

Nezaměstnanost a její důsledky u osob 50+

Bc. Jana Kučerová

Diplomová práce
2015

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Institut mezioborových studií
akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana Kučerová**
Osobní číslo: **H138216**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Nezaměstnanost a její důsledky u osob 50+**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenského výzkumu. Průběžně výsledky budou pravidelně konzultovány s vedoucí diplomové práce. S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na hledání odpovědi, jaké důsledky má nezaměstnanost na člověka 50+;
- zda mají nezaměstnaní informace o projektech Evropské unie 50+;
- zda osoby 50+ pociťují věkovou diskriminaci při hledání práce.

Součástí práce bude sociologický průzkum (event. drobný sociologický výzkum) zaměřený na zjištění důsledků nezaměstnaných osob ve věku 50+.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

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

Buchtová, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

Faleide Asbjorn, O., B. Lian Lilleba a K. Faleide Eyolf. *Vliv psychiky na zdraví*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010, 240 s. ISBN 82-450-0127-9.

Fromm, E. *Cesty z nemocné společnosti*. Praha: EarthSave CZ. s. r. o., 2009, 342 s. ISBN 978-80-86916-10-1.

Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

Možný, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, s. r. o., 2002, 207 s. ISBN 80-7178-624-1.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Alena Plšková

Institut mezioborových studií

Datum zadání diplomové práce:

4. listopadu 2014

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2015

V Brně dne 4. listopadu 2014



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka



doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 21.11.2014

JANA KUČEROVÁ Jan Kučerová
.....
Jméno, příjmení a podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce má za cíl ukázat, jaké důsledky má ztráta zaměstnání pro osoby 50+. Teoretická část se zaměřuje všeobecně na problémy nezaměstnanosti, popisuje její důsledky a zabývá se diskriminací na trhu práce u této věkové skupiny. Dále popisuje opatření ke snížení nezaměstnanosti, jako jsou projekty Evropské unie, vzdělávání, práce z domu a dobrovolnictví. Empirická část má za cíl ukázat, jaké jsou negativní důsledky ztráty práce pro osoby 50+. Je zaměřena na zjištění, nakolik muži snášejí nezaměstnanost hůře než ženy, jak dalece jsou osoby 50+ informovány o projektech Evropské unie pro nezaměstnané a zda pociťují věkovou diskriminaci při hledání práce.

Klíčová slova

Ageismus, andragogika, důsledky nezaměstnanosti, chování, motivace, frustrace, trh práce, vzdělávání, životní úroveň.

ABSTRACT

The aim of this thesis is to discuss consequences of unemployment for people in the age group of 50+. The theoretical part focuses on general problems of unemployment and its consequences, and on discrimination of older workers in the labor market. It also describes measures to reduce unemployment, for example EU-projects, education, working from home and volunteering. The empirical part aims to focus on negative consequences of unemployment for people over 50. It focuses on findings concerning whether men handle their unemployment status worse than women. Further, the thesis deals with whether persons over 50 are informed about available EU projects for unemployed persons. In addition, it focuses on their personal perception of age discrimination in the labour market.

Key words

Andragogy, adult education, the consequences of unemployment, behavior, motivation, frustration, labor market, education, standard of living.

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Aleně Plškové za cenné rady a připomínky, za její čas, trpělivost a ochotu, kterou mi poskytla při zpracování diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Bc. Jana Kučerová

OBSAH

ÚVOD.....	8
I TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 NEZAMĚSTNANOST.....	11
1.1 PRÁCE A LIDSKÁ PŘIROZENOST.....	11
1.2 ROZDĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	13
1.3 SOUČASNÝ STAV NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
1.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	17
1.5 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE.....	21
2 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	26
2.1 PSYCHICKÉ DŮSLEDKY.....	26
2.2 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY.....	29
2.3 EKONOMICKÉ DŮSLEDKY.....	30
2.4 PŘEDČASNÝ DŮCHOD.....	32
3 OPATŘENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	34
3.1 PROJEKTY EVROPSKÉ UNIE.....	34
3.2 VZDĚLÁVÁNÍ.....	35
3.3 MOTIVACE ČLOVĚKA.....	37
3.4 PRÁCE Z DOMU.....	39
3.5 DOBROVOLNICTVÍ.....	40
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	42
4 PRAKTICKÁ ČÁST.....	43
4.1 CÍLE, METODY VÝZKUMU A STANOVENÍ HYPOTÉZ.....	43
4.2 VÝBĚR RESPONDENTŮ.....	44
4.3 VLASTNÍ VÝZKUM.....	45
4.4 ANALÝZA A PREZENTACE VÝZKUMU.....	46
ZÁVĚR.....	68
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	70
SEZNAM TABULEK.....	73
SEZNAM GRAFŮ.....	74
SEZNAM PŘÍLOH.....	75

ÚVOD

Motto

„Práce je otec štěstí.“

Benjamin Disraeli

Ztráta zaměstnání je pro každého velmi nepříjemnou zkušeností. Pro někoho je spojena se ztrátou životního elánu a smyslu vlastní existence a pro jiného je to nová šance. Může to být realizace vlastních koníčků, na které dosud nebyl čas nebo změna profesní orientace, která se pro člověka stává novou výzvou.

Téma diplomové práce bylo zvoleno z důvodu vlastní zkušenosti, kdy po 31 letech nepřetržité práce v cestovním ruchu jsem byla z organizačních důvodů ze dne na den propuštěna. Začala jsem okamžitě shromažďovat veškeré informace o situaci na trhu práce. Přijala jsem to jako příležitost k novým začátkům, byla to šance a prostor k tomu, abych se zamyslela, jakým směrem se bude moje pracovní etapa ubírat.

Cílem diplomové práce je zjistit, jaké jsou negativní důsledky ztráty práce pro osoby 50+, zda nezaměstnanost snášejí hůře muži než ženy, zda mají informace o projektech Evropské unie pro nezaměstnané osoby 50+ a zda pocítují diskriminaci při hledání práce.

Studiem vysoké školy jsem si chtěla rozšířit všeobecný obzor a nakonec právě toto studium bylo výhodou při nalezení nového pracovního místa. Po 31 letech praxe v cestovním ruchu jsem začala pracovat ve školství.

Pokud člověk zvyšuje svoji profesní hodnotu, vzdělává se, něco umí, udržuje a rozvíjí své zájmy a koníčky, a má dostatečné rodinné zázemí, pak nachází snadněji pozitivní myšlení a nakonec si uvědomí, že ztráta zaměstnání mu rozšířila obzory i v jiných oblastech života.

