

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Age management – podpora zaměstnatelnosti lidí 50+**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**  
**doc. PhDr. Bohumíra Lazarová, Ph.D.**

**Vypracovala:**  
**Daniela Sychrová, DiS.**

**Brno 2012**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Age management – podpora zaměstnatelnosti lidí 50+“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně 20. 4. 2012

.....  
Daniela Sychrová, DiS.

## **Poděkování**

Děkuji paní doc. PhDr. Bohumíře Lazarové, Ph.D., za odborné vedení, rady, vstřícné jednání a metodickou pomoc při zpracování mé bakalářské práce.

Také děkuji své rodině za trpělivost a podporu.

Daniela Sychrová

# OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>2</b>
<b>1 Trh práce a nezaměstnanost</b>	<b>3</b>
1.1 Význam práce v životě člověka	3
1.2 Trh práce	4
1.3 Zaměstnatelnost	6
1.3.1 Faktory ovlivňující zaměstnatelnost	6
1.4 Nezaměstnanost	7
1.4.1 Typy a příčiny nezaměstnanosti	8
1.4.2 Důsledky nezaměstnanosti a adaptace na trhu práce	10
1.4.3 Osoby znevýhodněné na trhu práce	12
1.4.4 Vývoj nezaměstnanosti v České republice	14
<b>2 Demografické stárnutí</b>	<b>19</b>
2.1 Demografický vývoj v České republice	20
2.2 Prognóza populačního vývoje České republiky	21
2.3 Sociální a ekonomické důsledky stárnoucí populace	22
<b>3 Age management</b>	<b>25</b>
3.1 Výhody a nevýhody pracovníka 50+	25
3.2 Možnosti zaměstnávání a vzdělávání lidí 50+	27
3.3 Opatření age managementu	28
3.4 Nástroje age managementu z pohledu organizace	29
<b>4 Empirická část</b>	<b>31</b>
4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky	31
4.2 Použité metody a prostředí výzkumu	31
4.3 Výběr a popis výzkumného vzorku	33
4.4 Presentace dat a jejich interpretace	35
4.5 Shrnutí empirické části	44
<b>Závěr</b>	<b>47</b>
<b>Resumé</b>	<b>49</b>
<b>Anotace</b>	<b>50</b>
<b>Seznam literatury</b>	<b>51</b>

## Úvod

Ve své bakalářské práci se zabývám aktuálními tématy současné společnosti, stárnutím populace a s tím související problematikou zaměstnatelnosti lidí ve věkové kategorii 50 a více let. Celosvětově je stárnutí populace velmi aktuálním a zároveň diskutovatelným tématem. Demografické změny v populaci, prodlužování střední délky života a zvyšující se hranice odchodu do důchodu celkově ovlivňují společnost a odráží se i na trhu práce. Na trhu práce je a bude stále více lidí vyššího věku, zvláště v některých profesích, jejichž životní a profesní zkušenosti jsou nenahraditelné. Z toho plyne potřeba udržet zaměstnance v této věkové kategorii co nejdéle na trhu práce. Je nutná efektivní motivace, prohlubování dovedností, znalostí, ale i schopnost zužitkovat letité dovednosti a znalosti. Ze strany zaměstnavatelů se očekává pozitivní přístup, vstřícnost a ochota vyjít vstříc této věkové kategorii s přihlédnutím k věku, schopnostem a vzdělání.

Cílem práce je v rovině teoretické definovat zaměstnatelnost a faktory, které zaměstnatelnost ovlivňují. Popsat nezaměstnanost, její příčiny, důsledky a vývoj. Popsat a objasnit demografický vývoj a prognózu stárnutí populace v České republice a následný dopad na trh práce. Charakterizovat age management v souvislosti se zaměstnatelností lidí 50+. K dosažení cíle budou použity teoretické metody, metoda analýzy a komparace dostupných odborných materiálů. V empirické rovině je cílem práce realizovat kvalitativní výzkum s cílem popsat jednak faktory znesnadňující vstup na trh práce, dále pak popsat strategie při hledání zaměstnání u vybraných nezaměstnaných osob. Z metod kvalitativního výzkumu bude využito design případové studie, data získám pomocí výzkumných metod studia dokumentů a polostrukturovaným rozhovorem. Získaná data budu dále analyzovat, vyhodnocovat a interpretovat.

Práce je rozdělena do čtyř hlavních kapitol. První kapitola se zabývá nezaměstnaností, zaměstnatelností, trhem práce a jejich vzájemnými souvislostmi. Druhá kapitola je věnována procesu demografického stárnutí populace v České republice a důsledkům sociálním i ekonomickým, zároveň nastiňuje prognózu populačního vývoje. Třetí kapitola objasňuje strategie age managementu, jako jsou opatření, nástroje a možnosti zaměstnávání lidí 50+. Čtvrtá kapitola je empirickou částí práce, kde je realizován výzkum za účelem zodpovězení výzkumných otázek.

# 1 Trh práce a nezaměstnanost

## 1.1 Význam práce v životě člověka

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství“ (Buchtová, 2002).

Práce a zaměstnání je podstatnou součástí života člověka, současně mít práci a zaměstnání patří mezi základní lidské potřeby. Nejzásadnější funkcí práce je uspokojování fyziologických potřeb. Za příjem z vykonané práce si můžeme koupit – jídlo, bydlení a tím uspokojit základní životní potřeby. Z dalšího pohledu můžeme práci brát jako prostředek pro uspokojení potřeby uznání a úcty a také potřeby seberealizace. Z tohoto pohledu práce funguje jako potřeba osobního růstu, naplnění, potřeba zvládnání různých situací a také potřeba sebedůvěry, úspěchu, respektu a uznání ze strany jiných.<sup>1</sup>

Funkce práce v lidském životě naplňuje pět základních zkušeností a prožitků, které člověk potřebuje, bez ohledu zda má svoji práci rád nebo ne:

- 1) časové členění průběhu dne
- 2) dělba a kooperace práce
- 3) sociální zkušenost
- 4) získaný status a identita
- 5) pravidelná aktivita.

Psychické strádání spojené s nezaměstnaností, lze měřit na uvedených funkcích práce v lidském životě (Buchtová, 2002).

---

<sup>1</sup> Klasifikace potřeb podle A.H. Maslowa, pět hierarchicky uspořádaných úrovní: 1) fyziologické potřeby – základní a nejsilnější (např. jídlo, spánek); 2) potřeba bezpečí a jistoty; 3) potřeba lásky – sounáležitost s druhými; 4) potřeba uznání a úcty – sebeúcta sebedůvěra, respekt ze strany jiných, uznání, prestiž; 5) potřeba seberealizace – potřeba osobního růstu, potřeba kompetence a zvládnání různých situací (Vizdal, 2009).

## 1.2 Trh práce

Ekonomika státu je založena na tržních principech. O způsobu a míře zapojení jednotlivých výrobních faktorů při výrobním procesu rozhoduje cenový, tržní mechanismus. Důležitým segmentem tržního hospodářství je trh práce. Práce jako výrobní faktor, výrazně ovlivňuje nejen výrobní náklady, ale i samotnou schopnost výrobní jednotky produkovat.

Obyvatelstvo můžeme dělit na dvě skupiny, a to skupinu obyvatel ekonomicky aktivních, sem patří osoby zaměstnané v placeném pracovním poměru nebo osoby, které podnikají, ale i osoby hlášené jako nezaměstnané. Dále na skupinu obyvatel ekonomicky neaktivních. Tuto skupinu lze definovat jako osoby přímo nebo nepřímo závislé na obyvatelstvu ekonomicky aktivním. Do této skupiny patří obyvatelstvo ve věku do 15-ti let, středoškolští a vysokoškolští studenti, invalidní důchodci, starobní důchodci, dále osoby s osobními a rodinnými důvody, včetně péče o děti. Do této skupiny patří také osoby v produktivním věku, které práci nehledají a nemají zájem pracovat a nejsou hlášeni jako nezaměstnaní. V této skupině převládají ženy (Buchtová, 2002).

Podstatou trhu práce je nabídka a poptávka, přičemž tyto dvě komodity vzájemně soupeří a tím se vytváří cena práce. Nabídka, tedy lidé na trhu práce, usilují o zaměstnání a na druhé straně zaměstnavatelé na straně poptávky volná místa nabízí a usilují o zaměstnance. Obě tyto strany jsou součástí distribuce osob na pracovní místa, uplatňují na trhu práce určité strategie. Cílem většiny strategií je prosadit se vůči „protivníkovi“. Trh práce je regulován i zásahy vnějších subjektů, kterými jsou státní instituce a odbory.

Pracovní trh není homogenní, existuje vedle sebe několik trhů segmentovaných podle odvětví, profesí, geografických oblastí. Segmentace je důsledkem nabídky a poptávky, dělí trh na pracovní pozice výhodné a méně výhodné.

Duální teorie trhu práce hovoří minimálně o dvou trzích, označovaných **primární a sekundární trh práce** (Mareš, 1998).

**Primární trh práce** soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, možnosti profesionálního růstu i lepší pracovní podmínky, dobré finanční ohodnocení a růst mezd. Pracovník má možnost si zvyšovat kvalifikaci a tím si posilovat stabilitu zaměstnání, a tak si upevňovat šanci udržet se na trhu. Ztráta zaměstnání v podstatě nehrozí. Většinou jde o pozice vyžadující vyšší kvalifikaci.

**Sekundární trh práce** proti trhu primárnímu soustřeďuje pracovní místa s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Trh nabízí méně stabilních pracovních příležitostí. Pracovní kariéra osob na tomto trhu je přerušována kratším i delším obdobím nezaměstnanosti. Je tu možnost lehčeji sehnat nové zaměstnání a malá možnost zvyšovat kvalifikaci, což znemožňuje získat místo v primárním sektoru.

Dále můžeme trh práce rozlišit na formální a neformální, externí a interní (Mareš, 1998).

Hovoříme-li o **trhu práce formálním**, potom se jedná o trh oficiálních příležitostí, který je kontrolovaný a regulovaný společenskými institucemi. Opakem je **trh práce neformální**, jenž je mimo kontrolu státních, zejména daňových úřadů. Jsou sem řazeny aktivity šedé či dokonce černé ekonomiky, ale i samozásobitelství a domácí práce a také sousedská a rodinná výpomoc. Neformální trh práce získává v poslední době váhu, zejména růstem práce na černo, nejen v dělnických profesích.

O **interním trhu práce** mluvíme jako o trhu uvnitř jednotlivých podniků, přičemž **externím trhem práce** je trh, na kterém si podniky vzájemně konkurují. Interní trh je založený na specifickém charakteru pracovní síly podle potřeb firem. Jedná se zpravidla o specifickou kvalifikaci, znalosti a dovednosti. Tato specifika činí vnitřní mobilitu pro firmu levnější vůči případné mobilitě z externího trhu. Efektem interního trhu práce je loajalita zúčastněných osob na tomto trhu vůči zaměstnavateli, to má za následek posílení konkurenceschopnosti firmy. Z širšího pohledu můžeme interní trh chápat jako systém, který poskytuje zaměstnancům lepší podmínky, než by našli na externím trhu práce. Interní pracovní trh může být založen na principu kvalifikace a seniority.

Mareš (Mareš, 1998) v souvislosti se segmentarizací trhu práce zmiňuje problém marginalizace určité skupiny lidí. Přičemž marginalizace je protikladem participace na trhu práce. Jedná se o zatlačení určitých skupin pracovníků do nevýhodných, marginálních pozic na trhu práce, v mezním případě vyloučení z trhu práce. Tyto skupiny jsou znevýhodňované v důsledku nízkého vzdělání nebo nedostačující kvalifikace. Také sem řadí skupiny lidí z různých důvodů diskriminované, například pro barvu pleti, etnický původ, pohlaví, věk a zároveň i osoby znevýhodněné v důsledku zažitých sociálních stereotypů. Tato skupina lidí se pohybuje nejčastěji na sekundárním trhu práce a je ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností. Mezi takto znevýhodněné skupiny patří ženy, mladistvé nebo naopak starší osoby, osoby se zdravotním omezením, nekvalifikované a příslušníci etnických minorit.



Trendem současného segmentovaného trhu je posun poptávky k mladším a vzdělanějším pracovníkům. V určitých oborech se projevuje nedostatek kvalifikované pracovní síly a současně hledá práci vysoký počet osob. Příčinou jsou demografické změny v populaci, stárnutí pracovní síly a snížení počtu mladých lidí na trhu práce. Roste počet starších lidí, kteří se zařadí mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo a na trh práce přichází méně mladých lidí s potřebnými znalostmi (Mareš, 1998).

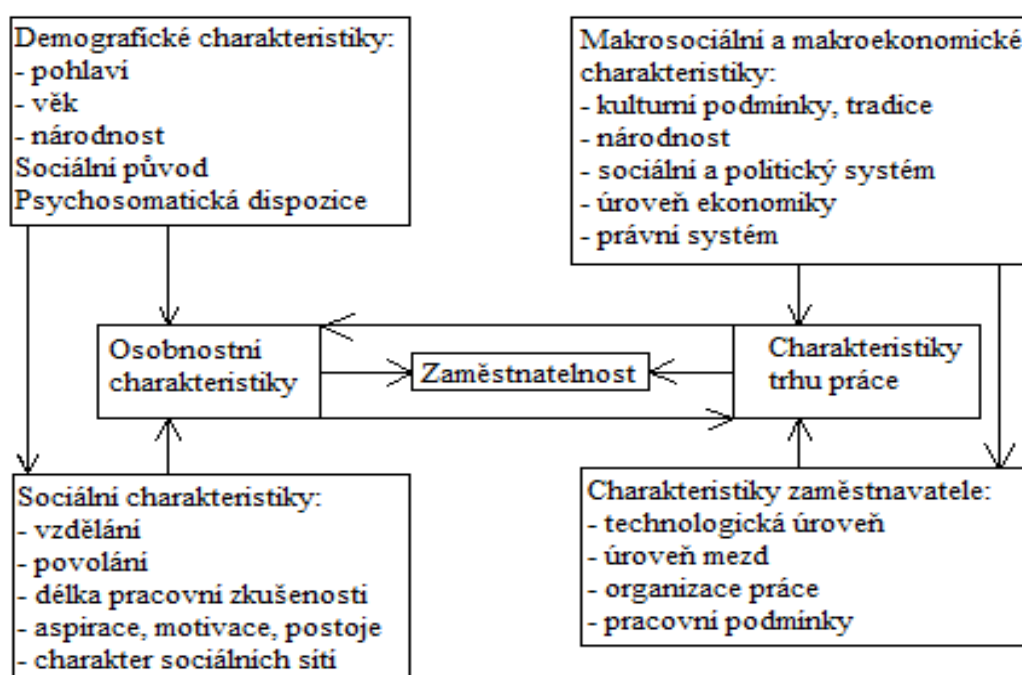
### 1.3 Zaměstnatelnost

„Obvykle je definována jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce“ (Kučař, 2007).

#### 1.3.1 Faktory ovlivňující zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost jedince ovlivňuje celá řada faktorů. V následujícím obrázku jsou faktory ovlivňující zaměstnatelnost seřazeny do skupin z pohledu osobnostní charakteristiky a charakteristiky trhu práce.

