

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015-2017

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Martina Budová

Nezaměstnanost a rekvalifikace u osob nad 50 let

Praha 2017

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Bohumír Fiala

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED PART TIME STUDIES

2015-2017

DIPLOMA THESIS

Martina Budová

Unemployment and retraining for people over 50 years

Prague 2017

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Bohumír Fiala

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20. února 2017

Martina Budová

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce PhDr. Bohumíru Fialovi za metodickou pomoc, cenné rady a připomínky, který mi poskytl při zpracování této práce, za pozitivní přístup při poskytování praktických informací o posuzované problematice.

Anotace

Diplomová práce se zabývá problémem nezaměstnanosti osob na 50 let. Vysvětluje pojem nezaměstnanost, význam práce, národní plán nezaměstnanosti, rekvalifikace. Poslední kapitola v teoretické části se zabývá nezaměstnaností v hl. m. Praze, strukturou a jejím osídlením. Podíváme se na Prahu z pohledu ekonomiky. Empirická část představuje výzkum na konkrétním Úřadě práce, a to jak z teoretického hlediska i toho praktického. Cílem výzkumu, který jsem uskutečnila je najít odlišnosti v bariérách žen a mužů nad 50 let v ČR. Budu se snažit zjistit faktory a rozdíly v nezaměstnanosti starších lidí. Zvolila jsem kvalitativní výzkumnou taktiku a metodu výkladového porozumění. Na začátku probíhá pozorování, následuje sběr dat a následná analýza.

Klíčová slova

Deprivace, diskriminace, kvalifikace, nezaměstnanost, politika trhu, rekvalifikace, stres, význam práce, životní úroveň.

Annotation

The thesis deals with the problem of unemployment people for 50 years. Explains the concept of unemployment, the importance of the work, the national plan of unemployment, retraining. The last chapter in the theoretical part deals with unemployment in hl. m. Prague, structure and its settlement. Let's look at the threshold of the point of view of the economy. The empirical part presents research on the specific employment services, both from the theoretical point of view and the practical. The aim of the research that I carried out is to find the differences in the barriers for women and men over 50 in the Czech Republic. I'll try to find out the factors and differences in the unemployment rate of older people between men and women. I chose a qualitative research method and interpretative understanding of tactics. At the beginning of the observation takes place, followed by the collection of data and subsequent analysis.

Keywords

Deprivation, discrimination, qualifications, unemployment, market policy, retraining, stress the importance of the work, the standard of living.

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 NEZAMĚŠTNANOST	12
1.1 Pojem nezaměstnanost a kdo je nezaměstnaný.....	12
1.2 Kritéria pro zařazení osob mezi nezaměstnané.....	12
1.3 Frikční nezaměstnanost.....	16
1.4 Strukturální nezaměstnanost	16
1.5 Cyklická a sezonní nezaměstnanost.....	17
1.6 Skrytá nezaměstnanost.....	17
1.7 Neúplná, nepravá nezaměstnanost.....	18
1.8 Problém plné zaměstnanosti a přirozené míry nezaměstnanosti	18
1.9 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost	19
2 VÝZNAM PRÁCE.....	19
2.1 Životní úroveň.....	20
2.2 Diskriminace	20
2.2.1 Pozitivní diskriminace.....	21
2.2.2 Negativní diskriminace	21
2.3 Ageismus - Diskriminace na základě věku.....	21
2.4 Deprivace	22
2.5 Nezaměstnanost fyzické a psychické zdraví.....	23
2.6 Psychologické důsledky nezaměstnanosti	23
2.7 Negativní působení stresu	25
3 NÁRODNÍ PLÁN ZAMĚŠTNANOSTI V ČR.....	26
3.1 Politika trhu práce	29
3.1.1 Pasivní politika trhu práce.....	30
3.1.2 Aktivní politika trhu práce	30
3.1.3 Nástroje aktivní politika a její nástroje	32
3.2 Léčba nezaměstnanosti	36
4 REKVALIFIKACE	41
4.1 Pojem rekvalifikace	41
4.2 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání	42

4.3	Rekvalifikace zaměstnanců.....	44
PRAKTICKÁ ČÁST		45
5	NEZAMĚSTNANOST V PRAZE.....	45
5.1	Struktura Prahy a její osídlení.....	45
5.2	Praha ekonomický pohled.....	47
5.3	Nezaměstnanost v hl. m. Praze k 31. 1. 2017	48
6	VÝZKUM	55
6.1	Cíl výzkumu.....	55
6.2	Výzkumná strategie	55
6.3	Profil respondentů.....	56
6.4	Jednotlivé výzkumné otázky.....	56
6.4.1	Zdraví a problémy s tím spojené, jak fyzického, tak psychického charakteru.....	57
6.4.2	Kvalifikace a Vzdělání.....	57
6.4.3	Člověk a jeho motivace.....	58
6.4.4	Pravděpodobnost předčasného odchodu do důchodu.....	58
6.4.5	OMEZENÍ – DISKRIMINACE.....	58
6.4.6	Výdělek proti výši důchodu	59
6.4.7	Vliv rodiny	59
6.4.8	Politika zaměstnanosti.....	60
6.4.9	Taktika ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	60
7	VÝSLEDKY VÝZKUMU	61
7.1	Zdraví a problémy s tím spojené, jak fyzického, tak psychického charakteru ...	62
7.2	Působení kvalifikace a vzdělání.....	63
7.3	Jak ovlivňuje člověka jeho motivace	64
7.4	Jak vnímají nezaměstnaní odchod do předčasného důchodu.....	65
7.5	Možnost získání zaměstnání případ diskriminační praktiky zaměstnavatelů	65
7.6	Je lepší výdělek proti výši důchodu?	67
7.7	Vliv rodiny	68
7.8	Politika zaměstnanosti jak ji chápou nezaměstnaní	69
7.9	Taktika nezaměstnaných se ztrátou zaměstnání	70
ZÁVĚR		71

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	72
SEZNAM ZKRATEK	76
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	77
SEZNAM PŘÍLOH.....	78

„Bez zaměstnání je jen pomalá smrt všeho, co činí člověka ambiciózním, pracovitým. Smrt radosti ze života.“

E. W. Bakke

ÚVOD

Ztráta zaměstnání je závažným zásahem do života každého člověka. Mnohokrát vzbuzuje v člověku pocit, že nic neumí a že už nedokáže být potřebný. Závisí však na každém, jak se s touto situací dovede vyrovnat, na postoji každého, kdo chce uspět a snaží se pro to něco udělat.

Následkem stárnutí populace a udržitelnosti financování penzijních systémů dochází k prodlužování věku odchodu do důchodu. Zároveň díky praxi vím, že osoby nad 50 let se řadí ke skupině nejobtížněji umístitelných na trhu práce. Častokrát mají pomalé pracovní návyky a tempo. Zaměřit se na využití jiných znalostí a dovedností pro výkon práce, jež používali doposud, je pro ně velkým problémem. Nejkomplikovanější situace je u osob, kteří pracovali celý život u jednoho zaměstnavatele v jedné profesi. Pokud se jedná o profesi, o kterou není na trhu práce příliš zájem, ocitne se takový uchazeč o zaměstnání prakticky téměř nezaměstnatelný a častokrát ukončuje evidenci na úřadu práce až při vzniku nároku na předčasný starobní důchod. Úkolem diplomové práce je analyzovat postavení osob starších 50 let na trhu práce, posoudit vybrané formy pomoci, které jim nabízejí úřady práce a poukázat na problematiku nezaměstnanosti této věkové skupiny. Při vypracování diplomové práce vycházím z analýzy odborné literatury a zdrojů a sekundární analýzy statistických dat Úřadu práce v Praze. První kapitola je zaměřena na vysvětlení pojmu nezaměstnanosti, její fáze, typy a důsledky na kritéria nezaměstnanosti a kdo se může stát nezaměstnaným. Ve druhé kapitole jsem se zaměřila na význam práce, co je životní úroveň a jak se žije z podpory v nezaměstnanosti. Dále si vysvětlíme pojem diskriminace a její formy. V další podkapitole jsem se zejména zaměřila na vymezení pojmu ageismus v porovnání s mladou generací. Provedla jsem analýzu pojmu deprivace, jak ji chápeme a z čeho pramení. Blíže si vysvětlíme psychologické důsledky nezaměstnanosti a negativní působení stresu. Ve třetí kapitole se podíváme na národní plán zaměstnanosti v ČR. Jaká je úloha sociální politiky státu,

rozdělení trhu práce a nástroje aktivní politiky. Podívala jsem se na několik pohledů ekonomů, zda lze léčit nezaměstnanost. Čtvrtá kapitola je věnována rekvalifikacím uchazečů o zaměstnání a zaměstnancům. V praktické části se podíváme na strukturu Prahy a jejího osídlení z pohledu nezaměstnanosti. Tabulky nám znázorní vývoj nezaměstnanosti, tok nezaměstnanosti a rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

V metodologické a empirické části se zabývám naplněním cíle diplomové práce jakým způsobem dosáhnu naplnění výzkumného cíle diplomové práce. Z tohoto důvodu se zabývám výběrem výzkumného vzorku, strategie, výzkumnou jednotkou, sběrem dat a vyvozením jednotlivých výzkumných otázek. V další části své práce prezentuji výsledky zkoumání, jíž vplynuly z analýzy rozhovorů. Empirická část je strukturovaná podle jednotlivých výzkumných otázek, kdy v jednotlivých kapitolách popisují názory respondentů. Závěrem diplomové práce bude zodpovězena hlavní otázka výzkumu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

1.1 POJEM NEZAMĚŠTNANOST A KDO JE NEZAMĚŠTNANÝ

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebe zaměstnání, vzájemnou pomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce vykonávané pro ekonomické cíle. Jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost. Ta je tedy nikoliv protikladem práce, ale zaměstnanosti. Nejde tedy o to, nemít práci“, ale o to, nemít placené zaměstnání“ a tedy ani, nemít příjem ze zaměstnání“ (jak uvádíme dále je to podmínka nutná, ale ne postačující). Nemít příjem z trhu práce ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované to nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky“¹.

1.2 KRITÉRIA PRO ZAŘAZENÍ OSOB MEZI NEZAMĚŠTNANÉ

Někteří prohlašují, že nezaměstnanost je subjektivní pojem, který lze jen těžce přesně měřit. Přes některé lze však při různém vymezování nezaměstnanosti přece jen najít shodu alespoň v tom, že jde o přiblížení aktuálního počtu osob současně:

- je schopný práce (zdravotní stav, věk, osobní situací)

¹MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s.16. ISBN 80-86429-08-3.

- chtějící zaměstnání (pracovat chtějí co nejdřív, aktuálně)
- přes snažení v daný okamžik bez zaměstnání (nenalézají přiměřené zaměstnání)

Shora uvedené potřeby jsou obsahem definice nezaměstnanosti.

Při první podmínce jsou osoby, které nemají zaměstnání, ale nejsou ani schopni o ně bojovat. Často jsou na sociálních dávkách.

Při druhé podmínce jsou osoby, kteří volí alternativní životní strategii. Tyto osoby bývají zabezpečeny jinými příjmy jako je, renta, stipendia, zisk.

„Definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání“². Třebaže i jen na částečný úvazek.

Přínejmenším v případě každého práce schopného jednotlivce, jenž není příliš mladý ani příliš nemocný nebo starý bez zatížení péče o rodinu způsobem znemožňující mu placené zaměstnání přijmout či není zajištěn jiným vlastním příjmem. Očekává se od této osoby, že bude usilovat o udržení stálého zaměstnání a v případě ztráty bude usilovat o získání nového zaměstnání v co nejkratší době. Tento model je nazýván statutem nezaměstnaného. Podmínkou pro udržení bývá pravidelná návštěva úřadu práce jako vyjádření snahy o získání zaměstnání.

Povinnost hledání práce bývá hodně brána dosti benevolentně. Mnohdy postačuje pouze jedna návštěva potencionálního zaměstnavatele nebo orazítkovaná písemná žádost nebo jedna odpověď na inzerát v měsíci.

Při definici statusu nezaměstnaného se objevuje požadavek objektivnosti překážek, při vyhledávání práce je ztěžující, ale též i uznání práva na novou práci pouze je-li přiměřená. Přiměřenost práce je stanovena legislativně, jakožto i rozsah práva odmítat

² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s.17. ISBN 80-86429-08-3.

práci nepřiměřenou. V tomto pojmu je jistá vůle akceptovat i určité osobní důvody spočívající v neochotě pracovat, přijmout jakoukoli práci bez ohledu na charakter z hlediska kvalifikace, zkušenosti a z hlediska výši výdělku. Klade se důraz na místo práce nového zaměstnání se zřetelem na bydliště člověka. Od nezaměstnaného se nevyžaduje, aby se za novou práci stěhoval do větších vzdáleností, kdy situace je odlišná například od 19.století, v té době byl pohyb osob a jejich rodin zcela běžný od současné doby (nešlo jen o sezónní práce).

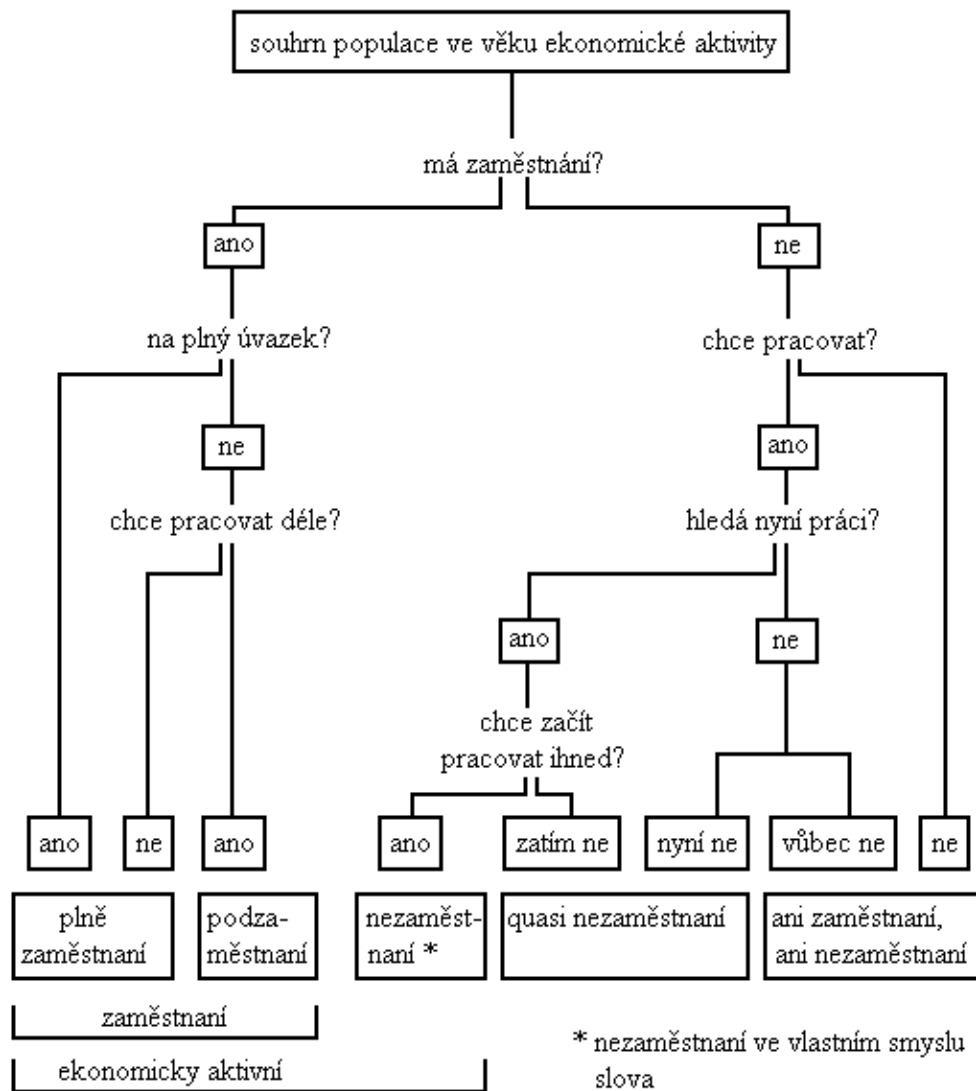
Mezi nezaměstnané osoby považujeme osoby:

1. Bez placeného zaměstnání
2. Registrované na úřadech práce
3. Hledající práci
4. Jsou ochotni ihned nastoupit do práce

Zde je také důležité, zda osoby hledají zaměstnání na plný úvazek nebo částečný.

Vymezení skupin osob vůči zaměstnanosti při použití 3 kritérií vytváří možnost různých situací, jejich vzájemných kombinací, charakterizované rozdílností ekonomické aktivity k poměru placenému zaměstnání. Jedna z těchto věcí je typická pro nezaměstnanost ve vlastním slova smyslu.

Obrázek 1: Vymezení skupin osob vůči zaměstnanci



Zdroj³

³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s.19. ISBN 80-86429-08-3.

1.3 FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

V důsledku pohyblivosti pracovníků, na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. V průběhu dochází běžně k přesunům osob, byť jsou přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, eventuálně ekonomickými potřebami. Jde především o normální změny a doba nezaměstnanosti je v mnoha případech pro nezaměstnané osoby jen krátkou událostí, v jejímž průběhu si hledají nové uplatnění. Osoby nově vstupující na trh práce jde o dobu, kdy nachází první své zaměstnání. Změny mohou být vyvolány dobrovolnými obraty doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni tolerovat. Bývají ovlivněny i stavbou pracovního trhu. Je samozřejmé, že čím vstřícnější systém podpor státu v nezaměstnanosti, tím se více prodlouží čas na hledání práce. Prodloužení případů frikční nezaměstnanosti může být zapříčiněno nesouladem struktury nabídky práce mezi strukturou poptávky po práci. Je to dáno i malou informovaností jednotlivců na straně poptávky i nabídky.

