

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Veronika Bartoňková

Nezaměstnanost se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let:
rozhodovací model

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedenou literaturu a elektronické zdroje.

V Olomouci dne 18. 6. 2014

.....

Poděkování

Děkuji Mgr. Tomáši Kadlecovi za odborné vedení, za poskytování cenných připomínek, odborných rad a materiálových podkladů, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

Anotace

Jméno a příjmení:	Veronika Bartoňková
Katedra nebo ústav:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Tomáš Kadlec
Rok obhajoby:	2014

Název práce:	Nezaměstnanost se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let: rozhodovací model
Název v angličtině:	Unemployment focusing on the age group over 50 years: the decision model
Anotace práce:	Cílem bakalářské práce a také praktické části je vytvořit rozhodovací model týkající se rekvalifikace, zaměřený na osoby 50+. Při zpracování bakalářské práce čerpám z odborné literatury. Teoretická část se v první kapitole zabývá problematikou trhu práce a nabídkou a poptávkou po práci. Další kapitola navazuje definicí zaměstnanosti a nezaměstnanosti a charakterizuje jednotlivé typy nezaměstnanosti. Třetí kapitola se zabývá věkovou skupinou nad 50 let. Poslední kapitola je věnována službám úřadů práce a vybraným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.
Klíčová slova:	Trh práce, nezaměstnanost, úřad práce, osoby straší 50 let, rekvalifikace
Anotace v angličtině:	The aim of a bachelor's thesis and a practical part is to create a decision-making model regarded to retraining and focused on people above 50. During processing of the bachelor thesis I gain information from resources. Theoretical part in first chapter is concerning with problems in labor market and supply and demand for jobs. Next chapter is continuing in definition of employment, unemployment and describe particular type of unemployment. Third chapter is about people above 50. The last chapter is dedicated to services in employment office and picked implement in active politics employment.
Klíčová slova v angličtině:	Labor market, unemployment, employment office, persons above 50 years, retraining
Přílohy vázané v práci:	0
Rozsah práce:	41
Jazyk práce:	Český jazyk

Obsah

Úvod	6
1 Trh práce	7
1.1 Nabídka práce.....	9
1.2 Poptávka po práci	10
1.3 Segmentace trhu práce.....	11
2 Zaměstnanost a nezaměstnanost	13
2.1 Typy nezaměstnanosti	15
2.2 Význam práce pro člověka	17
3 Věková skupina nad 50 let	20
3.1 Příjmy stárnoucí populace	20
3.2 Vnímání stárnoucí generace mladými lidmi	21
3.3 Ukončení pracovní aktivity osob starších 50 let	22
4 Úřady práce a osoby 50+.....	25
4.1 Služby zaměstnanosti	25
4.2 Poradenské služby	26
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti	27
4.4 Metody a techniky při práci s uchazečem o zaměstnání	30
5 Rozhodovací model pro práci s uchazeči o zaměstnání 50+	33
Závěr	37
Seznam použitých zkratk	39
Seznam literatury a zdrojů	40

„Každý je odpovědný za to, co dělá, ale také za to, co nedělá“

Voltaire

Úvod

Nezaměstnanost se stává čím dál větším problémem dnešní společnosti, který se dotýká hlavně dvou rizikových skupin na trhu práce. Jedná se o absolventy středních a vysokých škol, kteří po dokončení studia nemohou najít uplatnění v oboru. Druhou rizikovou skupinou jsou lidé nad 50 let, kterých každým rokem přibývá. Této skupině lidí bych se chtěla věnovat ve své práci a pokusit se analyzovat jejich problém. Ztráta zaměstnání pro tyto lidi znamená velkých zásah do jejich života. Často se s touto situací špatně vyrovnávají, protože většina z nich strávila několik desítek let na jednom pracovišti, což je pro tyto lidi přirozené. Mají také zažité své pracovní tempo a pracovní návyky, které chtějí jen málo kdy měnit. Výhodou však zůstává jejich časová flexibilita.

Současná situace na trhu práce osobám nad 50 let však nedává na vybranou a tak většina těchto nezaměstnaných musí absolvovat různé rekvalifikační kurzy, učit se cizí jazyky nebo pracovat s elektronikou. Někteří zaměstnavatelé, ale tyto lidi vyhledávají, protože požadují dlouholeté zkušenosti a praxi v oboru. Naopak tyto lidé nenacházejí uplatnění ve velkých firmách, protože tady zaměstnavatelé dávají přednost mladším uchazečům o práci, protože mají strach z nižšího pracovního tempa a špatného začlenění do kolektivu.

Cílem praktické části práce je vytvořit kategorii otázek týkajících se rekvalifikace, zaměřených na osoby 50+, které vyústí v rozhodovací model. Práce je rozdělena do pěti kapitol. První čtyři kapitoly jsou teoretické. První kapitola pojednává o trhu práce, nabídce a poptávce práce a segmentaci trhu práce. Ve druhé kapitole je zpracován teoretický vstup ke vztahu zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Třetí kapitola se věnuje specifickým věkové kategorie nezaměstnaných 50+. Na což ve čtvrté kapitole navazuje nabídka úřadů práce pro uvedenou věkovou skupinu. Poslední, pátá kapitola je orientovaná prakticky a nabízí rozhodovací model pro pracovníku úřadů práce při komunikaci s klienty 50+.

1 Trh práce

Dle Jírové (1999, s. 7) má trh statků a služeb některé podobné znaky jako trh práce, ale podstatně se od sebe liší, protože zboží a práce mají zcela jinou povahu. Práce je tak specifická díky tomu, že ji vykonávají lidé, kteří se odlišují od ostatních výrobních faktorů. Mají svá práva, ale také nadání myšlení a svobodné vůle.

Trh práce můžeme označit jako místo, kde se setkává nabídka práce a poptávka po práci. Nabídku práce tvoří ti, kdo nabízejí práci, což jsou zaměstnanci a uchazeči o práci. Poptávku po práci představují firmy, vláda a domácnosti nabízejí práci). Výsledkem soutěže nabídky a poptávky je cena práce, tedy mzda. Jinými slovy lze říci, že trh práce tvoří tři základní faktory, kterými jsou nabídka práce, poptávka po práci a cena práce – mzda (Jírová, 1999, s. 7, Václavíková a spol., 2009, s. 23).

Václavíková a spol. (2009, s. 23) uvádějí, že trh práce můžeme také označit jako místo, kde se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé a lidé jsou díky němu rozmísťováni do různých zaměstnání, firem, odvětví nebo regionů.

Naopak Božena Buchtová (2013, s. 59) hovoří o tržním hospodářství jako o propojení několika různých a samostatně působících trhů, kde má primární postavení trh výrobků a služeb, kde firmy a spotřebitelé nakupují statky a služby a tak dochází k uspokojování jejich potřeb. Základním výrobním faktorem je půda, práce a kapitál.

Mareš (2002, s. 54) uvádí, že trh práce úzce souvisí s tržní ekonomikou, ve které se prodává a nakupuje práce, stejně jako je to s výrobky a službami. „*V klasickém pohledu pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou.*“ I na tomto trhu jako na kterémkoliv jiném trhu se vyskytuje mechanismus konkurence.

Mareš (2002, s. 55) dále uvádí, že podle Kerra lze rozlišit pět druhů pracovních trhů a to na:

- dokonalý trh, kde vyjadřujeme cenu práce, tedy mzdu pouze jako poměr mezi poptávkou po práci a nabídkou práce,
- neoklasický – jsou zde dané standardy a distribuční mechanismy,
- přirozený – na tomto trhu musíme počítat s individuálními nedostatky v kvalifikaci, dovednostech a znalostech,
- institucionální – do tohoto trhu zasahují sociální instituce,

- řízený – zásahem státu působí stejně jako neoklasický.

Práci můžeme definovat jako cílevědomou činnost člověka, při spojení manuální činnosti a jeho intelektu. Člověk pracuje proto, aby uživil sebe a svou rodinu a také proto, aby se dále zdokonaloval, sebevzdělával a seberealizoval. Trh práce se výrazně liší od ostatních trhů tím, že se na něm nabízí a poptává práce (Halásková, 2001, s. 5). Jak uvádí Jírová (1999, s. 7), práce je jedním ze základních výrobních faktorů vedle půdy a kapitálu.

Práce se přizpůsobuje ekonomicko sociálním potřebám společnosti a stále se mění. Změnami také prochází význam segmentů národního hospodářství (např. zemědělství a průmyslu) a to s sebou nese i změnu tváře společnosti (H. Kolibová, A. Kubicová, 2005, s. 32).

Trh práce má ekonomickou a sociální funkci:

- „*Ekonomická funkce trhu práce vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností, resp. pracovních míst a pracovní silou. Tento vztah je řešen na základě směny práce mezi firmami, odvětví, regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. Ta vystupuje v tomto případě jako výrobní činitel a její mezní produktivita spoluurčuje pak její pozici na trhu práce.*
- *Sociální funkce trhu práce. V procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba. Stranami zúčastněnými v tomto procesu jsou zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci. Vedle nich do tohoto procesu zasahují další partneři: státní instituce, odbory, někdy i politické lobby a další, kteří tento proces ovlivňují, neboť souvisí s jejich ekonomickými a politickými zájmy“ (Halásková, 2001, s. 5).*

Podle Jírové (1999, s. 7) je trh práce tvořen třemi základními faktory:

- nabídkou práce
- poptávkou po práci
- a cenou práce – mzdou.

