

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální patologie a sociologie

**Nezaměstnanost jako sociální problém u rizikové skupiny osob starších
50 let věku**

Bakalářská práce

Autor: Tereza Kudrová
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální patologie a prevence
Vedoucí práce: Mgr. Stanislava Hoferková, Ph.D.

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

Pedagogická fakulta

Akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení: **Tereza Kudrová**
Osobní číslo: **P12973**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální patologie a prevence**
Název tématu: **Nezaměstnanost jako sociální problém u rizikové skupiny osob starších 50 let věku**
Zadávací katedra: **Katedra sociální patologie a sociologie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í:

Práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část práce popisuje obecnou charakteristiku a vývoj nezaměstnanosti v ČR, zabývá se příčinami a důsledky nezaměstnanosti a možným výskytem patologických jevů, věnuje se problematice prevence nezaměstnanosti rizikové skupiny osob starších 50 let věku, aktivní politice zaměstnanosti a dalším možnostem zvýšení zaměstnatelnosti této skupiny. Praktická část práce mapuje problematiku nezaměstnanosti osob starších 50 let věku v okrese Nymburk s využitím kvantitativní metody - dotazníku.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Stanislava Hoferková, Ph.D.**
Katedra sociální patologie a sociologie
Oponent bakalářské práce: **PhDr. Jiří Kučírek, Ph.D.**

Datum zadání bakalářské práce: **28.2.2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **16.12.2015**

L.S.

doc. PhDr. Pavel Vacek, Ph.D.

PhDr. Václav Bělík, Ph.D.

děkan

vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucí bakalářské práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 16. 12. 2015

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Stanislavě Hoferkové, Ph.D. za odborné vedení práce, za její vstřícný přístup a velmi cenné rady a připomínky. Děkuji také své rodině za podporu a všem respondentům za účast v dotazníkovém šetření.

Anotace

KUDROVÁ, Tereza. *Nezaměstnanost jako sociální problém u rizikové skupiny osob starších 50 let věku*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2015. 49 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností jako sociálním problémem u rizikové skupiny osob starších 50 let věku. Teoretická část práce nejdříve definuje trh práce a zaměstnání, uvádí charakteristiku nezaměstnanosti a její vývoj v ČR. Zabývá se příčinami a důsledky nezaměstnanosti a možným výskytem patologických jevů. Tato práce se věnuje především problematice nezaměstnanosti osob starších 50 let věku. Popisuje charakteristiky této skupiny a možné příčiny nezaměstnanosti. Přibližuje demografický vývoj ČR a zdůrazňuje diskriminaci na trhu práce na základě věku. Dále se práce věnuje aktivní politice zaměstnanosti a dalším možnostem zvýšení zaměstnatelnosti této skupiny.

Výzkumné šetření mapuje problematiku nezaměstnanosti osob starších 50 let věku v okrese Nymburk s využitím kvantitativní metody - dotazníku.

Klíčová slova: práce, zaměstnání, nezaměstnanost, osoby starší 50 let věku

Annotation

KUDROVÁ, Tereza. *Unemployment as a social problem in high-risk group of people over 50 years of age*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2015. 49 p. Bachelor's Thesis.

This bachelor's thesis deals with the issue of unemployment as a social problem among high-risk groups of people over 50 years old. At first, the theoretical part defines the labor market and employment, describes the characteristics of unemployment and its development in Czech Republic. It deals with the causes and consequences of unemployment and the possible occurrence of pathological phenomena. This thesis focuses especially on the issue of unemployment of people over 50 years old. The work describes the characteristics of this group and the possible causes of unemployment, demographic development in Czech Republic and the labor market discrimination based on age. Furthermore, the work deals with active employment policy and other possibilities for increasing the employability of this group.

This research work explores issues of unemployment of people over age 50 in Nymburk, using quantitative methods - questionnaire.

Key words: work, employment, unemployment, people over 50 years of age

Obsah

Úvod	8
1 TRH PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ.....	9
1.1 Trh práce	9
1.2 Definice zaměstnání.....	10
1.3 Význam práce pro člověka	11
2 NEZAMĚSTNANOST.....	12
2.1 Definice nezaměstnanosti.....	12
2.2 Typy nezaměstnanosti.....	13
2.3 Míra nezaměstnanosti	15
2.4 Důsledky nezaměstnanosti	17
3 NEZAMĚSTNANOST OSOB STARŠÍCH 50 LET VĚKU	19
3.1 Osoby ohrožené na trhu práce	19
3.2 Demografický vývoj	20
3.3 Charakteristika osob starších 50 let věku.....	21
3.4 Význam práce pro osoby starší 50 let věku.....	21
3.5 Silné a slabé stránky osob starších 50 let věku.....	22
3.6 Příčiny nezaměstnanosti osob starších 50 let věku.....	23
3.7 Věková diskriminace a ageismus.....	25
4 OPATŘENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	26
4.1 Státní politika zaměstnanosti.....	27
4.2 Projekty hrazené z Evropského sociálního fondu.....	29
4.3 Age management jako prevence před nezaměstnaností.....	30
5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	32
5.1 Cíl výzkumného šetření a stanovení hypotéz.....	32
5.2 Výzkumná metoda.....	33
5.3 Výběr respondentů, sběr a distribuce dat	34
5.4 Prezentace výsledků.....	35
5.5 Vyhodnocení hypotéz	41
5.6 Shrnutí výsledků výzkumného šetření	42
Závěr.....	45
Seznam použité literatury	46
Příloha A - Vzor dotazníku	I

Úvod

Nezaměstnanost je aktuálním tématem, které se staví do popředí důležitých společenských otázek čím dál více, a stále je pro společnost fenoménem, s nímž se neumí dokonale vypořádat. Nejde jen o nerovnosti na trhu práce, ale především o důsledky, které s sebou nezaměstnanost přináší. Nutno zároveň říci, že podmínky pracovněprávních vztahů, i přes snahu zákonodárců měnit legislativu ku prospěchu zaměstnanců jakožto strany slabší v pracovněprávním vztahu, nejsou zcela příznivé a je třeba na tuto situaci reagovat. Svou bakalářskou práci jsem se proto rozhodla věnovat tomuto tématu. Ačkoli dnes nezaměstnanost zasahuje prakticky do života lidí všech věkových kategorií a zdravotního stavu, úřad práce, litera zákona i autoři vymezují kategorie osob, které jsou na základě jim specifickým vlastnostem na trhu práce vůči ostatním znevýhodněni, tzv. ohrožení.

Svou bakalářskou práci jsem zaměřila na cílovou skupinu osob starších 50 let věku, tedy osoby v předdůchodovém věku, které jsou při dnešních změnách na trhu práce oslabeni vůči mladší, kariéerně zaměřené generaci vyrůstající v době nových technologií. Demografický vývoj do dalších let předpovídá stoupající podíl starších osob na celkovém obyvatelstvu, který bude v příštích letech klíčovým problémem společnosti. To, že se dnes lidé dožívají vyššího věku, může znamenat úspěch a velký pokrok ve zdravotnictví, na druhou stranu se společnost musí vypořádat s otázkami, jak těmto osobám zajistit vhodné podmínky ve stáří, tedy přizpůsobit těmto změnám i sociální systém. Stanovit optimální vztah mezi důchodovou politikou a politikou zaměstnanosti proto není jednoduchý úkol.

Cílem bakalářské práce je popsat problematiku nezaměstnanosti osob starších 50 let věku jako aktuální sociální problém, který bude důležitým tématem i v budoucích letech. Teoretická část práce vymezuje základní pojmy a zákonitosti trhu práce, definuje zaměstnání, nezaměstnanost, popisuje její charakteristiky a možné dopady na jedince a společnost. Obzvláště se tato práce zabývá problematikou nezaměstnanosti osob starších 50 let věku. Práce popisuje charakteristiky této skupiny a možné příčiny nezaměstnanosti, věnuje se demografickému vývoji ČR a diskriminaci na trhu práce na základě věku. Dále se práce věnuje aktivní politice zaměstnanosti a dalším možnostem zvýšení zaměstnatelnosti této skupiny. Cílem empirické části práce je zmapování problematiky nezaměstnanosti osob starších 50 let věku jako skupiny ohrožené na trhu práce s využitím kvantitativní metody - dotazníku.

1 TRH PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ

Každý, kdo se rozhodne začít pracovat (popř. změnit zaměstnání), rozhodne se tak vstoupit na trh práce. Tato kapitola popisuje základní faktory trhu práce a jejich specifika.

1.1 Trh práce

Trh práce je, podobně jako jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou základních subjektů. Prvním subjektem je člověk jako vlastník výrobního faktoru nabízející službu - pracovní sílu, a druhým jsou výrobci, kteří si tuto službu práce najímají, aby mohli vyrábět zboží. K těmto dvěma subjektům na trhu práce je nutno ještě přičíst faktor ceny práce - tedy mzdu. Trh práce je tedy místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci.

Nabídka práce tvoří domácnosti - tedy občané, které si lze představit jako prodávající, nabízející na trhu práce svou pracovní sílu. Jejich pracovní síla je souhrnem fyzických a duševních schopností, které do pracovní činnosti vkládají. Mezi faktory, které mohou ovlivňovat nabídku práce, patří cena práce, změny velikosti důchodů, změny v preferencích a další. Nabídka práce je specifická individuální možností volby - daná osoba buď chce pracovat a získávat mzdu, za kterou lze nakupovat veřejné statky a služby, nebo se rozhodne nepracovat a získávat užitek ze svého volného času (Kuchař, 2007).

Poptávku po práci tvoří firmy, tedy zaměstnavatelé, jejichž cílem je dosažení co největšího zisku z prodeje zboží. Aby firma zvýšila produkci své výroby, poptává novou pracovní sílu. Přijetím nové pracovní síly se však zvyšují mzdové náklady. A protože zaměstnavatelé poptávají pracovní sílu směnou za mzdu, mají tak právo se rozhodnout, za jak velkou mzdu jsou ochotni pracovní sílu koupit. Mezi faktory, které ovlivňují poptávku po práci, patří mzdové náklady, náklady na výrobu, charakteristika výrobní činnosti a další (Kuchař, 2007).

To, že obě strany mají své požadavky, dělá trh práce velmi složitým. Výjimečnost trhu práce je dána i skutečností, že schopnost pracovat je vázána výlučně na člověka. Každý člověk má nějaký talent, schopnosti či nadání prohloubené životními a pracovními zkušenostmi. Trh práce proto označujeme jako trh lidského kapitálu (Brožová, 2003). Jak uvádí Kuchař (2007, str. 11): „Základním principem chování na trhu práce je přitom svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoje zboží (práci) na trhu práce nabídne, a neméně svobodné rozhodnutí kupujícího o tom, zda toto zboží koupí, či nikoliv.“

Rovnováha na trhu práce je situace, která je hlavním cílem vztahu nabídky a poptávky. Tato situace je odvozena z rovných práv nabízejících i poptávajících na trhu práce. Nabízející mají právo rozhodnout se, zda za určitou odměnu budou chtít pracovat, a stejně tak poptávající mají právo rozhodnout, jak vysokou mzdu poptávce za jejich pracovní sílu nabídnou. Tím ovlivňují mzdovou sazbu. K rovnováze na trhu práce dochází, pokud je dostatek nabízejících i poptávajících. Řečeno jinými slovy, jedná se o stav, kdy se souhrnná nabídka rovná souhrnné poptávce. Nikdo tak nemá možnost zásadně ovlivnit mzdové sazby. K rovnováze na trhu práce tedy nedochází vždy. Pokud k rovnováze na trhu práce dojde, můžeme hovořit o stavu, kdy ekonomika funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti či plné zaměstnanosti. Ačkoli se nezaměstnanost v tomto momentu vyskytuje, jedná se pouze o tu formu nezaměstnanosti, kdy pracovníci dobrovolně mění zaměstnání a nezaměstnaní jsou pouze po krátkou dobu. Tedy všichni, kdo pracovat chtějí, pracují (Kuchař, 2007). Pokud však dojde k převisu nabídky práce, dochází k nezaměstnanosti nedobrovolné, na kterou je třeba reagovat. Sak s Kolesárovou (2012, s. 128) hovoří o vzájemné souvislosti mezi prací a společnostmi, když říkají, „že proměny práce mají vliv na společnost a změna společnosti vede k proměnám práce.“

1.2 Definice zaměstnání

Dle ekonomických teorií představuje zaměstnání určitý druh směny na trhu práce. Jedná se o směnu pracovní síly za odměnu. Odměnou se rozumí mzda nebo plat. Z právního hlediska se jedná o právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je sjednaný na základě platných právních předpisů. Nelze každou pracovní činnost označovat za zaměstnání. Aby pracovní činnost byla považována za zaměstnání, musí být vykonávána za odměnu (Tomeš, 2010). Za zaměstnaného je podle Brožové (2003, str. 77) pak považován ten, „kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání“.

Dalším důležitým pojmem, který na trhu práce hraje významnou roli, je zaměstnatelnost. „Obvykle je definována jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce“ (Kuchař, 2007, str. 113). Pokud jedinci tato schopnost chybí, stává se nezaměstnatelným. Tato schopnost je podmíněna několika faktory. Obecně se jedná o osobnostní charakteristiky a charakteristiky trhu práce. Některé je možno ovlivnit, jiné jen částečně, a některé jsou neovlivnitelné.

1.3 Význam práce pro člověka

Ekonomické teorie vymezují trh práce a práci jako takovou jako způsob získávání finančních prostředků (odměny). Protože však pracovní sílu nabízejí lidé, vnášejí do práce i sociální a psychologické aspekty. Jak uvádí Buchtová (2002, s. 75): „Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství.“ Práce v životě jedince ovlivňuje mnoho oblastí. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. Navíc v konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálněhygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie. Mezi další významné úlohy práce patří také práce sloužící jako prostředek, kterým je dětem předkládán vzor platných hodnot společnosti (Buchtová, 2002). Stejně hodnotí význam práce také Brožová (2003), která říká, že práce je mimo jiné prostředkem naplnění cílů a ambicí, spokojenosti a radosti. Shodně s Buchtovou (2002) poukazuje Mareš (1998) na fakt, že zaměstnání určuje přechod k ekonomické aktivitě a následně ukončení této aktivity, které je považováno za jeden ze stěžejních principů určujících životní dráhu člověka. Doplňuje, že zaměstnání hraje nezastupitelnou roli v utváření cílů, statusu, sociálních kontaktů a struktury našeho života.