1.4 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Mimo běžnou změnu zaměstnání, přichází řada pracovníků o své zaměstnání i díky neefektivnosti podniků a vyloučením starých odvětví může mizet řada povolání s nimi spojená. Osoby, které stávají nezaměstnanými jsou charakteristicky určitou kvalifikací, věkem, zkušenostmi, dovednostmi, rozdílností pohlaví a mají své bydliště. Při změně struktury ekonomiky, nemusí charakteristika jak osobnostní, tak kvalifikační propuštěných osob korespondovat požadavkům na nová pracovní místa. Požadavkem jsou nové profese, kvalifikace dovednosti. Tím způsobem se mění poptávka po práci, které se nabídka jen obtížně přizpůsobuje. Na jedné straně vysoký počet nezaměstnaných a na druhé straně značný počet volných míst potom se hovoří o nezaměstnanosti strukturální.

Součástí strukturální nezaměstnanosti je stanovená pohybem pracovních míst mezi obory, jímž se musí struktura pracovních sil přizpůsobovat. Ruší-li se pracovními místy v nějakém odvětví přechází část zaměstnanců do nových rozvíjejících se odvětví. Tato situace není tak jednoduchá, jak se zdá. Zaměstnavatelé mají rozdílné požadavky na kvalifikaci pracovníků.

Druhou část strukturální nezaměstnanosti představují osoby ztrácející zaměstnání rušením pracovních míst a náhrada živé práce technologiemi. Někdy je označována za technologickou nezaměstnanost.

Do strukturální nezaměstnanosti mohou patřit i vysoce kvalifikovaní pracovníci na trhu jejich kvalifikace na trhu práce již není potřebná. Mnohdy jsou to osoby s dlouhodobým postupem ve svém oboru s bohatou praxí a znalostmi o které náhle nikdo nestojí.

1.5 CYKLICKÁ A SEZONNÍ NEZAMĚSTNANOST

„Je to nezaměstnanost, která vzniká v případě nedostatku pracovních míst na trhu a je důsledkem nedostatečné úrovně agregátní poptávky po statcích, a tedy i po pracovní síle“⁴. Nejvíce se objevuje v období recese a spojena s podzaměstnaností. Objevuje se také v případě, rostoucí ekonomiky, konkrétně tehdy, zvyšuje-li se pracovní síla. Jestliže, si nováčci na trhu mají hledat práci a má se zabránit cyklické nezaměstnanosti, měla by ekonomika růst, tak rychle, jak roste pracovní síla. Pokud je nezaměstnanost pravidelná spojená s přírodní periodou, mluvíme o sezonní nezaměstnanosti. Dosti rozšířena byla zimní sezóna ve stavebnictví. Především charakteristická je pro zemědělské oblasti.

1.6 SKRYTÁ NEZAMĚSTNANOST

V této spojitosti se někdy hovoří i o tzv. skryté pracovní síle, o nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, ačkoliv zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Tato forma nezaměstnanosti znamená, že osoba nehledá práci ani se nezaregistruje jako nezaměstnaná. Početnou část této skryté nezaměstnanosti reprezentují obvykle vdané ženy a mladiství. Většinou jsou to osoby, které zcela rezignovaly na hledání práce nebo si práci hledají pomocí neformálních sítí nebo u neregistrovaného zaměstnavatele. Vznikne i tím, že jsou mnohdy vyřazovány osoby, které jsou neumístěny, ale zařazeny do programů pro nezaměstnané tzv. rekvalifikace. O skryté nezaměstnanosti

⁴EKONOMICKÝ SLOVNÍK. *Cyklická-nezaměstnanost* [online]. © 2016 [cit. 2016-12-06]. Dostupné z: <http://www.ekonomickyslovník.cz/cyklicka-nezamestnanost/>

se hovoří i v případě osob s nízkou kvalifikací nebo vysokým věkem zůstávají neumístěny a jsou odsunuty mimo trh práce.

1.7 NEÚPLNÁ, NEPRAVÁ NEZAMĚSTNANOST

Patří sem osoby, které musí přijmout práci na snížený úvazek a v práci nevyužívají plně jejich schopností a kvalifikaci. Tímto typem se snažíme čelit masové nezaměstnanosti. Častokrát jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení pracovního místa, kdy se o jedno místo dělí dvě osoby. Speciální formou je pokus o zavedení čtyřdenního pracovního týdne se sníženým počtem pracovních hodin s poklesem výdělku, tak aby trh přijal mladé nezaměstnané. Tyto formy nabývají značného rozšíření. Práce na zkrácenou pracovní dobu se dotýká jen určitých sociálních kategorií. Je typickou formou žen, především žen vstupujících na trh práce. Některé takto zaměstnané osoby se ocitají bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení, proto neúplná nezaměstnanost je chápána jako porušení zaměstnaneckých práv a práce v horších pracovních podmínkách ze strany zaměstnavatelů.

Nepravá nezaměstnanost znamená, jedná se o osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale přesto nehledají práci, a naopak práci odmítají. Tyto osoby se snaží v plné výši čerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Řadíme sem i osoby, které jsou registrované, ale přitom pracují nelegálně v neformální ekonomice.

1.8 PROBLÉM PLNÉ ZAMĚSTNANOSTI A PŘIROZENÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI

Většinou chápeme jako stav, osoba, která chce pracovat a přijmout mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za určitých podmínek mohou nabídnout zaměstnání jistě najde. Odpovídající míra plné zaměstnanosti je úroveň 2-6%. Překročení hranice jak směrem dolů, tak i směrem nahoru je většinou považována za nežádoucí. Hovoříme též o přirozené nezaměstnanosti. Je to úroveň, která odráží strukturu trhu práce a zboží, náklady na sběr informací o volných pracovních místech.

1.9 DLOUHODOBÁ A OPAKOVANÁ NEZAMĚSTNANOST

Velmi cenné informace jsou o délce trvání nezaměstnanosti se zesílením na tzv. dlouhodobou nezaměstnanost, která může trvat déle než 1 rok nebo více než 2 roky. Doba nezaměstnanosti se vypočítává dvěma odlišnými způsoby.

- a) Doba trvání nezaměstnaností je totožná s dobou mezi registrací nezaměstnané osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu

Tato metoda nadhodnocuje nezaměstnanost, protože nezachytí řadu případů krátkodobé nezaměstnanosti.

- b) Období nezaměstnanosti konkrétních případů od registrace nezaměstnaných až po jejich vyřazení za evidence

Tato metoda poskytuje údaje o poměru dlouhodobé a krátkodobé nezaměstnanosti, ale především je zdrojem informací pro účely sociální politiky a slouží pro udělení podpor nezaměstnaným osobám.

Informace o délce nezaměstnanosti je důležitá pro vytipování problémových regionů. Dokonce nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jde-li z velké části o nezaměstnanost dlouhodobou. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s významným jevem s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti ve vývoji kariéry jedince.

2 VÝZNAM PRÁCE

Za práci především považujeme smysluplnou tělesnou a duševní aktivitu vedoucí k určitému, zřejmému, cíli a k vytváření hodnot, jež mají význam pro jedince i společnost. Práce je prostředkem seberealizace. Z hlediska přínosů pro člověka má význam. Práce lidi spojuje, neboť ji řeší všichni – ti, kdo ji hledají, ti, kdo se bojí, že o ni přijdou, i ti, kdo v ní musí trávit příliš času a přicházejí o svůj soukromý život. "Práce je pro každého velké téma. Do budoucna se společnost bude navíc čím dál více potýkat s tím, že práce ze světa postupně mizí. Pracovních míst a zaměstnání ubývá. Vyloučení ze zaměstnání značí deprivaci v základních potřebách. Nejde pouze o účast na konzumním životě. Práce je vnitřně zakotvena jak v uspořádání společnosti, také i v psychice člověka. V případě,

pokud nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce potom nás mohou ovládnout emoce a fantazie. Nutné je poznamenat, že není důležitá pouze práce, ale zejména práce v zaměstnání. Zaměstnání má společenský vzestup, takže ztráta zaměstnání neznamená jen ztrátu statusu, ale ztrátu statusů budoucích. Pro lidi, kteří ztratili práci znamená tato ztráta sociální smrt. Pokud je člověk zaměstnán, tak má budoucnost. Lidé říkají, že a vše co potřebují je skutečné zaměstnání. Skutečnost je taková, že každý člověk chce pravidelný příjem.

2.1 ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ

Žít pouze z podpory v nezaměstnanosti na základě stanoveného životního minima je pro nezaměstnaného a jeho rodinu pokles životní úrovně. Nízký životní standard nemusí být vázán pouze na nezaměstnanost. Většina nezaměstnaných nežije v bídě a nejsou chudí. Mezi chudé například patří špatně placení zaměstnanci s velkými rodinami nebo osamělé matky. Především dlouhodobá nezaměstnanost je vstupenka do světa chudoby a nouze. Podpora stěží pokrývá základní potřeby rodin, a nakonec vede tyto rodiny do dluhů. Pokud je člověk delší dobu nezaměstnaný, jeho existenční situace je složitější.

Situace nezaměstnaných není dnes tak kritická jako ve 30. letech, nicméně musí omezovat svoji spotřebu ke standardu společnosti. Někteří uvádějí, že jim nezbyde jídlo do konce týdne a pokud jsou v rodině děti je to mnohem složitější. Finanční potíže jsou faktorem nutící nezaměstnané přijímat jakoukoliv i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci.

2.2 DISKRIMINACE

Základní podmínka lidského života je práce. Základní právo občana představuje právo na práci na výběr svobodné volby povolání. Pojem diskriminace označujeme jako odlišnost je používána v negativním smyslu pro odlišnost lidí k nějaké třídě bez zřetele na jedinečné schopnosti jedince. Na trhu práce máme dvě právní normy, a to Zákon o zaměstnanosti a Zákoník práce. Každý z těchto zákonů mluví o zákazu diskriminace, a to zejména ze zdravotního stavu a z důvodu věku. Za diskriminaci se považuje jak forma skrytá, tak otevřená i jednání které podněcuje nebo vyvolává tlak směřující k ní. Za nerovné zacházení považujeme diskriminaci starších osob na trhu práce. Je vytvořen na

předsudcích o kvalitách starších zaměstnanců. Právní předpis, který upravuje diskriminaci v ČR je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

2.2.1 POZITIVNÍ DISKRIMINACE

Existují různá pozitivně diskriminační opatření. Bývají nezbytná pro pomoc v rozvoji zaostalým skupinám i jedincům. Účelem je odstranit rozdíly a přisunuté k rovnosti. Zvláštní opatření se za diskriminaci nepovažují. Pracovní předpisy v pracovně právních vztazích se řadí mezi pozitivní diskriminaci. Tyto předpisy se týkají především těhotných žen a mladistvých. Jde o předpisy týkající se rodičovské a mateřské dovolené.

2.2.2 NEGATIVNÍ DISKRIMINACE

Účinkuje opačným způsobem nežli předešlá forma diskriminace. Je nechtěná a je třeba ji odstranit. Rozdělení:

Přímá – označuje jednání nebo opomenutí kdy se se zaměstnancem jednalo výhodně nebo nevýhodně než s ostatními zaměstnanci.

Nepřímá – označuje jednání nebo opomenutí kdy neutrální postup, rozlišování zaměstnavatele zvyhodňuje nebo znevýhodňuje zaměstnance oproti jinému na základě diskriminační příčině.

Skrytá – označuje se zvláštní kategorií. Týká se rozdělení na ženská a mužská povolání je spojena s nerovným odměňováním.

2.3 AGEISMUS - DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ VĚKU

Mluvíme o novém trendu ve společnosti, který nazýváme ageismus. Je možné uvádět pod názvem věková diskriminace. S tímto pojmem se poprvé setkáváme v roce 1969 u amerického psychiatra Butlera R. ve spojitosti s diskriminací na základě věku. Mluvil o ageismu jako o procesu stereo typizování pro jejich stáří. Staří lidé jsou pojmenováni i jako senilní ve svém myšlení i způsobech, staromódní v dovednostech a morálce. Faktem se ukazuje, že starších lidí přibývá. Nepřehlédnutelné jsou věkové a strukturní

nesoulady a konflikty, znamenající neshody k hodnotám a statkům na základě věkového měřítka. Často slyšíme o mladší populaci, že starší lidé si déle drží své místa ve firmě a tím pádem brání k nové práci mladým lidem. Mnohokrát se setkáváme s názorem, že mladí lidé jsou úspěšní ve své práci i všem co dělají. Domnívají se, že být mladým člověkem je jedna z výhod na získání dobře placeného zaměstnání. Pokud je člověk starší, tím má menší šanci uplatnit se na trhu práce. Ageismus poznáváme ve všech fázích zaměstnanosti. Příkladem mohou být inzeráty nabízející práci mladším věkovým skupinám při organizaci pracovních sil, rozdělování pracovních úkolů, odměňování i profesním růstu. Vyskytuje se při výběru jednotlivců pro další vzdělávání, převodu na jinou práci, ukončení pracovní poměru i při právu na důchod. Osoby nad 50 let jsou jistě znevýhodněni při přijímacích řízeních. Firmy nebo podniky jako ideálního kandidáta na výborně placené místo upřednostňují sportovně a aktivně vypadajícího jedince se zahraniční praxí a profesní přípravou nežli osobu staršího věku. Výhodou je znalost anglického jazyka jak slovem, tak i písmem, ale stává se často že tato podmínka je bez praktické návaznosti na povahu odpracované práce. Největší překážkou je ale kombinace zdravotních problémů a vysokého věku. Zaměstnavatelé mají strach z velkých absencí starších osob a dlouhodobých neschopností. Jsou nejistí a mnohokrát pochybují o opravdové motivaci starších osob pro výkon práce.

2.4 DEPRIVACE

„Deprivace označuje nedostatečné uspokojení důležité psychické, či fyzické potřeby jednotlivce. Nejčastěji bývá česky popisováno jakožto citové strádání – jakýkoliv nedostatek citu a emocí pociťovaný jednotlivcem. Může se jednat o nedostatek prokazovaného a vnímaného osobního respektu, pociťovaného bezpečí, sdílené lásky nebo vzájemných sociálních vazeb, ale i osobního strádání z nedostatku dalších smyslových podnětů. Slovo deprivace má svůj původ v latinském jazyce (privo – zbavit)“⁵.

⁵PSYCHOLOGIE ZÁKLADNÍ POJMY. *Deprivace*. [online]. © 2016 [cit. 2016-12-07] Dostupné z: <http://www.psychology.estranky.cz/clanky/psychologie/zakladni-pojmy/deprivace.html>

Deprivaci lze chápat, jako ztráta, zbavení, nedostatek něčeho, utrpení z nedostatku smyslových podnětů, dlouhodobý nedostatek tělesných a psychických potřeb, a zejména zbavení se toho druhého na úkor své sobeckosti nebo nedostatečné (rodičovské, životní, sociální, biologické citové a podobně) zkušenosti.

Deprivaci lze také vnímat jako skrývání či odpírání zájmu. Tím, že před někým schováváme ochotu a porozumění mu naslouchat a pomoci, ačkoli je v naší moci podporu dávat, způsobujeme druhému strádání. Odpíráme-li někomu lásku, přátelství, zájem, naslouchání, tedy to, na co by měl mít z naší strany nárok, posilujeme v něm pocity zklamání a deziluze a nedostatku.

2.5 NEZAMĚSTNANOST FYZICKÉ A PSYCHICKÉ ZDRAVÍ

Nezaměstnanost je typickým průvodním úkazem rozvoje společností založených na tržní ekonomice. Vysoká míra má vliv na ekonomickou situaci státu, zhoršuje sociální klima, svými účinky zasahuje široké spektrum sociálních vztahů a činností a má vliv na člověka jako jednotlivce – na jeho spokojenost, psychické i fyzické zdraví a na kvalitu života,

Trvá-li nezaměstnanost dlouhodobě, není pouze závažným problémem ekonomickým, ale i sociálním, kulturním a psychologickým.

Nezaměstnanost není nedávným jevem. Za podstatné ekonomické téma je považována od třicátých let minulého století. V tomto období se také nezaměstnanost a její důsledky staly předmětem výzkumů.

2.6 PSYCHOLOGICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnaností se poprvé ve 30. letech 20. století začali zabývat pracovníci Výzkumného centra pro hospodářskou psychologii ve Vídni Marie Jahodová, Paul Lazarsfeld a Hans Ziesel, kteří zpracovali rozsáhlý hloubkový výzkum mezi nezaměstnanými v oblasti Marienthalu v Rakousku. Nezaměstnanost v době světové hospodářské krize měla pro své širitele katastrofální důsledky, které narůstaly s obdobím

jejího trvání. K závažným patřily mimo fyzického strádání stavy nervozity, beznaděje a apatie, pocity úzkosti a smutku, deprese, sociální izolace. Bylo doprovázeno nárůstem psychosomatických onemocnění a zhoršování průběhu už existujících psychických poruch. Do státních psychiatrických léčeben přijali v letech 1930–1932 téměř třikrát tolik pacientů než ve dvacátých letech.