Každý z nás zažil nějakou ztrátu v životě. Někoho trápí více krádež mobilního telefonu než ztráta zaměstnání. Je to většinou dáno tím, že čím více lpíme na určitých věcech, tím více pak ztrátou trpíme.

Ztráta zaměstnání znamená u každého člověka boj se svojí vlastní identitou, jedná se o zásadní změnu v životě, která má značné psychické, sociální a ekonomické důsledky, kterými se budu v diplomové práci zabývat.

Výsledky výzkumu by mohly být využity pro všechny osoby, které jsou nezaměstnané a měly by rovněž být přínosem pro všechny pracovníky, kteří s touto skupinou osob pracují a snaží se jim pomoci.

Diplomová práce je pro přehlednost a účelnost rozdělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část je zaměřena na nezaměstnanost obecně, na práci jako lidskou přirozenost, na význam práce pro člověka. Zobrazuje současný stav nezaměstnanosti, včetně politiky nezaměstnanosti a zabývá se diskriminací z důvodu věku na trhu práce, kterou nelze potenciálnímu zaměstnavateli prokázat. Dále jsou popsány důsledky nezaměstnanosti a opatření ke snížení tohoto negativního jevu ve společnosti.

Empirická část se věnuje výzkumu, který se zaměřil na názory nezaměstnaných osob. Ukazuje na psychické, sociální a ekonomické důsledky, které je postihly.

Cílem diplomové práce je ukázat, jak se osoby 50+ vyrovnávají se ztrátou zaměstnání, zda se setkaly s diskriminací na trhu práce a v neposlední řadě zjistit, zda projekty Evropské unie pro nezaměstnané jsou pro ně přínosem při hledání práce.

Při zpracování diplomové práce byly využity zejména znalosti z psychologie, práva a pedagogiky.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Ztráta zaměstnání se v dnešní době může týkat každého z nás a pro většinu osob je velmi nepříjemnou zkušeností. Uvádí se jako výrazný stresor, stejně jako například úmrtí v rodině, vážná nemoc nebo rozvod. Silně působí na pocíťování emocionální pohody a psychické rovnováhy každého člověka. Pro někoho je ztráta zaměstnání velké neštěstí, ale najdou se i osoby, které to vnímají jako novou šanci. Každý z nás si v průběhu života vytváří určitý žebříček hodnot. Do základních životních hodnot řadíme většinou zdraví, štěstí a práci.

1.1 Práce a lidská přirozenost

Práce zabírá většině dospělých lidí nejvíce času. Práci se nevyhneme, práce je věrným společníkem každého člověka. Pro někoho je práce jen zátěží, namáháním a časovou náročností. Práce je také činnost, která nás baví, z jejíž výsledků máme radost. Bez ní dokonce nemůžeme ani být. V tomto případě se často mluví o workoholismu. Workoholikem se nazývá člověk, kterému se práce stala drogou. Bez své práce nemůže existovat a jen při práci se cítí „ve své kůži“. Takových osob stále více přibývá. Kromě workoholiků žije mezi námi mnoho osob, kteří nejsou na své práci tak závislí a přesto ji dělají rádi, baví je a mají z ní potěšení. Podařilo se jim najít práci, která odpovídá jejich zájmům a předpokladům.¹

Každému člověku přináší práce nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zařazuje člověka do sociálních vztahů, vytváří kontakty s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Rovněž práce uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. Člověk získává pocit odborné kompetence, znalosti, schopnosti a dovednosti a tím se rozvíjí jeho lidská osobní identita. Prostřednictvím pracovního úsilí umožňuje odvod přebytečné duševní a tělesné energie.

V české kultuře je práce uvedena v řadě lidových přísloví, která nám ukazují hlubokou moudrost našich předků. Jedná se o přísloví: „Bez práce nejsou koláče.“, „S prací nejdál dojdeš.“, „Komu se nelení, tomu se zelení.“. Je vyjádřena v křesťanství, kde v desateru přikázání, třetí přikázání sděluje: „Pomni, abys den sváteční světil.“

¹ STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ H. *Úvod do světa práce*, Havlíčkův Brod: Fragment, 1998, s. 6

I časová struktura dne, týdne, měsíců i svátků je určena prací. Potřebu práce vedle hladu a žízně má každý normální zdravý člověk. Fyzická i duševní práce nám vlastně určuje ráno vstát a jít do práce, jinak na nás silně působí emoce a fantazie.

Poprvé se nezaměstnanost stala hlavním sociálním problémem na přelomu 19. a 20. století. První světová válka nezaměstnanost odstranila a v průběhu 30. let pak vyvrcholila. Nejvíce byly zasaženy pohraniční okresy a nejméně zemědělské okresy. Po válce se dařilo udržet plnou zaměstnanost. Postupně dochází k likvidaci trhu práce a nastává období direktivního řízení, kdy stát zavádí plnou zaměstnanost. Osoby, které se vyhýbaly práci, byly trestány za příživnictví. Po revoluci v 90. letech vzniká trh práce, rozvíjí se nové technologie, dochází k expanzi světového trhu a tím i k mezinárodní konkurenci. Dochází k přebytku pracovní síly a tím k vážnému ekonomickému problému, a to k nezaměstnanosti.²

Naším dětem ukazujeme práci platné hodnoty, nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodobu a osobního příkladu. Děti pak společně s rodiči prožívají jejich pracovní úspěchy i neúspěchy.

Již na základních školách se žáci učí důležité znalosti a dovednosti, které souvisejí s jejich budoucím uplatněním na trhu práce. Informace jsou zařazeny do povinného předmětu výchova k občanství, která se danou problematikou zabývá. Žáci se učí správně využívat vhodné vzdělávací a pracovní příležitosti a nalézat vhodné způsoby, jak čelit profesní diskriminaci. Jsou vedeni k tomu, aby se přiměřeně adaptovali na nové životní situace a konstruktivně se vyrovnávali s případným neúspěchem. V rámci vzdělávacích aktivit navštěvují poradenská střediska Úřadu práce, konzultují profesní nabídky s výchovným poradcem a navštěvují burzy škol. Seznamují se s právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů. Touto systematickou přípravou, na přechod do světa práce již během povinné školní docházky, si žáci uvědomují důležitost nalezení vhodného zaměstnání.³

Ztráta zaměstnání je pro každého člověka velkým zásahem do jeho života. Sice sociální stát nám umožňuje relativně slušný život bez mzdy za práci, člověk má velké množství volného času a má i naději na začátek nové kariéry. Na druhou stranu má ztráta zaměstnání negativní psychické, sociální a ekonomické důsledky.