Obrázek č. 1: Faktory zaměstnatelnosti (dle Kučaře, 2007)



Skupiny uvedených faktorů se mezi sebou vzájemně ovlivňují, a to jak ze strany jednotlivce, tak i zaměstnavatele. Demografické charakteristiky, stejně tak makrosociální a makroekonomické charakteristiky z pohledu jedince a zaměstnavatele ovlivnit nelze. Tyto charakteristiky považujeme za objektivně působící faktory, obě strany se jim musí ve svém jednání podřít. Oproti výše uvedenému, sociální charakteristiky a charakteristiky zaměstnavatele závisí na svobodném rozhodnutí obou stran, za určitých společenským systémem stanovených podmínek mají oba ve všech bodech uvedených ve spodní části grafu možnost volby.

Za problematikou zaměstnatelnosti jednotlivce, stojí podle Kuchaře (Kuchař, 2007) dva důvody. Jedinec se z důvodů objektivních nemůže vyrovnat s požadavky na trhu práce a druhým důvodem je neochota tyto požadavky akceptovat. Řešením první situace je možnost využití nástrojů sociální politiky a podstatná je i aktivita a snaha jednotlivce. Odlišnější a složitější je řešení situací, kdy se jedinec s požadavky trhu vyrovnat nechce. Příčiny jsou různé a individuálně odlišné, i tady můžeme najít objektivní charakteristiky, nejčastěji špatný zdravotní stav a vyšší věk, opakem je postoj jedince například k výši platu, problematice mobility mezi bydlištěm a zaměstnáním nebo neochota akceptovat rozvržení pracovní doby. Ten, kdo postrádá schopnost<sup>2</sup> být zaměstnán, se stává nezaměstnatelným (Kuchař, 2007).

#### **1.4 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost zjednodušeně můžeme definovat jako stav, kdy člověk nemá práci, přestože práci hledá. Podle Mareše (Mareš, 1998) nemůžeme jednoznačně říct, že zaměstnaný je ten, kdo pracuje a naopak nezaměstnaný, kdo nepracuje. Je nutné odlišit práce konané v domácnosti nebo práce konané pro vlastní potěšení, případně pro charitativní účely. Podstatné je zaměstnání, na základě pracovní smlouvy vykonávané pro ekonomické cíle, kde za výkon přísluší materiální odměna. Základem úvahy o nezaměstnanosti je tedy ztráta placeného zaměstnání a tím i ztráta příjmu z trhu práce. Za nezaměstnanost můžeme tedy považovat stav, kdy nezaměstnaný není mimo trh práce, je na straně nerealizované nabídky, pokoušející se prosadit na trhu práce. Podstatou definice nezaměstnaného je předpoklad, že posuzovaná osoba nebo skupina lidí je schopna práce, zaměstnání chce a aktivně je hledá.

---

<sup>2</sup> „Schopnosti jsou takové vlastnosti osobnosti, které jsou předpokladem pro úspěšné vykonávání činnosti“ (Vízdal, 2009).

Nezaměstnanost lze také vymezit z pohledu trhu práce, jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou, ve smyslu nadbytku nabídky. Za nezaměstnané tedy považujeme osoby, které se uchází o zaměstnání, nejsou v pracovním poměru, nevykonávají samostatně výdělečnou činnost a požádaly osobně a písemně o zprostředkování zaměstnání na úřadu práce. U těchto osob se předpokládá, že mohou a chtějí pracovat, ale nenašly vhodné pracovní místo (Kotýnková, Němec 2003).

Podle Sekota (Sekot, 2006) většinou nepřichází lidé o práci z důvodu neschopnosti nebo neochoty řádně plnit pracovní povinnosti. Podstatná většina lidí ztratila zaměstnání z důvodu, že se stali nadbyteční, protože se společnost změnila.

Z praktického hlediska je nezaměstnaným ten, kdo je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na místně příslušném úřadu práce, kdo osobně a písemně požádal o zprostředkování zaměstnání a řádně plní povinnosti uchazeče o zaměstnání (zák. č. 435/2004 sb. o zaměstnanosti).

S možností nezaměstnanosti musí počítat každý. Za dvacet let změn a vývoje české společnosti se jedná o ustálený fenomén. V současné společnosti se lidé v produktivním věku s nezaměstnaností setkali snad téměř všichni, buď přímo osobně, nebo zprostředkovaně v rodině, případně v okruhu blízkých známých. Jsou obecně známy informace, jak má nově nezaměstnaný postupovat, od prvotní registrace na úřadu práce až po snahu opětovně se úspěšně prosadit na trhu práce.

Většina lidí v produktivním věku má zájem pracovat a na trhu práce setrvat z celé řady důvodů, mohu uvést základní důvody ekonomické, společenské a samozřejmě psychické (Siegel, 2005). Zároveň musíme přiznat, že vždy bude existovat skupina lidí, která nikdy pracovat nebude z různých důvodů, i přesto, že se tyto důvody někomu mohou zdát opodstatnělé. A také skupina lidí, která pracovat nechce, i když se mnohdy „tváří“, že o práci usiluje a zaměstnání hledá. Příčin této nezaměstnanosti je celá řada zavedený sociální systém, dobré rodinné zázemí, hodnotový systém konkrétního člověka nebo celé skupiny lidí.

#### **1.4.1 Typy a příčiny nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost lze rozčlenit podle příčin a dalších charakteristik do několika typů. Většinou se člení na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Základní typy a příčiny nezaměstnanosti: (Kotýnková, Němec, 2003)

- **Frikční nezaměstnanost** (také označovaná jako dočasná, normální, flukтуаční) – vzniká v důsledku volného pohybu pracovníků mezi pracovními místy. Patří sem ti, kteří dobrovolně odešli z původního zaměstnání a hledají zaměstnání jiné, které více vyhovuje jejich představám a požadavkům. Ale také ti, kteří ukončili studium a hledají své první zaměstnání. Důvodů pro změnu zaměstnání může být celá řada – vyšší mzda, lepší pracovní a životní podmínky, možnost pracovního postupu.

Tento typ nezaměstnanosti není vnímám jako vážný, je vlastní tržní ekonomice. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, s délkou trvání do tří měsíců.

- **Strukturální nezaměstnanost** (někdy označovaná systémová, technologická) – vzniká v důsledku nerovnováhy poptávky a nabídky po pracovní síle na trhu práce. A to v případech, kdy nabídka pracovní síly z pohledu věku, pohlaví, profese a území, je vyšší než celková poptávka. Odvíjí se z nedostatečné mobility osob hledajících práci, na jiných pozicích na trhu práce, než dosud pracovaly, a to z pohledu profese, kvalifikace, území. Problémem tohoto typu nezaměstnanosti je nízká adaptabilita nabídky práce na strukturu pracovních míst na trhu. Existuje poptávka po určitém druhu práce a naopak po jiném druhu práce klesá, zároveň nabídka se nedokáže přizpůsobit dostatečně rychle změnám na trhu práce.

Strukturální nezaměstnanost je způsobena zpravidla rozpadem neefektivních podniků a institucí a zánikem nebo rozsáhlými změnami v určitých odvětvích trhu práce, v důsledku technologického a technického vývoje. Lidé, kteří takto přijdou o práci, se vyznačují určitým věkem a kvalifikací. Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti nejsou připraveni na změnu. Orientace a adaptace na trhu práce (na osvojení nových dovedností a znalostí) je pro ně složitá.

„Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností“ (Kotýnková, Němec, 2003).

Podle Mareše (Mareš, 1998) do tohoto typu nezaměstnanosti paradoxně mohou upadnout i dlouhodobě vysoce kvalifikovaní pracovníci, protože jejich kvalifikace v důsledku změn výroby nemá na současném trhu práce smysl. Jedná se o lidi s dlouhou a úspěšnou pracovní kariérou, o které v důsledku technologického pokroku nemá nikdo zájem.

- **Cyklická nezaměstnanost** (konjunkturální) – je spojena s cyklickým charakterem ekonomického vývoje, zpravidla v období hospodářské recese. Poptávka po práci je vůči nabídce nedostatečná, nestačí na zajištění zaměstnanosti pro ty, kteří jsou za daných podmínek ochotni pracovat.
- **Sezónní nezaměstnanost** - jedná se o nezaměstnanost opakovanou spojenou s přírodním cyklem. Postiženy jsou konkrétní profese - například v zimním období stavebnictví, zemědělství, lesnictví, ale i některá odvětví služeb.

Příčin nezaměstnanosti je celá řada. Patří mezi ně nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, technologický a technický vývoj, ekonomická recese, „přející“ sociální systém (systém nároku na podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky ze systému nepojistných sociálních dávek), demografické změny ve společnosti. Z individuálního pohledu má vliv pohlaví, kvalifikace, věk, zdravotní stav, rodinné zázemí, hodnoty.

#### 1.4.2 Důsledky nezaměstnanosti a adaptace na trhu práce

Siegel (Siegel, 2005) vidí jako podmínku úspěchu na trhu práce u nezaměstnaných nutnost **adaptace na trhu práce a přijetí důsledků nezaměstnanosti**. Mezi hlavní důsledky nezaměstnanosti řadí **důsledky ekonomické**, spojené s finančními problémy. Dále pak **sociální**, zde uvádí izolaci, omezené prostředky na vedlejší aktivity. Sociální důsledky mají přímou souvislost s důsledky ekonomickými. A v neposlední řadě důsledky nezaměstnanosti **psychické**, jako je stres, nejistota, snížení sebevědomí.

Ztráta zaměstnání přináší do života člověka zásadní změny. Je nutné osvojit si nová pravidla, návyky, nové úkoly, **adaptovat se na trhu práce**. Osvojit si nové znalosti a dovednosti, které souvisí, ovlivňují a usnadňují hledání a nalezení nového zaměstnání. Adaptace je individuální záležitost, každý potřebuje jiný časový úsek.

Z širšího pohledu uvádí sociálně psychologické důsledky nezaměstnanosti Kotýnková a Němec, pohlíží na nezaměstnanost jako na zátěžovou situaci na psychiku a sociální postavení. „Na prožívání nezaměstnanosti má vliv jak vlastní psychická výbava, typ osobnosti, tak také schopnost adaptability člověka“ (Kotýnková, Němec, 2003).

Mezi negativní důsledky nezaměstnanosti řadí:

- depresivní symptomy
- problémy v mezilidských vztazích
- alkoholismus a kriminalita
- psychosomatické poruchy
- všeobecná nespokojenost.

Nezaměstnanost má vliv i na fyzické zdraví, samozřejmě v závislosti na konkrétní osobě, například: nespavost, bolesti hlavy, žaludeční potíže a také sebevraždy (Kotýnková, Němec, 2003).

Zásadní je vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka. Nezaměstnaný, a hlavně dlouhodobě nezaměstnaný, řeší následující závažné otázky:

- **Má přijmout práci za nižší mzdu, než na jakou byl zvyklý, nebo nepracovat?**
- **Hledat práci ve svém oboru, i když je to problematické, nebo se profese vzdát?** Většinou to znamená přijmout práci odpovídající nižší kvalifikaci a částečně počítat s tím, že návrat k původní profesi již nemusí být po určitém časovém úseku stráveném prací mimo obor možný.
- **Přestěhovat se?** Na stěhování za prací nejsme v české společnosti zvyklí a vzhledem ke kultuře bydlení, sociálním vazbám a hlavně ekonomické situaci je tento způsob řešení nezaměstnanosti pro „běžné lidi“ nereálný. Nezaměstnaní neřeší jen otázku přímo stěhování do jiného regionu, ale i delšího dojíždění za prací nebo v pracovním týdnu ubytování mimo bydliště. Tady je řešení silně individuální, každý má jiné rodinné zázemí, vazby na místo kde žije. Jinak se stěhuje za prací „mladý člověk bez závazků“ než ten, kdo má již vybudované zázemí a rodinu.

- **Vzdát se?** Zůstat nezaměstnaný, rezignovat na jakoukoliv snahu, ať už se týká hledání zaměstnání nebo rozšiřování kvalifikace. Ale také přijmout práci, která naprosto neodpovídá požadavkům a představám. A už předem ví, že vykonávaná práce nebude těšit, naplňovat a poskytovat možnost seberealizace (Kotýnková, Němec, 2003).

Kotýnková (Kotýnková, Němec, 2003) vymezuje a definuje čtyři **fáze nezaměstnanosti**, kterými člověk prochází po ztrátě zaměstnání a delší nezaměstnanosti. Počáteční **šok a překvapení**, neochota přijmout skutečnost odchodu ze zaměstnání, situaci hůře nesou starší a déle zaměstnaní lidé. Následuje fáze definovaná **optimismus**, nezaměstnaný usilovně hledá zaměstnání, hledání podřizuje veškerou aktivitu a energii, věří v pozitivní řešení a výsledek. Třetí fáze **pesimismus**, projevuje se poklesem aktivity, nastupuje pasivita, pocit méněcennosti, snížení sebeúcty. Poslední fáze **fatalismu – rezignace**, naprostá ztráta zájmu o hledání zaměstnání a dalších možností řešení nezaměstnanosti. Jedinec je v této fázi apatický a odmítá hodnoty společnosti. Ve fázi rezignace nelze očekávat úspěch, problém je obtížně řešitelný, pozitivní výsledek nemusí být perspektivní. Následkem je velmi často opakovaná nezaměstnanost. Obdobím, kdy je největší pravděpodobnost nalezení nového zaměstnání, získání a prohloubení znalostí a dovedností, je fáze optimismu.

### 1.4.3 Osoby znevýhodněné na trhu práce

Kotýnková (Kotýnková, Němec, 2003) dělí občany snažící se o prosazení na trhu práce na dvě skupiny. Skupinu lidí, která zaměstnání získává bez větších obtíží a skupinu lidí, kteří mají znevýhodněný vstup na trh práce z důvodu existence některých nepříznivých faktorů.

Mezi znevýhodněné skupiny řadí a jako nepříznivé faktory uvádí:

- lidé s nízkou nebo žádnou pracovní zkušeností - většinou se jedná o absolventy škol
- bezdomovci – mizivé pracovní návyky, ztráta identity, špatná přizpůsobivost
- lidé mající problémy se čtením a psaním – problémy plynoucí z negramotnosti – potíže s vypisováním žádostí, omezený okruh volných míst, problematické vzdělávání

- lidé s nízkým vzděláním – problémy obdobné jako negramotní
- mladiství – zpravidla dokončené pouze základní vzdělání, nezkušení v pracovních i občanských záležitostech, omezená možnost zaměstnání v důsledku pracovních právních předpisů
- národnostní menšiny – převážně romské etnikum, problematika nízkého vzdělání, nedostatečná znalost mluveného a psaného jazyka, nízká adaptabilita, motivace a pracovní návyky
- osamělí rodiče – většinou matky samoživitelky, z důvodu péče o děti obtíže ve vícesměnném provozu a přesčasové práci
- osoby, které jsou dlouhodobě závislé na jedné profesi – obtížná přizpůsobivost, další vzdělávání a menší motivace
- propuštění z výkonu trestu – z pohledu zaměstnavatelů považování za nespolehlivé vzhledem k předchozí trestné činnosti
- **lidé starší 50 let** – problém s adaptabilitou, obtížné další vzdělávání a zvyšování kvalifikace, menší přizpůsobivost sociální změně spojené s novým zaměstnavatelem a stylem práce
- lidé se zhoršeným zdravotním stavem – problém vyšší nemocnosti, neschopnost vykonávat určité profese a zpravidla ztráta předchozí profesní způsobilosti
- dlouhodobě nezaměstnaní<sup>3</sup> – ztráta pracovních návyků, orientace na trhu práce. V našich podmínkách za dlouhodobě nezaměstnané považujeme osoby bez zaměstnání déle než šest měsíců.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění v § 33, odst.1 „Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“

„Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán.“ Dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti s uchazečem o zaměstnání. Obsahem dokumentu je stanovení postupu a časového

---

<sup>3</sup>Podle Mareše (Mareš, 1998) je dlouhodobá nezaměstnanost závažný problém, z pohledu zátěže na státní rozpočet, ale i nezaměstnaných osob. Zprostředkování zaměstnání těmto osobám je spojeno s vyššími náklady, než je u osob, které jsou nezaměstnané krátkodobě. Mezi sociální následky dlouhodobé nezaměstnanosti patří: snížení životní úrovně, deprese, ztráta motivace. O dlouhodobé nezaměstnanosti mluvíme v případě, že trvá nepřetržitě déle než 1 či 2 roky. V posledních letech dochází k prodlužování průměrné délky trvání doby nezaměstnanosti a zároveň zvyšování podílu těchto osob. Dlouhodobá nezaměstnanost se dotýká zpravidla určitých geograficky vymezených území a skupin osob (např. lidé bez kvalifikace, ženy, zdravotně postižení). Dlouhodobá nezaměstnanost je zároveň spojena s výskytem nezaměstnanosti opakované, v průběhu pracovní kariéry jedince.



harmonogramu plnění opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce. Přičemž se vychází z kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Další možností pomoci znevýhodněným osobám na trhu práce je realizace aktivní politiky zaměstnanosti (zabezpečuje MPSV a ÚP ČR), přičemž nástroji jsou zejména – rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí těchto opatření je i poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání, cílené programy k řešení zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti).