Právo na práci

Práce je v naší historii a kultuře velmi významná. Navíc potřeba pracovat, tedy být zařazen na příslušné místo v pracovním procesu, patří k základním sociálním potřebám. Pokud je naplňování této potřeby spojeno s odměnou za vykonanou práci, dochází také k uspokojování primárního nároku občana vůči státu. Jestliže se jedinec ocitá v nezaměstnanosti, stát plní svou úlohu zabezpečení práva na práci (Kraus, Hroncová, 2010). Sociální práva definují sociální záruky důstojné lidské existence a zabraňují tak nerovnému postavení na trhu práce. „Právo na práci v demokratické společnosti představuje možnost zvolit si svobodně zaměstnání v uspokojivých a bezpečných pracovních podmínkách za přiměřenou odměnu (...)“ (Tomeš, 2010, s. 157). Právo na práci je někdy pokládáno za právo ekonomické, ale zcela nepochybně je právem sociálním. Zajišťuje každému občanu podíl na národním důchodu a představuje také právo na výplatu podpory v nezaměstnanosti.

2 NEZAMĚSTNANOST

„Náhlá neočekávaná ztráta zaměstnání je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem“ (Buchtová, 2002, s. 76). A to i přesto, že v dnešním demokratickém sociálním státě lze žít relativně plnohodnotný život i bez dočasné odměny za práci. Dříve se na našem území nezaměstnanost prakticky nevyskytovala, tzv. existovala plná zaměstnanost. Nezaměstnaných lidí bylo velmi malé procento a nezaměstnanost trvala krátkou dobu. Navíc průzkumy a výpočet nezaměstnanosti nezahrnovaly osoby, které byly bez zaměstnání, avšak nebyly nikde registrovány. Masová nezaměstnanost se stala od 70. let minulého století běžným jevem (Mareš, 1998).

Abychom lépe porozuměli, kdy a proč se nezaměstnanost stává závažným společenským problémem, je nutné na začátek vysvětlit hlavní pojmy, které je při podrobném zkoumání nezaměstnanosti nezbytné znát.

2.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost považujeme za přirozený jev vycházející ze svobodného rozhodnutí osob, zda chtějí nabídnout svou pracovní sílu na trhu práce, nebo dají přednost volnému času. Ekonomika navíc pohyb osob na trhu práce vyžaduje z důvodu přirozeného přizpůsobování se novým trendům. Nezaměstnanost je také považována za jeden z ukazatelů správně fungující ekonomiky. To však neznamená, že tento stav má setrvalou podobu. V hospodářském cyklu dochází k různým výkyvům, které se promítají i do oblastí trhu práce. Nezaměstnanost se proto musí pravidelně zkoumat. Pokud se stává problémem postihujícím velkou část společnosti a zasahujícím negativně do života nezaměstnaných, představuje pro státní instituce vážné problémy ekonomické, organizační i politické (Mareš, 1998). Dle Brožové (2003, s. 101) „dochází ke ztrátám jak individuálním, tak celospolečenským.“ Nezaměstnaným se stává ten, kdo nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání, přestože je ochoten svou pracovní sílu na trhu práce nabídnout. Protože je nezaměstnanost jevem velmi specifickým, definice toho, kdo je nezaměstnaný, se mohou z části lišit. Zpravidla se však shodují ve třech základních faktech. Jedná se o osobu, která pracovat chce, může - tedy je připravena do práce nastoupit, avšak není schopna si vlastními silami zaměstnání zajistit.

Registrace v evidenci Úřadu práce v době nezaměstnanosti není podmínkou ani povinností, někteří autoři však s touto podmínkou pracují. Dle Mareše (1998, s. 16) se jedná o „osoby současně schopné práce (...), chtějící práci (...), ale jsoucí přes tuto snahu aktuálně bez zaměstnání.“ Dle ekonomických teorií vymezujeme nezaměstnané jako „osoby produktivního věku, které nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněné z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány; práci aktivně hledají a jsou ochotní do práce nastoupit“ (Buchtová, 2002, s. 65). Tyto podmínky lze najít i ze samotné žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR, ve které je uvedeno: „Tímto žádám o zprostředkování zaměstnání, protože chci a můžu pracovat a o práci se ucházím“ (Žádost o zprostředkování zaměstnání, aktuální od 1. 1. 2014). Rozhodnutí, zda se nezaměstnaný eviduje na Úřadu práce, je zcela dobrovolnou volbou. Pokud se nezaměstnaný na Úřadu práce registruje/eviduje, musí akceptovat pravidla, jejichž dodržování je úřadem vyžadováno. Jedná se například o pravidelné návštěvy.

2.2 Typy nezaměstnanosti

K důkladnému poznání problému nezaměstnanosti a pochopení příčin a důsledků je nutno nahlížet na nezaměstnanost z několika hledisek. Mezi základní pohled na nezaměstnanost patří pohled makroekonomický. O **nezaměstnanosti dobrovolné** mluvíme, když nezaměstnaní dobrovolně mění zaměstnání, nechtějí pracovat za určitou výši mzdy (takoví pracovníci jsou přesvědčeni, že jejich pracovní síla zasluhuje více, než je průměrná mzdová sazba na trhu práce), nebo nechtějí pracovat vůbec, přestože pracovní trh pracovní místa nabízí. Dobrovolně tak zůstávají bez placeného zaměstnání. Často se registrují na úřadech práce a za splnění určitých podmínek pak pobírají sociální dávky v nezaměstnanosti. Délka dobrovolné nezaměstnanosti je dle Brožové (2003) přímo úměrná délce a výši poskytovaných sociálních dávek. Dobrovolná nezaměstnanost osob, které jsou evidovány na Úřadech práce, navíc nepříznivě ovlivňuje míru nezaměstnanosti.

Nezaměstnaností nedobrovolnou se rozumí situace, kdy je nabídka práce vyšší, než je momentální poptávka pracovní síly. Pracovní síla tak i při běžných mzdách, mnohdy i ochotě pracovat za mzdu nižší, zaměstnání sehnat nemůže. Tato nezaměstnanost postihuje zejména pracovníky, pro které je přechod na novou kvalifikaci obtížný. Z těchto důvodů je právě nedobrovolná nezaměstnanost sociálním problémem se všemi svými důsledky (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost frikční

Frikční nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, která je dobrovolná, přirozená, se kterou je společnost schopna se snadno vypořádat a v žádném směru pro ni nepředstavuje hrozbu. Tento typ nezaměstnanosti se na trhu práce objevuje vždy, a to v důsledku přesunů pracovníků. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění (Mareš, 1998). Jedná se také o případy, kdy jedinec mění zaměstnání z důvodu změny bydliště apod. Velký podíl v této skupině zastupuje kategorie mladých lidí, kteří vstupují na trh práce poprvé (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost strukturální

Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání v důsledku rozpadu podniků a eliminace starých odvětví. S novými změnami ve struktuře ekonomiky a nástupem nových technologií se mění i požadavky na obsazení nových pracovních míst a dochází k nerovnováze mezi pracovní silou, která chce a může pracovat, a požadavky ze stran zaměstnavatelů. Tito nezaměstnaní se vyznačují určitými charakteristikami, jako je věk, kvalifikace, bydliště apod. Tento druh nezaměstnanosti není pro společnost ohrožující, pokud nedojde na trhu práce ke ztrátě zaměstnání velkého počtu osob např. z důvodu hromadného propouštění při konci určitého odvětví (Mareš, 1998). Jak uvádí Brožová (2003, s. 83), „strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, neboť opak by vedl k jejímu zaostávání.“ Pro přechod pracovníků do nového odvětví je většinou nutné získat novou kvalifikaci. Získání nové kvalifikace vyžaduje určitý čas a změna kvalifikace nemusí být pro člověka jednoduchá.

Nezaměstnanost cyklická

Tento typ nezaměstnanosti je úzce spojen s ekonomickým cyklem a je způsoben nedostatečnou poptávkou po zboží. Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost také postihuje skoro všechna odvětví. Poptávka po práci klesá celkově. Nová pracovní místa jsou vytvořena růstem agregátní poptávky ve fázi hospodářského vzestupu (Brožová, 2003). Můžeme mluvit také o nezaměstnanosti sezónní, jež je spojena s pracemi, které jsou vykonávány v závislosti na ročním období. Zejména se jedná o zaměstnání v zemědělském či stavebním odvětví (Mareš, 1998).

2.3 Míra nezaměstnanosti

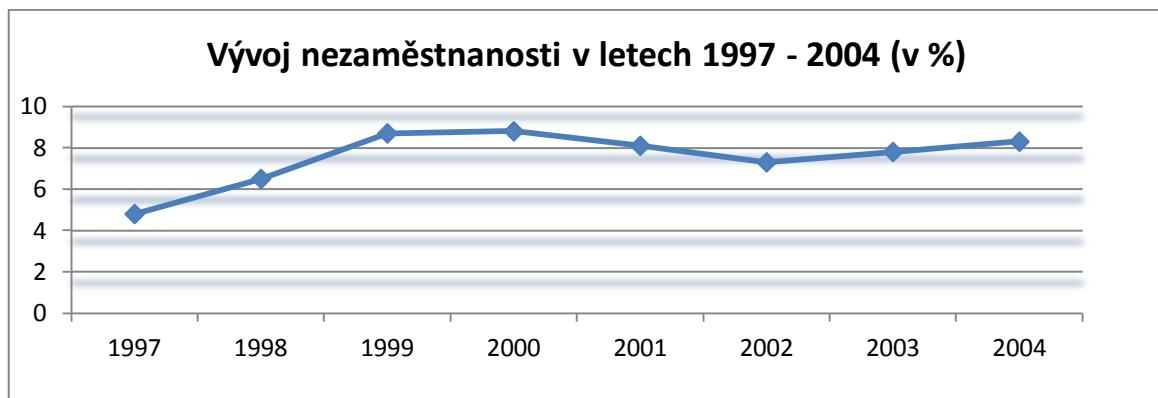
Pokud nezaměstnanost zkoumáme v širších souvislostech, je důležité zodpovědět, jak vysoká nezaměstnanost se na konkrétním území vyskytuje. K vyjádření, zda se ve společnosti vyskytuje nízká či vysoká nezaměstnanost, slouží výpočty míry nezaměstnanosti. Avšak pouhé vyjádření absolutního čísla, kolik obyvatel z celkového počtu tvoří nezaměstnaní, nestačí. Abychom byli schopni určit, jak vysoká je nezaměstnanost, jestli se zvyšuje či klesá, používáme k měření nezaměstnanosti ukazatel míry nezaměstnanosti. Ukazatel je vyjádřen v procentech a je tak zcela přesně porovnatelný s mírou nezaměstnanosti např. v ostatních státech nebo s předchozími časovými úseky. Výpočet míry nezaměstnanosti byl počínaje rokem 2013 nahrazen novým ukazatelem registrované nezaměstnanosti s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let z celkového počtu obyvatel ve stejném věku. Jinak řečeno podíl nezaměstnaných k pracovní síle (Integrovaný portál MSPV, 2015, online). Tento výpočet je velmi přesný, protože využívá údajů z více zdrojů. Nedochozí tak k podhodnocování či nadhodnocování míry nezaměstnanosti z důvodu nepravé nezaměstnanosti, kdy jsou osoby registrovány na Úřadu práce, avšak zaměstnání nehledají.

Nezaměstnanost masová

Nezaměstnanost se vážným sociálním problémem stává teprve tehdy, dojde-li k jejímu masovému nárůstu. A přestože v 90. letech měla nezaměstnanost klesající tendenci, opět se dostala do středu zájmu na počátku nového milénia. V 90. letech byla míra nezaměstnanosti ovlivňována především šířením nových technologií, rozrůstajícím se světovým trhem a s tím spojenou světovou konkurencí. Tyto a další činitelé tak spustily nárůst nezaměstnanosti, se kterou se musí společnost dodnes potýkat a hledat vhodná řešení (Mareš, 1998).

V současnosti je v Česku bez placeného zaměstnání průběžně okolo 500 000 lidí (okolo 6 -7%). Úřad práce ČR eviduje k 3. čtvrtletí roku 2015 okolo 100 000 volných pracovních míst. Je patrné, že volných pracovních míst, vzhledem k počtu nezaměstnaných, stále není dostatek. To potvrzují statistiky i tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí. Následující graf znázorňuje vývoj nezaměstnanosti s důrazem na její vysoký nárůst na počátku nového milénia.

Graf č. - 1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 1997 - 2004 (vlastní zpracování)



Zdroj: *Integrovaný portál MPSV* [on-line]. [cit dne 20. 10. 2015]. Dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Nezaměstnanost dlouhodobá

Vedle trendu narůstání počtu nezaměstnaných osob se také prodlužuje doba, po kterou se člověk bez zaměstnání ocitá. Jak bylo popsáno, strukturální změny v ekonomice přirozeně doprovázejí pohyby pracovníků na pracovních trzích. Pokud je tedy nezaměstnanost krátkodobý stav, nepředstavuje pro společnost výrazný problém. Závažným sociálním problémem se stává ve chvíli, kdy se lidem ochotným a schopným pracovat nedaří po dlouhou dobu najít vhodné pracovní uplatnění. Tomeš (2010) rozděluje nezaměstnanost podle délky trvání na:

- krátkodobou, trvající maximálně 3 měsíce
- střednědobou, trvající 3 měsíce - 1 rok
- dlouhodobou, trvající 1 rok a více

Osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, se mohou dostat do ekonomických potíží. Tyto problémy pak mohou být spouštěčem navazujících problémů, především sociálních a psychologických. Jedinec po určité době ztrácí způsobilost být zaměstnán, protože ztrácí kvalifikace a pracovní návyky. Dochází k sociálnímu zlenivění, jedinec získá zvyk žít ze sociálních dávek. To vede k upadnutí do sociální pasti. S lidmi dlouhodobě nezaměstnanými se pracuje podstatně jinak, než s osobami, které se ocitnou bez zaměstnání na krátkou dobu. Takové osoby potřebují specifické zacházení (Tomeš, 2010). Pokud navíc dávky v nezaměstnanosti a následné sociální dávky zajišťují osobě dostačující příjmy, oslabují tak pracovní pobídky, mohou způsobit závislost klienta na dávkách a podpořit nelegální nezaměstnanost (Sirovátka, 2000).

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

„Ztráta práce je pokládána za jeden z nejtěžších stresorů, přičemž v pocitu nejistoty s tím spojené se neuplatňuje jen ohrožení materiálních podmínek existence (snížení koupěschopnosti), ale i ztráta životních perspektiv vůbec, ohrožení společenské prestiže a nezřídka i ztráta potěšení z vykonávání práce samé“ (Nakonečný, 1992, s. 29).