K následujícím symptomům, které se u nezaměstnaných projevovaly, patřily ztráta pocitu vlastní hodnoty, pokles sebedůvěry, ztráta důvěry k lidem, obviňování rodiny ze ztráty práce, sociální izolace, sebeobviňování, ztráta rolí. „Nezaměstnaní vinili sami sebe, obviňovali se z neschopnosti, nedostatku vloh nebo štěstí. Měli přesvědčení, že je to jejich vina, neboť každý nese odpovědnost sám za sebe, styděli se, chápali to jako osobní selhání. Zkoumáním bylo potvrzeno, že nezaměstnanost zvládají hůře muži než ženy. Muži mají pocity degradace, vyhýbají se kontaktům, nezaměstnanost jim dává negativní nálepku. Ve společenství lidí, kteří práci mají, se cítí bezvýznamný, nemají společné téma pro hovor a nevědí, jak svou nezaměstnanost ostatním předkládat. Existují i případy, kdy muž ztrátu práce před svým okolím tajil. Ženy mají více možností svou nezaměstnanost vysvětlit, mohou snáze „utéct“ do jiné role, např. matky, manželky než muž, „živitel“. „Po ztrátě práce se lidé převážně vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnaní, ale straní se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, protože jsou pro ně depresivní. Do tohoto druhu izolace se jedinci a rodiny dostávají postupně, jak s délkou období nezaměstnanosti sklouzávají do neustále pasivnějších životních strategií.

Nezaměstnanost způsobuje také nárůst sociálně patologických jevů – nadměrného užívání alkoholu a drog, kriminality, brutality. Studie ukázaly spojitost nezaměstnanosti s vyšším výskytem sebevražd, a to jak dokonaných, tak tzv. demonstrativních, jež jsou důsledkem psychických potíží či určitým „voláním o pomoc“⁶.

⁶CSSZ: Časopis národní pojištění. [online]. © 2014 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-renata-provaznikova-nezamestnanost-jako-psychologicky-problem-1-cast.htm>

2.7 NEGATIVNÍ PŮSOBENÍ STRESU

Následky nezaměstnanosti postihují nejen jedince, ale dotýkají se celé rodiny. Pokud ztratí práci některý člen rodiny vnáší to do rodiny napětí a stres, způsobený nejen finančním nedostatkem, nýbrž i změnou rolí, jiným rozdělením činností v rodině, oslabením rodinných zvyklostí. Narůstá konfliktů mezi partnery a tento stav má negativní vliv i na děti. U dětí nezaměstnaných rodičů se častokrát projevují poruchy chování a citová nevyrovnanost, nastává zhoršení prospěchu ve škole. Nezaměstnaný rodič pozbývá u dítěte autoritu. U nezaměstnaných rodičů, kteří rezignovali na svůj stav, hrozí, že děti budou opakovat negativní vzory chování. Ve 30. letech děti téma nezaměstnanosti často zmiňovaly ve svých slohových cvičeních a vyslovovaly obavu, že ani oni nenajdou práci a budou žít v bídě.

Na druhou stranu je ovšem rodina důležitým zařízením, která může nezaměstnanému poskytnout účinnou podporu a pomoc. Nejde pouze o podporu finanční, ale i psychickou. Může-li člověk sdílet své pocity a obavy a necítí se s problémem sám, snáze se s obtížnou situací vyrovnává a odolává negativním dopadům.

Nezaměstnanost negativně poznamenává nejen duševní, ale i fyzické zdraví. Původem je stres, jenž působí zhoubně především na imunitní a kardiovaskulární systém. Hodně nezaměstnaných přiznává, že trpí únavou, nespavostí a neklidem. Rovněž srovnání se 30. lety minulého století, tehdejší výzkumy prokázaly, že nezaměstnanost má vliv na zhoršení zdravotního stavu. Lékaři předepisovali nejvíce léků v oblastech s nejvyšší nezaměstnaností. Vyprávělo se o tom „krizová chřipka“. „...bolesti hlavy, nespavost, potíže se žaludkem, vysoký krevní tlak. Občas přicházejí návaly úzkosti, člověk se už ráno cítí natolik unavený, že zůstane rovnou v posteli. Cítí se rozhozený. Též jeho imunitní systém je oslabený, může pustit do těla i něco horšího.

Dopady nezaměstnanosti na člověka se neliší v závislosti na době a podobnost některých situací a zjištění není čistě náhodná. V dnešní době máme s tímto jevem více zkušeností, než měli lidé v době světové krize, také jistě i více nástrojů, jak jim čelit nebo se s nimi vyrovnávat.

3 NÁRODNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Politika zaměstnanosti v ČR se přihlásila k principům politiky zemí EU a usiluje o jejich přiměřenou aplikaci na našich pracovních trzích⁷.

Národní plán zaměstnanosti stojí na 4 pilířích:

1. Podpora zaměstnatelnosti lidí:

Je opatřením vedoucím ke zvýšení zaměstnatelnosti pracovní síly a zajištěním odpovídající úrovně její kvalifikace, flexibility ve vztahu k požadavkům trhu práce a usnadněním přechodu mládeže ze školy do praxe, odstraňováním různých bariér spočívajících v nedostatečném rozvinutí či ztrátě pracovních návyků, a to zejména u mládeže, zdravotně handicapovaných osob, dlouhodobě nezaměstnaných či osob, vstupujících po delší době na trh práce. Prvkem zvýšení zaměstnatelnosti je zvýšení motivace pracovní síly ke vstupu do zaměstnání, setrvání v zaměstnání a zlepšení jejího postavení na trhu práce vůči zahraniční pracovní síle.

Přehled opatření:

- Realizace reformy řízení a financování školského systému, především středního i vyššího odborného školství. S cílem vytvářet prostřednictvím systému vzdělávání podmínky pro dosahování optimální rovnováhy mezi strukturou kvalifikace absolventů škol a potřebami trhu práce.
- Zjednodušení přechodu absolventů škol do praxe a zavést předmět volba povolání do osnov škol ve kterých žáci plní povinnou školní docházku, zaměřený cíleně na formování postojů žáků a studentů i rodičů. V součinnosti s úřady práce provázat výuku základních, středních i vyšších odborných škol s informacemi o aktuálních i perspektivních možnostech na trhu práce.

⁷MPSV. *Politika zaměstnanosti*. [online]. © 2006 [cit. 2017-02-19]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest

- Zvyšovat váhu pracovních příjmů ve vztahu k sociálním příjmům, a především u občanů s očekávaným nízkým příjmem. Zvýhodnit osoby ekonomicky aktivní před osobami neaktivními. Zvyšovat výši minimální mzdy, tak aby se co nejdříve dostala nad úroveň životního minima samostatně žijící dospělé osoby.
- Reformovat a rozšířit legislativní, kompetenční, organizační i finanční rámec činností orgánů služeb zaměstnanosti v souladu s potřebami trhu práce.
- Uspořádáním státního rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti zvyšovat výdajovou položku na APZ, tak aby byla v souladu s vývojem nezaměstnanosti.
- Zkoordinovat zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce a zejména pak zamezit jejímu vstupu na trh práce nelegálními formami, formami nekalého podnikání.
- Strukturálně řešit otázku pracovního uplatnění zdravotně postižených občanů včetně způsobu financování.
- Zavést ucelené rehabilitace při předpokladu znovu začlenění občana se zdravotním postižením do pracovní činnosti.
- Definovat okruh zdravotně postižených občanů se zvýšenou ochranou na trhu práce.
- Vybudovat systém ekonomické motivace zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sjednotit dosavadní zásady státní podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením.
- Provádět opatření ke zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání se zřetelem na příslušníky romské komunity.

2. Podpora při podnikání

Opatření zahrnutá do tohoto pilíře jsou zaměřena na obecné zlepšení podmínek pro podnikání, vyrovnání konkurenčního prostředí jak na domácím trhu, a to i ve srovnání s ostatními státy-uchazeči o členství v EU. K rozdílným podmínkám trhu v ČR od obecných poměrů v zemích EU nezahrnují pouze opatření zaměřená na malé i střední podniky, ale zahrnují opatření s cílem oživení ekonomiky na makroekonomické úrovni. Zlepšení podmínek podnikání velkých investorů zahraničních a domácích. Opatření zahrnují přímé pomoci ze státního rozpočtu a u nepřímých jsou snižovány daňové zátěže,

bankovní záruky, státní garance. Opatření bývají navržena v souladu se směrnicemi Rady EU k zaměstnanosti.

Přehled ustanovení:

- Používat systém investičních pobídek pro investory na základě usnesení vlády ke zvýšení zaměstnanosti.
- Používat program rozvoje průmyslových zón ke zvýšení zaměstnanosti.
- Provádět ucelený systém podpory malého a středního podnikání to jak formou přímé finanční podpory i formou snížení daňového zatížení.
- Vybudovat podmínky pro rozvoj poradenství pro malé a střední podniky. Systému navazujícího odborného vzdělávání s cílem zvyšovat jejich konkurenceschopnost.
- Aplikace veřejných zakázek přednostně k zajištění zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání a zejména obtížně umístitelných na trhu práce.
- Realizace a příprava Programu řešení hospodářské situace některých průmyslových podniků.

3. Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám

Záměrem ustanovení navržených v tomto pilíři je vytvoření předpokladů pro dosažení dynamického i pružného trhu práce v rámci celé národní ekonomiky. Z tohoto důvodu jsou zaměřena na vytváření podmínek pro modernizaci organizace práce i forem pracovní doby a na podporu adaptability podniků a zaměstnanců. V prvním stádiu jde o vytvoření legislativního rámce flexibility. V dalším stádiu půjde o uplatnění možných pružných forem v praxi. Tady bude záležet na sociálních partnerech na jejich schopnostech se dohodnout. Růst realizace opatření v praxi se bude odvíjet od nalezení rozumného kompromisu mezi potřebami zaměstnavatelů dnes obstat v konkurenčním boji zaváděním nových forem práce, organizace práce i snahou odborů o udržení potřebné úrovně ochrany zaměstnanců v nových podmínkách. Plánovaná opatření odpovídají principům směrnic Rady EU.

Přehled ustanovení:

- Tvořit podmínky pro uplatnění pružných flexibilních forem organizace práce i pracovní doby umožňující zvýšení vzájemné přizpůsobivosti mezi potřebami zaměstnavatelů a zaměstnanců. Vytvářet podmínky pro zkracování pracovní doby, práce na zkrácený pracovní úvazek. Pomocí metod organizace práce vytvořit tlak na snížení přesčasové práce.
- Zesílit motivaci zaměstnavatelů ke zvyšování kvalifikace vlastních zaměstnanců jako preventivní opatření ke zvýšení konkurenceschopnosti.

4. Podpora rovných příležitostí všech osob

Postupy v tomto pilíři jsou zaměřeny na odstranění diskriminace v přístupu k zaměstnání i na posílení právních a institucionálních nástrojů, mechanismů k odstranění forem diskriminace na trhu práce. Aby, jsme byli schopni přijímat opatření k nápravě je potřebné zavést systém sledování diskriminačních jevů na trhu práce. Provádět pravidelná sociologická šetření. Cílem je vytvoření podmínek pro přijímání mimořádných dočasných opatření ve prospěch těch skupin občanů jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen příslušností k rase a pohlaví.

Přehled ustanovení:

- Zvýšit právní a institucionální nástroje, mechanismy k odstranění diskriminačních projevů na trhu práce.
- Vybudovat reálné možnosti využívání mimořádných dočasných opatření ve prospěch těch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen.
- Sledovat stav úrovně prosazování práva na zaměstnání u skupin občanů ohrožených diskriminací.
- Podpora odstraňování neoprávněných rozdílů v odměňování mužů a žen.

3.1 POLITIKA TRHU PRÁCE

Úlohou sociální politiky státu je dosáhnout plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na barvu pleti, jazyk, rasu, politické nebo

jiné smýšlení, pohlaví, členství ve stranách, příslušnost k politickým hnutím, etický nebo sociální původ, zdraví, věk, výše majetku je součástí základních práv občana.

3.1.1 PASIVNÍ POLITIKA TRHU PRÁCE

Je zaměřena na zabezpečení nezaměstnaných ve smyslu kompenzace ztráty pracovního příjmu po přechodnou dobu. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu.

3.1.2 AKTIVNÍ POLITIKA TRHU PRÁCE

- Dosáhnout rovnost mezi poptávkou a nabídkou zaměstnaneckých silách
- Užitečné využití pracovních sil a zdrojů
- Ochránit práva občanů na zaměstnání.

Dohled ve sféře státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají MPSV a ÚP ČR.

ÚP je orgánem s právní subjektivitou a nadřízený orgán je MPSV – Sekce trhu práce.

ÚP má tyto funkce:

- hodnotit a sledovat trh práce, vytvářet koncepci zaměstnanosti v jednotlivých oblastech a přijímat postupy k ovlivnění poptávky a nabídky
- podává informace občanům o skutečnostech získání zaměstnání, rekvalifikace, podává informace organizacím o volných pracovních silách
- pomoc nalézt vhodné zaměstnání uchazečům o zaměstnání
- poskytovat občanům služby spjaté s hledáním nového zaměstnání, vhodnou volbou rekvalifikací a povoláním
- spravuje evidenci uchazečů, zájemců o zaměstnání, eviduje volná pracovní místa, vystavuje pracovní povolení cizincům nebo osobám bez státní příslušnost

- dává podnět k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, vrácení či zastavení hmotného zabezpečení
- plánuje, zabezpečuje, usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání
- materiálně vytváří podporu pro nová pracovní místa, přispívá k vytváření a ochraně chráněných míst pro postižené osoby
- odmítá a vystavuje povolení k zaměstnávání osobám, kteří nejsou státními občany ČR a občany EU
- provádí součinnost s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, umístování uvolněných zaměstnanců
- stará se o finanční prostředky určené na ochranu státní politiky zaměstnanosti a provozu ÚP.

Složkou státní politiky zaměstnanosti je pomoc při zřizování pracovních míst udělovat příspěvky zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů dokonce uchazečům samotným. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) investiční pobídky
- b) veřejně prospěšné práce
- c) rekvalifikace
- d) příspěvek na zpracování
- e) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- f) společensky účelná pracovní místa

Poradenství je součástí aktivní politiky.

Pomoc v rámci APZ na počáteční podnikání, na vytváření nových pracovních míst, vyhrazování stávajících jsou udělována ÚP na základě smlouvy v případě, že zájemce o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané místo po uzavření zmíněné dohody.

Aby smlouva byla uzavřená, musí žadatel prokázat, že nemá žádné daňové nedoplatky, jak na pojistném a taktéž na zdravotním pojištění. Existuje výjimka, pokud bylo povoleno ve splátkách.

Společnost má možnost potvrzení o bezdlužnosti doložit sama nebo může ÚP zmocnit, aby si požádal potvrzení o bezdlužnosti od příslušných orgánů sám.

3.1.3 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKA A JEJÍ NÁSTROJE

Rekvalifikace

Rekvalifikace zabezpečuje ÚP v případech, kdy poptávka trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil

ÚP zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a vhodná rekvalifikace umožní další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Pojem rekvalifikace znamená získání nových kvalifikací nebo rozšířit nové kvalifikace zájemce o práci. Rozsah a obsah vychází ze získané kvalifikace, schopností a zdravotního stavu, zkušeností fyzické osoby, jež má projít rekvalifikací formou nových teoretických vědomostí a praktických dovedností v oblasti dalšího vzdělávání.

Rekvalifikací, ale není studium na středních a vysokých školách, uskutečňuje se na základě smlouvy mezi ÚP a zájemcem o nové zaměstnání požaduje-li to trh práce.

Za osobu, která má účast na rekvalifikaci hradí ÚP výdaje, může mu poskytnout příspěvek na úhradu nezbytných nákladů (stravné, jízdné, nocleh, pojištění) spojených s rekvalifikací. Pobočka ÚP příslušná podle místa uchazeče zabezpečuje rekvalifikaci o zaměstnání.

Provádí se formou vzdělávání:

- a) v programech dalšího profesního vzdělávání,
- b) v programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- c) v aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- d) v programech pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání,
- e) ve vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,

Rekvalifikace může být prováděna u organizace v zájmu dalšího uplatnění svých zaměstnanců. Organizace, nebo zařízení, která provádí rekvalifikace zaměstnanců mají možnost, aby jim byly vyplaceny náklady na rozšiřování rekvalifikací u svých zaměstnanců.

Vybraná rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání či zájemce smí si vybrat a následně zajistit rekvalifikaci sám a poté mu ji může UP za určitých podmínek uhradit.

Za tímto cílem si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání vybírá:

- zařízení, které má rekvalifikaci provést
- druh práce, na kterou chce získat rekvalifikaci

Osoba, která má zájem o vybranou rekvalifikaci předkládá UP své požadavky na formuláři. Kurz musí souhlasit se zdravotním stavem zájemce. Nejvyšší částka poskytovaná UP na rekvalifikaci činí 50 000 Kč. Pokud uchazeč o zaměstnání odmítne bez důvodu nastoupit do zaměstnání příslušného nově získané rekvalifikaci, jeho povinností je výdaje rekvalifikace zaplatit. UP platí náklady rekvalifikace po dobu, kterou je zájemce o vybranou rekvalifikaci veden v evidenci. Zařízení UP hradí cenu rekvalifikace organizaci po předložení dokladu o úspěšném absolvování kurzu.

Investiční pobídky

Investiční pobídku lze chápat jako měřitelné výhody poskytnuté vládou konkrétním firmám či skupinám firem s cílem přimět je chovat se určitým způsobem. Stát se snaží použitím investičních pobídek podpořit zvýšení objemu investic na svém území. Může poskytnout stát v 2 způsoby, a to přímou finanční podporou nebo nepřímou úlevou z požadavků státu vůči ekonomickým subjektům. Přímé podpory lze chápat jako dotaci na stroje, vybavení, pozemky, infrastrukturu a jiné prostředky. Úlevy se mohou projevit na daních, clu a v předpisech.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti záleží zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních institucí. Tvoří je zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Trest obecně prospěšných prací je jeden z alternativních trestů, neboť nahrazuje trest odnětí svobody. Lze jej uložit pouze za přečin a spočívá ve vykonání prací k obecně prospěšným účelům. Ukládá se ve výměře od 50 do 300 hodin, odsouzený je povinen jej provádět osobně a bezplatně ve svém volném čase. Navíc stát ušetří nemalé finanční prostředky.