1.1 Nabídka práce

Jírová (1999, s. 8) uvádí, že „nabídkou práce se miní počet pracovníků, která má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích.

Nabídka práce podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců. Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. „S růstem mzdové sazby nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina práce přináší více důchodu, ze kterého plyne větší užitek z výrobků a služeb. Spotřebovávané výrobky a služby jsou substitutem odpočinku. Při vyšší mzdové sazbě zpravidla dochází k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce. Vyšší mzdová sazba (za předpokladu, že se ceny výrobků a služeb nemění) zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času.

Při nižší mzdové sazbě převládá tzv. substituční efekt, který má za následek, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce roste. Při vyšší mzdové sazbě převládá tzv. důchodový efekt, který má za následek, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, svoje dosavadní nároky můžeme uspokojit při omezení pracovní nabídky, nabídka práce tedy klesá“ (Halásková, 2001, s. 6).

Hlavními determinantami nabídky práce podle Haláskové (2001, s. 6) jsou:

- „Reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň),
- jmění (majetek),
- mimopracovní příjmy (včetně vládních transferů),
- demografický vývoj (zejména počet a věková struktura obyvatelstva),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva (tj. poměr mezi pracujícím obyvatelstvem a obyvatelstvem celkem nebo poměr mezi pracujícím obyvatelstvem v produktivním věku a obyvatelstvem v produktivním věku, vyjádřený v procentech),
- úroková míra,
- společenská tradice.“

1.2 Poptávka po práci

„Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy. Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které na ně nemusí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese. Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce lze definovat jako dodatečný výstup, jenž je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní díly, přičemž všechny ostatní vstupy jsou konstantní“ (Halásková, 2001, s. 7).

Hlavními determinantami poptávky po práci podle Jírové (1999, s. 9) jsou:

- *„cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,*
- *poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,*
- *produktivita práce (tj. celkový výstup dělený pracovními vstupy), která závisí na*
 - a) *kvalitě vstupů práce (dána gramotností, vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva),*
 - b) *množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů,*
 - c) *úrovni a užitím technických a technologických znalostí,*
- *ceny ostatních vstupů (kapitálu, půdy),*
- *očekávané budoucí tržby,*
- *disponibilní přebytečná pracovní síla.“*

Tímto již zmiňovaným příjmem z mezního produktu práce se firma vyrovná mzdové sazbě tím, že zvyšuje či snižuje poprávku po práci. Následně vzniká rovnováha na trhu práce.

Podle Haláskové rovnováha na trhu práce (2001, s. 8) *„vzniká při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdy, a při určitém množství práce. Nabídka práce i poptávka po práci reagují na cenu práce – mzdu: mezi nabídkou práce a výší mezd je pozitivní vztah, mezi poptávkou po práci a výší mezd je vztah negativní. Rozdíl mezi celkovou nabídkou práce a poptávkou po práci by měl být za předpokladu dokonalé flexibility trhu práce vyrovnán pohybem mezd (převyšuje-li nabídka práce poptávku po práci, měly by mzdy klesat tak*

dlouho, až dojde k jejich vyrovnání). Za tohoto předpokladu by ovšem neexistovala nezaměstnanost.“

1.3 Segmentace trhu práce

„Segmentace trhu práce znamená, že neexistuje jediný trh práce, ale celá řada trhů“ (Jírová, 1999, s. 12). Podmínkou rovnováhy na trhu práce je homogenita, což znamená, že při převládajících mzdách je nabídka práce rovna poptávce po ní. Ovšem rovnováha na trhu práce je stejně abstraktní pojem jako jeho homogenita. Trh práce není homogenní a jak už bylo jednou řečeno, tak neexistuje jen jediný trh, ale několik trhů, tedy stejné množství jako je geografických oblastí, odvětví a profesí.

„Segmentace trhu práce má vliv i na strategii zaměstnavatelů a zaměstnanců na trhu práce. Tendencí zaměstnavatelů je, že zejména v industriálním období, unifikovat požadavky na pracovní místa, a tak vytvářet konkurenci mezi pracovníky pod tlakem jejich vzájemné zastupitelnosti. Přirozená segmentace trhu práce tomu do značné míry přece jen brání a pracovníci přizpůsobují této situaci životní strategii. Nevýhodou je pro však jen malá specializace, ale i specializace velmi úzká (zuzuje trh, na kterém se mohou uplatnit)“ (Halásková, 2001, s. 10).

Novým trendem na segmentovaném trhu práce se stal posun poptávky k mladším a vzdělanějším pracovníkům. Velkým nedostatkem se stává absence kvalifikované práce, jako jsou kvalifikovaní vědci, technici, inženýři a manažeři. Přičemž v současné době vysoký počet osob hledá zaměstnání. Existují dva základní důsledky stárnutí pracovní síly sníženým příchodem mladých lidí na trh práce. Prvním důsledkem je to, že roste počet starších lidí, kteří při současném poklesu podílu osob v ekonomicky aktivním věku budou potřebovat podporu. A druhým důsledkem je, že na trhu práce je čím dál více moderních technologií, ale přichází málo mladých lidí s novými znalostmi. A tak se může stát, že dojde k nerovnoměrnosti mezi potřebami nové technologie na kvalifikaci pracovníků a strukturou její nabídky na trhu práce.

V rámci segmentace trhu práce je možno podle Haláskové (2001, s. 10) rozlišit tyto trhy:

- primární a sekundární,
- formální a neformální,
- externí a interní.

„Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky“ (Halásková, 2001, s. 10). Pro pracovníky je zde v podstatě snadné zvýšit si kvalifikaci. Zaměstnanci mají zaručenou dobře placenou práci a zaručen jistý růst mezd. Je zde nízká fluktuace pracovníků. „Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní“ (Halásková, 2001, s. 11). O pracovní kariéře se zde nedá vůbec hovořit. Jedná se o trh méně stabilních pracovních příležitostí, střídají se zde období kratší a delší nezaměstnanosti. Lidé se zde často stávají nezaměstnanými a je zde častá fluktuace pracovníků a malá možnost zvýšení kvalifikace. „Formální trh práce je trh oficiálních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci“ (Halásková, 2001, s. 11). „Neformální trh práce je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací“ (Halásková, 2001, s. 11). Jedná se i o různé formy sousedské nebo rodinné výpomoci. V souvislosti s neformálním trhem práce přibývá práce načerno, která je spojena se zahraničními pracovníky, kteří pracují bez pracovního povolení. „Externí trh práce představuje trh, kde se pracovníci nabízející svou pracovní sílu a kvalifikaci setkávají s firmami nabízející volná pracovní místa“ (Halásková, 2001, s. 12). „Interní trh práce představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmisťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění.“ (Halásková, 2001, s. 12). Cílem je zlepšování flexibility a adaptability práce uvnitř firem.

Charakteristikami interního trhu práce z pohledu sociologizujícího pojetí podle Haláskové (2001, s. 12) jsou:

- existující hierarchicky uspořádaný žebříček pozic,
- vstoupit do něj lze pouze na spodních stupních žebříčku,
- jen s rozvojem znalostí a dovedností je možný pohyb na žebříčku, přičemž je důležitá především pracovní praxe a individuální příprava.

Tento trh můžeme také charakterizovat vysokými náklady na obrat pracovníků, vysokou cenou lidského kapitálu a zvláštní význam zde má i neformální výcvik pracovníků.

2 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Václavíková a kol. (2009, s. 46) „definují nezaměstnanost jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou s to si ji najít. Příčin vedoucích k nezaměstnanosti existuje mnoho, například jde o:

- Dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů
- Strukturální změny
- Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
- Demografické vlivy
- Mzdovou politiku a nepružnost mezd
- Vývoj inflace
- Státní zásahy na trhu práce
- Chování odborů
- Imobilitu pracovní síly aj.“

Do oblasti politiky zaměstnanosti řadíme ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Ukazateli zaměstnanosti jsou:

„Zaměstnaní, kteří představují všechny osoby 15-ti leté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi „placené zaměstnané“ nebo „sebezaměstnané““ (Halásková, 2001, s. 13).

Placení zaměstnaní jsou všechny osoby s formální vazbou k zaměstnání a nezáleží na tom, jestli v referenčním týdnu skutečně pracovaly nebo nepracovaly. Formální vazbu k zaměstnání můžeme definovat jako pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Do této skupiny můžeme řadit také učně, studenty, osoby v domácnosti a osoby zabývající se mimoekonomickými aktivitami, ale tyto osoby musely být v referenčním období v placeném zaměstnání. Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) do této skupiny patří také vojáci z povolání a vojáci v základní službě. (Halásková, 2001, s. 13)

V této kategorii rozeznáváme ještě placené zaměstnané, pracující, kteří během referenčního týdne vykonávali v rozsahu minimálně 1 hodiny nějakou práci za mzdu, platu nebo odměnu v naturáliích. A placené zaměstnané, nepracující, kteří během referenčního

období nebyli dočasně v práci, ale měly formální vazbu na zaměstnání. Dále sem řadíme osoby sebezaměstnané, které pracují ve vlastním podniku.