Jestliže v první kapitole bylo vysvětleno, jaký význam má pro člověka zaměstnání, je zřejmé, že ztráta zaměstnání a především dlouhodobá nezaměstnanost představuje v životě člověka negativní změnu, která s sebou musí přinést určité důsledky. Znamená pro člověka zejména důsledky ekonomické v podobě zhoršení finanční situace a s tím spojené neuspokojování potřeb. Z pracující osoby se stává klient sociálního systému závislý na sociálních dávkách. Nezaměstnanost je také doprovázena důsledky sociálními, psychologickými i zdravotními.

Buchtová (2002) uvádí, že prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, a to i za předpokladu, že pracovníci jsou o propuštění předem informováni. Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka a ovlivňuje nejen jedince, nýbrž také členy rodiny.

Mezi psychologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti patří:

- pokles sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty, pokles důvěry k ostatním lidem
- deprese, fatalismus a apatie
- nárůst sociální izolace
- obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce (Buchtová, 2002)

Vedle ekonomických, sociálních a psychologických důsledků nezaměstnanosti jsou prokázány také negativní důsledky ovlivňující zdraví jedince. Tzv. životní události jsou situace, které nutí člověka změnit svůj zaběhnutý režim a reagovat na ně (Výrost, Slaměník, 2001). Ztráta zaměstnání a dlouhodobá nezaměstnanost patří mezi stresující životní události, které mohou negativně ovlivňovat duševní a tělesné zdraví (Buchtová, 2013). Mezi důsledky stresujících životních událostí, které negativně ovlivňují zdraví jedince, řadí:

- duševní onemocnění (deprese, neurotické poruchy, poruchy osobnosti,...)
- somatická onemocnění (vysoký krevní tlak, vředová onemocnění, cukrovka,...)

Mareš (1998) odkazuje na výsledky výzkumu Jahodové, Lazarsfelda a Zeisela, konaného v roce 1933 v Rakouském městě Marienthalu v době, kdy byla zavřena textilní továrna, která dávala zaměstnání 3/4 rodin města. Výzkum odhalil následující projevy důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti u jedince, které jsou platné i dnes:

- rozbití denního času, změna vnímání času, deprivace z absence pravidelných činností
- sociální izolace plynoucí z redukce sociálních kontaktů
- ztráta participace na cílech širších skupin společenství
- ztráta statusu neboli sociální důstojnosti či prestiže připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince
- rozklad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině

S tím, že dlouhodobá nezaměstnanost má vliv nejen na nezaměstnané jedince, ale na celou společnost, souvisí i skutečnost, že nezaměstnaností postiženou společnost ohrožuje i zvýšený výskyt sociálně patologických jevů. Nezaměstnanost se dostává do předmětu zkoumání sociální patologie, protože se svými charakteristikami řadí do skupiny nežádoucích společenských jevů a sociálních problémů (Kraus, Hroncová, 2010). Buchtová (2002) uvádí, že mezi nepřímo zjištěné jevy vyvolané nezaměstnaností patří především: zvýšená konzumace alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocnost a rostoucí spotřeba léků, vyšší výskyt sebevražedných pokusů. Výskyt konkrétních patologických jevů je většinou podmíněn věkem nezaměstnaných osob. Jiné sociálně patologické jevy lze pozorovat u skupiny mladých lidí, jiné u skupiny lidí starších.

Tak jako u jedince může nezaměstnanost vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese, může ve společnosti vyvolávat analogické sociálně patologické procesy jako již zmíněnou krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších sociálních institucí (Mareš, 1998). Kuchař (2007) navíc hovoří o **pasti nezaměstnanosti**. Uvádí, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, mají sklon uzavírat se do specifických sociálních skupin, které si vytvářejí vlastní normy a pravidla. Dlouhodobá nezaměstnanost se tak pro některé stává životním stylem, který je společností, především zaměstnatelnými osobami odmítána. Cesta zpět z těchto skupin může být velice obtížná.

3 NEZAMĚSTNANOST OSOB STARŠÍCH 50 LET VĚKU

„Zatímco absolventi škol stojí před volbou jak začít svoji profesní dráhu, ti, kteří jsou v předdůchodovém věku, řeší úkol jak ji co nejdéle udržet, případně jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení“ (Kuchař, 2007, s. 153).

3.1 Osoby ohrožené na trhu práce

Protože je dlouhodobá nezaměstnanost koncentrována do určitých oblastí a do určitých sociálních kategorií, je jasné, že problém nemůže být řešen jen obecnou makroekonomickou politikou (Mareš, 1998). „Negativní vývoj trhu práce po roce 2008 charakterizovaný zvýšením počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo, prohloubil znevýhodnění skupin nezaměstnaných, které i za normálních okolností vykazují na trhu práce určitý hendikep“ (MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, online, s. 12). S vyšším počtem nezaměstnaných klesá šance osoby vykazující na trhu práce hendikep na nalezení vhodného zaměstnání. O místa, o která se dříve ucházely pouze skupiny osob s "hendikepem", se uchází i ostatní nezaměstnaní a předpokládá se, že zaměstnavatelé budou pro své pracovní pozice vybírat právě osoby bez těchto hendikepů. Podle Buchtové (2013) ztráta zaměstnání těchto osob předurčuje pro nezaměstnanost dlouhodobou. Navíc jsou vystaveni i riziku nezaměstnanosti opakované, proto je pro tyto skupiny velmi vhodné pracovní a psychologické poradenství. Protože důsledky ztráta práce nemusí nutně souviset s jejich pracovním zařazením, mohou být pro takové jedince velmi bolestivé.

Politika zaměstnanosti se tak musí soustředit na hledání konkrétních cílů a řešení nezaměstnanosti cílených na konkrétní skupiny osob. Pro ideální zacházení s uchazeči na trhu práce rozlišujeme skupiny osob, které mohou být na trhu práce z konkrétních důvodů znevýhodněny či ohroženy. Každá skupina má svá specifika, s kterými je třeba individuálně zacházet a používat takové nástroje, jež jsou pro danou kategorii nejvhodnější. Pokud dnes zkoumáme nezaměstnanost různých skupin, zjišťujeme, že do pozornosti zájmu se dostávají především dvě skupiny. Mladí, vstupující na trh práce poprvé po dokončení vzdělávacího procesu, a na druhé straně osoby v předdůchodovém věku. Mezi další skupiny, které jsou na trhu práce oslabeny, patří ženy po mateřské dovolené, osoby se zdravotním postižením a osoby s nízkou kvalitací.

3.2 Demografický vývoj

Prognózy populačního vývoje předpokládají pozvolné demografické stárnutí, což je proces, při němž se postupně mění věková struktura obyvatelstva takovým způsobem, že se ve společnosti zvyšuje podíl seniorů a snižuje se podíl dětí mladších 15 let. Děje se tak ze dvou důvodů. Jedním je nízká porodnost a druhým dožívání se vysokého věku. Jak vyplývá z demografického vývoje, již v roce 2030 bude v ČR počet obyvatel starších 40 let podstatně vyšší, než je dnes. Naprosto jednoznačně tak z prognóz vyplývá, že centrálním problémem budoucího populačního vývoje ČR a klíčem k řešení většiny populačních a sociálních problémů bude právě stárnutí obyvatelstva (Bartoňová, 2010). Průměrný věk uchazečů o zaměstnání je v září roku 2015 věk 40,7 let. Ve stejném období roku 2014 byl průměrný věk nezaměstnaných 40 let. V roce 2010 přitom průměrný věk nezaměstnaných představoval 38,9 let, v roce 2005 to byl věk 38 let (Statistiky MPSV, online).

Problematika nezaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob starších 50 let věku, označovaných také jako osoby 50 plus či 50+, je přitom souhrnem několika faktorů, které se od demografického vývoje odvíjejí. Stárnutí obyvatelstva znamená vysokou ekonomickou zátěž na sociální systém (výplata starobního důchodu) a zdravotní péči. Na tento problém proto musí státní orgány reagovat a hledat vhodná řešení. Jako nejvýhodnější řešení se zatím jeví postupné zvyšování věkové hranice stanovené pro odchod do starobního důchodu. Nikoli však jako řešení nejlepší. S rostoucí věkovou hranicí věku pro odchod do důchodu se zvyšuje participace starších osob na trhu práce. Potom vyvstávají na povrch otázky, jak zajistit, aby osoby v předdůchodovém věku měly jistotu stálého zaměstnání, když dnešní změny na trhu práce dnes právě tyto osoby z trhu práce vytlačují. Také je dobře známo, že nynější generace osob starších 50 let věku z velké části pracovala většinu svého profesního působení v jednom podniku. Buchtová (2013) odkazuje na holandský výzkum, který potvrdil, že lidé, kteří mají před ztrátou práce stálé zaměstnání, jsou náchylnější k dlouhodobé nezaměstnanosti.

Protože ztráta zaměstnání přichází zrovna ve chvíli, kdy se rozpadají konkrétní průmyslová odvětví, v tomto odvětví pak nelze nalézt práci novou a doba nezaměstnanosti se prodlužuje. Za faktor podílející se na ohrožení starších osob na trhu práce je považováno i celkové společenské klima, které není dostatečně příznivé k podpoře aktivního stárnutí (MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, online).

3.3 Charakteristika osob starších 50 let věku

Jak uvádí Vágnerová (2007, s. 229): „Věk 50 let je považován za mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí.“ Toto období ve věku 50-60 let se nazývá jako období starší dospělosti či jako období zralé dospělosti. Člověk se v tomto věku nachází na konci třetí čtvrtiny svého života a před sebou má již jen fázi poslední, která, jak známo, s sebou přináší úbytek sil, zhoršení některých funkcí a zvýšenou četnost zdravotních problémů. Jelikož si člověk plně uvědomuje, že tento proces je neodvratný, přicházejí obavy ze ztráty možnosti užít si dosavadní sociální pozice, získaných prostředků i citového zázemí. Stárnoucí osoba také již splnila veškerá společenská očekávání, mezi která patří např. výchova dětí či dosažení určitého profesního postavení. Člověk v tomto věku začíná uvažovat o své budoucnosti a začíná hledat řešení problémů, na které by později nemuselo být dostatek sil (Vágnerová, 2007). Mezi ženami a muži lze pozorovat značný rozdíl v tom, jak stárnutí zvládají. Muž je ve svém životě méně závislý na vnějších sociálních faktorech. Změnami prochází často jen ve své profesní dráze a významným mezníkem se pro něj stává až odchod do důchodu. Navíc pokud se těší dobrému zdraví, není důvod k negativnímu hodnocení. Naopak žena za svůj život projde několika různými sociálními rolami. Stárnutí pro ni pak znamená ukončení těchto rolí a jejím cílem je definovat role nové. Ženy také více než muži bilancují (Vágnerová, 2007).

3.4 Význam práce pro osoby starší 50 let věku

Význam práce je staršími lidmi vnímán poněkud odlišně oproti osobám v mladším věku. Protože práce a zejména pracovní pozice je i významnou složkou lidské identity, která se po celou dobu profesní kariéry vyvíjí, je více než jasné, že konec pracovního procesu bude znamenat pro člověka určité změny. Změny se dotýkají sociálních vztahů, které si člověk během profesní kariéry vybudoval, životního rytmu a identity (Sak, Kolesárová, 2012). Dle Vágnerové (2007) je profesní role pro stárnoucího člověka významnou součástí života. To potvrzuje i Petrová Kafková (2013), která provedla výzkum na téma hodnoty práce v české populaci. Výzkum potvrdil, že oproti mladším generacím více než dříve právě osoby starší 50 let věku označovaly práci za velmi významnou. Příčina je jednoduchá. Právě v tom období dochází k postupnému uzavírání profesní kariéry. Starší člověk začíná svou profesní kariéru bilancovat, ale již neuvažuje o tom, že by se jeho kariéra mohla rozvíjet jinak, i přes to, že někteří nejsou se svou profesí spokojeni.

Starší generace považují stav "být nezaměstnaný" za tragédii mnohem více, než mladší generace (Keller, Tvrđý, 2008). Buchtová (2002) upozorňuje, že se lidé v tomto věku stávají více opatrnými především ve svém jednání a chování a snaží se nevytvářet situace, které by mohly vést k negativnímu hodnocení okolím. Jejich celková defenzivní aktivita v zaměstnání je zvolena jako nejlepší ochrana proti ztrátě zaměstnání.

Postoj k profesi je vždy ovlivněn vývojovým obdobím, kterým osoba prochází a charakterem vykonávané práce. Postoj se pak projevuje buď velmi aktivní snahou zaměstnání si udržet a to i na úkor jiných potřeb, nebo zvolením vyzrálého postoje s cílem zachovat hlavně pohodu na pracovišti a výrazně neměnit svou aktivitu. Další postoje jsou charakteristické defenzivní aktivitou až úplným vyčerpáním a vyhořením. Představa jakékoli změny je pro stárnoucího člověka ohrožující a představuje značnou zátěž. Ztráta zaměstnání v tomto věku znamená nečekaný konec profesní kariéry a obavu z nenalezení zaměstnání nového. U těchto osob vyvolává ztráta práce spíše než zhoršení ekonomické úrovně pokles sebeúcty a sebehodnocení, zvýšení negativních pocitů a pocitů méněcennosti. Česká společnost nemá dostatečnou zkušenost s touto formou zátěže, a proto se její riziko jeví jako závažnější (Vágnerová, 2007).

3.5 Silné a slabé stránky osob starších 50 let věku

Každá životní fáze je charakteristická zvýrazněním souboru určitých vlastností jak negativních, tak pozitivních. Jako každá generace mají i starší pracovníci samozřejmě své pozitivní vlastnosti, které mohou ještě velmi dobře ve své profesi uplatnit (Sak, Kolesárová, 2012). Rozhodující však je, na které pracovní pozici se jedinec nachází, popř. na jakou pozici se hlásí. Starší pracovníci jsou nositeli specifických nezastupitelných vlastností a hodnot. Ve své podstatě jsou přesným opakem vlastností mladé generace. Jednou z největších předností starších pracovníků jsou především jejich zkušenosti a odbornost nashromážděná za léta práce v oboru a s nimi související větší rozhled. To se může promítnout např. do ověřených pracovních postupů. Navíc starší zaměstnanci jsou stabilnější v rozhodování. Jedná se o jedince, kteří jsou vyzrálí, psychicky stabilní a v závislosti na zkušenostech zvládají stresové zátěže v práci lépe. Jsou tedy vhodnými pracovníky na pozice vedoucích zaměstnanců. Další významnou výhodou těchto pracovníků je loajalita vůči zaměstnavateli. Starší pracovníci si váží práce, nemění práci tak často jako pracovníci mladí, mají ustálené představy o své kariéře. Výzkum (Bočková,

2011) potvrdil, že starší lidé mívají velmi dobré výsledky i výkonnost. Dále uvádí, že také počet absencí bývá u starších pracovníků nižší než u pracovníků mladšího věku.