Společensky účelná pracovní místa

Účelem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání. Nelze jim zajistit jiný způsob pracovní umístění, počínaje zahájením samostatné výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z podmínek tvorby SÚPM je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

Místo, které zaměstnavatel zakládá, vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu smlouvenou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zaručit jiným způsobem pracovní uplatnění.

Na příspěvek k úhradě nákladů SÚPM není právní nárok.

Poskytuje je ve formě ÚP jej může poskytnout ve formě:

1. podporu na úhradu úroku z úvěru
2. jiného účelu
3. návratného příspěvku

4. k výplatě mzdových nákladů sem patří pojistné sociální a zdravotní a příspěvek na státní politiku

Podpora je poskytována po dobu maximálně 12 měsíců, zaměstnavatel o něj požádá ÚP, u níž jsou v řízení uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na zřízená či vyhrazená pracovní místa.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek poskytuje ÚP zaměstnavateli na základě dohody, jestliže zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Nejdelší doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Je určen zaměstnavateli, jenž mění starý program a nahrazuje jej novým výrobním programem a dochází k tomu, že nemůže svým zaměstnancům nabídnout práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem se rozumí taková změna výroby, poskytování služeb, při které dochází k technologickým změnám, možné změně předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Pomoc lze poskytovat na neúplnou úhradu náhrady mzdy po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům poskytuje dle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na zaměstnance činí maximálně polovinu minimální mzdy.

Ustanovení APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Pod chráněným pracovním místem rozumíme, místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné smlouvy s ÚP. Na zřízení tohoto místa poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. Povinností zaměstnavatele, aby toto místo bylo obsazeno po dobu 3 let. Dohoda se podepisuje na dobu 3 let.

Osoba se zdravotním postižením po založení a vymezení CHPM může ÚP udělit příspěvek na úhradu nákladů. Tuto smlouvu lze uzavřít po uplynutí 1 roku ode dne založení CHPM. Výše příspěvku může být nanejvýš 48 000,-Kč.

3.2 LÉČBA NEZAMĚSTNANOSTI

Může stát pomoci lidem bez práce? Někteří ekonomové odpovídají, že nikoliv. Jsou to liberální stoupcí fungování, neviditelné ruky trhu“, kteří tvrdí, že nejlépe si poradí tržní síly samy. Lidé, kteří jsou odpovědní sami za sebe, si nejlépe vyhledají pracovní místo sami, bez pomoci státu. Využívají inzerátu v novinách, specializovaný tisk, své vlastní kontakty či osobní dotazování. Stejně tak, příprava pracovníků je nejčastěji jejich soukromou aktivitou (vyhledávání kurzů, doškolování, přeškolování). Naproti tomu vláda podle jejich názorů zaostává v poskytování aktuálních informací: o volných pracovních místech i o perspektivních oborech. Proto její zasahování do fungování trhů práce kritizují. Zásahy vlády mohou situaci jen zhoršit, protože kladou překážky tržnímu systému. Výsledkem je neefektivní fungování trhu a ztráty mrtvé váhy. Různé sociální programy pomoci vedou ve svých důsledcích lidi k závislosti na vládě, otupují a utlumují jejich vlastní snahu vyřešit situaci, hledat si práci na trhu práce, případně hledat dočasnou pomoc v rodině, u přátel.

Na druhé straně pak stojí ti ekonomové, kteří podporují ů více či méně – paternalistickou pomoc státu nezaměstnaným v rozmanitých podobách různých hospodářských politik. Míra zodpovědnosti státu za životní situaci nezaměstnaných a oprávněnosti jeho zásahů do trhů práce, jakož i míra přerozdělování důchodu vždycky byla a neustále je předmětem politických diskusí. Zastánci vládních aktivit v zásadě přijímají odpovědnost státu za nezaměstnanost. Nezaměstnanost je interpretována jakožto výsledek společenských a ekonomických podmínek, které mohou jednotlivci jen málo ovlivňovat, a proto by jim vláda měla pomoci. Čelí tak možnému nebezpečí, že se na nezaměstnanost budou nabalovat ještě další sekundární ekonomické a společenské problémy, jako jsou např. kriminalita, drogy, rozpad rodin, chudoba, které musí

společnost následně řešit. Vláda by proto měla rozvinout, záchranou sociální sítí“, která by nedovolila nezaměstnaným propadnout příliš hluboko“⁸.

Utilitaristický princip

Uplatňuje užitek jakožto měřítko blahobytu. Užitek je cílem všeho počínání. Vláda by měla používat své politiky k maximalizaci součtu užitek všech členů společnosti. Předpoklad klesajícího mezního užtku implikuje, že mezní užitek poslední jednotky důchodu bohatého člověka je nižší než mezní užitek poslední jednotky důchodu chudého. Pokud by tedy bohatý dal poslední jednotku svého důchodu chudému, pak bude přírůstek užtku chudého převyšovat ztrátu užtku bohatého. Přerozdělení tak zvyšuje celkový užitek. Vláda by měla přerozdělovat: lidé z vyššími platy by měli platit vyšší daně, zatím co ti z nižšími důchody dostávat důchodové transfery. Takový postup bere oběma skupinám motivace k usilovnější práci. Pokud budou obě pracovat méně, sníží se důchod celé společnosti a tím i celkový užitek. Vláda, která takto postupuje musí porovnávat výnosy z větší rovnosti se ztrátami z otupených motivací. Rovnostářská rozdělování by znamenalo nulové motivace.

Liberální princip

Vychází z předpokladu, že společenské instituce, zákony a politiky by měly být spravedlivé. A protože názor každého člověka na spravedlnost je podmíněn jedinečnými okolnostmi jeho života, jsou principy spravedlnosti výsledkem vyjednávání a, slušné dohody“. Při vytváření veřejných politik by měl stát usilovat o maximalizaci blahobytu těch, kteří jsou na tom v rámci společnosti nejhůře: jde o maximalizaci minimálních užitek. Tento postoj zachovává rozdíly v příjmech, protože tyto zvyšují motivace a tím i možnosti společnosti pomáhat chudým.

⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s.110. ISBN 80-86429-16-4.

Libertariánský princip

Místo hodnocení ekonomických výsledků rozdělování se zaměřují na zkoumání a hodnocení procesů, které výslednému rozdělení předcházejí. Pokud bylo rozdělení důchodu dosaženo nespravedlivě (jeden okradl druhého), má vláda povinnost takové jednání potrestat. Pokud je však proces důchodu rozdělování spravedlivý, je spravedlivé i výsledné rozdělení důchodu, a to bez ohledu na míru nerovnosti. Pro libertariány je důležitější rovnost příležitostí než rovnost příjmů. Vláda by měla chránit individuální práva, a tak každému zajistit stejnou příležitost k využití schopností a k dosažení úspěchu. Pak už nemá žádný důvod měnit výsledné rozdělení důchodu.

Na svobodném trhu neexistuje žádný nezávislý proces rozdělování. „Žádný čin státu nemůže nikdy zvýšit společenský užitek“.⁹

K léčbě nezaměstnanosti může stát stimulovat poptávku, aby se vytvořilo více pracovních míst neboli příležitostí – použít politiky na straně poptávky. Dále musí stát přijmout taková opatření, aby větší počet lidí byl ochoten a schopen pracovat. To lze dosáhnout pomocí opatření na straně nabídky, např.:

- *Pomocí školicích programů – aby lidé získali potřebnou kvalifikaci*
- *Snížení daně z příjmu – aby bylo dosaženo větších zisků z práce než z pobírání sociálních dávek*
- *Snížení dávek v nezaměstnanosti motivuje lidi více k tomu, aby hledali práci*
- *Poskytování více informací o volných pracovních místech a pomoc s žádostmi o práci*
- *Pomoc (např. finanční) lidem, kteří se kvůli práci stěhují*

⁹ ROTBARTH, M. *Ekonomie státních zásahů*. 1.vyd. Praha: Liberální institut, 2005, s.57. ISBN 80-86389-10-3.

- *Snížení zabraňujících faktorů u lidí, kteří vstupují do pracovního procesu, např. existovala pracoviště, kde mohli pracovat pouze členové odborové organizace, kdo nebyl členem této organizace, pracovat nemohl*¹⁰.

Jedním z nejméně vítaných ekonomických jevů tržního hospodářství je nezaměstnanost. Z pojetí tržnosti hospodářství je to však jev zcela pochopitelný i vysvětlitelný. Plat pracovní síly je jedním z nákladů obchodního, výrobního, nebo jiného ekonomického procesu, a proto není pracovní síla nikdy stoprocentně využita. Jako jev sociologický a psychologický se však jedná o fenomén velmi neblahý, působící u někoho na lidskou psychiku mnohdy dokonce nevratně, a proto se všechny moderní kapitalistické společnosti snaží držet míru nezaměstnanosti, počet nezaměstnaných, na co nejnížší úrovni. S uvědoměním si, že odstranit jej v tržním hospodářství je zcela neproveditelné a skutečně i neúčelné.

Z tohoto důvodu ve všech civilizovaných státech pobírají nezaměstnaní státní podporu, která ve svém úhrnu tvoří nemalou část výdajů státního rozpočtu. Úroveň zmíněné podpory je stát od státu různá, na druhé straně se setkáváme s jejím zneužíváním, neoprávněným pobíráním celé částky nebo její části. Stejně je tomu v České republice. Nezaměstnaní často pobírají podporu jako nezaměstnaní, ale přitom načerno pracují.

V současnosti je průměrná doba, po níž nezaměstnaný bere podporu, jeden a půl roku. To je prý o polovinu více než před 4 lety. Tendence je tedy velmi nepříznivá. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje proto novelu zákona, podle níž by měli ti nezaměstnaní, kteří jsou bez práce déle než jeden rok, povinni se zúčastnit veřejných prací vypsaných a organizovaných obcemi. Jestliže by nezaměstnaný odmítl, přišel by o polovinu své podpory.

Situaci nezaměstnaných již lze řešit v tomto ohledu i v rámci stávající legislativy. Svě zkušenosti mají s nezaměstnanými a veřejnými pracemi již mnohé obce. Informace o případu obce Olešnice, nacházející se v Jihomoravském kraji. Poté co začal starosta obce posílat nezaměstnaným výzvy k účasti na veřejných pracích v obci, ukázalo se najednou,

¹⁰GILLESPIE, A. *Přehled ekonomie*. 1.vyd.Praha: Portál, 2002. s76. ISBN 80-7178-617-9.

že skutečných lidí bez práce je daleko méně. Mnozí nich totiž pracují načerno v různých firmách či dokonce v zahraničí.

Zřídka kdo z nich chtěl nebo mohl svou černou práci přerušit, a tak se raději z Úřadu práce odhlásil, ačkoli tím neodstranil svůj daňový únik. Výše nezaměstnanosti tímto jednoduchým zásahem klesla z více než 10 procent na procent asi 6, je to podstatně méně, než činí republikový průměr. Mezi takzvanými nezaměstnanými je hodně těch, kteří stát prostě okrádají. Lidí, kteří kombinují práci načerno s pobíráním dávek, a tím i neplacení daní, může být desetitisíce. Z těch, kdo opravdu práci nemají, jen málokdo chce riskovat, jestliže by totiž odmítl bezdůvodně nabídku, že jej pracovní úřad vyřadí na tři měsíce z evidence.

Při veřejných pracích pracují v lese, udržují městskou zeleň, opravují hráze a provádějí výkopové práce. Dokonce se dává přednost mladým lidem po škole, aby se naučili pracovní morálce a nevyřadili se tak sami ze společnosti, když dosud v žádném pracovním poměru nebyli a nemohli přijmout žádné pracovní návyky, jako je třeba ranní vstávání.

Nábor na veřejné práce podle starosty uvedeného městečka ukáže, kdo o práci skutečně stojí a komu se jednoduše pracovat nechce. Tudiž mají o smlouvy s obcemi v tomto smyslu zájem i pracovníci Úřadu práce. A obě strany, starostové i pracovníci Úřadu práce, vítají iniciativu Ministerstva práce a sociálních věcí na další zdokonalení legislativy v této záležitosti. Zmíněné ministerstvo píše, aby veřejné práce byly povinné pro ty nezaměstnané, kteří jsou bez práce déle než 1 rok.

Avšak ti, kteří by odmítli, by nadále pobírali jen polovinu své podpory. Pro fyzicky handicapované by platil jiný režim. K potlačení onoho civilizačního problému zvaného nezaměstnanost lze jistě přispívat mnoha způsoby. Schopnost využívání nezaměstnaných na veřejných pracích se mi zdá jak důstojná, tak ekonomicky účinná. Z tohoto příkladu vidíme, jak je možno nezaměstnanost snižovat záslužným způsobem i v rámci dosavadní legislativy.

4 REKVALIFIKACE

4.1 POJMEM REKVALIFIKACE

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“¹¹.

Rekvalifikaci může provádět:

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem,
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol, vysoká škola s akreditovaným studijním programem
- d) zařízení se vzdělávacím programem

Vzdělávacím akreditovaným programem pokládáme program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy dána akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti. Vymezuje formy a metody výuky, obsah a rozsah vzdělávání a způsob ověřování výsledků vzdělávání. O udělení akreditace je MŠMT povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti. K posudku o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

MŠMT rozhodne o odejmutí akreditace, pokud rekvalifikační zařízení:

- a) nedodrží akreditovaný vzdělávací program,
- b) nezabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
- c) požádá o odebrání akreditace.

Zařízení je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní působností.

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zařízení, které na základě dohody s ÚP provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, má možnost ÚP hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Smlouva mezi ÚP a rekvalifikačním zařízením musí mít písemnou formu a musí mít stanovené náležitosti:

- údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou budou rekvalifikováni,
- zásadní předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- velikost teoretické a praktické přípravy,
- způsob provedení rekvalifikace,
- období zahájení a ukončení rekvalifikace, potvrzení získaných znalostech a dovednostech,
- náklady rekvalifikace
- povinnost uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
- povinnost zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- smlouvu o vypovězení dohody.

4.2 REKVALIFIKACE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Uskutečňuje na základě dohody mezi ÚP a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, požaduje-li to uplatnění na trhu práce. Za aktéra rekvalifikace hradí ÚP náklady, které mu poskytnout příspěvek na zaplacení prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací.

- údaje účastníků dohody,
- činnost, na kterou je rekvalifikace zajištěna,
- doba a místo jejího provádění,
- okolnosti poskytování příspěvku na zaplacení nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- postup při ověření získaných znalostí a dovedností,

- povinnost žadatele o zaměstnání uhradit náklady, pokud bez vážných důvodů nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci,
- povinnost uchazeče nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část ceny, jestliže přestane být žadatelem o zaměstnání,
- dohodu o vypovězení.

ÚP má za povinnost v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, které nesplnění bude postihováno odvodem. Nedodržení povinnosti vrácení příspěvku na úhradu výdajů spojených s rekvalifikací je porušením kázně.

Způsoby, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s MŠTM.

Žadatel o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

- Druh činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- Organizace, jež má rekvalifikaci provést

Uchazeč o zaměstnání je povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa bydliště cenu zvolené rekvalifikace.

Pokud rekvalifikace pomůže k uplatnění uchazeče na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, má možnost ÚP po jejím absolvování uhradit cenu rekvalifikace zařízení.

Pokud ÚP cenu rekvalifikace hradí, vydá uchazeči o zaměstnání před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí zařízení celkovou cenu rekvalifikace.

ÚP uhradí zařízení cenu rekvalifikace nebo její větší část, pokud uchazeč o zaměstnání z vážných důvodů toto rekvalifikaci nedokončí.

Zařízení je povinno neprodleně oznámit krajské pobočce Úřadu práce, že uchazeč o zaměstnání neplní studijní nebo výcvikové povinnosti, které stanoví zařízení.

Zájemce o zaměstnání je povinen uhradit ÚP cenu rekvalifikace, nenastoupí-li do zaměstnání, příslušné nově získané kvalifikaci.

Částka, kterou může ÚP vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

4.3 REKVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele. Rekvalifikace se provádí na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. ÚP o rekvalifikaci může uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Jestliže je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s ÚP, mohou být zaměstnavateli či organizaci, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci pracovníků zajišťuje. ÚP plně nebo z části hradí náklady.

Smlouva o rekvalifikaci zaměstnanců mezi ÚP a zaměstnavatelem, eventuálně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí splňovat určité náležitosti:

- údaje účastníků dohody,
- činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
- předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- velikost a rozsah teoretické a praktické přípravy,
- způsob a místo provedení rekvalifikace,
- dobu zahájení a ukončení, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- náklady, doba a způsob jejich úhrady,
- povinnost zaměstnavatele nebo zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- dohodu o vypovězení ujednání.

Smlouva o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně.

Rekvalifikace spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

O rekvalifikaci nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance, které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání.

Pokud zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace.

Způsob rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů a nákladů s ní spojených, které hradí ÚP, stanoví MŠMT.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 NEZAMĚSTNANOST V PRAZE

Praha je hlavním městem z toho plyne i její úloha přirozeného centra politiky, mezinárodních vztahů, vzdělávání, kultury a ekonomiky. V oblasti EU se Praha zařadila mezi vyspělé regiony. Historické centrum bylo zapsáno v roce 1992 do seznamu kulturního dědictví UNESCO. Všechny tyto aspekty se odrážejí ve specifickém charakteru a postavení Prahy mezi ostatními regiony naší republiky.

