

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2013–2015**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Anna Kysilková**

**Nezaměstnanost osob v předdůchodovém věku**

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Veronika Svatošová, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2013-2015**

**BACHELOR THESIS**

**Anna Kysilková**

**Unemployment of people in approaching retirement age**

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Ing. Veronika Svatošová, Ph.D.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská 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 10.3.2015

*Anna Kysilková*

## **Anotace**

Cílem práce je analýza a zhodnocení příčin nezaměstnanosti osob v předdůchodovém věku. Zdravotní, sociální a ekonomické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti a jejich zmírnění. Praktickou část práce tvoří případová studie, její vyhodnocení a následné návrhy a doporučení k eliminaci zjištěných problémů.

## **Klíčová slova**

Práce, pracovní trh, propouštění, nezaměstnaní, nezaměstnanost, rekvalifikace, stárnutí, učení, vzdělání, zaměstnanci.

## **Annotation**

The aim of thesis is to analyze and evaluate the causes of unemployment among people approaching retirement age. Health, social and economic consequences, which is connect with of long-term unemployment and alleviate them. The practical part consists of case studies, the evaluation and subsequent proposals and recommendations to eliminate the problems identified.

## **Keywords**

Aging, education, employees, labour market, layoffs, learning, retraining, unemployed, unemployment, work.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>8.</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10.</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>10.</b>
1.1 Význam práce.....	10.
1.2 Propouštění a jeho dopady .....	10.
1.3 Nezaměstnanost .....	12.
1.4 Druhy nezaměstnanosti .....	14.
1.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	15.
1.6 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	17.
1.7 Prohloubení nezaměstnanosti.....	20.
<b>2 DŮSLEDKY ZTRÁTY ZAMĚŠTNANÁNÍ .....</b>	<b>21.</b>
2.1 Důsledky dlouhodobé ztráty práce .....	21.
2.2 Vliv nezaměstnanosti na zdraví .....	22.
2.3 Duševní zdraví.....	25.
2.4 Fyzické zdraví .....	27.
2.5 Sociální dopady nezaměstnanosti.....	29.
2.6 Zmírnění negativních dopadů .....	30.
<b>3 CHARAKTERISTIKA ZAMĚŠTNANCŮ GENERACE 50+ .....</b>	<b>32.</b>
3.1 Starší lidé.....	32.
3.2 Projevy stárnutí .....	33.
3.3 Charakteristika zaměstnanců 50+.....	34.
3.4 Silné a slabé stránky starších zaměstnanců z zaměstnavatele.....	36.
<b>4 EDUKACE A SOCIÁLNÍ POLITIKA .....</b>	<b>37.</b>
4.1 Politika zaměstnanosti.....	37.
4.2 Podpora v nezaměstnanosti .....	39.
4.3 Edukace .....	40.
4.4 Rekvalifikace.....	40.

<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>42.</b>
<b>5 EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>	<b>42.</b>
5.1 Popis metodika výzkumu.....	42.
5.2 Analýza současného stavu .....	44.
5.2.1 Trh práce.....	44.
5.2.2 Mrazírny Mochov .....	45.
5.2.3 ARDO Mochov.....	45.
5.2.4 Ukončení výrobní činnosti.....	46.
5.2.5 Outplacementový program .....	46.
5.2.6 Poradenství .....	47.
5.3 Základní data .....	48.
5.4 Dotazníkové šetření .....	50.
5.5 Případová studie .....	53.
5.5.1 Ivana .....	53.
5.5.2 Martin .....	56.
5.5.3 Miroslava .....	58.
5.5.4 Josef .....	60.
5.5.5 Jaroslav .....	62.
5.5.6 Jan .....	63.
5.5.7 Sylvie .....	64.
5.5.8 Jana .....	66.
5.5.9 Stanislava.....	68.
5.5.10 Pavel .....	70.
5.6 Shrnutí případové studie.....	72.
5.7 Shrnutí výzkumu, diskuse a doporučení .....	78.
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>81.</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>83.</b>

## ÚVOD

V době finančních krizí postihuje nezaměstnanost všechny věkové skupiny a to i osoby na vrcholu produktivního věku a sil, vzdělané a s praxí. O to vážnější problém pak řeší osoby v předdůchodovém věku, zejména lidé se základním vzděláním a ženy. Tyto osoby jsou často ohroženi více rizikovými faktory současně, mimo ageingu především technologickou nezaměstnaností. Obory, které tito lidé vystudovali a ve kterých pracovali po převážnou část své profesní kariéry, jsou již na okraji zájmu společnosti nebo vůbec neexistují. Právě problematice rizikové skupiny osob v předdůchodovém věku je věnována tato práce.

Hlavním cílem práce je analýza a zhodnocení příčin nezaměstnanosti osob v předdůchodovém věku. Tato práce je zaměřena na vnější i vnitřní důvody a bariéry, pro které jsou tito nezaměstnaní handicapováni na trhu práce. Do jaké míry jsou schopni tyto okolnosti změnit a znovu se na trhu práce etablovat. Další významnou částí práce jsou důsledky nezaměstnanosti a vliv na vznik a prohloubení překážek, které brání starším osobám odpovídající zaměstnání získat.

Hlavním záměrem empirické části práce hlubší analýza postavení osob v předdůchodovém věku na trhu práce, pohled zevnitř, tedy osob přímo zúčastněných. Na základě zkušeností respondentů je v případové studii popsána a doložena řada změn nejen v ekonomickém stavu rodiny a osobních vazbách, ale také ve zdravotním stavu, které nezaměstnaným ještě více snižují šance na získání perspektivní práce.

Základem teoretické části jsou odborné publikace zabývající se problematikou nezaměstnanosti, sociální psychologie, personálního managementu, edukace a stresu. Dále byly použity analýzy zveřejňované Českým statistickým úřadem, Ministerstvem práce a sociálních věcí a zákony České republiky. Pro analýzu a dokreslení situace této rizikové skupiny pak autorka využila také internetové stránky zájmových skupin, pomáhajících institucí a programů i novinových článků a diskusí.

Praktickou část práce tvoří případová studie ve společnosti ARDO Mochov s.r.o., dříve středně velkém výrobním podniku, který v roce 2009 výrobní činnost z důvodu



restrukturalizace ukončil. Z tohoto důvodu firma propustila většinu zaměstnanců, osoby starší 50 let tvořili celých 37%. Studie dokládá složitost situace osob v předdůchodovém věku a to i v prostředí regionu, kde je nezaměstnanost relativně velmi nízká.

Tato práce se zaměřuje na rizikovou skupinu osob, pro které je ztráta práce velmi bolestná z mnoha důvodů, ale především hovoříme o generaci, která lpí na jistotách. V naší kultuře je centrální role práce dlouze zakořeněna, zaměstnání je pro nás instituce, skrze kterou se definujeme, ztráta jednoho z hlavních pilířů je proto narušením celého základu bytí. Nejde tedy pouze o finance a konzum, jde o společenský status. Práce je jedním z pilířů sociálního uspořádání společnosti, naší psychiky, přináší nám do života řád. Pracovní vztahy a pracovní postavení jsou pak zdrojem naší identity. Dlouhodobá nezaměstnanost bez perspektivy zlepšení, tedy neznamená jen ztrátu současného statusu, ale i statusů budoucích. Pokud nemáme povinnost chodit do práce a možnost tvořit něco smysluplného, mohou nás ovládnout negativní emoce. Ztrácíme ve vlastních očích cenu. Někdy se hovoří o tzv. sociální smrti nebo smrti radosti ze života. Na druhé straně není důležité jen mít práci a být nějak zaměstnán, ale mít placené zaměstnání. Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních lidských potřebách.

Dané téma jsem si zvolila především proto, že jsem se s problematikou setkala ve svém zaměstnání, kdy jsme jako členové outplacementového týmu poskytovali personální, ekonomické a právní poradenství zaměstnancům v rámci hromadného propouštění. Dalším důvodem pro volbu tohoto tématu je také stále se zhoršující perspektiva dnešních mladých lidí, pro které se nárok na odchod do důchodu stále posouvá do vyššího věku a na straně druhé jsou mnohdy za „staré“ považováni již po překročení čtyřicátého pátého roku života. Tato disproporce se stále zvětšuje a tak se stává vážnou problematikou, kterou bude nutné celospolečensky řešit.

# 1. NEZAMĚSTNANOST

## 1.1 Význam práce

Práce člověku přináší nejen ekonomický přínos, ale je důležitá i pohledu kulturního, ekologického, antropologického a medicínského. Práce je důležitá také pro sebedůvěru a pocit důstojnosti, protože kromě finančního efektu, přenáší pocit užitečnosti, seberealizace, sebeuplatnění a ambicí. Dalším velmi důležitým momentem jsou pak sociální vazby a sociální kontakt. Proto je ztráta práce často velmi traumatizujícím momentem, který zasahuje do života nejen nezaměstnaného, ale také jeho nejbližší rodiny. *Většina lidí bere práci jako samozřejmost a jistotu, která mu přináší do života uspokojení a radost,*<sup>1</sup> také proto je její ztráta obvykle velkým zásahem do běžného života a chodu rodiny. Psychické a sociální problémy nezaměstnaných ukazují, že „*se práce stala kulturní reprodukční potřebou našeho druhu, a že právem náleží do souboru základních lidských práv a svobod*“.<sup>2</sup>

## 1.2 Propouštění a jeho dopady

V situaci, kdy zaměstnavatel pocítuje přebytek zaměstnanců, je nucen snižovat jejich stav. Koubek ve své práci definuje nadbytečnost zaměstnanců jako situaci, kdy „*organizace v důsledku změn své hospodářské situace, změn prostředí, ve kterém funguje, změn svých činností nebo změn požívané techniky a technologie nepotřebuje dosavadní množství pracovníků a pocítuje tedy potřebu toto množství snížit*“.<sup>3</sup> Příčiny nadbytečnosti lze rozdělit na externí a interní. Externí vlivy jsou například ekonomická krize, pokles významu oboru nebo celého odvětví v důsledku změn v národním hospodářství nebo politických změn. Interní vlivy jsou pak především zavádění výkonnějších technik, které vyžadují méně operátorů nebo nových moderních technologií, které naopak vyžadují vyšší odbornost pracovníků.

---

<sup>1</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. Str. 49

<sup>2</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. Str. 12

<sup>3</sup> KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky*, 1. vyd. Praha: Management press, 2012, ISBN 978-80-7261-168-3

Z pohledu zaměstnance jde při propouštění o zlomový a traumatizující zážitek a není příliš důležité, zda propuštěný patří k rizikové skupině nebo nikoli. Propouštěný zaměstnanec obvykle prochází několika fázemi - šok, zlost, strach z budoucnosti, zahanbení, zklamání i zoufalství. Člověk v této situaci bilancuje svoji dosavadní kariéru, pracovní schopnosti a možnosti. Především si ale hledá nové pracovní místo. Právě v tomto by měl pomáhat outplacement nabízený zaměstnavatelem.

Stýblo definuje outplacement jako „*velmi osobní servis, službu jak hledat nové zaměstnání, důvěrný a řešící konkrétní pomoc (včetně motivování a povzbuzování)*“.<sup>4</sup> Tento program by měl zaměstnancům pomáhat v několika rovinách, jednak psychologické – sebedůvěra, schopnost správné sebe prezentace při získávání nového zaměstnání, sociální a ekonomické – podnik má možnost zvýšit odstupné o další měsíce, poradenství při předložení a podobné služby, a dále personalistické – pomoc při hledání nového místa, např. informace o volných pracovních, kontakty na úřady nebo informace o rekvalifikacích.

Proces propouštění nemá ale negativní vliv pouze na uvolňované zaměstnance, ale také na ostatní, kteří zůstávají. Právě důsledky propouštění na zůstávající zaměstnance jsou z hlediska zaměstnavatele důležitější, protože pocit nejistoty a případná špatná komunikace má za následek snížení pracovní výkonnosti, pracovní morálky a zvýšení fluktuace zaměstnanců. Podle Stýbla tento pocit nejistoty a ztráta důvěry se vyskytuje až u 60% zbývajících zaměstnanců. V této situaci je nejdůležitější správná a dostatečná komunikace.

Stýblo ve své knize uvádí tyto zásady komunikace:<sup>5</sup>

- nepodceňovat pocity nejistoty a naopak vytvářet atmosféru důvěry
- otevřeně informovat a diskutovat o připravovaných změnách
- informovat o pomoci propouštěným zaměstnancům
- otevřeně a pravdivě odpovídat i na nepříjemné otázky

---

<sup>4</sup> STÝBLO, J., *Outcoursing a outplacement* 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2005, ISBN 80-7357-094-7 Str.53

<sup>5</sup> STÝBLO, J., *Outcoursing a outplacement* 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2005, ISBN 80-7357-094-7 Str.59-61

Outplacementový program si firmy vytváří buď samy ve spolupráci managementu a personalistů, nebo k tomu využívají nabídek externích firem. Výhodou externího outplacementu je vysoká odbornost, nevýhodou pak finanční náročnost, protože tyto sociální náklady představují nedaňové náklady.

Základem programu je správná forma a dobré načasování oznámení o změnách a propouštění zaměstnanců tak, aby tyto informace nepřicházely zkreslené z jiných zdrojů. Především komunikace a forma jednání je rozhodující o tom, jak budou zaměstnanci spolupracovat v dalších fázích. Vzhledem k tomu, že je tento proces pro všechny stresující, je dobré, pokud mají možnost poradit se s někým okamžitě. Z tohoto důvodu je dobré mít outplacementový program dostatečně dopředu.

Poradenství poskytované pracovníkům v této situaci je vždy individuální a zahrnuje analýzu důvodů, proč padla volba právě na něj, vyhledání slabých míst a návrh řešení, jak právě tyto slabiny odstranit. V druhé fázi potom poradce pomáhá klientovi se zorientovat v nabídce pracovních míst, přehodnotit vlastní možnosti a schopnosti a doporučit nejvhodnější pracovní pozici. Podle profesního zařazení pak poradce učí a pomáhá při psaní životopisu a motivačního dopisu pro potenciálního nového zaměstnavatele tak, aby vzbudil zájem a pozval uchazeče k úspěšnému pohovoru. Poradce musí mít přehled o trhu práce, spolupracuje s Úřadem práce i personálními agenturami. V případě úspěchu klienta u pracovního pohovoru u více podniků, měl by být poradce tím, kdo umí poradit s rozhodováním při výběru.

### **1.3 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je v prostředí tržního hospodářství běžným jevem, který vzniká především rozdílem mezi poptávkou a nabídkou volných pracovních pozic. Míra nezaměstnanosti je velmi závislá na celkové ekonomické situaci, ke zhoršení vždy přispívají hospodářské krize, naopak situaci zlepšují investiční pobídky či dotace. Situace v regionech ČR je různá a liší se nejen mírou, ale také strukturou nezaměstnaných. Údaje o počtech nezaměstnaných pravidelně zveřejňuje Český statistický úřad.

Nezaměstnanost lze definovat dle tří základních podmínek:

- Jedná se o osobu schopnou práce (věkem, zdravotním stavem, ale osobní situací - např. péče o blízkou osobu nebo z důvodu dalšího vzdělávání)
- Jedná se o osobu, která je bez možnosti pracovat v placeném zaměstnání
- Jedná se o osobu, která má zájem pracovat

Nezaměstnanost podle Brožové: *„Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa.“*<sup>6</sup>

*„Definice nezaměstnanosti je tedy založena 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.“*<sup>7</sup>

Negativní definice zaměstnání pak předpokládá, že normálním stavem je trvalé placené zaměstnání. Stav nezaměstnanosti se považuje za nenormální v situaci, kdy osoba, která je práce schopná a nemá jiné překážky ve snaze se zaměstnat, nepracuje. Předpokládá se tedy, že nezaměstnaný o získání a udržení stálé práce aktivně usiluje. Aktivita při hledání nového zaměstnání se posuzuje velmi těžko a tak je v některých statistikách za zájem považována i jedna odpověď na inzerát měsíčně. Na druhé straně je pak nutné brát v potaz objektivní překážky a také právo nezaměstnaného přijmout pouze práci přiměřenou jeho vzdělání, praxi, znalostem nebo finančním požadavkům. Za akceptaci osobních důvodů pro nepřijetí zaměstnání se ale bohužel může skrývat neochota přijmout jakékoli zaměstnání a neochota pracovat vůbec. V úvahu je také bráno bydliště nezaměstnaného a fakt, že v našich podmínkách není běžné se za prací stěhovat, tak jak to je běžné v zahraničí a jak tomu bylo v minulosti i u nás.

---

<sup>6</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, ISBN 80-86429-16-4. Str. 77

<sup>7</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4. Str. 16.

## 1.4 Druhy nezaměstnanosti

Druhy nezaměstnanosti lze dělit dle několika kritérií, a to z pohledu dobrovolnosti, důvodů, délky nezaměstnanosti a jejím opakování.

Prvním z kritérií pro dělení nezaměstnanosti je důvod nezaměstnanosti a její případná dobrovolnost nebo nedobrovolnost.

*Frikční nezaměstnanost* vzniká přirozenou mobilitou zaměstnanců, která může být jak z osobních důvodů či motivů, ale také v důsledku ekonomických změn. Tito lidé obvykle nepřijímají první možné zaměstnání, mají možnost volby a potřebují čas na vyhledání nového pracovního místa.<sup>8</sup> Nejedná se o dlouhodobou ztrátu placeného zaměstnání, naopak pro tyto lidi jde obvykle o pouhou epizodu, proto bývají označováni jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“<sup>9</sup>. V případě absolventů škol poprvé vstupujících na trh práce jde o dobu, po níž si hledají své první placené zaměstnání. Délka doby, po kterou je pro nezaměstnané osoby ještě akceptovatelná se odvíjí od sociálních podmínek a systému sociálních podpor státu, regionálních podmínek trhu práce a samozřejmě od celkové ekonomické situace ve společnosti.

*Strukturální a technologická nezaměstnanost* je výsledkem nerovnováhy požadavků na typ práce a kvalifikaci, a pracovní silou, která o práci žádá. V posledních letech je právě v této souvislosti mnoho nezaměstnaných s humanitním vzděláním a naopak se nedostává pracovníků v technických profesích. Strukturální nezaměstnanost také postihuje zaměstnance neefektivních podniků nebo zanikajících profesí, které nahrazují nové technologie vyžadující jiné vzdělání či značně menší počet pracovníků. Touto formou nezaměstnanosti trpí bohužel i lidé s vysokou kvalifikací, vzděláním a pracovními zkušenostmi, jejichž práce se stává nepotřenou a může ztratit smysl.

*Cyklická a sezónní nezaměstnanost* je důsledkem poklesu odbytu v závislosti na recesi v obchodních vztazích. Sezónní nezaměstnanost pak postihuje profese závislé na přírodních cyklech. V posledních letech je tato forma nezaměstnanosti kompenzována

---

<sup>8</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, ISBN 80-86429-16-4. Str. 82-85

<sup>9</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4. Str. 17-19

využíváním služeb personálních agentur, které jsou schopny zajistit pracovníkům náhradní zaměstnání mimo sezónu.

*Skrytá (latentní) nezaměstnanost.* Jedná se o pracovní sílu, která přestože není registrována jako nezaměstnaná, práci nemá a odpovídající pracovní nabídku by ochotně přijala. Tuto skupinu tvoří z velké části ženy v domácnosti, mladiství a studenti. Významnou částí této skupiny jsou zaměstnanci, kteří nuceně odchází do předčasného nebo invalidního důchodu.

*Neúplná a nepravá nezaměstnanost,* tyto osoby jsou nuceny přijímat zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek nebo práci, která nevyužívá jejich vzdělání a kvalifikaci. V České republice zkrácený pracovní úvazek nejčastěji využíván ženami po skončení rodičovské dovolené nebo osobami soustavně pečujícími o blízkou osobu. V zahraničí je kromě zkráceného úvazku často využíván systém sdílené pracovní pozice. Za nepravou nezaměstnanost označujeme osoby, které pracovní místo nehledají, ale naopak se snaží vyčerpat všechny sociální dávky, případně pracují v šedé ekonomice nelegálně.

## **1.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Charakteristik, které ovlivňují schopnost člověka se uplatnit na trhu práce je mnoho, ale některé předpoklady vyčleňují celé skupiny lidí s větším rizikem. Tato skupiny jsou vystaveny riziku dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti. Mnozí z těchto skupin nemají naději na získání jakékoli placené práce, protože nespĺňují elementární nároky potencionálního zaměstnavatele. Právě na tyto skupiny musí být zaměřena státní politika zaměstnanosti.<sup>10</sup>

*Absolventi* – uchazeči do 12 měsíců od ukončení vzdělání, mladší věkové skupiny do 30 let. Tito nemají zatím mnoho praktických zkušeností a pracovních návyků, které budoucí zaměstnavatel požaduje. Také postrádají pracovní kontakty a orientaci na trhu práce, které můžou napomoci k získání zaměstnání. V posledních letech nezaměstnanost absolventů stoupá, v roce 2011 dosáhla 18,7% a v roce 2013 dokonce

---

<sup>10</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. Str. 49

24,6 %. Kromě absolventů, kteří se snaží aktivně zaměstnat, se bohužel setkáváme se skupinou absolventů, kteří nemají zájem o práci. U těchto osob se také objevují výchovné, psychologické problémy a prodloužená adolescence, a s nimi související vyřazení ze společnosti. Tyto problémy pak znesnadňují získání pracovních návyků a to ani v dospělosti, kdy nuda a potřeba finančních prostředků, bohužel vedou k sociálně patologickému jednání.

*Ženy* – Zaměstnavatelé často upřednostňují muže pro jejich větší územní mobilitu, nezatíženost starostmi o domácnost, nutnost práce na zkrácený úvazek nebo absence při péči o malé nebo nemocné děti. Ekonomicky ohrožuje tento trend především matky samoživitelky. Při přechodné nezaměstnanosti je pro ženy tato situace sociálně lepší a akceptovatelnější, protože jsou schopny se realizovat v roli matky nebo v péči o staré rodiče. Tyto role mohou ženy naplňovat pocitem pracovního uspokojení. Vysoký počet alternativních rolí má pozitivní efekt na sebevědomí žen.