² MAREŠ P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 36 - 42

³ Základní škola Holzova [on-line], [cit.2014-09-30]. Dostupné z: http://www.zsholzova.cz/dokumenty/2014_15_koncepce_vychovy_k_volbe_povolani.pdf

Člověk ztrácí odbornou kvalifikaci, obtížně zvládá rodinný život a ztráta zaměstnání pro něho je zdrojem frustrací s negativním dopadem na jeho duševní zdraví. Skutečnou hodnotu práce každý z nás poznává, až když ji ztratí. Člověk ztratí pouto s realitou, objevuje se u něho nejistota a strach z budoucnosti a nakonec pochybuje o svých schopnostech. Nevidí smysl života, omezuje svoje sociální kontakty s přáteli a kolegy, a tím nastává postupný rozklad integrity osobnosti.

V naší společnosti je stále práce spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a při její ztrátě je často tato situace okolím vnímána jako životní selhání jedince.⁴

Někteří jedinci dokonce na otázku, co dělají ve volném čase, odpovídají, že pracují. Každý člověk dělá to, co je užitečné nikoli jen jemu samému, ale proto, aby užitek byl oceněn i druhými lidmi. Pokud se mluví o práci, máme na mysli práci z vnějšku úkolovanou, organizovanou a placenou, kterou nevykonáváme ve svém volném čase. Nazýváme ji prací námezdní. S dětmi je také práce, v domácnosti rovněž pracujeme a můžeme se věnovat i neplacené veřejně prospěšné práci ve volném čase.⁵

Hodně lidí vykonává práci, kterou nikdy vykonávat nechtěli. Důvodem je hlavně nedostatečné vzdělání. Každá práce je nutná a je jen dobře, že lidé na tuto práci přistoupili. Určitě je to lepší než pobírat sociální dávky, které nejsou zdaněny, a tím zatěžují státní rozpočet. Na druhé straně jsou i lidé, kteří pracovat nechtějí a sociální dávky pobírají dobrovolně. Sociální systém by měl být nastaven tak, aby jedinci, kteří zneužívají sociální dávky, byli motivováni ke změně. Zneužívání sociálních dávek je problém dlouhodobý s dalekosáhlými důsledky.

1.2 Rozdělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost pro každého člověka znamená negativní jev a vyvolává pocit nespravedlnosti. Dochází ke snižování životní úrovně, k pocitu bezmocnosti, roste napětí v rodině a objevují se deprese.

Většinou se stávají nezaměstnanými lidé bez vlastního zavinění, např.:

- absolventi škol po ukončení studia;
- společnosti, které ukončí svoji činnost (likvidace společnosti);

⁴ BUCHTOVÁ, B a kolektiv. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 75 – 77

⁵ MOŽNÝ, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, s. r. o., 2002, s. 93

- snižování stavů pracovníků z různých důvodů.

Změnu, kterou přináší vstup na trh práce, rozdělujeme do dvou bodů:

1. Přijetí důsledků nezaměstnanosti:

- ekonomické (snížení příjmů)
- sociální (souvisí přímo s ekonomickými důsledky, izolace, snížení možnosti provádět vedlejší aktivity)
- psychické (nejistota, ztráta sebevědomí, stres).

Uchazeči, kteří jsou zaměstnaní a hledají nové zaměstnání, mají v tomto ohledu lepší postavení.

2. Adaptace na novém trhu – na trhu práce

Vstup na trh práce znamená pro každého změnu a osvojení si nových pravidel, návyků a přizpůsobení se novým úkolům. Je to stejné, jako při nástupu do nového zaměstnání. Adaptace v tomto případě znamená osvojení si znalostí a dovedností, které souvisejí s hledáním nového zaměstnání a ovlivňují a usnadňují nalezení nového zaměstnání.⁶

Frikční nezaměstnanost – se objevuje v důsledku mobility pracovníků. Mezi jednotlivými pracovními místy dochází k přesunům osob a jednak mladí lidé po ukončení školy hledají své první zaměstnání. Jedná se o krátkodobou epizodu v životě člověka. V angličtině se tyto osoby nazývají jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs). Změny u tohoto druhu nezaměstnanosti mohou být provázeny změnami doby strávené hledáním zaměstnání. Čím jsou vyšší podpory sociálního státu v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce.

Strukturální nezaměstnanost – vzniká v důsledku zániku nebo omezení některých odvětví a tím mohou definitivně zanikat některá povolání. Jedná se o nerovnováhu mezi pracovní silou, která má být určena pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém druhu práce. Postihuje osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru, s bohatými znalostmi, o které najednou nikdo nestojí. U této nezaměstnanosti je velmi důležitá podpora rekvalifikací.

⁶ SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing a. s., 2005, s. 12-13

Cyklická nezaměstnanost – je také nazývána nezaměstnaností z nedostatečné poptávky. Jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost a nejhůře se odstraňuje. Nejvíce se objevuje v období recese. Klesá produkce a firmy propouštějí své zaměstnance.

Sezónní nezaměstnanost – jedná se o cyklickou nezaměstnanost spojenou s přírodním cyklem. Nejvíce je rozšířena v oblasti cestovního ruchu, zemědělství, lesnictví a stavebnictví, kde je obsazování pracovních míst závislé na počasí. Je součástí frikční nezaměstnanosti.

Skrytá nezaměstnanost – zahrnuje nezaměstnané osoby, které nejsou jako nezaměstnaní registrováni a pokud by byla dostatečná nabídka na trhu práce, tak by ji přijaly. Jedná se také o osoby s nízkou kvalifikací nebo s vysokým věkem, které odcházejí předčasně do důchodu.

Neúplná zaměstnanost – zahrnuje osoby, které musí akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci, pro kterou nejsou kvalifikováni. Nejčastěji se jedná o zkrácenou pracovní dobu nebo o pracovní místo, o které se dělí dva zaměstnanci. Pro zaměstnavatele je tato forma výhodná z hlediska snížení mzdových nákladů a z hlediska flexibility. Má tak větší volnost při propouštění a najímání nových pracovníků.

Nepravá nezaměstnanost – jedná se o osoby, které jsou sice zařazeny mezi nezaměstnanými, ale nehledají žádnou práci. Snaží se vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.⁷

Krátkodobá nezaměstnanost – zahrnuje osoby, které jsou nezaměstnané kratší dobu než pět měsíců a tato délka nijak neohrozí sociální status nezaměstnaného. Aktivně práci hledají, neztrácejí pracovní návyky, mají motivaci k rekvalifikaci a věří, že se co nejdříve na trhu práce uplatní.

Dlouhodobá nezaměstnanost – týká se osob, které jsou více jak pět měsíců bez zaměstnání. Jedná se o obtížný sociálně politický problém a stále více je v centru pozornosti. Je velmi závažná jak pro jednotlivce, tak i pro celou společnost. Většinou postihuje nekvalifikované osoby, osoby z etnických skupin, ženy s malými dětmi, osoby s osobními a sociálními handicapy a zdravotně postižené osoby.

