



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

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

**Sociální aspekty uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce
v okrese Písek**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program:

SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Autor: Bc. Nina Fialová

Vedoucí práce: Ing. Marie Klímová, Ph. D.

České Budějovice 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „Sociální aspekty uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v okrese Písek“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu použité literatury.

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

V Českých Budějovicích dne 12. 8. 2019

.....
Nina Fialová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí této bakalářské práce, Ing. Marii Klímové, Ph. D., za pomoc při vedení práce, za její cenné rady, věnovaný čas, za bezmeznou ochotu a především za lidský přístup. Rovněž bych ráda poděkovala všem informátorům, kteří se zúčastnili mého výzkumu, za čas, který mi věnovali, a za velmi přátelské přijetí.

Sociální aspekty uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v okrese Písek

Abstrakt

Bakalářská práce „Sociální aspekty uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v okrese Písek“ se zabývá postavením lidí 50 + na trhu práce a především jejich vnímáním sebe sama. Účelem práce je zjistit, zdali se tito lidé cítí ve větší míře znevýhodnění než lidé, kteří ještě nedosáhli věku 50 let. Zároveň je v rámci kvantitativní strategie výzkumu zjišťováno, jaké rozdíly jsou mezi těmito dvěma věkovými kategoriemi pozorovatelné. Celou problematiku jsem zkoumala především na základě dotazníkového šetření, jako doplňující byla zvolena kvalitativní strategie výzkumu v podobě polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci úřadu práce.

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že většina účastníků dotazníkového šetření lidí nad 50 let považuje za největší znevýhodnění ve své věkové kategorii právě svůj věk, zdravotní omezení, dále pak nedostatečné vzdělání a upřednostňování mladších uchazečů o zaměstnání zaměstnavateli. Z výzkumu zároveň vyplynulo, že lidé nad 50 let jsou více skeptičtí a trpí celkově větší nedůvěrou v sama sebe oproti mladším uchazečům o zaměstnání. Rozhovory se zaměstnanci úřadů práce potvrdily, že i oni vidí větší zájem zaměstnavatelů o mladší uchazeče a zároveň zmenšující se sebedůvěru lidí nad 50 let, které klesá s každým dalším dnem evidence v registru uchazečů o zaměstnání.

Jsem přesvědčena, že díky výzkumu a celé této práci bude zřetelněji popsána problematika zaměstnávání lidí nad 50 let. Vyzkoumaná fakta mohou být stěžejními při řešení obtíží spojených s nezaměstnaností v pozdějším věku a zároveň mohou sloužit jako nové informace pro studenty sociálních oborů. Bakalářská práce může rovněž sloužit jako jeden z podnětů vedoucích k zamyšlení nad problematikou stárnutí české populace, která se v mnoha sociálních aspektech odráží a v budoucnu se bude nadále stále více odrážet nejen na trhu práce, ale i v dalších oblastech naší společnosti.

Klíčová slova:

Trh práce; nezaměstnanost; politika zaměstnanosti; lidé nad 50 let; znevýhodnění; úřad práce

Social Aspects of Employment of People over 50 years in the Labour Market in the district of Písek

Abstract

The bachelor thesis “Social Aspects of Employment of People over 50 years in the Labour Market in the district of Písek“ deals with the position of people 50+ in the labour market and especially with their perception of themselves. The purpose of this thesis is to find out if these people feel more disadvantaged than people who have not reached the age of 50. At the same time, the quantitative research strategy identifies the differences between the two age categories.

I examined the whole issue mainly on the basis of a questionnaire survey, as a complementary part, there a qualitative research strategy in the form of semi-structured interviews with employees of the Labour Office was chosen.

The research showed that the majority of participants 50+ in the questionnaire survey consider the age, health limitations, lack of education and preference of younger jobseekers as the biggest disadvantage in their age category. At the same time, research has shown that people over 50 are more skeptical and generally have greater distrust of themselves than younger jobseekers. Interviews with Labour Office employees confirmed that they also see more employers' interest in younger jobseekers and, at the same time, the diminishing self-confidence of people over 50 years of age, which declines with each passing day in the job seekers register.

I am convinced that the research and whole thesis will more clearly describe the issue of employing people over the age of 50. The researched facts can be pivotal in solving problems related to unemployment at a later age and can also serve as new information for students of social studies. The bachelor thesis can also serve as one of the stimuli leading to reflection on the issue of aging of the Czech population, which is reflected in many social aspects and in the future it will be increasingly reflected not only on the labour market but also in other areas of our society.

Keywords:

Labour market; unemployment; employment policy; people over 50; disadvantage; Labour Office

Obsah

Úvod.....	8
1 Současný stav.....	9
1.1 Práce.....	9
1.2 Trh práce.....	11
1.3 Nezaměstnanost.....	12
1.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	13
1.3.2 Dopady nezaměstnanosti.....	16
1.3.3 Problematické skupiny na trhu práce.....	18
1.3.4 Charakteristika nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 50 let.....	22
1.3.5 Politika zaměstnanosti.....	24
1.4 Aktuální projekty uskutečňované na podporu nezaměstnaných v Jihočeském kraji.....	29
1.5 Okres Písek.....	30
1.5.1 Nezaměstnanost na okresu Písek.....	31
1.6 Jihočeský kraj a nezaměstnaní.....	33
2 Cíl práce a hypotézy.....	35
2.1 Cíl práce.....	35
2.2 Stanovení hypotéz.....	35
3 Operacionalizace pojmů.....	36
4 Metodika.....	37
4.1 Strategie výzkumu.....	37
4.2 Použité metody a techniky sběru dat.....	37
4.2.1 Dotazník.....	37
4.2.2 Analýza sekundárních zdrojů.....	38
4.2.3 Polostrukturované rozhovory.....	38

4.3	Charakteristika výzkumného souboru.....	38
4.4	Harmonogram výzkumu.....	39
4.5	Analýza dat získaných výzkumem.....	39
5	Výsledky.....	40
5.1	Zhodnocení výsledků výzkumu z dotazníkového šetření pomocí popisné statistiky.....	40
5.2	Zhodnocení výsledků výzkumu z polostrukturovaných rozhovorů.....	55
6	Diskuze.....	58
	Závěr.....	60
	Seznam použitých zdrojů.....	62
	Seznam použitých zkratk.....	65
	Přílohy.....	66

Úvod

Již název mé bakalářské práce „Sociální aspekty uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v okrese Písek“ napovídá, že jsem se zabývala postavením starších nezaměstnaných na pracovním trhu. Často jsou totiž diskutována témata o uplatnění těchto lidí, a většinou nejsou interpretována příliš kladně. Lidé nad 50 let jsou dokonce státem vnímáni jako osoby, kterým je potřeba věnovat speciální péči při hledání zaměstnání, neboť jsou z hlediska svého věku a k němu se vážících problémů na trhu práce znevýhodněné. Mě ovšem zajímalo, zda i samotné osoby, které dosáhly 50 let, se cítí býti na pracovním trhu znevýhodněny oproti jiným skupinám a zdali si myslí, že jejich věková kategorie disponuje při hledání práce větším množstvím hendikepů než u mladších uchazečů. Právě z toho důvodu jsem se rozhodla této problematice věnovat.

Výběr lokality, ve které předmět své bakalářské práce sleduji, byl jednoduchý – rozhodla jsem se pro zkoumání oblasti, ke které mám silný citový vztah a ve které celý život žiji – okresu Písek. Rovněž jsem měla možnost se setkat s různými typy uchazečů o zaměstnání při studijní praxi, jíž jsem absolvovala na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Milevsko – tam, kde probíhala jedna část mého výzkumu.

Hlavním cílem práce je zhodnocení postojů a pocitů lidí hledajících své pracovní uplatnění na trhu práce ve věku nad 50 let. Abych mohla zhodnotit, zda se lidé nad 50 let cítí více znevýhodněni při hledání práce oproti jiným věkovým skupinám, zkoumala jsem v rámci zvolené kvantitativní strategie výzkumu zároveň postoje a názory lidí mladších 50 let. Celkové zhodnocení výsledků je tedy rovněž porovnáváním těchto dvou věkových kategorií a jejich názorů. V práci jsou dále hodnoceny i názory pracovníků úřadů práce, se kterými byl v rámci doplňující kvalitativní strategie výzkumu pořízen polostrukturovaný rozhovor.

První část bakalářské práce se zabývá ukotvením pojmů a teorií, které jsou stěžejními pro navazující empirickou část. Dále popisují cíle, stanovené hypotézy a metodiku práce. V další, praktické, části už se věnuji zhodnocení výsledků ze samotného výzkumu. V závěrečné diskuzi se věnuji interpretaci dat získaných výzkumem, tyto interpretace jsou podloženy teoriemi z první části bakalářské práce. Závěrem shrnuji postavení lidí nad 50 let na trhu práce a jejich vnímání sebe sama. Poslední stať závěru je pak v zkonkretizované podobě věnována sociálním aspektům uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce.

1 Současný stav

1.1 Práce

Práce je odjakživa spjata s existencí každého tvora lidské společnosti. Je součástí našich každodenních životů, a to ať už hovoříme o práci ve smyslu jakékoli činnosti, nebo o práci placené – práci v zaměstnání.

Dle kterékoli učebnice ekonomie je práce mj. výrobním faktorem – společně s půdou a kapitálem, který hraje v ekonomice nepostradatelnou roli. Práce pro nás však není důležitá jen v oblasti ekonomie – zjišťujeme, že čím více „tradiční“¹ práce v určitých oblastech ekonomiky mizí, tím více si uvědomujeme její důležitost v dalších sférách, kdy se stává kategorií kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou. Z praxe víme, že lidé, co ztratí zaměstnání – tedy možnost pracovat – jsou z větší části v duševní nepohodě, ve stresu, ačkoli v našem sociálně vyspělém státu je možné přežití i bez příjmů ze zaměstnání. Díky práci v zaměstnání roste kromě finančních příjmů i společenský status člověka. Ve chvíli, kdy ztratí práci, ztrácí všechny své možné budoucí statuty – ztráta zaměstnání pro něj představuje jakýsi sociální skon (Buchtová et al., 2013).

Tato fakta dokládají, že práce je kulturní potřebou našeho druhu a je z dobrého důvodu umístěna do skupiny základních lidských práv a svobod. Lidé zkrátka vnímají práci jako samozřejmou součást svého života, náplň všedních dnů. Byla a je oceňována starými náboženstvími, filozofy i mýty (Buchtová et al., 2013).

Jak je zmiňováno výše – práce znamená společenský status, skrze práci je každý z nás definován očima celé společnosti (ačkoli mnohdy i negativně onálepkován). Uspořádání života, sociální styky, cíle, to všechno je odvozováno z našeho zaměstnání – i studium ve škole a další vzdělávání jsou přijímány jako příprava na budoucí zaměstnání... (Mareš, 2002).

Právo na přiměřenou práci, nezávisle na spekulacích ekonomů, je totiž předpokladem lidské svobody. Navzdory tomu, že ekonomická věda pojímá práci jen jako součást ostatních výrobních nákladů (jako objektivní výrobní faktor), tvrdíme, že práce je spjata

¹ Ačkoli tato práce není z oblasti antropologie, používám pojem „tradiční“ v uvozovkách, neboť dle antropologických teorií víme, že „tradice“ je konstruktem, je vždy nějakým způsobem vytvářena, vymyšlena – The Invention of Tradition. Význam, v jakém tento pojem užíváme v běžné mluvě, tedy dle vědeckých studií, neexistuje (Hobsbawm, Ranger, 1983).

s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, že přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí (Buchtová et al., 2013, s. 12).

Ačkoli jsou výše popisovány argumenty, že práce je přirozenou součástí lidské existence, a že lidé - chtějí-li dosáhnout pocitu naplnění své lidské existence - potřebují pracovat, dokáže si jedinec vytvořit vlastní podmínky, které jsou pro něj těmi nejuvhodnějšími – přestože je práce onou zmiňovanou samozřejmostí, musí se při ní spotřebovat více či méně energie. Jen u málokoho je důvodem shánění zaměstnání uspokojení z práce, málokdo si z vícera možností vybere hůře placenou práci pouze z toho důvodu, že je zábavná a není stereotypní. Naprostá většina lidí chce mít práci na plný úvazek. Většina lidí chce peníze raději vydělat než dostávat, neboť přechod z příjemně vysoké mzdy na nepříliš okázalé sociální dávky si jaksí vynucuje snížení životní úrovně...

Jahoda hovoří o pěti základních potřebách, k jejichž uspokojení vede právě zaměstnání – díky práci v zaměstnání si podle ní člověk vytváří reálnou časovou strukturu – jeho pojetí času má jasný řád, u zaměstnaného dochází k pravidelným sociálním interakcím mimo domov a rodinu, jedinec se podílí na činnostech a dosahování cílů, které jej překračují. Další uspokojovaná potřeba, o níž jsem se již zmiňovala, je vytyčení osobního statutu a osobní identity člověka. Poslední potřebou, která je dle Jahodové uspokojována díky práci v zaměstnání, je skutečnost, že taková práce vyžaduje po jedinci mnoho dalších rozmanitých činností, ke kterým člověk není bez zaměstnání žádným způsobem motivován (Jahoda, 1979).

Stejně jako Jahoda popisuje určité potřeby, které jsou uspokojovány zaměstnáním, hovoří i Giddens se Suttonem (2017) ve své slavné knize „Sociology“ o podobných potřebách. Na rozdíl od Jahody (1979) ale staví na první příčku právě peníze, které jsou dle nich hlavním zdrojem uspokojení – a zároveň určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má. S nízkou nebo žádnou mzdou v člověku totiž roste strach, jakým způsobem zvládne každodennosti svého života. Stejně jako Jahoda (1979) pak popisují ostatní charakteristiky placené práce – rozmanitost činností, se kterými se člověk setkává právě díky práci, různorodost – tedy rozdílnost mezi domácím a pracovním prostředím, časová struktura – kdy si pracující zařizují veškerý svůj čas podle pracovní doby, sociální kontakty, které se soustřeďují zejména v práci a směrem k domovu se tento okruh možných známých a přátel pravděpodobně zužuje, a v neposlední řadě hovoří

Giddens a Sutton (2017) také o osobní identitě, kdy zejména u mužů dochází ke zvyšování sebeúcty spojené s ekonomickým přínosem do domácnosti. Na tomto seznamu můžeme vidět, jak jednoduše taková skutečnost, že člověk z nějakého důvodu přijde o práci, může zásadně podlomit jeho sebedůvěru v sebe sama (Giddens, Sutton, 2017).

1.2 Trh práce

Na trhu práce v tržní ekonomice se přirozeně něco prodává a něco kupuje – stejně jako na každém jiném trhu, kde se buď prodávají, nebo kupují služby a výrobky. Přesto se ve srovnání s ostatními trhy jednou svou vlastností trh práce vymyká – je totiž spojen s atributem práce – a tato vlastnost „pracovat“ je určena výhradně člověku – není tedy běžným zbožím, neboť nesouvisí pouze s ekonomickou činností, ale zejména s činností sociální (Kuchař, 2007). Souvisí se všemi lidskými jedinečnostmi, *každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti* (Brožová, 2003, s. 13).

Člověk na tomto trhu nabízí svoji práci, stojí tedy na straně nabídky. Na konci druhém – na straně poptávky – stojí zaměstnavatelé (výrobci, firmy), kteří hledají vhodné uchazeče na požadované pracovní pozice. Výrobci si práci od lidí najímají, aby mohli vyrábět zboží. Obě tyto strany požadují, aby obchod, který uskuteční, byl pro ně samé co nejvýhodnější. Nedá se však obecně stanovit, co je ono „nejvýhodnější“ - každý zaměstnavatel, zrovna tak jako každý zaměstnanec, má jinak seřazené priority a požadavky. Je ovšem jasné, že cílem všech zaměstnavatelů je maximalizace zisku, zatímco lidé, co práci nabízejí, musí volit „svou“ nejužitečnější kombinaci pracovního a volného času – zjednodušeně řečeno, zda chtějí mít více peněz, ale trávit méně času s rodinou, nebo naopak (Brožová, 2003).

Aby mohli zaměstnavatelé co nejvíce zvyšovat svůj zisk, potřebují mít kvalitní pracovní sílu – vyhledávají proto takový „lidský zdroj“, který je pro jejich potřeby optimální. Jak je již zmíněno výše, tyto potřeby – preferované předpoklady, nejsou všeobecně vymezeny – každý zaměstnavatel se řídí svými, „na míru ušitými“. Lidský zdroj – v tržní ekonomice označován spíše termínem „lidský kapitál“ - je vázán na svého nositele, který jej rozvíjí v procesu učení se. *Dotváří jej i způsob chování, oblékání,*

v neposlední řadě i vzhled jeho nositele. Také atraktivnost a krása jsou součástmi lidského kapitálu (Brožová, 2003, s. 33).

Ekonomické teorie tvrdí, že čím více investuje člověk do svého kapitálu, tím vyšší může očekávat výnosy. Kvalifikovanější zaměstnanci mají ve většině případů vyšší mzdu než ti méně kvalifikovaní – investovali totiž do svého vzdělání a získávání vědomostí. V případě, že by tato teorie nefungovala, nikdo by nebyl ochoten se dále vzdělávat a ubývalo by tak kvalifikované práce. Stejně tak vysokoškolský diplom dává zaměstnavateli informace o schopnostech pracovníků, kteří museli při studiu prokázat určité schopnosti, které nyní požaduje i jejich zaměstnavatel – investice do vzdělání se tedy zúročuje.

Zvyšování kvalifikace, investice do vzdělání, a tedy rozšiřování lidského kapitálu, člověka chrání před nezaměstnaností, neboť vzdělaní lidé se dokáží lépe přizpůsobit měnícím se požadavkům trhu (Brožová, 2003).

1.3 Nezaměstnanost

Termín nezaměstnanost popisuje přítomnost osob, které nemají placené zaměstnání, přestože takové zaměstnání aktivně hledají a jsou schopni a ochotni pracovat. Nezaměstnanost je sociálním a ekonomickým jevem, který se řadí k fenoménům moderní společnosti. Můžeme jej rovněž nazývat sociálním problémem, a to zejména, hovoříme-li o nezaměstnanosti dlouhodobé nebo masové. Nezaměstnaností se zabývá řada různých vědních oborů, například sociologie, sociální psychologie, ekonomie, sociální politika či sociální poradenství. S pojmem nezaměstnanost se v takovém významu, v němž jej popisují výše, setkáváme od 80. let 19. století. Na počátku 20. století byla nezaměstnanost přijímána jako společensky patologický znak a jako jeden z projevů deviantního chování (Maříková, 2017).

Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost spojena s nižší potřebou pracovní síly, která vzniká z nejrůznějších důvodů, například modernizací, úpadkem podniku, nedostatečnou kvalifikací, změnou struktury poptávky po pracovní síle apod. Obecně je nezaměstnanost vnímána jako stav, do kterého se jedinec dostal nedobrovolně, bez osobního zavinění (Maříková, 2017).

Někteří autoři jsou toho názoru, že kritéria nezaměstnanosti a zařazení jedince mezi nezaměstnané není jednoduchým úkolem, neboť nezaměstnanost je subjektivním pojmem. Přesto ale dochází ke shodě v několika bodech, kdy jde o přibližné vymezení osob, které paralelně chtějí zaměstnání, jsou schopny pracovat a jsou v určitý okamžik bez zaměstnání – a to i přese všechno své snažení zaměstnání najít (Mareš, 2002).