Ženy nad 45 let jsou často diskriminovány, jelikož se blíží předdůchodové období a je stále méně alternativních rolí, prožívají při ztrátě zaměstnání také větší stres. Řada autorů přitom hodnotí intelektuální a tvořivé schopnosti žen ve věku kolem 55 roku jako na vrcholu. Jako příklad uvádí literární činnost. Nezaměstnanost žen je problematická především z důvodu obtížného skloubení kariéry s mateřstvím.

*Zdravotně postižení* – u zdravotně postižených je ztráta zaměstnání nejen otázkou ekonomickou, ale především psychologickou a sociální. Postižení obtížně hledají smysl života a pocit důstojnosti. Vzhledem k zaměření většiny firem na efektivitu a výkonnost, je začlenění těchto osob stále složitější. Přestože se sociální systém o zdravotně postižené stará, je jejich co největší začlenění do společnosti důležité, protože přináší sociální kontakty, které často chybí nejvíce.

*Lidé bez kvalifikace* – představují největší skupinu nezaměstnaných, statistiky uvádí až 30%. Mezi mladými jde často o osoby bez zájmu o zaměstnání, obtížně vzdělatelné i s nežádoucím deviantním chováním, alkoholicí, recidivisté, sociálně nepřizpůsobiví.

*Starší lidé* - také starší lidé představují rizikovou skupinu, která je více než ostatní ohrožena nezaměstnaností. Přestože patří rozhodně k zaměstnancům, kteří jen neradi střídají zaměstnání a jsou obvykle k firmě velmi loajální, jeví se zaměstnavatelům jako



„horší investice“. Zaměstnavatelé přistupují k uchazečům ve vyšším věku s předsudky a rychlém snižování výkonu a schopností. Neoceňují hodnotu zkušeností s odpovědností, naopak jsou v jejich očích těmi, kteří se obtížněji přizpůsobují změnám, mají pevnější návyky a pracují dle navyklých stereotypů. Tím že se stávají úzkostlivě opatrní, dlouze probírají a hodnotí své chování a jednání, ve snaze minimalizovat rizika, se jeví jako neaktivní, defenzivní a bez zájmu a kreativity. Nezapadají do konceptu mladé dynamické firmy.

## 1.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Již ve studiích z 30. let 20. století je rozpoznán význam délky času, po kterou je člověk nezaměstnaností postižen. Změny v ekonomice doprovází změny na trhu práce a nezaměstnaní při hledání nového zaměstnání potřebují čas, aby si vyhledali novou práci odpovídající jeho kvalifikaci. Krátkodobá nezaměstnanost tedy nepůsobí vážnější problémy ani pracovníkům, ani ekonomice.<sup>11</sup> Nezaměstnanost lze rozlišit z tohoto hlediska za krátkodobou, která trvá méně než 6 měsíců a dlouhodobou, trvající déle než 6 měsíců. V některých pramenech se dlouhodobá nezaměstnanost rozděluje a definuje odlišně – delší než 1 rok, déle než 2 roky<sup>12</sup>. Z pohledu následků a sociálních nákladů státu je také důležitý poměr dlouhodobě nezaměstnaných k celkovému počtu uchazečů o práci. I nízká nezaměstnanost může být nepříznivá, jestliže se jedná z větší části o nezaměstnané dlouhodobě. Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv nejen na samotné nezaměstnané, ale také na sociální náklady státu na vyplácení sociálních podpor, ale také pro vyšší náklady na znovuzařazení osob, které jsou dlouhodobě bez práce. Dlouhodobá nezaměstnanost je navíc také spojena s nezaměstnaností opakovanou v průběhu pracovní kariéry jedince. Dlouhodobá nezaměstnanost je extrémně nerovnoměrná a soustřeďuje se do určitých skupin populace, které jsou materiálně i nemateriálně limitovány a to i v době konjunktury. I v době, kdy celková míra nezaměstnanosti klesá nebo je velmi nízká, podíl dlouhodobě nezaměstnaných stále roste a to nejen procentuálně, ale také v absolutních číslech. Dlouhodobá

---

<sup>11</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, ISBN 80-86429-16-4. Str. 86-87

<sup>12</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4. Str. 24.

nezaměstnanost se stává sociálně-politickým problémem. „Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít. Roste i průměrná délka jednotlivých případů dlouhodobé nezaměstnanosti.“<sup>13</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost spíše postihuje některé z těchto skupin pracovníků:

- *nepružnou pracovní sílu*, dlouhodobě zaměstnané osoby, které měli stabilní pracovní místo. Čím měli stálější práci, tím hůř se pak uplatňují.
- mezi nejohroženější pak patří *nekvalifikovaná pracovní síla*.
- osoby s *kumulovanými osobními a sociálními handicapy*.
- *příslušníci etnických minorit a emigranti*, především pokud se jedná o osoby bez kvalifikace.
- *obyvatelé zaostalých oblastí*.
- *zdravotně postižení*.
- *mladiství*, mnohdy problémoví jedinci.

Jedním z faktorů ovlivňující nezaměstnanost je nepružnost pracovního trhu. Jedná se o nedostatek informací o možnostech uplatnění se uchazečů, nevyváženost struktury nabídky a poptávky a také neochota k mobilitě.

Dlouhodobé neúspěchy při hledání nového zaměstnání vyvolávají samozřejmě mnoho negativních pocitů a vedou k apatii, emoční labilitě a často i k depresím. Zvládání těchto těžkých situací je individuální a závisí na osobnostní výbavě nezaměstnaného, jeho okolí, rodiny, finanční situaci a mnoha dalších faktorech.

Mezi nejdůležitější faktory lze zařadit:

Odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži a aktivita osobnosti při zvládání kritických situací. Lépe ztrátu zaměstnání zvládají lidé, kteří umí prohrávat, neztrácí sebevědomí a i v této situaci jsou schopni vidět budoucnost konstruktivně v rámci možností optimisticky. Takto uvažující lidé nehledají pouze příčiny nezaměstnanosti, ale hledají nové cesty a možnosti jak se uplatnit. Aktivně se zajímají o zvyšování kvalifikace, rekvalifikace, mají odvahu se i ve vyšším věku pustit do soukromého podnikání.

---

<sup>13</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4. Str. 41.

Dalším důležitým faktorem je také věk, se kterým jsou spojeny finanční povinnosti, sociální očekávání, rodinná situace, kariérní očekávání, schopnost učit se a získávat nové znalosti. Věk a finanční odpovědnost za rodinu pak mají velký vliv na zvládání nezaměstnanosti. V této souvislosti uvádí většina studií, že nejhůře tuto situaci zvládají lidé mezi 40-50 rokem věku. Nezaměstnaností pak jsou ohroženy nejvíce lidé v předdůchodovém věku a pak také absolventi. Často má věk uchazeče o zaměstnání pro přijetí podstatnější vliv než dosažené formální vzdělání.

Důležitou roli hraje také pohlaví, které má především sociální a psychologický vliv na stav uchazeče. Ženy se častěji setkávají s diskriminací a to v především při obsazování vedoucích pozic, také v souvislosti s věkem nebo rodinným stavem. V průzkumech, které uvádí literatura, se uvádí, že ženy také častěji podléhají emocím, cítí se unavené, podrážděné a depresivní. Na straně druhé jsou ženy v těchto ohledech většinou otevřenější než muži. Ženám může pečování o rodinu s dětmi přinášet alternativní pracovní uspokojení a pomáhat tak zvládat pocity beznaděje a zbytečnosti.

Dosažená kvalifikace uchazeče o práci, protože nekvalifikovaní nejen hůře novou práci získávají, ale také o zaměstnání snadněji přichází. Částečně oprávněně se tyto lidé cítí obětmi technologií, které nahrazují lidskou práci a díky kterým je potřeba méně pracovníků a často s vyšší kvalifikací. Tito lidé mívají nižší zájem o prohlubování kvalifikace, rekvalifikaci a jiné formy dalšího vzdělávání. Tyto pocity pramení z nižších ambicí a pocitů rezignace.

Finanční možnosti nezaměstnaného jsou velmi podstatným faktorem, který ovlivňuje psychický stav jedince. Finanční rezervy a jiné zdroje financí jsou pro vnímání nezaměstnanosti velmi důležité. V souvislosti s ubýváním finančních rezerv nastupují úsporná opatření a ty omezují jako první volnočasové aktivity, snižují se sociální kontakty apod.

Významným faktorem je také délka nezaměstnanosti, kdy opakující se neúspěšnost zhoršuje psychický stav nezaměstnaného. Sociální opora nezaměstnaného jak v rodině, v okruhu přátel, ale také sociální prostředí a podpora, které je nastaveno v jednotlivých státech, velmi ovlivňuje schopnost přestát dobu bez zaměstnání.

## **1.7 Prohloubení nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost prohlubují některé průmyslové a ekonomické trendy, nejen zavádění nových technologií a úpadek průmyslové výroby, ale také pokles podílu na světovém trhu, růst nadnárodních společností, růst nových silných nadnárodních ekonomik, nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby.

S tímto jevem je spojena také masová nezaměstnanost, kterou ovlivňuje expanze světového trhu a také šíření nových technologií, pak hovoříme o tzv. technologické nezaměstnanosti. V minulosti byl tento vliv mírněn, protože technologický rozvoj vedl zároveň ke vzbuzení nových potřeb nabídkou nových produktů a služeb. Katalyzátorem trhu byla tzv. demonstrativní spotřeba. Nová místa se vytvářela rychleji, než mizela místa stará. Pro zachování a tvorbu pracovních příležitostí je předpokladem ekonomický růst.

## 2. DŮSLEDKY ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ

### 2.1 Důsledky dlouhodobé ztráty práce

Dlouhodobá nezaměstnanost má mnoho nepříznivých důsledků. Vede ke snížení životní úrovně, růstu napětí v rodině a ostatních vztazích, deprese, ztrátě motivace a pocitu bezmocnosti. Také společnost pocítuje následky dlouhodobé nezaměstnanosti a to v nárocích na státní rozpočet, nárůstu patologických jevů a celkové nestabilitě. Přestože výsledky výzkumů nejsou jednoznačné, řada z nich popisuje souvislost mezi ztrátou zaměstnání a zhoršením zdravotního stavu. Především dlouhodobá nebo opakující se nezaměstnanost, navozuje stress, který nezvládnutý může vážně poškozovat zdraví. Kromě prvotního stressu se ve studiích setkáváme i s depresemi a úzkostí. Dlouhodobá nezaměstnanost škodí nejvíce osobám ve středním věku, mladí lidé a také starší generace se stabilizují v těchto situacích rychleji. Každá osobnost prožívá ztrátu práce různě, ale mnohem horší průběh má u osob, které berou svou práci jako životní poslání. Velmi důležité jsou proto sociální vazby a emocionální podpora rodiny a okolí.<sup>14</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv na psychiku, zdraví i finanční stránku života nezaměstnaností postiženého člověka. Frustrace z opakovaného neúspěchu při hledání práce, se projevuje především u osob orientovaných na kariéru. Frustrace ze ztráty životní role a pozice má za následek ztrátu sebeúcty a sebedůvěry. Dlouhodobá nezaměstnanost pak tyto problémy prohlubuje a některé negativní faktory pak mohou ještě více snížit šance na další uplatnění na trhu práce. V tomto bodě není rozdíl mezi odborníky, úředníky a dělnickými profesemi. Především neúspěchy při hledání nové práce vedou ke ztrátě sebevědomí, apatii a dalším negativním pocitům. Způsob, jakým jedinec zvládá kolotoč nadějí a zklamání, je individuální a záleží na mnoha okolnostech. Důležitá je samozřejmě osobnostní výbava, psychická odolnost, věk, pohlaví, kvalifikace, vzdělání a v neposlední řadě finanční situace a možnosti nezaměstnaného. Negativní vliv se násobí, jestliže práci ztratilo více členů rodiny současně.

---

<sup>14</sup> ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*, 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0448-5. Str.172-177

*Nezaměstnaný se musí přizpůsobit nové situaci. „G.P Eisenberg a P. Lazarsfeld (1938) popsali čtyřfázový model adaptace na ztrátu práce. Ztráta práce je nejprve prožívána jako šok, který vede k pocitu beznaděje, apatie a rezignace. Poté se nezaměstnaní jakoby zotaví a stanou se optimistickými, intenzivně se snaží získat práci. Po neúspěšných pokusech znovu prožívají pocity strachu a rezignace, které vystřídá nakonec stav, ve kterém je nezaměstnanost brána jako nezaměnitelný osud.“<sup>15</sup>*

Zvýšená nezaměstnanost ovlivňuje duševní zdraví celé populace, výzkumy prokázaly korelace mezi nárůstem nezaměstnanosti a výskytem depresí. Ztráta práce také přímo či nepřímo ovlivňuje jeho okolí, jak rodinu, tak spolupracovníky, kteří práci zatím neztratili. Ztráta práce mnohdy negativně ovlivní i ty, kteří si nové zaměstnání naleznou relativně brzy, ztrácí status, důvěrně známé prostředí, sociální vazby s kolegy, a také získávají mnohdy horší práci či nižší mzdu. Míra nezaměstnanosti přímo ovlivňuje pozici pracovníků při vyjednávání o mzdách.

## **2.2 Vliv nezaměstnanosti na zdraví**

Již dříve studie přesvědčivě prokázaly, že katastrofy a velké traumatizující události negativně ovlivňují duševní i fyzické zdraví, avšak souvislost mezi běžnými stresujícími událostmi a nějakým onemocněním, byly jen málokdy prokázány jednoznačně. Přesto je v poslední době přijímán názor, že zdraví i nemoc je ovlivňováno všemi faktory a jeho základ je bio-psycho-sociální.<sup>16</sup>

Dlouhodobý stres, především pokud není dobře zvládnut, má přímý negativní vliv na zdraví, ale přináší další zdravotní následky do budoucnosti. Civilizační choroby, které stres doprovází, stále častěji nepostihují pouze starší generaci, ale i třicátníky a čtyřicátníky na vrcholu sil.

Vliv sociálních souvislostí života na zdraví je nesporný a to jak v záporném, tak kladném smyslu. Americké studie hovoří i o výrazném zlepšení zdravotního stavu

---

<sup>15</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. Str. 72

<sup>16</sup> BÁRTLOVÁ, S., MATULAY, S. *Sociologie zdraví, nemoci a rodiny; Sociológia zdravia, choroby a rodiny*. 1. vyd. Martin, Vydavateľstvo Osveta, spol. s r.o., 2009, ISBN 978-80-8063-306-6. Str. 6-8

vlivem psychiky, ale také o výrazném zhoršení a dokonce smrti. Helus ve své publikaci dokládá několik případů vlivu psychiky, silné vůle samotného jedince a sociální opory rodiny a okolí.<sup>17</sup> K uvedenému dodává: „*nemoc není zdaleka jenom nějakým odchýlením tělesných orgánů a jejich funkcí od optima/normy, ale že je také stavem osobnosti a důsledkem sociálních souvislostí jejího života.*“<sup>18</sup>

Stres je celková neurohumorální obranná odpověď organismu na mimořádně silný podnět. Pojem stres označuje mimo škodlivého destruktivního distresu také takzvaný eustres, který naopak po vypjaté situaci, která vede k radostné náladě.<sup>19</sup> Tělo se tak připravuje na zvýšený výdej energie při reakci na stresor, tedy k útěku nebo k boji. Zvyšuje se aktivita nadledvinek, zrychluje srdeční tep, zvyšuje se krevní tlak, prohlubuje dýchání a mobilizují se zdroje energie. Výsledkem stresu je buď adaptace organismu na stresor, nebo vyčerpání a smrt. Protože je v současnosti fyzická připravenost na zvýšený výdej energie nevyužita, opakovaný stres bez fyzické aktivity vede k častým chorobným změnám. Stresorem se rozumí mimořádně silný podnět z vnějšího prostředí, tedy nejen fyzikální nebo biologický, ale také psychologický či sociální. Jestliže se situace jeví jako ohrožující a náročná, prostředky obrany jako neadekvátní a situace jako nepřekonatelná, pak pocítíme stres. Ve stresu pocítíme negativní emoční stavy, strach, hněv, úzkost, nespavost, napětí, neklid nebo zvýšenou únavu, které mohou přecházet v deprese. Změny emocí a chování, které doprovázejí snahu se adaptovat na vzniklou situaci, jsou doprovázeny celou řadou neuroendokrinních a imunologických změn.

Joshi ke následkům stresu dodává: „*...onemocnění související se stresem je důsledkem časté aktivace fyziologického systému, který reaguje na akutní fyzickou tíseň, a navíc zůstává zapnutý celé dlouhé měsíce. To, co by mělo pominout během několika minut, trvá měsíce nebo roky a je jasné, že z toho vznikají velké potíže.*“<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, ISBN 978-80-247-1168-3 Str. 48-51

<sup>18</sup> HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, ISBN 978-80-247-1168-3 Str. 51

<sup>19</sup> JOSHI, V. *Stres a zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7367-211-9. Str. 19

<sup>20</sup> JOSHI, V. *Stres a zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7367-211-9. Str. 16

Obranu proti negativnímu vlivu stresu lze rozdělit do tří linií, které mohou pomoci při zvládnání stresových situací: <sup>21</sup>

- selektivní funkce vědomí, kdy omezíme funkci vědomí pouze na významné podněty a nepodstatné, na které nezbývá kapacita, odfiltrujeme.

- rozhodovací okruhy vědomé mysli, tzn., přijme-li vědomí novou zátěž jako realitu, odpovědí je adekvátní změna a přizpůsobení se nové skutečnosti. V opačném případě nastane neadekvátní reakce a stres.

- preventivní tělesné a duševní aktivity. Stresor, podnět, který vyvolává neadekvátní biologickou reakci organismu, je možné eliminovat tělesnými i duševními aktivitami, které boj simulují. Mezi doporučované aktivity patří především aktivní sport, který spotřebuje nespálený adrenalin, takže kromě relaxace předchází také tzv. stresové obezitě. <sup>22</sup>

Délka a frekvence prožitého stresu determinuje jeho dopad na duševní a tělesné zdraví a vznik nemocí. Míra dopadu stresu na zdraví samozřejmě záleží na individuálních copingových zdrojích jedince a jeho odolnosti na v krajních situacích.

Zhoršený zdravotní stav pak opět snižuje šance na získání nového zaměstnání. Tato překážka nejhůře postihuje osoby bez kvalifikace, které se živí těžkou fyzickou prací, ale také jinak dobře se etablující se skupině řemeslníků a technických pracovníků. Většina respondentů v literatuře citovaných studií, hodnotí svůj zdravotní stav před ztrátou práce a po nějaké době bez zaměstnání, jako zhoršující se nebo horší. U osob starších 50-ti let se vyskytují zdravotní potíže dokonce čtyřikrát častěji než u mladší generace.

---

<sup>21</sup> BUCHTOVÁ, B. *Psychologie člověka pro manažery*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002.

<sup>22</sup> BUCHTOVÁ, B. *Psychologie člověka pro manažery*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002.



## 2.3 Duševní zdraví

Na psychické zdraví nezaměstnaných působí mnoho faktorů, především jsou to finanční obavy, ale také vyloučení z prostředí, které v jeho životě hrály dominantní roli. Je rozbita jeho životní rutina, je odříznut od dřívější organizace života a pravidel. Ztráta časového a sociálního horizontu a mezilidských vztahů, to vše působí na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaných. Přestože je souvislost mezi nalezením nového zaměstnání a zlepšením duševního stavu evidentní, nelze s určitostí tvrdit, že jsou následky ztráty pracovního místa na duševní zdraví zcela zřejmě potvrzeny.

*„Zvláštní kategorii civilizačních chorob začínají v posledním desetiletí vytvářet deprese a jiné psychické onemocnění, které postihují různé sociální vrstvy.. Neschopnost zvládat životní zátěže se považuje v současnosti za jednu z příčin mnoha onemocnění.“<sup>23</sup>*

Duševní poruchy a poruchy chování jsou velmi často zapříčiněny užíváním psychoaktivních látek, nejčastěji alkoholismem, ale stále častěji také různými druhy toxikomanie. Mnoho somatických onemocnění přímo souvisí s užíváním alkoholu a drog. Následkem užívání těchto látek bývá mimo jiné ztráta zaměstnání, současně zhoršení sociálních vazeb v rodině a nezřídka její úplný rozpad. Alarmující jsou pak následky na duševní vývoj dětí, které si následky nesou do vlastní dospělosti. V nejhorších případech může vést až k bezdomovectví, násilí a různým druhům kriminálního chování.

Další skupinou ohrožených jsou kuřáci, protože mnoho zaměstnavatelů dává přednost nekuřákům, a to nejen proto, že kouření zhoršuje fyzickou kondici a celkově zdraví. Lidé s podlomeným zdravím si bohužel také hledají novou práci hůře.

Nejčastějším duševním onemocněním jsou poruchy nálady, tedy deprese, mánie a smíšené afektivní poruchy. Deprese z pracovní deprivace jsou fyziologické a psychické důsledky ztráty práce. Deprese jsou tím hlubší, pokud nezaměstnaný cítí vinu za svou nezaměstnanost, má finanční nesnáze, pokud nemůže svou situaci aktivně ovlivnit nebo má horší vyhlídky novou práci získat. Deprese se prohlubují, pokud si není

---

<sup>23</sup>BÁRTLOVÁ, S., MATULAY, S. *Sociologie zdraví, nemoci a rodiny; Sociológia zdravia, choroby a rodiny*. 1. vyd. Martin, Vydavateľstvo Osveta, spol. s r.o., 2009, ISBN 978-80-8063-306-6. Str. 6-8

nezaměstnaný schopen vytvořit reálnou perspektivu, protože nemá žádné nebo jen malé zkušenosti se zvládním podobných situací a se sebeuplatněním na trhu práce. Dalším rizikovým faktorem je malá podpora rodiny nebo chybějící nejbližší sociální zázemí, tedy rodiny, přátel nebo příbuzných.