5.1 STRUKTURA PRAHY A JEJÍ OSÍDLENÍ

Praha je statutárním městem. Řízená je orgány hlavního města – Zastupitelstvem hl. m. Prahy, Radou a Magistrátem hl. m. Prahy. Výkon státní správy Praha vykonává od roku 2001 je rozdělena na 22 správních obvodů. Nachází se zde městské části s výrazným charakterem městského centra. Opakem jsou městské části příměstského charakteru. Odlišují se urbanizací, zalidněním, kvalitou infrastruktury i sociální a ekonomickou politikou života obyvatel. Mezi těmito částmi jsou významné rozdíly. 3 městské části počtem obyvatel překračují 100 tisíc patří mezi ně oblast Praha 4, Praha 10 a Praha 8, deset oblastí nedosahuje ani 2 tisíc obyvatel, dvě městské části mají méně než 500 obyvatel Praha-Nedvězí a Praha-Královice. Praha se řadí mezi největší města ČR. Rozloha činí 496 km², znamená to pouze 0,6 % území, ale počtem obyvatel 1 243 201 k 31. 12. 2013 tvoří necelých 12 % obyvatel státu. Praha výrazně převyšuje strukturu osídlení v ČR. V roce 2010 Praha přišla o své dominantní postavení Od roku 2010 však Praha přišla o své postavení nejlidnatějšího kraje v tomto směru ji předhlonil Středočeský

kraj. Na začátku roku 2014 zde žilo okolo 59 tisíc obyvatel. Ke konci roku 2013 zde žilo o 59 tis. obyvatel. Rozloha města je výsledkem přirozeného historického vývoje a dlouholetého územního růstu. Ve 2. polovině 9. století, kdy byl vybudován Pražský hrad a pod jeho ochranou se začala rozvíjet samostatná osídlení. Postupně se z nich vyvinula samostatná města pražská: Malá Strana, Staré Město, Hradčany, Nové Město a Hradčany. Významné okamžiky dalšího vývoje do dnešní podoby byl rok 1784. Doba vlády Josefa II., kdy byla čtyři samostatná města pražská spojena v město Prahu. Ještě roky 1850, 1883, 1884 a 1901, v nichž byla postupně k Praze připojena další čtyři města Vyšehrad, Josefov, Vyšehrad, Libeň, Holešovice-Bubny. Dne 6. 2. 1920 byla vytvořena Velká Praha, kdy k Praze bylo připojeno 39 okolních obcí. Množství obyvatel Prahy rostl již od poloviny 17. století v podstatě až do roku 1992. Počet obyvatel Prahy se v roce 2002 zvyšoval až do roku 2010. V roce 2011 byl registrován pokles o více než 15,5 tisíc obyvatel, bylo to do jisté míry ovlivněno výsledkem sčítání lidu. V roce 2012 došlo k navýšení počtu obyvatel o 5 tisíc konečný stav nedosáhl hodnoty roku 2010. Migrací získala Praha přírůstky, a to bylo v roce 2006, především to byli lidé v produktivním věku z důvodu získání práce na trhu. V roce 2006 byl zaznamenán přirozený přírůstek tzn., že počet narozených dětí byl vyšší než zemřelých. Rodily se především děti ženám ze silných ročníků. Hodnota v roce 2010 byla od roku 1975 nejvyšší. Pokles nastal v roce 2011 a můžeme říci, že byl očekáván hodnota se přiblížila počtu 1875 osob. Mírný pokles následoval v posledních dvou letech. Průměrný věk obyvatel se stále zvyšuje. Průměrný věk v Praze 2013 činil 42 let. V celé ČR byl 41 let. Zastoupení dětí ve věku 0 až 14 let v populaci opět meziročně mírně vzrostlo na 14,1 %. Proti tomu se meziročně zvýšil podíl obyvatel starších 64 let a dosáhl hodnoty 18 %. Ukazatel stáří v Praze trvale vysoko překračuje celorepublikový průměr, přesto proti předchozímu roku poklesl. Na věkovou strukturu populace má vliv Především migrace má vliv na strukturu populace. Stěhování mladých rodin do Prahy. Působení vývoje na přirozené měny v posledních několika letech je mnohem méně výrazný. Migrační situace v Praze, v posledním desetiletí, byla charakteristická vysokým migračním obratem. Za prací se stěhuje více cizích příslušníků, než bylo v minulosti. Přírůstek byl zaznamenán v Praze r. 2007, kdy na tisíc obyvatel spadalo 19,2 osob získaných migrací. V roce 2013 došlo Po dlouhé době v roce 2013 došlo k migračnímu úbytku 5 297 osob. Začíná docházet k posunu ve věkové stavbě populace. Stále se zvyšuje účast obyvatel ve věku 15–59 let, nalézající v Praze pracovní

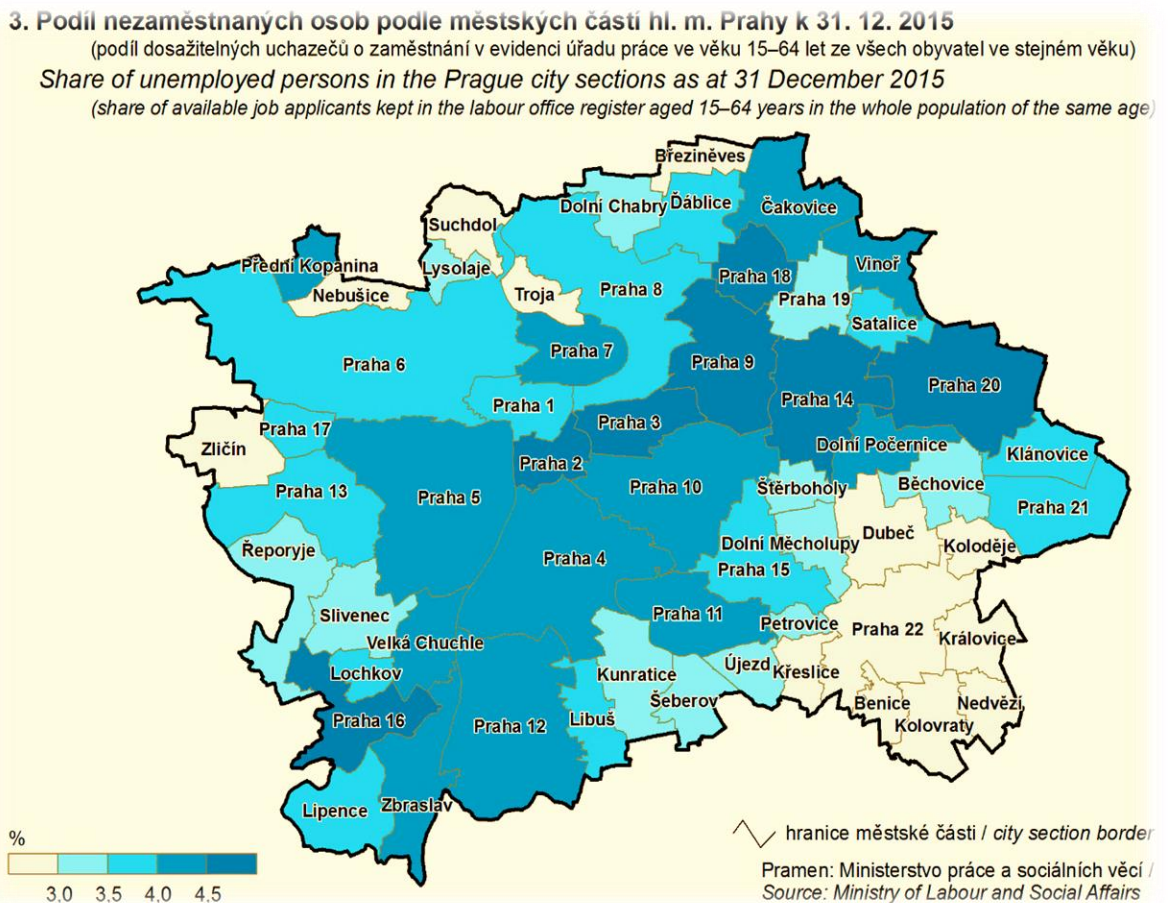
uplatnění. Kladným vývojem je prodlužování naděje dožití. Obyvatelé Prahy se dožívají většího věku než v jiných krajích. Ženy se v průměru dožívají věku 81,7 let a u mužů je hranice 76,8 let. Ženy přežívají muže o 5 let. V Praze je lepší dostupnost lékařské péče nežli v malých regionech. Starší lidé změnili způsob života například lepší životosprávou a mají více času pro sebe i když navzdory zhoršujícímu se životnímu prostředí.

5.2 PRAHA EKONOMICKÝ POHLED

Kojenecká úmrtnost je v Praze také nízká. Situace na trhu práce souvisí s výkonností ekonomiky. Praha má nejsilnější trh práce v ČR. Praha dokáže pokrýt zvýšenou poptávku na trhu práce. Je to dáno značnou profesní mobilitou vnitřních zdrojů, tak i rychle rostoucími zdroji mimopražských i zahraničních pracovníků. Trh práce nabízí šíři profesí stačí absorbovat všechnu pracovní sílu uvolňovanou v procesu změn i nově přicházejícím. Ze Středočeského kraje dojíždí za prací do Prahy velká část lidí. Význam dojíždění za prací je pro Prahu mimořádný. Pražská pracovní síla má ve srovnání s ostatními regiony výrazně vyšší kvalifikaci. 40 % zaměstnaných osob má vysokoškolské vzdělání a počty se stále zvyšují. *V roce 2012 to bylo 84,0 %. Také míra zaměstnanosti v této sféře v Praze výrazně překračuje údaje ze všech regionů ČR. V roce 2001 pracovalo ve službách v Praze 77,7 % všech zaměstnaných, v roce 2013 to bylo 79,7 %*¹².

¹²MPSV. *Hlavní město Praha*. [online] © 2017 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portal/pls/portal/okprace_web.obsah.web_mapa?lang=cs

Obrázek 2: Podíl nezaměstnaných osob podle městských částí hl. m. Prahy
k 31.12.2015



Zdroj¹³

5.3 NEZAMĚŠTANOST V HL. M. PRAZE K 31. 1. 2017

Celkový počet uchazečů o zaměstnání poklesl o 0,2 % na 30.128, počet hlášených volných pracovních míst nárůst o 4,2 % na 21.931. Podíl nezaměstnaných osob klesl na hodnotu 3,3 %.

K tomuto datu evidoval ÚP ČR, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu celkem 30.128 uchazečů o zaměstnání. Počet byl o 51 nižší nežli na konci předchozího měsíce. Ve

¹³ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. CZSO.CZ. [online]. © 2016 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents>

srovnání se stejným obdobím minulého roku je nižší o 7.523 osob. Z uvedeného počtu bylo 28.184 uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let. Znamenalo to o 65 méně než na konci předešlého měsíce. V porovnání se stejným obdobím minulého roku byl jejich počet nižší o 7.776.

Postupně v měsíci bylo nově zaevidováno 4.701 osob. V porovnání s minulým měsícem to bylo více o 1.590 osob a ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku méně o 192 osob.

Z ÚP během měsíce odešlo celkem 4.718 uchazečů – ukončená evidence a vyřazení uchazeči. Znamenalo to o 1.181 osob více nežli v předchozím měsíci a o 309 osob více než ve stejném měsíci minulého roku. Do práce ve sledovaném měsíci nastoupilo 2.792, tj. o 545, více než v předchozím měsíci o 71 a více než ve stejném měsíci minulého roku. Žadatelů v počtu 615 o zaměstnání bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce, tj. o 175 více než v předchozím měsíci a o 68 méně než ve stejném období minulého roku. Vyřazeno bylo z evidence 923 uchazečů bez umístění.

Na konci měsíce bylo evidováno na ÚP ČR, Krajské pobočce pro hl. m. Prahu 15.714 žen. Podíl na celkovém počtu uchazečů činil 52 %. Osob se zdravotním postižením bylo v evidenci 2.727 znamenalo to 9 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Na závěr tohoto měsíce bylo evidováno 997 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Počet měl klesající tendenci ve srovnání s předchozím měsícem o 99 osob. V porovnání se stejným měsícem minulého roku byl nižší o 443 osob. Souhrnně se na celkové nezaměstnanosti podíleli 3,3 %.

Dávky v nezaměstnanosti pobíralo 7.500 uchazečů o zaměstnání, to jen asi 25 % všech uchazečů vedených v evidenci.

Přehled Kraje k 31. 1. 2017 celkem 21.931 volných pracovních míst. Množství je o 877 vyšší, než v předchozím měsíci o 6.273. Vyšší než ve stejném měsíci minulého roku. Na jediné volné pracovní místo připadalo průměrem 1,4 uchazeče. Ze souhrnného počtu nahlášených volných míst bylo 1.713 vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Neobsazených pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 4.376, na jediné volné místo připadalo 0,2 žadatelů této skupiny.

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti bylo od počátku roku 2016 prostřednictvím příspěvků APZ podpořeno 502 uchazečů, do rekvalifikačních kurzů zařazeno 54 uchazečů.

1. Základní charakteristika vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst v hl. m. Praze

Tabulka č. 1 - Vývoj nezaměstnanosti

ukazatel		stav k		
		31.1.2016	31.12.2016	31.1.2017
evidovaní uchazeči o zaměstnání		37.651	30.179	30.128
- z toho	Ženy	19.634	15.882	15.714
	absolventi a mladiství	1.440	1096	997
	uchazeči se zdravotním postižením	3.018	2.749	2.727
uchazeči s nárokem na PvN		8.263	7.259	7.500
podíl nezaměstnaných osob v % ¹⁾		4,2	3,4	3,3
volná pracovní místa		15.658	21.054	21.931
počet uchazečů na 1 volné pracovní místo		2,4	1,4	1,4

1) od ledna 2013 nový ukazatel registrované nezaměstnanosti

Zdroj¹⁴

Tabulka č. 2 - Tok nezaměstnanosti

ukazatel	Počet uchazečů ve sledovaném měsíci		
	Leden 2016	Prosinec 2016	Leden 2017
nově evidovaní uchazeči o zaměstnání	4.842	3.111	4.701
uchazeči s ukonč. evidencí a vyřazení	4.409	3.537	4.718
- z toho umístění celkem	2.721	2.247	2.792
- z toho umístění úřadem práce	683	803	615

Zdroj¹⁵

¹⁴GEOPORTÁL PRAHA. MPSV. [online]. © 2015 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/ab_inf_09_2015.pdf

¹⁵GEOPORTÁL PRAHA. MPSV. [online]. © 2015 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/ab_inf_09_2015.pdf

2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v hl. m. Praze

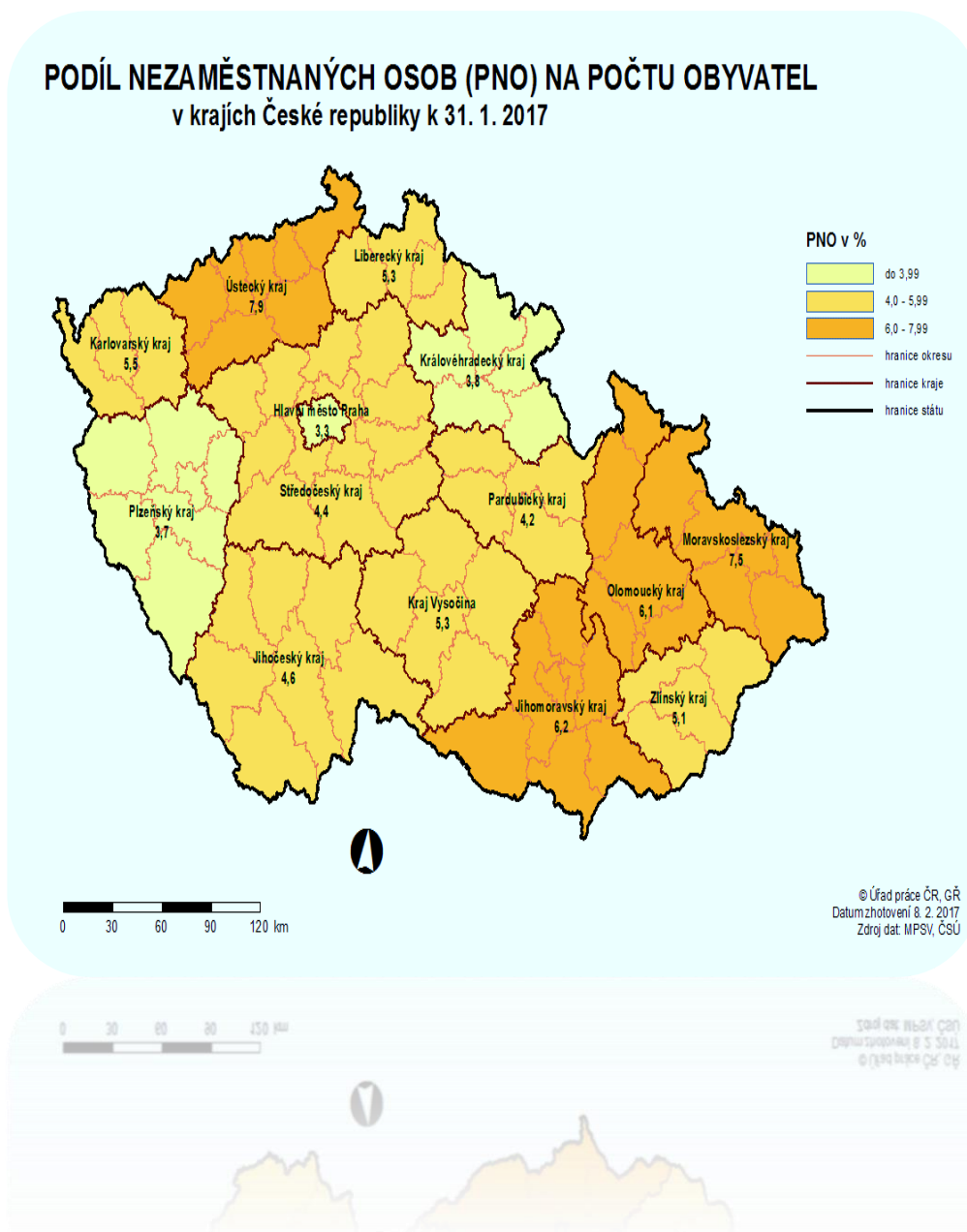
Tabulka č. 3 – Osoby podpořené v rámci APZ a rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

ukazatel (celkový počet)	Stav k		Celkem od počátku roku do	
	31.1.2016	31.1.2017	31.1.2016	31.1.2017
osoby podpořené v rámci APZ				
veřejně prospěšné práce (VPP)	2	42	0	8
veřejně prospěšné práce (VPP) - ESF ¹⁾	101	46	6	4
společensky účelná prac. místa (SÚPM)	191	0	10	0
společensky účelná prac. místa (SÚPM) - ESF ¹⁾	526	133	43	14
SÚPM - samostatně výděleč. činnost (SVČ)	103	110	0	2
SÚPM - samostatně výděleč. činnost (SVČ) - ESF ¹⁾	0	0	0	0
chrán. prac. místa – zřízená	112	10	1	0
chrán. prac. místa - SVČ osob se ZP	72	6	92	0
ostatní nástroje APZ	0	0	0	0
uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací				
uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací – ESF ¹⁾	42	0	19	0
uchazeči a zájemci, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci	253	6	131	2
uchazeči a zájemci, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci	224	0	131	0
uchazeči a zájemci, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci - ESF ¹⁾	29	94	0	54
Osoby podpořené v rámci APZ celkem	1655	447	433	84