Tuto kategorii můžeme dále členit na sebezaměstnané pracující, kteří během referenčního období vykonávaly nějakou práci pro zisk nebo pro rodinný příjem v penězích nebo naturáliích. A sebezaměstnané dočasně nepracující, kteří během vykazovaného období nebyly z jakéhokoliv důvodu v práci. Jsou to osoby s vlastním podnikem, formou nebo institucí služeb.

Ukazateli nezaměstnanosti jsou:

„Nezaměstnaní – charakterizováni jako všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky:

- *Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.*
- *Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce apod.*
- *Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání“ (Halásková, 2001, s. 13)*

„Pokud osoby nespĺňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní“ (Halásková, 2001, s. 14).

Dále sem řadíme osoby registrované nezaměstnané, kteří při aktivním hledání práce využívají služeb profesionálních státních organizací, což jsou např. úřady práce a soukromých organizací, což jsou zprostředkovatelný práce.

Jako o nezaměstnaných registrovaných úřady práce mluvíme tehdy, jestliže tito nezaměstnaní splňují obecné podmínky nezaměstnanosti a aktivně si hledají práci. O ostatní registrované nezaměstnané se jedná ve stejném případě jako u předchozích, pouze s rozdílem, že práci hledají prostřednictvím zprostředkovatelen práce.

Do této skupiny řadíme i neregistrovanou nezaměstnanost. Jsou to nezaměstnané osoby, kteří nejsou vedeni v evidenci úřadu práce ani u zprostředkovatelen práce. Tito lidé

sice hledají práci a splňují obecné podmínky nezaměstnanosti, ale nehledají ji prostřednictvím již zmiňovaných profesionálních organizací.

2.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost vzniká především z důsledku nerovnováhy na trhu práce. Její závažnost je stále horší, ale je tu snaha redukovat její výskyt. K řešení nezaměstnanosti je nutno mít dostatek informací nebo dat, které jsou potřebné k zjištění toho, koho se nezaměstnanost týká, jak dlouho trvá, kde je její největší výskyt nebo jaká je její míra apod.

Existují různé typologie nezaměstnanosti, podle nichž můžeme rozpoznat její příčiny nebo odvozovat způsoby řešení. Halásková (2001, s. 16) rozeznává nezaměstnanost podle délky trvání na 1) krátkodobou, kterou lze považovat za nezaměstnanost trvající nejdéle šest měsíců a 2) dlouhodobou, za kterou lze považovat nezaměstnanost trvající déle než šest měsíců. Dále Halásková (2001, s. 16) a Václavíková a spol. (2009, s. 29) rozeznávají podle obecné ekonomické teorie nezaměstnanost na:

1) Frikční, která je z ekonomického hlediska zcela přirozená a nejméně problémová. Tuto nezaměstnanost spojujeme nejčastěji s životním cyklem nebo hledáním lepší pracovní pozice nebo místa. V tomto případě můžeme hovořit o normální změně zaměstnání, při níž je doba nezaměstnanosti velmi krátká, má tzv. přechodný charakter a lze ji považovat za dobrovolnou. Ovšem i kdyby ekonomika mohla hovořit o plné zaměstnanosti, tak bychom stále mohli spatřovat jistou fluktuaci, protože jsou tu lidé, kteří se stěhují do jiného města, ženy vracející se do zaměstnání po mateřské dovolené nebo absolventi škol, kteří hledají nové zaměstnání – u studentů také hovoříme o frikční nezaměstnanosti. V angličtině se tyto osoby nazývají „people between two jobs“, tzn. „lidé mezi dvěma zaměstnáními“.

2) Strukturální můžeme definovat jako nesoulad nabídky a poptávky po pracovnících v jednotlivých segmentech na trhu práce. Může být způsobená tím, že v některých městech, regionech nebo pracovních odvětvích je poptávka po práci roste, ale na jiném místě zase klesá a tím vzniká nezaměstnanost a tím upadají některé sektory. Její projevy můžeme spatřovat i v tom, že se zvyšuje poptávka po práci u takových profesí, které jsou méně obvyklé, ale naopak se poptávka snižuje u profesí, které jsou na trhu práce velice časté, a už o ně není takový zájem. Tato situace často nutí nezaměstnané přizpůsobit se dané situaci na trhu práce.

To může znamenat např. změnu pracovního místa při rušení některých pracovních míst, s čímž už ale může být spojena kvalifikace těchto pracovníků, která je mnohdy nutná. Dalším důvodem rušení některých pracovních míst může být i nahrazování lidské práce různými novými technickými stroji. H. Kolibová a spol. (2005, s. 74) říká, „že *sice existují volná pracovní místa, ale profesní struktura nabízejících neodpovídá struktuře poptávky*“. U této nezaměstnanosti je požadována hlavně kvalifikace pracovníků, která je spojená s technickými změnami nebo různými inovacemi. Tato nezaměstnanost je považována za dlouhodobou, protože může trvat několik let a jejím řešením je rekvalifikace pracovníků.

3) Cyklickou, která je nezaměstnaností nedobrovolnou můžeme do angličtiny přeložit jako demand deficient unemployment. Tento typ nezaměstnanosti je spojen s poklesem v hospodářském cyklu v ekonomice, jejíž příčinou je nedostatečná agregátní poptávka během hospodářské krize. Pokud klesá agregátní nabídka, tak klesá i nabídka po práci. Celkově poptávka po práci je nízká, což znamená, že celková nabídka je větší než celková poptávka na trhu práce. Pokud dojde stav ekonomiky do fáze recese, znamená to, že poptávka po práci začne klesat, což znamená okamžitý nárůst nezaměstnanosti a s tím spojené propouštění pracovníků. Tato nezaměstnanost většinou trvá několik měsíců, ale pokud se ekonomika opět dostane do stavu expanze, začne růst poptávka po práci a po nových pracovnících a tím se sníží nezaměstnanost.

Dalšími typy nezaměstnanosti podle Haláskové (2001, s. 17) a Václavíkové a kol. (2009, s. 52) jsou:

1) Sezónní, která má krátkodobý charakter. Tato nezaměstnanost vzniká nepravidelností produkce v některých odvětvích, dále souvisí se střídáním ročních období, závislosti na počasí nebo při výkyvech ve spotřebě určitých druhů zboží, někdy i služeb. Tito zaměstnanci se tak dostávají na úřad práce a žádají o podporu z důvodu jejich pravidelné nezaměstnanosti.

Vlivem těchto faktorů pak nastává propouštění pracovní síly, když se jedná o:

- nepravidelnou produkci v odvětvích, která jsou závislá na počasí, např. cestovní ruch, zemědělství nebo stavebnictví.
- sezónní poptávku po určitém druhu zboží nebo službách jako např. vánoční nebo velikonoční zboží či poskytované letní nebo zimní služby.

2) Skrytá, o které hovoříme tehdy, pokud se jedná o osoby, které jsou nezaměstnané, práci si nehledají a ani se neregistrují na úřadech práce. Můžeme ale říci, že za určitých podmínek by byly ochotné práci přijmout. Tuto skupinu nezaměstnaných tvoří především ženy v domácnosti, starší generace, která se rozhodla pro předčasný odchod do důchodu nebo mladiství. Dále do této skupiny patří i osoby, které jsou zařazeny do různých programů, jako jsou např. rekvalifikační kurzy, ale jsou vyřazeny z údajů o nezaměstnaných. Různé odhady hovoří o tom, že tato skupina je velice rozsáhlá.

3) Technologická, která je způsobená tím, že některé firmy a podniky ruší pracovní místa a nahrazují je technikou.

Jiné členění nezaměstnanosti:

1) Dobrovolná je typ nezaměstnanosti kdy, existují pracovní místa, ale při současné mzdové sazbě o ni lidé nejeví zájem. Dobrovolně nezaměstnaní vlastně hledají lépe placené zaměstnání než je to, které jim nabízejí zaměstnavatelé. Jinými slovy lze říci, že lidé při určitých mzdách nechtějí pracovat, dokonce někteří nechtějí vůbec pracovat. V takovém případě se jedná o lidi, kteří žijí z dávek státní sociální podpory, z různých pomocných dávek od charit a podobných zařízení po sociálně slabé, zdědili větší obnos peněz nebo jim stačí jen občasné brigády a přivýdělky. Někteří jsou však ochotni přijmout i zaměstnání, které je méně placené z důvodu, že různé podpory a sociální dávky nejsou dostatečné (Halásková, 2001, s. 17, Václavíková a kol., 2009, s. 53).

2) Naopak nedobrovolná nezaměstnanost znamená, poptávka po práci je nižší než celková nabídka práce. Halásková (2001, s. 17) uvádí, „*že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než počet pracovních míst.*“ Lidé jsou ochotni pracovat, ale práci za těchto podmínek nemůžou najít.