Z nevýhod pracovníků starších 50 let lze jmenovat především technickou a jazykovou bariéru. Právě při strukturální nezaměstnanosti jsou osoby starších 50 let věku znevýhodněny zaváděním nových postupů a technologií. To souvisí i s dalším nedostatkem, starší zaměstnanci jsou označováni jako méně přizpůsobiví a méně ochotní učit se novým postupům (Bočková, 2011).

Tabulka č. 1 - Souhrn silných a slabých stránek osob starších 50 let věku (vlastní zpracování)

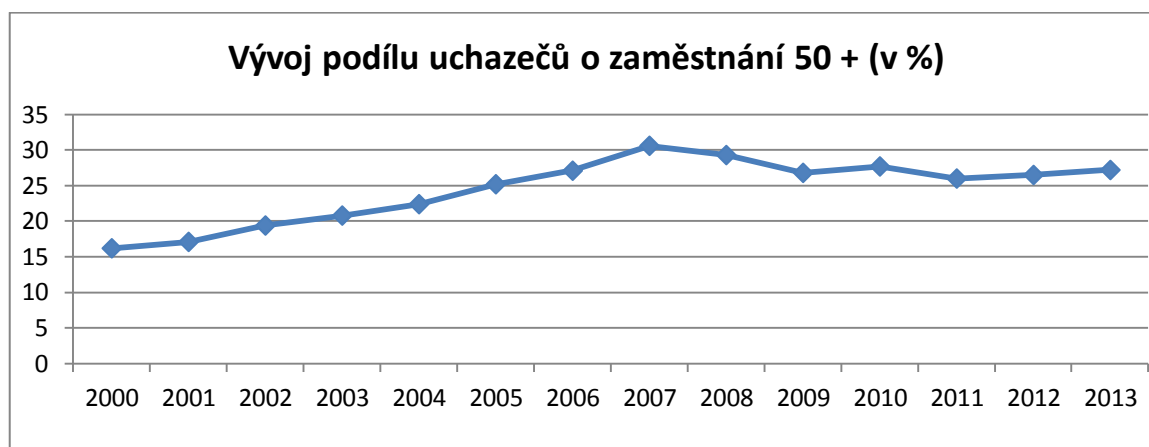
Silné stránky	Slabé stránky
trvale udržitelné pracovní návyky	technická a jazyková bariéra
dlouholeté zkušenosti	neznalost moderních technologií
vysoká míra loajality k zaměstnavateli	nižší přizpůsobivost novým postupům
časová flexibilita	nižší fyzická zdatnost
psychická vytrvalost	nižší ochota profesního vzdělávání
motivace udržet si zaměstnání	neochota respektovat mladší nadřízené

3.6 Příčiny nezaměstnanosti osob starších 50 let věku

V září roku 2015 při celkové nezaměstnanosti v počtu 441 892 osob tvoří 133 210 nezaměstnaných ve věku nad 50 let, tzn. 30,15%. Nezaměstnanost osob starších 50 let věku úzce souvisí s nezaměstnaností strukturální. Tato nezaměstnanost, jak už bylo vysvětleno, vzniká v důsledku rozpadu starých odvětví a rozvojem odvětví moderních s nástupem nových technologií. Tím se mění i požadavky zaměstnavatelů na obsazování pracovních míst. Práce je charakteristická vývojem technologických procesů. Od základní práce rukou bez nástrojů se dnešní výroba posouvá do výroby za pomoci nových technologií a strojů a dnešní zaměstnanci se musí učit pracovat se současnou sofistikovanou a složitou technologií, v níž nejde jen o jednotlivé složité stroje, ale o komplexní celky vytvářející automatizovanou výrobu, která v podstatě člověka z pracovního procesu vytěsňuje (Sak, Kolesárová 2012). Čím je méně lidí ve výrobě, tím je více lidí na trhu práce. Dochází k převisu nabídky práce nad poptávkou, poptávka neodpovídá nabídce, vzniká nezaměstnanost.

To dokazuje graf č. 2, ze kterého je patrné, že od roku 2000 podíl nezaměstnaných starších 50 let věku v celkové nezaměstnanosti stoupl a má setrvávající tendenci.

Graf č. 2 - Podíl uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku na celkové nezaměstnanosti ČR



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí [on-line]. MPSV, [cit. 20. 10. 2015]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/17606>

Petrová Kafková (2013, s. 81) uvádí, že „zvyšující se vzdělanost mladších populačních ročníků znevýhodňuje starší jedince při hledání zaměstnání.“ Protože nynější změny na trhu práce znamenají i přechod od práce jako fyzické činnosti k práci jako duševní aktivitě, **vzdělání** pracovníků bude hrát významnou roli v oblasti zaměstnanosti i v budoucnu. Pokud se podíváme na otázku obavy z nezaměstnanosti v souvislosti se vzděláním, zjistíme, že lidé s nižším vzděláním se nezaměstnanosti obávají mnohem více, než lidé se vzděláním vysokoškolským (Keller, Tvrdý, 2008, str. 89). Proto by měla být věnována pozornost celoživotnímu vzdělávání, které se i u nás začíná pozitivně rozvíjet. **Věk** jedince představuje na trhu práce významný faktor. Zaměstnavatelé čím dál více považují vyšší věk za nevýhodu zaměstnanců a spojují ho pouze s horšími pracovními výsledky. Dle Petrové Kafkové (2013, str. 83) je dokonce ve společnosti stále značně zakořeněné přesvědčení mladších generací, že starší berou mladším práci. Rozhodujícím faktorem je také **dosazená kvalifikace**.

Pokud vezmeme v potaz změny na trhu práce, právě kvalifikace jedince může být velmi zásadní. Jak je známo, zaměstnanci, kteří se dnes nacházejí ve věku okolo 50 let, bývají zaměstnání v jednom podniku po dlouhá léta. Pokud jsou z tohoto zaměstnání propuštěni, velmi obtížně se na trhu práce orientují a jejich dosavadní kvalifikace nemusí odpovídat aktuálním požadavkům trhu práce.

3.7 Věková diskriminace a ageismus

Jak bylo popsáno v předchozích kapitolách, věk bude hrát na trhu práce významnou roli. Proto lze očekávat, že i znevýhodňování na základě věku bude závažným tématem k řešení.

Diskriminace dle slovníku sociální práce (Matoušek, s. 46) znamená „odlišování nebo odlišný přístup. Obvykle ke skupinám určitého věku, pohlaví, rasového nebo etnického původu nebo hlásící se k určitým skupinám (...).“ Za diskriminaci je považován i nucený odchod do důchodu. Dle zákona o zaměstnanosti (§ 12) je „účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům.“

S diskriminací spojujeme nově používaný pojem **ageismus**. Ageismus je formou věkové diskriminace, která může vést až k věkové segregaci a k vyčlenění ze společnosti. Poprvé byl tento pojem použit v USA koncem 60. let, uznaným však byl až v roce 1975. V České republice se tento pojem poprvé používá od roku 1990 a nyní se tímto fenoménem zabývá především Vidovičová. Společně s Rabušicem (2005) ho definují takto: „Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu manifestovaných skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo jejich příslušnosti k určité generaci“ (in Farková, 2009, str. 101). V dnešní společnosti se ageismus vysoce dotýká právě starších osob. Jestliže je uchazeč vyřazen z přijímacího pohovoru ihned na základě věku, nemá možnost prokázat své přednosti, zkušenosti či odborné znalosti. Pak může takový jedinec zaujmout rezignující postoj k hledání zaměstnání a délka jeho nezaměstnanosti se může prodlužovat.

Diskriminace na základě věku přináší nezaměstnaným také negativní důsledky v podobě nuceného snížení nároků na zaměstnání. Uchazeči staršího věku jsou v podstatě nuceni přijmout zaměstnání neodpovídající jejich kvalifikaci, zkušenostem a praxi, často za nižší finanční ohodnocení, než by odpovídalo jejich zkušenostem a dovednostem (Bočková, 2011). Domnívám se, že věková diskriminace by se měla stát důležitým tématem napříč různými politickými otázkami, neboť věk bude v příštích letech hrát významnou roli nejen v oblasti zaměstnanosti.

4 OPATŘENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost samozřejmě vyvolává otázky, jakým způsobem aktuální situaci na trhu práce řešit. Stát musí na nezaměstnanost reagovat a volit vhodná opatření. Aplikace vhodných nástrojů k řešení nezaměstnanosti je vykonávána prostřednictvím politiky zaměstnanosti, soukromými subjekty, ale i za pomoci neziskových organizací, které se nezaměstnaností zabývají. Podpora zaměstnanosti znevýhodněné skupiny osob nad 50 let věku představuje především prevenci před ztrátou zaměstnání a vznikem nezaměstnanosti. Proto je vhodné využívat kariérní poradenství nejen v období nezaměstnanosti, ale po celý kariérní život jedince. Z toho vyplývá, že kariérní poradenství je vhodné provádět i s osobami, které jsou zaměstnány, ale rády by své zaměstnání nebo pracovní pozici změnily.

Na konci roku 2014 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí dokument s názvem Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, který vychází z Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 - 2020. Ministerstvo provedlo rozsáhlý strategický rozbor stavu na trhu práce a současné politiky zaměstnanosti v porovnání se strategickými dokumenty EU, na základě kterého vymezilo základní problémové okruhy a stanovilo základní priority politiky zaměstnanosti, kterým se do budoucna bude věnovat. Strategie reaguje na aktuální situaci a potřeby trhu práce a bude realizována postupně v horizontu do roku 2020 v závislosti na ekonomické a politické situaci v zemi.

Mezi hlavní cíle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 patří zvýšení celkové zaměstnanosti věkové skupiny 20-64 let, která se nyní pohybuje okolo 72%, na 75%. Mezi dílčí národní cíl politiky zaměstnanosti do roku 2020 patří zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55–64 let na 55 %. Jak totiž potvrzují statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí, u nejstarší věkové skupiny došlo k vysokému nárůstu nezaměstnanosti a i nadále má tento stav rostoucí tendenci. Nezaměstnanost osob nad 50 let věku je dokonce označována jako nadprůměrná. Mezi zásadní problémy patří nedostatečná tvorba pracovních míst pro všechny osoby, které pracovat chtějí, a ztížený přístup k zaměstnání osobám znevýhodněným na trhu práce (MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, online).

4.1 Státní politika zaměstnanosti

V Evropě rozlišujeme v podstatě tři formy pomoci nezaměstnaným. Jsou to dávky v nezaměstnanosti, zaměstnání aktivní politikou zaměstnanosti a pomoc při přípravě na nové zaměstnání (Tomeš, 2010, str. 282).

Státní politika zaměstnanosti je vymezena Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a jejím cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (§ 1).

Státní politika zaměstnanosti se dělí na:

- pasivní politiku zaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci)
- aktivní politiku zaměstnanosti (jednotlivé nástroje ke snižování nezaměstnanosti)

Mimo jiné státní politika zaměstnanosti zahrnuje především zabezpečování práva na zaměstnání, uplatňování politiky zaměstnanosti a hospodaření s prostředky na tuto politiku, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, poskytování informačních a poradenských služeb, usměrňování pracovních sil ze zahraničí v ČR a občanů ČR v zahraničí, zabezpečování rovného zacházení, zákaz diskriminace na trhu práce a další. Jedná se tedy o veškeré nástroje, které pomáhají snižovat nezaměstnanost a posilovat práva nezaměstnaných na zaměstnání (Zákon o zaměstnanosti, § 2).

Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny k získání zaměstnání všem nezaměstnaným, avšak nejužitečnější jsou pro osoby, které jsou na trhu práce považovány za znevýhodněné. Dle zákona o zaměstnanosti se jedná o tyto nástroje:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 104, odstavec 2).

Nejvíce využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace (Integrovaný portál MPSV, 2015, online). Jednotlivé nástroje budou popsány ve vztahu k osobám starším 50 let věku.

Rekvalifikace je v současné době velmi hojně využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace může účelně změnit kvalifikaci osoby, která je právě u osob starších 50 let věku možným důvodem proč nemohou nalézt nové zaměstnání. Zvolená rekvalifikace by měla odpovídat budoucímu profesnímu směřování s předchozím poznáním aktuálních trendů na trhu práce, a tak zajistit nové uplatnění na trhu práce. Díky rekvalifikaci může osoba také začít podnikat, což se jeví jako dobrý způsob zakončení profesní kariéry, pokud jedinec nemá obavy z rizik, která přinášejí začátky podnikání.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program mohou využít zaměstnavatelé, kteří přecházejí na nový výrobní program a nemohou pro své zaměstnance zabezpečit celkovou týdenní pracovní dobu. Zajistí tak pravidelný chod firmy i pracovní dobu svých zaměstnanců.

Příspěvek na zapracování je obdobným nástrojem. Tento příspěvek získá zaměstnavatel, který zaměstná uchazeče o zaměstnání zařazeného do některé kategorie osob ohrožených na trhu práce. Tento nástroj se pro kategorii osob starších 50 let věku jeví jako velmi vhodný. Příspěvek na zapracování je totiž přesným nástrojem, který řeší diskriminaci osob na základě věku. Pracovník má v době zapracování dostatek času ukázat zaměstnavateli svou pracovní aktivitu a motivaci pracovat, navíc má možnost prokázat své schopnosti získané dlouholetou praxí.

Pro dlouhodobější zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce slouží především **společensky účelná pracovní místa**. Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru takovou osobu, získá příspěvek na mzdu zaměstnance v déle 6 měsíců až jeden rok. (Zákon o zaměstnanosti, § 113). Vytváření společensky účelných pracovních míst musí reflektovat charakteristiky uchazečů o zaměstnání v daném místě a čase. Společensky účelná pracovní místa jsou ideální pro svou dlouhodobou spolupráci zaměstnavatelů s Úřady práce.

Investiční pobídky jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytvoření nových pracovních míst se poskytuje zaměstnavateli, který sídlí v územní oblasti (okrese), ve které je průměrný podíl nezaměstnanosti vyšší nejméně o 50%, než je průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR. Hmotná podpora částečně uhrazuje vynaložené náklady (Zákon o zaměstnanosti, § 111). Investiční pobídky lze tedy pro osoby starší 50 let věku využít jen v konkrétních oblastech

Posledním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou **veřejně prospěšné práce**. Tyto pracovní příležitosti jsou časově omezené (maximálně 12 měsíců) a spočívají zejména v údržbě veřejných prostor a budov nebo jsou konány ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných společností. Vytvářeny mohou být opakovaně a příspěvek na mzdu může tvořit až 100% nákladů na zaměstnance (Zákon o zaměstnanosti, § 112)

Jak říká Večeřa (1996, s. 95-96): „Nejlepší aktivní politikou zaměstnanosti je ovšem koneckonců dobrá hospodářská politika.“ Dodává, že udržení makroekonomické rovnováhy za současného příznivého vývoje všech makroekonomických veličin však není jednoduché.