Dobrovolná nezaměstnanost – jedná se většinou o preferování volného času a to formou studia nebo péče o dítě. Rovněž sem zahrnujeme osoby, které práci hledají, ale za vyšší mzdu,

⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 17-22

než která na trhu práce převládá. Může se jednat i o osoby, které jsou frikčně nezaměstnaní a přecházejí ze škol do svého prvního pracovního poměru. Nebo se jedná o osoby, které dobrovolně ukončily zaměstnání a vznikla jim prodleva, než si našly zaměstnání nové.

Důsledek nezaměstnanosti je také v tom, že lidé nejsou ochotni přijmout jakékoliv zaměstnání a zaměřují se při hledání práce na velice úzký okruh možného uplatnění. Pokud si člověk nenalezne dlouho zaměstnání, znehodnocuje se jeho pracovní a lidský kapitál, ztrácí pracovní návyky, schopnosti a dovednosti. Každý zaměstnaný jedinec se při jakékoliv práci neustále vzdělává a pokud ji ztratí, tak ztrácí i na své odbornosti.⁸

Hledání zaměstnání je založeno na znalostech a předpokladech jedince, který by je měl následně prosazovat na trhu práce. Pokud své předpoklady nezná, nikoho o nich nepřesvědčí a neví, v jakých oblastech nové uplatnění hledat.⁹

1.3 Současný stav nezaměstnanosti

Od 90. let zaměstnanost v České republice a i v celé Evropě ovlivňuje rozvoj nových technologií, kde se člověk stává přebytečným nejen v přímé výrobě, ale i v jejím řízení.

Celkově nezaměstnanost prohlubují následující trendy:

- úpadek průmyslové výroby;
- pokles podílu na světovém obchodu;
- růst nadnárodních společností (možno kombinovat nízké mzdy s nejvyšší technologickou produktivitou);
- nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby, jehož výroba je důležitá pro příznivý ekonomický vývoj (auta, televizory).¹⁰

V České republice je trh práce především ovlivňován demografickým vývojem a nemotivujícím nastavením systému rozdělování sociálních dávek. S nástupem sezonních prací se pak počet nezaměstnaných snižuje. Zatímco na konci roku 2000 tvořili lidé nad 50 let 16,2 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, o sedm let později to bylo už 30,6 %. V roce 2013 se na celkové nezaměstnanosti podíleli 27,2 %.

⁸ MUSELÍKOVÁ, M., VAŇKOVÁ, Z., VODIČKOVÁ, M. *Právo v sociální oblasti*. Brno: Institut mezioborových studií, 2006, s. 102 – 103

⁹ SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2003, s. 9

¹⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 43

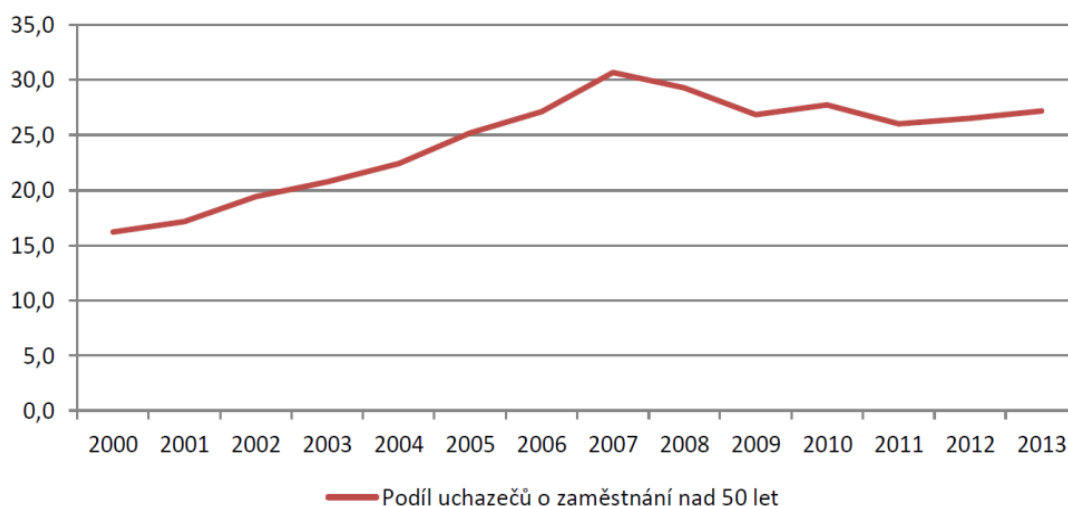
Tabulka č. 1 - Podíl uchazečů o zaměstnání 50+

ROK	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Podíl uchazečů o zam. 50+ (v %)*	16,2	17,1	19,4	20,8	22,4	25,2	27,1	30,6	29,3	26,8	27,7	26,0	26,5	27,2
UoZ celkem (v tis.)*	457,4	461,9	514,4	542,4	541,7	510,4	448,5	354,9	352,3	539,1	561,6	508,5	545,3	596,8

*k 31.12. daného roku

Zdroj: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [on-line]. MPSV, [cit. 2014–06–30].
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17606>

Graf č. 1 - Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání 50+



Zdroj: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [on-line]. MPSV, [cit. 2014–06–30].
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17606>

1.4 Politika zaměstnanosti

Největším ekonomickým a sociálním problémem většiny států Evropy je vysoká nezaměstnanost. Nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženi absolventi škol, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením, starší osoby a etnické menšiny. Cílem Evropské unie je zvyšování pracovních míst, ochrana zaměstnanců proti diskriminaci z důvodu pohlaví, věku, náboženského přesvědčení a sexuální orientace. Dále se

jedná o ochranu před hromadným propouštěním a před platební neschopností zaměstnavatele nebo právo zaměstnanců na informace.¹¹

Stárnutí obyvatelstva a globalizace mají velký vliv na všechny evropské společnosti. Právě kvůli demografickým změnám se počet našich pracovních sil sníží. V Evropě jsou zaměstnány jen dvě třetiny obyvatel v produktivním věku, zatímco ve Spojených státech a Japonsku více jak 70 % obyvatel. Nízká je zaměstnanost žen a starších osob. Asi 80 milionů obyvatel má jen základní dovednosti a poptávka po pracovních silách s nízkou kvalifikací poklesne v budoucnosti o 12 milionů pracovních míst.