1.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnaností totiž existuje několik druhů, a ty se vyznačují konkrétními vlastnostmi – dle toho pak můžeme zkoumat příčiny vzniku nezaměstnanosti a aplikovat odlišné přístupy k řešení takové situace. K detailnější deskripci nezaměstnanosti slouží její typologie.

- **Frikční nezaměstnanost** – je druhem dobrovolné nezaměstnanosti, která se přirozeně objevuje na trhu práce v důsledku mobility pracovních sil. Hovoříme-li o frikční nezaměstnanosti, máme na mysli například dobu mezi ukončením jednoho a hledáním jiného zaměstnání, nebo v případě vstupu osob na pracovní trh (kdy si hledají své první zaměstnání – zejména po studiu). Tato doba hledání zaměstnání může být různě dlouhá, čím vyšší jsou požadavky pracovní síly na nové zaměstnání, tím je delší. Stejně tak čím lepší je podpora ze strany státu v době hledání zaměstnání, tím pomaleji lidé zaměstnání hledají (Mareš, 2002).
- **Strukturální nezaměstnanost** - taková nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, je-li na pracovním trhu poptávka a nabídka v nerovnováze. Tedy ve chvíli, kdy přestávají být žádány některé typy pracovních sil, naopak zaměstnavatelé shání jinak kvalifikované zaměstnance. V takový okamžik může přijít o práci řada lidí, neboť na trhu práce se jim nedaří sehnat takové zaměstnání, které by odpovídalo jejich kvalifikaci (Mareš, 2002). O strukturální nezaměstnanost se jedná i v případě, kdy člověk z nějakého důvodu nemůže za prací dojíždět nebo změnit bydliště. Je velmi podobná nezaměstnanosti frikční a jejich rozlišení je náročné – strukturální nezaměstnanost však trvá déle a vyžaduje větší investice do informací, stěhování a rekvalifikace (Maříková, 2017). Vznik této nezaměstnanosti souvisí i s postupem doby a jejích výdobytků (technologická nezaměstnanost) – stejně jako industriální společnost vyměnila „ruce za stroje“,

vyspělé průmyslové země přechází k postindustriální informační společnosti (Mareš, 2002). I vzdělanci s vysokou kvalifikací tak přicházejí o zaměstnání, neboť jejich schopnosti pozbyly na významu s příchodem vynálezů přinášejícím všem ostatním užitek (Hayek, 1990).

- **Cyklická nezaměstnanost** – jak už vyplývá z názvu, tato nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. V takovém případě je celková (agregátní) poptávka po práci nízká, nejen na určitém odvětví pracovního trhu. Cyklická nezaměstnanost vzniká i v důsledku nízké poptávky po zboží – není proto třeba přijímat nové pracovníky, praxe je spíše opačná, kdy dochází k velkému propouštění zaměstnanců (a to je průvodním znakem ekonomické krize, která přivádí řadu zemí do recese) (Mareš, 2002).

Mareš (2002) dále uvádí, že pokud se cyklická nezaměstnanost váže k přírodnímu cyklu a je pravidelná, jedná se o nezaměstnanost sezónní – ta se týká především oblasti zemědělství a stavebnictví.

- **Skrytá nezaměstnanost** – týká se lidí, kteří ve skutečnosti nemají zaměstnání, ale práci si nehledají a nejsou ani evidováni jako nezaměstnaní na pracovních úřadech, nicméně v případě dostatečné nabídky by práci přijali. Pohnutky, které je k takovému chování vedou, mají různou podobu – jedná se například o mladistvé, kteří po několika neúspěšných pokusech při hledání zaměstnání rezignovali a začali raději studovat, nebo o ženy, jež shánění zaměstnání vzdaly a raději nastoupily na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Skrytá nezaměstnanost se rovněž týká těch, kteří si hledají zaměstnání prostřednictvím neoficiálních struktur, zároveň zahrnuje i osoby vyřazené z evidence nezaměstnaných, které sice práci nemají, ale jsou umístěny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.) a tedy vyčleněny z pracovního trhu. Patří sem i osoby odejité do předčasného důchodu. Společným jmenovatelem všech zmiňovaných osob, kterých se skrytá nezaměstnanost týká, je ovšem skutečnost, že se o jejich nezaměstnanosti nevedou žádné záznamy a statistiky s takovými lidmi nepočítají, přestože jejich počty mohou být skutečně vysoké a mohly by tak významně ovlivnit podobu těchto statistických výkazů (Mareš, 2002).

Dále můžeme nezaměstnanost rozdělit na **dobrovolnou a nedobrovolnou**. **O dobrovolné nezaměstnanosti** mluvíme v případě, že existují pracovní místa, ale není o ně zájem (například z důvodu současných tržních mzdových sazeb), nebo tehdy, kdy člověk zkrátka nechce pracovat – upřednostňuje volný čas a k životu využívá různé charity a státní podpory. Je dobrovolně nezaměstnaným (Krebs, 2015).

Nedobrovolná nezaměstnanost se vyznačuje situací, ve které existuje více pracovníků (více pracovních sil) než pracovních míst. Poptávka po práci je nižší než agregátní nabídka (Krebs, 2015).

Všechny výše zmíněné typy nezaměstnanosti jsou děleny dle příčin svého vzniku (dle struktury trhu práce). Poslední rozčlenění nezaměstnanosti je z hlediska doby svého trvání, a to nezaměstnanost **krátkodobá a dlouhodobá**.

V minulosti byly časové úseky pro krátkodobou i dlouhodobou nezaměstnanost různě dlouhé, v současnosti však platí, že krátkodobá nezaměstnanost je taková, která netrvá déle než pět měsíců (pět měsíců je podpůrní doba, po kterou může osoba do 50 let věku pobírat podporu v nezaměstnanosti), počítá se s tím, že takový uchazeč si do té doby najde jiné vhodné zaměstnání – u osob starších 50 let jsou podpůrní doby delší (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004). Krátkodobá nezaměstnanost tedy nepůsobí dotčenému člověku ani celé ekonomice významné problémy.

Dlouhodobá nezaměstnanost je pochopitelně mnohem závažnějším problémem než zaměstnanost krátkodobá, a to jak pro nezaměstnaného jedince, tak pro celou společnost. Pokud člověku trvá delší dobu najít si nové zaměstnání, objevuje se řada nesnází, které člověka mohou pohltnout. Ztrácí důvěru sama v sebe, dostává se do ekonomických potíží, jeho životní úroveň klesá a trpí celá rodina. Později se přidávají sociální a psychologické problémy (Brožová, 2003).

Dalším faktorem, který danou situaci nijak nevylepší, je fakt, že podpora v nezaměstnanosti je poměrně vysoká a její vyplácení trvá relativně dlouhou dobu. Lidé tedy nejsou příliš motivováni k rychlému nalezení nového vhodného zaměstnání (Brožová, 2003).

Existují skupiny lidí, které jsou na pracovním trhu kvůli některým vlastnostem znevýhodněny a dlouhodobou nezaměstnaností tedy i více ohroženy. O jednotlivých

rizikových skupinách budu hovořit v samostatné kapitole 1.3.3, jednou z těchto skupin jsou totiž i osoby starší 50 let – osoby stěžejní pro mou bakalářskou práci.

1.3.2 Dopady nezaměstnanosti

V první kapitole (1.1 *Práce*) je uvedeno, že práce znamená společenský status - vše, co se týká našeho života, je odvozováno z našeho zaměstnání a každý je skrze práci definován celou společností. Co tedy může nastat, když o „středobod“ naší existence přijdeme? Co se s námi stane, ztratíme-li zaměstnání...?

Buchtová (2013) hovoří o tom, že ztráta zaměstnání má na člověka obrovský vliv ve všech sférách jeho života. Nezaměstnaní prožívají větší psychickou nepohodu, jsou v depresi, trápí je úzkost spolu s nízkou sebeúctou a sebedůvěrou. Pozbytí práce pro ně představuje vysoce traumatizující událost – ze ztráty viní sebe sama, velkou roli zde tedy hraje dojem osobního neúspěchu, pochybnosti o svých schopnostech a dovednostech (Buchtová, 2013). Nezaměstnanému je společností přiřazován podřadný sociální status a v mnohých případech je on sám obviňován z nastalé situace (Brožová, 2003).

Celá tato plejáda psychických potíží má pochopitelně negativní vliv na rodinu, na příbuzné i na blízké okolí jedince bez zaměstnání. Přesto se rodinné zázemí stává pro nezaměstnaného hlavní oporou, jež mu pomáhá překonat toto nepříjemné životní období.

Řada lidí, kteří přijdou o zaměstnání a delší dobu se jim nedaří najít nové, se uchyluje k činnostem, které nejsou společností kladně přijímány. U těchto lidí je prokázán zvýšený výskyt sociálně-patologických jevů – zvyšuje se u nich konzumace alkoholu, nikotinu, někdy i silnějších drog. Duševně oslabení jedinci jsou pak více náchylní k vyšší nemoci – jejich zdraví je podlomené jak psychickými potížemi, tak právě vyšší konzumací zdraví škodlivých látek. V extrémních případech dochází v souvislosti se ztrátou zaměstnání i k sebevražedným pokusům (Buchtová, 2013).

Buchtová (2013) uvádí, že je však nutno podotknout, že výše zmíněné problémy a důsledky se netýkají všech osob, které ztratily zaměstnání. Každý se s takovou situací vypořádá jinak, někomu se povede najít práci novou za relativně krátkou dobu a žádné

z popisovaných následků nezažije... Existují okolnosti, které výrazně ovlivňují zvládání situace ztráty práce.

- V první řadě je velice důležitá **odolnost jedince k psychické zátěži obecně**. Situaci lépe zvládají lidé, kteří hledají příčinu u sebe a ne ve vnějších činitelích; jsou aktivnější při hledání nového zaměstnání a celý stav vnímají více jako příležitost.
- Rozdílnost ve vnímání situace dle autorky rovněž ovlivňuje **pohlaví** – muž, který je všeobecně přijímán jako živitel rodiny, pociťuje ztrátu práce jako velké selhání znatelněji než žena – ta se dle autorky může v době bez zaměstnání „stáhnout“ do rodinné sféry a hledat uplatnění tam.
- Důležitým faktorem je také **věk** jedince – s každou životní etapou se totiž pojí jisté nároky na člověka (finanční, sociální, rodinné povinnosti, kariéra aj.) Velmi potom záleží na tom, v jakém věku člověk o zaměstnání přijde – práci si totiž mnohem hůře hledají například lidé nad 50 let – tomu se ale budu detailněji věnovat v následující kapitole.
- Významnou roli dále hraje dosažený stupeň **kvalifikace** – lidé s nižší kvalifikací přicházejí o práci snadněji a hůře ji potom nachází. Kvalifikovaní se na situaci lépe adaptují a jsou ochotni absolvovat doškolovací nebo rekvalifikační program.
- Podstatný vliv na zvládání situace ztráty práce mají i **finanční možnosti** jedince. Čím méně úspor člověk má, tím hůře situaci zvládá. Stejně tak člověk s početnější rodinou, který má povinnosti vůči nezletilým členům domácnosti, snáší situaci podstatně obtížněji než kupříkladu svobodný mladík.
- Psychická zátěž může být nižší i díky smysluplné aktivitě ve volném čase. Má-li tato aktivita smysl a logiku, překoná jedinec náročné životní období snadněji.
- Další roli hraje pochopitelně i délka nezaměstnanosti. Čím déle je člověk bez práce, tím více se prohlubují veškeré jeho problémy, jak psychické, sociální, tak ekonomické.
- Hlavním činitelem, který významně zlepšuje celkový duševní i fyzický stav jedince bez práce, je však sociální opora, kterou člověk nalézá především u své rodiny. Kvalitní rodinné zázemí je velmi důležité ve všech životních situacích, ať už jsou méně či více příjemné (Buchtová, 2013).

Ztráta zaměstnání je tedy spíše problémem psychologickým a sociálním než ekonomickým, ačkoli i ekonomika pociťuje dopady nezaměstnanosti – především státní rozpočet (podpora, dávky), výdaje na zdravotní a sociální služby a ztráty na daních (z mezd). *Společenský dopad nezaměstnanosti je komplexní: oslabuje nejen adaptační schopnosti člověka, nýbrž i adaptační schopnosti společnosti a ekonomického systému jako celku* (Buchtová, 2013, s. 82).

1.3.3 Problematické skupiny na trhu práce

Na pracovním trhu existují skupiny lidí, které s sebou nesou větší rizika ztráty zaměstnání. Uplatnění člověka na tomto trhu je totiž ovlivněno řadou okolností a charakteristik – vzdělání, pohlaví, osobnostní předpoklady, věk, zdravotní stav, etnikum apod. – a podle konkrétní situace mu přinášejí buď výhody, nebo nevýhody. U některých skupin je poté víceméně predeterminován sklon k dlouhodobé nezaměstnanosti, neboť jeho charakteristiky jsou označovány jako nevýhodné (Buchtová, 2013).

Vypadá to, že většina lidí je zatížena nějakou nevýhodou, jakýmsi rizikem, které čeká na svou šanci, až bude moci jedince uvést mimo pracovní trh, až mu bude moci snížit šance na pracovní zařazení. Něco na tom bude – jak uvádí Siegel – *je totiž mnohem obtížnější najít někoho, kdo znevýhodněný není, než někoho, kdo znevýhodněný je* (Siegel, 2012, s. 12).

V následujících odstavcích se zaměříme na nejznámější rizikové skupiny pracovního trhu, které uvádí literatura a u kterých je jejich ohroženost doložena statistickými informacemi. Jsou jimi lidé bez kvalifikace, ženy, mladší věkové skupiny (absolventi), lidé předdůchodového věku, osoby se zdravotním postižením a romské etnikum (Kuchař, 2007).

1. Lidé bez kvalifikace

Již v přechozích kapitolách je uvedeno, že člověk s vyšší kvalifikací má v mnohých okolnostech výhody – snadněji nalezne pracovní uplatnění, ve většině případů pracuje za lepší mzdu než méně kvalifikovaný jedinec, lépe se vypořádává se ztrátou zaměstnání a dokáže se rychleji přizpůsobit změnám na pracovním trhu – je ochoten absolvovat další vzdělávací činnosti nebo rekvalifikační programy za účelem získat

nové zaměstnání. Po tomto výčtu je tedy logické, že situace člověka bez kvalifikace je na trhu práce znatelně horší. Veškeré analýzy jasně dokládají, že nezaměstnanost je nejvíce ohrožena právě nekvalifikovaná pracovní síla (Brožová, 2003). Nutno dodat, že v ČR je takových jedinců poměrně dost. Statistika (struktura uchazečů o zaměstnání platná k 31. 5. 2019) ukazuje, že nezaměstnaných lidí s maximálně základním vzděláním (zařazeni i ti, co jej nedokončili) je v České republice 33 %, střední vzdělání s výučním listem má 36 % nezaměstnaných. Téměř 70 % lidí na pracovních úradech má nanejvýš výuční list (Statistiky nezaměstnanosti, 2019).

Jedinou cestou ven je donutit tyto jedince, aby se dále vzdělávali, aby aktivně využívali rekvalifikačních programů a zvýšili tak svou kvalifikaci. Jedině tak mohou být více adaptabilní na změny pracovního trhu. Častým případem ovšem je, že intelektuality některých z nich je natolik omezená, že takové řešení je nemyslitelné. Jiným jejich situace (být závislý na státní podpoře, bez zaměstnání) vyhovuje, zde by pomohla jediné restriktivní opatření, která by je pracovat donutila (Kuchař, 2007).

2. Ženy

Další ohroženou skupinou na pracovním trhu jsou ženy. Tato skupina je zkoumána především ze strany genderových studií, která razí stanovisko, že pohlaví je dáno fyziologickými rozdíly, užívají termínu „gender“, který má označovat sociální pohlaví a měl by tak stavět ženy a muže na stejnou úroveň (Murphy, 1986). V praxi tomu však často není. Dáno je to zejména tím, že ženy během své kariéry plní i rodičovské povinnosti, kdy zůstávají s dětmi doma – poté jsou děti větší, riziko pro zaměstnavatele však budí nemocnost dětí, kvůli které by žena neplnila své povinnosti na sto procent. Ještě těžší je situace u žen, které mají současně nízkou kvalifikaci a dublují tak svou znevýhodněnou pozici na pracovním trhu (Kuchař, 2007). Zaměstnavatelé upřednostňují muže před ženami pro jejich *územní mobilitu a nezátíženost starostmi o domácnost* (Buchtová, 2013, s. 88). Problematika zaměstnávání žen není problémem pouze u nás v České republice, ale je fenoménem po celém světě. Není totiž jednoduché zkombinovat pracovní a mateřské povinnosti. Řešením jsou nabídky zkrácených úvazků. Současně však v posledních několika letech dochází k většímu zapojování mužů do chodu domácnosti a péče o děti, než tomu bylo dříve – i to je jedno z možných východisek dané situace (Buchtová, 2013).

3. Mladší věkové skupiny/absolventi škol

Do této skupiny se řadí lidé, kteří „čerstvě“ zakončili studium na střední nebo vysoké škole a uchází se o zaměstnání, tzn. lidé mezi 18 a 23 lety, z magisterských programů přicházejí jedinci na pracovní trh později. Největším problémem této skupiny je skutečnost, že jsou sice nabiti vědomostmi, jejich zkušenost v praxi je ovšem nulová. O takovou pracovní sílu zaměstnavatelé nestojí, ti naopak upřednostňují praktické dovednosti před hlubokými a specifickými znalostmi, vědomostmi (Kuchař, 2007).

4. Osoby se zdravotním postižením

Dle zákona č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, *jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány*

- a) invalidními ve třetím stupni*
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo*
- c) zdravotně znevýhodněnými*

Dřívější praxe vnímání osob se zdravotním postižením měla tendence takové lidi spíše „schovávat“ a oddělovat od zdravé populace, osoby se zdravotním postižením byly uzavírány do všelijakých ochranných institucí a zbytek společnosti neměl tedy možnost se s nimi naučit žít a kooperovat. Oproti tomu současnost má za cíl tuto specifickou heterogenní skupinu co nejvíce začleňovat do společnosti a zužitkovat tak jejich sociálních i pracovních schopností (Kuchař, 2007).

Osoby se zdravotním postižením si na pracovním trhu stojí velmi špatně a jen těžko se odhaduje, co je toho příčinou. Kuchař se domnívá, že za tím stojí příčiny tři: zaprvé ztráta motivace, kdy mzdy, které za práci tyto lidé dostávají, jsou srovnatelné s těmi, které pobírají „automaticky“ z důvodu zdravotních obtíží od státu. Demotivováni jsou však nejen pracovní síly, ale také zaměstnavatelé, kteří v případě, že zaměstnají osobu se zdravotním postižením, musí nejenže investovat například do stavebních úprav, ale také čelí riziku, že se takových osob nebudou moci v budoucnu zbavit, neboť jsou na pracovním trhu velmi ochraňované. Poslední příčinou je kvalifikační úroveň těchto pracovníků – jen málokdo z nich (nezaměstnaných) má kvalitní vzdělání – a pracovních míst pro nekvalifikované jedince je nedostatek, ať už jsou nebo nejsou zdravotně postiženi (Kuchař, 2007).