Neurotické a somatoformní poruchy vyvolané stresem obvykle souvisí se špatně zvládnutým stresem. Většina lidí se s událostmi, které navozují stres, naučila během života zvládat pomocí obranných mechanismů. Některé osobnosti ale tyto schopnosti nezískaly, takoví jedinci reagují na stres i tělesnými obtížemi, které nemají somatický základ, tzv. somatizací. Somatizace je proces, kdy jedinec svoje psychické problémy signalizuje fyzickými příznaky. Nejde ovšem o simulaci, je to nevědomý mechanismus, jakési volání o pomoc. Skrytým cílem je přivolání pozornosti a manipulace okolím. Somaticky se mohou projevit neurotické poruchy, deprese, ale i některé psychotické poruchy. Somatoformní poruchy jsou poruchy vjemů, funkcí a chování, které nejsou vyvolány somaticky, ale projevují se tělesnými příznaky. Výsledky vyšetření bývají negativní a tak pacient žádá stále další. Neurotickými poruchami se mohou projevovat i civilizační nemoci, na které má frustrace z nezaměstnanosti nemalý vliv.

Specifické poruchy osobnosti a jejího chování jsou další skupinou duševních nemocí a patří do ní především paranoidní, schizoidní, disociální, emočně nestabilní, histriónské, anakastické a úzkostné osobnosti. Jako takto postižené osobnosti neoznačujeme pouze hraničně narušené jedince, tedy nezaměstnané, kteří v důsledku situace páchají trestnou činnost nebo dokonce násilí. Riziko pozdější nezaměstnanosti v sobě nese také agresivita v dětství a dospívání. V dospělosti se agresivita projevuje násilným a abusivním chováním, nestabilním životním stylem a častou nezaměstnaností. Z těchto důvodů je nutná preventivní pozornost v dětství, také proto, že se tyto faktory přenáší z generace na generaci.

Dalším, velmi vážným psychologickým následkem nezaměstnanosti je suicidní chování, které samo o sobě není psychologickým problémem, ale jedná se o problematiku sociologickou a sociální. Výzkumy ukázaly, že vážné sebevražedné pokusy častěji páchaly osoby nezaměstnané. Na druhé straně se ukázalo, že ti, kteří pokus o sebevraždu přežili, měli vážné sociální a rodinné problémy i před ztrátou zaměstnání. Významným faktorem byl například nedostatek formálního vzdělání a kvalifikace,

špatné rodinné vazby nebo finanční problémy. Nezaměstnanost je příčinou sebevražd jen u zlomku ohrožených osob, daleko spíše zhoršuje průběh psychických nemocí nebo se stává spouštěcím mechanismem patologického chování s těmito chorobami spojeného.

## 2.4 Fyzické zdraví

Již výzkumy z třicátých let dvacátého století naznačily souvislost mezi nezaměstnaností a zdravím, i když tehdy se jednalo především o následky nevyvážené stravy, podvýživy a nemocí s tím spojených. V různých studiích zaměřených na nezaměstnanost byl doložen zvýšený výskyt nemocí dýchacího ústrojí, plicních chorob a ischemických srdečních potíží. Nezaměstnanost má přímý vliv na stav zdraví populace, ale také se jeví jako impuls vzniku dlouhotrvajících procesů vedoucích k chronickým zdravotním obtížím, především civilizačních chorob.<sup>24</sup> Vztah mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má podle nejrozšířenějších názorů základ ve stresu, který atakuje imunitní systém a kardiovaskulární oběh. Ke stresu dále přibývají doprovodné zesilující faktory, kouření, alkohol, zneužívání léků nebo dokonce drog.

V dnešní době jsou známy biologické i psychologické faktory, které činí práci nezbytnou. Lidé mají symbiotický vztah ke své práci i k pracovišti. Porušení těchto vztahů a emoční stres, v důsledku ztráty zaměstnání, se pak odráží na fyzickém i psychickém stavu člověka. V této souvislosti hovoříme o psychosomatických chorobách. Uvedené nemoci jsou dle názoru odborníků alespoň z části způsobené psychologickými faktory. Často zmiňovanými chorobami je astma, některé gastrointestinální potíže, vysoký krevní tlak, endokrinní poruchy, cukrovka a ischemické choroby srdeční. U většiny těchto chorob se se jedná o vzájemné působení psychiky a fyzickou dispozicí k této nemoci. Těmito jevy se zabývá psychosomatická medicína, jako samostatná disciplína, jež je součástí tzv. behaviorální medicíny. Výzkumné studie také naznačují, že narušené chování může souviset s mnoha předčasnými úmrtími. Nezaměstnanost představuje vyšší zdravotní rizika, větší potřebu

---

<sup>24</sup> BÁRTLOVÁ, S., MATULAY, S. *Sociologie zdraví, nemoci a rodiny; Sociológia zdravia, choroby a rodiny*. 1. vyd. Martin, Vydavateľstvo Osveta, spol. s r.o., 2009, ISBN 978-80-8063-306-6. Str. 6-8

zdravotní péče, úmrtnost a jiné psychikou podmíněné potíže. Psychické zdraví, na které má stres z nezaměstnanosti silný vliv, také významně působí na vznik a především průběh fyzických nemocí.

Nemocí nejčastěji spojovanou s psychikou je astma, které bylo v minulosti dokonce považováno za neurózu. Lékařská literatura konstatuje, že psychologické vlivy jsou spouštěcím nebo udržujícím mechanismem u každého astmatika. Za základ vzniku nejen astmatu, ale také jiných patologických změn na průduškách, jsou považovány úzkosti, frustrace, napětí nebo i narušené soužití v rodině. Naopak zlepšení vztahů a eliminace stresu a frustrací, jsou faktory, které mohou zdravotní stav a průběh nemoci zlepšit.

Další velmi rozšířenou civilizační chorobou, jejíž průběh mohou psychosociální faktory ovlivňovat, je cukrovka.<sup>25</sup> Přestože diabetes nebrání pacientům pracovat, dieta, důležitost pravidelného režimu a některé komplikace, omezují praceschopnost diabetiků. V pozdějším věku mohou komplikace a postupné zhoršování celkového zdravotního stavu v důsledku cukrovky, vést až k předčasnému odchodu do důchodu.

Ohrožení nebo fakt nezaměstnanosti také zvyšuje, nezávisle na ostatních faktorech pravděpodobnost vyššího krevního tlaku a s tím spojených nemocí srdce.<sup>26</sup> Přestože jsou těmito chorobami ohroženi více muži, vyskytují se i u žen, které jsou emotivnější a citlivější, především pokud se nezaměstnanost negativně promítá do vztahů a tím ztrácejí nebo zcela postrádají podporu a zázemí rodiny.

Širokou skupinou psychosomatických chorob jsou také onemocnění zažívacího traktu, především vředová onemocnění.<sup>27</sup> Podle rozsáhlých výzkumů mají stresové stavy a tím i ztráta zaměstnání velký vliv především na recidivu těchto chorob.

Poslední velkou skupinou nemocí, na které má značný vliv psychika a emoční vypětí jsou kožní onemocnění. Stres nepříznivě působí na průběh a recidivu kožních chorob, ale také na vznik kožních chorob, jejichž somatický základ je velmi často nedohledatelný.

---

<sup>25</sup> JOSHI, V. *Stres a zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7367-211-9. Str. 42-44

<sup>26</sup> JOSHI, V. *Stres a zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7367-211-9. Str. 45-47

<sup>27</sup> JOSHI, V. *Stres a zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7367-211-9. Str. 51-52

K léčbě psychosomatických chorob a chorob, na které má psychika podstatný vliv, se v dnešní době užívají kromě farmak určených jejich léčbě, také psychofarmaka a antidepresiva. Stále častěji je také využívána psychoterapie. Psychoterapie pak bývá nezářídka doplněna sociálními opatřeními, různými typy pracovních terapií, muzikoterapiemi nebo terapiemi se zvířaty. Osvědčenou prevencí před vznikem chorob, které způsobuje stres a špatný psychický stav je pak aktivní sport.

## 2.5 Sociální dopady nezaměstnanosti

*„Ztráta zaměstnání je životní událost, ve které je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti. Zatímco ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost je lépe chápat jako stav.“*<sup>28</sup>

Lidé vyřazení z pracovního procesu se dostávají do stavu akutního stresu, který především při dlouhodobé nezaměstnanosti vedou ke ztrátě sebeúcty, pocitu nepotřebnosti a závislosti na partnerovi a rodině. Narušení sociální koheze, vlivem prohlubující se ekonomické nerovnosti zhoršuje sociální vztahy, vzájemnou pomoc mezi lidmi, ale také kontrolu deviantního a kriminálního chování členů společnosti. Nezaměstnaní lidé mají strach z budoucnosti, protože ztratili jistotu pramenící ze své sociální role. S těmito ztrátami se hůře vyrovnávají muži, kteří jsou živiteli rodit a pak také starší lidé.

Vzrůst nezaměstnanosti vede k celkovému zhoršení kvalifikace, kognitivních schopností, apatii a ztrátě motivace stále většího počtu osob. Dalším důsledkem je prohlubování sociálních rozdílů v životní úrovni a kvalitě života mezi jednotlivými sociálními skupinami. Ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli pak může vznikat napětí, které narušuje sociální smír.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. str. 104

<sup>29</sup> NOVÝ, I., SYRONEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, ISBN 80-247-1705-0 Str. 232-233

## 2.6 Zmírnění negativních důsledků

Negativní důsledky ztráty zaměstnání a s ní souvisejícími důsledky napomáhá především sociální opora a vysoká možnost kontroly situace. Také negativní postoj k práci u určitého procenta nezaměstnaných, kteří mají nevýznamný vztah k práci, kterou vykonával a která se mu případně nabízí.

Dalším často zmiňovaným faktorem jsou tzv. copingové strategie, které by měly pomáhat se člověku vyrovnat se ztrátou práce. „*Uvádí se také, že ztráta práce přímo produkuje resilienci k nepříznivým okolnostem, které jsou danou situací navozeny.*“<sup>30</sup> Ztráta práce tedy zároveň napomáhá rozvíjet schopnost vyrovnávat se s nepříznivými okolnostmi. Dalším aspektem je pak vyšší míra prosociálního chování okolí nezaměstnaného. Tedy tyto strategie stimulují nejen nezaměstnaného, ale také jeho okolí k vydání toho nejlepšího, co jim jejich situace a osobnost dovoluje.

Kognitivní coping pomáhá zvládat rozjitřené emoce, zaměřuje se na symptomy a tak snižuje negativní důsledky. Jednou z forem kognitivního copingu je také dobrovolnická angažovanost, která také přispívá k pocitu potřebnosti a uspokojení.

Orientovaný coping (někdy označovaný jako behaviorální) je zaměřený na aktivitu jedince, kdy nezaměstnaný aktivně hledá práci, sleduje internet, zprostředkovatelny práce, pracovní veletrhy, možnosti rekvalifikace nebo si prohlubuje vzdělání. Neztrácí tedy kontakt a přehled o trhu práce. Při dlouhodobé nezaměstnanosti je účinnější než coping kognitivní.

Další možností posilování sebevědomí a orientace na cíl je stále oblíbenější koučování. Koučování je kombinace individuálního poradenství, osobní zpětné vazby a prakticky orientovaného tréninku. Koučování je zaměřené jak na profesní úlohu a roli, tak na osobnost klienta. Koučing metoda poradenství, která je vhodná pro vedoucí pracovníky,

---

<sup>30</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. Str. 73

manažery, v podnikání. Nezaměstnanost stále častěji postihuje i vedoucí pracovníky a právě zde tato forma pomáhá k novému začátku.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> FISCHER-EPE, M. *Koučování, Zásady a techniky profesního doprovázení*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2006, ISBN 80-7367-140-9 Str. 17-21

## 3. CHATAKTERISTIKA ZAMĚSTNANCŮ GENERACE 50+

### 3.1 Starší lidé

Pojem stáří je možné popsat jako poslední stádium života, provázené fyzickými i psychickými změnami v organismu. Staří lidé si zachovávají krystalickou inteligenci (moudrost), ale ztrácí fluidní inteligenci (bystrost). „*Intelligence se s věkem nemění, ale mění se její struktura. Snižuje se rychlost a pružnost, na druhé straně však přibývá zkušeností.*“<sup>32</sup>

Úkoly, které vyžadují zkušenost plní starší lidé stejně nebo dokonce lépe než mladí kolegové, ale nevyrovnejí se v úlohách vyžadujících rychlost nebo abstraktní myšlení.<sup>33</sup> Stáří můžeme posuzovat z pohledu biologického stáří, tedy fyzické zdatnosti a chorob; sociálního stáří, kdy se mění životní role, přání nebo uplatnění ve společnosti; a stáří chronologické, které je přesně vymezeno věkem.

Dle Farkové lze chronologicky životní fáze rozdělit takto:<sup>34</sup>

- raná dospělost, do 30 let
- zralá dospělost, 30-45 let
- pozdní dospělost, 45-60 let
- stárnutí a stáří 60 -65 +
- mladými seniory jsou označováni lidé ve věku od 65-74 let, naopak lidé starší 85-ti let jsou velmi staří senioři.

Období pozdní dospělosti je pro většinu osob dobou tělesných, sociálních i osobních změn. Lidé začínají pociťovat první příznaky stárnutí, přicházejících nemocí a úbytku sil. Také ve vztazích přicházejí zásadní změny, dospívající děti opouští rodinu, do vztahu přichází stereotyp a nuda, které musí každý řešit a překonávat. Nejčastěji hledáme nové cíle nebo koníčky, ale pro část osob se stává toto období i dobou, kdy

---

<sup>32</sup> BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování*. 1. vyd. Olomouc: Rubico s.r.o., 1996, ISBN 80-85839-09-1. Str. 59

<sup>33</sup> VACÍNOVÁ, M., TRPIŠOVSKÁ, D., FARKOVÁ, M., *Psychologie*, 2.vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, ISBN 978-80-7452-008-2 Str.123

<sup>34</sup> FARKOVÁ, M. *Úvod do psychologie dospělých (Cesty a křížovky životního vývoje)*, 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2002, ISBN 80-7048-046-7.



zakládají nové rodiny, nové vztahy. Všechny tyto aspekty činí osoby v tomto věku zranitelnější.

Tím horší je v tomto období ztráta zaměstnání a nezaměstnanost. Bohužel se u mnohých jedná o nezaměstnanost dlouhodobou nebo opakovanou.

### 3.2 Projevy stárnutí

Lidský organismus stárne po celý život, tedy prochází fyzickými a psychickými změnami, které jsou spojeny s vývojem, ale i změnami v období tzv. postvývojovém.

Fyzické změny jsou viditelné i skryté změny zdravotního stavu, vitality a také příchod především civilizačních chorob. V důsledku stárnutí ubývá některých tkání, změny nervové soustavy a s tím spojená např. nespavost, degenerativní změny orgánů včetně kůže, snižuje se sexulární aktivita, zpomaluje se metabolismus.<sup>35</sup> Část mozkových buněk přestává pracovat, ale zhoršení činnosti mozku a vjemů je zatím jen malé. Nejzásadnější změny se projevují v oblasti paměti, starší lidé se obtížněji učí bezsmyslnému materiálu. Pakliže se ale jedná o materiál vyžadující porozumění, tedy zachovat schopnost zachovat vytvořenou paměťovou stopu, jsou schopnosti téměř stejně dobré jako u mladých lidí. Z těchto důvodů lidé v tomto věku dobře zvažují, co je nutné si pamatovat, lépe si organizují duševní práci. Hovoříme o zvýšené duševní unavitelnosti.

Psychické změny jdou ruku v ruce se změnami fyzickými, často jsou jimi zapříčiněny (Alzheimer, stařecká demence) nebo je doprovázejí (deprese, pocit zbytečnosti). Kromě somatických změn se objevují změny funkčně psychologické a osobnostně specifické, na které má velký vliv inteligence a osobnost. „*Padesátníci jsou citově více zranitelní, než tomu bylo dříve. Mohou se dojímat, hůře snášejí stres a psychický konflikt, nesnáze v rodině nebo na pracovišti.*“<sup>36</sup> Důležitá je změna sociálních rolí, z pracovního člověka se stává důchodce, z rodičů prarodiče, mění se sebepojetí. Hlavní úlohu hraje soukromí, na které předtím nezbývalo mnoho času, manželské vztahy vycházejí do popředí. Velký problém může nastat u vztahů, které fungovaly pouze kvůli dětem,

---

<sup>35</sup> VACÍNOVÁ, M., TRPIŠOVSKÁ, D., FARKOVÁ, M., *Psychologie*, 2.vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, ISBN 978-80-7452-008-2 Str. 125

<sup>36</sup> FARKOVÁ, M. *Úvod do psychologie dospělých (Cesty a křižovatky životního vývoje)*, 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2002, ISBN 80-7048-046-7. Str100

syndrom prázdného hnízda. Senioři si musí nacházet nové zájmy, nový smysl života a tak se vyrovnat s novou situací.

V dnešní době kultu věčného mládí je běžné, že lidé proti projevům především fyzického stárání bojují všemi zbraněmi. Fyzické změny je možné zbrzdit nejen kosmetickými zákroky, ale především zdravým životním stylem a sportem, psychické zase aktivním společenským životem, zájmy a koníčky. V neposlední řadě přispívá k pohodě rodina a dobré vztahy.

### **3.3 Charakteristika zaměstnanců 50+**

V předdůchodovém věku se ocitla generace nazývaná také jako „baby boomers“, tedy osob narozených v letech 1946 – 1964. Barták ve své knize charakterizuje jako generaci osob, které se ve své práci realizují, snaží se své pracovní zkušenosti a znalosti uplatnit a předat svým následovníkům. Typickými vlastnostmi této generace jsou identifikace s prací, dlouhodobá kariéra, potřeba prospěšnosti, autonomie, pružnost, nezávislost, vztah a závazky k rodině.<sup>37</sup> Starší lidé mívají vyšší vědomí odpovědnosti a smysl pro povinnost, vyšší potřebu životních jistot, ale také vyvážený vztah mezi prací a soukromým životem. I proto prožívají ztrátu zaměstnání tíživěji.

Ve starší dospělosti některé schopnosti ubývají, například kreativita, rychlost v rozhodování. Naopak některé schopnosti spojené s bohatými životními zkušenostmi, tedy organizační, výchovné a reprezentační rostou či zůstávají na stejné úrovni. Ubývá fluidní inteligence, ale naopak roste inteligence krystalizovaná. Rovnováha mezi těmito vlivy se zvyšuje tvořivou pracovní činností a vzděláváním, umožňuje ale také zhodnotit nabyté zkušenosti.

Nezaměstnaný v krátkém čase ztrácí pozici, vybudované postavení, pracovní výsledky, finanční příjem i sociální vazby v zaměstnání. Jedním z možných řešení je samostatné podnikání, které přináší pocit kontroly nad vlastním životem a sebeuspokojení. Na

---

<sup>37</sup> BARTÁK, J., *Personální řízení, současnost a trendy*, vyd. 1, Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, ISBN 978-80-7452-020-4 Str. 135-137

druhé straně se jedná o řešení, jež je finančně fyzicky a psychicky náročné. Představa nejistého podnikání je jednou z vnitřních bariér, které si starší lidé sami staví.

Pokles financí a s nimi spojené životní úrovně, změna rodinných vztahů a úbytek kontaktů vede ke ztrátě sebevědomí. Schopnost přizpůsobit se nastalé situaci samozřejmě nezávisí pouze na věku, společenskému postavení nezaměstnaného rodinným vazbám, ale také na jeho inteligenci a především osobnosti. Následkem bývají pocity neuspokojení a nevyužití i sebelítosti. „*Mnohé zkušenosti z oblasti gerontologie ukázaly, že přestavění života a vypracování nových životních stylů by vyžadovalo takové úsilí, které by přesáhlo možnosti lidí. Důležitou roli zde totiž sehrává orientace na budoucnost, která, pokud chybí, nemůže zabránit tomu, abys se setkání s náročnou stresovou situací (již ztráta zaměstnání je) nestalo příčinou celkové životní rezignace.*“<sup>38</sup>

Výzkumy poukázaly na důležitost životních stylů, které propojují práci a volný čas a to nejen při ztrátě zaměstnání, ale také po odchodu do důchodu. Buchtová ve své práci cituje výzkumy McGoldricka a W. Grossinga, které ukazují na propojení zaměstnání a zájmových aktivit nejen před odchodem do důchodu, kdy napomáhají zvládnutí volného času důchodce a adaptaci na vzniklou situaci, ale podobně může pomáhat i při nenadálé ztrátě zaměstnání v předdůchodovém věku. Zachování aktivního životního stylu napomáhá k opětovnému uplatnění na trhu práce.

Jahodová dle svého výzkumu soudila, že pracovní činnost poskytuje pět základních zkušeností – prožitků, které člověk potřebuje bez ohledu na to, zda má svou práci rád:

- rozdělení času během dne,
- zkušenost, že dělba práce a spolupráce jsou v naší společnosti nutné,
- obohacují se sociální zkušenosti, rozšiřuje se lidský horizont,
- skrze práci se definuje status a identita člověka v naší společnosti,
- práce poskytuje pravidelnou aktivitu člověka.

---

<sup>38</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. Str. 86

### **3.4 Silné a slabé stránky starších zaměstnanců z pohledu zaměstnavatele**

Z pohledu zaměstnavatele jsou osoby v předdůchodovém věku neatraktivní z několika důvodů. Především se předpokládá snížená pracovní výkonnost související s fyziologickými změnami a celkový úbytek sil. Další překážkou je nižší gramotnost a to nejen jazyková a počítačová, ale také finanční nebo právní. Tento názor pak ještě prohlubuje nechuť se v tomto ohledu dále vzdělávat.