4.2 Projekty hrazené z Evropského sociálního fondu

Další zajímavá řešení nabízí projekty, které jsou financovány prostřednictvím operačních programů z Evropského sociálního fondu. Pro účely zaměstnanosti je na období 2014 – 2020 vymezen Operační program Zaměstnanost, který spadá do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Mezi jeho cíle patří podpora zaměstnanosti, rovnosti a adaptability, další vzdělávání, boj s chudobou a další. Z poskytnutých financí soukromé subjekty vytvářejí projekty, které jsou cíleně zaměřené na konkrétní skupiny osob na základě zadaných kritérií, která jsou v souladu s operačním programem. Nové projektové období Operačního programu Zaměstnanost do roku 2020 navíc slibuje zaměření na propojení dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce, na transformaci a deinstitucionalizaci sociální a zdravotní péče, a slibuje také větší důraz na integrovaná řešení (ESF ČR, 2008, online). Obrovskou výhodou těchto projektů je velmi individuální práce s účastníky, kterou Úřad práce vzhledem k vysokému počtu nezaměstnaných nabídnout nemůže.

V předchozích letech bylo za pomoci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost úspěšně ukončeno mnoho projektů, které se zaměřovaly na nezaměstnané osoby starší 50 let věku. Projekty se vesměs ve své náplni shodují.

Po počátečním informačním bloku následuje pracovní a bilanční diagnostika jednotlivých účastníků, která zajišťuje cílené zacházení s účastníkem po celou dobu účasti v projektu. V projektu se např. účastníci učí psát životopis a motivační dopis či mají možnost vyzkoušet si pracovní pohovor, který většina z nich v posledních letech neabsolvovala.

Neméně důležitou součástí projektů je výuka základů pracovního práva, díky kterým si účastníci uvědomí svá práva v pracovněprávních vztazích, a jsou schopni rozeznat, zda je pracovní pohovor či pracovní smlouva v souladu se zákonem. Hlavní součástí projektu jsou pak poskytované hrazené rekvalifikační kurzy a možná nabídka umístění na dotované pracovní místo.

Mezi nejčastěji poskytované rekvalifikační kurzy poskytované v evropských projektech patří:

- Pracovník v sociálních službách
- Strážný
- Obsluha PC
- Obsluha elektrovozíku a motovozíku (VZV)
- Základy účetnictví

Klienti, kteří během projektu nejsou umístěni na žádnou pracovní pozici, mohou i nadále využívat individuální poradenství s lektory (ESF ČR, 2008, online).

4.3 Age management jako prevence před nezaměstnaností

Age management lze označit jako aktuální trend v efektivním řešení zaměstnatelnosti a je velmi dobrým nástrojem prevence před nezaměstnaností. Je označován také jako řízení zohledňující věk zaměstnanců. „Cílem této myšlenky je podporovat komplexní přístup k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti“ (Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2010, online). Age management se stal nástrojem, který má za cíl zajistit lepší pracovní možnosti pracovníků. Ve své podstatě využívá znalosti o věkovém složení firmy a na základě nich vytváří lepší pracovní podmínky. Každý pracovník by pak měl mít možnost využít svůj potenciál správným směrem. Age management také zajišťuje spravedlivé hodnocení, respektování individualit pracovníků a nulovou toleranci k znevýhodňování na základě věku.

V praxi si tento pojem lze představit jako podnik, ve kterém pracuje několik věkových generací vedle sebe. Protože se generace a jejich vlastnosti mohou vzájemně doplňovat, jeví se jako ideální řešení sestavování multigeneračních pracovních týmů. Osoby, které vstoupily na trh práce poprvé, a tudíž nemají žádné zkušenosti, pouze

teoretické dovednosti, jsou zaučovány osobami, které pracují v podniku řadu let a mají tak veškeré potřebné znalosti. Naopak osoby ve věku, kterému jsou přisuzovány vlastnosti jako horší učenlivost, nižší fyzická zdatnost apod., mohou být v pracovním týmu doplněny generací mladší, která zastane práci, u níž se rychlost, zdatnost a znalost nových technologií vyžaduje.

V procesu prodlužování pracovní kariéry je důležitá motivace starších pracovníků chtít pracovat. S přibývajícím věkem má pro staršího pracovníka stále větší hodnotu čas. Proto by případná motivační a stimulační opatření měla být směřována zejména do úpravy pracovní doby, délky dovolené, volnějšího pracovního režimu apod. S ohledem na budoucí vývoj je také potřebné, aby zaměstnavatel, který pracuje se staršími pracovníky, byl státem zvýhodněn.

Je třeba podotknout, že age management je třeba realizovat ve třech úrovních:

- národní
- organizační
- individuální

Vedle zaměstnavatelů nabádaných ke zlepšování pracovních podmínek je nutná i spolupráce státních institucí v oblasti demografického vývoje a nezaměstnanosti. Konkrétně se jedná o sladění nabídky a poptávky na trhu práce, řešení otázek zaměstnanosti a nezaměstnanosti, vyvažování negativních stránek demografického vývoje v oblasti zdraví, produktivity práce apod. Významný podíl zodpovědnosti je i na samotných pracovnících individuálně. Individuální úrovní se rozumí snaha samotných pracovníků uvažovat nad svým pracovním rozvojem do budoucna nejen pro dosažení celkové spokojenosti v profesním životě, ale především proto, aby byli schopni řešit i svou případnou nezaměstnanost. Každý jednatel by měl být schopen získat takové předpoklady, které mu v případě potřeby umožní změnit zaměstnání. To zahrnuje např. schopnost využít svých kladných stránek a zaujmout pozitivní postoj ke vzdělávání jako celoživotnímu procesu. Otázkou je, jak moc jsou zaměstnanci do svého pracovního rozvoje ochotni investovat (Cimbálníková a kol., 2012).

5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

5.1 Cíl výzkumného šetření a stanovení hypotéz

V teoretické části práce bylo vysvětleno, proč je problematika nezaměstnanosti osob starších 50 let věku stále aktuálním sociálním problémem. Cílem výzkumného šetření je zmapovat problematiku nezaměstnanosti osob starších 50 let věku jako skupiny ohrožené na trhu práce. Výzkum odpoví na otázky, zda osoby starší 50 let věku vnímají své postavení na trhu práce jako společenský problém, zda se obávají nezaměstnanosti, zda se setkali s projevem znevýhodňování na základě věku a zda jsou ochotni tuto problematiku nezaměstnanosti řešit na individuální úrovni.

Pro výzkumné šetření byl formulován tento výzkumný problém a hypotézy:

Výzkumný problém: Cítí se osoby starší 50 let věku na trhu práce jako skupina ohrožená nezaměstnaností?

Hypotéza č. 1

Obava z dlouhodobé nezaměstnanosti je důvodem, proč je více než 60% respondentů ochotno setrvat v zaměstnání i přesto, že by v něm nebyli spokojeni.

Předpokladem pro tuto hypotézu je tvrzení Bočkové, které předpokládá, že samotná práce a její udržení může mít pro osoby starší 50 let věku větší význam právě z důvodu obavy z nezaměstnanosti (Bočková, 2011). K této hypotéze směřují položky dotazníku č. 4, č. 5 a č. 7.

Hypotéza č. 2

Většina respondentů (více jak 60%) považuje za svou největší nevýhodu na trhu práce neznalost cizích jazyků.

Předpokladem pro tuto hypotézu jsou výsledky výzkumu Bočkové, které ukázaly, že respondenti souhlasí s tvrzením, že důvodem neúspěchu osob starších 50 let věku na trhu práce je jejich nedostatečná znalost práce na PC (78 % souhlasí) a neznalost cizích jazyků (90 % souhlasí) (Bočková, 2011). K této hypotéze směřuje položka dotazníku č. 11.

Hypotéza č. 3

S projevem znevýhodňování na základě věku v zaměstnání má přímou zkušenost méně než 30% respondentů.

Předpokladem pro tuto hypotézu je výsledek výzkumu Alternativy 50+, ze kterého vyplynulo, že 30 % respondentů se setkalo s projevem znevýhodnění v oblasti pracovního trhu, a 24 % respondentů bylo znevýhodněno přímo v práci (Alternativa 50+, online). K této hypotéze směřuje položka dotazníku č. 12.

Hypotéza č. 4

S názorem, že osoby starší 50 let věku mají méně pracovních příležitostí na trhu práce oproti mladším generacím, souhlasí 60 % respondentů.

Předpokladem pro tuto hypotézu je výsledek výzkumu Bočkové, který ukázal, že 59 % všech respondentů rozhodně souhlasí s názorem, že mají méně pracovních příležitostí oproti mladším generacím (Bočková, 2011). K této hypotéze směřují položky dotazníku č. 9 a č. 10.

5.2 Výzkumná metoda

Pro své výzkumné šetření jsem zvolila kvantitativní metodu formou dotazníku. Jak uvádí Gavora (2000, str. 31): „Kvantitativní výzkum pracuje s číselnými údaji. Zjišťuje množství, rozsah nebo frekvenci výskytu jevů, resp. jejich míru (stupeň). Je možné je sčítat, vypočítat průměr, vyjádřit v procentech nebo použít další metody matematické statistiky (...).“ Kvantitativní metodu jsem zvolila ze dvou důvodů. Prvním z nich je možnost získat vysoký počet respondentů, který je pro výzkum tohoto charakteru nezbytný, druhým je menší časová náročnost na distribuci a sběr dat. Lze tak v poměrně krátkém čase získat mnoho názorů a postojů, jejichž četnost lze jednoznačně vyjádřit pomocí čísel. Dotazníky vyplňovali respondenti anonymně, protože anonymita zaručuje větší upřímnost a pravdivost odpovědí. Jsem si však zároveň vědoma rizika, že respondent nemusí považovat dotazník za významný a nemusí tak ani zodpovědně přistupovat k výběru odpovědí. „Dotazník bývá definován jako metoda hromadného shromažďování dat (informací) pomocí písemně zadávaných otázek (položek dotazování)“ (Průcha, 1995, s. 43).

Při tvorbě položek dotazníku jsem vycházela ze stanoveného cíle, výzkumného problému a stanovených hypotéz. Dotazník obsahuje stručný úvod, žádost o vyplnění dotazníku a zdůvodnění účelu jeho vyplnění. Zásady vyplňování jsou uvedeny na počátku dotazníku. Otázky (položky) dotazníku jsou uzavřené, nabízející konkrétní odpovědi. U některých položek jsem zvolila vložení možnosti "jiné, (uved'te)", pro případ, že by odpovědi respondentovi nestačily a chtěl by se vyjádřit jinak. Respondenti označovali vždy jednu odpověď, se kterou se ztotožňují nejvíce. Dotazník obsahuje celkem 15 položek, které mapují problematiku nezaměstnanosti a postavení osob starších 50 let věku na trhu práce, a které potvrdí či vyvrátí stanovené hypotézy. První část dotazníku obsahuje 3 otázky charakteru osobních údajů, tedy pohlaví, věk a dosažené vzdělání, pro přehled složení zúčastněných respondentů. Druhá část dotazníku obsahuje samotné otázky vztahující se k problematice a stanoveným hypotézám. Získaná data jsou prezentována pomocí grafů, které přehledně znázorňují výsledky výzkumu.

Před započítáním samotného výzkumného šetření byl na malém výzkumném vzorku proveden **předvýzkum** pro ověření srozumitelnosti dotazníku a jeho položek. Pro tento předvýzkum byly osloveny osoby, se kterými se osobně znám a které splňují požadovanou charakteristiku respondentů. S účastníky předvýzkumu byla sjednána schůzka pro vyplnění dotazníků. Účastníkům bylo vysvětleno, o jaký dotazník se jedná a z jakého důvodu je vyplňován. Po vyplnění dotazníku bylo ověřeno, zda zúčastněné osoby všem položkám dotazníku rozumí a na základě jejich připomínek byl dotazník poupraven do konečné podoby. Tyto dotazníky nebyly započteny do celkového výsledku šetření.

5.3 Výběr respondentů, sběr a distribuce dat

Výběr respondentů byl záměrný. Celkem bylo pro výzkumné šetření osloveno v okrese Nymburk (Středočeský kraj) 90 osob ve věku 50-64 let, které jsou v současné době zaměstnány. Distribuce dotazníků byla započata v první polovině listopadu 2015 a z důvodu rychlé návratnosti byly dotazníky shromážděny a zpracovány na konci listopadu téhož roku. Pro zajištění vysoké návratnosti jsem zvolila distribuci osobním předáním a předáním prostřednictvím vždy jednoho vybraného respondenta, který byl k dotazníku proškolen a dotazníky distribuoval dále. Anonymita dotazníků také zaručovala větší ochotu jeho samotného vyplnění a návratnosti. Z 90 rozdaných dotazníků bylo 85 vráceno. Návratnost je 94,4%. Dva dotazníky, které nebyly vyplněny korektně, byly vyřazeny. Celkem tedy bylo do výzkumného šetření započteno 83 korektně vyplněných dotazníků.

Limity v provedeném výzkumném šetření shledávám v obtížném zajištění sběru dat vysokého počtu respondentů z důvodu záměrného výběru - zaměstnaní ve věku 50-64 let. Přesto jsem přesvědčena, že se pro výzkumné šetření podařilo získat kvalitní výzkumný vzorek.

5.4 Presentace výsledků

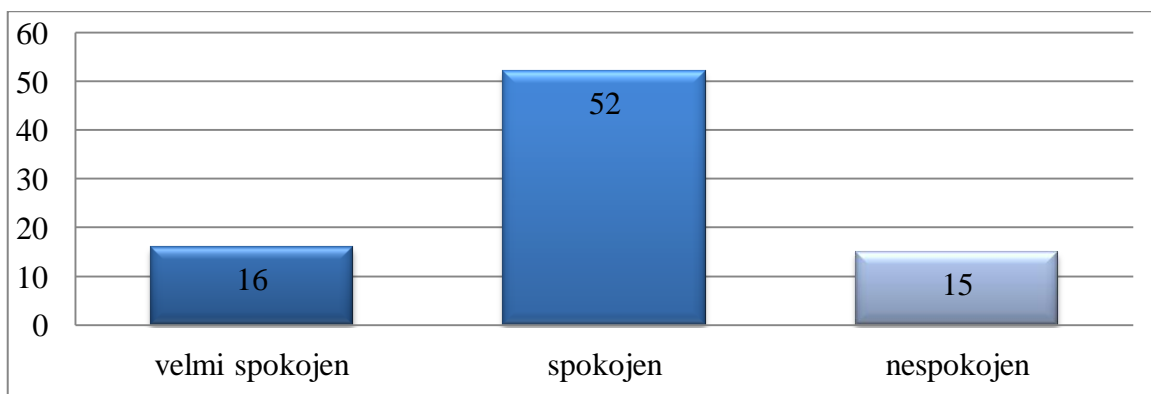
Do výzkumného šetření bylo celkem zahrnuto 83 respondentů. Výzkumný vzorek tvoří 44 osob ve věku 50-55 let, 23 osob ve věku 56-60 let a 16 osob ve věku 61-64 let. Výzkumného šetření se zúčastnilo 38 žen a 45 mužů. Jako nejvyšší dosažené vzdělání uvedlo základní vzdělání 7 osob, středoškolské vzdělání s vyučením 28 osob, středoškolské vzdělání s maturitou 32 osob a vysokoškolské vzdělání 16 osob.