Zlepšení situace je tedy zřejmě možné jen za předpokladu, že bude rozšiřováno jejich vzdělání (kvalifikace) a zvyšována motivace pracovat – úpravou předpisů pro výplatu dávek od státu (Kuchař, 2007).

V současné době (k 31. 5. 2019) tvoří skupina osob se zdravotním postižením 17,5 % všech nezaměstnaných (Statistiky nezaměstnanosti, 2019).

5. Romové

Romové, kteří jsou jedinou národnostní skupinou v České republice (etnická, kulturní a ekonomická minorita) a jejichž romská národnost byla zákonem uznána v roce 1990, se významným způsobem liší od majoritní společnosti. Dáno je to především odlišným kulturním a sociálním vývojem, který se vyznačuje nepříliš oddaným přístupem ke vzdělání – tedy přípravě na budoucí zaměstnání, i k práci samotné. Pomineme-li skutečnost, že integrace romského etnika mezi majoritní společnost se nedaří po dlouhá léta, je závažným problémem souvisejícím se zaměstnáváním Romů jejich velice nízká kvalifikace. Většina z nich totiž často nedokončí ani základní vzdělání – a práce pro nekvalifikovanou pracovní sílu – jak je zmiňováno již v předchozích kapitolách – celoplošně ubývá (Buchtová, 2013).

Kaplan (1999) ve své studii představuje hlavní příčiny, které stojí za horším uplatněním Romů na pracovním trhu. Jsou jimi nízké vzdělání a kvalifikační úroveň, neadekvátní pracovní morálka, přijímání sociálních dávek a horší zdravotní stav. Rovněž uvádí, že mnoho Romů bylo z pracovního trhu vytlačeno levnou zahraniční (a pracovitější) pracovní silou – zejména Ukrajinci. U většiny Romů je zakotvena představa, že stát je povinen se o ně a o jejich děti postarat – nic je tedy nenutí pracovat. Jejich nepříliš vysoká životní úroveň a špatné (nebo žádné) společenské návyky a hodnoty pak vedou ke kriminálnímu chování této národnostní skupiny (Kaplan, 1999).

6. Lidé předdůchodového věku

Záměrně jsem tuto početnou skupinu ohrožených osob na trhu práce nechala až na samý závěr kapitoly, neboť se přímo týká tématu mé bakalářské práce.

Věk už jednou v této kapitole roli hrál – a to při popisování jiné rizikové skupiny na trhu práce – absolventů/mladší věkové skupiny. V onom případě byl problémem právě jejich nízký věk s nedostatkem praktických zkušeností. Hovoříme-li však o skupině lidí nad 50 let, problematika jejich zaměstnávání tkví naopak v jejich VYSOKÉM věku,

praktických zkušeností mají na rozdávání (pokud samozřejmě nepatří mezi dlouhodobě nezaměstnané).

Lidé nad 50 let jsou dle vývojové psychologie v kategorii pozdní dospělosti, po které přichází stáří a smrt. Toto období života je provázeno několika zvraty, fyzickými a psychologickými změnami a velmi často také obratem v percepci života. Je nutno poznamenat, že každý z nás je individuum, tudíž veškeré změny a skutečnosti, které tato kategorie přináší, jsou vnímány subjektivně. Období po „padesátce“ navazuje na krizi středního věku, kdy dochází ke snížení výkonnosti a pocitům prázdnoty (děti opouštějí domovy - „syndrom prázdného hnízda“). Pozdní dospělost je spjatá s bilancováním, kdy člověk hodnotí dosavadní život, své úspěchy i neúspěchy. Častým projevem této etapy je rovněž uvědomění si křehkosti života, kdy si lidé začínají jiným způsobem užívat volného času, práce nestojí na prvním místě (Vágnerová, 2007).

Průvodním znakem jsou pochopitelně i somatické změny, lidé pociťují zhoršení zraku, kvality vlasů a celkové hybnosti. Pozornost se přesouvá z dětí na vnoučata, z rodičů se stávají prarodiče, kteří předávají své životní zkušenosti dalším generacím a připravují se na odchod do důchodu (Vágnerová, 2007).

Skupina lidí nad 50 let stojí na důležitém místě v naší společnosti. Nejen proto, že má tolik životních zkušeností, ale proto, že je početně velmi silně zastoupena, a to nejen v České republice, ale ve všech rozvinutých zemích světa, včetně těch evropských. Vzhledem k výraznému prodlužování délky života, za kterým stojí především zlepšení životní úrovně všech lidí a nepřetržité zdokonalování medicínských postupů a péče, a vzhledem k výrazně menšímu a nadále se snižujícímu počtu narozených dětí (1,5 dítěte na ženu) celá populace stárne. Výzkumníci odhadují, že v roce 2060 budou lidé starší 65 let tvořit minimálně 34 % celkové populace v České republice. Důchodu se pak v tomto roce dočkají nejdříve ve svých 69 letech (Rašticová, Bédiová et al., 2018).

Jsou to lidé, kteří tvoří velkou část naší populace. Nemělo by se jejich postavení ve společnosti změnit?

1.3.4 Charakteristika nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 50 let

Předchozí kapitola končí otázkou, zda by se nemělo celospolečenské vnímání lidí nad 50 let změnit. Dle výzkumů v EU vyjádřily dvě pětiny respondentů obavy ze stárnutí populace. Statisticky je za mladého považován člověk kolem čtyřicítky, dosažením 60. roku věku je považován za starého – tak vypadá průměrná představa respondentů z EU.

Češi tyto hranice snižují, za starého jsou považováni lidé od 50 let. Stejně tak jsou tito jedinci vnímáni Čechy mnohem negativněji, než jaká je praxe v EU. 81 % respondentů z ČR se domnívá, že starší lidé nejsou z hlediska pracovního uplatnění vnímáni pozitivně, 71 % z nich si myslí, že lidé 55+ přestávají pracovat, neboť svými schopnostmi nestačí modernímu pracovnímu trhu. Ačkoli jim tedy připisují kladné vlastnosti – zkušenější, spolehlivější, schopni rozhodovat se apod., nevidí v nich potenciál pro současný pracovní trh. Naopak jim přisuzují zejména role jako péče o vnoučata apod. (Kubátová in Rašticová, Bédiová et al., 2018).

V současné době (k 31. 5. 2019) je na úřadech práce v České republice evidováno celkem 200 675 lidí, z toho jich je 74 949 starších 50 let, to je 37 % všech nezaměstnaných. V porovnání s předchozími roky se situace posouvá směrem k horšímu. Například v roce 2008 bylo evidovaných 29 % lidí nad 50 let, v roce 2014 28 %. Celková nezaměstnanost sice klesla, procentuálně se však situace starších lidí zhoršila (Statistiky nezaměstnanosti, 2019).

Důležitým faktorem, který významně ztěžuje situaci této ohrožené skupiny na trhu práce, je skutečnost, že požadují poměrně vysoké mzdy (vzhledem ke svým dovednostem a mnohaleté praxi), ačkoli jsou z důvodu věku spojováni s poklesem výkonnosti a s nižší ochotou učit se novým věcem – tudíž vykonají méně práce a zaměstnavatel vydělá méně peněz. V takovém případě se firmám vyplatí přijímat mladší pracovníky, jejichž nasazení je veliké a mzdové požadavky nejsou tak okázalé jako u zkušených pracovníků. Tento stav často vede k diskriminaci starších pracovníků ze strany zaměstnavatele, přestože je jakékoli podobné znevýhodňování pracovníků, a to i z důvodu věku, zákonem č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zakázáno (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004). V praxi ale tato diskriminace přesto utajeně probíhá – tak, aby zaměstnavateli nehrozily žádné sankce a perzekuce.

Často jsou diskutována negativa, která s sebou zaměstnanec starší 50 let přináší. K těm největším patří jednoznačně práce s novými technologiemi – vše se rozvíjí velmi rychlým tempem, a pokud jedinec nejde s dobou, jako by nebyl. Zrovna tak znalosti cizích jazyků v dnešní globalizované společnosti jsou v současnosti téměř nevyhnutelností, obzvláště na manažerských pozicích. Dalšími nevýhodami mohou být

nedokonalý zdravotní stav jedince, vyhoření, nižší výkonnost, neschopnost přizpůsobovat se novým věcem a podobně (Rašticová, Bédiová et al., 2018).

Lidé ve věku nad 50 let ale zaměstnavatelům mají co nabídnout – ať už jsou to jejich několikrát zmiňované mnohaleté zkušenosti, a to nejen z hlediska praxe a vědomostí, ale také výhody z pohledu duševní vyspělosti – nehroučí se z každého nezdaru, mají cenné zkušenosti v mezilidské komunikaci, s fungováním mnohých věcí a složek a málokterá situace je pro ně nová. Při práci je provází jakýsi nadhled, rozvážnost, racionalita a svého zaměstnání si velmi váží – taková loajalita k zaměstnavateli je nedocenitelná (Rašticová, Bédiová et al., 2018).

Přesto jsou tito lidé propouštěni z firem mezi prvními. Poté jsou odkázáni na péči státu, v případě dlouhodobějších nezdarů při hledání nového zaměstnání často rezignují a odcházejí do předčasného starobního důchodu. Praxe ve vyspělých zemích jdou ale jiným směrem. *Důvody, které vedou vyspělé země k prodloužení pracovního poměru starších občanů, souvisejí i se skutečností, že každým rokem dochází k růstu nákladů na starobní důchody a zhoršuje se poměr mezi počtem ekonomicky aktivních a ekonomicky neaktivních obyvatel. Podobný vývoj s časovým horizontem roku 2025 se vlivem nárůstu počtu starších osob uskutečňuje na celém světě* (Buchtová, 2013, s. 64).

1.3.5 Politika zaměstnanosti

Je takovou politikou, jejíž kroky vedou k optimálnímu fungování pracovního trhu. Nezaměstnanost není nikdy dobrá pro žádnou ze zúčastněných stran – a to ani pro stát, kterému vlivem zvýšené nezaměstnanosti narůstají výdaje ze státní pokladny na podporu nezaměstnaných, navíc stát strádá kvůli nulovým příjmům od nezaměstnaných, kteří běžně odvádí daně z příjmu a příspěvky na sociální a zdravotní pojištění. Úsilím všech je tedy dosáhnout minimální míry nezaměstnanosti, k čemuž vedou opatření státní politiky zaměstnanosti. Správa státní politiky zaměstnanosti je v České republice v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004).

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

- *zabezpečování práva na zaměstnání,*

- *sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- *koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- *tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- *tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- *poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- *opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- *usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí (Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009).*

Státní politika zaměstnanosti se dle vykonávaných činností dělí na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní vede k podpoře aktivního chování nezaměstnaného jedince na pracovním trhu (např. k dalšímu vzdělávání), podněcuje vytváření nových pracovních míst, zatímco pasivní zabezpečuje člověka v době bez zaměstnání – nahrazuje mu po určitou dobu ztrátu pracovního příjmu (formou finanční podpory v nezaměstnanosti) a vytváří tak podmínky, aby si mohl najít jiné pracovní uplatnění (Krebs, 2015).

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zjednodušeně znamená finanční podporu v nezaměstnanosti, která má dotyčnému pomoci v překlenutí nepříjemné životní etapy bez zaměstnání, při které je však tento jedinec povinen jiné vhodné zaměstnání aktivně vyhledávat. Brožová však tvrdí, že podpory v nezaměstnanosti počty nezaměstnaných spíše zvyšují – jelikož změkčují nepříjemné dopady nezaměstnanosti, zmenšují snahu nezaměstnaných najít si pracovní uplatnění (Brožová, 2003). Příjemcem této podpory se nemůže stát každý, liší se i výše daného příspěvku. O podpoře v nezaměstnanosti i o podpoře při rekvalifikaci rozhoduje úřad práce (Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti (PvN) má ten, který v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP dosáhne 12 měsíců důchodového pojištění (započítány jsou i tzv. náhradní doby – např. pobírání invalidního důchodu) a není současně poživitelem starobního důchodu. Nárok na podporu nemá ten, kterému byl ukončen v posledních 6 měsících pracovní poměr zaměstnavatelem z důvodu porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, dále ten, který v posledních 6 měsících opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované ÚP, právo na PvN nemá ani jedinec, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než PvN, jež by mu jinak náležela (Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009).

PvN získává nezaměstnaný po splnění podmínek na různě dlouhou dobu – tato podpůrní doba je dána věkem uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009).

Na délce trvání podpůrní doby můžeme sledovat, jak je ovlivněna věkem – počítá se s tím, že člověku nad 50 let bude trvat delší dobu nalezení nového zaměstnání než lidem mladším...

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání bez splnění výše vypsanych podmínek – o jeho zařazení do rekvalifikačního programu rozhodne úřad

práce. Výše podpory při rekvalifikaci je 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009).

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004). Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pro pracovní trh, pro dosažení přístupu na něj a pro snížení nezaměstnanosti prioritními. Jsou ovšem vždy omezeny objemem finančních prostředků, které se na jejich uplatnění mohou vydat (Krebs, 2015). Tak například v loňském roce činily celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti neuvěřitelných **18 891 482 000 Kč**, z toho na pasivní politiku zaměstnanosti přišlo **7 542 836 000 Kč** a na aktivní politiku zaměstnanosti **4 336 836 000 Kč**. Je nutno dodat, že výdaje na pasivní politiku jsou každoročně výrazně vyšší než výdaje na APZ (Výdaje na SPZ, 2019).

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, tedy jsou:

- a) rekvalifikace,*
- b) investiční pobídky,*
- c) veřejně prospěšné práce,*
- d) společensky účelná pracovní místa,*
- e) překlenovací příspěvek,*
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- g) příspěvek na zapracování,*
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Součástí opatření APZ jsou také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy, které se zaměřují na řešení nezaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004).

Dle statistik MPSV, které uvádějí výdaje mj. i na aktivní politiku zaměstnanosti, jsou mezi nejčastěji uplatňovanými nástroji APZ rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Z toho důvodu každý z těchto nástrojů popíše. Do takových programů jsou totiž zařazovány i osoby nad 50 let, které jsou ústředními postavami této bakalářské práce.

Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená získání kvalifikace nové, případně rozšíření či prohloubení kvalifikace stávající. Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (vydává MŠMT). Týká se jak uchazečů nebo zájemců o zaměstnání – kterým po dohodě ÚP vyplatí náklady spojené s rekvalifikací, mohou si také typ rekvalifikace zvolit sami a v případě úspěchu (tedy získání zaměstnání na základě rekvalifikace) jim ÚP uhradí cenu rekvalifikace – tak zaměstnanců, tedy lidí potenciálně ohrožených ztrátou zaměstnání – dohoda pak probíhá mezi ÚP a zaměstnavatelem (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce patří k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Vedou k udržení pracovních návyků lidí, kteří jsou obtížně zaměstnavatelnými. Za rok 2018 byla na veřejně prospěšné práce vydána částka ve výši 1 923 670 000 Kč. Rozumí se jimi *časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsících* (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004).

Společensky účelná pracovní místa

Jsou pracovními místy, která jsou po dohodě s ÚP zřizována zaměstnavatelem a obsazována lidmi jinak špatně umístitelnými. Může to být však i místo, které zřídil po dohodě s ÚP sám uchazeč pro výkon samostatně výdělečné činnosti. Na zřízení těchto míst získá zaměstnavatel od ÚP finanční příspěvek – ten může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců, a to až do výše vynaložených prostředků na mzdy a platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004).

Tímto způsobem jsou zřizována místa pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou jinak „špatně umístitelní“ z různých důvodů – mezi ně patří i „naše“ skupina lidí nad 50 let (fyzické osoby starší 50 let věku). Zákonem jsou znevýhodnění jedinci popsáni jako ti, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, neboť ji např. pro svůj

zdravotní stav, **věk**, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004).

1.4 Aktuální projekty uskutečňované na podporu nezaměstnaných v Jihočeském kraji

Se sousedy II (Zaměstnanost venkova v Jihočeském kraji) – projekt je realizován Úřadem práce ČR od 1. 12. 2015 až do 31. 5. 2021, navazuje na úspěšné projekty „Se sousedy I“ a „Se sousedy k vzdělávání“. Projekt se týká všech 7 okresů Jihočeského kraje, a tedy i Písku. Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti osob, které jsou na trhu práce znevýhodněné – mj. hlavně tím, že žijí ve venkovském prostředí, které je typické zhoršenou infrastrukturou a dopravní dostupností. *V rámci projektu bude podpořeno min. 700 účastníků. Z toho 350 klientů bude zařazeno do rekvalifikačních kurzů a 80 pracovních míst pro účastníky projektu bude podpořeno formou příspěvku na mzdové náklady zaměstnavatelů (SÚPM, VPP) (Se sousedy II, 2019).*

Práce a život v Jihočeském kraji – tento projekt běží od 1. 12. 2015 až do 30. 6. 2020. Cílovou skupinu tvoří lidé, kteří jsou dlouhodobě v evidenci úřadu práce nebo ti, kteří se do evidence dostávají opakovaně. Do projektu by takových osob mělo vstoupit na 800. Mezi aktivity uskutečňované s cílovou skupinou patří skupinový motivační a poradenský program, praktické tréninky úkonů a dovedností nezbytných pro zažití obnovovaných a posilovaných pracovních a společensko-sociálních návyků a kompetencí, rekvalifikace cílené k pracovnímu uplatnění a podpora pro vyhrazovaná pracovní místa (Zaměstnanost v JČK, 2019).

Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU) - projekt, který běží od ledna letošního roku a končí v prosinci 2020, je zaměřen na osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo dlouhodobou nezaměstnaností ohrožené. Při projektu se využívá různých forem podpory – skupinové poradenství, rekvalifikace, krátkodobá pracovní příležitost/krátkodobé zaměstnání, zprostředkování zaměstnání a doprovodná opatření (např. proplácení prokázaných cestovních výdajů). *Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky (Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, 2019).*

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (VDTP II) – 1. 1. 2016 – 31. 12. 2021, cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů (Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, 2016).

Záruky pro mladé v Jihočeském kraji – projekt je zaměřen na cílovou skupinu mladých do 30 let, běží od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2021. Zmiňuji jej, neboť je jedním z aktuálních projektů v Jihočeském kraji, ale jelikož se netýká zkoumané skupiny této bakalářské práce, nebudu jej detailně rozebírat (Záruky pro mladé v Jihočeském kraji, 2019).

1.5 Okres Písek

Okres Písek se rozkládá na ploše o výměře 1 127 km² a je tedy druhým nejmenším okresem Jihočeského kraje. **V současných hranicích vznikl písecký okres v roce 1960.** Reformou byl do něj začleněn bývalý okres Milevsko a část okresu Týn nad Vltavou. Naopak několik obcí v severní části území přešlo do okresu Příbram. Z celkové výměry okresu zaujímá zemědělská půda 55 %, lesní půda 33 %, 7 % tvoří zastavěné a ostatní plochy. Vodní plocha je rozprostřena na území o rozloze 46 km², nejvýznamnější řekou této oblasti je řeka Vltava a řeka Otava se svými přítoky. V regionu leží Orlická přehrada se zámkem Orlík a hradem Zvíkov, pivovarský Protivín nebo spousta obcí s významnými církevními stavbami – například Putim, Chřešřovice, Čížová, Heřmaň nebo Milevsko (Charakteristika okresu Písek, 2016).