Starší zaměstnanci mají zafixovány určité stereotypy, a proto mohou mít problémy s přizpůsobením se novým okolnostem, učit se a rychle reagovat. Nejsou dostatečně flexibilní. Rezignují na další profesní růst, chybí jim motivace.

Ke kladným vlastnostem starších zaměstnanců patří především loajalita, stabilita, praxí nabyté znalosti a zkušenosti. Bývají dochvilní, pečliví a pracovití. Také jsou si vědomi svého složitého postavení na trhu práce, proto ochotně přijímají zaměstnání za horších podmínek a za nižší mzdu. Dávají přednost jistotám.

## 4. EDUKACE A SOCIÁPNÍ POLITIKA

### 4.1 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti vykonává jeho správní úřad - Úřad práce ČR. Hlavní úlohou Úřadu práce ve vztahu k nezaměstnaným je pomoc nezaměstnaným začlenit se znovu do pracovního procesu. Právní stránka je zakotvena v zákoně 435 z roku 2004, který je známý jako zákon o zaměstnanosti.

Služby Úřadu práce jsou poskytovány jak uchazečům o zaměstnání, tak tzv. zájemcům o zaměstnání. Uchazeči rozumíme osoby, které nejsou v pracovněprávním vztahu, nejsou osobami samostatně výdělečně činné a nemají ani jiný způsob obživy dle zákona o zaměstnanosti. Zájemci o zaměstnání jsou fyzické osoby, které pořádají o zprostředkování, ale nespĺňují podmínky pro uchazeče. Úřad může zájemcům o zaměstnání také zprostředkovat i rekvalifikaci.

Úřad práce poskytuje také personální poradenství, např. posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností, doporučení zaměstnání a rekvalifikace.

Informační činnost poskytuje především informace o volných pracovních místech a možnostech zaměstnání.

Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby na:<sup>39</sup>

- zaměstnání v pracovněprávním vztahu
- zprostředkování zaměstnání
- poskytnutí služeb s tím spojenými

Činnosti úřadu práce jsou rozděleny mezi generální ředitelství Úřadu práce, které vykonává správní činnosti pro vládu ČR, a krajské pobočky Úřadu práce.

Krajské pobočky úřadu práce mají územní působnost a zabezpečují tyto činnosti:<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského, 2007, ISBN 978-80-86723-41-9. Str. 75.

- zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností
- spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů
- 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
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona
- poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů
- zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci
- zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

---

<sup>40</sup> <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>

- zajišťuje povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte
- rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou
- pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání
- poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje o osobách vedených v evidenci uchazečů, zda je uchazeči poskytována podpora v nezaměstnanosti ne při rekvalifikaci a další skutečnosti o uchazečích, kteří jsou vedeni v jejich evidenci

## **4.2 Podpora v nezaměstnanosti**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci Úřadu práce a splnil podmínky dané pro jeho nárok. Nárok vzniká uchazeči, který v rozhodném období vykonával výdělečnou činnost déle dvanácti měsíců a není poživitelem starobního důchodu. Nárok nevzniká, jestliže uchazeči bylo vyplaceno odstupné nebo odbytné. Nárok také nevzniká, jestliže uchazeči vznikl nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti.

Jestliže se uchazeč účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace a její přidělení schvaluje úřad práce.

Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči přiznává po splnění podmínek na tzv, podpůrčí dobu:<sup>41</sup>

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

Výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci je stanovena procentuálně z předchozí průměrného čistého výdělku, který byl v rozhodném období vyplácen.

---

<sup>41</sup> <https://portal.mpsv.cz>

Uchazečům, kteří naposledy vykonávali samostatnou výdělečnou činnost, se počítá podpora procentně z posledního přiznaného příjmu z daňového přiznání, přepočteného na jeden měsíc.

### **4.3 Edukace**

Vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a jedním z nejdůležitějších principů pořadajících naši životní dráhu, proto má vliv na naši schopnost uplatnit se na trhu práce, ale i ve společnosti. Uchazeči o zaměstnání, kteří překročili padesátku, se nejčastěji potýkají se dvěma handicapy oproti ostatním uchazečům. První z nich je nedostatečná znalost světových jazyků a druhou pak nezáměr o určité profesi, kterou způsobila změna ekonomiky a tím i pracovního trhu. Zatímco doplnění znalostí cizích jazyků je z hlediska dostupnosti celkem snadné, kurzy angličtiny či němčiny jsou dostatečně zabezpečeny ve většině měst jak v soukromých jazykových školách, tak stále častěji levnějšími kurzy pořádanými školami základními, rekvalifikační vzdělání je mnohem komplikovanější.

Již od roku 2000 je v Evropské unii velmi diskutovaným tématem celoživotní učení a vzdělávání. Klíčovými dokumenty o tomto procesu jsou Lisabonská dohoda z března roku 2000 a pak „Memorandum o celoživotním učení“ z října téhož roku. V návaznosti na tyto a další dokumenty vznikla pod záštitou Evropské unie strategie, která by měla zlepšit zaměstnatelnost rizikových skupin nezaměstnaných. Kromě již zmíněných rekvalifikací, se zaměřuje také na poskytování stáží a odstranění překážek v podnikání. Kromě stanovení jasných podmínek pro podnikání, by měl být nastaven vstřícnější daňový systém.

### **4.4 Rekvalifikace**

*„Změna kvalifikace čili rekvalifikace je nástrojem, který zlepšuje postavení občana na trhu práce a zvyšuje jeho šance na získání zaměstnání. Rekvalifikací se rozumí získání*



*nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.*“<sup>42</sup>

Vzdělávací programy můžeme rozdělit na ty, které vedou k získání plné kvalifikaci k výkonu konkrétní činnosti, k získání konkrétních dovedností, vedoucí k dílčím kvalifikacím, programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních předpisů a nspecifické rekvalifikační kurzy. Při výběru vhodné rekvalifikace se samozřejmě přihlíží k již dosaženému vzdělání, znalostem a zkušenostem uchazeče. Vedle rekvalifikace nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání je prováděna také rekvalifikace zaměstnanců, kteří mohou být v důsledku změn ohroženi v budoucnosti. Je tedy nástrojem prevence, celoživotního vzdělávání i strategického managementu.

Rekvalifikace je určena jak pro manuální profese, tak pro profese duševní. Obsah rekvalifikace se určuje podle předchozí kvalifikace, zdravotního stavu, znalostí, schopností a zkušeností. Rekvalifikace by měly pružně reagovat na potřeby trhu práce. Rekvalifikace se musí vyznačovat účelností, efektivností, minimálními náklady a smluvním základem.

Rekvalifikace lze dělit na specifické rekvalifikace, tedy ty které jsou cílené na konkrétní pracovní místa podle požadavku potencionálních zaměstnanců. Nspecifické rekvalifikace reagují na rostoucí nezaměstnanost nebo ekonomiku. Osvědčení o rekvalifikaci, které je po absolvování rekvalifikace uchazeči vydáno, je platné v celé ČR a jeho platnost je časově neomezena. Přestože bývá toto osvědčení uznáváno i sousedních zemích, záleží jeho uznání na konkrétním zaměstnavateli. Další nevýhodou je, že rekvalifikační kurz není považován za studium a proto z něj neplynou studentské výhody.

Poskytovatelé rekvalifikačních programů musí mít k tomu určenou akreditaci a řídí se vyhláškou 179/2009 Sb. a zároveň zákonem o zaměstnanosti.

---

<sup>42</sup> MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kulwer, 2012, ISBN 978-80-7357-738-4. Str. 162.

## 5. EMPIRICKÁ ČÁST

### 5.1 Popis a metodika výzkumu

Výzkumná část byla provedena mezi zaměstnanci společnosti Ardo a to především formou rozhovoru a diskuse nejen se samotnými respondenty, ale také jejich bývalými kolegy a rodinnými příslušníky. Cílem dotazníku a následných rozhovorů, které byly prováděny opakovaně v různých časových odstupech, byla celková analýza důvodů pro úspěch a neúspěch při hledání nového zaměstnání. Další důležitou částí pohovorů byl fyzický i duševní zdravotní stav respondentů, ale také aspekty sociální a zdravotní, které s nezaměstnaností souvisí.

Dotazníkové šetření proběhlo formou neanonymního dotazníku, kde bylo respondentům položeno osm otázek se 3-4 možnostmi odpovědí. Dotazovaní odpovídali na otázky týkající se délky nezaměstnanosti, způsobu nalezení nového pracovního místa, nároků na novou práci a současného stavu. Pro studii bylo toto šetření vyhodnoceno ve dvou rovinách, zaprvé jako analýza úspěšnosti při hledání nového zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se nejednalo o anonymní dotazník, bylo možné vyhodnocení také z hlediska vzdělání, profese, pracovního zařazení a pohlaví. V druhé rovině pak bylo výsledků šetření použito jako základu pro výběr respondentů pro případovou studii.

Případová studie pak probíhala předvýběrem v dotazníkovém šetření a dále pak především formou interview. Dotazovaným byly položeny základní otázky, které se týkaly jejich rodinné situace, předchozího zaměstnání a profesního zařazení, zdravotního stavu a zkušeností s hledáním nového zaměstnání. Výsledky případové studie byly použity k analýze příčin nezaměstnanosti, opakovaných ztrát práce a bariér, které brání opětovnému uplatnění na trhu práce. Studie také přináší konkrétní příklady důsledků ztráty práce a možnosti, jak některým důsledkům aktivně předcházet.

Analýzy současného stavu na trhu práce vycházejí ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí a ze statistik a studií Statistického úřadu.

Data o společnosti Ardo Mochov s.r.o. vycházejí ze závěrek zveřejňovaných prostřednictvím tiskových příloh Obchodního rejstříku a z přímé účasti na programech, které ve společnosti probíhaly.

Hlavním cílem práce je analýza příčin, následků a možných řešení nezaměstnanosti osob v předdůchodovém věku, především dlouhodobé a opakované. Tato práce je zaměřena na specifické prostředí společnosti a pracovního trhu v okolí Prahy, který se liší od zbytku České republiky.

Hlavním cílem výzkumu je na konkrétních případech respondentů, kteří se účastnili jak dotazníkového průzkumu, tak případové studie, analyzovat míru úspěšnosti osob v předdůchodovém věku při hledání nového zaměstnání. Dále pak analyzovat skutečné příčiny dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti s ohledem na specifika této skupiny osob.

Studie pracovala s několika hypotézami:

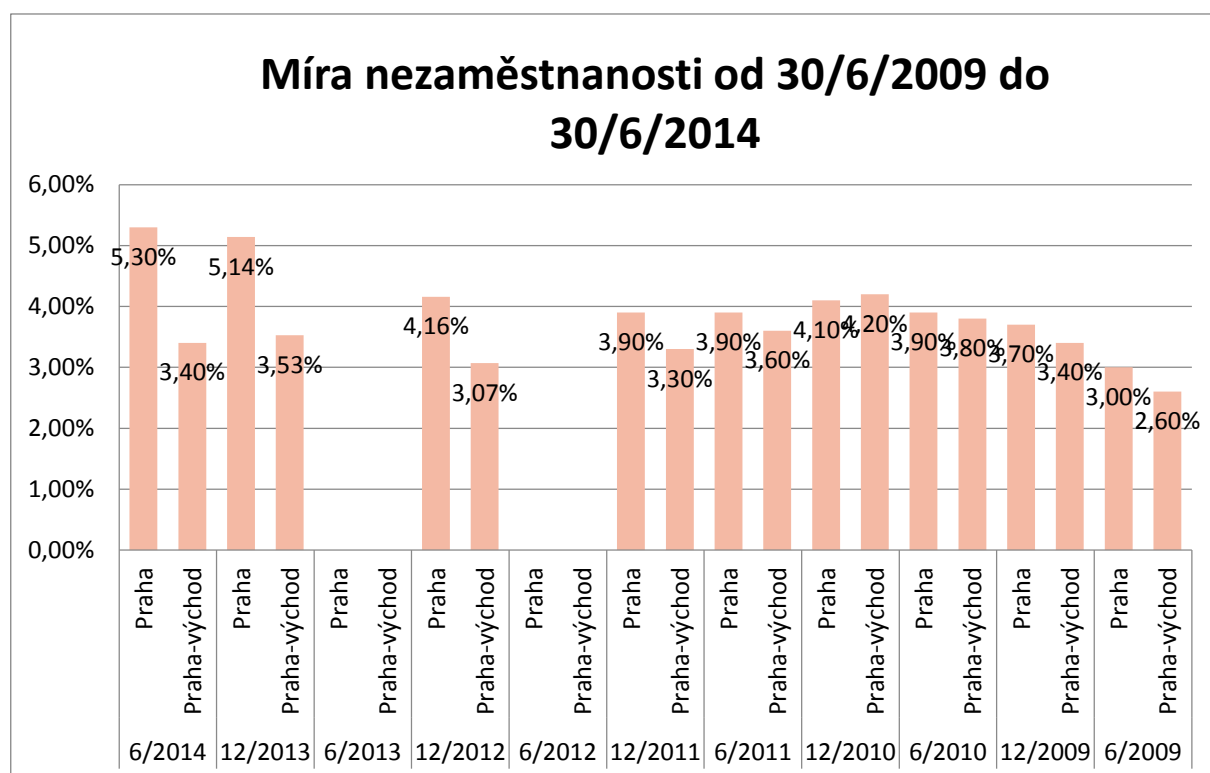
- 1) Procentuální míra nezaměstnanosti u sledované věkové skupiny je vyšší než u osob z ostatních sledovaných kategorií z hlediska vzdělání. Tato hypotéza počítá s vyšším počtem respondentů se základním vzděláním, kteří obtížně hledají uplatnění na trhu práce, neboť dnešní výroba stále častěji vyžaduje kvalifikaci i u operátorů. Dalším aspektem jsou pak stále vyšší požadavky na vzdělání ze strany zaměstnavatelů.
- 2) Procentuální míra nezaměstnanosti u sledované věkové skupiny je u žen než u mužů. Muži nachází uplatnění snadněji, naproti tomu ženy se touto skutečností lépe vypořádávají, nachází si snadněji jiné cíle.
- 3) Vnitřní bariéry mají větší vliv na procentuální míru nezaměstnanosti u sledované věkové skupiny, než vnější bariéry. Vnitřními překážkami jsou často nízké sebevědomí, deprese, stres, rezignace a obavy. Vnějšími překážkami jsou kromě ageingu, neschopnost uplatnění z důvodu nízké kvalifikace a vzdělání, zvyšující se nároky zaměstnavatelů na znalost cizích jazyků.

## 5.2 Analýza současného stavu

### 5.2.1 Trh práce

Pro ilustraci celkové situace na trhu práce v okolí Mochova, několik dat o stavu nezaměstnanosti. V okrese Praha východ a v Praze samotné, byla v době propouštění míra nezaměstnanosti velmi příznivá, pohybovala pod hranicí 3%, kterou ekonomové označují za minimální. Další šancí je pak zaměstnání v Praze, která je od Mochova vzdálena necelých 20 kilometrů a je velmi dobře dopravně dostupná autem i příměstskou hromadnou dopravou.

V době ukončení pracovní činnosti v Mochově byla míra nezaměstnanosti v okrese Praha východ pouhých 2,6% a v Hlavním městě Praze pak 3%. Také počet uchazečů na jedno volné pracovní místo nebyl vysoký, v Praze to bylo 1,72 uchazeče a na Praze východ pak 2,84. Ani vývoj nezaměstnanosti od 31/12/2008, kdy bylo rozhodnuto o ukončení podniku v Mochově do 30/6/2014 nevypadal nepříznivě, míra nezaměstnanosti se pohybovala hluboce pod hranicí průměru v České republice.



Přímo v Mochově funguje výrobní podnik, který produkuje plastové obaly a ve kterém našlo uplatnění několik technických pracovníků. V nedalekých Čelákovcích pak také funguje několik výrobních firem, kde našly uplatnění naopak spíše ženy. Další velká skupina pracovníků získala zaměstnání v industriální skladové zóně Jirny. Všechny tyto pracovní nabídky byly v rámci outplacementového programu zveřejňovány a zprostředkovány přímo personálním oddělením firmy.

### **5.2.2 Mrazírny Mochov**

Mrazírny v Mochově mají dlouhou tradici a to již od šedesátých let 20. století. V době největšího rozmachu znal výrobky této firmy každý. Mochovské mrazírny a.s. pak vznikly po privatizaci a delimitaci původního státního podniku v roce 1994. Ve firmě bylo zaměstnáno v různých obdobích cca 130 – 200 zaměstnanců. Jako většina podniků vzniklých v kupónové privatizaci se mrazírny ocitly v průběhu let ve finančních nesnázích, dlouhodobě chyběly prostředky pro modernizaci budov, výrobních technologií, nebyli schopni splácet leasingy. Postupem času si byla firma stále více nucena půjčovat peníze od bank, nebyla schopna platit faktury ani závazky vůči státní správě. Výrazným předělem byl pak pro všechny zaměstnance rok 2004, kdy původní firma Mochovské mrazírny přešla do konkurzu a zaměstnance převzala nová firma Ardo Mochov s.r.o. Přes prvotní obavy přijala všechny zaměstnance, bez ohledu na věk, a ponechala bez změny většinu původních pracovních pozic.

### **5.2.3 ARDO Mochov**

Společnost Ardo Mochov s.r.o. vznikla v roce 1994, tehdy ARDO MID Europe a je vlastněna mateřskou belgickou společností. Společnost je členem nadnárodní skupiny, která se věnuje výrobě mraženého ovoce a zeleniny. Do roku 2004 působila na trhu mražené zeleniny především jako dovozce a obchodník. V roce 2004 zakoupila areál mrazíren v Mochově od společnosti Mochovské mrazírny a.s., které se mezi posledními bývalými státními podniky dostal do velkých finanční nesnází, které vyústili až do konkurzního řízení. Spolu s areálem mrazírenského podniku a jeho vybavením, přijala firma Ardo také všechny jeho zaměstnance.

V prvních třech letech působení v Mochově se začala situace podniku výrazně zlepšovat, modernizace výrobní technologie, investice do zázemí i zvýšená konkurenceschopnost se začaly pozitivně projevovat na celém jejím chodu. Pro zaměstnance to znamenalo nejen zlepšení pracovních podmínek, také vyšší finanční ohodnocení.

#### **5.2.4 Ukončení výrobní činnosti**

V roce 2009 se rozhodla mateřská společnost výrobní činnost v Mochově ukončit. Do roku 2008 ve svém podniku blízko Prahy zaměstnávala kolem 130 stálých zaměstnanců. Hlavním důvodem byly technické komplikace, protože vzhledem k probíhajícímu konkurznímu řízení původních mrazíren, který mimochodem není do dnešní doby dořešen, nebylo možné investovat do ucelené přestavby. Také investiční záměr na výstavbu zcela nového výrobního podniku byl bohužel neúspěšný. Z těchto důvodů se majitelé rozhodli pro investici v sousedním Rakousku. Z výše uvedených důvodů bylo na konci roku 2008 rozhodnuto o propuštění většiny zaměstnanců. V lednu 2009 byli informováni při veřejné schůzi informováni o této skutečnosti všichni zaměstnanci.

#### **5.2.5 Outplacementový program**

Firma přistupovala k outplacementu spíše intuitivně na základě firemní kultury nadnárodní skupiny a rozhodla se pro realizaci programu z vlastních zdrojů. Vzhledem k faktu, že většina zaměstnanců pracovala na svých pozicích mnoho let, neměla s hledáním pracovních míst žádné zkušenosti. Další nepříznivou okolností byl podíl zaměstnanců ve vyšším věku. Za úspěch lze ze strany zaměstnavatele považovat především fakt, že až na výjimečné excesy, se podařilo velmi dobře zvládnout provoz a stěhování technologií a zařízení, a to i v období odchodu zaměstnanců. Z pohledu člena týmu je pak potěšující i fakt, že většina bývalých zaměstnanců hodnotí pomoc personalistů velmi kladně a i na zaměstnavatele zpětně pohlíží jako na slušného a uznalého.

Společnost se rozhodla vytvořit a realizovat program vlastním pověřeným týmem. Zaměstnanci byli, vzhledem k potřebám zaměstnavatele, propouštěni ve třech vlnách a to k 31.3.2009, kdy byli propuštěni pouze zaměstnanci ve zkušební době a dočasní zaměstnanci. V druhé vlně, k 30.6.2009, pak byli propuštěni pracovníci výroby včetně středního managementu a někteří zaměstnanci administrativy. V poslední vlně na konci srpna 2009 pak odešli ostatní, tedy technici, skladníci a management s výjimkou obchodu.

Finanční část – jako odškodnění a zároveň motivace k zachování výkonu zaměstnanců byly vyplaceny zaměstnancům k poslední mzdě odměny, v druhé vlně ve výši 15.000,- a v druhé pak 25.000,- CZK. Důvody, proč namísto zvýšeného odstupného, bylo několik, především odměny bylo možné odebrat zaměstnancům, kteří porušili pracovní povinnosti nebo kázeň. Dále pak tato částka byla pro mnohé vyšší než měsíční příjem a dále pak bylo hledisko sociální, protože odměny jsou započítávané do příjmů, z nichž se vypočítávají sociální dávky a starobní důchod.

### **5.2.6 Poradenství**

V rámci outplacementového programu se podnik rozhodl nabízet mnohostranné poradenství. Poradenství bylo zaměřeno na získávání nových pracovních míst, vzhledem k vysokému počtu zaměstnanců nad 50 let, pak poradenství k předčasným důchodům, a v poslední části i poradenství lidem zatíženým exekucemi.

Pracovní poradenství bylo zajišťováno na několika úrovních, kromě kontaktů s Úřadem práce a pravidelných informací o nových volných místech, kontaktovali poradci také personalisty firem působících v okolí. Informace o pracovních pozicích měli tedy přímo od konkrétní firmy a to velmi pomáhalo oběma zúčastněným stranám. Uchazeči byli lépe připraveni k pohovorům, byli si jistější a proto i úspěšnější a také noví zaměstnavatelé měli o uchazečích důvěryhodné informace.

