala problematice rekvalifikací. Zde jsme dospěla k více méně pozitivním zjištěním. Většina účastníků výzkumu považuje nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, rekvalifikaci za prostředek pomoci, kterého je možné si znovu a lépe najít zaměstnání. To si myslím, že dává pozitivní zpětnou vazbu úřadům práce a dalším zprostředkovatelům rekvalifikačních programů. Dokazují to i čísla, která nám říkají, že až 70% zúčastněných si zvolilo rekvalifikační kurz zajištěný úřadem práce.

Výsledky výzkumu dále ukazují, že největší zájem je o kurzy zaměřené na jazykové a počítačové dovednosti, což ukazuje přesně na trend, který tvrdí, že skupina osob starších 50 let nejvíce bojuje právě s jazykovou vybaveností a s prací na počítači. Zároveň to však ukazuje na velice pozitivní tendence ze strany této rizikové skupiny tyto bariéry, bránící jim pro nový vstup na trh práce prolomit.

Poslední část výzkumu měla za cíl zjistit přístup této generace k možnostem dalšího vzdělávání. Zde jsem došla k velmi pozitivnímu zjištění. Téměř 90% respondentů by

možnosti dalšího vzdělávání dala zelenou, dostalo by se jim této možnosti. To dokazuje celkovou snahu této generace na zlepšení jejich stávající situace na trhu práce.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je velmi často každým z nás brána na lehkou váhu. Jako jeden z nezávažnějších zlomových okamžiků představuje jak pro dotyčného, tak i pro jeho okolí obrovskou změnu v dosavadní životní dráze. Závažnost tohoto problému vystává vzhledem k negativnímu demografickému trendu, neudržitelnosti současného důchodového systému, k zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu a k míře nezaměstnanosti této věkové skupiny a její ochotě na účasti na vzdělávání.

Cílem diplomové práce zabývající se nezaměstnaností a rekvalifikací u osob ve věku nad 50 let bylo čtenáře seznámit s danou problematikou a pochopit komplexnost tak závažného problému. Aktuálnost této tematiky je a do budoucna bude velmi palčivá. Bludný kruh, ve kterém se tato věková skupina na trhu práce nachází, zatím neskýtá jednoznačné řešení. S neustálým pokrokem, každodenním vývojem nových technologií je na člověka, potažmo na zaměstnance kladeno čím dál větší množství nároků. A jsou to právě jedinci starší 50 let, kteří jsou tímto rychlým tempem doby zasaženi nejvíce. S ohledem na jejich ukončení vzdělání před desítkami let, jejich zažitými pracovními stereotypy, neochotou se dále vzdělávat a s diskriminací, které se jim dostává ze strany zaměstnavatelů, se z nich stává riziková skupina, které by měla být věnována maximální péče.

Teoretická část práce se svými kapitolami snažila objasnit problematiku nezaměstnanosti a rekvalifikace osob ve věku nad 50 let pomocí podrobného vysvětlení jednotlivých okruhů týkajících se trhu práce a jeho fungování, nezaměstnanosti, jejich rizicích a důsledcích, rizikových skupinách nezaměstnaných se zaměřením se na skupinu 50 plus s jejich podrobnou charakteristikou, problémy a bariérami, se kterými vstupují na trh práce. Pozornost byla také věnována státní politice zaměstnanosti se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti a především na stěžejní nástroj APZ, rekvalifikace. Zároveň byly úvahy věnovány ochotě a míře účasti starších lidí na tomto nástroji APZ a celkově jeho existenci v českém prostředí.

Praktická část, tedy poslední kapitola diplomové práce byla věnována kvantitativnímu dotazníkovému šetření, které se týkalo dané tematiky. Za pomocí pěti předem stanovených hypotéz, které byly vyvozeny na základě konkrétních výzkumných otázek, zároveň podložené výzkumem částí praktické autorka dospěla k výsledku. Z pěti hypotéz byly potvrzeny čtyři a pouze jedna byla vyvrácena, což dokazuje předpoklady, se kterými autorka práce počítala.

Výsledky výzkumu byly jak slovně, tak graficky prezentovány pro lepší přehled a orientaci v dané problematice.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nezaměstnanost a rekvalifikace u osob ve věku nad 50 let je spojena především s úrovní dosaženého vzdělání a mírou ochoty účasti na dalším vzdělání, tedy i na programech rekvalifikace. Zároveň bylo dosaženo zjištění, že tyto osoby berou svůj věk jako limitující, ale spolu s tím připouštějí, že k jejich zlepšení postavení na trhu práce může být právě účast na rekvalifikačních programech.