#### 1.4.4 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Nezaměstnanost se nově v České republice objevuje v důsledku změn politických poměrů po roce 1989. V následujících dvou letech (1990-1991), docházelo k intenzivnímu růstu, míra nezaměstnanosti překročila hranici 4 %. Počátkem roku 1992 k prudkému poklesu pod 3 %, v této míře se nezaměstnanost udržovala v dalších čtyřech letech. Můžeme tedy mluvit o poměrně nízké nezaměstnanosti. Takto příznivá situace se doposud neopakovala (Kotýnková, Němec, 2003).

„Míra nezaměstnanosti byla na začátku 90. let téměř na nejnižší úrovni ze všech evropských zemí, řada průmyslových podniků nejen že nepropouštěla, ale naopak nové pracovníky přibírala“ (Kuchař, 2007).

Změnu přináší rok 1997 a počátek roku 1998, zpomaluje se hospodářský růst a tím dochází k poklesu zaměstnanosti, příčinou je ekonomická recese probíhající v tomto období. Na konci roku 2000 je míra nezaměstnanosti 8,8 % a k 31.12.2002 se zvyšuje na 9,8 % (Kotýnková, Němec, 2003).

V souvislosti s vývojem nezaměstnanosti uvádí Kotýnková (Kotýnková, Němec, 2003) pojem **regionální nezaměstnanost**. Z pohledu zaměstnanosti se jedná o problematické lokality postižené trvale vysokou mírou nezaměstnanosti. Mezi regiony s tradičně nejvyšší mírou nezaměstnanosti patří okresy Most a Karviná, kde míra nezaměstnanosti k 31.1.2003 je 21,5 % a 20,3 %. Příčinou vysoké nezaměstnanosti v uvedených územích je kumulace neefektivní výroby a její útlum, ve zmíněných regionech se jedná o hornictví. Autorka připomíná nutnost zvýšit vzdělání a flexibilitu pracovní síly tak, aby se obyvatelé dokázali vyrovnat se ztrátou původní profese.

Vrátím-li se k příčinám vývoje nezaměstnanosti od počátku devadesátých let, zásadním průlomem, jak již bylo uvedeno, jsou změny politických a následně ekonomických a společenských poměrů. Rychle se utváří skupina živnostníků a soukromých podnikatelů, která pojímá zaměstnance odcházející z neperspektivních, předimenzovaných nebo stagnujících odvětví, buď přímo jako osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnance v soukromém sektoru. Toto byl jeden z důvodů nižší míry nezaměstnanosti do roku 1997. Zásadní změnou je změna odvětvové a profesní struktury společnosti, některá odvětví jsou vytlačena z trhu (elektronika, textilní výroba) a naopak vznikají nové profese (manažerské, v informatice, ve finančnictví) (Tuček, 2003).

Kuchař (Kuchař, 2007) vidí příčiny dlouhého období nízké nezaměstnanosti na počátku devadesátých let ve dvou okolnostech. „První bylo odložení zásadních strukturálních změn v průmyslu až na období po vyjasnění vlastnických vztahů, spojených s procesem privatizace. Druhým důvodem byla velká schopnost ekonomiky a zejména postupně se utvářejícího privátního sektoru ve sféře služeb absorbovat značnou část uvolňované pracovní síly.“ Hranice 10 % míry nezaměstnanosti byla překonána v roce 2003. Příčinou je spuštění restrukturalizačních procesů a dále okolnosti makroekonomické povahy, jednak hospodářská recese a posilování kurzu české koruny, ale také štedrá sociální politika. Pokles nezaměstnanosti v následujícím roce je nutno přičíst změně metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti od července roku 2004<sup>4</sup>. Rozdíl po této úpravě je zhruba jeden procentní bod (Kuchař, 2007).

K zásadnímu zvýšení nezaměstnanosti došlo v roce 1998 a následně v roce 2003. Po změně metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti dochází k mírnému snížení až do roku 2009, kdy se nezaměstnanost zvyšuje na 8 %, oproti roku 2008 kdy byla nezaměstnanost 5,4 % (zdroj: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)).

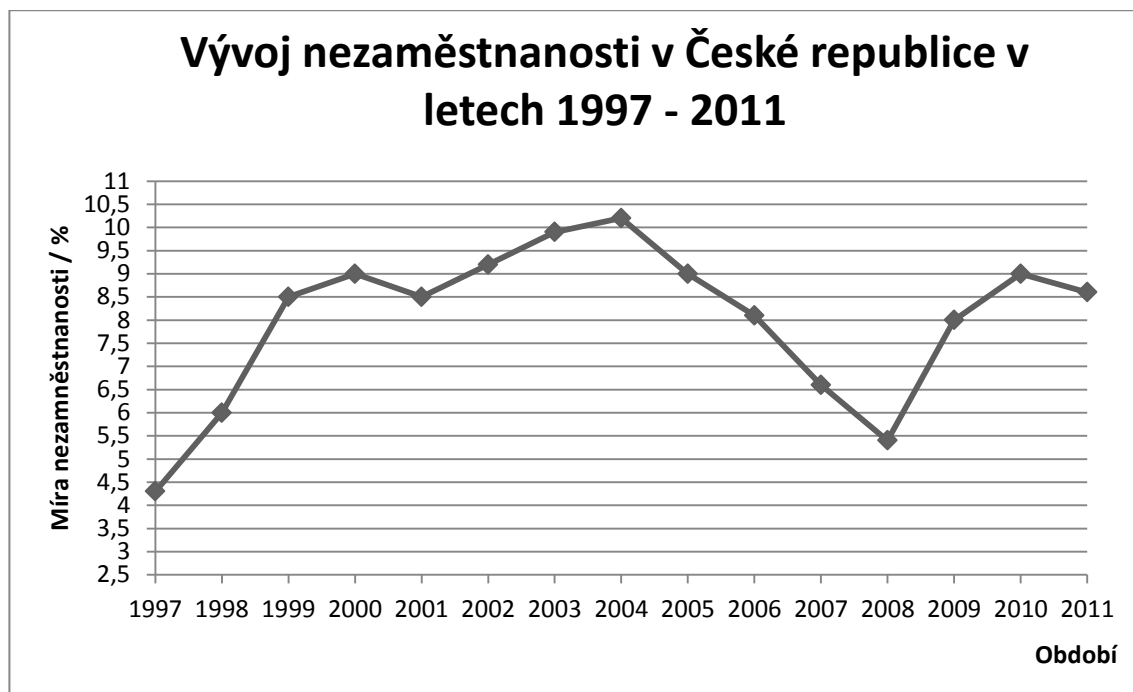
Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1997 do roku 2011 je znázorněn v grafu č. 1.

---

<sup>4</sup> Registrovaná míra nezaměstnanosti =  $\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{pracovní síla}} * 100$

Podle nové metodiky, MPSV bere v potaz dosažitelné uchazeče o zaměstnání. Za ty jsou považováni evidovaní uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kursů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání (MPSV harmonizuje vykazování míry nezaměstnanosti s EU, zdroj: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

Graf č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 1997 – 2011 (vlastní zpracování, zdroj: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady))



### **Vývoj nezaměstnanosti v posledních pěti letech s přihlédnutím k věkové kategorii 50+**

K zásadním změnám ve vývoji nezaměstnanosti dochází u věkové skupiny 50+. V roce 2006 byla nezaměstnanost pozitivně ovlivněna růstem ekonomiky. Během roku se nezaměstnanost průběžně snižovala, z hlediska věkové struktury ve všech skupinách. Výjimkou je skupina uchazečů nad 60 let. Počet uchazečů nad 50 let se meziročně snížil, ovšem podíl na celkovém počtu uchazečů vzrostl. Celkový pokles počtu nezaměstnaných během roku 2007 nadále pokračuje v důsledku trvajícího ekonomického růstu. Výjimku tvoří skupina osob starších 50 let, tady došlo naopak k nárůstu.

Ekonomický růst pokračuje i v roce 2008, nezaměstnanost klesá, poklesl i počet nezaměstnaných osob starších 50 let. Změnu přináší rok 2009, dochází k poklesu souhrnné výkonnosti české ekonomiky, což přináší i výrazné zvýšení nezaměstnanosti. Z pohledu věkové struktury se zvyšují absolutní počty nezaměstnaných ve všech věkových skupinách, nejvíce ve věkové kategorii 20 – 49 let. Podíl skupiny uchazečů nad 50 let na celkovém počtu nezaměstnaných meziročně poklesl.

Ekonomika v roce 2010 roste zejména v důsledku růstu výkonnosti průmyslových odvětví a tržních služeb. Vzhledem k tomu, že trh práce reaguje na změny v ekonomice se zpožděním, nezaměstnanost v tomto roce ještě klesala, ale meziroční pokles se postupně zmírňoval. Vzrostly absolutní počty všech uchazečů ve všech věkových skupinách, včetně skupiny nad 50 let, s výjimkou věkové skupiny 20 – 24 let (Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006, 2007, 2008, 2009 a 2010). Tabulka č. 1 znázorňuje změny v počtu nezaměstnaných nad 50 let v roce 2006, 2007, 2008, 2009 a 2010.

Tabulka č. 1: Celkový počet nezaměstnaných a počet nezaměstnaných osob starších 50 let v roce 2006, 2007, 2008, 2009 a 2010 (vlastní zpracování, zdroj: Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí rok 2006, 2007, 2008, 2009 a 2010)

<b>rok 2006</b> stav na konci čtvrtletí	Celkový počet nezaměstnaných	Celkový počet nezaměstnaných nad 50 let	<b>Relativní četnost nezaměstnaných nad 50 let/%</b>
I.	514 759	132 317	26
II.	451 106	119 731	27
III.	454 182	117 656	26
IV.	448 545	121 609	27
Průměr		122 828	<b>27</b>
<b>rok 2007</b> stav na konci čtvrtletí	Celkový počet nezaměstnaných	Celkový počet nezaměstnaných nad 50 let	<b>Relativní četnost nezaměstnaných nad 50 let/%</b>
I.	430 474	123 159	29
II.	370 791	111 632	30
III.	364 978	106 555	29
IV.	354 878	108 736	31
Průměr		112 521	<b>30</b>
<b>rok 2008</b> stav na konci čtvrtletí	Celkový počet nezaměstnaných	Celkový počet nezaměstnaných nad 50 let	<b>Relativní četnost nezaměstnaných nad 50 let/%</b>
I.	336 297	106 494	32
II.	297 880	95 563	32
III.	314 558	92 880	30
IV.	352 250	103 063	29
Průměr		99 500	<b>31</b>
<b>rok 2009</b> stav na konci čtvrtletí	Celkový počet nezaměstnaných	Celkový počet nezaměstnaných nad 50 let	<b>Relativní četnost nezaměstnaných nad 50 let/%</b>
I.	448 912	124 065	28
II.	463 555	129 648	28
III.	500 812	135 736	27
IV.	539 136	144 592	27
Průměr		133 510	<b>28</b>

<b>rok 2010</b> stav na konci čtvrtletí	Celkový počet nezaměstnaných	Celkový počet nezaměstnaných nad 50 let	<b>Relativní četnost nezaměstnaných nad 50 let/%</b>
I.	572 824	152 491	27
II.	500 500	136 476	27
III.	500 481	133 205	27
IV.	561 551	155 624	28
Průměr:		144 449	<b>27</b>

Podle Kuchaře (Kuchař, 2007) se lidé ve vyšším věku s výraznějšími problémy neseškávají. Výjimkou je věková skupina 50-54 let, jak u mužů, tak i u žen, kdy dochází k mírnému zvýšení míry nezaměstnanosti. Ve věkové skupině 55-59 míra nezaměstnanosti opět klesá na původní úroveň, u žen dokonce na nejnižší úroveň ze všech věkových skupin. Ovšem v důsledku demografických změn v populaci a postupným prodlužováním hranice odchodu do důchodu dojde ke zvýšení tlaku i na tuto pracovní sílu. Nejspíše také ke zvýšení míry nezaměstnanosti obzvláště lidí s nízkou nebo žádnou kvalifikací. Je nutné společnost a pracovní sílu na prodloužení délky pracovní dráhy připravit, umožnit vstup do systému rekvalifikací a dalšího vzdělání lidí ve středním a vyšším věku. Zároveň je nutné zabránit tomu, aby se lidé předdůchodového věku stali zranitelnými účastníky trhu práce. Ekonomicky aktivní stárnutí snižuje zátěž mladé a střední generace. V tomto směru je nutné posilovat vědomí společnosti.

## 2 Demografické stárnutí

Švédský demograf Sundbärg (dle Rabušice, 1995) rozdělil obyvatelstvo do tří skupin podle věku:

- 0-14 let – dětská složka
- 15-49 let – reprodukční složka
- nad 50 let – postreprodukční složka

Podle výše zmíněných věkových skupin rozčlenil strukturu společnosti do tří typů - **progresivní typ**, kdy se populace vyznačuje vysokou mírou porodnosti, ale i úmrtnosti, přičemž zlepšení úmrtnosti vede k nárůstu populace. Jedná se o typický model populace rozvojových zemí a historických populací. Druhým typem je **stacionární typ** vyznačuje se tím, že reprodukční a dětská složka se dostávají do rovnováhy, snižuje se počet narozených dětí a z celkového pohledu se zvyšuje podíl osob v postreprodukčním věku. Celkový stav populace zůstává z dlouhodobého pohledu konstantní. Tímto typem populace byla Česká republika v 70. letech. Posledním typem je **regresivní typ**, tento typ je opakem typu progresivního, snižuje se dětská složka a naopak narůstá složka postreprodukční. Dochází ke snižování porodnosti a z dlouhodobého pohledu k celkovému snížení počtu obyvatel, mluvíme o stárnutí populace. V současné době je tento model věkové struktury obyvatelstva ve většině zemí západní a severní Evropy včetně České republiky (Rabušic, 1995).