Další aktivitou bylo obsáhlé poradenství v sociální sféře, personalisté požádali ČSSZ o základní informace pro zaměstnance, kteří dosáhli předdůchodového věku a tady byli na

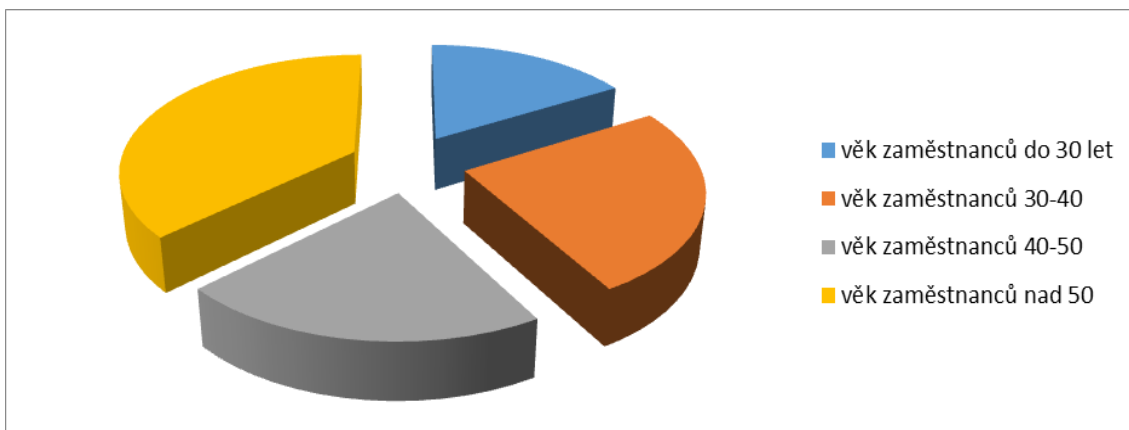
trhu práce znevýhodnění. Dále pak poskytovali poradenství ženám samoživitelkám a individuálně dalším uchazečům z rizikových skupin.

Posledním často využívaným poradenstvím pak ekonomické poradenství, které se dělilo do dvou částí. První část se týkala zájemců o samostatné podnikání, možností získání úvěrů, založení vlastní firmy, rekvalifikačních nebo doplňujících kurzů. Kromě poradenství byla těmto zaměstnancům přednostně nabídnuta k odprodeji některá technická zařízení, náradí nebo materiál. Druhá část ekonomického poradenství se týkala pracovníků, kteří se potýkali s exekucemi a předlužením. Ve spolupráci s bankovním poradcem informovali zájemce o možnost sloučení úvěrů nebo osobního bankrotu, který byl v té době poměrně novou možností. V rámci poradenství poskytovala účtárna dokumenty a podklady k těmto aktivitám (především o exekucích), protože pracovníci mnohdy neměli vůbec představu, kolik exekucí je na ně uvaleno a kolik již splatili.

### **5.3 Základní data**

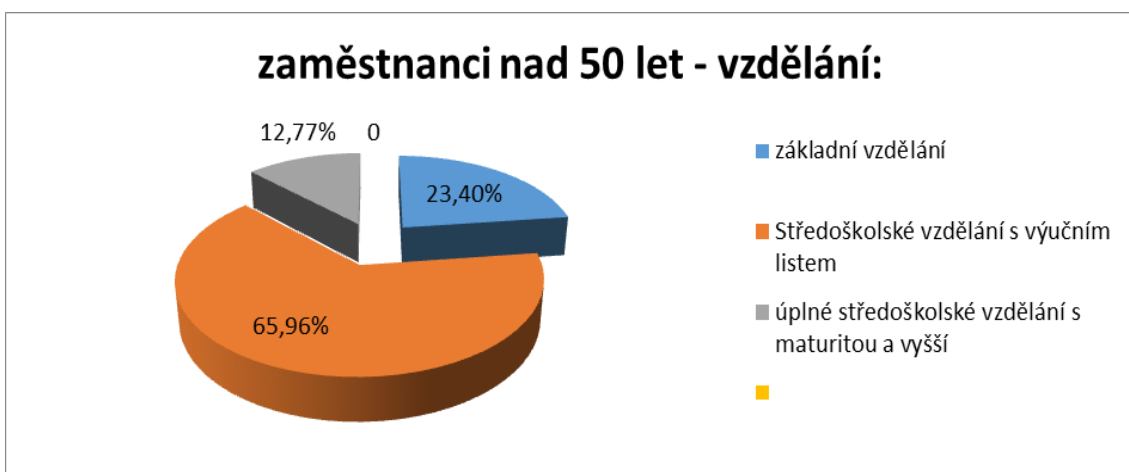
Podnik byl specifický z několika důvodů. Z firmy bylo v rámci ukončení výroby propuštěno celkem 127 zaměstnanců, z toho 47 osob starších 50-ti let, to představuje 37%. Vzhledem k tomu, že se firma nacházela v malé vesničce, byla většina zaměstnanců místních, anebo velmi blízkého okolí. Firma také poskytovala ubytování na vlastní ubytovně, proto někteří zaměstnanci řešili kromě ztráty zaměstnání, také nové ubytování. To vedlo k tomu, že mnoho zaměstnanců bylo, přes mnoho změn, které se ve firmě staly, zaměstnáno v místních mrazárnách téměř celý produktivní věk. Tento fakt dokládá průměrný věk zaměstnanců k 31/8/2009, ten byl 43,5 let.





Vzdělanostní struktura zaměstnanců odpovídala výrobnímu podniku a ve věkové kategorii 50+ se řadí do běžného průměru. Z celkového počtu 47 osob mělo 11 zaměstnanců základní vzdělání, 30 středoškolské vzdělání s výučním listem nebo závěrečnou zkouškou a 6 osob střední vzdělání s maturitou.

Z pohledu odbornosti pak vzhledem k specifické formě zpracování převažují technické profese pro zajištění mrazírenské technologie, elektrikáři, instalatéri a další profese pro stavbu a údržbu výrobních technologií, zajištění vody apod. Druhou stejně početnou skupinou pak byli operátoři ve výrobě a další pracovníci, kteří výrobu zajišťovali. Například skladníci, laboranti a zemědělství pracovníci, kteří zajišťovali dohled a plynulý přísun čerstvé suroviny. Poslední skupinou pak byli administrativní pracovníci, především obchodníci a ekonomové.



## 5.4 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření proběhlo formou neanonymního dotazníku, kde bylo respondentům položeno osm otázek se 3-4 možnostmi odpovědí. Dotazovaní odpovídali na otázky týkající se délky nezaměstnanosti, způsobu nalezení nového pracovního místa, nároků na novou práci a současného stavu.

Empirického šetření se zúčastnilo celkem třicet osm respondentů z celkových čtyřiceti sedmi osob v předdůchodovém věku, devět osob se účastnit nemohlo nebo nechtělo.

Ze zbylých třiceti osmi dotazovaných bylo devatenáct žen a devatenáct mužů. Osm respondentů má pouze základní vzdělání, dvacet pět osob má střední vzdělání s výučním listem, pět osob pak úplné střední vzdělání s maturitou.

Z celkových třicet osm účastníků šetření se dvacet nakonec zaměstnalo a osmnáct zůstalo nezaměstnaných. Třináct z nich si však novou práci ani nehledalo, rozhodli se pro odchod do důchodu.

Osmi dotazovaným zbývalo do nároku na starobní důchod méně než jedenáct měsíců a proto byli přihlášení na úřadu práce jako uchazeči, ale skutečný zájem o novou práci neměli. Z osmi respondentů bylo šest žen a dva muži. Dalších pět se rozhodlo pro odchod do předčasného důchodu, z toho tři ženy a dva muži.

Šetření bylo provedeno formou krátkého dotazníku, ve kterém dvacet (patnáct mužů, deset žen) zbývajících respondentů odpovídalo na celkem osm otázek:

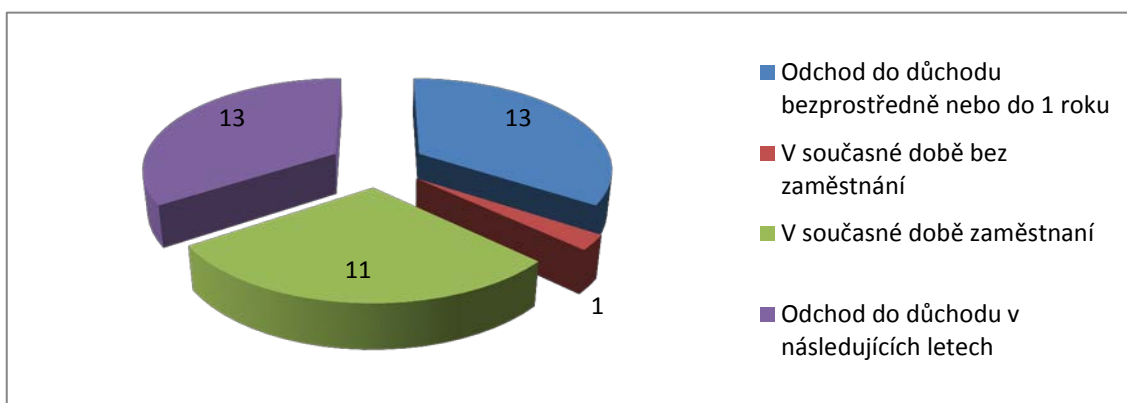
- 1) Nalezli jste po ukončení pracovního poměru v Ardu nové zaměstnání?
  - 20 respondentů novou práci našlo, z toho bylo 7 žen, 13 mužů.
  - 5 respondentů si novou práci již nenašlo, z toho 2 muži a 3 ženy.
  
- 2) Jak dlouhou dobu trvalo, než jste našli nové zaměstnání:
  - celkem 9 osob našlo nové zaměstnání do 3 měsíců – 3 ženy, 6 mužů
  - celkem 8 osob našlo nové zaměstnání do 6 měsíců – 3 ženy, 5 mužů
  - celkem 3 osoby našly nové zaměstnání za více než 6 měsíců – 2 ženy, 1 mužů

- 3) Jakým způsobem jste nové zaměstnání získali?
- nejvíce, 15 respondentů uvedlo, že zaměstnání získalo prostřednictvím sociálních kontaktů (příbuzných, známých, kamarádů)
  - 4 respondenti byli zaměstnání prostřednictvím kontaktu v outplacementové podpoře
  - 2 prostřednictvím úřadu práce
  - 1 pouze jeden prostřednictvím inzerátu
- 4) Jste nebo jste byli zaměstnání přímo, anebo prostřednictvím personální agentury?
- 10 osob bylo zaměstnáno pouze přímo
  - 6 osob bylo zaměstnáno pouze agenturně
  - 5 osob vyzkoušelo obě varianty
- 5) Kolik pracovních míst jste od odchodu z mrazíren vystřídala?
- 14 respondentů pracuje nebo pracovalo pouze u jednoho zaměstnavatele
  - 2 respondenti pracovali na 2 místech
  - 5 respondentů pracovali u 3 nebo více zaměstnavatelů
- 6) Vaše mzda u nového zaměstnavatele proti Ardu byla nebo je..
- u 15 respondentů nižší
  - u 3 respondentů stejná
  - pouze u 2 osob je vyšší
- 7) Jste v současné době v pracovním poměru?
- 11 respondentů bylo v té době zaměstnáno
  - 1 respondentka byla nezaměstnaná
  - 13 respondentů hledání vzdalo a odešlo do důchodu
- 8) Setkali jste se při hledání nové práce nebo ve svém zaměstnání s diskriminací kvůli svému věku?
- 12 respondentů odpovědělo ANO

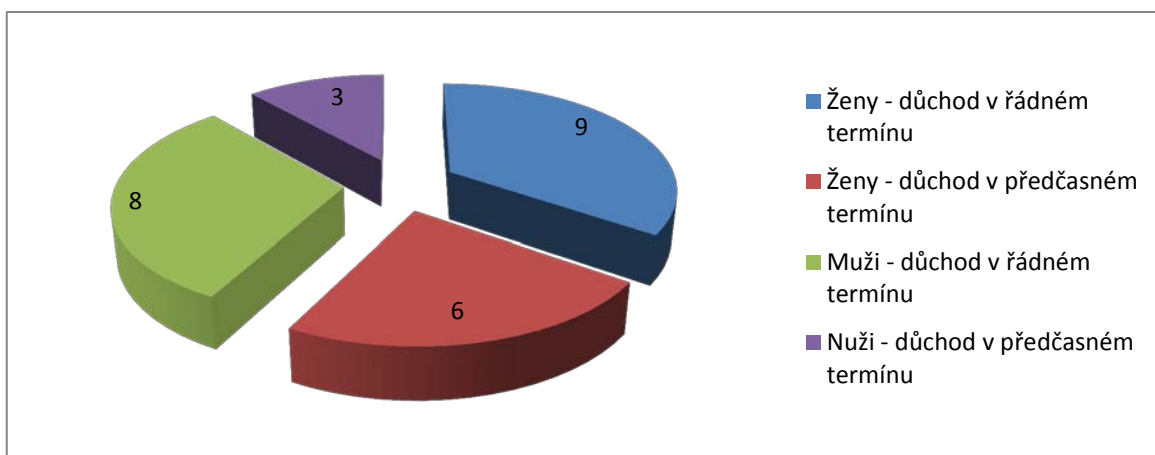
- 8 odpovědělo SPÍŠE ANO

- 5 odpovědělo NE

Zajímavý pohled je pak v absolutních číslech na celkovou zaměstnanost všech dotazovaných osob. Z celkových třicet osm osob pracuje nyní pouhých jedenáct, jedna uchazečka je stále registrována na úřadu práce a získání nového pracovního místa stále usiluje a celkem dvacet šest respondentů odešlo do starobního důchodu a to jak v řádném termínu, tak předčasně.



Z hlediska genderu je zajímavé vyhodnocení dotazníkového šetření u osob, které se rozhodly pro předčasný odchod do důchodu. Zatímco žen z celkových dvacet šest odešlo předčasně šest, muži se k tomuto kroku odhodlali pouze tři. Při tomto rozhodování hrály zdravotní hlediska pouze okrajovou okolnost, většina jen nenalezla uplatnění.



## 5.5 Případová studie

Pro podrobnější případovou studii bylo vybráno deset respondentů z dotazníkového šetření, pro genderovou vyrovnanost pět mužů a pět žen. Také z pohledu vzdělání byli respondenti vybráni tak, aby odpovídali vzdělanostnímu průměru firmy i populace v tomto věku. Tři respondenti měli pouze základní vzdělání, dva dvouleté středoškolské vzdělání bez výučního listu, čtyři mají středoškolské vzdělání s výučním listem a jeden středoškolské vzdělání s maturitou.

Také složení respondentů z hlediska pracovního umístění bylo vybráno záměrně tak, aby odpovídali struktuře. Z celkového počtu 38 respondentů bylo 17 výrobních dělníků, 14 techniků, 4 administrativní pracovníci včetně managementu a 3 skladníci. Z mužů byl pro podrobný rozhovor vybrán jeden respondent, který byl členem managementu a to pro specifiku jeho postavení a čtyři technici s různým odborným zaměřením, z žen pak jedna administrativní pracovnice a čtyři výrobní pracovnice, mistrová a tři operátorky.

Výběr respondentů byl proveden na podkladě dotazníkové studie na základě ochoty účastníků se svými zkušenostmi svěřit. Snahou bylo také, aby vzorek reprezentoval kromě vzdělání a struktury zaměstnanců, také typickou problematiku nezaměstnanosti, tedy životní zkušenosti, které byly společné pro více zúčastněných.

### 5.5.1 Ivana

Ivana se narodila v roce 1952, je vdaná, má jednu dospělou dceru a pětiletého vnoučka. Vystudovala střední dvouletou školu v již neexistujícím oboru administrativní pracovník, kterou ukončila v roce 1970 vysvědčením o absolvování školy. Přestože ve škole dosahovala dobrých výsledků, dále ve studiu nepokračovala a nastoupila do svého prvního pracovního poměru jako pokladní státního stavebního podniku. Po svatbě se přestěhovala do Mochova a nastoupila, jako účetní, do místního podniku Mrazírny s. p. v Mochově. Postupně se specializovala jako mzdová účetní a později také jako personalistka. Zde pracovala s přestávkou na mateřskou dovolenou, přes veškeré změny od privatizace, změny struktury, nástup počítačů i několikerou změnu majitelů firmy, až

do roku 2010. Pouze v roce 1999 chtěla zkusit změnu, a proto se ve výběrovém řízení ucházela o podobnou pozici ve velkém pražském podniku. Po dohodě ze svého pracovního místa dokonce odešla. Bohužel už tehdy narazila na předsudky v zaměstnávání starších osob, ale také na zvýšené nároky na vzdělání. Přestože mezi uchazeči patřila mezi zkušené a kvalifikované, novou práci nezískala. Po několika měsících strávených jako uchazečka o zaměstnání na úřadě práce, velmi ráda přijala nabídku k návratu do Mochovských mrazíren. Vzhledem k tomu, že nástupkyně na pozici mzdové účetní odcházela na mateřskou dovolenou, bylo možné, aby se vrátila i na původní místo. Vše se vrátilo do starých kolejí.

V průběhu své pracovní kariéry si doplňovala formou kurzů a školení vzdělání, které je v této profesi nezbytné. Přestože již v osmdesátých letech bylo pro obdobné pracovní pozice úplné středoškolské vzdělání standardem, vzhledem k pracovním výsledkům a jistotě stálého zaměstnání, nepovažovala doplnění formálního vzdělání za nezbytně nutné. První zkušenost přišla až ve zmíněném výběrovém řízení v roce 1999, kdy již bylo respondentce 47 let, doufala tedy, že v Mochově vydrží až do nároku na starobní důchod.

Při ukončení výrobní činnosti, na rozdíl od ostatních zaměstnanců Ivana nedostala výpověď již v létě 2009, ale vzhledem k množství administrativní práce při ukončení pracovních smluv, outplacementového programu a předání agendy, měla končit až na konci ledna 2010. V té době se již intenzivně snažila najít novou práci, měla také výhodu delší doby ke hledání.

Outplacementového programu se účastnila jako členka týmu, takže měla dostatečný přehled o trhu práce, dokázala dobře napsat životopis i motivační dopis, znala postupy při přijímacím řízení a měla i dostatečné sebevědomí. O to více pak byla zaskočena dalším vývojem. Zpočátku trvala na práci v oboru mzdové účetní a také na podobném finančním ohodnocení a tak bohužel odmítla několik zdánlivě horších nabídek, které se naskytly při programu na pomoc zaměstnancům.

Ještě v době výpovědní lhůty se účastnila výběrového řízení na pozici mzdové účetní v dalším podniku, který také sídlí v Mochově, kde hledali pracovníci na dobu mateřské dovolené. Ivaně zbývaly do nároku na odchod do důchodu právě tři roky a tak vše

vypadalo ideálně. Bohužel neuspěla. Oficiálním důvodem bylo rozhodnutí využít možnost účetní agentury, ale neoficiálně byl důvodem neúspěchu právě její věk, protože vedení firmy preferuje „mladý kolektiv“, do kterého by Ivana nezapadla.

Další seriózní nabídka práce přišla od účetní agentury, která pro Ardo v současnosti zpracovává mzdy. Tuto nabídku, která byla zajímavá i finančně, odmítla z důvodu dojíždění do centra Prahy.

Vzhledem k tomu, že jako mzdová účetní samozřejmě spolupracovala také se státními institucemi, ucházela se o zaměstnání i na České správě sociálního zabezpečení a na Úřadě práce. Pro obě instituce byla jako uchazečka zajímavá, také proto, že probíhala velká reforma těchto úřadů a zaměstnance přijímaly po desítkách. Bohužel státní správa požaduje formální vzdělání svých zaměstnanců bez výjimek a pro většinu pozic je v současnosti ÚSO minimum.

Po těchto neúspěšných pokusech se tedy rozhodla si prodloužit pracovní poměr formou neschopenky v ochranné lhůtě. Jako většina se rozhodla pro celkem neprokazatelnou nemoc, bolesti zad a kloubů. I když se původně jednalo o snahu pasivním způsobem řešit nezaměstnanost, tak se nakonec bolesti zad opravdu začaly zhoršovat a Ivana skončila na krátkou dobu dokonce v nemocnici. Koncem léta se její zdravotní stav zlepšil a pracovní neschopenku i poměr ukončila.

Z letargie Ivanu vytrhlo narození vnuka, protože dcera v té době bydlela u rodičů. Spousta práce a radosti kolem miminka, dodaly Ivaně nový optimismus. Začala tehdy znovu intenzivně hledat novou práci, zúčastnila se asi dvaceti pracovních pohovorů ve firmách nejen v blízkém okolí, hledala práci ve vlastním oboru, ale také v ostatní administrativě. Neúspěšně. I když obvyklým oficiálním důvodem neúspěchu byl výběr vhodnějšího kandidáta, je jasné, že věk i nedostatečné formální vzdělání je hlavní překážkou úspěchu. U některých pohovorů to Ivaně jako uchazečce, bylo někdy nenápadně, ale někdy i narovinu, naznačeno. Po více než roce a půl marného hledání si Ivana zažádala o předčasný důchod, do kterého koncem roku 2011 také odešla.

Ivana se s nezaměstnaností prala celkem dlouho, téměř dva roky a v průběhu této doby si prožila mnoho stresu. Ve stejné době také odešel do starobního důchodu její manžel,

který o několik let starší, takže na jedné straně ztratili další plat, který přispíval do rozpočtu, ale druhé straně nebyla opuštěná a sama. Z ekonomického hlediska, byla Ivana a její rodina jedním ze šťastnějších případů, protože měli alespoň uloženu finanční rezervu. Proto i když odchod na odpočinek byl pro tuto rodinu zásadní změna, tak fakt, že jsou doma oba manželé, návrat dcery a narození vnuka z pohledu vztahů a psychické pohody zásadně změnil atmosféru v rodině.