Návštěvníci i obyvatelé Písecka mohou zavítat i na další místa sloužící ke kulturnímu využití, a to do divadla, kina, muzea, knihoven, koncertních sál i výstavních prostor, každým rokem se přímo v Písku navíc koná mnoho již tradičních kulturních akcí - Městské slavnosti, Jihočeský hudební festival, Písecká nokturna, Mezinárodní letní filmové kurzy, přehlídka malých divadelních scén Šrámkův Písek, soutěž v rýžování zlata na Otavě, Tour Region Film, Mezinárodní bienále kresleného humoru, Mezinárodní folklorní festival, Mezinárodní festival studentských filmů. V nedalekém Milevsku se pak každoročně koná slavný maškarní průvod, který má mnohaletou tradici a je zapsán na Seznamu nemateriálních statků tradiční lidové kultury České republiky. Turisté mohou v Milevsku navštívit i muzeum těchto maškar nebo si udělat zastávku v premonstrátském klášteře – ten je dnes často vyhledáván jako nejstarší a

nejrozsáhlejší stavba svého druhu v jižních Čechách (Charakteristika okresu Písek, 2016).

V okrese Písek žije dle posledních údajů cca 71 tisíc lidí, hustota zalidnění je 63 obyvatel na 1 km² – což je průměrná hodnota. V okrese je i velké množství školských zařízení - 34 mateřských škol, 23 základních škol, 2 gymnázia, 8 středních odborných škol, 4 vyšší odborné školy a jedna soukromá škola přímo v Písku. V okrese působí celkem 5 domovů pro seniory, ve kterých lze najít přes 300 míst. V okrese žije přes 20 tis. důchodců, z nichž přes 60 % tvoří důchodci starobní (Charakteristika okresu Písek, 2016). Mapa okresu Písek viz obr. č. 1.



Obr. č. 1 Mapa okresu Písek (Přehled prostorových jednotek - Jihočeský kraj, 2016)

1.5.1 Nezaměstnanost na okresu Písek

Co se týče zaměstnanosti v píseckém okrese, v průmyslovém odvětví je zaměstnaných 26 % lidí, v zemědělství pracuje asi 6 % lidí a v terciárním sektoru je největší procento zaměstnaných, a to 60 %.

Podle údajů ze statistik nezaměstnanosti MPSV tvoří k 31. 5. 2019 podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvo ve věku 15 až 64 let v okrese Písek 1,5 % se svými 659 osobami. Z šesti okresů v Jihočeském kraji je to 2. nejmenší podíl nezaměstnaných, menší má už jen Jindřichův Hradec a největší Český Krumlov se

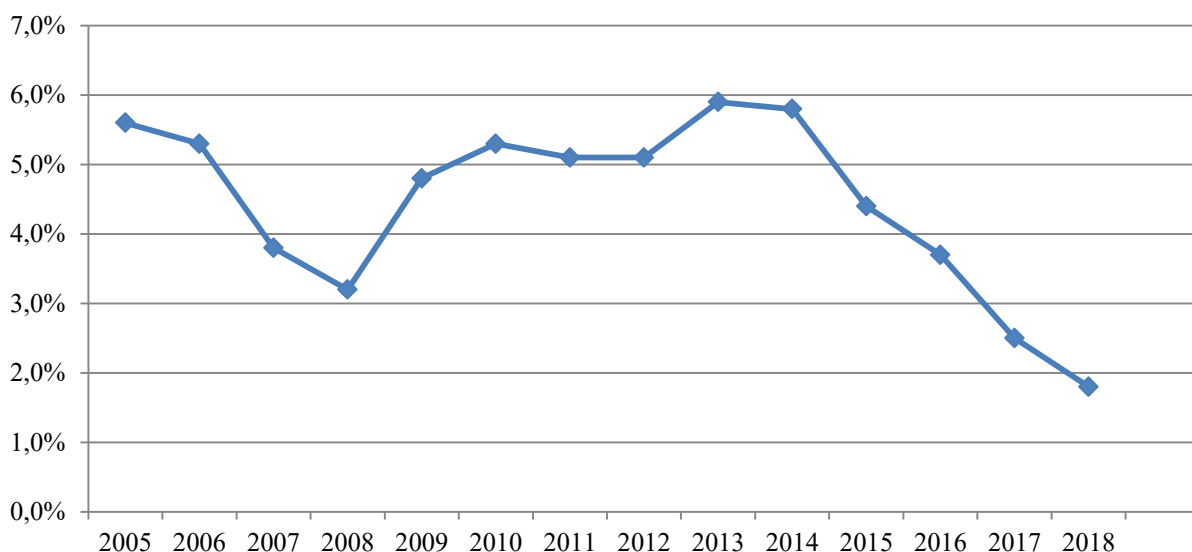
svými 2,6 %. Ve srovnání s jinými okresy má celorepublikově největší podíl nezaměstnaných okres Karviná, která čítá 6,8 % nezaměstnaných. Ze čtrnácti krajů v České republice pak pouhých pět spadá do kategorie s podílem nezaměstnaných pod 2 %, „nás“ Jihočeský se řadí mezi ně. Se svým podílem 1,78 % nezaměstnaných obsadil druhou – stříbrnou příčku celkově nejnižšího podílu nezaměstnanosti hned za Pardubickým krajem - 1,68 % (Podíl nezaměstnaných osob v krajích, 2019).

Vývoj celkového podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvo ve věku 15 až 64 let v okrese Písek od roku 2005 dosáhl svého vrcholu v roce 2013 s hodnotu 5,9 %, od té doby má klesající tendenci, a to až k nynějšímu stavu 1,5 % (obr. č. 2). (Podíl nezaměstnaných osob v krajích, 2019).

Co se týče věkové struktury nezaměstnaných osob na okrese Písek, z 659 nezaměstnaných jich 290 tvoří lidé ve věku nad 50 let, což je 44 % všech nezaměstnaných v píseckém okrese, tedy téměř polovina! Detailnější věkové rozdělení je vidět v tabulce č. 1 níže (tab. č. 1). Průměrný věk uchazeče na píseckém okrese je 42,9 let – to je druhý nejnižší věkový průměr uchazečů o zaměstnání v celém Jihočeském kraji, nižší už je pouze v okrese České Budějovice (Statistiky nezaměstnanosti, 2019).

Dle vzdělanostní struktury tvoří nejvíce uchazečů o zaměstnání v okrese Písek lidé s vyučením (266), se základním vzděláním (211) a na třetí příčce stojí lidé s maturitou (137). Vysokoškolsky vzdělaní zastupují na pracovních úřadech menšinu – 45 lidí (Statistiky nezaměstnanosti, 2019).

Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %)



Obr. č. 2 - Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvo ve věku 15 až 64 let v okrese Písek

(Podíl nezaměstnaných osob v krajích, 2019)

Tabulka č. 1 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Písek

Věk	do 19	do 18	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	nad 65
Počet os.	37	14	59	84	68	65	98	83	94	123	67	6

(Statistiky nezaměstnanosti, 2019)

1.6 Jihočeský kraj a nezaměstnaní

V celém Jihočeském kraji bylo v lednu letošního roku evidováno 12 701 uchazečů o zaměstnání, oproti loňskému roku došlo ke snížení počtu uchazečů o 22 %. Nejzrůsňavější snížení zaznamenal právě „náš“ okres Písek, a to o 28 %. Naopak letos v celém kraji přibýlo 4 110 nově registrovaných osob, evidenci ukončilo nebo z ní bylo vyřazeno 2 469 osob. Nové zaměstnání si našlo 1 608 uchazečů – z toho 484 díky úřadům práce. Mezi nezaměstnanými převažovali dle lednových statistik muži (s 52,6 %), v okrese Písek je poměr nezaměstnaných mužů a žen vcelku vyrovnaný – muži tvoří 49,7 % z celkového počtu nezaměstnaných (Zaměstnanost, nezaměstnanost – Kraj, 2019).

Co se týče volných pracovních míst, Jihočeský kraj jich má 18 140, z toho okres Písek 1 746. Ve všech okresech Jihočeského kraje byl však zaznamenán meziroční nárůst volných pracovních míst (Zaměstnanost, nezaměstnanost – Kraj, 2019).

2 Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je zhodnocení postojů a pocitů lidí hledajících své pracovní uplatnění na trhu práce ve věku nad 50 let. Cílem je zjistit, zda jsou tito lidé obeznámeni s tím, proč se jim práce nenabízí, zda si oni sami myslí, že jsou se svými schopnostmi v dnešní uspěchané době nedostačujícími adepty na získání zaměstnání. Vnímají lidé nad 50 let sebe sama jako méněcenné při hledání zaměstnání? Jsou v dnešní době padesátníci diskriminováni při hledání práce?

2.2 Stanovení hypotéz

K cíli práce byla stanovena následující hypotéza:

H: Lidé nad 50 let se na trhu práce cítí více znevýhodnění oproti lidem na trhu práce v nižších věkových kategoriích.

Abych mohla provést potvrzení základní hypotézy, rozšířila jsem ji a stanovila dalších šest pomocných hypotéz, vve kterých se zaměřuji na porovnávání postojů a sebehodnocení 2 věkově odlišných skupin – lidí do 50 let a lidí nad 50 let.

H₁: Lidé nad 50 let jsou na úřadech práce evidováni delší dobu než lidé do 50 let.

H₂: Lidé nad 50 let se domnívají, že nové zaměstnání nenaleznou tak rychle jako lidé do 50 let.

H₃: Důvody ukončení posledního zaměstnání se liší u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let.

H₄: Podíly lidí, kteří považují rekvalifikaci za nástroj, který by jim mohl pomoci k získání zaměstnání, se liší u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let.

H₅: Důvody, proč nemohou najít zaměstnání, se u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let liší.

H₆: Podíly lidí mající zdravotní omezení se u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let liší.

3 Operacionalizace pojmů

Nezaměstnanost – nezaměstnanými jsou dle Mezinárodní organizace práce (ILO) osoby starší 15 let, které ve sledovaném období nejsou zaměstnané, aktivně zaměstnání hledají a jsou připraveny k okamžitému nástupu do zaměstnání (nebo maximálně do 14 dnů). Aktivním hledáním zaměstnání se rozumí registrace na úřadu práce nebo agentur práce. Při nesplnění některé z výše zmíněných charakteristik je tato osoba vnímána jako zaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní (Halásková, 2001).

Míra nezaměstnanosti – je jedním ze dvou ukazatelů stavu nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti poskytuje Český statistický úřad z výsledků tzv. Výběrového šetření pracovních sil. Tento údaj se získá vydělením počtu nezaměstnaných dle VŠPS s počtem všech nezaměstnaných i zaměstnaných (Výběrové šetření pracovních sil, 2018).

Podíl nezaměstnaných osob – vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti (Podíl nezaměstnaných osob v krajích, 2019). Za dosažitelné uchazeče jsou pak považováni ti, kteří mohou při nabídce vhodného pracovního místa okamžitě nastoupit do zaměstnání. Těmito uchazeči nejsou uchazeči ve vazbě, ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, uchazeči zařazení do rekvalifikačních kurzů, krátkodobě zaměstnaní, uchazeči pobírající peněžitou pomoc v mateřství aj. (Podíl nezaměstnaných osob v krajích, 2019).

Lidé nad 50 let – v kontextu této práce jsou to všichni lidé, kteří dosáhli věku 50 let a více. Lidé nad 50 let jsou důležitou součástí výzkumného souboru.

Okres Písek - okres Písek je jedním ze sedmi okresů Jihočeského kraje, sousedí s okresy České Budějovice, Strakonice, Tábor a se středočeským okresem Příbram. Tak, jak jej známe dnes, vznikl okres Písek v roce 1960 (Charakteristika okresu Písek, 2016). Mapa okresu Písek viz obr. č. 1.

Znevýhodnění lidí nad 50 let – pocit znevýhodnění byl u lidí nad 50 let vyhodnocen prostřednictvím dotazníku - hlavní výzkumné metody.

4 Metodika

4.1 Strategie výzkumu

Cílem této práce, jak je zmíněno výše, je objasnit postavení lidí nad 50 let na trhu práce a jejich vnímání sebe sama. Oblast, na kterou jsem se zaměřila, je jihočeský okres Písek. Z toho důvodu, že problematika se týká velkého počtu lidí a není prioritní zabývat se situací příliš do hloubky, je v práci stěžejně využit kvantitativní výzkum (Kvantitativní výzkum 1 - Úvod, 2013). Získaná data a informace pak díky početnému zkoumanému vzorku mohou zobecnit na širší skupinu či oblast, v tomto případě okres Písek (Hendl, 2005). Doplnující výzkum tvořila kvalitativní strategie výzkumu.

4.2 Použité metody a techniky sběru dat

Hlavní užitou metodou kvantitativního výzkumu bylo dotazníkové šetření. Díky dotazníku výzkumník může od účastníků výzkumu získat mnoho údajů během relativně krátké doby. Je však třeba zmínit i negativní stránku této metody, kterou je zejména chybějící osobní kontakt s respondentem a tedy i nemožnost ověření pravdivosti jeho odpovědí (Švingalová, 2005).

4.2.1 Dotazník

Dotazník k mému výzkumu (příloha č. 1) se skládal z 15 otázek, zejména uzavřených. Dotazník jsem po dohodě s vedoucími pracovníky obou pracovišť umístila na Kontaktní pracoviště ÚP ČR Milevsko a na Kontaktní pracoviště ÚP ČR Písek. Shodli jsme se na tom, že dotazníky poskytnu v tištěné podobě, neboť na oddělení zprostředkování zaměstnání není neobvyklým jevem, když některý z uchazečů nemá počítač, přístup k internetu apod. – z toho důvodu jsem nezvolila „online dotazník“. Na obě zmíněná pracoviště jsem umístila 70 vytištěných dotazníků, tedy celkem 140. Z celkového množství se jich vrátilo celkem 108, 51 z Milevska a 56 z Písku. Dotazníky mohl vyplnit každý uchazeč o zaměstnání bez ohledu na věk, neboť pro můj výzkum je důležitá přítomnost všech věkových skupin – aby bylo možné zhodnocení a porovnání situace lidí do 50 let a nad 50 let. Detailnějším popisem účastníků výzkumu se zabývám v kapitole č. 5.1 *Zhodnocení výsledků výzkumu z dotazníkového šetření pomocí popisné statistiky*.

4.2.2 Analýza sekundárních zdrojů

Je metodou, která je téměř nepostradatelnou jako doplňující při využívání jiných metod. V této práci se jedná především o analyzování statistických dat z dostupných zdrojů – veškeré zkoumané grafy, analýzy a statistiky jsou součástí této práce. Tyto zjištěné údaje o naší cílové skupině mi pomohly zorientovat se v současném stavu a přinesly pro práci mnoho cenných informací, ze kterých jsem čerpala během celého výzkumu i psaní (Pešatová, Švingalová, 2005).

4.2.3 Polostrukturované rozhovory

Pro doplnění výzkumu byla zároveň využita technika polostrukturovaného rozhovoru, a to se třemi pracovníci oddělení zprostředkování zaměstnání kontaktních pracovišť úřadů práce. Polostrukturovaný rozhovor jsem zvolila z toho důvodu, že nejsem jakožto výzkumník omezena přesným zněním a průběhem rozhovoru. *Vytváříme si určité schéma, které je pro tazatele závazné. Toto schéma obvykle specifikuje okruhy otázek, na které se budeme účastníků ptát. Obvykle je možné zaměňovat pořadí, v jakém se okruhům věnujeme, a dle potřeby a možností tedy toto pořadí upravujeme* (Miovský, 2006, s. 159). Po domluvě se zmíněnými informátory probíhaly všechny rozhovory v místě jejich pracoviště. Celé rozhovory netrvaly příliš dlouho, neboť základní schéma tvořilo pouze šest otázek (otázky pol. rozhovorů jsou součástí přílohy č. 2). Tento zdroj informací totiž byl, jak je již zmíněno, pouze doplňujícím. Přesto jej považuji za významný, neboť se domnívám, že názor lidí, kteří s uchazeči o zaměstnání – a tedy i s cílovou skupinou výzkumu – přicházejí denně do styku, je velmi důležitý a cenný.

4.3 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor byl vytvořen náhodným stratifikovaným výběrem, účastníkem se mohl stát kdokoli s podmínkou evidence na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Přibližně polovinu výzkumného souboru tvoří lidé do 50 let a druhou polovinu lidé nad 50 let, kteří jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání v okresu Písek.

Druhým výzkumným souborem byly pracovníce oddělení zprostředkování zaměstnání na úřadu práce – s touto skupinou byla získána tři interview.

4.4 Harmonogram výzkumu

Výzkum na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Milevsko a na Kontaktním pracovišti Písek probíhal od března do května 2019. Dotazníky uchazeči dostávali zejména při sjednaných schůzkách s pracovníci úřadu. Po vyplnění je vraceli do připravených boxů na chodbě. Návratnost dotazníků byla 77 %.

4.5 Analýza dat získaných výzkumem

Všechny odpovědi, které byly získány z dotazníků, jsem vyhodnotila a zpracovala pomocí popisné a matematické statistiky. Popisná statistika *poskytuje jednoduchou sumarizaci vzorků a učiněných pozorování* (Homola, 2014). Zabývá se deskripcí stavu nebo vývoje hromadných jevů (Homola, 2014). Ze statistiky popisné se vyvinula statistika matematická, která se zakládá na teorii pravděpodobnosti. *Na získané údaje se pohlíží jako na výsledek určitého náhodného pokusu, který mohl dát i jiné výsledky. Všechny závěry matematické statistiky mají náhodný charakter* (Homola, 2014).

Součástí analýzy dat byl rozbor uskutečněných polostrukturovaných rozhovorů.

5 Výsledky

5.1 Zhodnocení výsledků výzkumu z dotazníkového šetření pomocí popisné statistiky

Dotazníkové šetření proběhlo na dvou místech, a to na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Písek a na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Milevsko. Z těchto dvou pracovišť bylo zpět získáno celkem 108 vyplněných dotazníků, 57 z Písku a 51 z Milevska. Dotazník obsahoval celkem 15 otázek, na něž odpovědělo 58 respondentů do 50 let a 50 respondentů nad 50 let.

Odpovědi a jejich četnosti – zejména relativní – jsou vyobrazeny v tabulkách a grafech na následujících stranách.

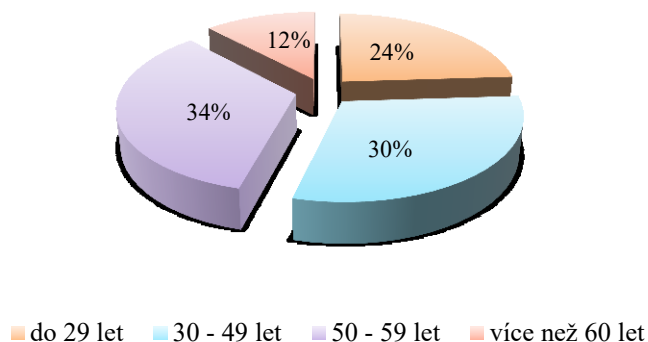
Tabulka č. 2 vyobrazuje rozdělení respondentů dle věkové struktury a pohlaví, obrázek č. 3 tento identifikační údaj znázorňuje graficky. Na obrázku č. 4 pak můžeme sledovat procentuální zastoupení respondentů do 50 let a lidí nad 50 let – tedy významnou množinu pro výzkum bakalářské práce.