Obyvatelstvo lze členit podle věkových skupin na **biologické generace**, čemuž odpovídá rozdělení podle Sundbärga, což značí generaci dětí, rodičů a prarodičů. Nebo **ekonomické generace**, tady není vymezení jednotné, odvíjí se od zahájení ekonomické aktivity a odchodu do důchodu. Většinou se společnost člení do těchto tří věkových kategorií: 0 - 14 let, 15 - 64, 65+ (Langhamrová, 2007). S touto věkovou strukturou pracuje Český statistický úřad.

Demografickým stárnutím se rozumí takové změny ve věkové struktuře společnosti, kdy dochází ke snižování podílu obyvatel mladších 15 let a ke zvyšování podílu obyvatel starších 60 let, přičemž skupina starších osob roste oproti růstu celé společnosti rychleji. Zásadní vliv podle Rabušice (Rabušic, 1995) mají tři faktory, a to porodnost, úmrtnost a migrace. Mladá či stárnoucí populace se odvíjí od toho, kolik ženy porodí dětí. V případě vyššího počtu narozených dětí mluvíme o mladé populaci, opakem je potom populace s nízkou porodností, tehdy mluvíme o populaci stárnoucí.

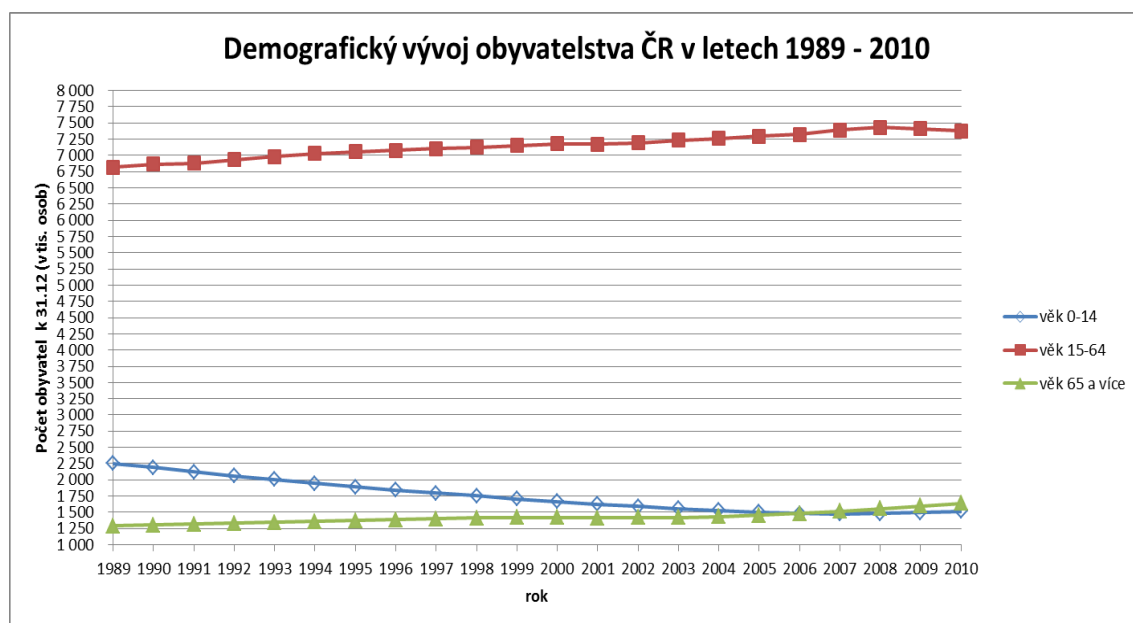
## 2.1 Demografický vývoj v České republice

Z dostupných materiálů o demografickém vývoji v českých zemích od 18. století dochází k postupnému prodlužování délky lidského života, v důsledku řady faktorů - celkového zlepšení životní situace obyvatelstva, zlepšení hygienických podmínek, zdravotnictví a lékařské vědy. Odhaduje se, že v 18. století se lidé dožívali průměrně 25 až 28 let, v polovině 19. století již více než 30 let, na počátku 20. století již 40 let a 73 let na konci 20. století (Fialová, 1998).

Podle Rabušice (Rabušic, 1995) začala česká populace stárnout již po roce 1950. V průběhu šedesátých let dochází ke snižování porodnosti a stagnaci ve vývoji úmrtnosti. Zároveň se od roku 1950 do roku 1970 zvýšil podíl starých osob. K přerušení procesu stárnutí populace dochází v roce 1970 až 1990 v důsledku zvýšení porodnosti a zároveň snížení novorozenecké a kojenecké úmrtnosti.

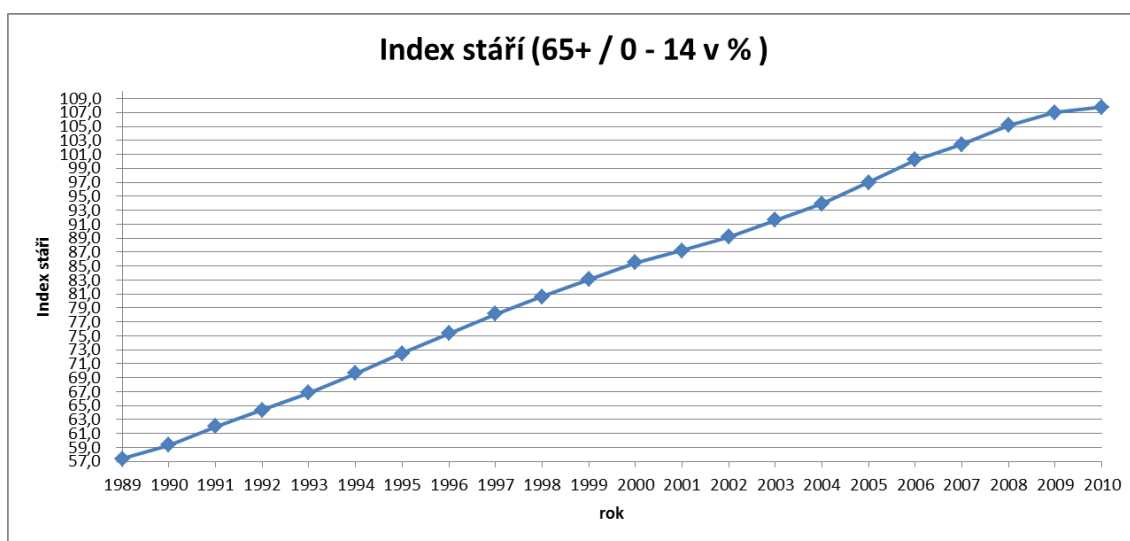
Trend stárnutí populace pokračuje po roce 1990, kdy věková kategorie 0 – 14 let v celkovém počtu obyvatelstva dosahuje 21,2 % a kategorie 65+ 12,6 %, k vyrovnání uvedených dvou věkových kategorií na 14,4 % dochází v roce 2006. Do roku 2010 stav věkové kategorie 0 – 14 let zůstává setrvalý, ale dochází k nárůstu obyvatelstva ve věkové kategorii 65+ na 15,5 % (zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)). Graf č. 2 znázorňuje demografický vývoj obyvatelstva České republiky v letech 1989 až 2010.

Graf č. 2: Demografický vývoj obyvatelstva ČR v letech 1989-2010 (vlastní zpracování, zdroj: [http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/0101.pdf](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0101.pdf))



V souvislosti se stárnutím populace mluvíme o **indexu stáří**, který udává kolik osob ve věku 65+ připadá na 100 dětí ve věku 0 - 14 let. Což je podíl počtu věkové kategorie do 14 let a věkové kategorie nad 65 let (Langhamrová, 2007). V roce 1989 připadalo na 100 dětí ve věku 0 – 14 let 57 osob ve věku 65+, v roce 2010 již 108 osob ve věkové kategorii 65+ (zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)). V grafu č. 3 jsou znázorněny změny ve vývoji populace z pohledu indexu stáří od roku 1989 do roku 2010.

Graf č. 3: Index stáří (vlastní zpracování, zdroj: [http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/0101.pdf](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0101.pdf))



## 2.2 Prognóza populačního vývoje České republiky

Podle prognózy populačního vývoje České republiky do roku 2070 s největší pravděpodobností vzroste celkový počet obyvatel na 11,1 mil. osob, růst bude pokračovat přibližně půl století, poté dojde ke stagnaci. Ovšem ne v důsledku pozitivní porodnosti, ale očekávaného migračního přírůstku. Přirozenou měrou začne populace vymírat nejpravděpodobněji kolem roku 2020, kdy se počty dětí do 15 let pravděpodobně zvýší na 16,2 % v roce 2020. V roce 2008 bylo zastoupení dětské složky 14,1 % z celkové populace a pod původní hranici klesne v letech 2037-2038 na 13,7 %.

Populace bude dále stárnout dynamičtěji do roku 2040. Bude přibývat osob ve vyšším věku, a to v důsledku očekávaného snížení porodnosti a prodlužování lidského života. Zhruba v první polovině prognózy se očekává, že nebude ubývat osob



v produktivním věku, ale **pracovní síla demograficky výrazně zestárne**. Početně poroste pouze část populace osob starších 65 let. V důsledku zlepšování úmrtnostních poměrů se několikanásobně zvýší počty nejstarších občanů. V roce 2008 byl podíl postproduktivních osob na celkovém počtu obyvatel 21,4 %, v roce 2058 by tento podíl mohl dosáhnout 30,5 %.

Zásadním problémem tedy bude pokračující intenzivní stárnutí populace, které spolu s nedostatečnou výkonností ekonomiky vytvoří specifické a složité podmínky pro rozvoj celé společnosti (Burcin, Kučera, Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2008 – 2070).

### **2.3 Sociální a ekonomické důsledky stárnoucí populace**

Česká republika se řadí mezi země se stárnoucí populací, což přináší celou řadu sociálních a ekonomických problémů. Podle Rabušice vznikne mohutná skupina lidí ekonomicky závislých se specifickým životním stylem a potřebami na zdravotní péči, bydlení a spotřebu (Rabušic, 1995).

Fyziologické stárnutí člověka je neodvratitelným procesem, který s sebou přináší celou řadu změn se kterými je člověk nucen se vyrovnat a smířit. Pro mnohé jedince je těžké vyrovnat se s přechodem do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva, zvyknout si na nový životní styl. Obecně je nutné a důležité v dnešní společnosti podpořit zlepšení mezigeneračních vztahů nejen mezi skupinou ekonomicky aktivních a seniorskou, ale i mezigenerační vztahy na pracovišti. Předané zkušenosti a hodnoty z generace na generaci jsou předpokladem správného rozvoje a fungování společnosti, ve prospěch zkvalitnění života všech věkových skupin a dalšího ekonomického a sociálního rozvoje.

Pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo začíná být problematické zabezpečit rostoucí počet seniorů, vyplácení starobních důchodů, financování a dostupnost zdravotní péče, ale také dostupné sociální služby pro nesoběstačné obyvatele. Celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva se snižuje, mladší věkové kategorie zahajují pracovní dráhu později z důvodu prodlužující se délky studia, roste počet vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. V důsledku demografických změn vyznívá potřeba udržet osoby starší 50 let na trhu práce co nejdéle, prodloužit délku ekonomické aktivity a zabezpečit co nejvyšší zaměstnatelnost této věkové kategorie.

Snižující se počty lidí v produktivním věku a vyšší počty v postproduktivním věku jsou jednou z příčin posouvání hranice odchodu do důchodu a tím prodlužování délky pracovní kariéry člověka. Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, s účinností od 1. ledna 2010 zavedl postupné prodlužování hranice odchodu do starobního důchodu o jeden rok za každý kalendářní rok účinnosti zákona. Také zpřísňuje podmínky pro odchod do předčasného starobního důchodu a zvyšuje potřebnou dobu důchodového pojištění z 25 na 35 roků. Přičemž muži narození před rokem 1936 měli nárok na odchod do starobního důchodu v 60 letech, u žen se tato hranice odvíjí podle počtu vychovaných dětí, bezdětné ženy měly nárok v 57 letech. Pro později narozené ročníky dochází k postupnému navyšování a u žen narozených od roku 1977 se nezohledňuje počet vychovaných dětí. (zdroj: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)). Postupné prodlužování hranice nároku na starobní důchod, podle roku narození je uvedeno v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2: Nárok na odchod do starobního důchodu podle roku narození muži/ženy (vlastní zpracování, zdroj: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duxody.htm>)

Rok narození	1936	1941	1953	1959	1965	1971	1977
Muži	60	61	63	64	65	66	67
Bezdětné ženy	57	58	62	64	65	66	67

Klíčem k řešení ekonomických a sociálních důsledků stárnutí populace je dosažení co nejvyšší ekonomické aktivity, maximální zaměstnanosti a co nejnižší nezaměstnanosti. „Ekonomický problém stárnoucí populace nespočívá v tom, že je příliš mnoho starých lidí, ale v tom, že příliš mnoho lidí nepracuje“ (Tomeš, 2005).

Na výše uvedené skutečnosti stárnutí populace reagovala vláda České republiky v Národním programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Přičemž jednou z hlavních priorit je udržet a zvýšit zaměstnanost starších pracovníků, zvýšením pracovní mobility, zabráněním vyčleňování z trhu práce a podporou celoživotního

vzdělávání. Dále v důsledku vyššího věku vyloučit diskriminaci a zajistit ochranu rovných práv a příležitostí.

Žádoucí je změna postoje jak ze stran zaměstnavatelů, tak celé společnosti k této věkové skupině lidí. Řešení nabízí Age management, řízení lidských zdrojů, které zohledňuje věkovou strukturu a potřeby starších pracovníků (Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)).

### 3 Age management

Demografické změny v populaci, prodlužování střední délky života, stárnutí populace, postupné zvyšování hranice odchodu do starobního důchodu a v důsledku těchto uvedených demografických a sociálně politických změn následné zvyšování nezaměstnanosti ve věkové kategorii 50+. Z toho plyne potřeba udržet lidi této věkové kategorie co nejdéle aktivně zapojené na trhu práce. Obecně je skupina lidí 50+ na trhu práce považována za ohroženou a je nutné problematice zaměstnanosti věnovat potřebnou péči a důsledně řešit tuto problematiku. Řešením je dostat do širšího povědomí společnosti a zaměstnavatelů problematiku stárnutí populace a důležitost udržet na trhu práce starší lidi co nejdéle. Zamezit tak negativnímu vnímání, ale mnohdy i diskriminaci z důvodu zažitých stereotypů o nízké flexibilitě a produktivitě starších lidí.

Age management (dále AM) je jednou z možností podpory zaměstnanosti lidí 50+. AM lze definovat jako řízení lidských zdrojů<sup>5</sup> podle nebo s přihlédnutím k věku. Podle Armstronga (Armstrong, 2007) se jedná o způsob řízení lidských zdrojů zohledňující a reflektující věkovou strukturu a potřeby starších pracovníků.

AM vytváří strategie, opatření a celistvý přístup k řešení demografických změn ve firmách a podpoře mezigenerační spolupráce na pracovišti. Zvažuje možnosti řízení zaměstnanců s ohledem na věkové zvláštnosti a schopnosti, poukazuje i na nutnost zkvalitnění pracovních podmínek, podporu zdraví zaměstnanců, možnosti dalšího vzdělávání a profesního rozvoje. Řeší i způsoby vedení přijímacího řízení zohledňující věkové skupiny uchazečů a návrat na trh práce osob bez zaměstnání.