2.2 Význam práce pro člověka

Na práci se můžeme dívat z různých hledisek, protože každá disciplína ji pojímá trochu jinak. Ekonomie popisuje práci jako výrobní faktor, který hraje důležitou roli. Z pohledu sociologie je práce specifický sociální jev, který se odehrává v sociálním prostředí, v němž jedinci vykonávají účelnou a cílevědomou činnost. V psychologii zase můžeme říci, že práce má dobrý vliv na rozvoj lidské psychiky (Václavíková a kol., 2009, s. 22). S tím

souvisí i to, že pro člověka je sice důležitá práce, ale mnohem důležitější je práce v zaměstnání, tedy placená. Prostřednictvím práce a jejích vztahů si člověk utváří jakousi identitu, prostřednictvím které si buduje společenský status. Potom při ztrátě zaměstnání to pro člověka neznamena jen to, že je momentálně nezaměstnaný, ale také to, že tento společenský status ztratil. Ztrátou zaměstnání člověk přichází o dosavadní příjmy, které měl avšak nejhorší je pro něho pocit, jak se na něho bude dívat okolí nebo jak před ostatními bude vypadat. „*Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání.*“ (Mareš, 2002, s. 68).

Anthony Giddens (1999, s. 308) uvádí šest charakteristik placené práce, které hrají v životě člověka důležitou roli:

- 1) Peníze, které jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb člověka.
- 2) Úroveň činnosti. Prostřednictvím zaměstnání člověk získává zkušenosti, dovednosti a zvyšuje schopnosti.
- 3) Rozmanitost žití. Člověka omezuje ztráta zaměstnání v jeho domácnosti.
- 4) Struktura času. Pro člověka znamená zaměstnání přesné uspořádání dne – tedy času. To znamená, že má každý den přesně naplánované aktivity a činnosti.
- 5) Sociální kontakt. Pro člověka může zaměstnání často znamenat navázání nových kontaktů, přátelství a sdílení společných aktivit s těmito lidmi.
- 6) Osobní identita, u mužů ve smyslu zajištění financí pro rodinu.

Petr Mareš (2002, s. 71) říká, že uvedená charakteristika doplňuje Rogera Scrutona, který konstatuje, že všechna zaměstnání nejsou zajímavá, příjemná nebo člověka zcela naplňující, avšak je pro něho důležité, aby si v zaměstnání vydělával na živobytí. A s tím také souvisí to, že lidé dávají přednost tomu, že si peníze raději vydělají sami v zaměstnání, než aby je dostávali. *Lidé někdy říkají, že vše, co člověk potřebuje, je regulérní zaměstnání. Ve skutečnosti to, co vyžadují, je řádný příjem* (Mareš, 2002, s. 71).

Životní úroveň

Ztráta zaměstnání znamená pro člověka závislost na dávkách státní sociální podpory, které jsou vyměřené na základě státem stanoveného životního minima což může dovést jeho rodinu k velkému snížení jejich životní úrovně. U lidí dlouhodobě nezaměstnaných hrozí propad do chudoby nebo nouze, protože jejich jediný příjem a to podpora je tak nízký, že

sotva pokrývá základní potřeby, proto se často dostávají do dluhů. Sociální dávky ale nejsou vypláceny dlouhou dobu a tak jsou tyto dávky po vyčerpání doby převedeny na dávky životního minima, které jsou ještě menší (Mareš, 2002, s. 75).

Zkušenost změny času

Jedním z nejvýznamnějších důsledků nezaměstnanosti pro člověka je to, že se pro něho změní dosavadní režim, který mě, protože každé zaměstnání funguje na stanoveném rozvrhu pracovní doby, který trvá od začátku až do konce pracovní doby. Naruší se mu tak celá časová struktura dne a to jak vnímá čas. Když je člověk nezaměstnaný, tak mu dny a čas během jednotlivých dnů ubíhá mnohem pomaleji, než když je v zaměstnání. Náplň takových dnů nemá žádný smysl, hledá činnosti, kterými by se zabavil, protože tento stav způsobuje pocit nudy a nakonec už jsou pro něho všední dny stejné jako víkend. Většina nezaměstnaných pak díky tomu začne tu spoustu volného času trávit sledováním televize a to i takových seriálů, na které by se nikdy před tím nedívali nebo začnou mnohem více času trávit poleháváním nebo spánkem. Můžeme říci, že člověku bez zaměstnání chybí jakýsi princip uspořádání času, ale nedá se říct, že mu nezaměstnaností vznikla spousta volného času, jen má najednou více času, ve kterém nemusí plnit povinnosti. Pokud člověk přijde o zaměstnání po několika letech, tak říká, že je těžké najednou nějak vyplnit den. Na začátku nezaměstnanosti totiž nevědí jak naložit s časem, kterého mají, najednou tolik (Mareš, 2002, s. 77).

Vliv nezaměstnanosti na rodinu

Ztráta zaměstnání není problémem jen člověka, který zaměstnání ztratil, ale tato situace se dotýká i nejbližších příbuzných a ostatních členů rodiny. Zvláště pak pokud přijde o zaměstnání člověk, který se stará o rodinu. V tomto případě to neznamená jen výrazný pokles finančních prostředků, ale také například nerušení denních zvyklostí, změnu sociálních vztahů, nezaměstnaný může v rodině ztratit svoji autoritu a může dojít i ke změnám v rozdělení domácích prací v rodině. V tom nejhorším případě pak může nezaměstnanost způsobit problémy v partnerských vztazích, rozvod manželů nebo může vyvolat násilné chování, zejména u mužů. Ovšem nemusí to být hlavním důvodem, spíše se může jednat o vyvrcholení problémů, které již trvaly delší dobu (Mareš, 2002, s. 79).

3 Věková skupina nad 50 let

Z pohledu hodnocení zaměstnanců této situace se lidé nad 50 let řadí v nezaměstnanosti na první místo a to i před zdravotně postižené, ženy starající se o děti nebo lidi jiné rasy nebo národnosti. Na druhou stranu jsou ale těmto lidem přisuzována i kladná hodnocení vzhledem k jejich věku, např. to, že mají oproti mladším zaměstnancům více zkušeností, jsou mnohem zodpovědnější a spolehlivější, což se o spoustě mladších říct nedá, vypracovali se na určitý stupeň profesionality a zaměstnavatelé se mohou spolehnout na jejich důvěryhodnost. Tyto kladné vlastnosti jsou ale více vyzdvihovány než ty záporné, které tito lidé mají samozřejmě taky. Patří mezi ně horší výkonnost, slabost, neperspektivnost, špatné učení se novým věcem nebo postupům, také se hůře adaptují na změny, které přicházejí s dobou nebo prostě s vývojem podniku a zásadním nedostatkem pro zaměstnavatele je jejich horší pracovní tempo. Podle věku se na trhu práce rozdělují pracovníci, tzn., že některé profese už pro tyto lidi nejsou vhodné a v jiných jsou nepostradatelní. Starším lidem se vůči těm mladším přisuzuje ve prospěch to, že ve většině případů mají lepší kvalifikaci a velmi dobré pracovní zkušenosti. Naopak velkým problémem je zde potom šance práci získat nebo si ji alespoň udržet. O něco lépe jsou na tom s šancemi na odborný nebo profesní růst, také vzhledem k již zmiňovaným dobrým pracovním zkušenostem i šance na lepší pracovní pozici nebo účast na rekvalifikačních kurzech, které pořádají zaměstnavatelé.

Spousta těchto lidí se také v zaměstnání setká s diskriminací kvůli jejich věku. Někteří tento problém nechtějí přiznat veřejnosti, jiní dokonce sami sobě. Naopak jiní pouze řeknou, že ví, že tento problém existuje, že od jiných o něm slyšeli a další, těch je mnohem více, se s diskriminací osobně setkali a někteří i sami zažili (srov. EQUAL).

3.1 Příjmy stárnoucí populace

Častým tématem hlavně mezi mladšími generacemi je stárnutí populace a s tím spojené zvyšování průměrného věku, což nezpůsobuje jen to, že lidé se stále častěji dožívají velmi vysokého věku a celkově populace se dožívá déle, ale je to také tím, že mladá generace si pořizuje méně často děti. Velká část mladých lidí si myslí, že starší lidé žijí na úkor jejich generace. Myslí si, že tito lidé jsou jenom ekonomickou zátěží, ale právě ti to lidé jsou jejich rodiči nebo prarodiči a právě oni byli ti, kdo jim pomohl plnohodnotně vstoupit do

samostatného ekonomického života. Jako příklad lze uvést pracující důchodce, kteří na sociálním pojištění zaplatí částku i vyšší než je jejich důchod.

V současné době je průměrná výše starobního důchodu 10 957 Kč. A když tuto částku porovnáme např. s Rakouskem, kde se výše starobního důchodu pohybuje okolo 800 €, což je necelých 22 000 Kč. Rakousko tento příjem považuje za hranici chudoby. Samozřejmě se tyto částky nemohou ve skutečnosti rovnat, protože oba státy mají zcela odlišné životní náklady.