V následné diskusi o příčinách a bariérách pro nalezení nového zaměstnání respondentka připustila, že vždy hledala zaměstnání podle svého předchozího zaměstnání. V podstatě ani neuvažovala o přijetí místa na nižší pracovní úrovni, o pracovní pozice ve skladech, které v této době byly volné, se neucházela. Mzdové nároky Ivana neměla přehnané, ale nižší plat byla ochotna přijmout do určité úrovně. Důvodem pro tento postoj určitě bylo, že si jako mzdová účetní dokázala dobře vypočítat, zda by se jí toto zaměstnání vyplatilo a jak vysoké jsou sociální dávky.

V průběhu registrace na úřadě práce Ivana uvažovala o rekvalifikaci, konkrétně o účetním kurzu, aby mohla účtovat také o ostatních účetních operacích, nejen o mzdách. Do rekvalifikačního kurzu ovšem nikdy nenastoupila a ani o tom později již neuvažovala. Podle vlastního názoru je již na učení a nový začátek stará. Učení takto rozsáhlého charakteru již považuje za příliš obsáhlé a rozhodně by nevedlo k získání nové práce.

Pro lepší pracovní pozici by byla Ivana ochotna dojíždět do Prahy nebo do jiného města, ale podmínkou byla dostupnost do 30 minut. Pakliže se jednalo o místo vzdálenější, pak se ani o práci neucházela.

### **5.5.2 Martin**

Martin se narodil v roce 1947, je ženatý a má dvě dcery, které byly v době ukončení pracovního poměru ještě nezletilé. O to byla Martinova situace v té době složitější. Vyučil se strojním zámečником a svou kariéru začal jako montér a později údržbář ve Škodovce. Krátce po nástupu do práce se rozhodl dostudovat a tak večerně navštěvoval střední průmyslovou školu, kterou úspěšně dokončil a nastoupil na místo technického



vedoucího v tehdy ještě státních mrazírnách. V průběhu let pracoval v dalších závodech dříve spojeného podniku mražení na různých technických pozicích až do roku 1994, kdy se stal technickým náměstkem.

V roce 1998 nastoupil do Mochovských mražení na pozici technického ředitele společnosti. Jako technický ředitel pracoval až do roku 2004, kdy byl v rámci nového podniku zařazen na pozici technického pracovníka. Důvodem pro přechod byl příchod nového managementu firmy.

Také Martin patřil k zaměstnancům, kteří byli propouštěni až v poslední vlně, tedy k 31.8.2009. V roce 2009 již měl nárok na starobní důchod, ale vzhledem k tomu, že jeho dcery měly 15 a 17 let, potřeboval Martin alespoň pět let ještě aktivně pracovat.

Dalo by se předpokládat, že dostatečné a navíc technické vzdělání, by mělo značně hledání usnadnit, ale 62-letý člověk bohužel nemá na zaměstnání za běžnou mzdu mnoho nadějí. V první fázi hledání byl Martin velmi aktivní, přihlásil se do více než dvaceti výběrových řízení na různé technické profese, mezi jinými u firmy, která provozuje svojí činnost v areálu bývalých mražení v současnosti. Bohužel pracovní vytíženost při stěhování technického vybavení firmy do Rakouska, za které odpovídal, stress s hledáním nového místa a nejistota budoucnosti, se na jeho zdraví negativně projevila. Zprvu se cítil pouze velmi unavený, ale pět měsíců po ukončení pracovního poměru měl Martin srdeční infarkt. Naštěstí se jednalo o léčitelný atak, poměrně dobrou prognózou, ale bohužel znamenala konec nadějí na novou práci.

Další překážkou v získání nové práce je Martinův psychický stav. Martin byl donedávna aktivní sportovec, který žije s výrazně mladší manželkou a relativně malými, či mladými dcerami. To vše dlouhou dobu budilo zdání, že je vlastně mladší, než říká kalendář. O to horší pak byl jeho psychický stav v době, kdy v krátké době ztratil práci a onemocněl. Vzhledem k tomu, že ztratil jak dobře placenou práci, tak jako manažer jisté výhody a status, ale navíc i svůj největší koníček v téměř stejném okamžiku, není překvapivé, že upadl do deprese. Stav naprosté beznaděje, pocitu zbytečnosti a neschopnosti se postarat o rodinu se stupňovaly. Naštěstí má Martin milující rodinu, která ho přiměla se celkem brzy začít léčit. Po prvním období léčby se jeho stav výrazně

zlepšil, ale od této doby se deprese pravidelně vrací. Sezónní deprese, kterou Martin nazývá podzimním splínem, ale dokáže účinně léčit již v začátcích.

### **5.5.3 Miroslava**

Paní Miroslava se narodila v roce 1957, je rozvedená a má dvě již dospělé děti. Miroslava po základní škole nastoupila na střední odborné učiliště v oboru kuchařka, které bohužel nikdy nedokončila. Důvodem ukončení studia byla svatba a narození dcery, za dva roky se pak narodil syn a Miroslava dala přednost rodině. Na studium nebyl čas.

V roce 1981 nastoupila v mrazárnách jako dělnice, na starosti měla pracovní oblečení, prádelnu a úklid zázemí. V důsledku úrazu, který se jí stal již v roce 1979, má změněnou pracovní schopnost a nesmí tedy vykonávat těžkou práci. Přestože nastaly ve firmě mnohé změny, zůstala Miroslava na své pozici bez výrazných změn. V roce 1992 se její manželství rozpadlo a hledala nové bydlení, s radostí proto přijala možnost ubytování v zaměstnanecké ubytovně. Vzhledem k tomu, že v té době měla dvě děti v pubertě, tak přišla nabídka pracovat na vedlejší úvazek jako správcová zaměstnanecké ubytovny. Přineslo jí to hned několik výhod, slušný přivýdělek, pracoviště jen několik kroků od bydliště a navíc i služební dvoupokojový, samostatný byt za cenu, která byla oproti podobnému bydlení v okolí sotva čtvrtinová. Zpětně hodnotí toto období jako klidné a spokojené.

Pro Miroslavu tedy ukončení činnosti podniku znamenalo opravdu velký problém, přestože měla lhůtu šest měsíců, na rozdíl od ostatních musela hledat i bydlení. Také ztráta přivýdělku Miroslavu velmi zasáhla. Miroslava totiž patří k lidem, kteří si velmi často půjčují peníze a to nejen od bank, ale také od nebankovních firem. Většinu půjček si bere na dárky a podporu jejích dětí a vnoučat, ale bohužel není schopná si dobře spočítat nevýhodnost úroků. Také její rozpočet je obvykle spočítaný nadoraz a mnohdy ani s penězi nevyjde.

S hledáním nového zaměstnání tedy Miroslava začala dostatečně včas, ale příliš možností pro dělnici bez vzdělání, se změněnou pracovní schopností v okolí příliš nebylo. Také nabízený plat byl mnohem nižší než u společnosti Ardo.

Většina prací, které krátce po odchodu od firmy vyzkoušela, byla pouze brigádní. V průběhu jednoho roku pracovala jako uklízečka ve škole, myla nádobí v restauraci, vydávala na poli obědy zaměstnancům nedaleké zemědělské farmy, doplňovala zboží v samoobsluze. Po několika měsících marného hledání získala práci v nedaleké továrně na výrobu digitálních nosičů, ale jejím zaměstnavatelem byla personální agentura. Nebylo tedy jisté, zda a kdy bude přeřazena na jiné pracoviště nebo dokonce do jiné firmy. Bohužel také plat je u těchto agentur nižší, nemají žádné zaměstnanecké výhody apod. V loňském roce s ní bohužel agentura již neprodloužila smlouvu. To přivedlo Miroslavu do svízelné situace, nemůže si již dovolit platit samostatné bydlení.

Přestože Miroslava působí jako silná osobnost, jež si umí poradit, v poslední době má depresivní stavy. V minulosti, i v době, kdy se situace zdála beznadějná, se Miroslava chovala spíše bojovně a namísto pláče plánovala. Nyní žije Miroslava u svého syna, pracuje bez pracovní smlouvy v místní restauraci v kuchyni, ale tento stav je neudržitelný a budoucnost velmi nejistá. Stísněné podmínky, velmi dlouho trávající nejistota a nedostatek financí jí v poslední době ubírají na životním elánu. I když se nejeví její psychický stav jako patologický, přesto by bylo pravděpodobně dobré si o problémech s někým nezávislým.

Při podrobnějších rozhovorech o příčinách nezdaru při hledání práce se nezdálo, že by Miroslava nějakou práci odmítla. Přes zhoršený zdravotní stav, je schopna pracovat manuálně a je pracovitá. Vzhledem k tomu, že nemá řidičský průkaz, není schopná dojíždět příliš daleko a musí brát ohled na dostupnost veřejnou dopravou.

Nové zaměstnání hledala Miroslava jak prostřednictvím úřadu práce, tak prostřednictvím inzerátů i na doporučení známých. Nejlepší zkušenost má s osobními doporučeními, ve kterých byla nejúspěšnější.

Miroslava má pouze základní vzdělání a o rekvalifikaci nebo doplnění vzdělání ve svém věku již neuvažuje. Vzhledem k tomu o jaká pracovní místa se zajímá, je školení pro

práci na počítači nebo něco podobného neefektivní. O školení v jiných směrech by uvažovala pouze v případě vzdělávání cíleného pro určitého zaměstnavatele.

Jedním z důvodů, proč opakovaně o zaměstnání přichází je velmi pravděpodobně její rázná povaha a někdy až bezhlavá opozice. Dostává se proto do zbytečných konfliktů, které pravděpodobně vedou k ukončení smlouvy. Jedná se ovšem o domněnku respondentky, protože oficiálním důvodem byla obvykle nadbytečnost.

#### **5.5.4 Josef**

Josef se narodil v roce 1956, je ženatý a má dva dospělé syny. V roce 1974 se vyučil seřizovačem strojů a po vyučení nastoupil do Mrazíren s.p. v Mochově na místo údržbáře. S výjimkou povinné vojenské služby pracoval v tomto podniku na oddělení údržby ve výrobě celý život, více než 30 let pro Mochovské Mrazírny a pak dalších 6 let pro firmu Ardo. Stejně jako mnoho jeho kolegů tak neměl žádnou zkušenost s nezaměstnaností a s hledáním nové práce. Vzhledem k tomu, že práce údržby v Mochově byla rozhodně pestrá, na starosti měli elektroinstalace, instalatérské práce, stavební úpravy i seřizování strojů, pak se pro Josefa nikdy nestala práce rutinou. V rámci firemního vzdělávání absolvoval různé kurzy od elektrikářských zkoušek až po oprávnění k řízení vysokozdvizných vozíků. Časem se vypracoval na pozici mistra – vedoucího údržby.

Vzhledem k velkým zkušenostem, mu firma nabídla možnost pracovat ještě nějaký čas pro pobočku Ardo v Rakousku, kterou rád přijal. Kromě oddálení výpovědi získal zajímavé zkušenosti práce v zahraničí a také základní znalost německého jazyka. Doufal, že po návratu bude mít možnost i tuto zkušenost zúročit.

Pracovní poměr v mrazírnách Ardo s.r.o. ukončil v srpnu 2010, tedy rok po ostatních zaměstnancích. Předpokládal, že najít nové zaměstnání nebude problém, ale až do konce roku 2010 se žádné adekvátní pracovní místo nenaskytlo. Z tohoto důvodu na počátku nového roku přijal místo seřizovače strojů u soukromého zemědělce. Samozřejmě, že mzdové podmínky byly sotva poloviční oproti mzdě v Ardu a pracovní smlouva byla pouze na dobu určitou, ale Josef měl našetřenu finanční rezervu a doufal

ve zlepšení. Bohužel po půl roce se jeho zaměstnavatel dostal do finančních problémů a rozhodl se propouštět. Josef byl mezi prvními, jednoduše mu smlouva nebyla prodloužena. Později se ukázalo, že podobný model využívá mnoho menších zemědělských farem. Poměrně rychle si našel nové zaměstnání jako údržbář v menší soukromé firmě, ale také zde nebyl příliš dlouho, protože na tuto firmu bylo vyhlášeno insolvenční řízení. Během jednoho roku ztratil již podruhé práci.

V této době se rozhodl zrekonstruovat zděděný rodinný domek a při této příležitosti se seznámil se stavební partou, která mu při rekonstrukci pomáhala. Vzhledem k tomu, že měl sám velké zkušenosti s podobnými pracemi, bylo mu nabídnuto místo. Nabídka ale měla podmínku, musí pracovat jako OSVČ, tedy soukromý podnikatel. V tomto věku začínat s podnikáním měl Josef obavy, ale na druhé straně nebyly nutné žádné velké investice do začátku podnikání a proto to zkusil alespoň jako přivýdělek.

Na jaře příštího roku získal práci technické obsluhy v místní firmě na výrobu digitálních nosičů, ale jako mnoho jiných byl zaměstnán prostřednictvím personální agentury. Poprvé v životě pracuje v třisměnném provozu a také finanční podmínky nejsou příliš dobré, nemají téměř žádné zaměstnanecké výhody. Přesto má pro Josefa tato práce jednu nespornou výhodu a to jistotu stálé práce a příjmu. Stále si přivydělává jako soukromý podnikatel, pracuje hlavně přes víkendy a pakliže má volno podle směn během dne, tak i ve všední dny. Přestože výdělků z podnikání jsou v letních měsících vyšší než jeho mzda, rozhodně nehodlá povýšit svojí podnikatelskou činnost na hlavní práci. Jedině ztráta zaměstnání by byla Josefa impulsem pro změnu.

Josef, přestože několikrát ztratil zaměstnání, naštěstí nemusel nikdy řešit existenční nedostatek a žije ve spokojeném, šťastném manželství, proto se za celou dobu od odchodu z Arda cítil dobře. Samozřejmě, že hledání nové práce přináší napětí do vztahů a stres, ale jeho stav nikdy nepřerostl do krize nebo deprese. Jedním z důvodů je fakt, že Josef je stále aktivní, pracuje na svém zrekonstruovaném domě, ve volném čase podniká, věnuje se koníčkům.

Josef byl ve hledání nové práce velmi aktivní, je ochoten za prací dojíždět a učit se nové věci. Vzhledem k tomu, že se během jeho kariéry z něj stal velmi zručný řemeslník, ,

nepatří mezi dlouhodobě nezaměstnané. Mezi jeho kladné vlastnosti patří i komunikativnost a optimismus, tyto osobní vlastnosti mu jistě otevírají dveře.

Fakt, že několikrát ztratil zaměstnání, připisuje spíše ekonomické krizi, která dolehla na všechny podniky a zaměstnání ztráceli i mladší zaměstnanci. Přesto je přesvědčen, že jako starší má horší pozici, především při hledání nové práce. Na druhé straně je při zpětném hodnocení rád, že se celý život snažil se učit, účastnil se školení a kurzů. K jeho úspěšnosti samozřejmě přispěl i větší zájem o technicky vzdělané a kvalifikované pracovníky.

Všechna nová zaměstnání získal prostřednictvím doporučení kamarádů a příbuzných. Úřad práce vnímal spíše jako sociální pomoc, pracovní místa mu v podstatě nabízena nebyla a ty, které si prostřednictvím oznámení úřadu vyhledal a navštívil, se příliš perspektivně nejevila a mnohdy již byla obsazena. Podobně tomu bylo i u pracovních nabídek z inzerátů a to jak internetových, tak tištěných.

### **5.5.5 Jaroslav**

Jaroslav se narodil v roce 1955, je vyučený strojní zámečnick, školu absolvoval v roce 1973. Je ženatý a má dceru a syna, kteří jsou již dospělí a mají své rodiny. V mrazárnách v Mochově začal pracovat bezprostředně po vyučení, jen s malou přestávkou na základní vojenskou službu, pracoval v podniku více než 35 let. Zprvu pracoval mnoho let jako technik údržby, později byl pro velmi dobré pracovní i osobní schopnosti povýšen na mistra. Stejně jako jeho kolegové si v průběhu kariéry prohluboval znalosti, proto má několik osvědčení, např. svářečský průkaz, smí řídit vysokozdvížné vozíky, ovládá počítač. Také Jaroslavovi bylo umožněno pracovat v pobočce v Rakousku. Pracovní poměr byl nakonec ukončen na Jaroslavovu žádost v lednu 2010, protože dostal nabídku na zajímavou a dobře placenou práci v místním podniku na výrobu plastů. Jako většina respondentů, kteří měli to štěstí, že získali nové místo brzy po odchodu, přišla nabídky na základě osobního doporučení blízkého kamaráda. Z tohoto důvodu věděl, jaké je zaměření firmy, znal některé své budoucí spolupracovníky i přibližně znal náplň své budoucí práce. Přestože je výrobní činnost velmi odlišná, práce techniků se příliš neliší a Jaroslav se rychle zapracoval a v tomto podniku pracuje

dodnes. Jaroslav zčásti svou pracovitostí a schopnostmi, ale také díky velké porci štěstí, patří mezi velmi malou část starších osob, které se dokázali bez problémů uplatnit na trhu práce.

Jaroslav, stejně jako jeho kolegové měl štěstí, že jeho profese je v současné době velmi žádaná a proto neměl vážnější problém. Zaměstnání získal na základě doporučení blízkého známého, proto nemohl hodnotit služby úřadu práce.

### **5.5.6 Jan**

Jan se narodil v roce 1956, bydlí nedaleko Mochova, je ženatý a má dvě děti. V roce 1974 se vyučil opravářem zemědělských strojů a nastoupil jako opravář do traktorové stanice. V roce 1981 pak nastoupil jako řidič v Jednotě a zde pracoval až do roku 1991. Poté, jako mnoho jiných zkusil soukromě podnikat jako autodopravce. Zprvu se mu v podnikání dařilo, ale postupem času se konkurenční prostředí začalo měnit, nakonec v roce 2000 byla situace tak neúnosná, že se rozhodl podnikatelskou činnost ukončit.

Po skončení podnikání se zaměstnal v Mochovských mrazárnách a později s ostatními přešel ke společnosti Ardo. Pracoval zde jako údržbář ve stejném týmu jako Josef a Miroslav. Také on několik měsíců pracoval v Rakouské pobočce, kde pracoval až do června 2010.

Poté si našel znovu zaměstnání jako řidič kamionu. Bohužel spediční firma, pro kterou pracoval, velmi nepravidelně vyplácela mzdy, mnohdy i s více než měsíčním zpožděním. Vzhledem k tomu, že jeho děti byly v té době sice dospělé, ale oba studovali vysokou školu, bylo nutné situaci řešit. Začal si přivydělávat jako řidič taxi, přes poměrně vysoké poplatky, se jednalo o zajímavé přílepkování k domácímu rozpočtu.

Za uplynulé čtyři roky vystřídal Jan již tři spediční firmy, ale u práce řidiče již zůstal. Nyní pracuje u logistické firmy, která zabezpečuje dopravu a skladování pro významný retailový řetězec. Jan si vždy dokázal nějaké to místo opatřit, ale s diskriminací se setkává spíše při propouštění, kdy je vždy mezi prvními.

Také opakující se nezaměstnanost je pro něj velmi stresující. Bohužel ho stále více trápí zdravotní potíže, především problémy s tlakem. Podle sdělení jeho lékařů se může

jednat psychosomatickou záležitost, protože kromě velmi špatné životosprávy a nezdravého stravování, i stres může tuto nemoc výrazně ovlivnit. Narůstající zdravotní obtíže nutí Jana méně, ale stále zvětšují se obavy z budoucnosti, protože v této profesi je práce tvrdá a konkurence velká.

Jan vždy patřil mezi činorodé a vyrovnané osobnosti. Vzhledem ke své tiché a klidné povaze o nějaké změně profese již příliš neuvažuje. Je přesvědčen, že pokud mu to zdraví dovolí, dokáže pracovat až do nároku na důchod. Přes ekonomické problémy v oboru kamionové dopravy, si vždy prostřednictvím známých vždy našel nové zaměstnání velmi rychle.

Platové ohodnocení je bohužel nižší a v budoucnosti se pravděpodobně nezlepší, ale na druhé straně jeho děti se již postavili na vlastní nohy a tak již nepotřebují tak velkou finanční podporu od rodičů. Vzhledem k tomu, že Janova manželka má stále zaměstnání, pracuje již více než deset let jako fakturantka ve stabilní firmě, má rodina malou finanční rezervu na horší dobu.

### **5.5.7 Sylvie**

Sylvie se narodila v roce 1956, v roce 1972 ukončila základní školu a nastoupila na místní tzv. dvanáctiletku, což byl tehdejší název pro gymnázium. Na gymnáziu absolvovala pouze jeden ročník, protože již ve druhém zjistila, že čeká miminko. Proto školu přerušila, vdala se a odešla na mateřskou dovolenou. I když dlouho doufala, že se do školy vrátí, nikdy ji již nedokončila. Starost o dcery a manžela pro ni byla vždy na prvním místě.

Do svého prvního pracovního poměru nastoupila po první mateřské dovolené v roce 1974. Pracovala jako operátorka ve strojně-početní stanici. Jednalo se o předchůdce IT firem a pracovní náplní byla obsluha stroje, do kterého vkládala štítky. Po dvou letech bylo vlivem technického pokroku, její pracovní místo zrušeno. Bylo jí nabídnuto místo v nedalekém bytovém družstvu, kde pracovala jako úřednice. Zde pracovala až do roku 1979, kdy nastoupila na druhou mateřskou dovolenou. Postupně se jí narodily další dvě dcery.



V roce 1986 nastoupila jako školnice v místní speciální škole. Jako vytížená manželka a matka tří dcer byla velmi ráda, že může pracovat blízko svého bydliště. Vzhledem k tomu, že bydlí v nedalekém malém městě, příliš pracovních nabídek nebylo k dispozici. Také pracovní doba a fakt, že tato škola byla přímo naproti běžné základní škole, byla ideální.