Celoživotní vzdělání, které může probíhat i prostřednictvím nástrojů APZ vnímá autorka jako jednu z cest na zvýšení šancí generace 50 plus a nejen ji na získání nového či zlepšení stávajícího zaměstnání. Samozřejmě je tento problém daleko komplexnější a řešení není jednoduché. Za účelem zlepšení současné situace musí též dojít k sladění poptávky a nabídky na pracovním trhu a odstranění bariér i ze strany zaměstnavatelů omezující vstup na volný trh práce pro starší generace. Spolu s ochotou osob starších 50 let a snahou společnosti se můžeme dopracovat k lepším vyhlídkám na vyřešení této problematiky.

Cílem práce, kterým bylo obeznámit čtenáře s celou šíří problému nezaměstnanosti a rekvalifikace u osob ve věku nad 50 let bylo kombinací informací z teoretické části a poznatků z části praktické dle autorky splněno. I přes menší počet respondentů výzkumu má práce svoji vypovídající hodnotu a to nejen pro autorku, ale i pro případné čtenáře, kterým může sloužit jako dobrý podklad pro získání informací o dané problematice.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

1. BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140. s. ISBN 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
3. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. CZESANÁ, V., HAVLÍČKOVÁ, V., ŠÍMOVÁ, Z., VYMAZAL, J. *Podpora vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. 57 s. ISBN 80-86728-38-2.
5. DUKOVÁ, I. *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing, 2013. 200. s. ISBN 978-80-247-3880-2.
6. DVOŘÁČEK, J. a SLUNČÍK P. *Podnik a jeho okolí: Jak přežít v konkurenčním prostředí*. Praha: C. H. BECK, 2012. 173 s. ISBN 978-80-7400-224-3.
7. DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. BECK, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
8. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1 vyd. Praha: C. H. BECK, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
9. HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
10. HAVLÍK, J. *Problematika generace 50 plus*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009. 114. s. ISBN 978-80-7394-187-1.
11. HOLMAN, R. *Ekonomie*, 4. vyd. Praha: C. H. BECK, 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6.
12. HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. BECK, 2011. 696 s. ISBN 80-74000060.
13. HOLMAN, R. *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 2000. xvi, 360 s. ISBN 80-71794341.

14. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
15. KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
16. KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1.
17. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. přepracované. Praha: SLON-Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
18. SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda servis, 1995. 1011. s. ISBN 80-7079-635-9.
19. MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásady pro jejich přípravu a realizaci*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. 47 s. ISBN 80-239-7286-3.
20. TOMEŠ, I. a K. ŠÁMALOVÁ. *Sociální souvislosti aktivního stáří*. Praha: Karolinum, 2017. 253 s. ISBN 978-80-246-3612-2.
21. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 2002. 872 s. ISBN 978-80-262-0225-7.
22. ŽÁK, M. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. 210 s. ISBN. 80-86730-04-2.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

1. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava. 1999, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
2. RIEVAJOVÁ, E. A kol. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. 264 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

Statistika a my, měsíčník českého statistického úřadu: Nové ukazatele nezaměstnanosti [online]. 2013 [cit. 2018-01-11]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/07/nove-ukazatele->

Ekonomie otázky: EKONOMICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI [online]. 2017 [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <http://ekonomie.otazky.studentske.cz/2008/07/ekonomick-dsledky-nezamstnanosti.html>

Integrovaný portál MPSV: Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

Aktuálně.cz: Nezaměstnanost v EU je nejnižší od začátku krize. Česko si drží náskok v čele žebříčku [online]. 2018 [cit. 2018-02-12]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nezamestnanost-v-eu-je-nejnizsi-od-zacatku-krize-cesko-si-dr/r~8f27bee2f52811e78337ac1f6b220ee8/>

IDnes.cz/Zprávy: Situace Romů v Česku se zlepšuje, až polovina je ale sociálně vyloučená Zdroj: https://zpravy.idnes.cz/index-inkluzie-situace-romu-se-zlepsuje-d9t-domaci.aspx?c=A160408_131947_domaci_jkk [online]. 2016 [cit. 2018-02-12]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/index-inkluzie-situace-romu-se-zlepsuje-d9t-domaci.aspx?c=A160408_131947_domaci_jkk

BOZP A RIZIKOVÉ FAKTORY PRACOVNÍKŮ NAD 50 LET – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku [online]. 10.3.2009 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7852/Priloha_Kvantitativni_setreni.pdf

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2017 [online]., 128 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2017_1.pdf