Tab. č. 2 Rozdělení respondentů dle věkové struktury

	do 29 let	30 - 49 let	50 - 59 let	více než 60 let
Ženy	19	22	17	3
Muži	7	10	20	10
Celkem	26	32	37	13

(Zdroj: vlastní výzkum)

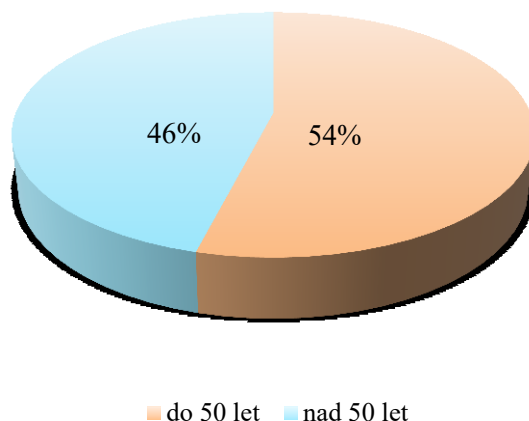
Struktura respondentů dle věku



Obr. č. 3 Rozdělení respondentů dle věkové struktury

(Zdroj: vlastní výzkum)

Struktura respondentů dle věku



Obr. č. 4 – Rozdělení respondentů - do 50 let a 50+ (Zdroj: vlastní výzkum)

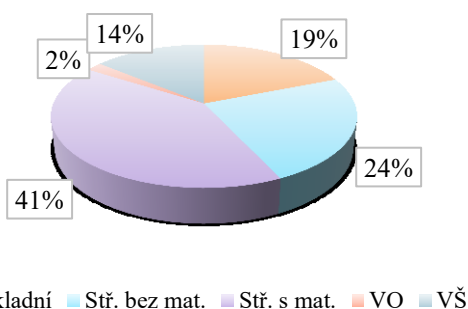
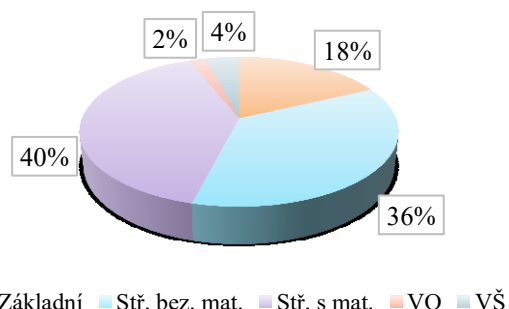
Z obrázku č. 3 je patrné, že dotazníkového šetření se zúčastnilo nejvíce lidí ve věku 50 - 59 let (34 %), naopak nejméně byla zastoupena kategorie lidí starších 60 let. Pro výzkum je ale stěžejní rozdělení respondentů do dvou skupin – lidé bez zaměstnání do 50 let a lidé bez zaměstnání nad 50 let – tyto dvě skupiny jsou dle obrázku č. 4 téměř stejně velké. Výzkumu se zúčastnilo 58 lidí do 50 let (54 %) a 50 lidí nad 50 let (46 %).

Tabulka č. 3 popisuje dosažené vzdělání respondentů. Tito respondenti jsou rozděleni do dvou věkových kategorií – z příslušné tabulky a obrázků č. 5 a č. 6 lze tedy porovnat dosažené vzdělání obou těchto skupin.

Tab. č. 3 Vzdělání respondentů dle věku

	základní	stř. bez mat.	stř. s mat.	VO	VŠ
Resp. do 50 let	11	14	24	1	8
Resp. nad 50 let	9	18	20	1	2

(Zdroj: vlastní výzkum)

Vzdělání respondentů do 50 let**Vzdělání respondentů nad 50 let****Obr. č. 5, obr. č. 6 Vzdělání respondentů**

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z dotazníků vyplývá, že největší množství respondentů tvoří lidé se středoškolským vzděláním s maturitou (bez ohledu na zařazení do věkové skupiny), vzdělanostní struktura je podobná jak u lidí do 50 let, tak u těch starších. Rozdíl pak můžeme sledovat u relativních četností vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání. Zatímco u skupiny lidí do 50 let tvoří tyto osoby 14 % z celku, mezi lidmi staršími jsou to jen 2 % z celku.

Úplně nejméně pak byla zastoupena kategorie lidí s vyšším odborným vzděláním (do 50 let – 2 %, nad 50 let – 2 %).

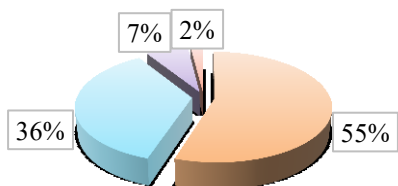
Dalším údajem, který zobrazuje tabulka č. 4 a obrázky č. 7 a č. 8, je délka evidence respondentů na úřadu práce. Kategorie je opět rozdělena do dvou skupin dle věku – respondenti do 50 let a respondenti nad 50 let.

Tab. č. 4 Délka evidence respondentů

	méně než 3 měs.	3 - 6 měs.	6 - 12 měs.	12 - 24 měs.
Resp. do 50 let	32	21	4	1
Resp. nad 50 let	6	20	22	2

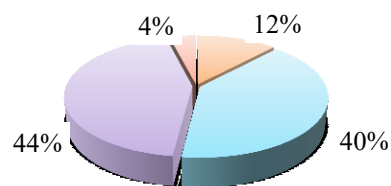
(Zdroj: vlastní výzkum)

Délka evidence uchazečů do 50 let



■ méně než 3 měs. ■ 3 - 6 měs. ■ 6 - 12 měs. ■ 12 - 24 měs.

Délka evidence uchazečů nad 50 let



■ méně než 3 měs. ■ 3 - 6 měs. ■ 6 - 12 měs. ■ 12 - 24 měs.

Obr. č. 7, obr. č. 8 Délka evidence uchazečů

(Zdroj: vlastní výzkum)

Skrze údaj „délka evidence“ jsou již patrné rozdíly mezi dvěma sledovanými skupinami respondentů – lidmi do 50 let a lidmi nad 50 let. Lidé do 50 let nejčastěji uváděli, že jejich evidence na úřadu práce trvá méně než tři měsíce (55 % - tedy nadpoloviční většina), oproti tomu takových respondentů nad 50 let je pouze 12 %. Starší osoby jsou na úřadech nejčastěji evidovány 6 – 12 měsíců (44 %), o něco menší procento pak tvoří délka evidence 3 – 6 měsíců (40 %).

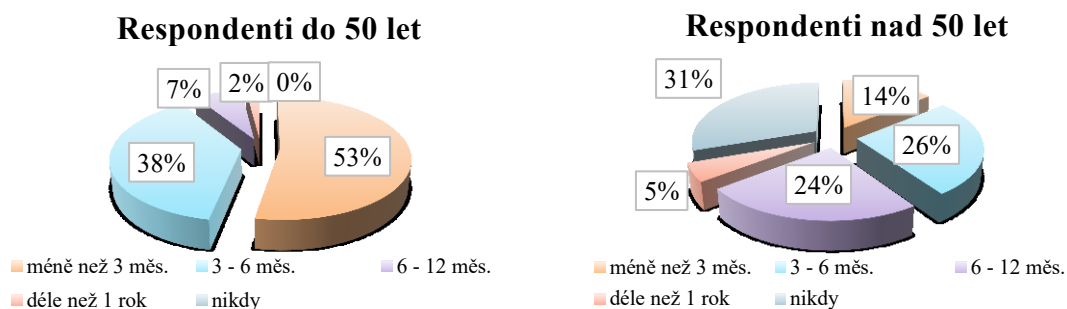
91 % lidí do 50 let je na úřadu práce evidováno maximálně půl roku, pouhých 9 % zůstává v evidenci déle.

Respondenti dále odpovídali na otázku, za jakou dobu si myslí, že najdou jinou/novou práci. I zde jsou zachyceny významné rozdíly mezi dvěma skupinami – uchazeči do 50 let a uchazeči nad 50 let. Absolutní četnosti jsou zachyceny v tabulce č. 5, zatímco relativní četnosti popisují obrázky č. 9 a č. 10.

Tab. č. 5 Za jakou dobu se domníváte, že naleznete jinou práci?

	méně než 3 měs.	3 - 6 měs.	6 - 12 měs.	déle než 1 rok	Nikdy
Resp. do 50 let	31	22	4	1	0
Resp. nad 50 let	7	13	12	3	15

(Zdroj: vlastní výzkum)



Obr. č. 9, obr. č. 10 Za jakou dobu se domníváte, že si naleznete jinou práci?

(Zdroj: vlastní výzkum)

Rozdíly mezi dvěma výzkumnými skupinami jsou více než jasné. Z grafických údajů se dá vyčíst, že 98 % lidí do 50 let se domnívá, že nové zaměstnání si najde nejpozději do 6 měsíců, zatímco nadpoloviční většina lidí nad 50 let (60 %) je toho názoru, že nové zaměstnání si nalezne nejdříve za půl roku, 30 % z nich si dokonce myslí, že zaměstnání nenajde vůbec!

Názor, že si zaměstnání nenajde vůbec, nezastává ze skupiny lidí do 50 let ani jeden respondent.

Dalším údajem, který byl o respondentech zjištěn, byl obor jejich posledního zaměstnání a důvod ukončení tohoto zaměstnání (tab. č. 6, č. 7, č. 8 a č. 9). Tato otázka byla otevřenou a možná i z toho důvodu na ni ne všichni účastníci výzkumu odpověděli. U osob do 50 let vedlo poslední zaměstnání 84 %, důvod jeho ukončení však už jen 67 %. Respondentů nad 50 let se svěřilo více, 92 % jich uvedlo typ posledního zaměstnání, důvod jeho ukončení je znám od 94 % respondentů v této věkové kategorii.

Pro výzkum je stěžejní především důvod ukončení posledního zaměstnání, této problematice jsou věnovány obrázky č. 11 a č. 12.

Respondenti do 50 let

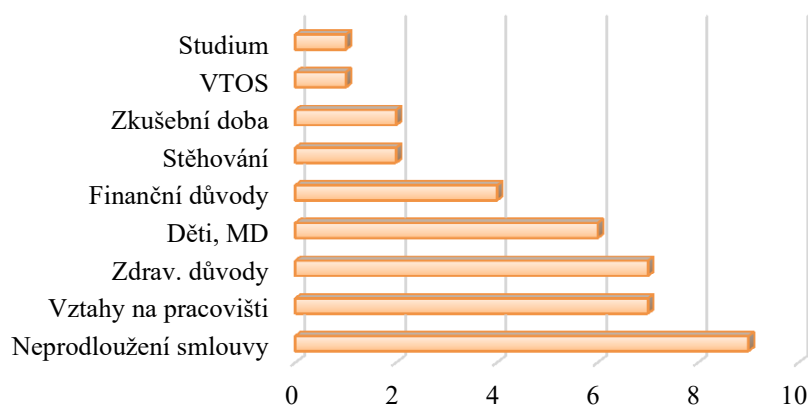
Tab. č. 6, č. 7 Jaké bylo Vaše poslední zaměstnání a z jakého důvodu jste v tomto zaměstnání skončil/a?

Posl. zaměstnání	Počet
Administrativa	16
Dělník/dělnice	13
Restaurační zařízení	5
Prodavač/ka	5
Studium	4
Řidič/ka	2
Ubytovací zařízení	2
Městské služby/VPP	1
Učitel/ka	1

Důvod ukončení	Počet
Neprodložení smlouvy	9
Vztahy na pracovišti	7
Zdrav. důvody	7
Děti, MD	6
Finanční důvody	4
Stěhování	2
Zkušební doba	2
VTOS	1
Studium	1

(Zdroj: vlastní výzkum)

Důvody ukončení zam. - resp. do 50 let



Obr. č. 11 Důvody ukončení zaměstnání – respondenti do 50 let

(Zdroj: vlastní výzkum)

Respondenti do 50 let jako důvod ukončení svého posledního zaměstnání nejčastěji uváděli neprodložení smlouvy (23 %), vztahy na pracovišti a zdravotní důvody (oba 18 %), dalšími důvody, který u druhé skupiny vůbec nezazněly, byly děti nebo odchod na mateřskou dovolenou (15 %), studium nebo finanční důvody (10 %).

Respondenti nad 50 let

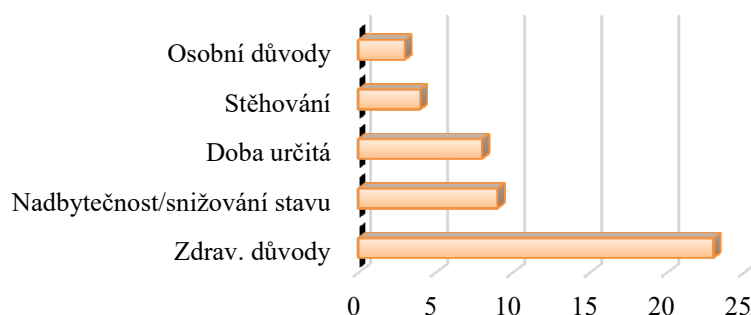
Tab. č. 8, č. 9 Poslední zaměstnání respondentů a důvod jeho ukončení

Posl. zaměstnání	Počet
Dělník/dělnice	18
Administrativa	11
Městské služby/VPP	4
Úklid	3
Jiné	3
Restaurační zařízení	2
Řidič/ka	2
Sociální služby	2
Učitel/ka	1

Důvod ukončení	Počet
Zdrav. důvody	23
Nadbytečnost/snižování stavu	9
Doba určitá	8
Stěhování	4
Osobní důvody	3

(Zdroj: vlastní výzkum)

Důvody ukončení zam. - resp. nad 50 let



Obr. č. 12 Důvody ukončení zaměstnání – respondenti nad 50 let

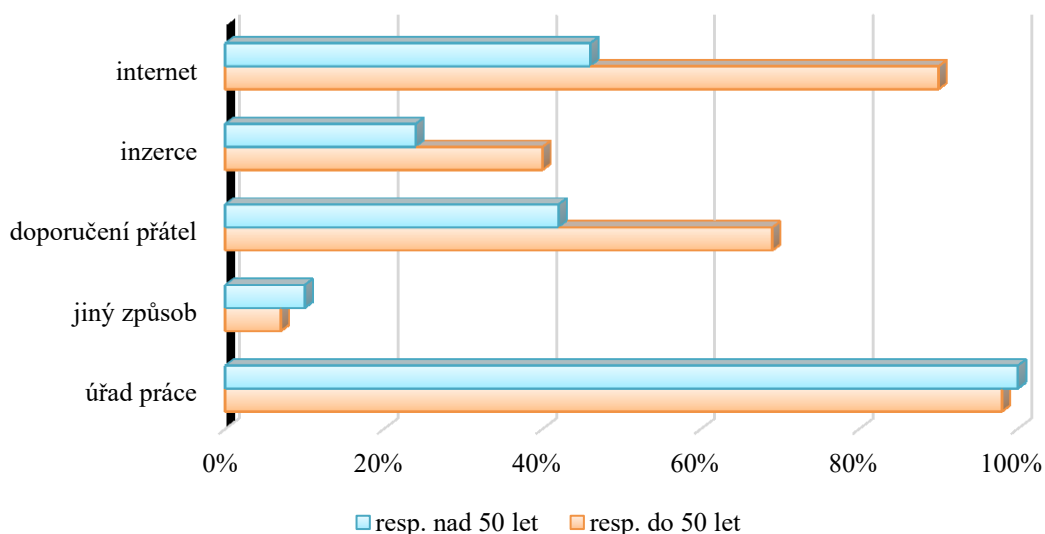
(Zdroj: vlastní výzkum)

Na obrázku č. 12 můžeme sledovat významný rozdíl mezi sledovanými skupinami. Zatímco předchozí obrázek č. 11 popisoval, že nejvýraznějšími důvody ukončení zaměstnání u lidí do 50 let jsou neprodloužení smlouvy, vztahy na pracovišti, finanční důvody nebo péče o děti, lidé nad 50 let ukončují zaměstnání z jiného důvodu.

Celých 49 % dotazovaných, kteří odpověděli na tuto otázku, ukončili své poslední zaměstnání ze zdravotních důvodů. V pořadí dalšími důvody pak byly snižování stavu nebo smlouva na dobu určitou – obě tyto hodnoty však oscilovaly kolem 18 %, zdaleka tak nedosahovaly té nejpálčivější příčiny nezaměstnaných nad 50 let – zdravotního stavu.

Dalším faktorem, kterým se dotazník zabýval, byla aktivita nezaměstnaných respondentů při hledání nového/jiného zaměstnání. Jedna z otázek proto zjišťuje, jakými všemi způsoby se účastníci výzkumu snaží najít si zaměstnání. Obrázek č. 13 spojuje obě naše zkoumané věkové skupiny a je tak možné porovnat, jakou cestu při hledání zaměstnání volí jednotlivé věkové kategorie.

Způsoby hledání zaměstnání



Obr. č. 13 Jakými všemi způsoby se snažíte najít si zaměstnání?

(Zdroj: vlastní výzkum)

Jelikož dotazníkové šetření probíhalo na úřadech práce, byl nejčastěji zmiňovaným způsobem právě pracovní úřad (ačkoli ne všichni jej zmínili). Jak ukazuje dále obr. č. 13, ve skupině do 50 let dále vysoce stál internet (90 %), doporučení přátel (69 %) nebo inzerce (40 %). Respondenti nad 50 let ve využívání jiných způsobů, než které představuje úřad práce, oproti mladším uchazečům výrazně zaostávali – internet využívá 46 % dotazovaných, doporučení přátel 42 % a inzerce už jen 24 %. V porovnání s druhou skupinou jsou lidé nad 50 let tedy při hledání zaměstnání pasivnější, spoléhají se zejména na pomoc ze strany příslušného pracovního úřadu – v případě tohoto výzkumu v Písku a v Milevsku.

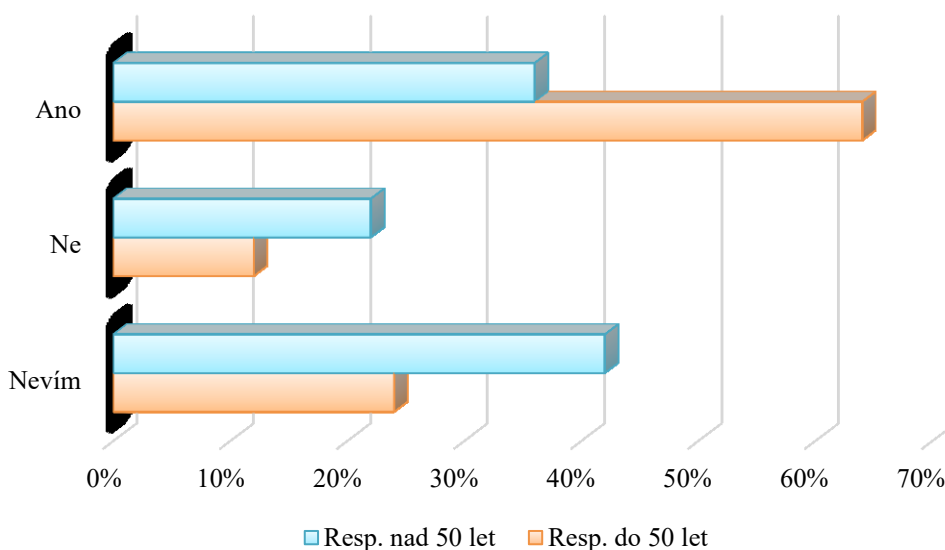
Následující tabulka č. 10 popisuje absolutní četnosti odpovědí na otázku, zda se respondenti domnívají, že mají dostatečné vzdělání při hledání nového zaměstnání.