V roce 1995 byla samostatná speciální škola zrušena a přičleněna k místní základní škole. Sylvie nastoupila do Mochovských mrazíren jako skladnice a po přeměně interního počítačového systému pak bylo její místo změněno na referentku nákupního oddělení. V rámci svých povinností se naučila mimo jiné i pracovat na počítači, obsluhovat e-mail a Excel. Bohužel v roce 2003 se mrazírny dostaly do finančních problémů a bylo nutné některé pracovní týmy zmenšit. Sylvie dostala výpověď pro nadbytečnost.

Přes velkou snahu hledala nové pracovní místo více než půl roku. Při hledání se musela orientovat pouze na místa blízko bydliště, protože v této době velmi vážně onemocněl manžel Sylvie. Nakonec po téměř sedmi měsících a mnoha pokusech našla místo v Brandýse nad Labem. Pracovala jako dělnice – mechanik na lince. Bohužel se jednalo o fyzicky náročnou práci a Sylvie, přestože není vážně nemocná, byla velmi vyčerpaná. Navíc nestíhala rychlému tempu. Pracovní poměr skončil po vzájemné dohodě ještě ve zkušební době.

Po dalších dvou měsících strávených na úřadě práce se dozvěděla o volných pracovních nabídkách v mrazírnách. Tentokrát nastoupila jako dělnice ve výrobě. Vzhledem k tomu, že byla ve firmě známá jako pečlivá, pracovitá a komunikativní, dostala velmi brzy nabídku přejít na uvolněné místo mistra.

Přes změnu vlastníka zůstala na svém místě až do skončení výrobní činnosti v červnu 2009.

V následujících měsících obesílala inzeráty, docházela na Úřad práce a snažila se hledat i přes známé. Bohužel zhoršující se zdravotní stav manžela nutil Sylvii najít si práci co nejbliž domovu. Také Sylvie začala mít zdravotní problémy úměrné věku.

Po více než roce hledání našla místo skladnice v blízkém technickém podniku, který byl bohužel také v konkurzním řízení. Již při nástupu věděla, že se jedná o práci na krátkou dobu, ale každý měsíc byl v její situaci dobrý.

V létě 2013 byla bohužel znovu bez práce, ale tentokrát se rozhodla, že již žádné pracovní místo hledat nebude. Zdravotní stav manžela se zhoršil natolik, že potřeboval péči celých 24 hodin. Rozhodla se tedy pro odchod do předčasného důchodu s tím, že si zažádala o příplatek na péči o vážně nemocného člena rodiny.

Sylvie byla vždy životním optimistou, veselou a přátelskou osobou, a elán a nadhled si zachovala i nejhorších dobách. Z rozhovorů je jasné, že Sylvie je stále smutnější, ale její smutek nepramení z nezaměstnanosti, ale nemoci manžela. Starosti o práci vytěsnila Sylvie právě kvůli obavám o milovaného manžela. Je ovšem otázkou, jak bude vypadat situace v okamžiku, kdy Sylvie manžela ztratí. Jednou z mála kladných okolností je finanční rezerva, kterou si rodina vytvořila v minulosti a která by měla pokrýt alespoň základní výdaje.

V současnosti vyžaduje zdravotní stav jejího muže permanentní hospitalizaci a tak Sylvie tráví svůj čas mezi nemocnicí a pomocí dcerám s vnoučaty. Ráda by se zaměstnala, ale kromě občasné sezónní brigády v místním obchodě, se bohužel nic nového nenaskytlo.

Při výběru nového zaměstnání Sylvii nejvíce limitovala vzdálenost nového pracovního místa, a to především vzhledem k zdravotnímu stavu manžela. Druhou překážkou je také chybějící formální vzdělání, protože jinak velmi inteligentní Sylvie, nemá šanci najít podobnou práci, jakou měla v mrazárnách.

### **5.5.8 Jana**

Jana se narodila v roce 1952, je vdaná a bydlí v malé vesničce vzdálené od Mochova asi 6 km. Po ukončení základní školy se rozhodla, že pro ni bude lepší nastoupit do zaměstnání. Janu příliš učení nebavilo a ve škole měla spíše podprůměrné výsledky. Vzhledem k tomu, že do dnešní doby příliš nečte a také v pravopisu často dělá specifické chyby, je pravděpodobné, že trpí některou z mozkových disfunkcí. Ty byly

také diagnostikovány i jejím dětem, ale to už byla jiná doba, kdy tyto poruchy známy a řešily se ve spolupráci se školou. V době, kdy chodila do školy Jana, byli tito žáci ponecháni svému osudu. Dalším důvodem pro toto rozhodnutí byl fakt, že měla šest dalších sourozenců a Janin výdělek byl významným přílepkem.

Prvním Janiným zaměstnáním byla dělnice v místním zemědělském družstvu. Prošla si většinu provozů, od péče o skot až po zpracování brambor. V roce 1973 odešla na mateřskou dovolenou, postupně se jí narodil syn a dcera.

Po skončení mateřské se zaměstnala opět jako dělnice v zemědělském družstvu, ale jednalo se družstvo v nedalekém městečku, které se specializovalo na produkci zeleniny, která je pro Polabí typická. Ostatně již tehdy bylo toto družstvo významným dodavatelem mražen v Mochově. Zde pracovala až do roku 1993, kdy bylo družstvo zrušeno a rozpadlo se. Soukromý vlastník zaměstnává především dělníky z východní Evropy a o místní zaměstnance nemá zájem, takže hledala jiné uplatnění.

Také zemědělské družstvo v její obci bylo přeměněno a vznikly dvě nové firmy – soukromá farma a soukromá sladovna, ve které Jana pracovala jako dělnice od roku 1993 do roku 1997.

V roce 1997 sladovna zkrachovala a tak hledala Jana novou práci. Od léta 1997 pracovala Jana v Mochovských mrazírnách jako výrobní dělnice. Práce to byla lehčí než v zemědělství a také mzda byla vyšší. Jana byla přes peripetie spokojená až do roku 2004, kdy se původní vlastníci dostali do finančních problémů. Vzhledem k tomu, že mzdy byly v této době vypláceny se zpožděním, Jana uvažovala o změně. Naštěstí během několika měsíců odkoupila podnik firma Ardo a situace se uklidnila. Jana zde pracovala až do roku 2009, skončila spolu s ostatními v červnu.

Po ukončení pracovního poměru v mrazírnách si Jana začala hledat práci, ale většina nabídek práce byla pro vyučené nebo jinak zapracované pracovníky. Výrobní dělnice se zkušenostmi ze zemědělství nikdo nehledal. Jediná nabídka přišla z nedalekého městečka z firmy na výrobu těsnění, nejednalo se ale bohužel o běžný pracovní poměr, nýbrž o zaměstnání přes zaměstnaneckou agenturu. V této době začal trend využívání agenturních zaměstnanců nejen u osob s cizí státní příslušností, ale i pro místní občany. Navíc pracovní poměr na dobu určitou, ale Jana neměla na vybranou. Zapracovala se a

doufala, že jí firma časem zaměstná přímo, tak jak to ostatně mnohokrát slibovala. Bohužel se tak nestalo, firma potřebovala čím dál tím méně dělníků a tak byla Jana přeřazena. Nové pracoviště bylo dokonce blíž předchozí a vyráběli podobné komponenty a těsnění. Přesto změnu vnímala jako krok k horšímu, nejen noví nadřízení, jiný režim, ale i spolupracovníci z agentury byli jiní. Jana nezapadla. I přes problémy byla Jana bojovnice a tak odešla do důchodu až v řádném termínu na počátku roku 2011.

### **5.5.9 Stanislava**

Stanislava se narodila v roce 1957, má tři dcery a je vdaná. Po základní škole šla studovat Státní těsnopisný ústav, který zakončila zkouškou z psaní na stroji. Jednalo se o dvouletou školu, která neměla jinou závěrečnou zkoušku, a tedy se nejednalo o ucelené středoškolské vzdělání. Po ukončení školy v roce 1975 nastoupila jako administrativní pracovníce na městském úřadě na Praze. Dnes bychom označili její práci jako sekretářku nebo asistentku. V této době se poprvé vdala a narodily se jí rychle po sobě dvě dcery. Po mateřské dovolené se vrátila na svoje pracovní místo, ale bohužel se brzy rozvedla.

V roce 1981 se podruhé vdala, přestěhovala se s manželem do Mochova a našla si zde novou práci v místním JZD. Nastoupila do kanceláře jako administrativa, ale mzda byla velmi nízká a také družstevní podíly byly krácené. Proto se rozhodla přejít na pozici ošetřovatelky v živočišné výrobě. Překvapivě se její příjmy zdvojnásobily, také pracovní doba umožňovala během dne odejít domů, postarat se o dcery a také dohlédnout na opravy v domě, který tehdy přestavovali.

V roce 1988 se narodila třetí dcera a Stanislava odešla znovu na mateřskou dovolenou, po které se do práce chtěla vrátit v roce 1992, ale už nebylo kam. Již tehdy byla téměř rok nezaměstnaná a marně hledala nové adekvátní místo. Ráda by se vrátila na nějakou administrativní pozici, ale situace se změnila a většina zaměstnavatelů požadovala maturitu a alespoň částečnou znalost jazyků. Proto po marném snažení nastoupila v dubnu 1993 do mochovských mraziren na místo výrobní dělnice. V roce 2004, kdy

přišel nový vlastník, který zvýšil objem výroby, byla pro svou spolehlivost povýšena na pozici směnového mistra.

Ukončení výroby v Mochově bylo pro Stanislavu zvlášť složité, protože od roku 1998 v této firmě pracoval také její manžel. O práci přišli oba téměř ve stejné době. Manžel Stanislavy má navíc ještě jednu slabost – alkohol. Z tohoto důvodu si není schopen najít adekvátní zaměstnání, přestože je podstatně mladší. I z tohoto důvodu bylo důležité si co nejdříve najít novou práci.

Hledání bylo velmi složité i ze zdravotních důvodů, kdy Stanislava měla problémy se zády. Obešla mnoho pracovních pohovorů a to jak na základě inzerátů, tak na doporučení Úřadu práce. Také firma v outplacementovém programu vyslala Stanislavu k potencionálním zaměstnavatelům k pohovoru, ale vše marně. Obvykle si vybrali jiného uchazeče, ale bylo jasné, že hlavním důvodem je Stanislavin věk, neprůbojná povaha a nedostatek sebevědomí. Zpočátku si místo hledala velmi aktivně, ale po několika měsících rezignovala a v podstatě na Úřad práce docházela jen kvůli sociálním dávkám. Tak uplynul téměř celý rok a bylo nutné zkusit zažádat o jiné sociální dávky než podporu v nezaměstnanosti, na kterou ztratila nárok.

V této době se také u Stanislavy objevil vysoký krevní tlak a podezření na cukrovku. Také se velmi zhoršil její psychický stav, byla smutná a rezignovaná. Přes problémy se ale léčit odmítala. I když se nejedná fatální stav a při užívání správných léků se cítí Stanislava dobře, na získání nového zaměstnání rezignovala úplně. Překvapivě poté, když se rozhodla se vzdát hledání, se její nálada zlepšila. Podle jejích slov se jí vlastně ulevilo a začala nově plánovat svůj život. Stanislava získala alespoň nějakou jistotu, má nižší, ale jistý důchod, našla si koníčky a začala se více stýkat s bývalými kolegyněmi z mrazíren. Spolu s bývalou kolegyní začala občas organizovat výlety a další aktivity s vnoučaty, které přináší do života jiný rozměr. Také vztahy s dcerami má Stanislava výborné, může se spolehnout na jejich podporu. Rády na výlety finančně přispívají a v případě nutnosti jsou ochotny rodičům peněžitě vypomoci.

V roce 2011 neúspěšně zkusila požádat o invalidní důchod, a v roce 2012, tedy jakmile to bylo možné, požádala o předčasný starobní důchod. Její zdravotní stav se od té doby

mírně zlepšil, ale finanční nesnáze a občasné problémy v manželství způsobují Stanislavě stále problémy.

### **5.5.10 Pavel**

Pavel se narodil v roce 1958, je ženatý a má dvě dcery. V roce 1977 se vyučil opravářem zemědělských strojů. V té době již tři roky pracoval jako opravář v nedalekém zemědělském družstvu. Výuční list si dodělával ve večerním studiu. Pracoval zde až do roku 1981, kdy se oženil a přestěhoval ke své manželce do Mochova. Po přestěhování si znovu našel místo opraváře zemědělských strojů, jen v nedalekém družstvu v Nehvizdech. Byl šťastný a spokojený, ale v roce 1999 bohužel, nyní již proměněné družstvo převzal soukromý podnikatel a výrazně snížil počet zaměstnanců. Pavel patřil bohužel mezi nadbytečné.

Novou práci si ale dokázal najít ještě ve výpovědní lhůtě a tak nastoupil do akciové společnosti, která vyrábí gumové komponenty. I když se tento podnik zabývá úplně jinou činností, dokázal se Pavel rychle zapracovat jako údržbář ve výrobě. Pracoval zde dva roky, když přišla nabídka z mrazíren.

Do mrazíren přišel na počátku roku 2002 a začal pracovat opět jako technik – údržbář. Prošel několik pracovišť od techniků mrazení, přes výrobu až zakotvil jako šéf technik na vodárně. Dostatečný přísun vody a její čištění je pro mrazírny klíčové, takže jej práce naplňovala nejen tím, že ho bavila, ale dá se říci, že se také profesně a kariérně posunul. Náhlé ukončení výroby bylo pro Pavla skutečně smutné. Ztráta stálé práce byla nepříjemná také proto, že Pavlova manželka je již po nějakou dobu po úraze špatně pohyblivá a proto v invalidním důchodu. Jeho příjem byl pro rodinu, také proto, že mladší dcera ještě studovala na vysoké škole, velmi důležitý.

Pavel proto přijal první pracovní nabídku, kterou dostal a to u místního podnikatele. Pracoval jako údržbář, v podstatě dělal vše, co bylo potřeba. Nutno podotknout, že zaměstnavatel si byl Pavlovy tísně vědom a zneužíval jí, jak jen to bylo možné. Po čase bylo jasné, že má menší plat než ostatní, ale také byl do práce volán kdykoli. Běžné

byly telefonáty uprostřed noci, nebo v průběhu dovolené. Ze strachu ze ztráty práce ale vše snášel, konfliktní typ nebyl nikdy.

Po dvou letech se mu naskytla možnost zaměstnání v nedalekém velkoobchodu, samozřejmě jako údržbář. Hlavním důvodem pro změnu byl dvojnásobný plat, ale také jasně stanovená pracovní doba, která se opravdu dodržovala. Žádné noční směny zadarmo. Jediným úskalím byla smlouva na dobu určitou, na jeden rok, ale byl ubezpečen, že se jedná o formalitu, že většina smluv je prodloužována bez problémů. Skutečně po prvním roce byla smlouva automaticky prodloužena a tak byl Pavel již v klidu.

Na konci roku 2013 ale zaměstnavatel smlouvu neprodloužil bez uvedení důvodu. Samozřejmě, že vše bylo po právní stránce v pořádku, přesto anebo právě proto, zapůsobila na Pavla jako podraz. Samozřejmě bez odstupného.

Loňský rok strávil Pavel hledáním nové práce, a přestože je stále v okolí velmi nízká nezaměstnanost, hledal velmi dlouho marně. Většinou dali přednost jinému, mladšímu uchazeči s tím, že je fyzicky zdatnější. Hledání nové práce Pavlovi komplikoval také nedávný úraz, kdy si nešťastně zlomil nohu. Přestože se po tomto úrazu zotavil, následkem toho nepatrně kulhá. I když se nejedná o fatální následek a jinak je jeho zdravotní stav adekvátní jeho věku, jedná se o handicap viditelný na první pohled.

Po devíti měsících marného hledání nakonec našel práci tam, kde by to již ani nečekal, v areálu mrazíren. Od roku 2010 zde působí firma na likvidaci technických a kovových odpadů. Je zaměstnaný jako kvalifikovaný dělník v provozu. Zatím nelze hodnotit, ale konečně to vypadá na perspektivní práci.

Přestože Pavel hledal práci opakovaně mnoha způsoby, tedy jak prostřednictvím služeb úřadu práce, tak reakcí na zveřejněné inzeráty, všechna zaměstnání nakonec získal na doporučení kamarádů a známých. Také outplacementový program hodnotil jakou účinnou pomoc mladším kolegům, ale v jeho případě se bohužel neosvědčil.

Vzhledem ke svému věku a vzdělání o rekvalifikaci vážně neuvažuje. V průběhu kariéry se ovšem ochotně vzdělával a to většinou formou školení a kurzů, které

prohlubovali jeho kvalifikaci. Je vlastníkem svářečského oprávnění a několika dalších technických osvědčení.

## 5.6 Shrnutí případové studie

Dotazovaným byly položeny základní otázky, které se týkaly jejich rodinné situace, předchozího zaměstnání a profesního zařazení, zdravotního stavu a zkušeností s hledáním nového zaměstnání. Dále pak se snažila o analýzu příčin nezaměstnanosti, opakovaných ztrát práce i bariér, které brání opětovnému uplatnění na trhu práce. Další rovinou pak byla diskuse a názory dotazovaných na důsledky ztráty zaměstnání a způsoby, jak se s nimi vyrovnat.

Prvním okruhem otázek bylo rodinné zázemí a sociální vztahy:

- 1) Devět z deseti dotazovaných byli ženatí či vdané, pouze jedna respondentka byla rozvedená.
- 2) Osm z deseti pak svoje rodinné zázemí považuje za velmi dobré, dva pak za uspokojivé, přestože mají problematické vztahy s partnery, mohou se spolehnout na pomoc ostatních, především dětí.
- 3) S ekonomickými obtížemi se potýkají dvě respondentky, ostatní situaci za přispění partnerů svou situaci zvládá. Tři rodiny mají drobnou finanční rezervu do budoucnosti.

Druhým okruhem byly otázky pracovní minulosti a kvalifikace:

- 4) Z deseti respondentů mělo pouze základní vzdělání, ostatní měli vzdělání středoškolské, ale dva z nich v dnešních poměrech nedosahuje dostatečné kvalifikace pro post, na kterém v minulosti pracovali.
- 5) Většina účastníků šetření byla v podniku zaměstnána dlouhodobě, čtyři pracovali v mrazárnách více než třicet let, čtyři pak mezi deseti až dvaceti roky, méně než deset let pak jen dva z nich.
- 6) Většina z účastníků také pracovala ve stejné profesi – celkem devět osob, z nich pak čtyři pouze v mrazárnách v Mochově. Častěji měnil zaměstnání pouze jeden dotazovaný.



- 7) V kontextu předchozí otázky je zajímavé, že osm z deseti dotazovaných o rekvalifikaci ani neuvažovalo a nepovažují jí za cestu k získání nové práce. Pouze dvě respondentky o rekvalifikaci vážněji uvažovaly.
- 8) Přestože rekvalifikacím nebyli respondenti příliš nakloněni, pak zvyšování kvalifikace považovali ve většině za nutnou. Kvalifikaci si soustavně prohlubovalo sedm osob, z toho pět mužů a dvě ženy. Čtyři z pěti mužů pak při hledání práce kvalifikaci zúročilo.

Posledním okruhem pak byly dotazy k úspěšnosti v hledání, očekávání a dalších možností:

- 9) Základní otázkou případové studie bylo nové pracovního uplatnění. Z deseti dotazovaných tři již nové zaměstnání nezískali, z toho jeden účastník měl velmi vážné zdravotní komplikace. Dalších sedm se znovu zaměstnalo, ale pouze jeden z nich si udržel své pracovní místo dodnes. Ostatních šest se potýkalo s opakovanou ztrátou práce, tři z nich jsou v současné době zaměstnaní.
- 10) Při hledání práce bylo devět z deseti ochotno slevit ze svých finančních nároků a pracovat za nižší mzdu. Většina také byla ochotna pracovat na nižší pracovní pozici.
- 11) Jiná situace je v otázce dojíždění, sedm z dotazovaných není ochotna dojíždět více než třicet minut, jen dva by chtěli pracovat v Praze a jeden pak nemá žádné limity. Jedním z důvodů pro tento postoj je také fakt, že většina dotazovaných bydlí na vesnici, celkem osm, jeden bydlí na malém městě a jeden na okraji Prahy.
- 12) Většina respondentů je také limitována při hledání zdravotním stavem. Přestože pouze jeden z nich se dostal do velmi vážných zdravotních obtíží, dalších pět mělo zdravotní problémy, které s sebou vyšší věk přináší. Čtyři dotazovaní se cítí zdraví.
- 13) Celkem pět účastníků šetření se nakonec rozhodlo vyřešit svou situaci odchodem do důchodu, čtyři jsou v současnosti zaměstnaní a jedna respondentka je nyní bez práce. Sociální pomoc v různých fázích hledání využilo celkem šest osob, čtyři pomoc nevyužili nebo nepotřebovali.

## 5.7 Vyhodnocení hypotéz

V praktické části bylo pracováno s třemi výchozími hypotézami.

- 1) *Procentuální míra nezaměstnanosti u sledované věkové skupiny je vyšší než u osob z ostatních sledovaných kategorií z hlediska vzdělání. Tato hypotéza počítá s vyšším počtem respondentů se základním vzděláním, kteří obtížně hledají uplatnění na trhu práce, neboť dnešní výroba stále častěji vyžaduje kvalifikaci i u operátorů. Dalším aspektem jsou pak stále vyšší požadavky na vzdělání ze strany zaměstnavatelů.*

Analýza dotazníkové studie potvrdila, že největší úspěšnost při hledání nového zaměstnání měli uchazeči se středoškolským vzděláním zakončeným výučním listem, především technického zaměření. Ze sedmnácti vyučených uchazečů, kteří se o zaměstnání aktivně snažili, patnáct osob zaměstnání získalo, devět z nich pak za dobu kratší než tři měsíce. Dva respondenti, kteří mají úplné středoškolské vzdělání s maturitou, odešli do starobního důchodu ze zdravotních důvodů. Devět z patnácti pracovníků, kteří si nové zaměstnání našli, si práci udrželi nebo ji dokázali získat opakovaně. Stejně jako ostatní respondenti, i osoby z této jinak úspěšné skupiny, hodnotili postup některých potenciálních zaměstnavatelů, jako diskriminační. Především se jedná o nátlak při vyjednávání o mzdách, které měli kromě tří dotazovaných, nižší než v minulém zaměstnání. V diskusi se pak často domnívají, že je jejich platové ohodnocení nižší, než je tomu u jejich mladších kolegů.