Úkoly Evropské unie do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti:

- míra zaměstnanosti ve věku 20 - 64 roků by se měla zvýšit ze současných 69 % na nejméně 75 % a to hlavně prostřednictvím aktivnějšího zapojení žen, starších osob a větší integrace migrujících pracujících osob;
- snížit míru předčasného ukončení školní docházky ze současných 15 % na 10 %, a současně zvýšit podíl osob ve věku 30 – 34 let, jež ukončily terciární vzdělání, z 31 % na 40 %;
- investovat do výzkumu a vývoje ve výši 3 % HDP;
- snížit o 25 % počet Evropanů, kteří žijí pod vnitrostátní hranicí chudoby;
- vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce.

Tyto úkoly se navzájem propojují. Například vyšší úroveň vzdělání zlepšuje oblast zaměstnanosti a zvyšování míry zaměstnanosti přispívá ke snižování chudoby. Investice do výzkumu a vývoje a inovace ve všech hospodářských odvětvích v kombinaci s efektivnějším využíváním zdrojů posílí vytváření nových pracovních míst.¹²

Pasivní politika zaměstnanosti

Zahrnuje veškeré prostředky, kterými se stát snaží řešit situaci, kdy se člověk ocitne v pozici nezaměstnaného a zhoršuje se kvalita jeho života. Jedná se hlavně o sociální izolaci, snížení životní úrovně a dopad na zdraví. Stejně jako aktivní politika zaměstnanosti, je tato politika financována ze státního rozpočtu České republiky. Na aktivní politiku zaměstnanosti se může vydat jen tolik financí, které zůstanou po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti.

¹¹ *Euroskop* [on-line], ©2005 [cit.2013–11–17].

Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/154/171/clanek/kapitola-13-socialni-politika-a-zamestnanost/>

¹² *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [on-line]. MPSV, [cit. 2014–06–30].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf

Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti:

- podpora v nezaměstnanosti: do 50 let věku – 5 měsíců
od 50 do 55 let věku – 8 měsíců
nad 55 let věku – 11 měsíců

První dva měsíce činí podpora v nezaměstnanosti 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, další dva měsíce 50 % a zbývající dobu 45 %.¹³

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy a od roku 2015 tj. 14.604 Kč.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy a od roku 2015 tj. 16.005 Kč.¹⁴

O zařazení do rekvalifikačního kurzu rozhoduje Úřad práce na základě profesně poradenského pohovoru. Důležité je, zda je po žádané profesi poptávka a měl by být zvolen na míru konkrétnímu uchazeči o práci. Vychází se z dosavadní kvalifikace a zkušeností nezaměstnané osoby.

Podpora v nezaměstnanosti v České republice patří v poměru k výši platů a k době pobírání podpory k nejnižším v Evropě. Ten, kdo podá sám výpověď, je mu podpora v nezaměstnanosti krácena a celou dobu pobírá pouze 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. Jedná se o diskriminační opatření, jelikož mnoho zaměstnanců ukončuje svoji pracovní smlouvu z důvodu péče o dítě nebo blízkou osobu, z důvodu nevyplácení mzdy nebo kvůli šikanování či nedodržování pracovních podmínek. Svoboda těchto zaměstnanců je redukována na volbu dále pracovat v těchto podmínkách, kde třeba dochází k porušování zákona, anebo odejít a tím riskovat propad své životní úrovně.¹⁵

„Doba evidence na Úřadu práce patří při splnění zákonných podmínek mezi náhradní dobu pojištění. To znamená, že přestože občan neplatí sociální pojištění ze svého příjmu, tak je tato doba započtena do získané doby pojištění občana. Evidence na Úřadu práce se

¹³ MUSELÍKOVÁ, M., Z. VAŇKOVÁ, M. VODIČKOVÁ. *Právo v sociální oblasti*. Brno: Institut mezioborových studií, 2006, s. 106

¹⁴ *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [on-line]. MPSV, [cit. 2015–01–19].
Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

¹⁵ KELLNER, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011, s. 101

*započítává do doby pojištění pouze v omezeném rozsahu. Když občan podporu v nezaměstnanosti nepobírá a je nadále v evidenci Úřadu práce, tak se tato doba započítává maximálně v rozsahu 3 let.*¹⁶

Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem je pomoc nezaměstnaným osobám na trhu práce prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce. Je financována z prostředků státního rozpočtu.

Mezi nástroje, které jsou využívány při aktivní politice zaměstnanosti, patří:

- 1. rekvalifikace** – získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace a také jejího udržování nebo obnovování. V období 3 let, které po sobě následují ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci, nesmí přesáhnout částku 50 000 Kč.
- 2. investiční pobídky** – vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Jedná se o územní oblasti, ve kterých je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.
- 3. veřejně prospěšné práce** – jedná se o údržbu veřejných prostranství a veřejných budov, úklid nebo podobné činnosti ve prospěch obcí.
- 4. společensky účelná pracovní místa** – místa zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce pro osoby, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.
- 5. překlenovací příspěvek** – poskytuje se osobám samostatně výdělečně činným, které ukončily evidenci na Úřadu práce. Jedná se o úhradu provozních nákladů, nájemného a náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je samostatná výdělečná činnost provozována.
- 6. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – jedná se o příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy, kterou poskytuje Úřad práce zaměstnavateli, který

¹⁶ Finance [on-line], [cit.2014–03–19]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/377463-pet-vyhod-a-nevyhod-predduchodu/>

přechází na nový podnikatelský program a uzavřel s Úřadem práce dohodu. Maximální doba příspěvku je 6 měsíců, a výše příspěvku může být pouze po dobu 6 měsíců.

1.5 Diskriminace na trhu práce

Každý z nás se může při hledání práce setkat s věkovou diskriminací a je celkem jedno, jestli je nám 20, 30 nebo 50 roků.

*„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace“.*¹⁷

Přesto se bohužel objevují případy, kdy datum narození je důvodem, aby uchazeč staršího věku nebyl do zaměstnání na danou pozici přijat. Postižený má právo soudně se domáhat svých práv, ale je velmi složité sehnat jasný důkaz diskriminace. Žádný personalista nesdělí uchazeči o zaměstnání, že ho nepřijme z důvodu věku. Příkladem nechuti přijmout osoby nad padesát let jsou inzeráty typu „*Požadujeme praxi pouze tři roky*“ nebo „*Do mladého kolektivu hledáme...*“. Jasně diskriminující je inzerát, kde se doslova uvádí věk a sice „*Hledáme administrativního pracovníka v rozmezí 25 - 30 let*“. Bohužel se velmi často objevují tyto nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Dalším příkladem jsou média, která se zabývají personální problematikou, když používají ve většině reklam fotografie mladých a dobře vypadajících zaměstnanců.