Stárnutí české populace v rámci historického vývoje

Populace v České republice začala po roce 2010 stárnout mnohem rychleji, než tomu bylo doposud, ale z hlediska podílu obyvatel začala česká populace ve věku 65 let a starší stárnout už po roce 1950, ale to však nebylo tak znatelné jako nyní. V období let 1970 – 1990 však nastal tzv. baby-boom, kdy se začalo rodit mnohonásobně více dětí a také se zmenšilo procento kojenecké úmrtnosti, takže stárnutí české populace se v podstatě zastavilo. „Z projektovaného vývoje populace České republiky vyplývají následující závěry: v r. 2030 je možno očekávat, že v naší populaci bude 22% (tj. 2 318 700) až 27% (2 716 650) osob starších 60 let nebo 17% (1 751 800) až 21% (2 112 900) osob ve věku 65 let a starších“ (Rabušic, 1995, s. 88). „K nejzávažnějším problémům stárnoucí společnosti patří, že vznikne mohutná skupina ekonomicky závislé populace se specifickým životním stylem a specifickými potřebami v oblasti spotřeby, zdravotní péče, bydlení“ (Rabušic, 1995, s. 91). Historicky stáří bylo a je považováno za něco výjimečného. Člověk, který byl označen jako „starý“ získal ve společnosti zvláštní status nebo roli, lidé si ho vážili a vybudoval si jakýsi respekt u ostatních. Podle typické definice stáří se člověk stává starým, když dosáhne věku alespoň 60 až 65 let, tohle období můžeme vymezit i určitou životní fází, která následuje a to odchodem do důchodu.

3.2 Vnímání stárnoucí generace mladými lidmi

V této podkapitole bych chtěla zmínit pojem, který se stárnoucími lidmi velice úzce souvisí, jedná se o ageismus. Frank Schirmacher (2005, s. 61) píše že, o ageismu hovoříme v případě diskriminujícího jednání, zneužívání, stereotypního nahlížení a záměrného opomíjení členů společnosti na základě vyššího věku. Staří lidé jsou kategorizováni jako

senilní, rigidní ve svém myšlení a návycích, staromódní v morálce a dovednostech (srov. Vidovičová, 2008, s. 111). Mladí lidé vnímají starší lidi tak, jako že jsou od nich odlišní, přitom jsou to stejné lidské bytosti, tomuto říkáme optika ageismu. A ageismem se můžeme setkat v oblasti demografického vývoje, při věkovém nebo generačním konfliktu nebo v médiích. Dále se s tímto setkáme i ve zdravotnictví a v sociálních službách, ale hlavně v pracovněprávních vztazích. K demografickému stárnutí u nás dochází v posledním desetiletí, kdy narůstá počet osob starších 65 let, zatímco je zaznamenán pokles osob mladších 15 let. Při posledním Sčítání lidu v roce 2011 žilo v České republice 1 644 836 osob starších 65 let a osob do 15 let 1 488 928. Dále bych chtěla uvést i počet pro Olomoucký kraj, tedy na tomto území žilo 101 647 osob starších 65 let a 90 398 osob do 15 let (srov. ČSÚ, 2014). V obou případech je znatelný nárůst osob starších 65 let a pokles osob do 15 let. V celé EU dochází k poklesu porodnosti a starší lidé se tak stávají specifickou a cílovou skupinou, ale až tři čtvrtiny všech Čechů má negativní postoj ke stárnutí populace. Médii je stárnutí české populace probíráno jako „problém“ nebo „krize“ v sociální a ekonomické sféře. Ta často hovoří o starších lidech ve spojitosti s prohlubováním státního dluhu a zatěžování státního rozpočtu, ale také že jsou velice nákladnou skupinou ve zdravotnictví a v penzijním systému. Z toho vyplývá, že někteří prostě budou stárnutí populace a tyto lidi dál chápat jako finanční přítěž ve státě a jiní se stárnutím prostě vyrovnají tak, že se na něho budou dívat i z té pozitivní stránky, protože spousta lidí starších 50 a 60 let jsou ještě alespoň z části ekonomicky aktivní a také to mohou brát jako určitou příležitost.

3.3 Ukončení pracovní aktivity osob starších 50 let

Ukončení pracovní aktivity závisí na stanovené hranici pro odchod do starobního důchodu. Z výsledků VŠPS (Výběrové šetření pracovních sil) vyplývá, že mezi osobami ve věku 50-54 let jsou rozdíly v ukončení pracovních aktivit a to i mezi neaktivními osobami poměrně malé. U mužů je to 10,2% a u žen 14,1%. Podstatně velký nárůst neaktivních žen zaznamenala skupina 55-59 let, kdy skoro polovina všech těchto žen na trhu práce žádnou činnost nevykonávala, protože mnoho z nich je ovlivněno různými sociálními faktory, což může být třeba péče o vnoučata. U mužů v této věkové skupině bylo neaktivních jen 16%. Vlivem odchodu do důchodu stoupl počet neaktivních mužů na skoro 63%, u žen je to 86,4% ve věku 60-64 let. Ve věku 65-69 let se rozdíl mezi muži a ženami o mnoho zmenšil. Z hlediska demografického, ekonomického a sociálního je věková skupina 50-59 let nejvíce

vhodná na posuzování aktivních a neaktivních osob. „V roce 2006 bylo v ČR v tomto věku 1 550,5 tis. Osob. Z nich pracovalo 1 135,0 tis. Osob (rozdíl proti údajům AHM 2006 je v tom, že v aktivních na trhu práce jsou v AHM zahrnuty i případy osob bez zaměstnání, které však chtějí v budoucnu pracovat) a tento počet představuje téměř čtvrtinu (23,4%) všech pracujících v republice“ (srov. ČSÚ). Většina padesátníků, tedy skupina 50-59 let chce většinou s aktivitou na trhu práce skončit ve věku 60-64 let, zatímco 21-24% osob ji chce ukončit ve věku do šedesáti let. A dále každý pátá osoba nad padesát let má v plánu pracovat alespoň do 65 let nebo i déle. V této situaci lze srovnat, že většina mužů, což je asi 71% uvažuje o odchodu do důchodu ve věku 60-64 let, tak ženy, respektive každá druhá uvažují nad ukončením aktivit na trhu práce nejpozději do 60 let. Zatímco ženy podnikatelky jsou ochotné pracovat co nejdéle, tedy i do 69 let. Největší zájem o to, pracovat co nejdéle, tedy i po dosažení věku 65 let mají osoby, které pracují v odvětvích, jako je stavebnictví, školství, zdravotnictví, veřejná správa, ubytování nebo stravování. U těchto osob se většinou jedná o podnikatele nebo zákonodárce což souvisí s postavením v zaměstnání. Pokud má tento člověk velmi dobrou pozici ve svém zaměstnání, tak je jasné, že se bude snažit, aby pracoval co nejdéle. Tento faktor je pro tyto osoby velice důležitý z hlediska sociálního zabezpečení, tedy změny sociální situace. U běžných zaměstnanců je ochota pracovat do vyššího věku v porovnání s předešlou skupinou výrazně menší, jedná se o 16% osob. Tito lidé většinou pracovali na pozicích administrativních pracovníků, řemeslníků nebo opravářů. Jejich odchod do důchodu v porovnání se mzdou potom nečiní takový rozdíl a jejich zájem o práci i ve vyšším věku není častý (srov. ČSÚ).

Starší osoby jako riziková skupina

Jak už bylo řečeno, tak nejhůře zvládají ztrátu zaměstnání osoby ve věku 41 – 50 let. Tito zaměstnanci jsou často bezradní, mají pocit nejistoty a strachu. Po ztrátě zaměstnání tyto osoby začínají rezignovat nejenom po stránce pracovní, ale také v osobním a společenském životě. V dnešní době se lidem ve středním věku, tedy okolo 30-ti let mnohdy nedaří najít práci a proto u osob okolo 50-ti let je šance získat práci mnohonásobně menší. Často lze ztratit práci v podstatě ze dne na den a tím přijít o mnoho let budovanou snahu a pracovní kariéru, několikaleté kolegy a samozřejmě mzdu, na kterou byli zvyklí. Zaměstnavatelé vidí v mladších lepší pracovní potenciál a kvalitnější pracovní nasazení. Zaměstnanci 50+ se ve strachu o své pracovní místo snaží být co nejméně „nápadní“, jsou opatrní a hlídají si i své chování, aby nevyčnívali v kolektivu. Jenže tohle chování často vede ke snižování jejich pracovního výkonu a aktivitě. Jak už jsem také zmiňovala, tak řešením pro tyto osoby je začít

s vlastním podnikáním. To ale vzhledem k přibývajícimu věku nemusí být úplně psychicky a fyzicky snadné. Čím starší člověk je, tím hůř je ochotný měnit své životní návyky a stereotypy, které si několik let budoval. Pro takového člověka pak ztráta zaměstnání znamená obrovský zásah do života a plno změn. Dostává se do situace, kdy si musí zvykat na „nový“ život, který je provázen změnou příjmu, volným časem, společenským postavením, časem i ztrátou kvalifikace a spoustou dalších faktorů, kterým musí čelit. V takovém případě je dobré zaměřit se na budoucnost, jako třeba zapojení se do různých aktivit nebo účastnit se různých společenských setkání, aby nedošlo k celkové životní rezignaci (Buchtová, 2013).