HASTRMANOVÁ, Šárka. *I generace 50 + může chodit do školy* [online]. 2011, 2011 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: http://files.klub50plus.webnode.cz/200000026-00b0701aa2/50plusAktivn%C4%9B-2_%C4%8D%C3%A1st.pdf

Ministerstvo vnitra ČR: Správa na úseku zaměstnanosti [online]. 2008 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>

Úřad práce ČR: Historie Úřadu práce ČR [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

Integrovaný portál MPSV: Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti [online]. 2014 [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

Novinky.cz: Podíl pracujících lidí starších 50 let roste [online]. 2017 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/431861-podil-pracujicich-lidi-starsich-50-let-roste.html>

Evropský sociální fond: OP Zaměstnanost 2014 - 2020 [online]. 2014 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

Ostatní zdroje

1. Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 23, ods. 1
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

SEZNAM ZKRATEK

APZ - Aktivní politika zaměstnanosti

ods. - odstavec

Sb. - sbírky

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf č. 1 : Vyhodnocení otázky č. 4 :	59
Graf č. 2 : Vyhodnocení otázky č. 5 :	60
Graf č. 3 : Vyhodnocení otázky č. 6:	61
Graf č. 4 : Vyhodnocení otázky č. 7:	61
Graf č. 5 : Vyhodnocení otázky č. 8 :	62
Graf č. 6 : Vyhodnocení otázky č. 9 :	63
Graf č. 7 : Vyhodnocení otázky č. 10 :	64
Graf č. 8 : Vyhodnocení otázky č. 11 :	65
Graf č. 9 : Vyhodnocení otázky č. 12 :	65
Graf č. 10 : Vyhodnocení otázky č. 13 :	66
Graf č. 11 : Vyhodnocení otázky č. 14 :	67

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
----------------------------	---

Příloha A - Dotazník

Dobrý den,

v rámci své diplomové práce s názvem "Nezaměstnanost a rekvalifikace u osob ve věku nad 50 let" Vás prosím o vyplnění krátkého dotazníku.

Otázek je dohromady 14 a až na otázku č. 9 jsou všechny vyškrtávací.

Předem Vám velmi děkuji za Váš čas a spolupráci.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
a) Muž b) Žena
2. Jaký je Váš věk?
a) 50-54 b) 55-59 c) 60 a více
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
a) Základní b) Střední bez maturity c) Střední s maturitou d) Vysokoškolské
4. Délka Vaší evidence na úřadu práce?
a) 0-6 měsíců b) 7-12 měsíců c) 13-17 měsíců d) více jak 17 měsíců
5. Jste ochotný/na vyvinout nějakou aktivitu navíc, které by vedla ke změně Vaší stávající situace?
a) Ano b) Spíše ano c) Spíše ne d) Ne
6. Zúčastnil/a jste se někdy některé formy rekvalifikace?

- a) Ano
- b) Ne

7. Myslíte si, že Vám rekvalifikace pomůže k nalezení nového zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

8. Pokud jste u otázky č. 6 odpověděli ano, o jaký typ rekvalifikace šlo?

- a) Rekvalifikační kurz zajištěný úřadem práce
- b) Zvolená rekvalifikace

9. Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste se zúčastnil/a?

- a) Jazykový kurz
- b) Kurz zaměřený na počítačové dovednosti
- c) Kurz zaměřený na práci v sociálních službách
- d) Kurz pro získání řidičského průkazu (oprávnění)
- e) Kurz účetnictví
- f) Jiný, uveďte.....

10. Váš důvod účasti na rekvalifikaci?

- a) Prohloubení stávajících dovedností a schopností
- b) Získání nové kvalifikace

11. Absolvoval/a jste kurz úspěšně?

- a) Ano, získal/a jsem díky tomu nové zaměstnání
- b) Ano, ale zaměstnání jsem nezískal/a
- c) Ne, kurz jsem nedokončil/a

12. Myslíte si, že Vás věk limituje pro znovustoupení na trh práce?

- a) Ano, vnímám věk jako překážku
- b) Vnímám věk jen jako částečnou překážku
- c) Ne, můj věk mě nijak nelimituje

13. Domníváte se, že jsou státem poskytované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dostačující?

- a) Ano
- b) Ne, shledávám je nedostačujícími

14. Pokud by existovala možnost se dále dovzdělávat, využil/a byste ji?

a) Ano

b) Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Brejchová Kateřina

Obor: Andragogika

Forma studia: prezenční

Název práce: Nezaměstnanost a rekvalifikace u osob ve věku nad 50 let

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 66

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 22

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 13

Vedoucí práce: PaedDr. Zormanová Lucie, Ph.D.