Zdroj¹⁶

¹⁶ GEOPORTAL PRAHA. MPSV. [online]. © 2015 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/ab_inf_09_2015.pdf

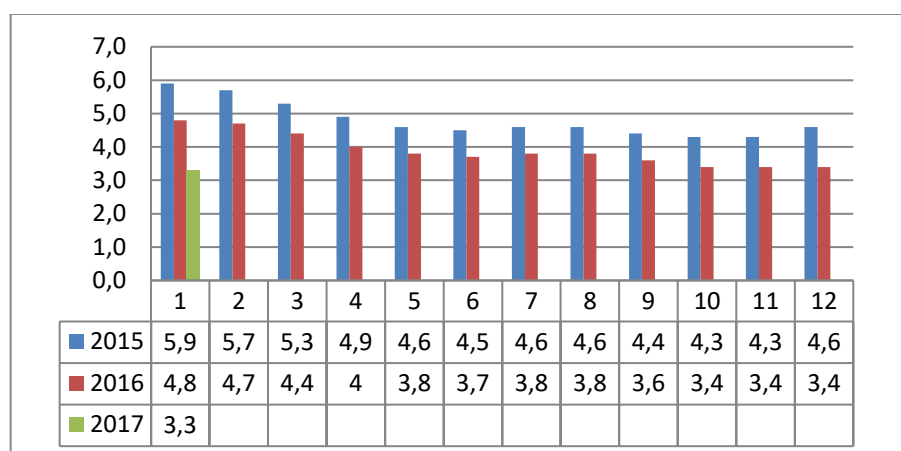
Obrázek 3: Podíl nezaměstnaných osob (PNO) na počet obyvatel



Zdroj¹⁷

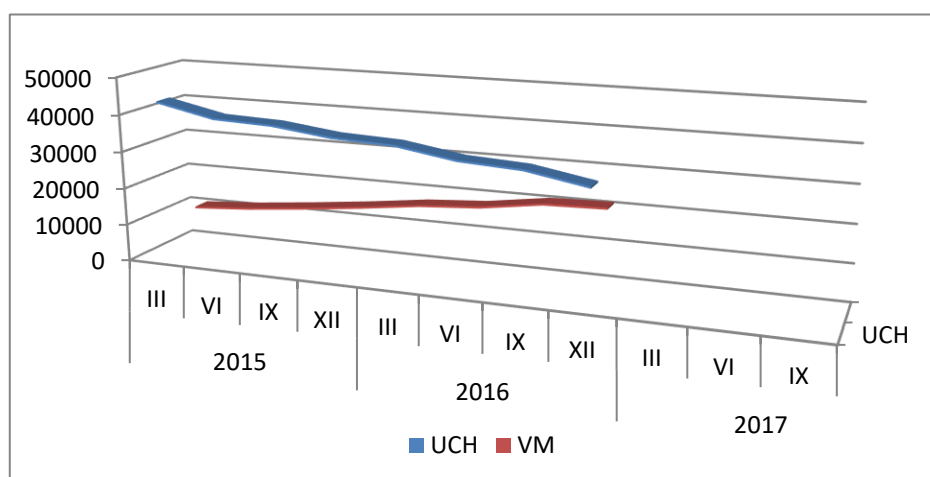
¹⁷ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. CZSO. [online]. © 2016 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/pocet-nezamestnanych-osob-v-kraji-mezimesicne-klesl-o-63->

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných v hl. m. Praze v letech 2015–2017 v %



Zdroj¹⁸

Graf 2: Vývoj počtu uchazečů a VPM v hl. m. Praze v letech 2015–2017

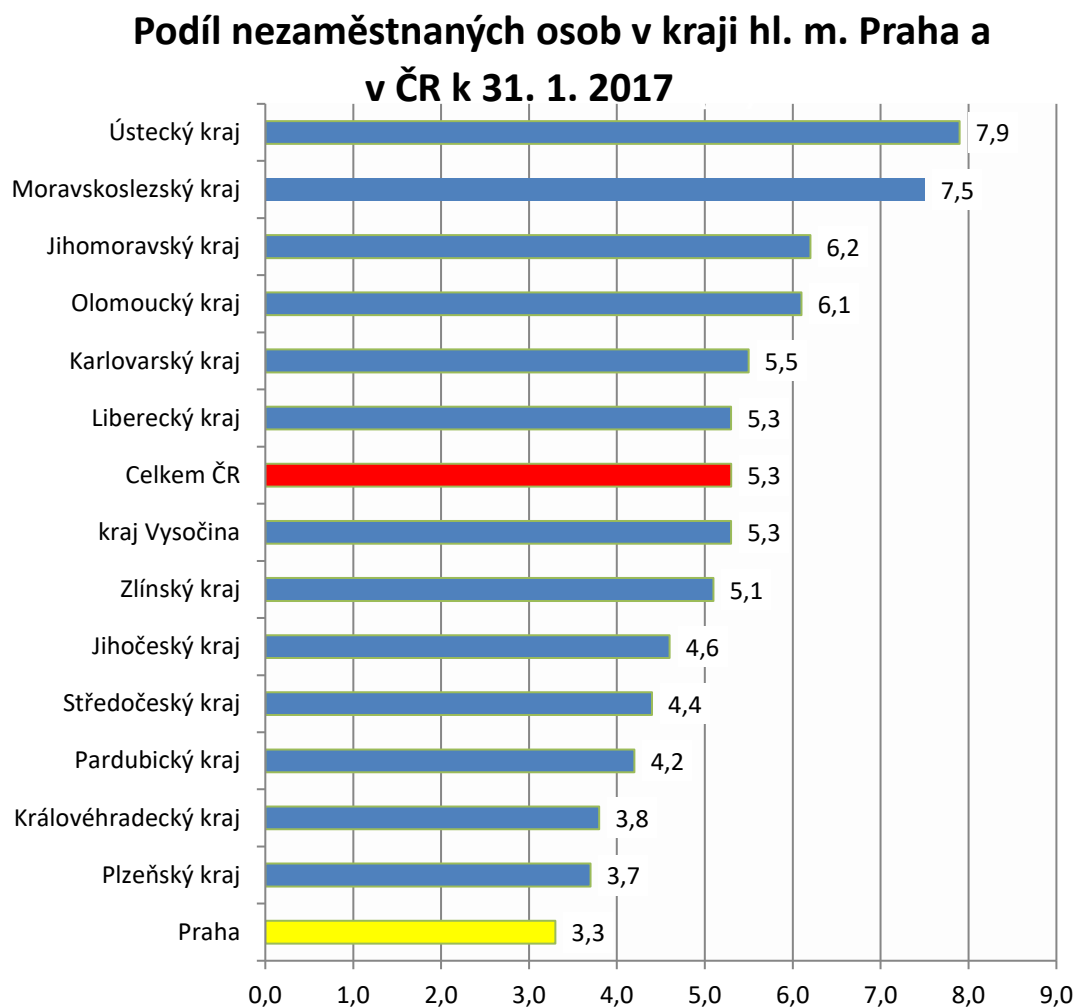


Zdroj¹⁹

¹⁸ÚŘAD PRÁCE ČR. *Měsíční statistika*. [online]. © 2015[cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/10659895-Urad-prace-ceske-republiky-krajska-pobocka-pro-hl-m-prahu-mesicni-statisticka-zprava.html>

¹⁹ÚŘAD PRÁCE ČR. *Měsíční statistika*. [online]. © 2015[cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/10659895-Urad-prace-ceske-republiky-krajska-pobocka-pro-hl-m-prahu-mesicni-statisticka-zprava.html>

Graf 3: Podíl nezaměstnaných osob v kraji hl. m. Praha v ČR k 31.1.2017



Zdroj²⁰

²⁰ÚŘAD PRÁCE ČR. *Měsíční statistika*. [online]. © 2015[cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/10659895-Urad-prace-ceske-republiky-krajska-pobocka-pro-hl-m-prahu-mesicni-statisticka-zprava.html>

6 VÝZKUM

6.1 CÍL VÝZKUMU

Cílem práce je najít odlišnosti v bariérách žen a mužů nad 50 let v ČR. Budu se snažit zjistit faktory a rozdíl v nezaměstnanosti starších lidí, zda existuje rozdíl mezi ženami a muži.

6.2 VÝZKUMNÁ STRATEGIE

Zajímají mě osobní názory, vlastní výklad nezaměstnaných žen a mužů ve věku nad 50 let. Zvolila jsem kvalitativní výzkumnou taktiku a metodu výkladového porozumění. Na začátku probíhá pozorování, následuje sběr dat a následná analýza.

Výzkumnou složkou se staly ženy a muži nad 50 let, registrováni na úřadu práce a doba jejich nezaměstnanosti je nejméně 4 měsíce. Znamenalo to, aby kontaktované osoby byly evidovány na úřadě práce alespoň 4 měsíce z důvodu zkušeností s nástroji aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a k této zkušenosti se mohly vyjádřit. Záměrně jsem vybrala stejný počet žen a mužů.

Pro získání informací, jsem se rozhodla pro využití rozhovoru. Dotazování se vyznačuje vymezeným účelem, osnovou a přesností vytěžených informací.

Upravila jsem si otázky, bez pevně stanoveného pořadí, měla jsem za to, že budu při dotazování pokládat i jiné otázky, jež by vyplynuly během rozhovoru. Během rozhovoru používám otevřené otázky, které jsou neutrální a přesné. Pokud osobě nebyla otázka dostatečně jasná, pokusila jsem se mu dát určitý návod, aby mohl na kladenou otázku odpovědět. První setkání s osobami bez práce neboli respondenty byla na úřadu práce v Praze adresa: Stejskalova 185/7, 180 00 Praha 8-Libeň. Oslovila jsem 6 respondentů, splňující kritéria pro výzkum. Celkem bylo provedeno 6 rozhovorů a to počtem 3 ženy a 3 muži. Rozhovory jsem realizovala na úřadu práce po předešlé domluvě. Rozhovor trval okolo 40 minut, tyto rozhovory jsem si nahrávala na diktafon a doma přepisovala. Respondentům výzkumu jsem přislíbila anonymitu, při rozhovoru neuvádím příjmení ani adresu pobytu.

6.3 PROFIL RESPONDENTŮ

Výzkumu se zúčastnilo celkem 6 respondentů, 3 žen a 3 mužů, všichni ve věku od 52 do 60 let. Celková doba nezaměstnanosti se u respondentů pohybovala od 4 měsíců do 5 let. Respondenti splňovali moje kritéria, věk nad 50 let a doba registrace na úřadu práce minimálně 4 měsíce. Dosažené nejvyšší vzdělání byla vysoká škola a zde se prolínaly různé rodinné situace.

Respondenti:

Martina – 53 let, vyučená, 2 rok a 2 měsíce bez zaměstnání

Romana – 59 let, 1 rok a vysoká škola, 5 měsíc bez zaměstnání

Jana – 52 let, střední s maturitou, 2 měsíce bez zaměstnání

Pavel – 60 let, střední s maturitou, 1 rok a 4 měsíce bez zaměstnání

Jiří – 55 let, střední s maturitou, 9 měsíců bez zaměstnání

Norbert – 51 let, vyučen, 10 měsíců bez zaměstnání

6.4 JEDNOTLIVÉ VÝZKUMNÉ OTÁZKY

V této práci jsem si určila hlavní výzkumnou otázku, která zní: Jaké jsou překážky v zaměstnanosti žen a mužů nad 50 let v České republice? Pokusím se odpovědět prostřednictvím výzkumných otázek. Pro zodpovězení výzkumných otázek, rovněž hlavní výzkumné otázky, znamená vyjádřit takové otázky, jež budu užívat při rozhovorech, a pomohou mi dosáhnout cíle práce, a tím pádem zodpovědět výzkumnou otázku. Nejprve jsem se všech respondentů zeptala na základní otázky, které se týkaly jejich věku, rodinného stavu, vzdělání a doby nezaměstnanosti. Posléze jsem všem položila otázky, znějící:

Zamyslete se nad svojí pracovní dráhou, jak byste ji posoudil/a?

Jaká příhoda ve Vašem životě dle Vašeho názoru měla na Váš pracovní život vliv?

Jak? V čem?

6.4.1 ZDRAVÍ A PROBLÉMY S TÍM SPOJENÉ, JAK FYZICKÉHO, TAK PSYCHICKÉHO CHARAKTERU

Otázky č.1:

Ovlivňuje zdravotní stav zaměstnanost lidí nad 50 let?

Váš zdravotní stav?

Pocítujete, že Váš zdravotní stav má vliv na hledání práce?

Ovlivňuje zdrav stav váš postoj?

Myslíte si, že to ovlivnilo i potencionálního zaměstnavatele?

Co prožíváte při ztrátě zaměstnání?

Mění se to v průběhu času?

Ztráta práce zasáhla do vašeho života a jak?

Uvažoval/a jste někdy o možnosti odejít z trhu, kvůli špatnému zdraví?

6.4.2 KVALIFIKACE A VZDĚLÁNÍ

Otázky č. 2:

Má spojitost vzdělání člověka na zajištění zaměstnání?

Jak oceňujete svoji kvalifikaci na dnešním trhu?

Domníváte se, že Vám Vaše kvalifikace stačí pro pracovní trh?

Poté co jste byl/a na přijímacích pohovorech, s jakými reakcemi jste se setkal/a pokud jde o Vaší kvalifikaci/vzdělání?

Nepřijali Vás někdy u přijímacího řízení kvůli Vašemu vzdělání?

6.4.3 ČLOVĚK A JEHO MOTIVACE

Otázky č.3:

Co Vás motivuje k hledání práce?

Co vše děláte pro hledání nové práce?

Hledal/a jste pracovní místo individuálně? Jak?

Vaše představy o novém pracovním místě?

Cítíte překážky při hledání pracovního místa? Jaké to jsou?

Pro získání práce jste ochotni udělat co?

6.4.4 PRAVDĚPODOBNOST PŘEDČASNÉHO ODCHODU DO DŮCHODU

Otázky č. 4:

Jak chápou odchod do předčasného důchodu nezaměstnaní nad 50 let?

Jakou máte představu o své budoucnosti?

Kde si finančně stojíte?

6.4.5 OMEZENÍ – DISKRIMINACE

Otázky č. 5:

Ovlivňuje možnost získání zaměstnání případné diskriminační praktiky zaměstnavatelů?

Příjímací řízení – jak u Vás postupovali?

Pozorujete společné nebo rozdílné prvky?

Postupovali při pohovoru diskriminačně?

Jaká byla příčina Vašeho neúspěchu při řízení?

Myslíte si, že jsou lidé nad 50 let znevýhodněny na trhu práce?

Staráte se o nějaké nezaopatřené osoby ve Vaší rodině (děti, senioři)?

Ovlivňuje to nějak Vaše šance na trhu práce?

Myslíte si, že zaměstnavatelé mají rozdílný pohled na muže a ženy?

Co si myslíte, proč tomu tak je?

Potencionální zaměstnavatel položil otázku při přijímacím řízení na Vaši rodinu?

Setkala jste se osobně s nerovností mezi mužem a ženou?

6.4.6 VÝDĚLEK PROTI VÝŠI DŮCHODU

Otázky č.6:

Co je lepší výše důchodu versus výdělek?

Domníváte se, že ženy mají stejné postavení na TP jako muži?

Ovlivnila skutečnost, že máte dítě Vaši pozici na TP? (pokud ano, tak jak?)

Soudíte, že ženy a muži mají stejnou mzdu, pokud dělají stejnou práci?

Kdo je u Vás zodpovědný za děti a domácnost?