4 Úřady práce a osoby 50+

„Důležité je ne to, kde jsme, ale kam směřujeme.“

O. W. Holmes

„Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, bez ohledu na národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana“ (Czesaná a kol. 2006, s. 10).

Na trhu práce a ve sféře zaměstnanosti je hlavním výkonným orgánem Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV). Tento orgán má na starost sledovat pohyb poptávky a nabídky na trhu práce, zajišťovat národní financování v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v rámci Evropského sociálního fondu, dále musí rozhodovat o využití přidělených prostředků a v neposlední řadě má na starost řízení úřadů práce.

4.1 Služby zaměstnanosti

Dle Národního vzdělávacího fondu (NVF, 2005, s. 17) jsou úřady práce v oblasti zaměstnanosti orgány státní správy, které např.

- mají za úkol sledovat stav na trhu práce a zpracovávat aktuální stav zaměstnanosti ve svém územním obvodu
- jsou zprostředkovateli zaměstnání pro uchazeče a zájemce, kteří hledají zaměstnání
- jsou, poskytovali informací v oblasti volby povolání a jiných různých služeb v oblasti zaměstnanosti a také poskytují poradenské služby pro zaměstnavatele
- jsou povinni vést evidenci o volných pracovních místech, o osobách ucházejících se o zaměstnání, dokonce o osobách zdravotně postižených i evidovat cizince
- se zabývají aktivní politikou zaměstnanosti a to hlavně rekvalifikací, veřejně prospěšnými pracemi, překlenovacími příspěvků, příspěvků na dopravu pro zaměstnance a další
- mají na starost vyplácení podpory lidem v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

Administrativně je Česká republika rozdělena na 14 krajů, kraje se dále člení na okresy, kterých je 77. Každý okres má jeden úřad práce. Ale každý kraj je pověřen státní politikou zaměstnanosti pro daný kraj.

Zákon č. 435/2004 Sb., (Česko, 2004) o zaměstnanosti, § 8a, odst. 1 Krajská pobočka Úřadu práce, písm. d) říká, že „*ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.*“

4.2 Poradenské služby

Podle zákona č. 435/2004 Sb., (Česko, 2004) o zaměstnanosti, § 24, „*je uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.*“

Úřady práce pomocí poradenských služeb poskytují svým klientům pomoc při hledání zaměstnání, změnou povolání nebo při vstupu na trh práce nebo také při správném začlenění se na trhu práce. V kompetenci poradenských služeb je také změna povolání, což znamená např. rekvalifikace, adaptace na nové zaměstnání nebo pomoc při ztrátě zaměstnání a jeho znovuzískání. Poradenské služby čerpají poznatky z mnoha dalších věd a využívají je při svém výkonu, je to např. ekonomie, sociologie, pedagogika nebo psychologie. Tyto služby jsou klientům poskytovány zcela zdarma na úsecích poradenství, při zprostředkování zaměstnání a při rekvalifikacích a dělíme je do dvou skupin, kdy u první hovoříme o poskytování základního poradenství při zprostředkování zaměstnání a v druhém případě už se jedná o odborné poradenství, a to když si uchazeč teprve volí své zaměstnání nebo uvažuje o změně stávajícího povolání.

Klientům se poradenské služby nejčastěji poskytují pomocí individuálních konzultací, po předchozí telefonické, osobní nebo emailové domluvě. Konzultace se uskutečňují i ve

skupinových sezeních, ale to se jedná spíše o informace o probíhajících projektech nebo kurzech. Služby mohou být poskytovány i externími pracovníky (srov. MPSV).

Každý úřad práce je rozčleněn na určité úseky, na kterých pracovníci pomáhají klientům při sociálních problémech spojených se ztrátou zaměstnání. Součástí je i úsek, který zprostředkovává práci v zahraničí.

Jsou to tyto úseky:

- Úsek speciálního poradenství – jedná se o pomoc osobám těžce umístitelným na trhu práce a osobám dlouhodobě nezaměstnaným
- Úsek poradenství pro volbu povolání – poskytování poradenství při změně a volbě povolání
- Úsek EURES – pro práci v zahraničí
- Úsek rekvalifikací – jedná se převážně o vzdělávací programy pořádané úřady práce a pomoc při výběru vhodného rekvalifikačního kurzu

Prostřednictvím těchto úseků mohou být klientům poskytovány i odborné psychologické služby, které jim pomohou v těžkých životních situacích. Dokonce mohou poskytnout poradenství klientům, kteří chtějí začít se soukromým podnikáním (NVF, 2005).

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti udává tato opatření, která jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti realizována v celé České republice, z nichž jsem vybrala následující:

1) Rekvalifikace

Zákon č. 435/2004 Sb., (Česko, 2004) o zaměstnanosti, § 108, říká, „že 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. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“

Úřady práce uhradí uchazečům vedeným na ÚP veškeré náklady, které s rekvalifikací souvisí a také poskytují různé příspěvky na náklady, které vznikly při rekvalifikaci. Ale §109, odst. 9 říká, že „celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.“ Do rekvalifikačního se mohou přihlásit i osoby, které momentálně nevykonávají žádnou činnost na trhu práce, jako jsou např. ženy na mateřské dovolené. Tyto kurzy jsou zcela dobrovolné, takže se odvíjejí od zájmu uchazečů a také jejich možnost vybrat si z mnoha nabízených rekvalifikací (Václavíková a spol., 2009, s. 87).

2) Veřejně prospěšné práce

Podle zákona č. 435/2004 Sb., (Česko, 2004) o zaměstnanosti, §112, odst. 1, „se veřejně prospěšnými pracemi rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“ Mezi úřadem práce a zaměstnavatelem osob v rámci veřejně prospěšných prací vznikne dohoda, v rámci které, úřad práce zaměstnavateli poskytne příspěvek, který je vyplácen až do výše mzdy, kterou musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanému. Tato poskytnutá částka pokryje i náklady na zdravotní a sociální pojištění, které musí zaměstnavatel za zaměstnance odvést (Václavíková a spol., 2009, s. 87).

3) Společensky účelná pracovní místa

Zákon č. 435/2004 Sb., (Česko, 2004) o zaměstnanosti, § 113, odst. 1, říká, že „společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.“

Václavíková a spol. (2009, s. 88) uvádí, „že *společensky účelná pracovní místa jsou dotovaná státem a může mít čtyři varianty:*

- a) *návratný příspěvek,*
- b) *příspěvek na úhradu úroků u úvěrů,*
- c) *jiný účelový příspěvek,*
- d) *vyplacení částečných nebo plných nákladů na zdravotní a sociální pojištění na zaměstnance.*

Výše tohoto příspěvku se určuje na základě toho, kolik se vytváří pracovních míst a na tom, jaká je v daném regionu míra nezaměstnanosti.“

4) Příspěvek na zapracování

Podle zákona č. 435/2004 Sb. (Česko, 2004) o zaměstnanosti, § 116, odst. 1, „*může příspěvek na zapracování Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.*“ Jak zákon popisuje uchazeče, kterým věnuje úřad práce zvýšenou péči, tak se jedná o lidi, které řadíme do tzv. rizikové skupiny nezaměstnaných. Do této skupiny můžeme zařadit právě nezaměstnané osoby nad 50 let. Pokud zaměstnavatelé tyto osoby zaměstnávají, tak mají nárok si zažádat u úřadu práce právě o příspěvek na zapracování. Ale podmínkou je sepsaná dohoda s úřadem práce a možnost čerpání tohoto příspěvku pouze po dobu tří měsíců (Václavíková a spol., 2009, s. 88).

5) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zákon č. 435/2004 Sb., (Česko, 2004) o zaměstnanosti, § 117, odst. 1, říká, že „*příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.*“ Současná moderní doba a rychlé tempo změn v ekonomice nutí firmy se tomuto stále přizpůsobovat. Tato doba s sebou nese stále nový technologický vývoj a nové postupy, s kterými musí firmy nakládat tak, aby nadále držely tempo s konkurencí. A pokud zaměstnavatel v rámci přechodu na nový podnikatelský program a proto není schopen svým zaměstnancům zajistit práci ve stanoveném rozsahu, tak v tomto případě Úřad práce poskytne zaměstnavateli částečnou náhradu mezd, které musí vyplatit zaměstnancům. Tento příspěvek, ale může být vyplacen pouze do výše poloviny

minimální mzdy a Úřad práce ho může poskytovat pouze po dobu šesti měsíců (Václavíková a spol., 2009, s. 89).

4.4 Metody a techniky při práci s uchazečem o zaměstnání

Poradenská příručka (2003, s. 17) popisuje několik kroků, jak postupovat při práci s uchazečem:

- uchazeče bychom měli trpělivě vyslechnout, protože přišel služeb poradenství využít zcela dobrovolně, proto bychom mu měli pomoci nalézt vhodně řešení, jak vzniklou situaci dále řešit a motivovat ho k hledání zaměstnání
- dalším krokem bude zhodnocení situace na základě informací, které jsme získali o uchazeči, analyzujeme jeho profesní dovednosti a společně se domluvíme na dalším postupu a řešení problému
- veškeré informace, které nám uchazeč sdělí, musíme zaznamenat do spisu
- dohodneme se s uchazečem, jaké jsou možnosti řešení jeho situace a snaha uplatnění se na trhu práce, pokud je to nutné, můžeme se poradit i ostatními odborníky
- dbáme na důvěrnost veškerých pořízených informací, dokumentů a záznamů.