Následující grafy znázorňují výsledky odpovědí na otázky č. 4 - č. 15.

Otázka č. 4 - Jste ve svém současném zaměstnání spokojeni?

Odpovědi na tuto otázku ukázaly, že respondenti jsou ve svém současném zaměstnání převážně spokojeni. Odpověď spokojen zvolilo 52 respondentů (62,7 %), velmi spokojen 16 respondentů (19,3%), a odpověď nespokojen 15 respondentů (18 %).

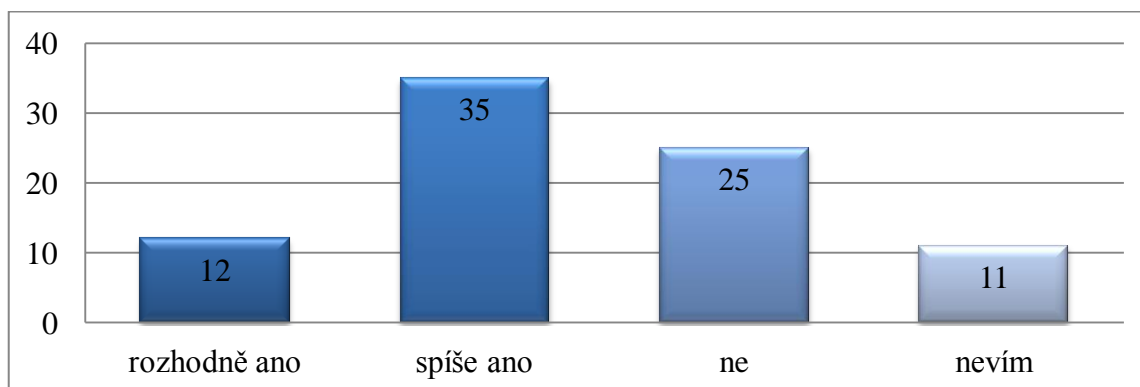
Graf č. 3 - Jste ve svém současném zaměstnání spokojeni?



Otázka č. 5 - Byli byste ochotni zůstat v zaměstnání i přes to, že byste v něm nebyli spokojeni?

Na otázku zda by byli respondenti ochotni zůstat v zaměstnání i přes to, že by v něm nebyli spokojeni, uvedlo odpověď rozhodně ano 12 respondentů (14,5 %), odpověď spíše ano 35 respondentů (42,2 %), odpověď ne 25 respondentů (30 %) a možnost nevím zvolilo 11 respondentů (13,3 %).

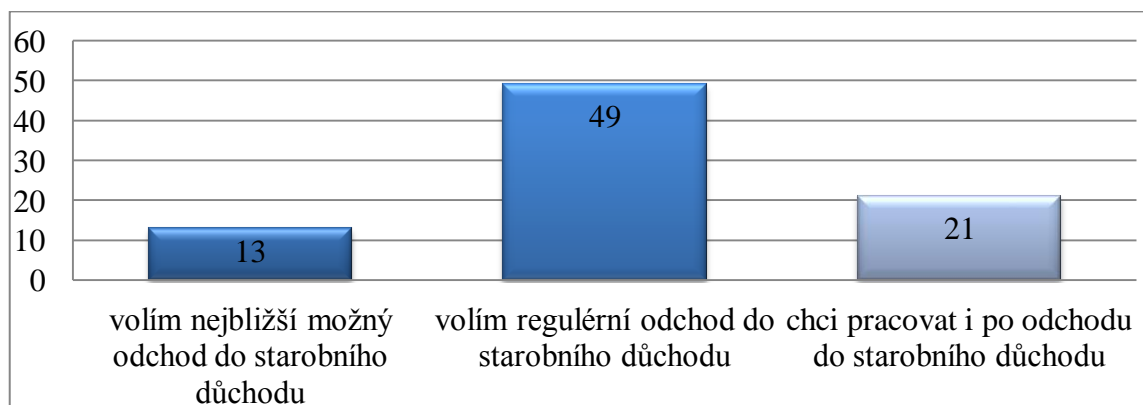
Graf č. 4 - Byli byste ochotni zůstat v zaměstnání i přes to, že byste v něm nebyli spokojeni?



Otázka č. 6 - Jak dlouho jste ochotni setrvat na trhu práce?

Nejbližší možný odchod do starobního důchodu volí 13 (15,7 %) respondentů, 49 respondentů (59 %) volí regulérní odchod do starobního důchodu dosažením důchodového věku a 21 respondentů (25,3 %) chce pracovat i po odchodu do starobního důchodu.

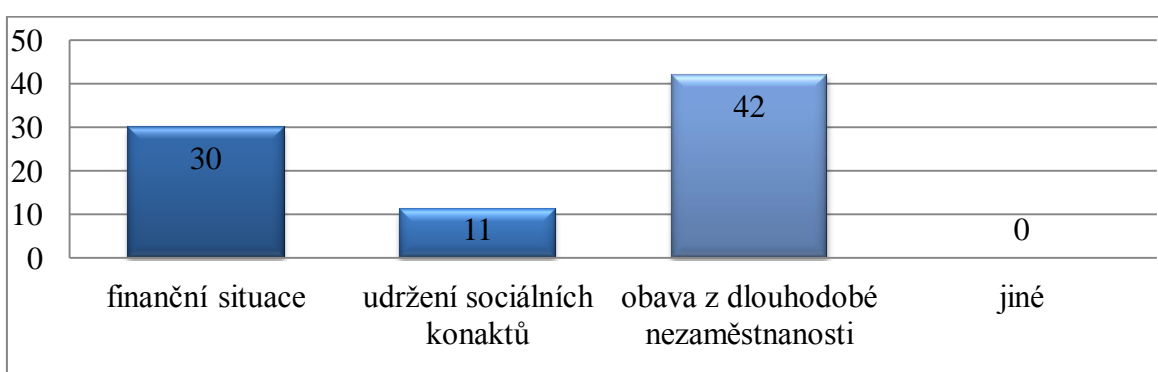
Graf č. 5 - Jak dlouho jste ochotni setrvat na trhu práce?



Otázka č. 7 - Z jakého důvodu byste byli ochotni zůstat v zaměstnání i přesto, že byste v něm nebyli spokojeni?

Jako důvod, kvůli kterému jsou respondenti ochotni setrvat v zaměstnání i přes to, že by v něm nebyli spokojeni, označilo 42 respondentů (50,6 %) obavu z nezaměstnanosti, 30 respondentů (36,1 %) označilo odpověď finanční situace a 11 respondentů (13,3 %) je ochotno setrvat v zaměstnání pro udržení sociálních kontaktů. Odpověď jiné nevyužil žádný z respondentů.

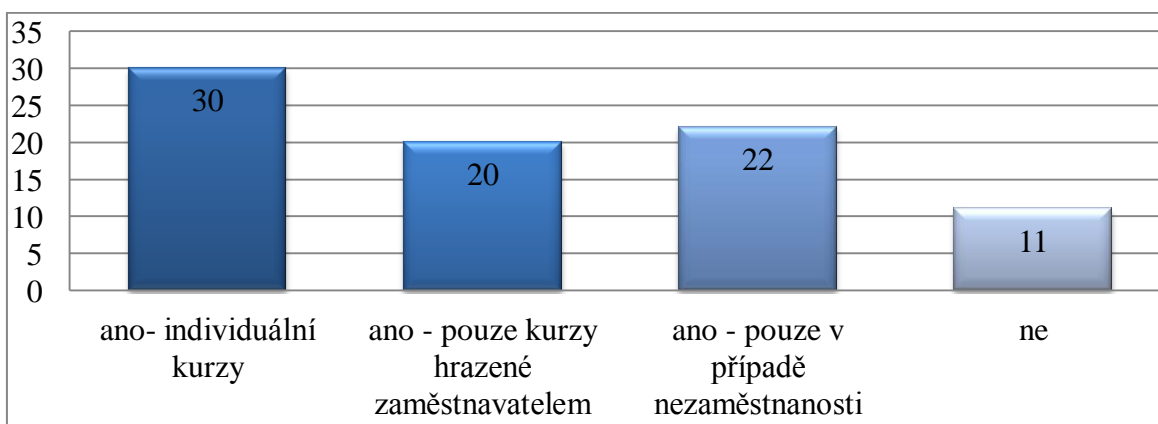
Graf č. 6 - Z jakého důvodu byste byli ochotni zůstat v zaměstnání i přesto, že byste v něm nebyli spokojeni?



Otázka č. 8 - Jste ochotni se dále vzdělávat pro zlepšení svého postavení na trhu práce?

Z výzkumu vyplynulo, že 30 respondentů (36,1 %) je ochotno se vzdělávat pomocí individuálních kurzů, 20 respondentů (24,1 %) pouze pomocí kurzů hrazených zaměstnavatelem, 22 respondentů (26,5 %) pouze v případě nezaměstnanosti a 11 respondentů (13,3 %) odpovědělo, že se dále vzdělávat nechce.

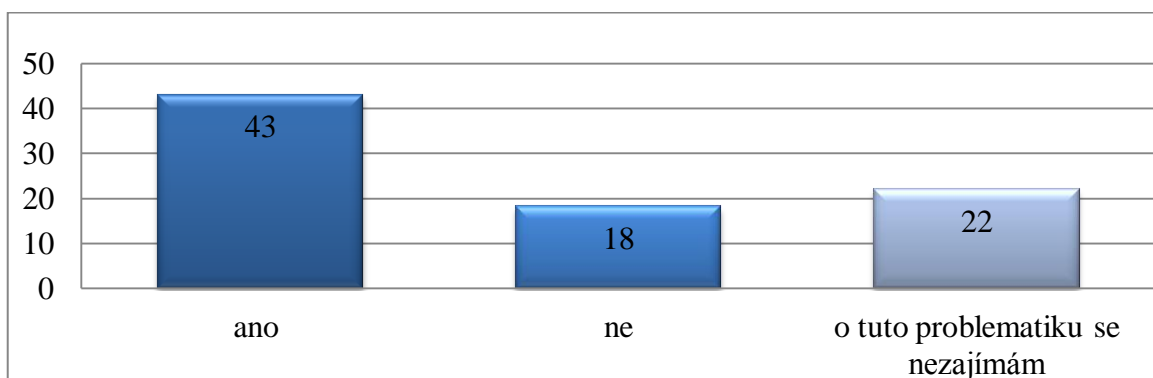
Graf č. 7 - Jste ochotni se dále vzdělávat pro zlepšení svého postavení na trhu práce?



Otázka č. 9 - Považujete postavení osob starších 50 let věku na trhu práce za aktuální společenský problém?

Na otázku, zda respondenti považují postavení osob starších 50 let věku na trhu práce za aktuální společenský problém, odpovědělo 43 respondentů (51,8 %), že ano, 18 respondentů (21,7 %) tuto problematiku za aktuální sociální problém nepovažuje a 22 respondentů (26,5 %) uvedlo, že se o tuto problematiku vůbec nezajímá.

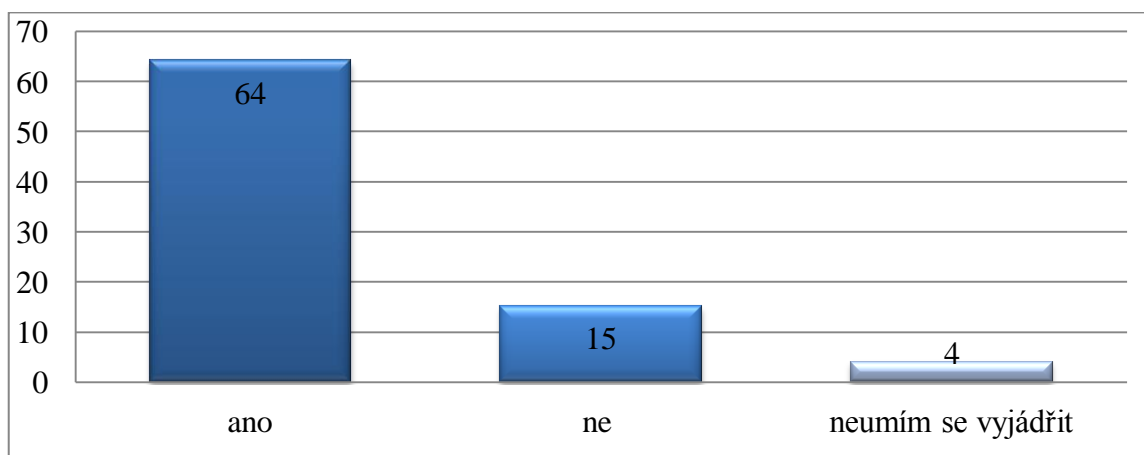
Graf č. 8 - Považujete postavení osob starších 50 let věku na trhu práce za aktuální společenský problém?



Otázka č. 10 - Souhlasíte s názorem, že lidé starší 50 let věku mají méně pracovních příležitostí oproti mladším generacím?

S názorem, že lidé starší 50 let věku mají méně pracovních příležitostí oproti mladším generacím, souhlasí 64 respondentů (77,1 %), 15 respondentů (18,1 %) s tímto názorem nesouhlasí a 4 respondenti (4,8 %) se k dané problematice neumějí vyjádřit.