Podle čeho jste si volil/a předchozí zaměstnání?

Musel/a jste volit mezi zajištěním péče o rodinu a zaměstnáním?

Mělo to dopad na Vaši kariéru?

6.4.7 VLIV RODINY

Otázky č.7:

Působí na nezaměstnaného člověka jeho rodina?

Vaše rodina, jak reagovala na ztrátu zaměstnání?

Byla tu podpora z Vašeho nejbližšího okolí?

Je tu někdo, kdo Vám pomáhá s hledáním práce?

Podporuje Vás rodina?

Nastala změna ve Vaší domácnosti?

6.4.8 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Otázky č. 8:

Pracuje úřad práce, jak má?

Jak vnímáte postup Vaší evidence na úřadu práce?

Domníváte se, že se Vám úřad práce snaží pomoci?

Dal jste najevo sám/sama zájem o nějakou formu pomoci?

Při ztrátě, věděl/a jste co všechno máte a musíte zařídit?

Znal/a jste služby či dávky na které máte nárok?

Měl/a jste už s nezaměstnaností předchozí zkušenosti?

V případě byste měl/a srovnávat, jak se to změnilo v průběhu času?

Váš názor, jaké máte šance na trhu práce?

6.4.9 TAKTIKA ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Otázky č. 11:

Máte taktiku ve spojitosti se ztrátou zaměstnání?

Domníváte se, že k Vaší profesi máte vztah?

Je pro Vás podstatné najít si zaměstnání jaké jste do té doby vykonával/a?

Spolupracujete s pracovním úřadem?

Překáží Vám něco v přístupu na trh práce?

Hodnocení sebe sama jako pracovníka a osobu?

Dávky v nezaměstnanosti, co o nich soudíte?

Jak vyplňujete volný čas?

Ze svých požadavků jste schopni slevit při nástupu do nového zaměstnání?

Uspokojuje Vás pozice nezaměstnaného?

V případě, že ano, tak proč je lepší nežli návrat na PT?

Snažíte se vzdělávat pro své lepší postavení na PT?

7 VÝSLEDKY VÝZKUMU

V této kapitole provedu zjištění vyplývající z rozborů rozhovorů s respondenty. Stavba této kapitoly je podle jednotlivých výzkumných otázek. V rámci výzkumu jsem provedla rozhovory se 6 respondenty, z toho byly 3 ženy a 3 muži. Snaha o poskytnutí rozhovorů byla ze strany respondentů velká. Rozhovory se uskutečnily na půdě úřadu práce, kde mi vyčlenili místnost pro komunikaci a dotazy k respondentům. Jediná podmínka byla anonymita osob, což jsem také učinila. Respondentů jsem se na zahájení našeho rozhovoru zeptala nejen na základní údaje, a také na jejich pracovní dráhu a které události v jejich životě měly dle jejich názoru vliv na pracovní život. Takřka všichni respondenti se vyjádřili, že svoji pracovní dráhu hodnotí pozitivně. Do doby své nezaměstnanosti byli se svým pracovním životem spokojeni. Zvláště ženy byly zaměstnány téměř celý svůj dosavadní pracovní život v jedné společnosti. Největší vliv na pracovní život žen mělo mateřství a u poloviny žen péče o své nemohoucí příbuzné. Muže nejvíce ovlivňoval jejich zdravotní stav. Podobně všichni respondenti dodali, že ekonomická krize měla vliv na jejich propuštění.

7.1 ZDRAVÍ A PROBLÉMY S TÍM SPOJENÉ, JAK FYZICKÉHO, TAK PSYCHICKÉHO CHARAKTERU

Kapitola je věnována tomu, jak působí zdravotní stav na zaměstnanost lidí nad 50 let. Nejprve při prvním zodpovězení výzkumné otázky jsem zjistila zdravotní stav respondentů a samozřejmě mi bylo sděleno, že v tuto chvíli pokládají zdravotní stav za dobrý. Nicméně se skoro všichni obávají případných nastávajících zdravotních problémů, jenž by mohli pozici na trhu práce velmi ztížit. Vědí, že přibývajících roky může docházet ke zhoršujícímu se zdraví. Nedostatek zdraví může negativně ovlivnit nového zaměstnavatele, který by se obával časté nemocnosti nového zaměstnance.

Při položení této otázky respondentům se většina mužů domnívá, že za jejich propuštění z předchozího zaměstnání může zdravotní stav. Při minulém zaměstnání prodělali dlouhodobější nemoci a z toho důvodu nemohli na delší čas vykonávat svou práci a byli nuceni i na několik měsíců zůstat v pracovní neschopnosti. I když jejich zdravotní stav byl době propuštění postačující, chodili průběžně na kontroly k lékaři a nenarušovali tím chod práce, přestože potencionálnímu zaměstnavateli sdělili, že zdravotní problémy vyřešené, domnívali se, že nový zaměstnavatel je v tu chvíli nebere jako zájemce o práci. Nechtějí tajit problémy se zdravotním stavem, pokud se jich při pohovoru někdo zeptá, chtějí odpovědět pravdivě. O eventualitě invalidního důchodu uvažoval pouze jeden respondent, většina o tom vůbec nezauvažovala a to proto, že jejich zdravotní stav neodpovídá nároku na invalidní důchod. Jedna osoba chtěla řešit svoji situaci invalidním důchodem, nicméně důchod mu nebyl přiznán. Vidíme zde rezignující strategii. Většina mužů pociťovala na sobě velký tlak a obávali se nevládnutí této situace. Pocit, že nejsou nejmladší a pocit unavenosti měla většina mužů s porovnáním s mladšími kolegy. Ztrátu zaměstnání všichni prožívali po psychické stránce zle. Převážně ženy si připadaly zbytečné a pociťovaly, že je společnost odsuzuje. Všichni respondenti se rozhodli v prvním stádiu své nezaměstnanosti co nejdříve najít nové pracovní uplatnění. Hlavně u žen odhodlání postupem času klesalo, přestože se nadále zajímají o nová místa, ne to té míry jako muži. Příčina byla jednak při neúspěšném hledání nové práce. Některé ženy se po měsících nezaměstnanosti začaly se identifikovat s názorem, že v tomto věku nemohou zaměstnavateli tolik nabídnout jako mladší pracovník. Poklesla sebedůvěra. Především u jedné ženy to bylo dáno péčí o nemohoucího člena rodiny, kdy mu věnovala

značnou část svého dne. U jedné ze žen nastal špatný psychický stav a musela v průběhu hledání vyhledat pomoc psychiatra. Propadala pláči a cítila se naprosto zbytečná

7.2 PŮSOBENÍ KVALIFIKACE A VZDĚLÁNÍ

Respondenti uvádějí, že v současné době je výhodou mít vyšší vzdělání na trhu práce. Zvláště muži mají pocit, že jejich kvalifikace v oboru je postačující pro výkon jejich povolání. Jde hlavně o výuční obory, kde je podle nich důležitá mnohaletá praxe. Ukázalo se, že především ženy se domnívají, že pokud by měly vyšší kvalifikaci, tak by se jim hledala práce snadněji. V období, kdy byly pracovně aktivní jim nepřipadalo důležité zvyšovat si kvalifikaci, domnívaly se, že v zaměstnání budou pracovat až do důchodu.

Žádný z respondentů nesdělil, že by si v dohledné době chtěl svoje vzdělání navýšit. Pociťovali, že škola v jejich věku již pro ně není, a že by se to tak jako tak nedokázali naučit. Mám za to, že za jejich pocity může okolí a stereotypy, který se na jejich nezaměstnanost dívá negativně. Jedna žena připustila, že před pár měsíci přemýšlela o doplnění si středního vzdělání a získání maturitní vysvědčení, negativní reakce jejího manžela a okolí ji od záměru odradila. U mužů pracujících v dělnických profesích jsem z rozhovoru vyzorovala, že důvodem neochoty navýšit si vzdělání je také neochota se učit novým věcem. Skoro polovina pociťovala při přijímacích pohovorech ze strany zaměstnavatele nedostatečnou kvalifikaci pro požadovanou práci. Především ženy přemýšlely o rozšíření svých znalostí a dovedností. Zájem měly hlavně o doplnění znalostí z výpočetní techniky a z cizího jazyka pomocí kurzů zprostředkovaných úřadem práce. Jsou přesvědčeny, že nové znalosti jim pomohou k úspěšnému nalezení nového zaměstnání. Hlavně muži přiznali, že ke své profesi není potřeba těchto znalostí. Z rozhovorů jsem přitom zjistila, že i tito muži absolvovali rekvalifikační kurzy, ale jejich motivem byl vyšší finanční přínos plynoucí z účasti na rekvalifikaci. Podstatným problémem při hledání nového zaměstnání je neznalost práce na počítači. Základní znalost na počítači požadují v dnešní době i zaměstnavatelé manuálních pozic.

Počítačovou gramotnost požadovala většina zaměstnavatelů jako nezbytnou podmínku pro přijetí do nového zaměstnání. V rámci rekvalifikace navštěvovali, jak muži, také ženy počítačové kurzy, ale v práci s počítačem si stále nejsou jistí a bojí se počítač používat. Respondenti podléhají stereotypům vůči starším lidem a nevěří si.

Především muži nevěří, že by jim další vzdělání pomohlo. Jejich účast byla především z finančních důvodů vyplývající z absolvování rekvalifikace. Účastníci počítačového kurzu uvádí, že výuka se jim zdála nedostatečná a velmi odborná. Pocit, že by mladší členové kurzu odsoudili, jim nedovolila obrátit se o dodatečné vysvětlení. Pro osvojení programu měli málo času, a dokonce někteří nevladli ani počítač a z toho důvodu nemohli procvičovat nové dovednosti. Někteří respondenti ovládali základy práce s počítačem a uměli se orientovat na internetu.

7.3 JAK OVLIVŇUJE ČLOVĚKA JEHO MOTIVACE

U respondentů je nejsilnější motivace k hledání zaměstnání zlepšení finanční situace rodiny. Nižší příjmy měly dopad na trávení jejich dovolené, na koníčky a na kupní síle. Nejhůře ztrátu snášeli ti, kteří pracovali dlouhá léta na dobré pracovní pozici, kde dosáhli takových příjmů, které jim přinášelo velké uspokojení. Přivykli si na vysoký životní styl a ten bohužel museli opustit. Větší motivaci k hledání práce měli hlavně muži. Pociťovali se jako živitelé rodiny a z tohoto důvodu se snažili co nejrychleji vrátit na pracovní trh i za cenu nižší výplaty. Nezaměstnanost nebrali jako svoji prohru, ale podle slov za to nemohli. Mrzelo je, že je minulý zaměstnavatel dostatečně nedoceníl.

Ženy upadaly častěji do pocitu beznaděje, lítosti, a domnívaly se, že je společnost odsuzuje za jejich neschopnost udržet si místo. Jedna respondentka dokonce musela docházet k psychiatrovi. Muži se také trochu stydí, ale jejich hrdost jim to nedovolila přiznat. Posoudila jsem to jako jejich snahu bojovat se svou nezaměstnaností. Jedna žena a jeden muž připustily nižší aktivitu při hledání zaměstnání. Muži jsou aktivnější v hledání zaměstnání nežli ženy. Nejpravděpodobnější cestou, jak člověk může nalézt zaměstnání je mít známé a přátele, kteří s tím mohou pomoci. Sociální vztahy jsou u všech respondentů velice důležité vzhledem k nalezení nového zaměstnání. Respondenti potvrdili, že je to složitější, protože ani jejich přátelé nejsou jisti vlastním pracovním místem. Při položení otázky, co je hlavní překážka při hledání pracovního místa se většina shoduje, že je to bohužel vyšší věk a pokračující zdravotní stav.

Názory na nové pracovní místo, jenž by rádi respondenti získali, jsou různé. Prioritou pro muže je především práce, kde by dostávali plat, který by byl vyšší než mzda z nezaměstnanosti. Nevadilo by jim dělat v jiném oboru. Ženy by zaměstnání nerady

měnily v oboru. Ženy odmítají pracovat za menší plat. Dotazovaným mužům nedělá problém cestovat za prací i několik kilometrů denně, jen v případě, že by se jim to finančně vyplatilo a dle slov jednoho respondenta by „výplatu neprojezdili“. V jednom případě je tendence neopouštět status nezaměstnaného z osobních důvodů, péče o blízkého člověka. Motivaci k nalezení zaměstnání uvádí všichni respondenti- lze ovlivnit výši vypočteného důchodu. Práce je pro ně efektivnější nežli nízký důchod. Skoro polovina respondentů sdělila potřebu splnit podmínku odpracovaných let pro nárok na starobní důchod.

7.4 JAK VNÍMÁJÍ NEZAMĚSTNÁNÍ ODCHOD DO PŘEDČASNÉHO DŮCHODU

Většina respondentů nemá věk pro odchod do předčasného důchodu, ačkoliv tuto možnost by uvítaly téměř všechny ženy. Důvodem je péče o své nemocné příbuzné a kvůli pomoci s dětmi svých dětí. Uvádí, že jim to připadá přirozenější a celkově se dovedou lépe postarat o své nemocné příbuzné. Nižší předčasný důchod by žádné ženě nevadil.

U mužů je to jiné, do předčasného důchodu nechtějí, cítili by se nepotřební. Necítí se na to sedět před televizí a po parcích krmít holubi. Snížení vyplácení řádného důchodu by jim také vadil. Mají větší víru v to, že si v brzké době seženou práci a tím si vylepší výpočet pro důchod, a dále naspoří další finance. Respondenti naznačili, že se neustále posouvá odchod do důchodu a pokud by k tomu nedocházelo nemuseli být nezaměstnaní. Respondenti, kteří pracují manuálně si nedokážou ve vyšším věku představit, že v této práci budou pokračovat. Obavy měli více ženy než muži.

7.5 MOŽNOST ZÍSKÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ PŘÍPAD DISKRIMINAČNÍ PRAKTIKY ZAMĚSTNAVATELŮ

Většina respondentů se většinou shodli, že s otevřenou diskriminací se při hledání nového zaměstnání neseťkali, přece ji často cítili z chování případných zaměstnavatelů. Na otázky, pokud jde o zdraví, rodinu apod. nebyli tázáni přímo, ale vlastně, jak sami uvedli, že jim bylo nepřímě řečeno, že podnik chce nebo se snaží omladit své zaměstnance. Z respondentů jsem vytušila, že se sami bojí, aby v budoucnu svoji práci

zvládali, tak jako jejich mladší kolegové. Především šlo o manuální profese, ke kterým je potřeba fyzická síla. Skoro všichni respondenti mají obavu ze zdravotních problémů, které s věkem přicházejí. Zaujatost kvůli věku spatřovali téměř všichni respondenti především v hledání práce, a to nejen u zaměstnavatele, ale i u pracovníků úřadu práce. Zaměstnanci úřadu respondentům naznačili, že bohužel v jejich věku moc nabídek nemohou očekávat. Všichni respondenti se domnívají, že novému zaměstnavateli mohou nabídnout zkušenosti v oboru, a hlavně dlouhou praxi. Bohužel, i tak se domnívají, že největší negativum je věk, který nelze zastavit oproti dlouholeté praxi. Dva z respondentů poukázali na to, že nový absolventi jsou občas znevýhodněni tím, že nemají dostatečnou praxi a starší pracovníci, kteří mají dlouholetou praxi, zase nemohou nalézt zaměstnání díky svému vyššímu věku. Všichni respondenti se narodili komunismu a v té době se ani jeden z nich nesetkal s problémem malé praxe, protože po škole měli umístění do podniků, takže to neřešili. V té době, kdo nepracoval byl příživníka a hrozilo mu vězení. Dále z dotazování spíše muži věřili, že po listopadu 1989 bude lépe. Věřili ve vyšší platy a svobodu podnikání a nyní se shodují, že co se týká práce minulá doba byla lepší. Položením otázky, jestli existují ženská a mužská povolání, se shodli a všichni vyjádřili svůj názor, samozřejmě ano, ale pomyslná čára se postupně tenčí a příklad uvedli, že mezi řidiči autobusů je mnoho žen a v ozbrojených složkách taktéž. Hlavní důvod nezaměstnanosti respondenti spatřují ve svém věku a neochoty zaměstnavatele zaměstnat na plný úvazek osoby před důchodového věku. Většina respondentů byla propuštěna pro nadbytečnost, ale domnívají se, že hlavním problémem byl jejich věk, i když to jejich zaměstnavatel popíral. Jednalo se především o manuální profese, ke kterým je potřeba fyzická síla. Také všichni respondenti mají strach z případných zdravotních problémů díky jejich vyššímu věku. Všichni respondenti otevřeně hovoří o tom, že v úřad práce nemají důvěru, protože jim několikrát naznačili, že velký problém je jejich věk. Ženy se shodly na tom, že mnohdy za stejnou práci muži lépe ohodnoceni. Také polovina žen mluvila o tom, že muži mají lepší podmínky pro budování své kariéry nežli ženy. Muži se neztotožňují s tímto názorem, že v dnešní době již jsou vytvořené stejné podmínky pro obojí pohlaví. Muži uznávají, že to mají ženy díky péči rodinu a děti v práci o něco těžší, ale podle nich to nemá vliv na jejich kariéru a pracovní postup. Muži jednoznačně přiznali, že péče o rodinu a děti v jejich případech byla na ženách. V tomto směru to skutečně ženy o něco těžší. Respondenti muž sdělili, že narození dítěte je neovlivnilo

v jejich kariéře. Ženy se shodly, že mají větší podíl na chodu domácnosti a větší břímě leží na nich a domnívají se, že muži to nejsou schopni docenit. Přestože, se ženy takto cítily, museli uznat, že manžela braly jako živitele rodiny a oni byly pečovatelky toho ohně. Jedna žena se rozhodovala mezi kariérním postupem a rolí matky. Nakonec zvítězila touha být matkou. Výzkum ukázal, že pokud by se každá z žen rozhodla starat se o rodiče, tak by z práce odešly a nelitovaly by žádného rozhodnutí. Finanční stránka je odsunuta na druhou kolej. Morální povinnost mají silně v sobě zakořeněnou. O svého člena rodiny se starají dvě ze tří žen. Sdělily, že jim vyhovuje být v této době nezaměstnaní, pokud by pracovaly nedokázaly si představit, jak by to časově zvládaly. Situaci se snažily řešit pomocí žádosti o péči o osobou blízkou, avšak u obou případů jim byla žádost zamítnuta. U jednoho z mužů se zaměstnavatel vyptával na rodinu. Dotaz nebyl vyjádřen přímo, ale nenápadně v podobě přátelského rozhovoru ke konci pohovoru. Dvě ženy měly při přijímacím řízení pocit, že pokud by na jejich místě stál muž, měly by vyšší šanci na přijetí. Muži se s tímto projevem nesečkali. S podjatostí se hůře vyrovnával ženy nežli muži.