*„Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů“.*¹⁸

Stále více se na trhu práce objevuje ageismus, což jsou rozličné formy věkové diskriminace. Věk je důležitým faktorem, který určuje pozici lidí na trhu práce. Skupiny osob nad 50 let patří v současnosti mezi skupiny, které jsou nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Jsou ze silných poválečných ročníků a jsou to právě oni, kterým se věk odchodu do důchodu postupně prodlužuje. Pravidlem bývá, že personalisté nepozvou tyto skupiny osob na pohovor z důvodu věku. Nezaměstnaní ve věku nad 50 let jsou znevýhodněni tím, že vzdělání získali v době totality. Důraz se tehdy kladl pouze na ruský jazyk a neměli žádné znalosti a dovednosti

¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 16, odstavec č. 2

¹⁸ Zákon č. 251/2005 Sb., o rovném zacházení a antidiskriminační zákon, § 11, odstavec č. 1c.

o práci s informační technologií. Největším handicapem těchto osob na trhu práce jsou změny, které nastaly po „Sametové revoluci“ v listopadu 1989. Zásadní změna nastala v informačních nástrojích, od využívání elektronické pošty, internetu přes využívání počítačů k řízení výroby až ke znalosti dalších světových jazyků, zejména angličtiny. Někteří starší kandidáti na volné pracovní místo jsou nejisti, když se mají učit nový program. Naopak mladší zájemci o práci si umí lehce poradit s novými technologiemi a nemají s tím žádný problém. Většina má „ostré lokty“, ale nemá potřebné pracovní návyky. Vyznačují se přímočarostí a upřímností, vysokými ambicemi, ale i určitou volností.

Zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat starší osoby, jelikož se obávají jejich nižší produktivity práce, malé pružnosti a požadovaných mzdových nároků. Ale právě osoby 50+ jim zaručují profesní stálost a loajalitu.

Je nutno rozlišovat tzv. pozitivní a negativní flexibilitu. Pozitivní flexibilita je dána souborem nástrojů a konkrétních opatření, které mají navzájem doplňovat osobní a profesní povinnosti, což pro zaměstnavatele představuje určité náklady, ale v dlouhodobé perspektivě se mu vyplácí. Negativní flexibilitou se označuje přístup zaměstnavatele, který vyžaduje od pracovníků neustálou dostupnost, pracovní směny určuje na poslední chvíli a nerespektuje stanovenou pracovní dobu. V České republice je pojem flexibilita bohužel chápána v této perspektivě.¹⁹

Určitá forma diskriminace je i v situacích, kdy zaměstnanec požaduje zvýšení mzdy. Vyhróžuje výpovědí, pokud mu zaměstnavatel nevyhoví. Jestliže se jedná o kvalitního pracovníka, mzda je mu zvýšena a tak se běžně stává, že stejnou práci vykonávají 2 zaměstnanci s rozdílným platem.

Většinou je problém osob 50+ na trhu práce předkládán ve spojení s důchody a nemocemi. Vzory této věkové skupiny osob, jako pracovně aktivních, bohužel média nenabízejí. Dnes jsou nám předkládány ve vědeckém i uměleckém světě usměvaví mladí manažeři. Ekonomie, která je dnes založena především na službách, považuje věk za hlavní faktor, který ohraničuje věk produktivní.

Osoby nad 50 let mohou do kolektivu přinést nadhled, dlouholetou životní a pracovní zkušenost a osobnostní vyzrálost. Jsou více zodpovědní a lépe ovládají svoje emocionální

¹⁹ MACHOVCOVÁ, K. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Gender Studies, o.p.s., 2007, s. 13

projevy. Děti jim odešly z domu a jsou časově přizpůsobiví. Přibývá těch, kteří si doplnili kvalifikaci, naučili se jazyky a zvládají práci s počítačem. Problém někdy nastává, kdy starší zaměstnanec nepřijme autoritu mladšího šéfa.

„In some rich countries older workers are retiring later, so bosses have a wider range of ages to manage. But as firms seek to be more meritocratic with promotions, older staff can be dismayed to find that their years of service no longer guarantee advancement; and that as digital skills become more important, younger workers are whizzing past them.”²⁰

Vlastní volný překlad: „V některých bohatých zemích odcházejí pracovníci do důchodu později a manažeři tak řídí pracovníky všech věkových kategorií. Jak se firmy snaží být více meritokratické (dle zásluh a schopností), starší zaměstnanci mohou být nejisti, když zjistí, že jejich letité schopnosti a kompetence již nezaručují postup, jelikož digitální dovednosti jsou stále důležitější a mladší pracovníci je v tomto předběhnou.“

Osvědčeným trendem jsou nyní pracovní skupiny s vícegenerační strukturou, které mají pozitivní dopad na firemní kulturu. Jednotlivé generace se navzájem doplňují, předávají si zkušenosti a navzájem se učí toleranci. Mladí lidé práci berou hlavně jako materiální zabezpečení rodiny a v případě potřeby jsou ochotni práci rychle změnit. Starší generace pracuje často pro radost, pro udržení svého životního standardu a pro mnohé z nich je práce posláním. V minulosti bývalo zvykem, že lidé nastoupili do určité firmy a pracovali v ní až do důchodu.

Ve smíšených týmech může docházet k mezigeneračním konfliktům, jelikož populace 50+ nerozumí výrazům mladých spolupracovníků. Rozšířeným jevem se u mladých lidí stává používání zkratk v různých formách sdělení. Používají například „JJ“, což znamená „jo, jasně“, „JXVD“, což znamená „jak se vede“ a další. Mladí lidé upřednostňují komunikaci prostřednictvím sociálních sítí před osobním setkáním. Chtějí se co nejrychleji podílet na řízení a rozhodování ve firmě. Na druhé straně mladí spolupracovníci často nechápou žebříčky hodnot starší generace. Ta požaduje plat podle odpracovaných let a hlavně jistotu pracovního místa.

„Dostaneme-li se do konfliktu, má pro jeho řešení mimořádný význam naše motivace. Není však sama. Na tom, jak budeme daný konflikt řešit, se spolupodílí i konfliktní situace. Ta

²⁰ *The Economist Newspaper Limited* [on line], ©2014 [cit. 2014-01-25]. Dostupné z: <http://www.economist.com/news/business/21586831-businesses-are-worrying-about-how-manage-different-age-groups-widely-different>

může „nahrávat“ jednou soupeření, jindy spolupráci. Nejen to. I v situacích, které umožňují kupř. spolupráci, může naznačovat také jinou formu řešení a tím „svádět“ k soupeření. Není proto marné podívat se na to, co nám napovídá rozložení hodnot, o které v daném střetu jde, o tom, jak se budou účastníci konfliktu chovat.“²¹

SWOT analýza zaměstnanců 50+

Jedná se o metodu, která nám ukazuje silné a slabé stránky, identifikuje příležitosti i možná nebezpečí, která mohou sledovanou skupinu osob postihnout.