Při práci s uchazečem bychom měli dbát na jeho potřeby a individualitu, využívat svoji profesionalitu a postupovat podle metod poradenství.

Pozorování

Tato metoda spočívá v tom, že záměrně uchazeče vnímáme, cíleně ho pozorujeme a snažíme se o něm získat co největší množství informací. Pozorování je celkem důležité, protože to, že někoho pozorujeme, na nás dělá určitý dojem, ale musíme si dát pozor na to, že určitý člověk působí na každého jinak.

Jak už napovídá samotný název metody, tak nejprve se o člověku informujeme pomocí smyslů. Prvním smyslem je zrak, pomocí něhož vidíme okamžitě vzhled, pohyby těla, oblečení nebo mimiku. Druhým smyslem je sluch, pomocí kterého zjistíme tón hlasu, poznáme nářečí nebo rozpoznáme agresivitu. Třetím smyslem je čich, můžeme cítit silný parfém nebo tělesné pachy. A posledním smyslem je hmat, který využijeme hlavně při podání ruky.

Při této metodě si začínáme u uchazeče všimnout už toho, jak vstoupí do kanceláře a to jaké bude následovat chování, třeba to, jestli počká na vyzvání nebo jestli si po vstupu ihned půjde sám sednout. Všimneme si také jeho gestikulace, toho jaký má výraz nebo úroveň řečového projevu (Hodaňová, Hořánková, Valouchová, 2003, s. 19).

Rozhovor

Metodu komunikace řadíme mezi základní nástroje mezilidské interakce. Pomáhá nám dozvědět se nejvíce informací, musí být srozumitelná a jasná. Z komunikace můžeme rozpoznat, zda je mezi poradcem a uchazečem neutrální, pozitivní nebo negativní vztah. Během rozhovoru je důležité dbát na zpětnou vazbu, která je vhodnou reakcí na to, co říkáme. Taková reakce může vyjadřovat např. úsměv nebo zamračení se. Rozhovor mohou narušovat tzv. komunikační bariéry, což jsou např. fyzické (rádio, počítač), fyziologické (vady sluchu nebo zraku) nebo vyrušování další osobou. Je dobré se držet zásad správné komunikace, což znamená mluvit pomalu a zřetelně, neustále udržovat oční kontakt, nemluvit odbornými názvy, nebo pokud je chceme používat, tak bychom měli vysvětlit, co znamenají, aby klient všemu rozuměl, nepoužívat zbytečně zdlouhavé věty a neměl by nás nikdo vyrušovat. Měli bychom si dát pozor na neverbální komunikaci, která je vlastně důležitou součástí rozhovoru. Jedná se o řeč těla, kdy se jedná o určité projevy, které jsou často nevědomé, jsou to gesta, pocity nebo emoce (Hodaňová, Hořánková, Valouchová, 2003, s. 21).

Naslouchání

Tato technika patří z hlediska práce s uchazečem mezi základní. Při řízeném rozhovoru je velice důležité druhému naslouchat, vyslechnout potřebné informace. Poradce by měl také uchazeči dávat neustále najevo, že pozorně poslouchá to, co říká tím, že se bude snažit o neustálý oční kontakt nebo bude přikyvovat na znamení, že všemu rozumí. Ovšem pozorně naslouchat musí i uchazeč, protože poradce podává velké množství informací, tak je dobré oboustranné naslouchání, aby se nestalo, že dojde ke konfliktu. Ze strany poradce je důležité tzv. empatické naslouchání, což znamená, že se dokáže vcítit do druhého, tedy do uchazečovy situace, lépe si ji představit. Právě empatickým nasloucháním se může poradce dozvědět i informace, které nebyly vůbec vysloveny, ty nám kolikrát napoví mnohem víc než informace, které sděleny naopak byly. Při rozhovoru je dobré parafrázovat uchazečovy myšlenky, tzn. zopakovat vlastními slovy informace, které nám sdělil. Dáme mu tím najevo, že pozorně posloucháme a věnujeme pozornost všem jeho myšlenkám. Někdy je také dobré uchazeči klást ještě doplňující otázky, pokud si nejsme úplně jisti tím, co nám chtěl sdělit. Ovšem

otázky musíme klást vhodným způsobem tak, abychom uchazeče neuvedli do rozpaků. Rozhodně bychom se při komunikaci měli vyvarovat toho, že uchazeči budeme dávat najevo, že nás konverzace nudí, nebo že někam spěcháme pohledem na hodinky. Nevhodné je také se znovu ptát na informaci, kterou už nám uchazeč zopakoval (Hodaňová, Hořánková, Valouchová, 2003, s. 24).

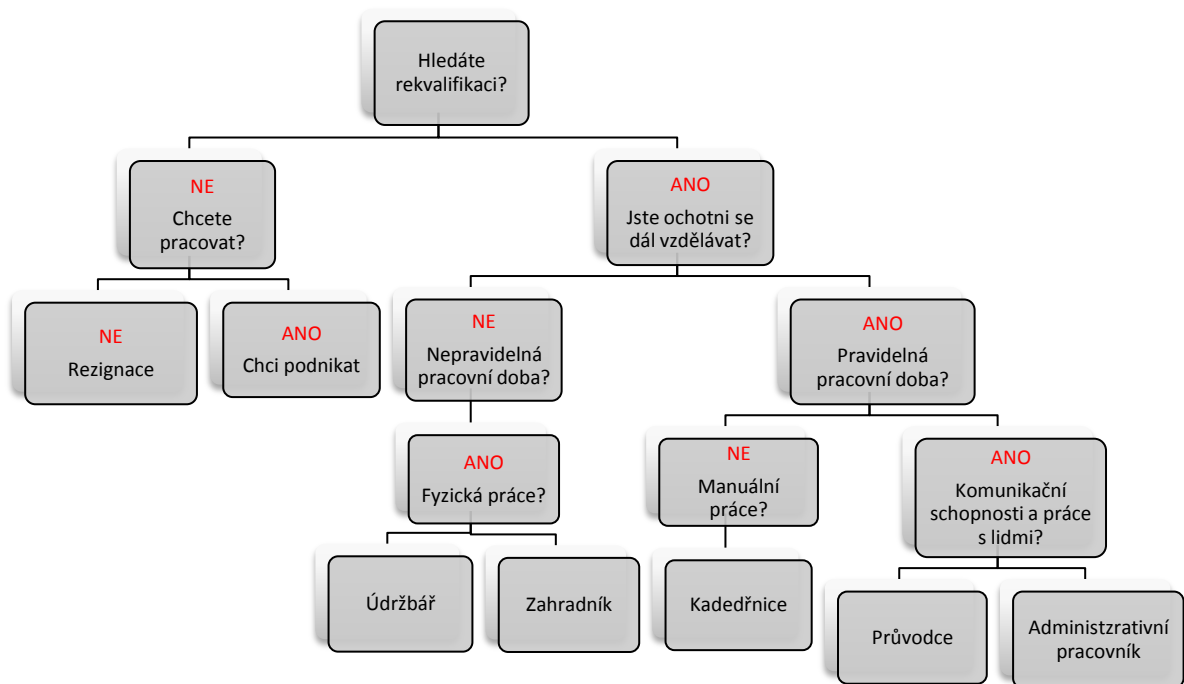
5 Rozhodovací model pro práci s uchazeči o zaměstnání 50+

Pro praktickou část práce jsem zvolila tvorbu rozhodovacích modelů podle Vrooma a Yettona. „*Victor Vroom a Philip Yetton považují za základ spěšného řízení správné rozhodování*“ (Bělohávek, 1996, s. 212). Situaci lze popsat pomocí otázek tak, jak jsem naznačila v rozhodovacích modelech. Tento model rozhodování lze použít všude tam, kde jsou jednoznačné varianty odpovědí na autorovy otázky (Bělohávek, 1996, s. 213). Rozhodovací modely se používají v situacích, kdy člověk nechce na některý důležitý důvod pro rozhodnutí zapomenout anebo se se situací setkává poprvé či nepříliš často. Následující text by měl metodiky napomoci pracovníkům úřadu práce při práci s klienty 50+.

Pro návrh vytvoření rozhodovacích modelů byly zvoleny dvě situace, které se v práci pracovníků úřadů práce mohou vyskytnout, a to volba rekvalifikace a nabídka různých druhů pracovního poměru, což souvisí s možnostmi jedné nebo více pracovních smluv různých forem.