7.6 JE LEPŠÍ VÝDĚLEK PROTI VÝŠI DŮCHODU?

Respondenti se shodli, že je na trhu práce rozdílné postavení, pokud jde o kariéru, nebo o plat. Dvě ženy se s tím setkaly osobně. Muži se s tím nesečkávají přímo, ale vnímají určitý rozdíl v hodnocení práce. Jeden muž sdělil, že to vidí v práci u své ženy, kdy za stejnou práci bere muž více než jeho žena. Počet lidí využívajících možnost odejít do důchodu dříve, než činí zákonem stanovený důchodový věk, je ve všech zemích Evropy vysoký. Hodně lidí řeší své zdravotní nebo pracovní problémy, nezaměstnanost či nemožnost najít si nové zaměstnání hlavně z důvodu vyššího věku dřívějším odchodem do důchodu a čerpáním předčasného důchodu. Muži se shodli, že se necítí na předčasný důchod z důvodu krácení peněz. Mají poznatky, že si mohou přivydělat, ale necítí se tak staří, aby šli do důchodu. Neznamená to, že člověk musí odejít tři roky před důchodem. Tři roky nejdříve a v průběhu těchto tří let kdykoliv. Čím později půjde, tím bude mít menší

krácení důchodu. Ani jeden z mužů by na to nepřistoupil. Naopak, ženy by to zcela využily, jak už bylo řečeno i z důvodu starosti o své blízké.

7.7 VLIV RODINY

„Ztráta práce je v naší kultuře prožívána většinou lidí jako extrémní psychická zátěž. Je tomu tak i přesto, že žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje přežití i bez finanční odměny za práci. Stane-li se člověk nezaměstnaným, ztratí nejsilnější pojitko s realitou“²¹.

Respondenti ve svých výpovědích uvádí, že rodinné zázemí je pro ně hlavní oporou, která jim významně pomáhá překonávat obtížnou životní situaci. Působení sociální opory však podstatně ovlivňovala také délka nezaměstnanosti. U dlouhodobě nezaměstnaných byli největší oporou především životní partner a děti, lidé, žijící v bezprostřední blízkosti nezaměstnaného člověka. Jednotlivců s kratší dobou ztráty práce byli oporou především příbuzní, přátelé a kamarádi.

Nezaměstnaný má často na rodinu negativní vliv. Dochází ke změnám vztahů, změnám v domácích pracích v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Komplikovaná je situace v rodinách s dospívajícími dětmi, které vnímají otce jako autoritu zajišťující živobytí. Ztráta práce otce je někdy i snížením jeho role v rodině, která se může změnit v závažné psychologické problémy u členů rodiny. Výzkum ukazuje, že v soužití se v některých případech neurotické obtíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera. Postupují i na děti, včetně poruch chování. Význam rodiny považují všichni respondenti za velice důležitý, bez ohledu na to, zda se jedná o muže či ženu. Pro nezaměstnaného znamená rodina podporu a pomoc, a to nejen morální, ale i materiální. Rodina se u poloviny respondentů dokonce snažila pomoci nezaměstnanému a jeho domácnosti materiálně, kdy zapůjčila nebo darovala určitý finanční obnos, někdy i materiální věci. Ženy častěji, než muži uváděly podporu poskytovanou rodinou do

²¹IDNES. *Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti*. ©2007 [cit.2017-02-18]. Dostupné z: <http://hrm.ihned.cz/c1-20305490-psychicke-dusledky-dlouhodobe-nezamestnanosti>

souvislosti s materiálním zabezpečením, které v době jejich nezaměstnanosti zaopatrjuje jejich manžel nebo partner.

Dvě ženy z oslovených respondentů se stydí za svůj stav. Muži tento pocit neznají, nebo si ho nedokážou přiznat. Mají pocit, že si zaslouží pomoc od státu, protože dlouhá léta odváděli nemalé daně. Respondenti měli své děti dospělé s vnoučaty, takže svůj den doplňovali hlídáním a pomocí v domácnosti svým dětem. Považovali za pozitivum, že mohou více času trávit s rodinou, než pokud by chodili do práce. Jeden muž uvedl, že má více času dělat kolem chaty. Z výzkumu vyplynulo, že muže více zajímala technická stránka např. opravy nebo úpravy bytu. Ztrátě zaměstnání u žen v domácnosti téměř nic nezměnila. Změna pro muže v domácnosti byla razantnější, museli se více zapojit do domácích prací.

7.8 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI JAK JI CHÁPOU NEZAMĚSTNANÍ

Všichni respondenti kladně oceňují snahu úřadu práce s pomocí nalezení nového zaměstnání a informovanost možností k nabytí nových znalostí. Polovina dodala, že se mají obrnit trpělivostí. Jen jeden mužů negativně ohodnotil práci úřadu, která pramení z pocitu, že je to obtěžující z důvodu, že mu nemají co nabídnout. Snahu pomoci od úřadu v jejich tíživé situaci hodnotí pozitivně většina z nich. Úřad pomáhá i s výběrem rekvalifikací, tak aby jim seděla na míru, věří, že jim to umožní získat rychleji práci. nemají zcela osvojené, ale doufají, že v případě praxe v novém zaměstnání by si je osvojili. Uvědomují si, že věk pro zaměstnavatele bude mnohonásobně vyšší překážka než nové znalosti z rekvalifikačních kurzů.

Finanční pomoc v nezaměstnanosti posuzují obě pohlaví za uspokojivou, ale shodli se na tom, že by mohla být vyšší oproti cenám na trhu. Respondenti finanční pomoc neberou jako samozřejmost. Finanční pomoci v nezaměstnanosti nemá u všech respondentů negativní vliv na hledání zaměstnání. Více financí patří mezi hlavní motivy, které nezaměstnané vybízejí k hledání práce.

7.9 TAKTIKA NEZAMĚSTNANÝCH SE ZTRÁTOU ZAMĚSTNÁNÍ

Respondenti na začátku nezaměstnanosti byli odhodlaní brzy si najít pracovní místo. Časem slábla u žen chuť bojovat. Muži to naopak vzali jako výzvu. Dva muži dokonce připustili, že mohou vyzkoušet něco nového. Prvotní impuls pro muže byl v co nejkratší době dostat výplatu. Pociťovali svoji úlohu jako živitelů rodiny a nechtěli zklamat. Začlenit do pracovního trhu co nejdříve chtěli všichni. Jde o taktiku hledání, kdy se snaží osoby co nejdříve získat pracovní místo namísto pobírání sociálních dávek. Ženy si více přály zaměstnání, která byla obdobná těm kde pracovaly předtím. Jestliže jim bylo nabídnuto jiné místo, tak se nesnažily ani o tento post zajímat. Nechtěly slevit ze svých požadavků i když na danou funkci neměly vzdělání. Často díky tomu jim utekla dobrá pracovní nabídka. Tyto osoby z taktického pohledu směřují mimo pracovní trh. Dvěma ženám tato situace vyhovovala, dokonce se bály, že budou co nejdříve zaměstnány.

Jeden z respondentů požádal o invalidní důchod, ten mu ale nebyl přiznán. Na tomto případě jsme schopni vidět strategii nezaměstnaného směřující mimo pracovní trh, jde o rezignaci.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zamýšlela nad nezaměstnaností a rekvalifikaci u osob nad 50 let.

V současné době je stále porodnost malá, mnoho mladých lidí pobývá déle ve vzdělávacím procesu a současně se prodlužuje délka života. Znamená to, že se lidé dožívají delšího věku než v dřívější době. Zvýšil se počet staletých lidí. Proto se neustále posouvá hranice odchodu do důchodu a bohužel to přináší negativum, že lidé musí být dlouho dobu aktivní ekonomicky než minulá generace. Odlišnosti v chápání podmínek starších a mladších lidí na pracovním trhu prezentují staršího člověka 50 ti let jako osobu, která s potížemi nežli lidé v mladším věku tzn. hranici věku pod padesát let nalézají práci a udržení této práce je také dost velký problém. Ostatní je považují za méně schopné v porovnání s výkonem a učením se nových věcí. S věkem tyto lidé ztrácejí schopnosti být kreativní. Nejsou schopni takové zátěže jako u mladší generace. Položme si otázku, proč je nemůžeme považovat za lidi s velkými zkušenostmi, kterou obdrželi mnohaletou praxí ve svých oborech, jsou více loajálnější ke své firmě a požadavky na mzdu jsou mnohem reálnější, dalo by se říci skromnější nežli u mladších kolegů? Je to dáno diskriminací na základě jejich věku bez zřetele na pohlaví. Delší dobu pozorujeme, že dochází ke skryté diskriminaci. Výzkumem bylo zjištěno, že ženy mají větší ochotu si prohloubit své znalosti a rozšířit vzdělání a tím získat odpovídající zaměstnání. Jde především o znalosti počítačové techniky a jazykových schopností. Naopak u mužů jsem si povšimla větší bojovnosti k přijetí i horšího pracovního místa za předpokladu nižšího výdělku.

Důležitým činitelem u žen a mužů byla motivace v rozhodnutí kolik chtějí investovat sami do sebe. Jestli se jim náklady do dalšího vzdělávání vyplatí. Úřad práce pouze zprostředkovává kontakt u nového zaměstnavatele. Uchazeč však musí zaměstnavatele zaujmout, to za něj nikdo jiný neudělá. Na všech místech pracují lidé různých věkových skupin. Je to ukázka toho, že zaměstnání lze nalézt v každém věku. Musí se jen hledat, nikoliv se vymlouvat na věk.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BROŤOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, Nakladatel SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. a BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Grada. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3.vyd. Praha: Karolinum. 2000. ISBN 80-246-0139-7.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.2005. ISBN 80-736-7040-2.

KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Praha: Portál. 2006. ISBN 80-7367-145-X.

KELLER, J. *Nejistota a důvěra*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).2009. ISBN 80-85850-95-8.

KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*.1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2005. ISBN 80-864-2941-5.

KORÝTKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001. ISBN 80-238-7234-6.

KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-7416-001-1.

KREBS, V., a kol. *Sociální politika*. Praha: Nakladatelství ASPI. 2010 ISBN 978-80-7357-858-4.

KUCHARŤ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

LIEDERMANOVÁ, I. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce – metodika pro lektory*. 1. vyd. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum, 2008. ISBN 978-80-87244-05-0.

MACHOVCOVÁ, K. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-42-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. a VYHLÍDAL, J. *Dlouhodobě nezaměstnaní životní situace a strategie*. Sociologický časopis, Praha: Sociologický ústav AVČR, 2003, roč. 39. ISSN 0038-0288.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. 2008. ISBN ISBN978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK, O. *Sociální služby*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásady pro jejich přípravu a realizaci*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. ISBN 80239-7286-3.

PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-8086723-41-9.

PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. ISBN 80239-7140-9.

POTŮČEK, M. a kol.: *Veřejná politika*. Praha: Slon, 2005. ISBN 80-86429-50-4.

SIROVÁTKA T., MAREŠ P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3048-8.

VOCHOZKA, M., MULAČ, P. *Podniková ekonomika*. Praha: Grada Publishing. 2012. ISBN 978-80-247-4372-1.

ŽIŽLAVSKÝ, M. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita. 2003. ISBN 80-210-3110-7.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

GILLESPIE, A. *Advanced economics through diagrams revision guide*. Oxford University Press, 1998. ISBN 80-7178-617-9.

HAYES, D., K. NINEMEIER, J. D. *Human resources management in the hospitality industry*. Hoboken, N. J.: John Wiley & Sons. 2009. ISBN 978-0-470-14060-4.

KRUGMAN, P. *End This Depression Now!* Nakladatelství: John Wiley & Sons Ltd. 2012 ISBN 978-03-9308-877-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

CSSZ: Časopis národní pojištění. [online]. © 2014 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-renata-provaznikova-nezamestnanost-jako-psychologicky-problem-1-cast.htm>

ČESKÝ ROZHLAS. *Léčba nezaměstnanosti*. [online]. 25.8.-2013 [2017-02-08]. Dostupné z: www.rozhlas.cz/komentare/portal/_zprava/85116

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. CZSO.CZ. [online]. © 2016 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents>

IDNES. *Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti*. ©2007 [cit.2017-02-18]. Dostupné z: <http://hrm.ihned.cz/c1-20305490-psychicke-dusledky-dlouhodobenezamestnanosti>

MPSV. *Hlavní město Praha*. [online] © 2017 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portal/pls/portal/okprace_web.obsah.web_mapa?lang=cs

MPSV. *Politika zaměstnanosti*. [online]. © 2006 [cit. 2017-02-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest

PSYCHOLOGIE ZÁKLADNÍ POJMY. *Deprivace*. [online]. © 2016 [cit. 2016-12-07]. Dostupné z: <http://www.psychology.estranky.cz/clanky/psychologie/zakladni-pojmy/deprivace.html>

Seznam ostatních zdrojů

Nářízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.

Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM ZKRATEK

APZ-Aktivní politika zaměstnanosti

CHPM-Chráněné pracovní místo

MPSV-Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT-Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

STP-Sekce trhu práce

TP-Trh práce

ÚP-Úřad práce

...

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Vymezení skupin osob vůči zaměstnanci	15
Obrázek 2: Podíl nezaměstnaných osob podle městských částí hl. m. Prahy.....	48
Obrázek 3: Podíl nezaměstnaných osob (PNO) na počet obyvatel.....	52

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj neuzaměstnanosti.....	50
Tabulka 2: Tok nezaměstnanosti.....	50
Tabulka 3: Osoby podpořené v rámci APZ a rekvalifikace uchazečů.....	51

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných v hl. m. Praze v letech 2015–2017 v %.....	53
Graf 2: Vývoj počtu uchazečů a VPM v hl. m. Praze v letech 2015–2017.....	53
Graf 3: Podíl nezaměstnaných osob v kraji hl. m. Praha v ČR k 31.1.2017.....	54

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Profily respondentů	I
--	----------

Příloha A – Profily respondentů a základní charakteristika

Martina – 53 let, vyučená, 2 rok a 2 měsíce bez zaměstnání

Romana – 59 let, 1 rok a vysoká škola, 5 měsíc bez zaměstnání

Jana – 52 let, střední s maturitou, 2 měsíce bez zaměstnání

Pavel – 60 let, střední s maturitou, 1 rok a 4 měsíce bez zaměstnání

Jiří – 55 let, vyučení s maturitou, 9 měsíců bez zaměstnání

Norbert – 51 let, vyučen, 10 měsíců bez zaměstnání

Respondent č. 1 - Martina

Má 53 let, vyučená prodavačka a doba její nezaměstnanosti je 2 roky a 2 měsíce. Je vdaná a má 2 syny, kteří se již osamostatnili. Pracovala 26 let jako prodavačka v Domě módy.

Respondent č. 2 - Romana

Má 59 let, má vysokoškolské vzdělání a doba nezaměstnanosti je 5 měsíců. Je vdaná, má dvě děti, dceru a syna, kteří se už osamostatnili. Pracovala jako účetní v obchodním řetězci Makro.

Respondent č. 3 – Jana

Má 52 let, vzdělání střední s maturitou, doba její nezaměstnanosti je 2 měsíce. Je rozvedená, ale má přítele, se kterým žije v jedné domácnosti. Žije s nimi také její dcera, která studuje na vysoké škole. Pracovala 12 let ve stavební firmě jako administrativní pracovnice.

Respondent č. 4 – Pavel

Má 60 let, vzdělání střední s maturitou vyučený a doba jeho nezaměstnanosti činí 1 rok a 4 měsíce. Podruhé ženatý, syn z prvního manželství se už osamostatnil. Zaměstnaný ve firmě AAA Auto jako technik příjmu po dobu 2 let.

Respondent č. 5 – Jiří

Má 55 let, vyučen s maturitou a doba nezaměstnanosti je 9 měsíců. Je vdaná a má jedno dítě syna, který s nimi žije. Pracoval 8 let jako vedoucí skladu v jedné velké firmě, ale pak musel odejít ze zdravotních důvodů.

Respondent č. 6 – Norbert

Má 51 let, vyučen jako kuchař a doba nezaměstnanosti je 10 měsíců. Je ženatý, má dvě děti, syna a dceru, s dětmi stále žije ve společné domácnosti. Po revoluci několik let podnikal a potom pracovala 6 let v pohostinství.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martina Budová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Nezaměstnanost a rekvalifikace u osob nad 50 let

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 25

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 7

Počet ostatních zdrojů: 5

Vedoucí práce: PhDr. Bohumír Fiala