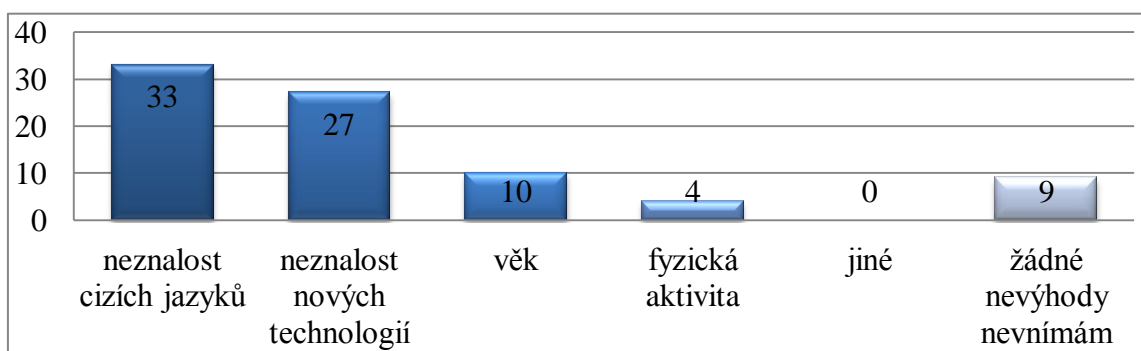
Graf č. 9 - Souhlasíte s názorem, že lidé starší 50 let věku mají méně pracovních příležitostí oproti mladším generacím?



Otázka č. 11 - Pokud byste měli ohodnotit sami sebe, v čem byste řekli, že může být Váš největší nedostatek? (např. při hledání nového zaměstnání)

Jako svůj největší nedostatek oproti mladším generacím považuje 33 respondentů (39,8 %) neznalost cizích jazyků, 27 respondentů (32,5 %) neznalost nových technologií, 10 respondentů (12 %) věk, 4 respondenti (4,8 %) fyzickou aktivitu a 9 respondentů (10,9 %) odpovědělo, že žádnou nevýhodu oproti mladším generacím nevnímá. Možnost jiné ne zvolil žádný z respondentů.

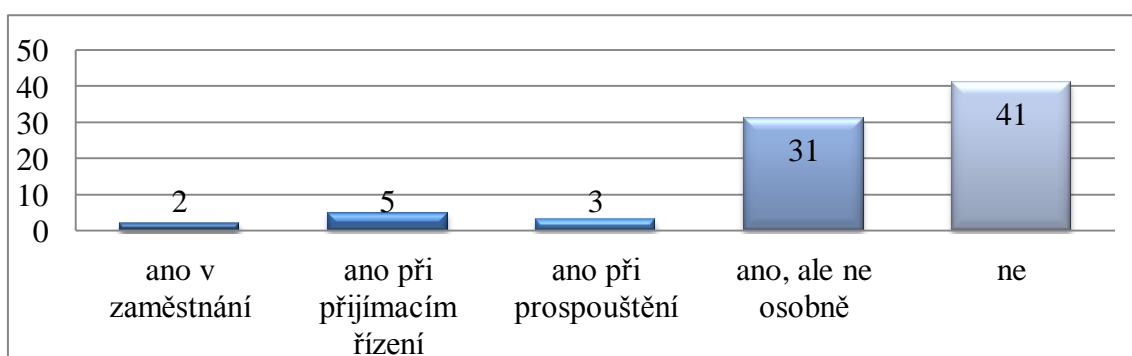
Graf č. 10 - Pokud byste měli ohodnotit sami sebe, v čem byste řekli, že může být Váš největší nedostatek?



Otázka č. 12 - Setkali jste se v souvislosti se zaměstnáním s projevem znevýhodňování na základě věku?

S projevem znevýhodňování na základě věku mají přímou zkušenost v zaměstnání 2 respondenti (2,4 %). S projevem znevýhodňování na základě věku při přijímacím pohovoru se setkalo 5 respondentů (6 %), při propouštění ze zaměstnání 3 respondenti (3,6 %), 32 respondentů (38,6 %) se setkalo s projevem znevýhodňování na základě věku zprostředkovaně a 41 respondentů (49,4 %) se s tímto projevem znevýhodňování neseťkalo vůbec.

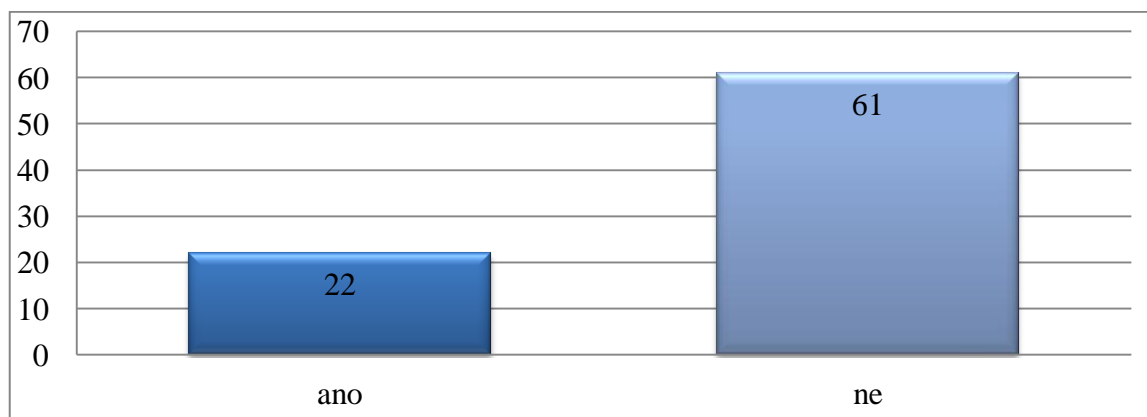
Graf č. 11 - Setkali jste se v souvislosti se zaměstnáním s projevem znevýhodňování na základě věku?



Otázka č. 13 - Máte v posledních 5 letech osobní zkušenost s nezaměstnaností?

V posledních 5 letech má zkušenost s nezaměstnaností 22 respondentů (26,5 %). 61 respondentů (73,5 %) zkušenost v posledních 5 letech s nezaměstnaností nemá.

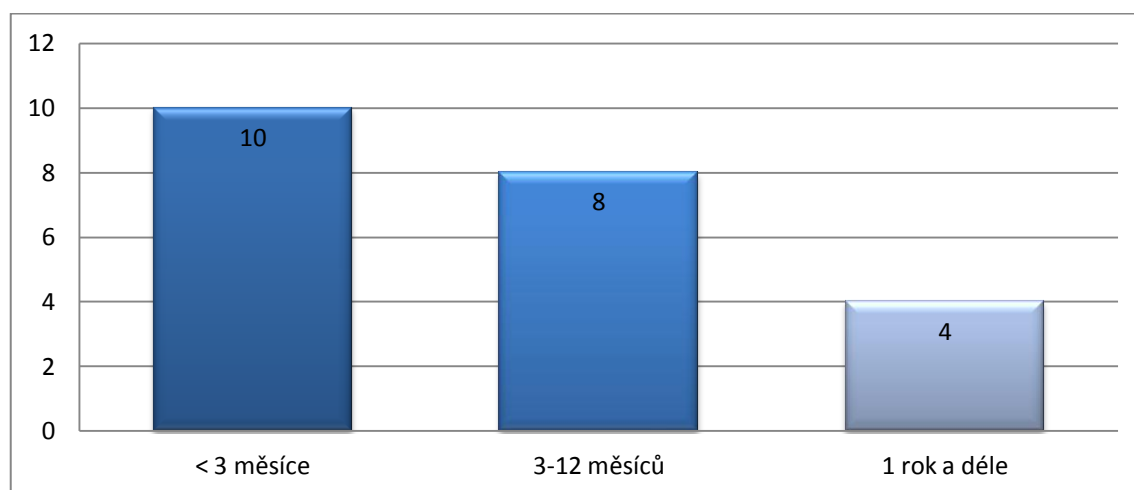
Graf č. 12 - Máte v posledních 5 letech osobní zkušenost s nezaměstnaností?



Otázka č. 14 - Pokud ano, jak dlouho Vám trvalo najít si nové zaměstnání?

Z 22 respondentů, kteří mají v posledních 5 letech zkušenost s nezaměstnaností, trvalo najít zaměstnání méně než 3 měsíce 10 respondentům (45,4 %), 3-12 měsíců 8 respondentům (36,4 %) a více jako 1 rok 4 respondentům (18,2 %).

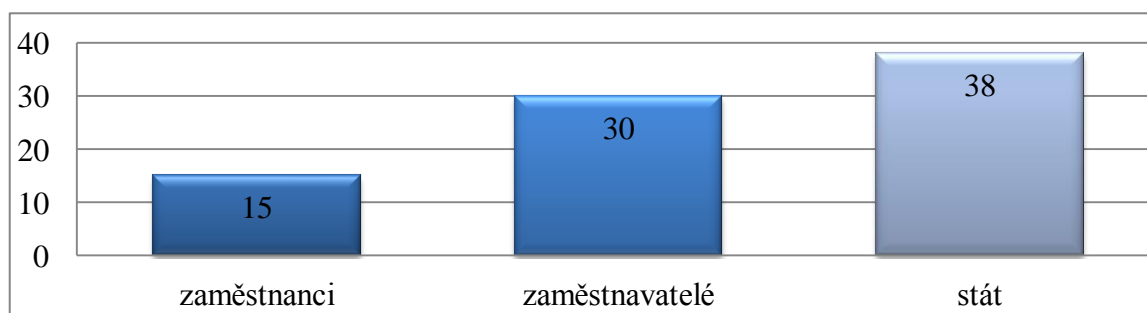
Graf č. 13 - Jak dlouho Vám trvalo najít si nové zaměstnání?



Otázka č. 15 - Označte subjekt, u něhož se domníváte, že by měl nést odpovědnost za lepší postavení osob starších 50 let věku na trhu práce.

15 respondentů (18,1 %) se domnívá, že odpovědnost za lepší postavení na trhu práce by měli nést zaměstnanci, 30 respondentů (36,1 %) se domnívá, že zaměstnavatelé a 38 respondentů (45,8 %) se domnívá, že stát.

Graf č. 14 - Označte subjekt, u něhož se domníváte, že by měl nést odpovědnost za lepší postavení osob starších 50 let věku na trhu práce.



5.5 Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza č. 1 - Obava z dlouhodobé nezaměstnanosti je důvodem, proč je více než 60% respondentů ochotno setrvat v zaměstnání i přesto, že by v něm nebyli spokojeni.

Přestože jsou respondenti v současném zaměstnání převážně spokojeni, na otázku, zda jsou ochotni setrvat v zaměstnání i přes to, že by v něm nebyli spokojeni, odpovědělo kladně celkem 47 respondentů (56,6 %). Jako důvod k setrvání v zaměstnání, ve němž by nebyli spokojeni, uvedlo obavu z nezaměstnanosti 42 respondentů (50,6 %).

Tato hypotéza se nepotvrdila.

Hypotéza č. 2 - Většina respondentů (více jak 60%) považuje za svou největší nevýhodu na trhu práce neznalost cizích jazyků.

Z výsledků výzkumného šetření vyplývá, že za svou největší nevýhodu na trhu práce oproti mladším generacím považují osoby starší 50 let věku neznalost cizích jazyků. Na otázku týkající se největšího nedostatku této skupiny oproti mladším generacím (např. při hledání nového zaměstnání), zvolilo z celkového počtu 83 respondentů odpověď neznalost cizích jazyků 33 z nich (39,8 %). Ačkoli tuto odpověď zvolilo nejvíce respondentů, nedosahuje úrovně 60 %.

Tato hypotéza se nepotvrdila.

Hypotéza č. 3 - S projevem znevýhodňování na základě věku v zaměstnání má přímou zkušenost méně než 30% respondentů.

Na otázku, zda se respondenti setkali v souvislosti se zaměstnáním s projevem znevýhodňování na základě věku, zvolilo 41 respondentů (49,4 %) odpověď ne. Ačkoli 31 respondentů (37,3 %) má s tímto typem znevýhodňování zkušenost, tak jen zprostředkovaně - z doslechu od přátel či příbuzných. Pouze 2 respondenti se s projevem znevýhodňování na základě věku setkali přímo v zaměstnání, 5 při přijímacím řízení a 3 při propouštění (celkem 12 %).

Tato hypotéza se potvrdila.

Hypotéza č. 4 - S názorem, že osoby starší 50 let věku mají méně pracovních příležitostí na trhu práce oproti mladším generacím, souhlasí více než 60 % respondentů.

Postavení osob starších 50 let věku na trhu práce považuje za aktuální společenský problém 43 respondentů (51,8 %). S názorem, že lidé starší 50 let věku mají méně pracovních příležitostí oproti mladším generacím, souhlasí 64 respondentů (77,1 %).

Tato hypotéza se potvrdila.

5.6 Shrnutí výsledků výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bylo zmapovat problematiku nezaměstnanosti osob starších 50 let věku jako skupiny ohrožené na trhu práce. Výzkumné šetření probíhalo v okrese Nymburk. Cíle výzkumného šetření byly dosaženo, dvě stanovené hypotézy byly potvrzeny a dvě další nikoliv.

V úvodní části dotazníku odpovídali respondenti na otázky, zda jsou spokojeni v současném zaměstnání, zda by byli ochotni setrvat v zaměstnání i přesto, že by v něm spokojeni nebyli a z jakého důvodu. Z odpovědí vyplynulo, že respondenti jsou ve svém současném zaměstnání převážně spokojeni (v současném zaměstnání je 62,7 % respondentů spokojeno, 19,3 % dokonce velmi spokojeno). Více než polovina respondentů by však byla ochotna v zaměstnání setrvat i přesto, že by v něm spokojena nebyla. Dvěma nejčastějšími důvody k setrvání v zaměstnání jsou obava z nezaměstnanosti a finanční situace. Tento výsledek není překvapivý. Jak bylo popsáno v teoretické části, obecně platí, že starší lidé v předdůchodovém věku svou pracovní kariéru bilancují, ale již neuvažují o tom, že by se jejich kariéra měla rozvíjet jinak. Nezaměstnanost a finanční situace spolu

úzce souvisí, protože ztráta zaměstnání s sebou nese zejména zhoršení finanční situace, která se s prodlužující dobou nezaměstnanosti může výrazně prohloubit.

Dotazníkové šetření také bylo zaměřeno na dobu, po kterou jsou respondenti ochotni setrvat na trhu práce. Výsledky ukazují, že odchod do důchodu po dosažení důchodového věku se zatím jeví jako nejčastěji volená varianta. Tuto možnost zvolilo 49 respondentů (59 %). Zajímavý výsledek spatřuji ve vysokém počtu respondentů, kteří jsou rozhodnutí pracovat i po odchodu do starobního důchodu, což potvrzuje výsledky výzkumů, na něž odkazuje Petrová Kafková, a to, že „nezanedbatelná část starších jedinců chce zůstat ekonomicky aktivní bez ohledu na důchodový věk (...)“ (Petrová Kafková, 2013, s. 85).