Strengths **Weaknesses** **Opportunities** **Threats**

Strengths – silné stránky:

- zkušenost, praxe, profesní vyzrállost
- snaha podat co nejlepší pracovní výkon
- loajalita, nízká fluktuace
- ujasněné životní priority
- zralý přístup k lidem, rozvážnost
- obezřetnost při jednání a vystupování

Weaknesses – slabé stránky:

- zlozvyky, stereotypy, ztráta sebevědomí
- snížená adaptační schopnost, stres
- zdravotní problémy, únava
- počítačová gramotnost
- menší kreativita, nedůvěra
- nižší přizpůsobivost

Opportunities – příležitosti:

- směny, práce o víkendech
- vytvoření agentur práce pro starší zaměstnance
- využití životních zkušeností
- vzdělávání, rekvalifikace
- možnost dalšího výdělků pro aktivní důchodce
- zapracovávání nových zaměstnanců

²¹ KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. Praha: Portál, 2008, s. 59

Threats – hrozby

- málo pracovních příležitostí
- rychlé pracovní tempo
- diskriminace z důvodu věku
- mezigenerační napětí
- současné mínění o osobách 50+
- neexistující systémy práce se staršími zaměstnanci ²²

²² Zdroj: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [on-line]. MPSV, [cit. 2013–11–17].
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7850>

2 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Jedinec, který ztratil zaměstnání, má strach z toho, „co bude dál“. Změny, které člověka provázejí, jsou ponižující a obracejí se proti sobě samotným a celé společnosti. Dochází k rozbití vnitřní harmonie, nespokojenosti a stresu, které vedou ke vzniku duševních krizí. Řeší minulost a současnost, pro budoucnost se u nich objevuje nechápavý až zmatený smysl. Pasivita, jako je, polehávání na pohovce, roste s délkou nezaměstnanosti. Lidé, kteří mají v životě odvážné plány a cíle a usilují o jejich splnění, nacházejí v životě mnohem dříve novou rovnováhu.²³

Nezaměstnanost má vliv na chování, postoje a celkový společenský život jedince. Z ekonomického hlediska si nemůže dovolit to, co mají lidé ze stejné sociální vrstvy.

2.1 Psychické důsledky

Ztráta zaměstnání zaujímá jedno z předních míst výrazného stresoru u člověka. Zpočátku si jedinec nepřiznává, že přišel o práci. Později obviňuje nejen zaměstnavatele, ale i sebe a své blízké. Nastupuje frustrace, kdy dochází ke značnému pocitu nespokojenosti, snížení sebehodnocení a zoufalství. U dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k apatii, která je spojena se ztrátou vlastní hodnoty. Pokud pracovník dostane výpověď například z organizačních důvodů, pociťuje velké osobní selhání. Domnívá se, že kolegové jsou lepší než on sám a s tím se těžko smiřuje.

„Podle S. Freuda je práce určitým poutem k realitě, které pokud jedinec ztratí, tak ho můžou ovládnout emoce a fantazie“²⁴

Otázky, které pokládají známí, typu: „A už něco máš?“ nebo „Byla ses zeptat tam a tam?“, člověku moc jistoty nepřidají a na soucitné pohledy se nezaměstnaní jedinci stávají alergičtí.

Nejhorší je pocit zbytečnosti, bezmoci a strach z budoucnosti. Frustrující je i to, že člověk závidí lidem, které potkává na ulici, a ti spěchají do práce. Stahuje se ze sociálních interakcí a straní se komunikace s přáteli. Ztrácí nejen pracovní identitu, ale také identitu osobní.

²³ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, s. 95-96

²⁴ HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008, s. 70

Typy reakcí na zprávu výpovědi ze zaměstnání

Psychický šok – ovlivňuje naše vnímání a prožívání.

Pasivita a rezignace – neochota podílet se na dalším plnění jakýkoliv úkolů organizace v době výpovědní lhůty.

Obranný postoj – diskuse o problému propuštění, hledání důvodu své výpovědi. Nesmíření se s direktivním rozhodnutím organizace, která dle propuštěných osob neváží jejich schopnosti a mnohaleté zkušenosti spolu s bohatým „know-how“ (anglicky „vědět-jak“).

Výzva k hledání nové práce – je potřeba ještě ve výpovědní lhůtě hledat nové příležitosti, protože hledání zaměstnání je práce na plný úvazek.

Individuální prožívání ztráty zaměstnání – jedná se o stavy bezmocnosti, kdy člověk prožívá stavy tísně a strachu, ztrácí motivaci k práci. Dochází k rezignaci na společenskou aktivitu se slovy „stáhnu se do ulity“, „jsem teď raději sám se sebou“, „vyhýbám se známým“ nebo „cítím se vyřazený ze života“.

Přečehování faktorů vnější determinace ztráty práce – subjektivní nadhodnocení vnějších faktorů (snížení životní úrovně, dočasná závislost na společnosti) vyvolalo u nezaměstnaných osob silné narušení vazby ke společnosti.

Bariéry v adaptaci nezaměstnaných pracovníků – se vyskytují u pracovníků, kteří byli zvyklí na kolektivní soužití, které bylo dáno sociálními aktivitami – společným stravováním, oslavou životních jubileí, sdílením rodinných starostí, zdravotních problémů aj. U mnoha lidí to vyjadřuje „pocit bezpečí“.

Zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných – převážně se jedná o neurotické potíže, které jsou spojené s celkovým napětím a vnitřním neklidem.²⁵

Skepse – narůstá u osob se zdravotními problémy a u osob, které nemohou například pracovat na směny.²⁶

„Důležité je naučit se nepovažovat okolnosti a příčiny za určující proto, co nás v životě potká. To, co určuje naše životy, vystihuje obehrané rčení: „Život je takový, jaký si ho

²⁵ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, s. 85-87

²⁶ SIROVÁTKA, T. a kolektiv. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: ALBERT, 2009, s. 109

uděláš“ . Vědomým využitím toho, co jsme se naučili v minulosti, můžeme vytvářet budoucnost tak, jak sami rozhodneme, a získáme s tím i pocit svobody.²⁷

Ženy většinou snášejí nezaměstnanost lépe než muži. Je to dáno tím, že muži cítí odpovědnost za rodinu. Pokud se jedná o manažera, který přišel o práci, přidává se k tomu ztráta prestiže a sociálního statusu. To vše vede k úzkostným stavům a následně k psychosomatickým potížím. Pokud jedinec práci nakonec najde, tak i nové přizpůsobování na novou práci může být pro něho stresující. Bojí se, aby znovu o práci nepřišel, je nejistý a podezřívá.