Účastníci výzkumu měli na výběr ze tří možných odpovědí – ano, ne a nevím. Obrázek č. 14 pak graficky znázorňuje relativní četnosti těchto odpovědí.

Tab. č. 10 Domníváte se, že máte dostatečné vzdělání či vhodnou kvalifikaci, které by Vám byly nápomocny v nalezení pracovního uplatnění?

	Ano	Ne	Nevím
Resp. do 50 let	37	7	14
Resp. nad 50 let	18	11	21

(Zdroj: vlastní výzkum)



Obr. č. 14 Domníváte se, že máte dostatečné vzdělání či vhodnou kvalifikaci, které by Vám byly nápomocny v nalezení pracovního uplatnění?

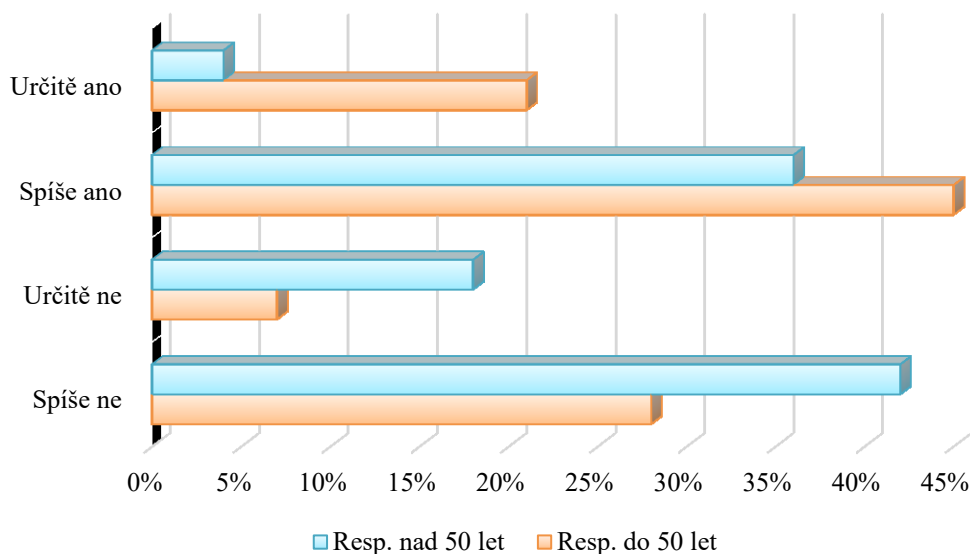
(Zdroj: vlastní výzkum)

Z vyplněných dotazníků vyplynulo, že 64 % lidí do 50 let je přesvědčeno o dostatečnosti svého vzdělání, 24 % si není jisto a zbylých 12 % se domnívá, že jejich kvalifikace není dostatečná.

Naproti tomu pouhých 36 % uchazečů starších 50 let zvolilo odpověď „ano“, 22 % není přesvědčeno o dostatečnosti svého vzdělání a celých 42 % jich je na pochybách, zda je jejich kvalifikace dostatečná či nikoli. Budeme-li hovořit o sebevědomí uchazečů plynoucí z těchto odpovědí, mohu s jistotou říci, že sebehodnocení lidí do 50 let stojí v tomto případě hodně vysoko.

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je i rekvalifikace. Jednou z otázek v dotazníkovém šetření proto byla i tato - Myslíte, že by Vám případná rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání? – abych zjistila, jaký názor mají respondenti na tento

konkrétní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem ke své současné situaci. Odpovědi s relativními četnostmi zaznamenává obrázek č. 15.



Obr. č. 15 Myslíte, že by Vám případná rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání?

(Zdroj: vlastní výzkum)

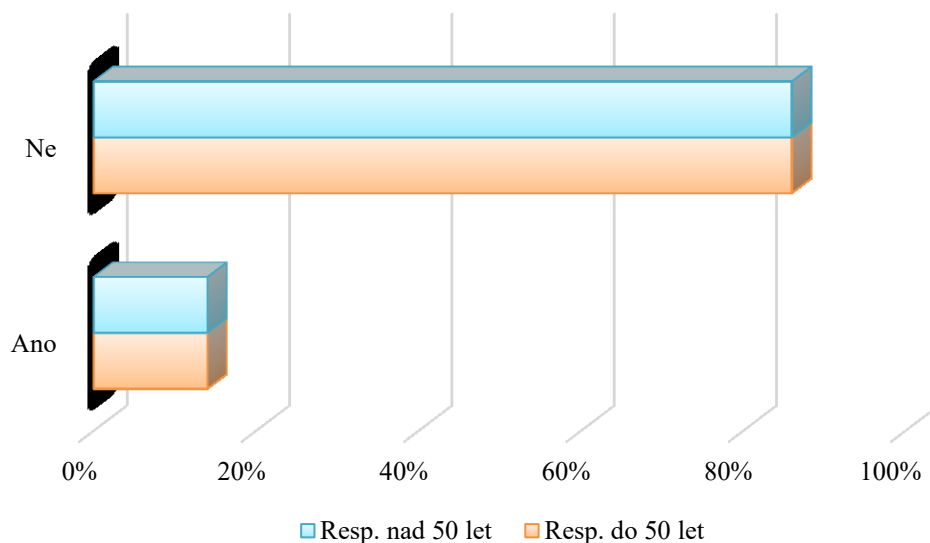
U lidí do 50 let převažují kladné odpovědi - 66 % odpovědělo „určitě ano“ nebo „spíše ano“, zatímco lidé nad 50 let jsou skeptičtější – 40 % se domnívá, že by jim rekvalifikace při hledání zaměstnání pomohla, 60 % je pak přesvědčených o opak.

I následující otázka se týkala nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace. Dotazovala jsem se, zda respondenti v poslední době absolvovali nějaký rekvalifikační kurz, a pokud ano, jaký. Odpovědi jsou zpracované v tabulce č. 11a na obrázku č. 16.

Tab. č. 11 Absolvoval/a jste v poslední době nějaký rekvalifikační kurz? Pokud ano, jaký?

	Ne	Ano
Resp. do 50 let	50	8
Resp. nad 50 let	43	7

(Zdroj: vlastní výzkum)

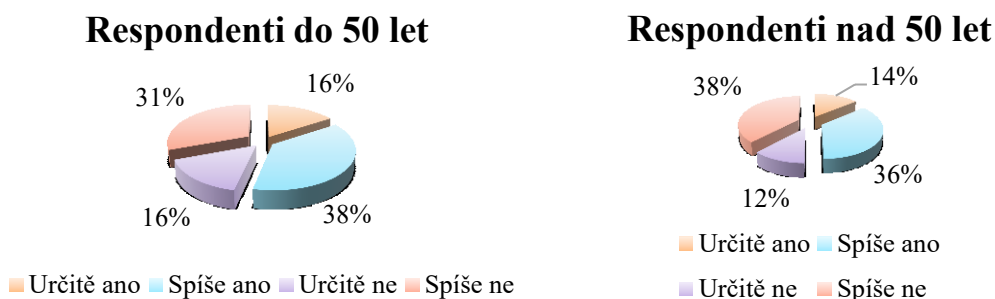


Obr. č. 16 Absolvoval/a jste v poslední době nějaký rekvalifikační kurz? Pokud ano, jaký?

(Zdroj: vlastní výzkum)

Odpovědi obou sledovaných skupin (lidí do 50 let a lidí nad 50 let) byly neuvěřitelně shodné – 86 % z obou těchto kategorií odpovědělo, že žádný rekvalifikační kurz neabsolvovalo, 14 % (celkem 7 lidí) uvedlo, že se rekvalifikace zúčastnilo – 5 lidí nad 50 let kurzu počítačového, 2 osoby masérského kurzu. U osob mladších 50 let (celkem 8 lidí) byly rekvalifikačními obory masáže, počítače, pedikúra, asistent pedagoga, svářečský průkaz aj.

Obrázky č. 17 a č. 18 graficky znázorňují relativní četnosti odpovědí respondentů do 50 let (č. 17) a respondentů nad 50 let (č. 18) na otázku, zda by v tuto chvíli přijali jakékoli zaměstnání, i kdyby neodpovídalo jejich kvalifikaci.



Obr. č. 17, č. 18 Přijal/a byste v tuto chvíli jakékoli zaměstnání, i kdyby neodpovídalo Vaší kvalifikaci?

(Zdroj: vlastní výzkum)

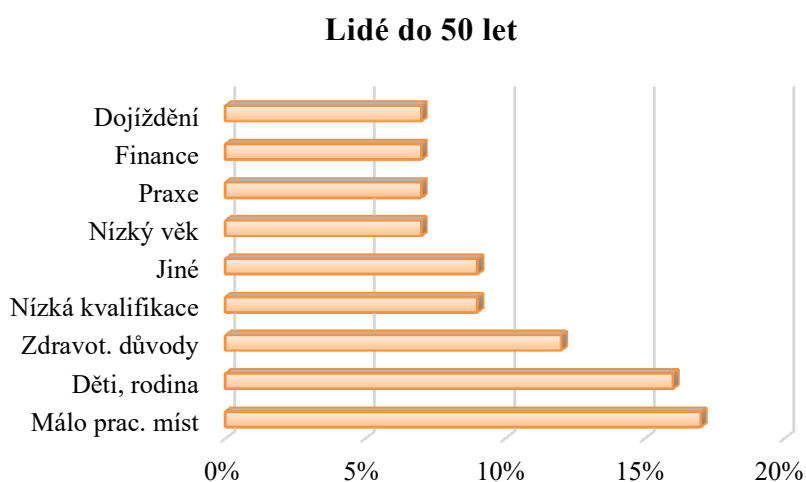
Na obrázcích můžeme vysledovat podobnost odpovědí jak v kategorii lidí do 50 let, tak v kategorii lidí nad 50 let. Kladné odpovědi („určitě ano“, „spíše ano“) se u obou těchto skupin objevují téměř stejně často – 54 % do 50 let, 50 % nad 50 let. Ochota lidí přijmout jakékoli zaměstnání, i když nebude odpovídat jejich dosaženému vzdělání či kvalifikaci, je víceméně stejná.

Následující tabulky (č. 12, č. 13) a jejich grafické zpracování v obrázcích (č. 19, č. 20) popisují názory respondentů, proč si myslí, že nemohou najít zaměstnání. V těchto odpovědích můžeme nalézat významné rozdíly, které jsou stěžejními pro výzkum této práce.

Lidé do 50 let

Tab. č. 12 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

Důvody	Podíl
Málo prac. míst	17%
Děti, rodina	16%
Zdravot. důvody	12%
Nízká kvalifikace	9%
Jiné	9%
Nízký věk	7%
Praxe	7%
Finance	7%
Dojíždění	7%

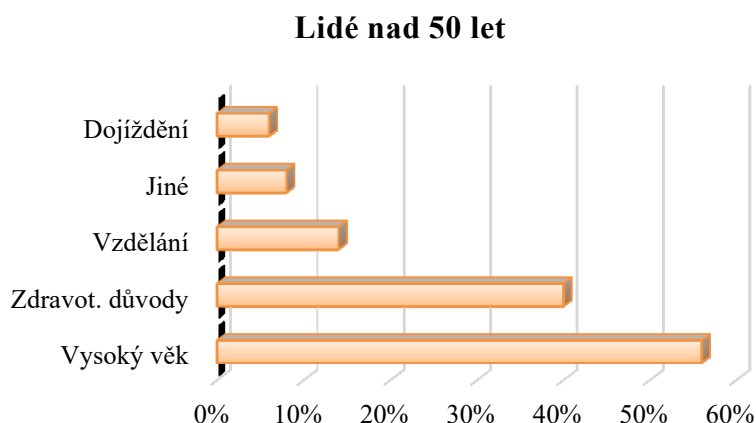


Obr. č. 19 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání? (Zdroj: vlastní výzkum)

Lidé nad 50 let

Tab. č. 13 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

Důvody	Podíl
Vysoký věk	56%
Zdravot. důvody	40%
Vzdělání	14%
Jiné	8%
Dojíždění	6%



Obr. č. 20 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

(Zdroj: vlastní výzkum)

Skupina lidí do 50 let udávala jako příčinu mnoho rozlišných důvodů, z nich nejčastějšími byly málo pracovních míst na trhu práce (17 %), péče o děti, rodina (16 %), zdravotní důvody (12 %), všechny ostatní čítaly méně než 10 %.

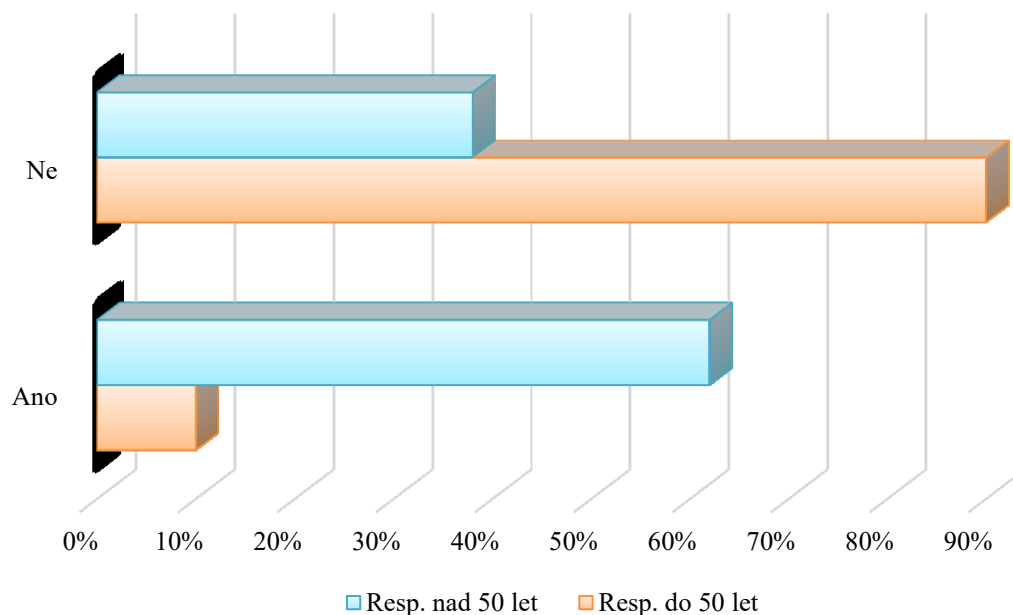
Zato skupina nad 50 let uvedla dohromady pouhých pět důvodů, z nichž ovšem výrazně převažovaly dva – vysoký věk uvedlo neuvěřitelných 56 % respondentů, hned za ním stojí zdravotní důvody – ty hrají roli pro 40 % dotazovaných uchazečů o zaměstnání starších 50 let! Všechny ostatní důvody čítají dohromady 28 %.

Zdravotním stavem respondentů se zabývá i následující tabulka č. 14, která společně s grafem na obrázku č. 21 popisuje zdravotní omezení účastníků výzkumu. Tato omezení jsou rozdělena dle věku do dvou kategorií.

Tab. č. 14 Máte nějaká zdravotní omezení, která Vám brání v nalezení pracovního uplatnění?

	Ano	Ne
Resp. do 50 let	6	52
Resp. nad 50 let	31	19

(Zdroj: vlastní výzkum)

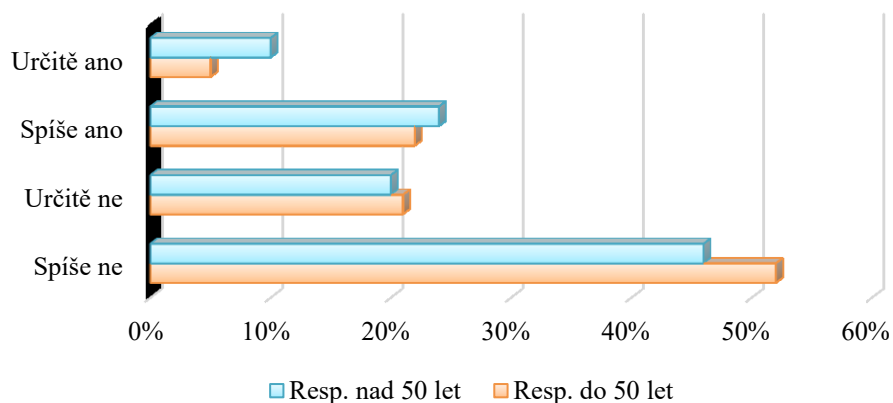


Obr. č. 21 Máte nějaká zdravotní omezení, která Vám brání v nalezení pracovního uplatnění?

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z vyplněných dotazníků vyplynulo a na obrázku č. 21 je i patrné, že skupina do 50 let není definována jako skupina s výrazným zdravotním omezením, problémy zejména pohybového aparátu má pouhých 10 % respondentů. O kategorii lidí nad 50 let už však můžeme hovořit jako o někom, kdo se vzhledem ke svému věku vyznačuje častějšími zdravotními problémy a komplikacemi. Zdravotní omezení, která uchazečům brání při nalezení pracovního uplatnění, se týkají 62 % dotázaných lidí nad 50 let. Tyto problémy jsou různého charakteru, převažují pohybové potíže, celkové zhoršení zdravotního stavu, vysoký krevní tlak, invalidní důchod 2. stupně, ztížené dýchání apod. Nadpoloviční většina lidí nad 50 let je tedy výrazně omezená svým zdravotním stavem při hledání pracovního uplatnění.

Na obrázku č. 22 jsou vykresleny názory všech respondentů týkající se okresu Písek, tedy okresu, ve kterém se ucházejí o zaměstnání. V rámci dotazníkového šetření jsem se ptala, zda se domnívají, že okres Písek je pro ně problematičtější při hledání zaměstnání.

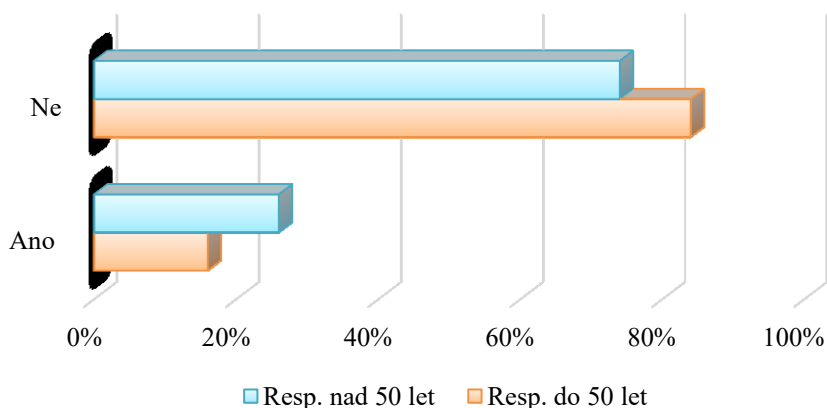


Obr. č. 22 Máte pocit, že okres Písek je oproti jiným okresům problematictější - ve smyslu nalezení vhodného zaměstnání? Tedy že své vzdělání a praxi byste lépe uplatnili v jiném okrese?