#### 3.1 Výhody a nevýhody pracovníka 50+

Zaměstnávání lidí 50+ je z důvodu demografických změn v populaci nutností a zároveň přináší celou řadu výhod pro zaměstnavatele a celý pracovní kolektiv.

---

<sup>5</sup> Řízení lidských zdrojů je nejnovějším pojetím personální práce, zjednodušeně lze uvést, že původně administrativní činnost přechází k činnosti řídicí. Předmětem je lidská pracovní síla, jako hlavních zdroj fungování organizace, která uvádí do pohybu zdroje materiální a finanční. Zaměřuje se na vše okolo člověka v pracovním procesu, od jeho získání, začlenění, výsledků práce, pracovních schopností a chování, vztahu k práci, podniku a spolupracovníkům, zároveň k rozvoji personálnímu a sociálnímu a uspokojení z vykonávané práce (Koubek, 2010). Podle Armstronga (Armstrong, 2007) je řízení lidských zdrojů přístupem k zájmům organizace, kdy jsou uznávány zájmy pracovníků, ale podřízeny zájmům podnikání. Pracovník je považován za jmění, bohatství, aktiva, nikoliv za nákladovou položku.

Je ovšem je nutné zohlednit, že osobnost a jednotlivé psychické funkce člověka se v celém životním cyklu mění<sup>6</sup>. Z pohledu moderní psychologie není výjimkou i období dospělosti<sup>7</sup>. Věkové zvláštnosti se projevují i ve způsobu prožívání ztráty a hledání nového zaměstnání.

Mezi hlavní **výhody zaměstnanců 50+** patří v první řadě **zkušenosti a praxe** v oboru, odbornost v profesi, ale také kontakty a znalost prostředí. Mezi další výhody lze řadit **vlastnosti osobnosti**, jako je psychická zralost, serióznost, spolehlivost, zodpovědnost, názorová stabilita a zvládání emocí. Pro zaměstnavatele je důležitá jejich vysoká **loajalita** a mnohdy přirozená autorita a respekt od mladších kolegů. Zároveň také časová flexibilita a motivace udržet si práci před odchodem do důchodu.

**Nevýhodami zaměstnanců 50+** jsou mnohdy **nižší dovednosti** v počítačové gramotnosti, znalosti jazyků a **nižší ochota ke vzdělávání** se a prohlubování stávajících znalostí. Mnohdy se přiřazuje **stereotypní chování**, ztráta sebevědomí a sebedůvěry, horší orientace na trhu práce. Omezující jsou i **fyzické aspekty**, ubývání fyzických sil, zdatnosti a výkonnosti, pomalejší pracovní tempo, nárůst zdravotních problémů, ale i zhoršování paměti a soustředění (Bočková, Hastrmanová, Havrdová, 2011).

Uvedené výhody a nevýhody jsou samozřejmě individuální, vždy záleží na konkrétním jedinci. Opatření a nástroje AM směřují k vyrovnávání uvedených výhod a nevýhod zaměstnanců 50+ a vytváření opatření k podpoře zaměstnanosti této skupiny lidí tak, aby nedocházelo k znevýhodnění kvůli věku.

Schopnost přizpůsobit se změněným podmínkám závisí na řadě faktorů. „Vedle primární úlohy osobnosti tu vystupují do popředí různé životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení a rodinné poměry. 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, aby se setkání s náročnou stresovou situací (jíž je ztráta zaměstnání) stalo příčinou celkové životní rezignace“ (Buchtová, 2002).

---

<sup>6</sup> Biodromální hledisko – sledování a zachycení celého životního cyklu, dráhy člověka v jednotlivých vývojových etapách (Buchtová, 2002).

<sup>7</sup> „Období dospělosti se zpravidla člení na mladší dospělost (do 30 let), střední dospělost (do 45 let) a starší dospělost (do 60 let)“ (Doňková, Novotný, 2009).

### 3.2 Možnosti zaměstnávání a vzdělávání lidí 50+

Age management (Bočková, Hastrmanová, Havrdová, 2011) nabízí několik možností přizpůsobování pracovních míst starším pracovníkům. Jednou z možností je **přesunutí pracovníka na jiné pracovní místo** v daném podniku, podstatou je důkladná příprava přesunu spočívající ve výběru a kvalitě nového pracovního místa tak aby, nedošlo ke ztrátě nebo snížení statutu pracovníka. Výhody plynoucí z přesunu pro pracovníka jsou snížení pracovního zatížení, možnost využívat dovedností a zkušeností, posílení motivace, pracovní ochrana a nové pracovní příležitosti.

**Přizpůsobení pracovní doby** je další nástroj k udržení pracovníka 50+ v zaměstnání. Přizpůsobení pracovní doby se může dít nejen zkrácením pracovního úvazku na částečný, ale i přizpůsobením pracovního harmonogramu, flexibilním rozvržením denní a týdenní pracovní doby. Flexibilní rozvržení pracovní doby vychází vstříc potřebám pracovníků a má dobrý vliv na zdraví, motivaci a kvalitu života.

Nejen preventivním opatřením, ale i reakcí na následky stárnutí organismu je **podpora zdraví a pracovního prostředí**. Důraz je kladen na pravidelné lékařské kontroly, vhodné upravení pracovního prostředí a eliminaci rizikovitosti pracovního prostředí. Podstatné je i věkově rozmanité složení pracovní skupiny, kdy potenciální výkon a kompetence jsou rovnoměrně rozloženy. Realizací těchto opatření na pracovišti dochází ke snižování nemocenské dovolené a odchodům do předčasného důchodu. Ale také ke zvyšování motivace, uspokojení z práce a zlepšení pracovní atmosféry v kolektivu.

Složitějším nástrojem organizace pracovního místa je **sdílené pracovní místo**. Na základě této techniky jsou zaměstnanci přesouváni mezi dvěma či více pracovními pozicemi podle předem naplánovaného pořádku. Přičemž cílem je uspokojení z práce prostřednictvím rozdílných pracovních zkušeností a rozšíření dovedností. Při realizaci této organizace pracovních míst se doporučuje vytvořit systém plánování, který odpovídá firemní politice, jež vychází z preferencí organizace a způsobilosti zaměstnanců. Je nezbytné určit způsob výběru pracovníků a délku umístění na jednotlivé pracovní pozici. Výhodami sdíleného pracovního místa jsou z pozice pracovníka nižší míra vyčerpanosti, zlepšení pracovního výkonu a z pohledu organizace rozšíření schopnosti vedení a uspořádání kompetencí na základě potřeb organizace.

**Vzdělávání**<sup>8</sup> přináší jedinci celou řadu výhod. Nejen, že si rozšiřuje znalosti a dovednosti, ale zároveň posiluje paměť, rozvíjí osobnost a aktivně tráví volný čas. Současně zvyšuje vlastní konkurenceschopnost a možnost prosazení a udržení se na trhu práce. Ovšem ne všichni jsou dalšímu vzdělávání nakloněni, ať už z důvodů finančních nebo obecné neochoty na sobě pracovat. Za nechutí vzdělávat se mnohdy stojí jako příčina věk, přece jen z důvodu stárnutí se snižuje schopnost pojmout a zapamatovat si nová fakta, z toho důvodu je vzdělávání pro starší generaci náročnější, ale ne nemožné (Bočková, Hastrmanová, Havrdová, 2011).

Schopnost člověka učit se je ovlivněna několika faktory, jako je vůle, motivace, zájem a intelekt. Obecně lze říct, že jedinec 50+ potřebuje k učení více času než dvacetiletí, ale zároveň ke studiu přistupuje odpovědně, má většinou vysoce rozvinutou praktickou inteligenci a současně může využívat získané pracovní zkušenosti (Cimbálníková, Fukan, Jokešová, a kol., 2011).

Učení starších pracovníků probíhá úspěšně za podmínek, kdy jsou respektována tato pravidla: učení je postupné a využívá aktivního procvičování. Osvojovaný prvek má logické místo v celkovém sledu, používají se názorné pomůcky a je poskytována zpětná vazba. Současně je zabezpečen pozitivní transfer předcházející zkušenosti a odstraněno působení negativního transferu. Při vzdělávání starších lidí je třeba respektovat specifika plynoucí z jejich společenského postavení, věku a odlišnosti v motivaci (Cimbálníková, Fukan, Jokešová, a kol., 2011).

### 3.3 Opatření age managementu

V důsledku specifických podmínek zaměstnávání lidí 50+ plyne potřeba přijmout a vytvořit opatření ke zvýšení zaměstnanosti této skupiny lidí. Výčet opatření AM je široký a lze je rozčlenit do tří úrovní: společensko-politické, organizační a individuální (Cimbálníková, Fukan, Jokešová, a kol., 2011).

Opatření AM v důsledku stárnoucí společnosti lze zaznamenat na **úrovni mezinárodní**, ale i na **úrovni jednotlivých zemí**. Přičemž je podporováno

---

<sup>8</sup> 1) Celoživotní vzdělávání – jedná se o systémový přístup, který se zaměřuje na získání a rozvoj vědomostí a dovedností jedince po celý život. U dospělých bez ohledu na to, zda jsou zaměstnaní a usilují o postoupení na vyšší kvalifikační stupeň. Ale i v případě, že jsou bez zaměstnání a potřebují se rekvafikovat. 2) Další vzdělávání – již nevede k získání určitého stupně vzdělání, probíhá po prvním vstupu na trh práce. Je zaměřeno na rozvíjení znalostí, vědomostí, dovedností, schopností a kompetencí podstatných pro konkurenceschopnost jedince. Člení se na další profesní, občanské a zájmové vzdělávání (Bočková, Hastrmanová, Havrdová, 2011).

zaměstnávání starších lidí, přijetí protidiskriminačních opatření z pohledu věku a zažitých stereotypů, úprava pracovních podmínek, celoživotní vzdělávání a reforma institutu předčasného starobního důchodu. V České republice se jedná o Národní program přípravy na stárnutí.

**Úroveň individuální** z pohledu jedince je vhodná úprava pracovních podmínek, pomoc s adaptací na trhu práce a pomoc s udržením a rozvojem motivace, dovedností a schopností pro udržení se na trhu práce co nejdéle. Zde jsou samozřejmě individuální rozdíly ve vnímání vlastních možností a je nutné převzetí osobní odpovědnosti k celoživotnímu vzdělávání a zdravému životnímu stylu.

**Úroveň organizační** z pohledu lidských zdrojů v rámci firmy za účelem udržení zisku a produktivity, vyrovnání se s demografickými změnami ve firmě, rozvojem technologií a strukturou zaměstnanců. AM je nástrojem pro podporu a řízení věkové diverzity na pracovišti, opatření mají preventivní charakter a je nutné pečlivé plánování a vyhodnocení.

### **3.4 Nástroje age managementu z pohledu organizace**

Nástroje AM vychází ze skutečnosti, že starší zaměstnanci jsou pro zaměstnavatele a celý pracovní tým přínosem pro své zkušenosti, ale zároveň je nezbytné jim připravit dobré pracovní podmínky, pracovní kolektiv a vyjít vstříc jejich požadavkům a možnostem.

Nástroje AM:

1. Nábor a udržení starších zaměstnanců – nábor starších zaměstnanců, přináší celou řadu výhod, včetně věkově různorodého pracovního týmu. Výhodou jsou znalosti, dovednosti a zkušenosti, které mladí pracovníci zatím ještě nemají. Starší pracovníci tak přispívají ke zvyšování kvalifikace pracovní síly, produktivitě a inovacím. K udržení starších zaměstnanců přispívá zajištění celoživotního vzdělávání, rozšiřování kvalifikace a dovedností. Potřebné je i zajištění kariérního růstu, možnost přechodu na jinou pracovní pozici a tím zajištění loajality a věrnosti firmě. Správným krokem je spolupráce na pracovišti mezi starší a mladou generací a předávání znalostí a pracovních zkušeností.



2. Zdraví a kvalita života – péče o zdraví a kvalitu života je předpokladem úspěšného fungování pracovního týmu. Zavedení takových pracovních podmínek, které vedou k udržení zdravého životního stylu, je potřebné u všech věkových kategorií na pracovišti. Pro zaměstnavatele prevence nese nižší náklady než následná absence z důvodu nemoci zaměstnance.
3. Přilákání mladších zaměstnanců – smíšený pracovní tým je základem úspěchu. Starší zaměstnanci disponují pracovními zkušenostmi a mladí inovativními přístupy.
4. Flexibilní pracovní doba – umožnění flexibilní pracovní doby může být přínosem pro zaměstnance se zdravotními problémy.
5. Politiky odchodu ze zaměstnání a do důchodu – příprava zaměstnanců na odchod z pracoviště v případě restrukturalizace firmy nebo samotného odchodu do starobního důchodu. Umožnění absolvování přípravných kurzů a poradenství.
6. Sociální dialog – komunikace zaměstnavatelů a odborových organizací ve snaze nalézt řešení demografického stárnutí včetně strategií týkajících se mezd, penzí a školení a zajistit, že starší pracovníci nebudou diskriminováni (zdroj: <http://www.eurelectric.org/Demographic/CZ/toolkitczech.htm>).

Úspěch organizace, která praktikuje strategie AM, tkví v připravenosti a schopnosti čelit problematice stárnutí zaměstnanců a celkovému stárnutí pracovní síly. AM „přispívá k pracovní spokojenosti a produktivitě, zvyšuje motivaci, snižuje absenci, podporuje zdraví a zlepšuje vztahy na pracovišti.“ Zlepšuje obraz podniku, využívá zkušeností pracovníků, různorodý pracovní kolektiv je stabilnější a produktivnější. „Age management vyžaduje vytvoření nového modelu práce, učení a souladu pracovních a rodinných závazků v průběhu života“ (Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)).

Strategie AM jsou úspěšně realizovány v řadě evropských zemí a do povědomí se dostávají i v České republice.

## 4 Empirická část

### 4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem empirické části práce je, na vybraném kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky provést vlastní výzkum s vybranými uchazeči o zaměstnání s cílem popsat faktory znesnadňující vstup na trh práce u vybraných nezaměstnaných osob 50+ a popsat strategie při hledání zaměstnání této skupiny lidí.

Stanovené cíle se pokusím objasnit s pomocí těchto výzkumných otázek:

1. Jaké faktory znesnadňují vstup na trh práce u vybraných osob 50+?
2. Jaké strategie vybrané osoby volí při hledání zaměstnání?

### 4.2 Použité metody a prostředí výzkumu

Zvolila jsem kvalitativní výzkum, design případové studie, přičemž smyslem je detailní zkoumání a porozumění jednomu nebo několika málu případům. Výběr nemůže být náhodný, vždy jde o záměrnou volbu podle předem daným kritérií. Podstatou výběru případu je reprezentativnost určité skupiny, typu podobných případů (Švaříček, Šed'ová, 2007). Záměrně a pečlivě vybrané případy zpracuji kombinací dvou výzkumných metod, jednak studiem dokumentů a polostrukturovaným rozhovorem s otevřenými otázkami.

Při studiu dokumentů budu vycházet z materiálů, které za účelem zprostředkování zaměstnání a posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti pořizuje úřad práce v písemné a elektronické podobě<sup>9</sup>. Otázky v polostrukturovaném rozhovoru jsou předem dané s možností případné odchylky nebo doplnění, za účelem zodpovězení

---

<sup>9</sup> Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje údaje uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání (identifikační údaje, adresa bydliště, poslední skončené zaměstnání nebo činnost, údaje o kvalifikaci, odborné dovednosti, jazykové znalosti, získané pracovní zkušenosti, požadavky na zaměstnání, zdravotní omezení, děti do 15 let v péči žadatele), dále údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče a poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. K žádosti o podporu v nezaměstnanosti uchazeč dokládá, například evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání a výši průměrného výdělku (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

hlavních výzkumných otázek. Při vedení rozhovoru mohou být otázky mírně pozměněny nebo doplněny podle toho, jakým směrem se bude rozhovor „ubírat“ a také vzhledem ke znalostem respondenta (Reichel, 2009).