Základní vzdělání mělo celkem osm dotazovaných, dva z nich se o nové zaměstnání ani nepokoušeli a odešli do důchodu. Ze zbylých šesti si v zaměstnání našlo celkem pět respondentů, což je velká úspěšnost. Méně úspěšní už byli při udržení si pracovního místa, protože se většinou jednalo o krátkodobé pracovní příležitosti a z celkem osmi osob v současné době je zaměstnána pouze jedna. Většina z dotazovaných byla v posledních pěti letech registrována na úřadu práce, a jakmile to bylo možné, odešli do starobního případně předčasného důchodu.

Z případové studie vyplývá, že nekvalifikované pracovní síly jsou na trhu práce znevýhodněni především horšími pracovními nabídkami, ale také stále silnějším trendem zaměstnávání dělníků a dělnic prostřednictvím personálních agentur. Tento

trend zesílil v době celosvětové ekonomické krize, kdy si firmy nemohly dovolit opakovaně investovat do přijímání nových zaměstnanců a jejich propouštění a vyplácení finančního odstupného.

Další skupinou, která se potýká s nedostatečným vzděláním, byli administrativní pracovníci, kteří neměli pro dnešní dobu běžné ucelené středoškolské vzdělání. Tento handicap stávající zaměstnavatelé tolerují s ohledem na praxi a dobré pracovní výsledky. Potenciální zaměstnavatelé ale tyto ohledy neberou a na minimálním formálním vzdělání trvají. Striktní v tomto směru je i státní správa, která jinak působí jako prostředí bez věkové diskriminace.

Také z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že ti, kteří se celoživotně snažili se dále vzdělávat, měli při hledání práce výhodu. Ze sedmi respondentů případové studie čtyři uvádí, že prohlubování kvalifikace zúročilo při hledání nového zaměstnání. Významnou skupinou kvalifikovaných pracovníků byli například skladníci, kteří se zaměstnali bez problémů. Samozřejmě, že významnou roli při úspěšnosti hledání sehrál fakt, že v blízkosti Mochova vyrostla velkoskladová industriální zóna. Zaměstnavatelé tedy hledali již kvalifikované pracovníky s příslušnými osvědčeními a bez ohledu na věk rádi přijali již patřičně proškolené osoby. Také technici, přes určité potíže, se dokázali zaměstnat a to i několikrát za sebou, v případě opakované nezaměstnanosti, kdy se šance ještě zhoršují.

Hypotéza byla potvrzena.

- 2) *Procentuální míra nezaměstnanosti u sledované věkové skupiny je u žen než u mužů. Muži nachází uplatnění snadněji, naproti tomu ženy se touto skutečností lépe vypořádávají, nachází si snadněji jiné cíle.*

Z celkem třiceti osmi respondenty bylo devatenáct žen a devatenáct mužů. Z celkem devatenácti žen se devět rozhodlo odejít do důchodu bezprostředně po ukončení pracovního poměru v Mochově, z toho šest během následujícího roku mělo nárok na důchod starobní a tři se rozhodly pro předčasný. Dalších šest žen pak odešlo do důchodu během následujících pěti let, z toho celkem tři se opět rozhodly do důchodu

odejít předčasně. Muži se k přímému odchodu do důchodu rozhodli pouze čtyři, z toho dva předčasně a během následujících let pak dalších sedm, pouze jeden předčasně. Z těchto výsledků lze odvodit, že ženy se sice lépe vyrovnávají se ztrátou zaměstnání, ale také se snadněji vzdávají a odchází z pracovního procesu dobrovolně. Z diskusí lze také vyzorovat, že se ve většině případů nejednalo o akutní zdravotní potíže, které k odchodu do starobního či předčasného důvodu obvykle vedou muže.

Z deseti respondentů případové studie bylo pět mužů a pět žen. Z daného vzorku respondentů se také lépe uplatnili na trhu práce lépe muži než ženy, čtyři z pěti mužů si nakonec stále zaměstnání nakonec našli, u žen to byla pouze jedna. Jen jedna z žen stále s nezaměstnaností stále bojuje, ostatní již hledání vzdaly a odešly do normálního nebo předčasného důchodu. Muži byli ale také v hledání práce mnohem aktivnější, více se snažili, nevzdávali se. Ženy se s danou situací mnohem rychleji smířily, rezignovaly. Častěji volily pasivní řešení, svoji pozornost obrátily k rodině, vnoučatům, koníčkům. Celkem tři respondentky se rozhodly k předčasnému odchodu do důchodu, i když každá z nich k tomu měla jiný osobní důvod. V tomto rozhodnutí sehrál samozřejmě roli fakt, že se jednalo o ženy vdané s víceméně dobrým rodinným zázemím. Dvě účastnice případové studie sice nemají dobré partnerské vztahy, avšak podpory se jim dostává ze strany dětí.

Hypotéza byla potvrzena.

- 3) *Vnitřní bariéry mají větší vliv na procentuální míru nezaměstnanosti u sledované věkové skupiny, než vnější bariéry. Vnitřními překážkami jsou často nízké sebevědomí, deprese, stres, rezignace a obavy. Vnějšími překážkami jsou kromě ageingu, neschopnost uplatnění z důvodu nízké kvalifikace a vzdělání, zvyšující se nároky zaměstnavatelů na znalost cizích jazyků.*

Mezi vnější překážky řadili respondenti především diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, zvyšující se nároky na jazykové znalosti, měnící se a mizející zájem o

některé profese. Z celkem dvaceti pěti respondentů dotazníkové studie je přesvědčeno, že byli diskriminováni kvůli jejich věku:

- ANO - 13 osob, z toho 7 mužů a 6 žen
- SPÍŠE ANO – 6 osob, z toho 3 muži a 3 ženy
- NE – 6 osob, z toho 5 mužů a pouze 1 žena

Přestože většina zaměstnavatelů proklamativně tvrdí, že preferuje smíšený pracovní kolektiv a ageing, jako formu diskriminace odmítá, skutečnost bývá odlišná. Respondenti v diskusích uváděli různé způsoby, jak personalisté diskriminaci skrývali za různé jiné objektivní důvody.

Nejčastější vnitřní překážkou, kterou uchazeči pociťují je nejistota, chybějící sebevědomí a skepse. Třináct z třiceti osmi účastníků šetření se rovnou rozhodlo, že se ani nebudou pokoušet nové zaměstnání získat. Pouze u tří z dotazovaných byl hlavním důvodem zhoršený zdravotní stav, ostatní byli předem přesvědčeni o neúspěchu. Tři z deseti účastníků případové studie měli různě hluboké deprese, ale i další respondenti o depresích hovořili.

Většina nebyla příliš ochotna za práci dojíždět, pouze dva muži byli ochotní dojíždět více než 20-30 minut. Pracovat v Praze by chtěli nebo byli ochotni dva dotazovaní a pouze jeden neuváděl žádné omezení. Je nutné uvést, že z těchto tří osob jedna bydlí na okraji Prahy a jeden respondent pracuje jako řidič kamionu. Stěhování za práci nepřipadalo v úvahu ani u těch, kteří bydleli v podnájmu, a tedy nebyli vázání na majetek.

Bohužel i k rekvalifikacím měla většina dotazovaných spíše rezervovaný přístup, možnost nalezení nového zaměstnání na základě toho je podle jejich názorů mizivá. Osm z deseti dotazovaných o rekvalifikaci vůbec neuvažovalo. Naopak prohlubování znalostí a kvalifikace prostřednictvím kurzů a školení považovali obvykle za samozřejmé, kladně odpovědělo deset z deseti, sedm si pak kvalifikaci aktivně prohlubovalo nebo zvyšovalo. Čtyři ze sedmi, kteří se celoživotně vzdělávali uvádí, že získané dovednosti a kvalifikaci využili. Ve zvýšení šancí na trhu práce, v závislosti na vzdělání ale příliš respondentů nevěří.

Jednou z možných řešení nezaměstnanosti je samostatné podnikání, ale odvahu k němu našli pouze dva muži z dotazovaných třiceti osmi osob. Oba mají ovšem podnikání jako vedlejší přílepkování. Většina dotazovaných o této variantě ani neuvažovala. Jako hlavní důvod uváděli finanční rizika.

Hypotéza byla potvrzena.

## **5.7 Shrnutí výzkumu, diskuse a doporučení**

Empirický výzkum se pokusil o analýzu současného stavu a v návaznosti na ni pak o návrhy řešení, které jsou nutné pro příští, ještě početnější generaci, která se k tomuto věku přibližuje.

Většina dotazovaných, se v dotazníku vyjádřila, že se s různými formami skryté diskriminace setkala a zároveň měla pocit nedostatečné pomoci. Pouze dva uchazeči si nové zaměstnání našli prostřednictvím Úřadu práce. V diskusích se často opakoval názor, že věk nároku odchodu do důchodu se zvyšuje, ale pracovní uplatnění pro tyto osoby bohužel chybí. Společnost reprezentovaná státem, bude muset zamezit podobnému diskriminačnímu jednání a to především pozitivní cestou. Tedy různými pobídkami, prostřednictvím daňových úlev a apod., které budou firmy podporovat v tom, aby se starších zaměstnanců nezbavovali a naopak měli motivaci je do pracovního poměru přijímat.

Další možností uplatnění osob v předdůchodovém věku je sebezaměstnání, pro které je ovšem nutné prostředí přátelské k soukromému podnikání. Z třiceti osmi respondentů dotazníkové studie byli pouze dva, kteří se snaží soukromě podnikat. Oba podnikatelé mají tuto činnost pouze jako vedlejší příjem, nikoli jako řešení nezaměstnanosti. Oba respondenti označili plné zaměstnání tímto způsobem jako příliš rizikové.

Nedílnou částí aktivní podpory zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, by měla být edukace a její dostatečná dostupnost pro každého. Proto by podpora škol a jiných vzdělávacích

institucí, které nabízí vzdělávání pracujících, měla být prioritou. Tyto programy by měly být jakousi formou prevence, protože současnost jasně ukazuje, že pomoc úřadu práce, která je určena nezaměstnaným v předdůchodovém věku, přichází pozdě. Z tohoto důvodu by měla být samozřejmostí i podpora soukromého školství, které je poslední době vnímáno spíše negativně. Pro většinu studentů je tento způsob dozdělování schůdnou totiž možností jak spojit náročné pracovní povinnosti s rodinou, a tím také udržení kvalifikace pro stávající povolání.

Dalším úkolem pro budoucnost je také osvěta a podpora vzdělávání. Respondenti se základním vzděláním uváděli, že se ke vzdělání již nemohli vrátit, protože neměli dostatek informací. Také nabídka školních programů by měla více odpovídat nárokům trhu práce tak, aby co nejvíce absolventů škol uplatnění nacházelo.

Specifikem této rizikové skupiny nezaměstnaných osob jsou častější zdravotní komplikace a následky. Samozřejmě, že zhoršující se zdravotní stav souvisí s přibývajícím věkem, ale jen šest z deseti účastníků šetření považovali svůj zdravotní stav za výrazně horší. Pět z nich má závažné zdravotní komplikace, cukrovku, vysoký krevní tlak, bolesti zad, dokonce srdeční infarkt. Lze se oprávněně domnívat, že na toto zhoršení má nemalý vliv distres způsobený ztrátou stálého zaměstnání i neúspěšnými pokusy o návrat. Někteří respondenti se tím podle vlastních slov dostávali do začarovaného kruhu, kdy se vlivem neúspěchu jejich zdraví zhoršovalo a pak vlivem zhoršeného zdravotního stavu se stávali pro potenciální zaměstnavatele ještě méně atraktivními. V této souvislosti je nutné zmínit negativní postoj většiny dotázaných k léčbě psychických změn, stále bohužel převládá názor, že se jedná o jakési stigma. Psychicky nemocným člověkem je schizofrenik, psychotik či člověk trpící maniodepresí, nikoli ten, kdo ztratil práci. Pouze jeden z účastníků studie se začal aktivně léčit a svou situaci řešit. I on ovšem nese svou chorobu těžce a jen velmi nerad se o ní baví, zvláště když se prokázalo, že se jedná svého druhu o chronický stav. Nutnost osvěty v tomto směru je samozřejmá a již nyní probíhá, nicméně její pokračování a určitá forma pomoci i ve formě poradenství přímo například na Úřadech práce by byla na místě.

Z pohledu sociální politiky státu bude v budoucnosti potřebné se orientovat od pasivní pomoci v podobě sociálních dávek na aktivní formu pomoci k zaměstnanosti. Nutná

změna by měla nastat také v oblasti rekvalifikací, které mají u těchto osob za cíl spíše zachovat sociální kontakt a prodloužit dobu nároku na sociální dávky, než skutečně pomoci změnit povolání. Tato forma pomoci je samozřejmě vítanou pomocí pro uchazeče bez naděje na získání nového místa, ale je krátkozrakým nákladem, bez šance návratnosti.

Pravděpodobně nejkladněji jsou u téměř všech dotazovaných hodnoceny sociální vztahy v rodinách i mimo ně. Téměř všichni z 38 dotazovaných se stále s bývalými kolegy stýká, nebo je v jiném kontaktu alespoň s některým z nich. Solidarita se projevuje také v pomoci při hledání nového zaměstnání patnáct z dvaceti, kteří zaměstnání získali, uvedlo, že to byly právě přátelé či rodina, kdo pomohl. Ženy pak uvádí nejčastěji jako největší náplň svého života děti a vnoučata, i společné aktivity s přáteli a dětmi. Z hlediska sociálních vazeb je nutné podotknout, že většina respondentů žije velmi blízko a proto i tyto vazby jsou pevnější, jak už tomu na venkově v malých obcích bývá. Soudržnost tedy nesouvisela specificky pouze s podnikem nebo věkovou kategorií respondentů, ale ve velké míře právě běžnými sociálními vazbami.



## ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce je problematika rizikové skupiny nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku. Teoretická část je zaměřena na vymezení nezaměstnanosti jako společenskému problému, který se v době celosvětové krize a útlumu týká stále více lidí. Dále se zabývá dopady ztráty zaměstnání a zmírnění negativního vlivu především dlouhodobé nezaměstnanosti na zdraví, rodinu i psychiku osob postižených nezaměstnaností. Praktická část práce je zaměřena na konkrétní případovou studii vzorku respondentů pracujících ve společnosti Ardo, která se zabývala výrobou mražené zeleniny. V důsledku ukončení výrobní činnosti, se museli ztrátou zaměstnání a nezaměstnaností v nedávné době potýkali, mnoho z nich vůbec poprvé v životě. Všichni respondenti jsou nebo byli starší padesáti let, většina také patřila k pracovníkům, kteří mají malou nebo žádnou zkušenost na trhu práce, nejsou schopni svoje přednosti „prodat“.

Studie je rozdělena do dvou částí a to dotazníkové studie s třiceti osmi respondenty, která byla zaměřena na průzkum míry nezaměstnanosti, její frekvenci a způsoby řešení této situace. V průzkumu bylo zjištěno, že se třináct z třiceti osmi dotazovaných ani nepokoušelo novou práci získat, to prezentuje 34,2 %. Z účastníků studie pak bylo dle profesního a genderového klíče vybráno deset respondentů hlubší případové studie. Z uvedené studie lze vyvodit několik závěrů, především můžeme hovořit o zhoršujícím se postavení těchto osob, protože tyto specifické problémy postihují i obyvatele regionu s nezaměstnaností odborníky označovanou jako nulová. Dalším nepřilíš dobrým zjištěním je minimální pomoc ze strany Úřadu práce, kdy většině uchazečů v podstatě žádné možnosti zaměstnání ani nenabízí, pomoc je obvykle směřována pouze na pomoc v oblasti finanční podpory.

Tato problematika je aktuální více, než kdykoli předtím. Demografický vývoj v České republice a postupné stárnutí populace značně mění poměr starších osob na trhu práce. Nemalý vliv na tento poměr bude mít v budoucnosti také stále oddalovaná věková hranice pro odchod do starobního důchodu. Osoby 50+ budou v přesile také proto, že do tohoto věku dospěje silná generace tzv. Husákových dětí, tedy osob narozených v sedmdesátých letech dvacátého století.

Mezi slabé stránky dnešních padesátníků patří kumulace rizikových faktorů. Prvním jsou technologické změny, které určují poptávku po určitých profesích a zároveň některé profese posouvají na okraj zájmu zaměstnavatelů. S tímto rizikem pak úzce souvisí skupina uchazečů, kterým kvalifikace chybí úplně. Jedinou cestou k dobrému a uplatnění na trhu práce je především celoživotní vzdělávání a prohlubování kvalifikace. Dnešní generace dvacetiletých je sice z demografického hlediska méně početná, ale musíme počítat s přílivem pracovní síly ze zahraničí. Také z hlediska vzdělání jsou dnešní mladí lidé v určité výhodě, protože nejen střední, ale také vysoké školy přijímají ke studiu větší počet studentů, než tomu bylo v minulosti. Zatímco v roce 1995 byl podíl vysokoškolsky vzdělaných osob 7,8% , v roce 2010 to již bylo 13,7%.<sup>43</sup> Kromě zvyšování formálního vzdělání, které je v určitých profesích nezbytné, je velmi důležité vzdělání následné, celoživotní. V některých oblastech již celoživotní vzdělávání funguje, je tomu tak ve všech oblastech státní správy, ale také ve zdravotnictví či sociálních službách. Odlišná situace je v soukromém sektoru, kde je celoživotní vzdělávání obvykle zcela na zaměstnancích. Zahraniční firmy často nabízí různé druhy kurzů a školení, ale obvykle se jedná o různé formy bonusů nebo odměn. Jen ve výjimečných případech lze hovořit o uceleném vzdělávacím programu. Většina vzdělávacích aktivit tedy záleží čistě na každém jedinci.

Následující generace bude mít postavení ještě složitější, než ta stávající, následující generace patří mezi nejpočetnější v historii Česka, lišit se bude také perspektiva jejich další kariéry. Zatímco dnešní padesátníci mají v tomto věku jen několik posledních let kariéry, pak dnešní čtyřicátníci budou pracovat ještě dalších třicet let. Také rodinné a vztahové poměry jsou odlišné. V současné době je trend odkládání mateřství a zakládání rodin v pozdějším věku stále silnější, proto velká část těchto osob bude mít v tomto období děti školního věku, o které se budou muset ještě několik let pečovat. Na straně druhé jsou za starší osoby stále mladší lidé, někdy se kritickou označuje již čtyřicítka. V této záležitosti je ale nutná spíše změna myšlení a postojů celé veřejnosti podporovaná aktivní osvětou. Toto je bohužel okruh, v němž nepomůžou ani zákony ani nařízení, toto je na nás samotných.

---

<sup>43</sup> <http://iforum.cuni.cz/IFORUM-11671.html>

### **Základní odborná literatura:**

1. BARTÁK, J., *Personální řízení, současnost a trendy*, vyd. 1, Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, ISBN 978-80-7452-020-4
2. BÁRTLOVÁ, S., MATULAY, S. *Sociologie zdraví, nemoci a rodiny; Sociológia zdravia, choroby a rodiny*. 1. vyd. Martin, Vydavateľstvo Osveta, spol. s r.o., 2009, ISBN 978-80-8063-306-6.
3. BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování*. 1. vyd. Olomouc: Rubico s.r.o., 1996, ISBN 80-85839-09-1.
4. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, ISBN 80-86429-16-4.
5. BUCHTOVÁ, B. *Psychologie člověka pro manažery*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002.
6. BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3.
7. FARKOVÁ, M. *Úvod do psychologie dospělých (Cesty a křižovatky životního vývoje)*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2002, ISBN 80-7048-046-7.
8. FISCHER-EPE, M. *Koučování, Zásady a techniky profesního doprovázení*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2006, ISBN 80-7367-140-9
9. HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, ISBN 978-80-247-1168-3
10. JOSHI, V. *Stres a zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7367-211-9.
11. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky*, 1. vyd. Praha: Management press, 2012, ISBN 978-80-7261-168-3

12. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4.
13. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kulwer, 2012, ISBN 978-80-7357-738-4.
14. NOVÝ, I., SYRUNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, ISBN 80-247-1705-0
15. PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského, 2007, ISBN 978-80-86723-41-9.
16. STÝBLO, J., *Outcoursing a outplacement* 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2005, ISBN 80-7357-094-7.
17. ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*, 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0448-5.
18. VACÍNOVÁ, M., TRPIŠOVSKÁ, D., FARKOVÁ, M., *Psychologie*, 2.vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, ISBN 978-80-7452-008-2
19. PCL ROT, zdroj ČSÚ, *Počet vysokoškolsky vzdělaných osob se v ČR od roku 1995 zdvojnásobil*, (cit. 2011-11-24), Dostupné z:  
<http://iforum.cuni.cz/IFORUM-11671.html>
20. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání*, Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)
21. *Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*, Dostupné z:  
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>
22. FERENC, J., *Zaměstnanost osob předdůchodového věku*, Dostupné z:  
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta28062010.doc>
23. NÝVLT, O., STRAŠILOVÁ, G., *Mladí lidé po ukončení studia na trhu práce*, Dostupné z:  
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam112714analyza14.docx>

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Anna Kysilková

**Obor:** Manažerská studia - řízení lidských zdrojů

**Forma studia:** kombinované studium

**Název práce:** Nezaměstnanost osob v předdůchodovém věku

**Rok:** 2015

**Počet stran textu bez příloh:** 75

**Celkový počet stran příloh:** 0

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 15

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 3

**Počet internetových zdrojů:** 5

**Vedoucí práce:** Ing. Veronika Svatošová, Ph.D.