1) Volba rekvalifikace

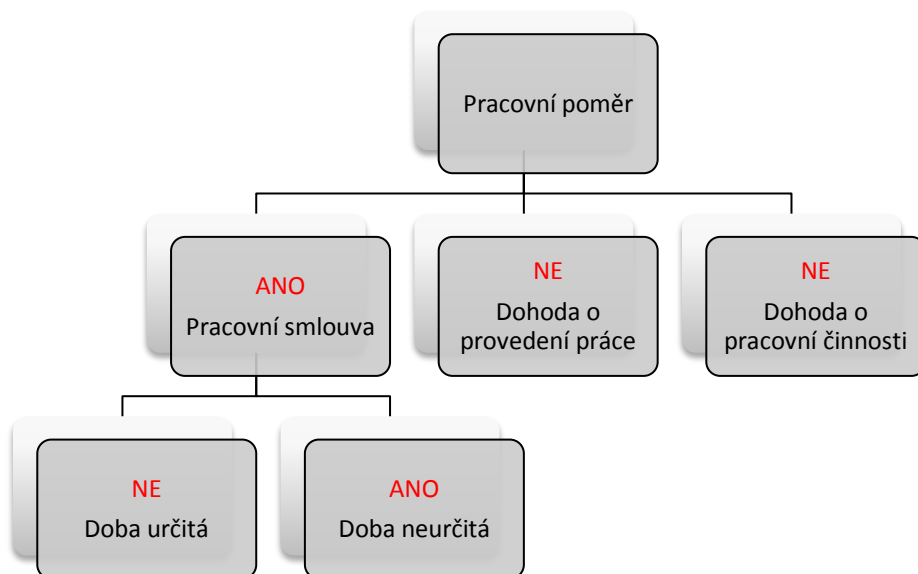
První model je zaměřen na rekvalifikaci, pomocí níž by lidé snadněji mohli najít vhodnou rekvalifikaci a později uplatnění na trhu práce. Tématu rekvalifikace jsem v praktické části věnovala jednu podkapitulu, proto už ho dále nebudu rozvádět. Na ukázkou jsem vytvořila otázky, na které by si měli dokázat odpovědět a na konci tohoto „rozhodovacího stromu“ by měli najít sobě vhodnou rekvalifikaci.



Výše uvedené schéma ukazuje příklad, jak je možné se rozhodovat při nabídkách prací a kde byla zvolena situace uchazeče maximálně se středoškolským vzděláním. Model lze dále rozpracovat v závislosti na aktuálních nabídkách na trhu práce v regionu.

2) Pracovní poměr

Druhý model naznačuje volbu pracovního poměru.



Pro druhý model je třeba uchazečům o zaměstnání podat ještě **vysvětlení pojmů**, k jednotlivým formám pracovních poměrů a mimo pracovní poměr:

Pracovní poměr

Zákon č. 262/2006 Sb. (Česko, 2006), zákoník práce, §33, odst. 1 říká, „že *pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“ A podle §36 „*vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.*“

Pracovní poměr na dobu určitou

Podle §39, odst. 1, (Česko, 2006) téhož zákona „*pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*“ A podle odst. 2 „*doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*“

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce

§75, (Česko, 2006) téhož zákona říká, že „*rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.*“

Dohoda o pracovní činnosti

Podle §76, odst. 1, (Česko, 2006) téhož zákona „*dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.*“ Dále odst. 3 říká, že „*dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.*“ A podle odst. 4 „*v dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.*“

Pracovní smlouva

Podle §34, odst. 1, (Česko, 2006) téhož zákona musí pracovní smlouva obsahovat:

- „a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*
- c) den nástupu do práce“*

Pracovní smlouva se vždy uzavírá písemně.

Pracovní doba

Je doba, během které je zaměstnanec povinen vykonávat práci a podle zadaných pokynů zaměstnavatele připraven na pracovišti vykonávat svou práci. Délka pracovní doby je stanovena na nejvýše 40 hodin týdně (srov. MPSV).

Závěr

V bakalářské práci jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti a zaměřila se na osoby nad 50 let. Tato věková skupina je považována za jednu z rizikových na trhu práce. Tyto osoby často nahrazují mladí lidé, kteří jsou pro zaměstnavatele více perspektivní a vidí v nich jistý potenciál nebo něco nového co mohou do podniku přinést. Avšak i pro tyto lidi je práce velice důležitá. Představuje po ně nejenom zdroj financí, ale také možnost rozvoje vlastních znalostí a dovedností, které získali během několika leté praxe často v jednom podniku. Velký význam má pro ně práce i z hlediska udržování sociálních kontaktů s kolegy nebo i jinými lidmi a také si stále připadají užiteční. Proto nečekaná ztráta zaměstnání je pro ně nepředstavitelnou změnou. Často se s ní nedokáží vyrovnat a rezignují jak v osobním, tak v pracovním životě. Ovšem rezignace už je úplně krajní a poslední řešení. Těmto lidem se jako prevence doporučuje zorganizovat si svůj volný čas, kterého mají v podstatě ze dne na den tolik, že si s tím nedokáží poradit. Doporučuje se účastnit se různých společenských setkání, udržovat kontakty se známými a bývalými kolegy, ale také navazovat nové. A také najít si nějaké koníčky a záliby. Avšak já jako nevhodnější řešení vidím volbu vhodné rekvalifikace nebo začít s vlastním podnikáním. Člověk tak získá nový smysl života a nedostane se do stavu celkové rezignace. Rekvalifikaci jsem se již věnovala v teoretické i praktické části práce, proto bych ji dál nerozepisovala.

V teoretické části jsem se nejdříve věnovala celkově trhu práce a to z pohledu několika autorů. Dále jsem popsala nabídku práce a poptávku po práci, přičemž jsem ještě vysvětlila, co znamená, když je trh práce v rovnováze. V závěru první kapitoly jsem popsala segmentaci trhu práce, což znamená jeho dělení na primární a sekundární, formální a neformální a externí a interní.

V druhé kapitole jsem se zabývala zaměstnaností a nezaměstnaností, tedy ukazateli zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dále jsem popsala jednotlivé typy nezaměstnanosti z pohledu několika různých autorů. Závěr kapitoly jsem věnovala tématu Význam práce pro člověka, kde jsem vymezila pojmy, jako jsou Životní úroveň, Zkušenost změny času a Nezaměstnanost a vliv na rodinu.

Třetí kapitola pojednává konkrétně o věkové skupině nad 50 let. Zaměřila jsem se na příjmy těchto osob, ale také na jejich stárnutí z pohledu historického vývoje. Dále jsem se pokusila popsat vztah mezi osobami 50+ a mladými lidmi v dnešní době, přičemž jsem

zjistila, že pohled mladých lidí na tyto osoby je spíše negativní. Závěr kapitoly popisuje ukončení pracovní aktivity těchto osob a poukazuje na osoby 50+ jako na rizikovou skupinu.

Poslední kapitolu teoretické části práce jsem věnovala úřadům práce a osobám 50+. Začátek kapitoly popisuje poskytování služeb zaměstnanosti a poradenských služeb. Dále jsem popsala aktivní politiku zaměstnanosti, v rámci které, jsem se zaměřila hlavně na rekvalifikaci, dále veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. V závěru kapitoly jsem popsala jednotlivé metody a techniky při práci s uchazečem o zaměstnání a to, pozorování, rozhovor a naslouchání.

V rámci praktické části práce, pátá kapitola, jsem vytvořila dva rozhodovací modely podle vzoru Victora Vrooma a Philipa Yettona. Přičemž první model je zaměřen na rekvalifikaci a druhý na volbu pracovního poměru. Cílem práce bylo vytvořit kategorii otázek týkajících se rekvalifikace, které vyústily v rozhodovací model.

Seznam použitých zkratek

apod. – a podobně

č. – číslo

např. – například

s. – strana

Sb. – Sbírký

tzv. – takzvaně

Seznam literatury a zdrojů

- BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha 7: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování*. Olomouc: Rubico, 1996. ISBN 80-85839-09-1.
- CZESANÁ, Věra a Zdeňka MATOUŠKOVÁ. *Účast a bariéry vzdělávání starších osob*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF, 2006. ISBN 1801-5476.
- CZESANÁ, Věra a kol. *Podpora vzdělávání starších osob*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006.
- ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In: 2004. Dostupné z: www.zakonyprolidi.cz
- ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In: 2006. Dostupné z: www.zakonyprolidi.cz
- ČSÚ. *Český statistický úřad*. [online]. 24. 6. 2014 [cit. 2014-06-24]. Dostupné z: www.czso.cz
- ČSÚ. *Věková struktura obyvatel podle dat sčítání lidu 2011*. Praha: ČSÚ, 2014. [online]. 24. 6. 2014 [cit. 2014-06-24]. Dostupné z: http://www.scitani.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/170217-14-n_2014
- GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
- EQAL *Iniciativa společenství EQUAL: boj s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce*. [online]. 2006 [cit. 2014-06-23]. Dostupné z: www.equalcr.cz
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-7042-595-4.
- HODAŇOVÁ, Jitka, HOŘÁNKOVÁ, Vlasta, VALOUCHOVÁ, Eva. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vydání třetí, upravené. Praha: Jilská 1, 1994, 1998, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2014-06-24]. Dostupné z: www.mpsv.cz

- NVF. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond, Národní informační středisko pro poradenství, 2005. ISBN 80-86728-25-0.
- RABUŠIC, Ladislav. *Česká společnost stárne*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1155-6.
- SCHIRRMACHER, Frank. *Spiknutí metuzalémů*. 1. vyd. Praha: Euromedia Group, 2005. 319 s. ISBN 80-242-1496-2.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
- VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4627-6.