Výzkumné otázky byly doplněny těmito základními tazatelskými otázkami:

Kde vidíte překážky nalezení nového zaměstnání?

S jakými problémy se setkáváte při jednání se zaměstnavateli?

Jakým způsobem vyhledáváte nabídky volných míst?

Jak kontaktujete zaměstnavatele?

Získané údaje budu dále kategorizovat, analyzovat a vyhodnocovat, za použití techniky otevřeného kódování a vyložení karet. Při otevřeném kódování jsou získaná data rozebrána, konceptualizována a složena novým způsobem. Text je rozčleněn na kategorie, kategoriím jsou přidělena jména a následně se s nově pojmenovanými částmi textu dále pracuje. V analýze a vyhodnocení dat budu dále pokračovat technikou vyložení karet. „Výzkumník vezme kategorizovaný seznam kódů, kategorie vzniklé skrze otevřené kódování uspořádá do nějakého obrazce či linky a na základě tohoto uspořádání sestaví text tak, že je vlastně převyprávěním obsahu jednotlivých kategorií“ (Švaříček, Šed'ová, 2007).

Důvodem volby tohoto výzkumného designu je získat realizováním výzkumu co největší množství detailních informací o zkoumaném jevu a problematice nezaměstnaných nad 50 let. Dále také dát účastníkům výzkumu co největší prostor pro vyjádření svých názorů, postřehů a pocitů.

Výzkum je realizován na Úřadu práce České republiky<sup>10</sup>, referátu zaměstnanosti. Jsem zaměstnancem úřadu, pracuji na pozici referent zaměstnanosti, přičemž využiji své

---

<sup>10</sup> Od 1. dubna 2011 došlo k restrukturalizaci a reorganizaci Úřadů práce, z původních úřadů práce, které sídlili v každém okresním městě a měli vlastní právní subjektivitu, nad kterými jako nejvyšší orgán bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí, vznikl samostatný Úřad práce České republiky, který je správním orgánem s celostátní působností, rozčleněný na krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště (zákon č. 173/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky).

praktické zkušenosti v přímé práci s uchazeči o zaměstnání. Předpokládám, že znalost míst problematiky a užší osobní vazby s klienty budou pro realizaci výzkumu přínosem.

Před zahájením výzkumu jsem požádala nadřízeného pracovníka (vedoucí referátu zaměstnanosti), zda mohu výzkum na pracoviště provádět. Svolení jsem obdržela s připomínkou dbát na dodržování zásad ochrany osobních údajů klientů<sup>11</sup> a pro zpracování případových studií si vyžádat ústní souhlas klientů (uchazeč o zaměstnání)<sup>12</sup>. Příprava na výzkum probíhala od listopadu 2011, kdy jsem podle níže uvedených kritérií vybrala vhodné klienty. Následně byli klienti osloveni a požádáni o rozhovor. Na základě jejich ochoty a souhlasu jsme se dohodli na termínu realizace rozhovoru. Rozhovory probíhaly od prosince 2011 do února 2012 na úřadu práce, rozhovory jsem si po souhlasu klientů nahrávala a následně zpracovávala.

### 4.3 Výběr a popis výzkumného vzorku

Hlavním kritériem výběru zkoumaného vzorku je samozřejmě věk zkoumaných osob, dále budou zařazeny osoby:

1. bez rozlišení pohlaví
2. bez zdravotního omezení, přesněji ty osoby, které nejsou uznány osobami invalidními
3. délka evidence nepřetržitě maximálně do 1,5 roku
4. nejedná se o sezónní nezaměstnanost.

Respondenti byli záměrně vybráni podle výše uvedených kritérií. Do zkoumaného vzorku jsem zařadila ženy i muže, ovšem původně zamýšleného rovného poměru se nepodařilo docílit, obecně ženy byly více ochotné ke sdílení. Z dokumentů vedených úřadem práce jsem u jednotlivých respondentů sledovala věk, nejvyšší dosažené vzdělání, uvedené znalosti a dovednosti (jazykové znalosti, znalost obsluhy počítače, řidičský průkaz), profesní dráhu a délku evidence na úřadu práce

---

<sup>11</sup> zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

<sup>12</sup> „Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

k 31.12.2011. Z provedených rozhovorů jsem následně doplnila rodinný stav, bydliště a rodinné poměry.

Z důvodu ochrany osobních údajů jsou jména klientů změněna.

**Alena:** věk 55 let; VŠ, obor technologie textilu a oděvnictví. Pasivní znalost anglického a ruského jazyka, uživatelská znalost PC, řidičský průkaz sk. B – neaktivní řidič. Po ukončení studií pracovala v textilním průmyslu na různých pracovních pozicích - mistr výroby, personalista, normovač, technolog, ekonom (rozpočtář), vedoucí výroby a prodeje, ředitelka závodu; zaměstnání u jednoho zaměstnavatele s výjimkou posledních dvou let. Délka evidence 10 měsíců. Rozvedená, žije sama v rodinném domě ve městě.

**Eva:** věk 53 let; SOU, obor tkadlena. Uživatelská znalost PC. Před mateřskou dovolenou pracovala jako tkadlena, poté 15 let pomocná kuchařka a 12 let obsluha strojů na výrobu textilních výrobků. Délka evidence 5 měsíců. Vdaná, žije v bytě s invalidním manželem ve městě, děti v zahraničí.

**Helena:** věk 51 let; SOU, obor prodavačka potravinářského zboží. Uživatelská znalost PC, řidičský průkaz sk. B – aktivní řidič. Původní profesi vykonávala před a během mateřských dovolených, poslední zaměstnání 16 let na pracovní pozici plastikář lisování plastů. Délka evidence 4 měsíce. Vdova, žije v rodinném domě se dvěma dospělými dcerami a druhem na venkově.

**Marie:** věk 54 let; SOŠ – střední průmyslová škola, obor strojírenství. Pasivní znalost ruského jazyka, uživatelská znalost PC. Pracovala jako administrativní pracovnice 32 let ve strojírenském podniku a 2 roky ve sportovním centru. Délka evidence 13 měsíců. Vdaná, žije v bytě s manželem a dvěma dospělými dětmi ve městě.

**Karel:** věk 52 let; SOŠ – střední průmyslová škola oděvní. Pasivní znalost anglického a ruského jazyka, uživatelská znalost PC a grafické programy, řidičský průkaz sk. B – aktivní řidič. Zaměstnání v textilním průmyslu, pracovní pozice mistr výroby, technolog, krejčí, celkem 29 let. Poslední pracovní zkušenost 7 měsíců na pozici obchodní zástupce. Délka evidence 14 měsíců. Ženatý, žije v rodinném domě s manželkou a 2 dětmi do 15-ti let na venkově.

**Václav:** věk 51 let; SOU mechanik elektronických zařízení. Pasivní znalost německého jazyka, uživatelská znalost PC, vyhláška 50/78 Sb., řidičský průkaz sk. B – aktivní řidič. Pracovní zkušenosti 4 roky pracovník revize elektrospotřebičů, 16 let prodavač elektroniky, 9 let kontrola jakosti výroby a mistr výroby ve firmě zabývající se výrobou elektronických součástek. Délka evidence 6 měsíců. Rozvedený, žije v bytě ve městě.

#### 4.4 Prezentace dat a jejich interpretace

##### Těžké ztráty a nové neradostné zkušenosti

Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost přináší do života člověka celou řadu změn a překážek, se kterými se musí vyrovnat. Pohlížíme-li na zaměstnání jako zpravidla jediný **zdroj příjmu**, tak ztráta tohoto příjmu je změnou zásadní. Přiznání podpory v nezaměstnanosti nebo následné pobírání sociálních dávek se výši příjmu ze zaměstnání nemůže vyrovnat. „*Člověk se uskromní, ale jsou věci, který prostě musíte zaplatit vždycky*“ (Alena).

Rozdílné vnímání podstatného snížení příjmu se samozřejmě odvíjí podle počtu osob v domácnosti, které jsou na příjmu z výdělečné činnosti závislé. „*O vyžití z podpory se nedá mluvit, zvláště když máte dvě děcka na základce*“ (Karel).

Nezaměstnaní zpravidla dělí dobu nezaměstnanosti na období s pobíráním podpory v nezaměstnanosti a bez podpory v nezaměstnanosti<sup>13</sup>. Zjednodušeně řečeno, po dobu kdy pobírají podporu v nezaměstnanosti, mají alespoň nějakou jistotu. Termín ukončení podpory je považován za mezní pro nalezení nového zaměstnání. „*Tak zatím to jde, ale až skončí podpora, tak to snad už musím něco najít*“ (Eva).

Další podstatnou změnou je nově nabytý **čas**. Den již není členěn na dobu, kdy je člověk v zaměstnání, následné domácí práce, zajištění chodu domácnosti a v neposlední řadě vlastní volný čas. Naprosto se změní zažitá struktura a organizace dne. Činnosti, které dotyčný dělal s láskou a pro radost, „*utrhoval chvíle volna*“, jej již po nedobrovolném nabytí času nemusí tak těšit a být zdrojem uspokojení. Je nucen

<sup>13</sup> Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu: u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

naučit se nově a smysluplně vypořádat s nabytým časem, naučit se efektivnímu uspořádání dne.

Lidé ve věkové kategorii 50+ nemají velký problém s efektivním využitím volného času, přece jen mají zažité stereotypy a celou řadu povinností, na jejich pomoci jsou mnohdy závislí další členové rodiny a blízkého okolí. „*Nepoflakuju se, jsem zvyklá vstávat. Doma je práce pořád dost, těším se na jaro na zahrádku, ale ani to není ono, jak když jsem spěchala, abych všechno stihla*“ (Helena).

„*Vypomáhám s hlídáním vnoučat*“ (Alena).

„*Otec je sám, tak občas potřebuje pomoc, tak je pořád něco*“ (Václav).

Nezaměstnaný je nucen vyrovnat se se ztrátou a zpřetrháním **sociálních kontaktů**, které se vázaly k výkonu zaměstnání. Ztrátou každodenní komunikace s kolegy, což může vést až k izolaci. „*Kolikrát za celý den s nikým nepromluví, když si to někdy uvědomím, tak mě to přijde zoufalý*“ (Alena).

Podle Buchtové (Buchtová, 2002) je práce podmínkou důstojné existence a zároveň možnost seberealizace a společenské užitečnosti, vytváří celou řadu sociálních kontaktů s možností potkávat lidi, vést rozhovory a navazovat přátelství. „*S bývalými kolegy jsem v kontaktu, občas se potkáme. Samozřejmě, že už to není ono, jako když jsme se viděli každý den. Každý polituje, chce pomoci, ale je rád, že to nepadlo na něj*“ (Helena).

Další ztrátou je i ztráta možnosti **seberealizace a osobní identity**. Jaké zaměstnání vykonáváme a jakou pozici zastáváme, tím se ve společnosti definujeme, navenek dáváme najevo, kým jsme. „*Připadám si, jako že vypadám, že nechci dělat*“ (Helena).

Nezaměstnanost je nechtěný a negativně hodnocený jev. Obecně se očekává, že nezaměstnaný bude vzniklou situaci řešit, aktivně hledat nové zaměstnání a této činnosti věnuje co nejvíce času a energie (Mareš, 1998). „*Hledat práci, je prostě boj, to se ptám a ptám a potom čekám a nakonec žádnéj rozumněj výsledek*“ (Karel).

### **Kde a jak začít aneb promyšlené činy přináší dobrý výsledek**

První kroky nezaměstnaného vedou na úřad práce, registrace sice není povinná, ale přináší celou řadu výhod, ale také nevýhod. Nezaměstnaný je zdravotně a sociálně

pojištěn, při splnění zákonem stanovených podmínek je mu přiznána podpora v nezaměstnanosti. Jsou mu poskytnuty základní informace a poradenství, dále má možnost zúčastnit se základního skupinového poradenství, kde jsou poskytovány informace o způsobech a možnostech hledání volných míst, nabídka rekvalifikačních kurzů, základní informace o příspěvcích v případě zahájení samostatného podnikání nebo příspěvky pro potencionální zaměstnavatele. Nevýhodou je dodržování povinností uchazeče o zaměstnání a akceptování byrokratického přístupu. *„Když sem poprvé přijdete (myšleno na úřad práce), je to hrůza, tady to na mě padlo a uvědomila jsem si, že musím rychle něco začít dělat“* (Eva).

Možnosti a způsoby hledání nového zaměstnání lze shrnout do několika kategorií, které se navzájem prolínají. Vyhledávání a výběr volného pracovního místa, zpracování životopisu a průvodních dopisů, oslovení zaměstnavatele – písemně, telefonicky, osobně, případné osobní jednání, osobní pohovor, výběrové řízení a čekání na výsledek (Siegel, 1995).

Podle Mareše (Mareš, 1998) strategie nezaměstnaných při hledání zaměstnání jsou obvykle hledání přímými osobními i písemnými kontakty u zaměstnavatelů, registrací na pracovních úřadech a často pomocí neformálních sociálních sítí. *„Každý den se dívám na nabídky volných míst na internetu, občas sleduji i noviny a také jsem kontaktovala známé a firmy v okolí“* (Alena). Osvojit si techniky hledání zaměstnání, obzvláště pro nezaměstnané ve věkové kategorii 50+ může být problematické, zvláště tehdy pokud doposud pracovali u jednoho zaměstnavatele a s trhem práce a hledáním zaměstnání nemají žádné osobní zkušenosti.

Jednou z možností, jak hledat zaměstnání, je vyhledávání volných míst na internetu nebo v novinách, další možnost je hledání „na vlastní pěst“, tedy přímé kontaktování zaměstnavatelů. Informace o aktuálně volných pracovních místech jsou zveřejněny na celé řadě webových stránek, ovšem s jejich aktuálností je to problematické. *„Hodně jsou ta rádobý volná místa už obsazena“* (Karel). Přehled volných míst je i na Portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, kde je i možnost podat si vlastní inzerát s požadavky na případné zaměstnání. *„Zkusila jsem svůj inzerát na Portálu, ale ozvali se jenom pojišťováci na živnost. I nad tím jsem přemýšlela, ale je to práce, na kterou nemám a popravdě ani něco takovýho dělat nechci“* (Alena).