(Zdroj: vlastní výzkum)

Jak ukazuje graf na obr. 22, odpovědi všech respondentů se příliš nelišily, obě skupiny (lidé do 50 let a lidé nad 50 let) se shodly na tom, že nevnímají okres Písek jako problematictější ve smyslu hledání vhodného zaměstnání a že s jejich praxí a vzděláním by se v jiném okrese uplatnily podobně jako v píseckém okrese. Odpověď „spíše ne“ a „určitě ne“ zakroužkovalo 73 % lidí do 50 let a 66 % lidí nad 50 let. Pokud bych však hodnotila skupiny jednotlivě, větší tendence „hledat problém“ při uplatnění v okrese Písek má skupina lidí nad 50 let (34 % lidí odpovědělo „spíše ano“, nebo „určitě ano“).

Obrázek č. 23 popisuje názor respondentů na sebe sama. Dotazovala jsem se, zda se domnívají, že mají nějaké specifické dovednosti, které by jim mohly pomoci získat zaměstnání.



Obr. č. 23 Myslíte si, že máte nějaké specifické dovednosti, které by Vám mohly pomoci získat zaměstnání?

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z vyplněných dotazníků vyplynulo, že většina dotazovaných bez ohledu na věk se domnívá, že nevyčnívá žádnými specifickými vlastnostmi, které by jí pomohly sehnat nové pracovní uplatnění (84 % lidí do 50 let a 74 % lidí nad 50 let). Sebevědomější je ovšem i přesto skupina lidí nad 50 let, 26 % lidí z ní uvedlo, že těmito specifickými vlastnostmi oplývá – uváděli například tyto – ochota, chuť a elán do práce, komunikativnost, zkušenosti, praxe, vzdělání aj. Z kategorie lidí do 50 let je o svých dovednostech přesvědčených jen 16 % respondentů – mezi jejich výhody patří znalost jazyků, chuť do práce, znalost lidské psychologie aj.

5.2 Zhodnocení výsledků výzkumu z polostrukturovaných rozhovorů

V rámci výzkumu proběhly tři polostrukturované rozhovory s pracovníci kontaktních pracovišť ÚP z oddělení zprostředkování zaměstnání. Jak již bylo zmiňováno, schéma tohoto rozhovoru obsahovalo šest otázek týkajících se zejména zaměstnávání a podpory lidí nad 50 let (příloha č. 2).

Otázka č. 1 Je podle Vás ze strany státu věnována dostatečná pozornost podpoře zaměstnávání lidí nad 50 let?

Tabulka č. 15 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Respondent č. 1	Podle mého názoru ne - myslím si, že by se mělo zdůrazňovat, že věk odchodu do důchodu je skoro 65 let!
Respondent č. 2	Rozhodně ne, myslím, že by měly být vytvářeny speciální programy na podporu nezaměstnaných nad 50 let - například pro jejich potenciální zaměstnavatele by se měly vytvářet vhodnější podmínky.
Respondent č. 3	Ne, v dnešní době odcházejí lidi do důchodu hrozně pozdě a už se nedbá na to, že od určitého věku mají třeba zdravotní problémy a ne každý je chce zaměstnat...

(Zdroj: vlastní výzkum)

Otázka č. 2 S jakými nejpodstatnějšími problémy je při uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce možné se setkat?

Tabulka č. 16 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Respondent č. 1	Upřednostňuje se mládí. Zdůrazňují se „mladé kolektivy, flexibilita“. Starší ale mohou nabídnout zkušenost, praxi...
Respondent č. 2	Hlavně zdravotní komplikace - s vyšším věkem se pojí více zdravotních problémů. Sice existují podniky, které se zaměřují na zaměstnávání osob se zdravotním postižením (např. Otava), ale to nemění nic na tom, že starší lidé nemohou sehnat pracovní uplatnění.
Respondent č. 3	V dnešní době chtějí zaměstnavatelé houževnaté mládí plné elánu a nasazení. I my tady sledujeme, že starší lidi, co přišli o práci, už často zanevřeli na hledání nové - nevěří si, vidí, že zaměstnavatelé touží po něčem jiném a často nedocení jejich schopnosti.

(Zdroj: vlastní výzkum)

Otázka č. 3 Existují specifické způsoby podpory ze strany ÚP či jiných subjektů, které se věnují problematice uplatnění osob na trhu práce nad 50 let?

Tabulka č. 17 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Respondent č. 1	Projekty ESF, poradenské činnosti pro tuto cílovou skupinu.
Respondent č. 2	Tak jsou to například projekty Evropského sociálního fondu, kam se často umísťují právě i lidé starší - jako ohrožení na trhu práce. V současné chvíli ale není žádný, který by se zaměřoval pouze na ohroženou skupinu z hlediska věku.
Respondent č. 3	Existují různé projekty, ale často ty osoby spíše obtěžujeme, když je do takových projektů chceme zapojit. Týkají se například rekvalifikací, lidé se domnívají, že jim žádná rekvalifikace už nepomůže - problém prý není v jejich kvalitaci, ale v jejich věku - pokud se bavíme o kategorii lidí nad 50 let.

(Zdroj: vlastní výzkum)

Otázka č. 4 Existují specifické způsoby podpory ze strany ÚP, které se věnují problematice uplatnění osob na trhu práce nad 50 let ve Vašem okrese oproti jiným okresům ČR?

Tabulka č. 18 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Respondent č. 1	Nedokážu posoudit.
Respondent č. 2	Co se týče okresů, myslím si, že je to v Jihočeském kraji všude tak nějak stejné. O různých specifických by se pak dalo hovořit z hlediska krajů, protože každý kraj je něčím specifickým - někde je třeba hodně těch velkých průmyslových zón, jinde málo. Podporují se potom specifické oblasti daného kraje.
Respondent č. 3	Myslím si, že úřady práce v ostatních okresech využívají stejné programy a projekty jako my, tudíž se nějak výrazně ta podpora neodlišuje.

(Zdroj: vlastní výzkum)

Otázka č. 5 Domníváte se, že lidé nad 50 let dostatečně podstupují rekvalifikačních kurzy, případně využívají jiné programy státní politiky zaměstnanosti?

Tabulka č. 19 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Respondent č. 1	Podle mého názoru ano. O rekvalifikaci je zájem, ale je třeba, aby poté našli uplatnění na trhu práce.
Respondent č. 2	Těžko říct - v minulosti se rekvalifikace využívaly mnohem více, až bych někdy řekla, že nepromyšleně. Dnes rádi poskytneme rekvalifikaci, ale musíme se zabírat tím, zda díky té rekvalifikaci najde uchazeč uplatnění.
Respondent č. 3	Myslím si, že se jich využívá dost, ale ne tolik, jako pamatuji dřív. Takže ano, podstupují jich hodně, ale s důrazem na možnost pozdějšího uplatnění.

(Zdroj: vlastní výzkum)

Otázka č. 6 Co dalšího byste doporučil/a, aby se zlepšila situace lidí nad 50 let při uplatnění na trhu práce?

Tabulka č. 20 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Respondent č. 1	Jak jsem zmiňovala na začátku v odpovědi na 1. a 2. otázku. Je třeba změnit přístup lidí 50+ k hledání zaměstnání - dostatek sebevědomí, chuť učit se novým věcem, nebát se nového kolektivu.
Respondent č. 2	Za mě by to chtělo více podporovat potenciální zaměstnavatele těchto lidí.
Respondent č. 3	Těžko říct, určitě by byla lepší možnost včasějšího odchodu do důchodu. Ne, myslím si, že je třeba změnit celkové smýšlení těchto lidí o sobě, často jsou zbytečně skeptičtí a málo sebevědomí – ačkoli k tomu často vůbec nemají důvod.

(Zdroj: vlastní výzkum)

6 Diskuze

Hlavním cílem praktické části, a tedy i celé práce, bylo zhodnocení postojů a pocitů lidí ve věku nad 50 let, kteří hledají pracovní uplatnění na pracovním trhu. Výchozím předpokladem byla myšlenka, že lidé nad 50 let se na trhu práce cítí více znevýhodněni oproti lidem na trhu práce v nižších věkových kategoriích. Toto znevýhodnění jsme mohli díky výzkumu zaznamenat v několika bodech – 56 % osob nad 50 let uvedlo, že hlavní příčinou, proč si nemohou najít zaměstnání, je jejich vysoký věk, 40 % si myslí, že důvodem je jejich zdravotní stav (který úzce souvisí s věkem). Oproti tomu u mladší věkové kategorie zdravotní problémy za důvod nemožnosti nalézt pracovní uplatnění považuje pouhých 12 % lidí. Zdravotním omezením je postiženo 62 % lidí nad 50 let, zatímco z mladší věkové kategorie trpí zdravotními problémy 10 % lidí, jak ukázal výzkum. Mezi těmito dvěma skupinami, které se liší věkem, jsou odlišnosti mnohdy až propastné – z dotazníkového šetření se zjistilo, že 98 % lidí do 50 let se domnívá, že nové zaměstnání si najde nejpozději do 6 měsíců, zatímco nadpoloviční většina lidí nad 50 let (60 %) je toho názoru, že nové zaměstnání si nalezne nejdříve za půl roku, 30 % z nich si dokonce myslí, že zaměstnání nenajde vůbec!

Aby mohla být hlavní hypotéza potvrzena, stanovila jsem dalších šest hypotéz pomocných, které jsou popsány v kapitole 2.2 *Stanovení hypotéz* se zaměřením na dílčí oblasti uplatnění lidí na pracovním trhu. Uvedené hypotézy byly zároveň zpracovány matematickou statistikou v příloze č. 3. Za pomoci matematické statistiky jsem dospěla k závěru, že lidé nad 50 let jsou na úřadě práce evidováni delší dobu než lidé do 50 let – hypotéza č. 1 tedy byla potvrzena. Rovněž u hypotézy č. 2 došlo statistikou k jejímu potvrzení - můžeme říci, že lidé nad 50 let se domnívají, že nové zaměstnání naleznou za delší dobu než lidé pod 50 let. U hypotézy č. 3 se matematická statistika nedoporučuje, k popsání důvodů ukončujících zaměstnání proto postačuje popisná statistika v předchozí kapitole. Podíly lidí, kteří považují rekvalifikaci za nástroj, který by jim mohl pomoci k získání zaměstnání, se liší u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let, čímž se potvrzuje další hypotéza č. 4. Deskripce hypotézy č. 5 je vytvořena za pomoci popisné statistiky, neboť statistika matematická se v tomto případě rovněž nedoporučuje. Poslední hypotéza, a to č. 6, byla také potvrzena - můžeme říci, že podíl lidí mající zdravotní omezení se u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let liší.

Celá řada autorů, jako například Buchtová (2013), Brožová (2003) nebo Kuchař (2007), uvádí, že lidé nad 50 let patří do skupiny osob, které jsou některými svými vlastnostmi a charakteristikami predeterminovány k dlouhodobé nezaměstnanosti. Těmito vlastnostmi je například zhoršování zdravotního stavu, snižování výkonnosti, propadání skepsi aj. (Vágnerová, 2007). Uvedená zjištění, která vychází z poznatků výše uvedených autorů, mě přivedla k zájmu o výzkum toho, zda jsou tyto vlastnosti a vnímání sebe sama u lidí nad 50 let viditelné i ve skutečnosti – tedy v rámci výzkumu této práce. Většina účastníků dotazníkového šetření nad 50 let považuje za největší znevýhodnění ve své věkové kategorii právě svůj věk, zdravotní omezení, nedostatečné vzdělání (zejména v oblasti cizích jazyků a informačních technologií) a upřednostňování mladých. Z dotazníků vyplývá, že lidé nad 50 let jsou více skeptičtí, pesimističtí, nevěří si tolik jako jejich mladší „rivalové“. Dokonce rozhovory se zaměstnankyněmi úřadů práce ukazují, že i ony vidí větší zájem zaměstnavatelů o mladší uchazeče a zároveň zmenšující se nasazení lidí nad 50 let, které klesá s každým dalším dnem evidence v registru uchazečů o zaměstnání.

Potvrzením zmiňovaných čtyř hypotéz (kdy zároveň ani jedna ze šesti nebyla nepotvrzena) se dokázala potvrdit i stěžejní hypotéza této práce - Lidé nad 50 let se na trhu práce cítí více znevýhodnění oproti lidem na trhu práce v nižších věkových kategoriích.

Závěr

Díky této práci a zejména díky výzkumu v ní mohu zhodnotit postavení lidí nad 50 let na trhu práce v okrese Písek, což bylo hlavním cílem bakalářské práce. Již ze statistických dat a jasně hovořících tabulek, grafů a obrázků může každý čtenář vyčíst, že pocity těchto lidí jsou v drtivé většině velmi negativní, nebo přinejmenším skeptické. Málokterý uchazeč o zaměstnání na ÚP, kterého se týkalo dotazníkové šetření, byl přesvědčen o své výhodné pozici na trhu práce oproti mladším věkovým kategoriím. Zároveň je nutné brát zřetel na skutečnost, že i zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni spolupráci se staršími lidmi a jejich zaměstnávání – to v rámci polostrukturovaných rozhovorů ostatně potvrdily pracovnice kontaktních pracovišť ÚP.

Za hlavní přínos, který vzešel z uskutečněného výzkumu, považuji zjištění, že lidé nad 50 let jsou vůči sobě velmi kritičtí, nedůvěřiví a trpí velmi nízkým sebevědomím. Naopak mne překvapilo, jakou sebedůvěrou (dle dotazníkového šetření) oplývají jejich mladší „kolegové“.

Já osobně vnímám jako obrovsky přínosné vlastní uvědomění si, že situace týkající se starších spoluobčanů je skutečně alarmující a je nutné se touto situací zásadně zabývat. Musím přiznat, že dokud jsem se důsledně nevěnovala statistickým údajům a daným faktům, nedocházelo mi, jak velkou část populace tvoří starší lidé ve věku nad 50 let v porovnání s postupně se snižující dětskou složkou populace a jak se část populace lidí nad 50 let bude v budoucnu nadále početně zvyšovat.

Vzhledem k výraznému nárůstu stárnutí české populace vyvstává jako nezbytné uvědomění si, že dojde k proměně nejen současného trhu práce, na kterém bude výrazně přibývat osob ve vyšších věkových kategoriích, ale že rovněž dojde k výrazné proměně celé naší společnosti. Snaha o uplatnění osob ve vyšších věkových kategoriích na trhu práce se pravděpodobně stane nezbytnou, primárně samozřejmě vzhledem k potřebě minimalizovat počty nezaměstnaných v této rostoucí věkové kategorii, ale i například vzhledem k potřebě zvýšených odvodů, zejména v rovině sociálního a zdravotního pojištění, které bude potřeba vynaložit pro potřeby v sociální a zdravotní oblasti u narůstající části populace v poproduktivním věku. Lze tak hovořit o sociálních aspektech uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce. Na druhé straně je však poměrně obtížné do budoucna uvažovat, jak bude vypadat trh práce a potřeby počtů pracovních sil na něm, především vzhledem k již probíhající „čtvrté průmyslové revoluci“.

Domnívám se, že zjištěné skutečnosti mohou být využity i nadále, například při řešení komplikací spojených s nezaměstnaností v pozdějším věku, případně jako střípek z celorepublikové mozaiky zabývající se problematikou nezaměstnanosti lidí nad 50 let. Mám za to, že práci mohou dále využít i studenti sociálních oborů jakožto ucelený komplex informací o (ne)zaměstnanosti lidí nad 50 let na okrese Písek a jejich hodnocením a vnímáním sebe sama. Bakalářská práce „ Sociální aspekty uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v okrese Písek“ může zároveň sloužit jako jeden z podnětů vedoucích k zamyšlení nad problematikou stárnutí české populace, která se v mnoha sociálních aspektech odráží a v budoucnu se bude nadále stále více odrážet nejen na trhu práce, ale i v dalších oblastech naší společnosti.

Seznam použitých zdrojů

1. BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon. ISBN 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, B., 2013. Psychologie nezaměstnanosti. In: BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
3. GIDDENS, A., SUTTON, P. W., 2017. *Sociology*. 8. vydání. Wiley-Blackwell. ISBN 978-0745696683.
4. HAYEK, F. A., 2006. *The Road to Serfdom*. 6. vydání. New York: Routledge Classics. ISBN 0-415-25389-6.
5. HALÁSKOVÁ, R., 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 80-7042-595-4.
6. HENDL, J., 2005. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
7. HOMOLA, V., *Úvod do statistiky* [online]. 2014 [cit. 2019-07-16]. Dostupné z: <http://homel.vsb.cz/~hom50/SLBSTATS/UST/GS02.HTM>
8. *Charakteristika okresu Písek*, 2016. [online]. ČSÚ. [cit. 2019-07-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_okresu_pi
9. JAHODA, M., 1979. The Impact of Unemployment in the 1930s and 1970s. *Bulletin of British Psychological Society*. 32, 309 – 314.
10. KAPLAN, P., 1999. Romové a zaměstnanost neboli zaměstnatelnost Romů v České republice. In: Kolektiv autorů. *Romové v České republice (1945-1998)*. Praha: Socioklub. ISBN:80-902260-7-8.
11. KREBS, V., et al., 2015. *Sociální politika*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.
12. KUBÁTOVÁ, J., 2018. Aktivní stárnutí jako zrcadlo současné společnosti. In: RAŠTICOVÁ, M., BÉDIOVÁ, M., et al., 2018. *Práce, nebo důchod? Senioři, trh práce a aktivní stárnutí*. Brno: B&P Publishing. ISBN 978-80-7485-177-3.
13. KUCHARŤ, P., 2007. *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
14. *Kvantitativní výzkum 1 – Úvod*, 2013. [online]. Survio. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.survio.com/cs/blog/serialy/kvantitativni-vyzkum-1-uvod>

15. MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Slon. ISBN 80-86429-08-3.
16. MAŘÍKOVÁ, H., 2017. Nezaměstnanost. In: NEŠPOR, Z. (ed.). *Sociologická encyklopedie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-308-2.
17. MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-1362-4.
18. MURPHY, R. F., 1986. *Cultural and Social Anthropology: An Overture*. 2. vydání. New Jersey: Prentice-Hall. ISBN 978-01-3195-470-0.
19. PEŠATOVÁ, I., ŠVINGALOVÁ, D., 2005. *Metodika závěrečné práce pro sociální pracovníky*. 2. vydání. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 80-7083-959-7.
20. *Podíl nezaměstnaných osob v krajích*, 2019. [online]. ČSÚ. [cit. 2019-07-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>
21. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání*, 2019. [online]. MPSV. [cit. 2019-07-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/pdu
22. *Právní předpisy o zaměstnanosti*, 2009. 7. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-86878-92-8.
23. R Core Team, 2014. *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria.
24. RAŠTICOVÁ, M., BÉDIOVÁ, M., et al., 2018. *Práce, nebo důchod? Senioři, trh práce a aktivní stárnutí*. Brno: B&P Publishing. ISBN 978-80-7485-177-3.
25. *Se sousedy II*, 2019. [online]. MPSV. [cit. 2019-07-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty_rip/se_sousedy_ii_zamestnanost_venkova_v_jihoceskem_kraji
26. SIEGEL, Z., 2012. *Jak hledat a najít zaměstnání. Rady a tipy pro uchazeče*. 3. vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4407-0.
27. *Statistiky nezaměstnanosti*, 2019. [online]. MPSV. [cit. 2019-07-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
28. ŠVINGALOVÁ, D., 2005. *Kapitoly z psychologie 1. díl*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 80-7083-960-0.
29. VÁGNEROVÁ, M., 2007. *Vývojová psychologie II*. Praha: Karolinum. ISBN 9788024613185.