Následně se dotazníkové šetření zaměřilo na oblast dalšího vzdělávání. Výzkum potvrdil, že osoby starší 50 let věku jsou ochotni se dále vzdělávat pro zlepšení svého postavení na trhu práce, ať už pomocí individuálních kurzů, kurzů hrazených zaměstnavatelem nebo alespoň, v případě nezaměstnanosti za pomoci rekvalifikace. Pouze 11 respondentů (13,3%) odpovědělo, že se dále vzdělávat nechtějí. Tento výsledek považují za velmi pozitivní. Mimo jiné oponuje tvrzení, že starší jedinci jsou méně ochotni učit se novým postupům. I výzkum Bočkové (2011) prokázal, že téměř polovina respondentů má zájem o rozšiřování svých znalostí, čtvrtina respondentů má dokonce velký zájem. Navíc vzdělání má na trhu práce velký význam, který bude mít v budoucnu zvyšující tendenci. Rozvíjející se společnost tíhne k potřebě celoživotního vzdělávání a je tak více než pravděpodobné, že dnešní mladá generace bude na situace změn zaměstnání v tomto směru připravena více, než je dnešní generace nacházející se v předdůchodovém věku.

Ačkoli významná část respondentů (51,8 %) považuje problematiku nezaměstnanosti osob starších 50 let věku za sociální problém, 21,7 % respondentů tuto problematiku za sociální problém nepovažuje a 26,5 % respondentů se o tuto problematiku vůbec nezajímá. Ovšem s názorem, že lidé starší 50 let věku mají méně pracovních příležitostí oproti mladším generacím, souhlasí převážná většina respondentů (77,1 %). Největší nedostatek shledávají v neznalosti cizích jazyků a nových technologií, čímž jsou potvrzeny dosavadní výzkumy. Věk a fyzickou aktivitu jako svůj nedostatek zmínila jen malá část respondentů. Žádnou nevýhodu oproti mladším generacím nepocítuje celkem 8 respondentů (9,6 %). Tyto výsledky ilustrují, že osoby starší 50 let věku jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mladší generaci vyrůstající v době nových technologií

a rozvinutém systému jazykového vzdělávání. Negativní vlastnosti přisuzované starším osobám na základě věku a fyzické aktivity ale respondenti výrazně popírají.

S projevem znevýhodňování na základě věku v souvislosti se zaměstnáním má přímou zkušenost pouze 10 respondentů (12 %). Tato otázka však přinesla jiný zajímavý výsledek, a to, že významná část respondentů se s projevem znevýhodňování na základě věku setkala zprostředkovaně, tedy z doslechu od svých příbuzných, přátel apod. Tuto zkušenost má 32 respondentů (38,6 %), tedy více než třetina z nich. Tento výsledek značí, že diskriminace na základě věku není v zaměstnání výjimečným jevem.

V posledních 5 letech má s nezaměstnaností zkušenost jen čtvrtina respondentů (21 osob) a téměř polovina z nich našla zaměstnání za kratší dobu než 3 měsíce (47,6 %). Přesto ale 38,1 % osob hledalo zaměstnání 3-12 měsíců. Déle než 1 rok pouze 19 %. Tyto výsledky jsou povzbudivé. Po dobu nezaměstnanosti v délce 1 - 12 měsíců mají nezaměstnaní po splnění konkrétních podmínek nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti. Tuto dobu mohou také využít jako příležitost k získání nové kvalifikace. Podstatné je, aby doba nezaměstnanosti nepřesahovala 1 rok. V teoretické části bylo vysvětleno, že dlouhodobá nezaměstnanost (1 rok a více) s sebou nese důsledky v podobě sociálního zlenivění, ztráty dosavadní kvalifikace, některých zdravotních rizik a poklesu sebedůvěry.

Za podstatný považují výsledek u poslední položky dotazníkového šetření, ve které měli respondenti označit subjekt, u něhož se domnívají, že by měl nést odpovědnost za lepší postavení osob starších 50 let věku na trhu práce. Jak vyplývá z výsledků, 45,8 % respondentů se domnívá, že za tuto problematiku by měl být zodpovědný stát. Zaměstnavatele jako subjekt, který by měl nést odpovědnost za lepší postavení osob starších 50 věku na trhu práce, označilo 30 respondentů (36,1 %) a pouze 15 respondentů (18,1 %) označilo zaměstnance. Ačkoli stát prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a projektů hrazených z Evropského sociálního fondu velmi přispívá ke snížení nezaměstnanosti a naopak zvýšení zaměstnatelnosti skupiny osob starších 50 let věku, z poznatků age managementu je více než jasné, že tato problematika musí být řešena ve všech 3 úrovních. Tedy i prostřednictvím zaměstnavatelů a také samotných zaměstnanců. A ačkoli výzkumné šetření potvrdilo ochotu starších osob se dále vzdělávat, odpovědnost za jejich postavení na trhu práce stále přisuzují státu.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo popsat problematiku nezaměstnanosti osob starších 50 let věku jako aktuální sociální problém, který bude důležitým tématem i v budoucích letech. Cíl práce se podařilo naplnit. V prvních dvou kapitolách byla pozornost věnována nezaměstnanosti, jejím typům a především důsledkům, které přináší nezaměstnanost dlouhodobá. Bylo také vysvětleno, jak se měří míra nezaměstnanosti a práce poukázala na vysoký nárůst nezaměstnanosti masové. Obzvláště se pak práce zaměřila na problematiku nezaměstnanosti osob starších 50 let věku. Po úvodní deskripci osob starších 50 let věku jako skupiny ohrožené na trhu práce byl přiblížen demografický vývoj ČR v souvislosti s nezaměstnaností této skupiny, dále byly popsány příčiny nezaměstnanosti této skupiny a možná řešení v podobě nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, projektů hrazených z evropského sociálního fondu a prostřednictvím age managementu. Blíže se také práce věnovala diskriminaci na pracovním trhu na základě věku. Výzkumné šetření mimo jiné potvrdilo, že osoby starší 50 let věku se cítí na trhu práce jako skupina ohrožená nezaměstnaností, a to především oproti mladším generacím z důvodu neznalosti cizích jazyků a nových technologií. Zároveň jsou tyto osoby ochotny se dále vzdělávat a nezanedbatelná část z nich je rozhodnuta setrvat v zaměstnání i po odchodu do starobního důchodu.

Nezaměstnanost osob starších 50 let věku není jen aktuálním sociálním problémem, nýbrž bude problémem v letech následujících, protože demografický vývoj ČR předpovídá zvyšující se podíl těchto osob na celkovém obyvatelstvu. Klíčovým úkolem tak bude optimálně nastavit politiku zaměstnanosti a důchodový systém. Jsem přesvědčena, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou velmi vhodným řešením této problematiky, neboť dosahují výborných výsledků v počtu umístěných osob do zaměstnání. Mám za to, že by měla být politika zaměstnanosti nastavena dosavadním způsobem (strategické dokumenty dokonce slibují její zkvalitnění), který je velmi dobře propracovaný a vychází z dosavadních poznatků trhu práce. Přesto se domnívám, že do budoucna by větší část zodpovědnosti za zaměstnanost a zaměstnatelnost osob starších 50 let věku (potažmo i dalších skupin ohrožených na trhu práce) měli kromě státu nést zaměstnavatelé i jednotlivci. Větší důraz by měl být kladen na prevenci nezaměstnanosti, přičemž by měl být každý schopen udržet si své zaměstnání a jeho případnou ztrátu řešit samostatně se současnou dopomocí státu, která je i nadále nezbytná, nikoliv však jediná možná.

Seznam použité literatury

Monografie:

BARTOŇOVÁ, Dagmar. *Demografická situace České republiky: proměny a kontexty 1993-2008*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, 238 s. ISBN 978-80-7419-024-7.

BOČKOVÁ, Lenka, Šárka HASTRMANOVÁ a Egle HAVRDOVÁ. *50+ aktivně: fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut, 2011, 95 s. ISBN 978-80-904153-2-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

CIMBÁLŇÍKOVÁ, Lenka, Jiří FUKAN, Bohumíra LAZAROVÁ, Dagmar NAVRÁTILOVÁ, Petr NOVOTNÝ, Radka ODRAZILOVÁ, Zdeněk PALÁN, Milada RABUŠICOVÁ, Milena RAJMONOVÁ, et al. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Vydání první. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012, 160 stran. ISBN 978-80-904531-5-9.

FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, 136 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, 207 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.

KELLER, Jan a Lubor HRUŠKA TVRDÝ. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, 183 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-78-6.

KRAUS, Blahoslav a Jolana HRONCOVÁ. *Sociální patologie*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, 325 s. ISBN 978-80-7435-080-1.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008, 271 s. ISBN 978-80-7367-368-0.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace [pracovního jednání a její řízení]*. Praha: Management Press, 1992. ISBN 8085603012.

PETROVÁ KAFKOVÁ, Marcela. *Šedivějící hodnoty?: aktivita jako dominantní způsob stárnutí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013, 181 s. ISBN 978-80-210-6310-5.

PRŮCHA, Jan. *Pedagogický výzkum: uvedení do teorie a praxe*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1995, 132 s. ISBN 80-7184-132-3.

SAK, Petr a Karolína KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 225 s. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3850-5.

SIROVÁTKA, Tomáš (ed.). *Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selhávání, legitimita*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 236 s. Spisy Fakulty sociálních studií Brněnské univerzity. ISBN 80-210-2307-4.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 439 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

VEČEŘA, Miloš. *Sociální stát: východiska a přístupy*. Vyd. 2. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996, 112 s. Učebnice pro obor sociální práce. ISBN 80-85850-16-8.

VÝROST, Jozef (ed.) a Ivan SLAMĚNÍK (ed.). *Aplikovaná sociální psychologie*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2001, 260 s. Psyché (Grada Publishing). ISBN 80-247-0042-5.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ze dne 13. 5. 2004. [cit. dne 20. 10. 2015]

Dostupný z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&nr=435~2F2004&rpp=15#local-content>

Žádost o zprostředkování zaměstnání. *Úřad práce ČR*. Aktuální od 1. 1. 2014.

Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

Internetové zdroje:

I lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem [online]. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [cit. dne 20. 10. 2015].

Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/17606>

O Age Managementu. *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s.* [online]. 2010 [cit. dne 20. 10. 2015].

Dostupný z: <http://www.aivd.cz/agemanagement-informace>

OP Zaměstnanost 2014 - 2020. *Evropský sociální fond ČR* [online]. [cit. dne 20. 10. 2015].

Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Realizované projekty. *Evropský sociální fond ČR* [online]. [cit. dne 20. 10. 2015].

Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/modules/projects/>

Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. *Integrovaný portál MPSV* [on-line]. [cit. dne 20. 10. 2015]. Dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. dne 20. 10. 2015].

Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

Tisková zpráva k výzkumu. *Alternativa 50+* [online]. [cit. dne 2. 12. 2015]. Dostupný z: <http://alternativaplus.cz/publikace-ke-stazeni/tiskova-zprava-k-vyzkumu/>

Příloha A - Vzor dotazníku

Vážení,

jmenuji se Tereza Kudrová a jsem studentkou posledního ročníku Univerzity Hradec Králové, oboru Sociální patologie a prevence, který se zabývá negativními jevy ve společnosti. Protože se ve své závěrečné práci zabývám nezaměstnaností a postavením osob starších 50 let věku na trhu práce jako problémem dnešní společnosti, dovoluji si Vás požádat o vyplnění následujícího krátkého dotazníku.

Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou použity v mé závěrečné bakalářské práci, která klade důraz na věnování větší pozornosti této problematice a jejímu efektivnímu řešení.

1) Věk

- a) 50-55 let b) 56-60 let c) 61-64 let

2) Pohlaví

- a) žena b) muž

3) Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) základní b) středoškolské s vyučením c) středoškolské s maturitou d) vysokoškolské

U následujících otázek, prosím, vyberte pouze jednu odpověď, s kterou se ztotožňujete nejvíce

4) Jste ve svém současném zaměstnání spokojeni?

- a) velmi spokojeni b) spokojeni c) nespokojeni

5) Byli byste ochotni zůstat v zaměstnání i přes to, že byste v něm nebyli spokojeni?

- a) rozhodně ano b) spíše ano c) ne d) nevím

6) Jak dlouho jste ochotni setrvat na trhu práce?

- a) volím co nejbližší možný odchod do starobního důchodu (předčasný starobní důchod)
- b) setvám do regulérního odchodu do starobního důchodu (dosažení důchodového věku)
- c) chci pracovat i ve starobním důchodu

7) Z jakého důvodu byste byli ochotni zůstat v zaměstnání i přesto, že byste v něm nebyli spokojeni?

- a) finanční situace
- b) udržení sociálních kontaktů (kolektiv přátel)
- c) obava z dlouhodobé nezaměstnanosti
- e) jiné (uved'te)

8) Jste ochotni se dále vzdělávat pro zlepšení svého postavení na trhu práce?

- a) ano - pomocí individuálního vzdělávání
- b) ano - pouze kurzy hrazené zaměstnavatelem
- c) ano - pouze v případě nezaměstnanosti
- d) ne

9) Považujete postavení osob starších 50 let věku na trhu práce za aktuální společenský problém?

- a) ano
- b) ne
- c) o tuto problematiku se nezajímám

10) Souhlasíte s názorem, že lidé starší 50 let věku mají méně pracovních příležitostí oproti mladším generacím?

- a) ano
- b) ne
- c) neumím se vyjádřit

11) Pokud byste měli ohodnotit sami sebe, v čem byste řekli, že může být Váš největší nedostatek? (např. při hledání nového zaměstnání)

- a) neznalost cizích jazyků
- b) neznalost nových technologií
- c) věk
- d) fyzická aktivita nevnímám
- e) jiné (uved'te)
- f) žádné nevýhody

12) Setkali jste se v souvislosti se zaměstnáním s projevem znevýhodňování na základě věku?

- a) ano v zaměstnání b) ano při přijímací řízení c) ano při propouštění
d) ano, ale ne osobně (u přátel, příbuzných, ...) e) ne

13) Máte v posledních 5 letech osobní zkušenost s nezaměstnaností?

- a) ano b) ne

Pokud jste na předchozí otázku odpověděli ne, následující otázku přeskočte a pokračujte otázkou č.15.

14) Pokud ano, jak dlouho Vám trvalo najít si nové zaměstnání?

- a) méně jak 3 měsíce b) 3-12 měsíců c) déle jak 12 měsíců

15) Označte subjekt, u něhož se domníváte, že by měl nést odpovědnost za lepší postavení osob starších 50 let věku na trhu práce.

- a) zaměstnanec (např. sebevzděláváním, vysokým pracovním nasazením)
b) zaměstnavatel (vytvářením vhodných pracovních podmínek, firemním vzděláváním)
c) stát (pracovní pobídky, dotace, úlevy pro zaměstnavatele,...)