Je lepší čekat, až se objeví volné místo nebo obcházet firmy v okolí? Je efektivnější poslat životopis, zatelefonovat, dostavit se osobně, čekat na pozvání na výběrové řízení? *„Nejde jenom čekat, až se někde něco objeví, jsou firmy, který vůbec inzeráty nedávají, to bych se potom načekal (Karel).*

U samostatného vyhledávání pracovních míst a kontaktování zaměstnavatelů se názory různí. Každý z uchazečů má svůj systém, který se z různých důvodů osvědčil. *„Když odepisuju na inzerovaný místo, tak postupuju podle toho, co zaměstnavatel chce v inzerátu, skoro vždycky poslat životopis a potom čekám, až se ozvou a pozvou na výběrový řízení, ale to je málokdy. Pak ty odpovědi jsou k pláči, vybrán kvalifikovanější uchazeč, nepostoupila jste do dalšího kola, přitom mě vůbec neviděli a vlastně ani neslyšeli“ (Alena).* Respondenti nemají dobré zkušenosti s jednáním a komunikací s potencionálními zaměstnavateli, komunikace mnohdy „vážne“ a odpovědi i negativní se ne vždy dočkají. *„Napřed volám a pak posílám životopis, faktem je, že se 80 % vůbec neozve“ (Marie).* *Když volám, tak stejně řeknou, pošlete životopis a nic víc, ale párkrát se mě stalo, že jsem poslala životopis majlem a prostě nedošel, tak teď radši vždycky volám, jest-li došel“ (Eva).* *„Jasně, že osobně vypadá líp, jako že mám větší zájem, než když jenom pošlu životopis. Ale do většiny firem se nedostanete, jenom na vrátnici. Dokonce jsem viděl na vratech ceduli nepřibíráme nové zaměstnance, tak to mě vzalo veškerou chuť, pochopil jsem to jako nepiš, neposílej a neotravuj“ (Václav).*

### **Být v obraze, protože znalosti a známosti se mnohdy vyplatí**

Před začátkem samotného hledání zaměstnání je nutné si uvědomit dvě skutečnosti, nutnost „být v obraze“ o aktuální situaci na místním nebo pro člověka dostupném trhu práce, ale také sám o sobě.

Většina aktivit ohledně zaměstnání je vyvíjena na určitém území, které je vázáno k místu bydliště nebo dostupné pro každodenní dojíždění, ne každý se odhodlá a má možnost se stěhovat za prací. Znalost místního trhu práce je podmínkou úspěchu, je potřebné osvojit si znalosti o firmách, které na trhu práce působí, o tom, čím se zabývají, jaká je jejich zaměstnanecká politika a aktuální situace pro nábor nových zaměstnanců. Zjednodušeně řečeno, je nutné se na trhu práce adaptovat, osvojit si znalosti a dovednosti, které ovlivňují hledání zaměstnání (Siegel, 2005). *„Obešel jsem*

*podniky, který znám, kde bych chtěl dělat“.* Doplnující otázka - podle čeho usuzujete, že byste tam chtěl pracovat? *„No, to jsou VIP firmy, kdo tam dělá, si to chváli – dobrá práce, jistý peníze, takový to stabilní zázemí, prostě jistota a hlavně zacházení – pokud bych se tam dostal, tak sám neodejdu“* (Karel).

*„Je dobrý vědět, ve které firmě zrovna přibírají nebo budou, kde nemají práci, mám takovej svůj přehled a podle toho postupuju. Nedělám si nádej, kde nic nebude, všude řeknou, pošlete životopis, ale už neřeknou, stejně teď minimálně tři měsíce nikoho nevezmeme“* (Václav).

Na druhou stranu je nutné poznat i sám sebe, uvědomit si své znalosti, pracovní a životní zkušenosti, to co lze novému zaměstnavateli nabídnout, ale také nedostatky, které je možné případně odstranit. Každý sám musí vědět, které zaměstnání a pracovní pozice je pro něj vhodná a bude mu vyhovovat, a proto se o toto místo chce ucházet. Nezaměstnaní jsou často ovlivněni představou vlastních odborných schopností z minulého zaměstnání, což vytváří zábrany přijmout jinou práci, zpravidla hůře placenou a ceněnou (Buchtová, 2002). *„Celej život jsem se pohyboval ve svém oboru, buď jsem prodával elektroniku, teď poslední leta jsem dělal kontrolu kvality a mistra ve fabrice taky elektro, chtěl bych zase něco podobnýho v oboru, přece jenom to umím nebo nějaký montáže, prodej náhradních dílů, třeba i do skladu“* (Václav).

Ale jsou i obory a profese, které na současném trhu práce nejsou žádané a aktuální, jako například oděvnictví a obecně textilní průmysl. Pro opětovné umístění se na trhu práce je tedy nutné změnit kvalifikaci, naučit se novým dovednostem a hledat zaměstnání v jiné oblasti. *„Ptám se na všechno, teda co myslím, že bych zvládla. V mém oboru nic neseženu, ale dělala jsem taky administrativu, personalistiku. Tak něco v tomto směru, i když na to nemám přímo školu, ale zkusím i práci úplně bez kvalifikace úklid a teď naposledy sanitářku“* (Alena).

Ne vždy je cesta k novému zaměstnání přímá, mnohdy nezaměstnaný zkouší různá zaměstnání, pracovní pozice s negativním výsledkem, než se podaří uspět. *„Pro mě je jediný východisko změna oboru, proto jsem na podzim dělal kurz na obsluhu CNC strojů, strojařina je jediná možnost a taky mám šanci během měsíce nastoupit. Snad dopadnu líp, jak když jsem zkoušel toho obchod'áka, to bylo fiasko“* (Karel).

Jako o velmi úspěšné a frekventované strategii hledání zaměstnání respondenti mluví o kontaktování známých. Tento postup lze definovat jako postup ověřený a hojně

používaný. Každý má rodinu, příbuzné, přátele a sousedy s celou řadou kontaktů na další lidi a v první řadě se s žádostí o pomoc obrací na ně. Samozřejmě nelze očekávat, že někdo druhý zaměstnání zajistí, ale o radu a tip lze požádat vždy. *„Nejdřív jsem přemýšlela, koho kde znám. Nemyslím, že by mě přímo někam protlačili, ale stačí, když bych třeba měla s kým dojíždět na směny, kam se autobusem nedostanu a tak“* (Eva). *„Taky se za mě kamarád může přimluvit, jako zaručit se, zná mě, může říct, že jsem spolehlivější a rozhodnutí zaměstnavatele to třeba ovlivní“* (Václav).

Ovšem o této strategii se respondenti mnohdy zmiňují spíše v negativním smyslu, jako „kontaktech přes známosti“. *„Jsou místa, kam se dá dostat jenom přes známý“* (Karel). *„Ale kde je vzít“* (Václav). Tato strategie také přináší mnohá úskalí. *„Se známejma to není jednoduchý, někdy je prostě trapný se doprošovat, navíc přátelský a pracovní vztahy, taky se nakonec může všechno pokazit“* (Marie). Zároveň se negativně projevuje délka předchozího zaměstnání a profesního zaměření. *„16 let jsem pracovala v menší firmě u nás, tím jsem byla taková odříznutá, v podstatě jsem přišla o spoustu kontaktů“* (Helena). *„Celý život jsem se pohybovala v oboru, tam mám známých a přátel dost, ale teď bez šance“* (Alena).

### **Efektivně na sebe upozornit a vytvořit si vlastní systém**

Součástí prvotního kontaktu se zaměstnavatelem je doložení nebo zaslání životopisu, kde by měly být uvedeny nejen osobní a kontaktní údaje, ale hlavně údaje o profesní způsobilosti. Napsat dobře životopis a správně kontaktovat zaměstnavatele je základem úspěchu. Mělo by se jednat o důkladně promyšlený krok každého, kdo hledá nové zaměstnání. Životopisem, průvodním dopisem nebo motivačním dopisem zájemce o pracovní místo na sebe upozorňuje a je jen na něm, jak případného zaměstnavatele zaujme. Životopis by neměl být moc obsáhlý, ale ani stručný, měl by obsahovat zásadní, objektivní a pravdivé informace o zájemci o místo. Sestavení životopisu je nutné věnovat dostatek času a energie, sepsat všechny znalosti a dovednosti, které konkrétnímu zaměstnavateli můžeme nabídnout a následně využít. Co nejlépe upřímně prezentovat sám sebe, ale na druhou stranu neuvádět slabé stránky, které by mohly zaměstnavatele odradit (Siegel, 2005). *„To jsem na vlastní kůži poznala, že promyšlený životopis je podmínkou. Já jsem třeba neuvedla všechny pracovní*

*zkušenosti a zaměstnavatel k tomu hodně přihlížel, když jsem jim potom volala, už bylo pozdě“ (Helena).*

Správně sestavený životopis odráží znalosti o osobě žadatele, ale i o konkrétní firmě, které je životopis zasílán. *„Když posílám životopis s žádostí o místo, tak se snažím zjistit co nejvíc informací o firmě a tomu se přizpůsobit, třeba dopíšu, proč bych měla zájem tam pracovat a co můžu nabídnout, že jsem něco podobného dělala“ (Alena).*

Z odpovědí respondentů vyplývá nutnost utvořit si vlastní systém hledání práce a získané informace pečlivě třídit a uspořádat. *„Nejhorší je vůbec uhlídat, kam už jsem psal, abych se neopakoval, chce to systém. Píšu si, kde jsem se ptal nebo kam jsem už posílal životopis, taky co mně odpověděli, a to průběžně kontroluju a třeba volám, jak se rozhodli, jest-li se něco taky nezměnilo. Snažím se, aby co nejvíc bylo vidět, že mám fakt zájem“ (Václav).* *„Píšu si seznam, kde jsem byla, taky co by nebylo špatný ještě zkusit“ (Eva).* *„V některých firmách životopisy nechávají jenom dva, tři měsíce, tak to mám poznamenaný a budu to průběžně posílat znova“ (Helena).*

### **Nevzdát se aneb zůstat a vydržet aktivní**

Ztráta zaměstnání a následné zařazení mezi osoby nezaměstnané má značný vliv na psychiku člověka. Z počátečního období šoku ze ztráty zaměstnání se nezaměstnaný dostává do stádia optimismu, kdy aktivně hledá zaměstnání a věří, že situaci zdárně vyřeší, vyvíjená aktivita přece musí přinést pozitivní výsledek (Kotýnková, Němec, 2003). Ale jak dlouho toto stádium vydrží, u každého je samozřejmě individuální, záleží obecně na povaze člověka, také na rodinném zázemí a v neposlední řadě na aktuální situaci na trhu práce. Podle Siegela (Siegel, 2005) za reálnou dobu k nalezení nového zaměstnání lze považovat období přibližně šesti měsíců, v tomto období je vykazována nejvyšší úspěšnost. Z pohledu dotazovaných osob, jak již bylo uvedeno výše, je za reálnou dobu považována doba nároku na podporu v nezaměstnanosti. *„Poslední podporu dostanu v březnu, to už musí nějak dopadnout, taky se rozjedou sezónní práce a snad se všechno pohne. Utěšuju se, že teď konec a začátek roku je slabej“ (Václav).*

Po období optimismu následuje období pesimismu, kdy dochází k poklesu aktivity a nezaměstnaný začíná pochybovat sám o sobě. Člověk ztrácí emocionální

stabilitu, cenu ve vlastních očích a zároveň vnímá ztrátu své ceny v očích ostatních. Pocit podřadnosti sílí a ztrácí se sebedůvěra (Mareš, 1998). „*Čím dýl jsem doma, tím si připadám neschopnější a bude hůř*“ (Eva). „*To doprošování už mě nebaví, nejradši bych to všechno vzdala, už je to moc dlouhý a nevím, jak to říct, asi negativní, depresivní, prostě nevidím žádný zlepšení*“ (Marie).

Zcela určitě není jednoduché vydržet v počáteční aktivitě a pozitivně hledět do budoucna. Každodenně aktivní hledání zaměstnání je zcela určitě náročné. „*Chybí mě normální život, každý ráno vstávám a říkám si, tak snad dnes. Mám hlavu plnou hledání práce, je to snad těžší, jak do práce chodit*“ (Helena). Ale pouze vytrvalá aktivita a vlastní promyšlený a propracovaný systém hledání zaměstnání vede k úspěchu. „*Kolikrát jsem byl zklamanej a otrávenej, ale nedělat nemůžu, tak se seberu a pokračuju*“ (Karel). „*Párkrát jsem se dozvěděla, koho vzali, to je tak nespravedlivý a pak se přes to všechno přeneste*“ (Marie).

### **Změna je těžká, ale nový začátek může být šance**

Nejen ztráta zaměstnání a nezaměstnanost jsou velkou změnou, zásadní změnou je i nové zaměstnání. Málokdy se podaří najít obdobné zaměstnání se stejnými podmínkami, jako bylo zaměstnání původní. Mnohdy již člověk nevystačí s původní kvalifikací a dovednostmi, potřebná je také mobilita a získání nových schopností. Požadavky dnešních zaměstnavatelů na pracovní sílu se zvyšují, samozřejmost kromě potřebné odborné kvalifikace a praxe je požadována počítačová gramotnost, znalost cizích jazyků, ochota k práci ve směnném provozu. Také nutnost dojíždět za prací, nebo práce s ubytováním, ale i změna bydliště.

Na osoby 50+ se většinou pohlíží stereotypně i z výše uvedených důvodů jako na osoby, které mají problém s adaptabilitou, obtíže při dalším vzdělávání a zvyšování kvalifikace a obecně menší přizpůsobivost. Ovšem v důsledku změn na trhu práce a zvláště proto, že celá řada lidí bude muset během pracovní kariéry několikrát změnit pracovní zařazení, se projevuje potřeba celoživotního vzdělávání, z důvodu upevnění stávající kvalifikace nebo i úplné změny kvalifikace (Kotýnková, Němec, 2003). Současné změny na trhu práce, prodlužování odchodu do důchodu a stárnutí pracovní

síly ústí v potřebu umožnit vstup do systému rekvalifikací a dalšího vzdělání lidí ve středním a vyšším věku (Kuchař, 2007).

Případnému **zvyšování nebo změně kvalifikace** se respondenti většinou nebrání, někteří již mají s rekvalifikací zkušenosti. „*Pro mě je jediný východisko změna oboru, proto jsem na podzim dělal kurz na obsluhu CNC strojů,...*“ (Karel). „*Už mám rekvalifikaci na základy podnikání, jak jsem plánovala, že bych sama začala s krejčovinou, ale nakonec z toho sešlo, nebylo to na uživení, a ECDL počítačový řidičák. Ještě jsem přemýšlela o rekvalifikaci na pečovatelku, tam se zkusím nahlásit a uvidím*“ (Alena). „*Myslela jsem na rekvalifikaci, nevím, jak se přesně jmenuje sociální služby nebo pečovatelka, ale pomůže mně to? Těch míst asi taky moc nebude. Taky znovu se začít učit, je těch změn najednou moc!*“ (Helena). Pozitivní názor na vzdělávání ve vyšším věku má paní Alena „*...taky se dostanu mezi lidi a dozvím se něco nového, tomu jsem se nikdy nebránila, učit se mně nedělá problém*“. Opačný názor má paní Eva i pan Václav, který má představu dalšího zaměstnání ve svém oboru a od toho se odvíjí jeho nezáměr o rekvalifikaci. „*Nevím, na co bych měla chtít rekvalifikaci, vždycky jsem dělala jenom dělnici a na to zaškolí zaměstnavatel*“ (Eva). „*...na různé obsluhy strojů a montáže zaškolí firma a většinu osvědčení, třeba na vysokozdvih taky zařídí*“ (Václav).

Problematická je **znalost cizích jazyků**, zkušenosti s tímto požadavkem zaměstnavatelů má paní Alena a pan Karel a Václav. „*U bývalého zaměstnavatele byla podmínka znalost němčiny, přímo v práci jsem chodil do kurzu. Teď si kurz platím sám, tato znalost je určitě plus*“ (Václav). „*Trochu umím angličtinu a ruštinu, ale s mladejma se nemůžu rovnat*“ (Alena). „*Angličtinu chtějí všude, spíš mě to přijde jako vodítko pro personalisty, aby na základě této neznalosti protřídili to množství přihlášených, ...na některý místa se hlásí desítky a stovky lidí*“ (Karel).