30. *Výběrové šetření pracovních sil*, 2018. [online]. ČSÚ. [cit. 2019-07-09]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil
31. *Výdaje na SPZ*, 2019. [online]. MPSV. [cit. 2019-07-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
32. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce*, 2016. [online]. MPSV. [cit. 2019-07-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty_esf/projekty_v_realizaci/narodni_individualni_projekty
33. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 143, s. 8270-8332. ISSN 1211-1244.
34. *Zaměstnanost, nezaměstnanost – Kraj*, 2019. [online]. ČSÚ. [cit. 2019-07-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/v-jihoceskem-kraji-se-v-prvnim-mesici-roku-2019-zvysil-pocet-uchazecu-o-zamestnani>
35. *Zaměstnanost v JČK*, 2019. [online]. MPSV. [cit. 2019-07-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty_rip/prace_a_zivot_v_jihoceskem_kraji
36. *Záruky pro mladé v Jihočeském kraji*, 2019. [online]. MPSV. [cit. 2019-07-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty_rip/zaruky_pro_mlade_v_jihoceskem_kraji

Seznam použitých zkratk

APZ - Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

ILO – International Labour Organization

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

PvN – Podpora v nezaměstnanosti

ÚP – Úřad práce

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

Přílohy

Seznam příloh

1. Dotazník
2. Otázky – polostrukturovaný rozhovor
3. Zhodnocení výsledků výzkumu z dotazníkového šetření pomocí matematické statistiky
4. Seznam obrázků a tabulek

Příloha č. 1 Dotazník

Dotazník

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce zaměřené na problematiku trhu práce na okrese Písek. Vaše zkušenosti a názory, které uvedete v tomto dotazníku, budou velmi přínosné pro výzkumnou část mé bakalářské práce.

U většiny otázek jsou uvedeny varianty odpovědí, kde stačí pouze zakřížkovat jednu či více možností. U několika otázek, prosím, odpovězte vlastními slovy – postačí stručná odpověď. POZOR – dotazník je oboustranný!!!

Dotazník je zcela anonymní.

Mnohokrát děkuji za Vaši ochotu a čas!!

Bc. Nina Fialová, studijní obor - Sociální práce ve veřejné správě na Zdravotně sociální fakultě JČU v Českých Budějovicích

1) Pohlaví

žena

muž

2) Věk

do 29 let

30 – 49 let

50 – 59 let

více než 60 let

3) Vzdělání

základní

středoškolské bez maturity

středoškolské s maturitou

vyšší odborné

vysokoškolské

4) Jak dlouho jste evidován/a na ÚP

méně než 3 měsíce

3 – 6 měsíců

6 – 12 měsíců

12 – 24 měsíců

5) Za jakou dobu se domníváte, že naleznete jinou práci?

méně než 3 měsíce

3 - 6 měsíců

za 6 – 12 měsíců

déle než 1 rok

práci nezískám vůbec

6) Jaké bylo Vaše poslední zaměstnání a z jakého důvodu jste v tomto zaměstnání skončil/a?

.....
.....

7) Jakými všemi způsoby se snažíte najít si zaměstnání?

- úřad práce internet doporučení přátel inzerce
 jiný způsob

8) Domníváte se, že máte dostatečné vzdělání či vhodnou kvalifikaci, které by Vám byly nápomocny v nalezení pracovního uplatnění?

- ano ne nevím

9) Myslíte, že by Vám případná rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání?

- určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne

10) Absolvoval/a jste v poslední době nějaký rekvalifikační kurz? Pokud ano, jaký?

- ne ano -

11) Přijal/a byste v tuto chvíli jakékoli zaměstnání, i kdyby neodpovídalo Vaší kvalifikaci?

- určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne

12) Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

.....

13) Máte nějaká zdravotní omezení, která Vám brání v nalezení pracovního uplatnění?

- ne ano – jaká?

14) Máte pocit, že okres Písek je oproti jiným okresům problematičtější - ve smyslu nalezení vhodného zaměstnání? Tedy že své vzdělání a praxi byste lépe uplatnili v jiném okrese?

- určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne

15) Myslíte si, že máte nějaké specifické dovednosti, které by Vám mohly pomoci získat zaměstnání?

- ne ano – jaké?

.....
.....

Příloha č. 2 Otázky – polostrukturovaný rozhovor

Rozhovor s pracovníky ÚP v Písku a s pracovníky ÚP v Milevsku

1. Je podle Vás ze strany státu věnována dostatečná pozornost podpoře zaměstnávání lidí nad 50 let?
2. S jakými nejpodstatnějšími problémy je při uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce možné se setkat?
3. Existují specifické způsoby podpory ze strany ÚP či jiných subjektů, které se věnují problematice uplatnění osob na trhu práce nad 50 let?
4. Existují specifické způsoby podpory ze strany ÚP, které se věnují problematice uplatnění osob na trhu práce nad 50 let ve Vašem okrese oproti jiným okresům ČR?
5. Domníváte se, že lidé nad 50 let dostatečně podstupují rekvalifikačních kurzy, případně využívají jiné programy státní politiky zaměstnanosti?
6. Co dalšího byste doporučil/a, aby se zlepšila situace lidí nad 50 let při uplatnění na trhu práce?

Příloha č. 3 Zhodnocení výsledků výzkumu z dotazníkového šetření pomocí matematické statistiky

ÚVODNÍ INFORMACE

Pro statistické testování jsme použili vždy určitý vybraný test – ve většině případů se jedná o testování v kontingenčních tabulkách nebo jejich variantách. O daných hypotézách se rozhodne následně na základě p -hodnoty.

- p -hodnota $< \alpha \Rightarrow$ můžeme zamítnout H_0
- p -hodnota $> \alpha \Rightarrow$ nemůžeme zamítnout H_0

α - tzv. hladina významnosti (chyba I. druhu) – typicky se bere 5 % (ale může se brát jakákoliv). p -hodnota Vám vždy vyjde mezi 0-1 a vy jí porovnáte se stanovenou hladinou významnosti a rozhodnete se dle pravidla uvedeného výše. U hypotéz jsme Vám uvedli vždy p -hodnotu, jaká vyšla pomocí statistického testování. V odborných publikacích často hodnoty, které jsou „velmi malé“ nepíšeme, ale místo toho napíšeme např. p -hodnota $< 0,0001$.

Veškeré testy byly prováděny v programu R: A language and environment for statistical computing. Za pomoci balíčku Rcmdr.

H₁: Lidé nad 50 let jsou na úradech práce evidováni delší dobu než lidé do 50 let.

Tab. č. 21 Délka evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP

	méně než 3 měs.	3 - 6 měs.	6 - 12 měs.	12 - 24 měs.
Resp. do 50 let	32	21	4	1
Resp. nad 50 let	6	20	22	2

Pro otestování hypotézy byl použit Fisherův exaktní test, který se standardně využívá u kontingenčních tabulek 2x2, avšak moderní výpočetní programy umožňují jeho výpočet

i pro rozsáhlejší kontingenční tabulky. Pearsonův chí-kvadrát test nebyl použit z toho důvodu, že se vyskytly očekávané četnosti menší než 2.

Pro Fisherův exaktní test jsme si stanovili hypotézy H_{01} : doba evidence je nezávislá na věkové skupině a alternativní H_{A1} : doba evidence je závislá na věkové skupině.

Výsledná p-hodnota je 0,0000002012, tudíž na hladině významnosti 5 % můžeme zamítnout nulovou hypotézu. Doba evidence je tak závislá na věkové skupině. Což potvrzují i obrázky č. 7 a č. 8. Na základě těchto údajů tak můžeme říci, že lidé nad 50 let jsou na úradech práce evidováni delší dobu než lidé do 50 let.

H₂: Lidé nad 50 let se domnívají, že nové zaměstnání nenaleznou tak rychle jako lidé do 50 let.

Tab. č. 22 Za jakou dobu se domníváte, že si naleznete jinou práci?

	méně než 3 měs.	3 - 6 měs.	6 - 12 měs.	déle než 1 rok	Nikdy
Resp. do 50 let	31	22	4	1	0
Resp. nad 50 let	7	13	12	3	15

Pro otestování hypotézy byl opět ze stejných důvodů jako u testování hypotézy H_1 použit Fisherův exaktní test (Pearsonův chí-kvadrát test nebyl využit z důvodu toho, že se vyskytly očekávané četnosti menší než 2).

Pro Fisherův exaktní test jsme si stanovili hypotézy H_{02} : doba, za jakou se lidé domnívají, že naleznou práci je nezávislá na věkové skupině a alternativní H_{A2} : doba, za jakou se lidé domnívají, že naleznou práci je závislá na věkové skupině.

Výsledná p-hodnota je 0,000000006056, tudíž na hladině významnosti 5 % můžeme zamítnout nulovou hypotézu. Doba, za jakou se lidé domnívají, že naleznou práci, je závislá na věkové skupině. Což potvrzují i obrázky č.9 a č.10. Na základě těchto údajů

tak můžeme říci, že lidé nad 50 let se domnívají, že nové zaměstnání naleznou za delší dobu než lidé pod 50 let.

H₃: Důvody ukončení posledního zaměstnání se liší u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let.

Tab. č. 23 Důvody ukončení posledního zaměstnání

Důvod ukončení	Do 50 let	Nad 50 let
Neprodloužení smlouvy	9	0
Vztahy na pracovišti	7	0
Zdrav. Důvody	7	23
Děti, MD	6	0
Finanční důvody	4	0
Stěhování	2	4
Zkušební doba	2	0
VTOS	1	0
Studium	1	0
Doba určitá	0	8
Nadbytečnost/snižování stavu	0	9
Osobní důvody	0	3

Zde se doporučuje neprovádět statistický test. V tomto případě je popisná statistika (čísla a grafy) dostačující a ani není nutné provádět statistický test. Statistické testování v tomto případě určitě není vhodné, pokud by stejně jako dále u hypotézy H₅ někteří respondenti odpověděli více možností. Byly by porušeny podmínky pro použití testu v kontingenční tabulce – jednotlivá pozorování sumarizovaná v kontingenční tabulce jsou nezávislá, tedy každý prvek výběrového souboru je zahrnut pouze v jedné buňce kontingenční tabulky.

H₄: Podíly lidí, kteří považují rekvalifikaci za nástroj, který by jim mohl pomoci k získání zaměstnání, se liší u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let.

Tab. č. 24 Myslíte, že by Vám případná rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání?

	Spíše ne	Určitě ne	Spíše ano	Určitě ano
Resp. do 50 let	16	4	26	12
Resp. nad 50 let	21	9	18	2

Pro otestování hypotézy byl použit Pearsonův chí-kvadrát test nezávislosti. Byly splněny jeho podmínky, že všechny očekávané četnosti musí být větší než 2 a alespoň 80 % větších než 5.

Pro Pearsonův chí-kvadrát test jsme si stanovili hypotézy H_{04a} : odpovědi, zda považují rekvalifikaci za nástroj, který by jim mohl pomoci k získání zaměstnání, jsou nezávislé na věkové skupině a alternativní H_{A4a} : odpovědi, zda považují rekvalifikaci za nástroj, který by jim mohl pomoci k získání zaměstnání, jsou závislé na věkové skupině.

Výsledná p-hodnota je 0,01307, tudíž na hladině významnosti 5 % můžeme zamítnout nulovou hypotézu (avšak na hladině významnosti 1 % již tuto hypotézu nemůžeme zamítnout). Odpovědi, zda považují rekvalifikaci za nástroj, který by jim mohl pomoci k získání zaměstnání jsou závislé na věkové skupině

Dále pro otestování, zda podíl kladných odpovědí se liší mezi skupinami můžeme použít test shody proporcí. Pro tento test jsme si upravily tabulku č. 25.

Tab. č. 25 Myslíte, že by Vám případná rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání?

	NE	ANO
Resp. do 50 let	20	38
Resp. nad 50 let	30	20

Pro tento test jsme si stanovili hypotézu H_{04b} : podíl kladných odpovědí (spíše ano a určitě ano) je stejný u obou věkových skupin a alternativní hypotézu H_{A4b} : podíl kladných odpovědí (spíše ano a určitě ano) je rozdílný mezi věkovými skupinami.

Výsledná p-hodnota je 0,008006, tudíž na hladině významnosti 5 % můžeme zamítnout nulovou hypotézu. Podíl kladných odpovědí, zda považují rekvalifikaci za nástroj, který by jim mohl pomoci k získání zaměstnání jsou odlišné mezi věkovými skupinami.

Na základě těchto údajů a statistických testů, tak můžeme říci, že podíly lidí, kteří považují rekvalifikaci za nástroj, který by jim mohl pomoci k získání zaměstnání, se liší u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let.

H₅: Důvody, proč nemohou najít zaměstnání, se u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let liší.

Tab. č. 26 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

Důvody	Do 50 let	Nad 50 let
Málo prac. Míst	17%	0%
Děti, rodina	16%	0%
Zdravot. Důvody	12%	40%
Nízká kvalifikace/vzdělání	9%	14%
Jiné	18%	8%
Věk	7%	56%
Praxe	7%	0%
Finance	7%	0%
Dojíždění	7%	6%

Zde se doporučuje neprovádět statistický test. V tomto případě popisná statistika (čísla a grafy) je dostačující a ani není vhodné provádět statistický test, protože někteří respondenti odpověděli více možnostmi a spadají do více kategorií tudíž by nebyla splněna podmínka testů v kontingenčních tabulkách, že jednotlivá pozorování sumarizovaná v kontingenční tabulce jsou nezávislá, tedy každý prvek výběrového souboru je zahrnut pouze v jedné buňce kontingenční tabulky.

H₆: Podíly lidí mající zdravotní omezení se u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let liší.

Tab. č. 27 Máte nějaká zdravotní omezení?

	Ano	Ne
Resp. do 50 let	6	52
Resp. nad 50 let	31	19

Pro otestování, zda podíly lidí mající zdravotní omezení se u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let liší jsme použili test shody proporcí.

Pro tento test jsme si stanovili hypotézy H_{06} : podíl lidí mající zdravotní omezení (odpověď Ano) je stejný u obou věkových skupin a alternativní hypotézu H_{A6} : podíl lidí mající zdravotní omezení je rozdílný mezi věkovými skupinami.

Výsledná p-hodnota je 0,00000001699, tudíž na hladině významnosti 5 % můžeme zamítnout nulovou hypotézu. Podíl kladných odpovědi, zda mající zdravotní omezení jsou odlišné mezi věkovými skupinami.

Na základě těchto údajů spolu s výstupy, které můžeme pozorovat na obrázku č. 23, tak můžeme říci, že podíl lidí mající zdravotní omezení se u lidí do 50 let a u lidí nad 50 let liší.

Příloha č. 4 Seznam obrázků a tabulek

Obrázek č. 1 Mapa okresu Písek

Obrázek č. 2 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvo ve věku 15 až 64 let v okrese Písek

Obrázek č. 3 Rozdělení respondentů dle věkové struktury

Obrázek č. 4 Rozdělení respondentů - do 50 let a 50+

Obrázek č. 5 Vzdělání respondentů

Obrázek č. 6 Vzdělání respondentů

Obrázek č. 7 Délka evidence uchazečů

Obrázek č. 8 Délka evidence uchazečů

Obrázek č. 9 Za jakou dobu se domníváte, že si naleznete jinou práci?

Obrázek č. 10 Za jakou dobu se domníváte, že si naleznete jinou práci?

Obrázek č. 11 Důvody ukončení zaměstnání – respondenti do 50 let

Obrázek č. 12 Důvody ukončení zaměstnání – respondenti nad 50 let

Obrázek č. 13 Jakými všemi způsoby se snažíte najít si zaměstnání

Obrázek č. 14 Domníváte se, že máte dostatečné vzdělání či vhodnou kvalifikaci, které by Vám byly nápomocny v nalezení pracovního uplatnění?

Obrázek č. 15 Myslíte, že by Vám případná rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání?

Obrázek č. 16 Absolvoval/a jste v poslední době nějaký rekvalifikační kurz? Pokud ano, jaký?

Obrázek č. 17 Přijal/a byste v tuto chvíli jakékoli zaměstnání, i kdyby neodpovídalo Vaší kvalifikaci?

Obrázek č. 18 Přijal/a byste v tuto chvíli jakékoli zaměstnání, i kdyby neodpovídalo Vaší kvalifikaci?

Obrázek č. 19 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

Obrázek č. 20 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

Obrázek č. 21 Máte nějaká zdravotní omezení, která Vám brání v nalezení pracovního uplatnění?

Obrázek č. 22 Máte pocit, že okres Písek je oproti jiným okresům problematičtější - ve smyslu nalezení vhodného zaměstnání? Tedy že své vzdělání a praxi byste lépe uplatnili v jiném okrese?

Obrázek č. 23 Myslíte si, že máte nějaké specifické dovednosti, které by Vám mohly pomoci získat zaměstnání?

Tabulka č. 1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Písek

Tabulka č. 2 Rozdělení respondentů dle věkové struktury

Tabulka č. 3 Vzdělání respondentů dle věku

Tabulka č. 4 Délka evidence respondentů

Tabulka č. 5 Za jakou dobu se domníváte, že naleznete jinou práci?

Tabulka č. 6 Jaké bylo Vaše poslední zaměstnání a z jakého důvodu jste v tomto zaměstnání skončil/a?

Tabulka č. 7 Jaké bylo Vaše poslední zaměstnání a z jakého důvodu jste v tomto zaměstnání skončil/a?

Tabulka č. 8 Poslední zaměstnání respondentů a důvod jeho ukončení

Tabulka č. 9 Poslední zaměstnání respondentů a důvod jeho ukončení

Tabulka č. 10 Domníváte se, že máte dostatečné vzdělání či vhodnou kvalifikaci, které by Vám byly nápomocny v nalezení pracovního uplatnění?

Tabulka č. 11 Absolvoval/a jste v poslední době nějaký rekvalifikační kurz? Pokud ano, jaký?

Tabulka č. 12 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

Tabulka č. 13 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

Tabulka č. 14 Máte nějaká zdravotní omezení, která Vám brání v nalezení pracovního uplatnění?

Tabulka č. 15 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Tabulka č. 16 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Tabulka č. 17 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Tabulka č. 18 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Tabulka č. 19 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Tabulka č. 20 Odpovědi pracovníků kontaktních pracovišť ÚP

Tabulka č. 21 Délka evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP

Tabulka č. 22 Za jakou dobu se domníváte, že si naleznete jinou práci?

Tabulka č. 23 Důvody ukončení posledního zaměstnání

Tabulka č. 24 Myslíte, že by Vám případná rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání?

Tabulka č. 25 Myslíte, že by Vám případná rekvalifikace pomohla k získání zaměstnání?

Tabulka č. 26 Jaký je podle Vás stěžejní důvod, proč nemůžete najít zaměstnání?

Tabulka č. 27 Máte nějaká zdravotní omezení?