**S počítačovou gramotností** u dotazovaných osob není problém, všichni vlastní počítač s přístupem na internet a s běžným ovládnutím nemají problémy. „*Počítač není problém, horší jsou třeba grafické programy, ale i to se dá naučit*“ (Karel).

Nejproblematictější se jeví **mobilita**. Samozřejmě dojíždění za prací není až tak velký problém, ale za určitých podmínek, velkou roli samozřejmě hrají i finance. „*Jezdíte kdoví kam, mám limit do 50 km. To jsem si musel srovnat, jest-li to jde zvládnout*“ (Václav). „*Můžu jezdit autem, ale teď v zimě to taky není jednoduchý a kolik*

*dostanu, abych neprojela to, co vydělám“ (Helena). Ovšem problematické je případné zaměstnání s ubytováním a o změně bydliště nemůže být ani řeč. Zkušenost s prací mimo bydliště má paní Alena, která dva roky pracovala 300 km od místa bydliště. „Dojíždění nebyl tak velký problém, jezdila jsem vlakem a domů se vracela dvakrát do měsíce na víkend. Spíš mně chybělo zázemí, tak daleko jste prostě cizinec. Když bych něco potřebovala, nebylo se na koho obrátit. Taky bydlet na ubytovně není žádný život“.*

*„Vzít“ zaměstnání mimo bydliště s ubytováním je ochotná pouze paní Eva, žije sama s manželem a na její péči již není nikdo závislý. „Hledám i s ubytováním, manžel se nějak obejde, děcka už jsou pryč, tak proč ne“.* O stěhování za prací neuvažuje žádný z respondentů, pan Václav poznamenal *„...to je snad jenom pro mladý, já už mám tady vybudovaný zázemí“.* Práci ve směnném provozu se nebrání žádný z respondentů. *„Klidně budu pracovat na směny, i když jsem to nikdy nedělala“ (Alena).* *„Směnování je dnes v každém podniku, to vidím jako nejmenší problém“ (Karel).*

Podle Siegela (Siegel, 2005) záleží pouze na nezaměstnaném, co je ochoten pro získání zaměstnání udělat. Je nutné přijmout odpovědnost za výsledek svých aktivit a k možnosti znovu se zaměstnat přistupovat důsledně.

#### **4.5 Shrnutí empirické části**

V této kapitole shrnu všechny získané informace z celého výzkumu a zodpovím hlavní výzkumné otázky.

##### **1. Jaké faktory znesnadňují vstup na trh práce u vybraných osob 50+?**

U dotazovaných osob se jako nejproblematictější faktor znesnadňující opětovný vstup na trh práce jeví strukturální nezaměstnanost, zánik nejen výrobních podniků, ale hlavně výrobních odvětví a z toho plynoucí nemožnost opětovného prosazení se v oblasti, kterou dotazované osoby nejlépe ovládají a kde mají dlouholetou praxi. Pozitivně lze hodnotit to, že respondenti se nebrání zvýšení a změně kvalifikace. Dalším problémem je i skutečnost, že vybrané osoby pracovaly v podstatě celou pracovní dráhu u jednoho zaměstnavatele, nejsou tak zvyklí měnit zaměstnání a hůře se orientují na trhu práce.

Problematická je znalost cizích jazyků, ale i tady respondenti, zvláště ti, kteří zastávali vyšší nebo odborné pozice jsou ochotni zdokonalovat se v této znalosti a sami se již vzdělávají. Na poměrně dobré úrovni je ovládání počítačů, všichni respondenti vlastní počítač a jsou schopni bez větších problémů s počítačem pracovat.

Nejsložitější je ovšem mobilita. Každodenní dojíždění za prací do určité vzdálenosti není problémem. Ovšem práce, která je spojena se změnou bydliště, je pro respondenty nepříjemná. S největší pravděpodobností se tato skutečnost odvíjí od věku a rodinných poměrů, mají již zajištěné zázemí a bydlení a také okruh osob, které jsou na jejich péči nebo pomoci závislí, respondenti uvádí péči o děti a rodiče. Obdobná je i nechuť k zaměstnání, které je spojené s ubytováním. Tuto možnost zaměstnání jedna respondentka zkusila a hodnotí ji spíše negativně, jako období spojené se sociální izolací. Ochotně se respondenti staví ke směnování.

Cílem výzkumu bylo popsat faktory znesnadňující vstup na trh práce u vybraných nezaměstnaných osob 50+. Klíčovými faktory jsou pro současný trh práce neaktuální nebo nedostatečná kvalifikace, dosavadní praxe a také mobilita, respektive nechuť ke stěhování za prací. Od výše uvedeného se odvíjí vliv věku, i přesto, že respondenti mají celou řadu dovedností a zkušeností, které mohou, potenciálněmu zaměstnavateli nabídnout. Situace na současném trhu práce je pro ně nepříznivá.

## **2. Jaké strategie vybrané osoby volí při hledání zaměstnání?**

Osoby, které se většinou poprvé potýkají s nezaměstnaností, řeší celou řadu nových a nepříznivých situací. V první řadě se nejprve musí naučit orientaci a prosazení se na trhu práce. Při hledání zaměstnání volí osvědčené strategie a ty následně začleňují do svého vlastního systému hledání zaměstnání.

Nejfrekventovanější je hledání zaměstnání přes nabídky zveřejněné na internetu, dále podle vlastního úsudku kontaktováním zaměstnavatelů a v neposlední řadě pomoc a informace od známých. Nelze jednoznačně říct, zda jako lepší a úspěšnější strategie se jeví osobní kontaktování zaměstnavatelů, než „pouhé“ kontaktování po telefonu nebo zasílání životopisu s žádostí o místo. Zcela určitě i strategie při hledání zaměstnání jsou značně individuální a odvíjí se od konkrétních požadavků zaměstnavatele. Podstatou úspěchu je vydržet aktivní při hledání zaměstnání a neupadnout do pasivity.



Cílem výzkumu bylo popsat strategie při hledání zaměstnání této skupiny lidí. Zásadními strategiemi se jeví vlastní promyšlený systém osobního, telefonického a písemného kontaktování zaměstnavatelů.

## Závěr

Proces stárnutí populace a současná situace na trhu práce, jejichž důsledkem je nárůst nezaměstnanosti ve věkové kategorii lidí 50+ je aktuálním problémem. Řešením je snaha o co nejvyšší zaměstnatelnost lidí této věkové kategorie. Předpokladem úspěchu je nutnost dostat tuto problematiku do povědomí nejen zaměstnavatelů, ale celé společnosti. Tato skupina lidí je znevýhodněna na trhu práce v důsledku celé řady zažitých předsudků a stereotypů, při hledání zaměstnání jsou daleko zranitelnější a úzkostlivější jak mladší ročníky. Mnohdy celý život pracovali u jednoho zaměstnavatele a nikdy si nepředstavovali, že by pracovali někde jinde. Doposud byli odborníky s letitými zkušenostmi ve svém oboru a najednou o ně nikdo nestojí. Obzvláště těžce nesou ztrátu zaměstnání lidé předdůchodového věku. Proto mnohdy jako únik z trhu práce volí předčasný starobní důchod nebo péči o staré rodiče. Do popředí vyplouvá nutnost celoživotního vzdělávání a dalšího vzdělávání s cílem nejen osvojení nových znalostí a dovedností, ale zároveň rozvíjení již získaných schopností, znalostí, vědomostí a dovedností za účelem upevnění konkurenceschopnosti na trhu práce.

Výzkum realizovaný mezi vybranými nezaměstnanými osobami staršími 50 let potvrzuje jejich problematické a ztížené opětovné umístění na trhu práce. Z určitého pohledu horší orientaci na trhu práce, těžší prosazení se a mnohdy i problematickou komunikaci se zaměstnavateli. Klíčovým problémem může být i nedostačující kvalifikace, nedostatek znalostí a dovedností v moderních technologiích, ale také problematická mobilita. Zároveň se potvrzují nelehké zkušenosti s nezaměstnaností a je nastíněna možnost vypořádání se s touto nechtěnou situací. Popsány jsou jednotlivé strategie hledání volných míst a komunikace se zaměstnavateli, zároveň faktory znesnadňující opětovné umístění na trhu práce a možnosti řešení ve zvyšování kvalifikace a ochotě k mobilitě. Ovšem i přes všechny tyto překážky jsou skupinou lidí, která má trhu práce a zaměstnavatelům za určitých podmínek co nabídnout.

Efektivním řešením mohou být nástroje age managementu, které zohledňují potřeby a možnosti starších pracovníků. Age management těží z věkové rozmanitosti na pracovišti, využívá letitých životních a pracovních zkušeností starších pracovníků. Principem age managementu je spolupráce všech generací na pracovišti, přizpůsobování pracovní doby potřebám starších zaměstnanců, celoživotní vzdělávání a rozšiřování

kvalifikace, v neposlední řadě péče o zdraví a kvalitu života. Správným krokem je přijetí strategií age managementu pro řízení lidských zdrojů ve firmách a zároveň zohlednění strategií age managementu při náboru nových zaměstnanců.

## Resumé

Bakalářská práce se zabývá Age managementem jako podporou zaměstnatelnosti lid 50+. Práce je rozčleněna do čtyř kapitol.

První kapitola objasňuje význam a funkci práce v životě člověka, trh práce a jeho aspekty, zaměstnatelnost a faktory ovlivňující zaměstnatelnost. Dále pak nezaměstnanost a její typy, příčiny, důsledky, vývoj v České republice a osoby znevýhodněné na trhu práce.

Druhá kapitola popisuje a objasňuje demografický vývoj a prognózu populačního vývoje České republiky spolu se sociálními a ekonomickými důsledky stárnutí populace.

Obsahem třetí kapitoly jsou strategie age managementu, opatření, nástroje a možnosti zaměstnávání a vzdělávání lidí 50+. Popsány jsou výhody a nevýhody pracovníka 50+.

Čtvrtá kapitola je empirickou částí práce. Kde byl realizován výzkum s vybranými nezaměstnanými osobami 50+, s cílem zodpovědět dvě výzkumné otázky. Jaké faktory znesnadňující vstup na trh práce a jaké strategie volí při hledání zaměstnání vybrané osoby 50+? Dále jsou stanoveny a popsány použité metody, prostředí výzkumu a výzkumný vzorek. Získaná data jsou následně prezentována a interpretována. Shrnutí dosažených výsledků je závěrem empirické části.

## **Anotace**

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnatelnosti lidí 50+. V teoretické části se v jednotlivých kapitolách zabývá příčinami a důsledky nezaměstnanosti, vývojem a důsledky demografického stárnutí populace, opatřeními a nástroji age managementu.

Empirická část práce objasňuje faktory znesnadňující vstup na trh práce a strategie při hledání zaměstnání u vybraných osob 50+.

## **Klíčová slova**

Lidé 50+, age management, zaměstnatelnost, nezaměstnanost, práce, trh práce, stárnutí populace, hledání zaměstnání, vzdělávání.

## **Annotation**

Bachelor's work is focused on the problems of employability of people 50+. In the theoretical part in particular chapters that bachelor's work explores causes and consequences of unemployment, development and consequences of demographical aging of population, arrangements and instruments of age management.

Empirical part of the work explains factors, which make entrance to the labor market difficult, and strategies for search of job of selected people 50+.

## **Keywords**

People 50+, age management, employability, unemployment, work, labor market, aging of population, job search, education.

## **Seznam literatury**

### **Zákony a právní předpisy:**

1. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
3. Zákon č. 173/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

### **Monografie:**

4. ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů - Nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007, 800 s., ISBN 978-80-247-1407-3
5. BOČKOVÁ, L., HASTRMANOVÁ, Š., HAVRDOVÁ, E. 50+ Aktivně – Fakta inspirace a rady do druhé poloviny života. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011, 95 s., ISBN 978-80-904153-2-4
6. BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8
7. DOŇKOVÁ, O., NOVOTNÝ, J.S. Vývojová psychologie pro sociální pedagogy, Brno: IMS Brno 2009
8. FIALOVÁ, L. a kol. Dějiny obyvatelstva českých zemí (část Století demografické statistiky). 2. vyd. Praha: Mladá fronta, 1998, 398 s., ISBN 80-204-0720-0
9. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: Kamil Mařík – PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003, 199 s., ISBN 80-86419-48-7
10. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. 4. vyd. Praha: Management Press, 2010, 399 s., ISBN 978-80-7261-168-3
11. KUCHAR, P. Trh práce, sociologický analýza. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s., ISBN 978-80-246-1383-3
12. MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s., ISBN 80-901424-9-4

13. RABUŠIC, L. Česká společnost stárne. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Georgetown, 1995, 192 s., ISBN 80-210-1155-6
14. RADVAN, E., VAVŘÍK, M. Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách, Brno: IMS Brno 2009
15. REICHEL, J. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 184 s., ISBN 978-80-2473-006-6
16. SEKOT, A. Sociologie v kostce. 3. vyd. Brno: Paido, 2006, 258 s., ISBN 80-7315-126-X
17. SIEGEL, Z. Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání (Špičkové rady, tipy a příklady pro uchazeče o zaměstnání). 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, 168 s., ISBN 80-247-1388-8
18. ŠVARŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 377 s., ISBN 978-80-7367-313-0
19. TUČEK, M. a kol. Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 428 s., ISBN 80-86429-22-9
20. VÍZDAL, F. Základy psychologie, Brno: IMS Brno 2009

#### **Internetové zdroje:**

21. BURCIN, B., KUČERA, T. Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2008 – 2070. [online]. [27. 12. 2011]  
Dostupné z: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Prognoza\\_2010.pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Prognoza_2010.pdf)
22. CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., JOKEŠOVÁ, R., a kol. Age management - Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku. 2011. [online]. [12. 3. 2012]  
Dostupné z: [http://www.aivd.cz/sites/default/files/agemanagement\\_web.pdf](http://www.aivd.cz/sites/default/files/agemanagement_web.pdf)
23. LANGHAMROVÁ, J. Demografie, 2007. [online]. [4. 12. 2011]  
Dostupné z: <http://u3v.vse.cz/wp-content/uploads/009/03/U017.pdf>

- 24.** MPSV harmonizuje vykazování míry nezaměstnanosti s EU. [online]. [13. 2. 2012]  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/272/090804a.pdf>
- 25.** Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří). [online]. [4. 2. 2012]  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5045>
- 26.** Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997. [online]. [13. 2. 2012]  
Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)
- 27.** Příručka z projektu – zabývající se demografickými změnami v energetickém průmyslu. [online]. [12. 11. 2011]  
Dostupné z: <http://www.eurelectric.org/Demographic/CZ/toolkitczech.htm>
- 28.** Starobní důchody. [online]. [29. 1. 2012]  
Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
- 29.** Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006, 2007, 2008, 2009 a 2010. [online]. [15. 12. 2011]  
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
- 30.** Statistická ročenka z oblastí práce a sociálních věcí rok 2006, 2007, 2008, 2009 a 2010. [online]. [18. 1. 2012]  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>
- 31.** TOMEŠ, Z. Je stárnutí populace výzvou pro hospodářskou politiku?. 2005. [online]. [20. 2. 2012]  
Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/1456/soubory/oddeleni/centrum/papers/wp2005-08.pdf>
- 32.** Vybrané demografické údaje v České republice. [online]. [22. 1. 2012]  
Dostupné z: [http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/0101.pdf](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0101.pdf)