Při ztrátě zaměstnání je potřeba, aby člověk nepropadal beznaději a nevnímal konec pracovního poměru jako ohrožení, ale jako výzvu k získání lepšího zaměstnání. Nemůže přirovnávat odchod z práce k tragédii, ale je nutno se smířit s realitou a ještě ve výpovědní lhůtě aktivně pátrat po nových příležitostech. Možným depresím je možné předcházet vlastní angažovaností, člověk nesmí zahálet, i když nezaměstnanost k zahálce vybízí. Ideální je nějaká činnost, nějaké zájmy, například péče o bydlení, věnování se koníčkům a ne plýtvat časem sezením u piva. Alkohol sice ztlumí stres, ale větší duševní podporu by měl jedinec hledat v rodině a u blízkých přátel. Důležitá je úprava denního režimu, vyplatí se prohloubit sebepoznání, analyzovat svoje schopnosti, znalosti a odhodlaně je začít uplatňovat na trhu práce. Nezaměstnaný jedinec by neměl ztrácet naději, zachovávat si pozitivní myšlení, protože všechno jednou končí. Neměl by se bát opakovaně kontaktovat firmy a organizace a nespolehat jen na pomoc přátel a známých, ale sledovat inzeráty a oslovovat personální agentury. Vyplatí se neztrácet sebedůvěru, nepodceňovat se a uvědomovat si svoji hodnotu, svoje přednosti. Zvyšováním kvalifikace a radováním se ze života člověk musí věřit, že naděje umírá poslední.²⁸

Pokud si jedinec najde jinou formu seberealizace, tak se zvyšuje šance, že „kolem něho projde“ nějaká zajímavá profesní možnost. Většinou se to stává, když člověk najde jiné řešení nezaměstnanosti, uvolní se a tím se jeho šance na trhu práce zvýší.

„Mnoho lidí neví, jak jsou dobří a čeho mohou v životě dosáhnout. Musíme si uvědomit, že zvládneme víc, než na kolik se ceníme. Máme vnitřní zdroje, které jsme ještě nikdy nepoužili. A to je dobře – nezapomínejme na to. Chceme-li z tohoto zdroje začít čerpat, musíme udělat první krok. Musíme si začít víc věřit. Alespoň natolik, abychom se pokusili, nebo abychom byli

²⁷ BLUMENTHAL, E. *Věřit sám sobě aneb Jak přijmout vlastní osobnost*. Praha: Lidové noviny, s. r. o., 2002, s. 25

²⁸ *Centrum psychologie práce* [on-line], ©2013 [cit.2014–01–17].

Dostupné z: <http://www.sumavanet.cz/cpp/fr.asp?tab=mix&id=94&burl=>

*dokonce schopni riskovat, že neuspějeme. Naše úsilí se nakonec vyplatí. Vede k drobným úspěchům a k získání sebedůvěry. A to zase přináší úspěch. Jakmile si zvykneme chovat se konstruktivně, dá se do pohybu koloběh. Věříme si a začínáme hledat důvody, proč nemůžeme.*²⁹

2.2 Sociální důsledky

Nezaměstnanost má rovněž negativní dopady také v oblasti sociální. Většina jedinců se shoduje, že jejich práce je náročná a že nepřináší žádné vnitřní uspokojení. Jen velmi málo z nich si přeje zůstat bez práce. Dokonce i v případech, kdy je lidem dána možnost vyjádřit se k tomu, zda dávají přednost své práci nebo nepracovnímu příjmu ve stejné či větší výši, přiklánějí se spíše k práci. Ztráta práce neznamena jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktem „mít zaměstnání“ a konkrétně s „povahou tohoto zaměstnání“. Představuje také přijetí nového statusu nezaměstnaného, což je status podřadný, který je spojený s určitými nepříjemnými povinnostmi. Jedinec se se ztrátou zaměstnání dostává do sociální izolace, kdy dochází k přerušování řady sociálních kontaktů, které navázal v zaměstnání. Ztrácí prostor pro sdílení společných životních zkušeností. Velmi často se stává, že se vyhýbá nejen těm, kdo jsou v pracovním procesu, ale vyhýbá se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť je to pro něho depresivní. Ztrátu práce pocítuje i rodina, a to prostřednictvím narušení denních rodinných zvyklostí, vztahů mezi členy rodiny, změn v rozdělení domácí práce, změn postavení jedince v rodinném systému, ztrátou jeho autority a v neposlední řadě je to změna příjmu.³⁰

Dle mého názoru lidé bez práce by měli zůstat v kontaktu se známými, jelikož většina volných pracovních pozic se obsazuje jejich prostřednictvím. Pro firmu je to levný a rychlý způsob, jak získat nové zaměstnance.

Rodina a přátelé mohou hrát pozitivní roli v tom smyslu, že se za nezaměstnaného jedince přimluví. Bohužel lidé s nižším vzděláním a lidé pracující v profesích nekvalifikovaných pracovníků mají v tomto směru méně možností a jsou ohledně těchto možností výrazně skeptičtější. Skepse narůstá také u dlouhodobě nezaměstnaných osob, které buď tuto možnost nemají, nebo ji již využily, aniž by vedla k nalezení zaměstnání.³¹

²⁹ URBAN, H. *To nejdůležitější v životě*. Praha: Portál, s. r. o., 2004, s. 93

³⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 67-75

³¹ SIROVÁTKA, T. a kolektiv. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: ALBERT, 2009, s. 97

Významným problémem, který ovlivňuje chování jedinců, je negativní hodnocení samotné nezaměstnanosti širší veřejností. Většina zaměstnanců se prostřednictvím zaměstnání identifikuje, a to nejen v občanské společnosti, ale i v rodině. Prožitá ztráta práce je umocněna osobními předpoklady jedince, ale i jeho kvalifikací a prostředím, ze kterého vychází. Musí se účelně starat sám o sebe a ne si stále myslet, že „stát to nějak zařídí“.³²

Lidé, kteří umějí prohrávat, například ve sportu, vidí ve ztrátě práce spíše novou osobní šanci. Neztrácejí sebevědomí, vytvářejí konstruktivní adaptivní strategii a zvyšují si kvalifikaci. Někteří snižují nároky na práci, a to je značná ztráta pro společnost. Osoby 50+ si přejí, aby se jejich život opíral o jistoty, které jsou spojeny s odpovědností za rodinu. Důležitým faktorem je pohlaví, které má sociální význam. Společnost většinou nahlíží jinak na nezaměstnanou ženu než na nezaměstnaného muže. Je to dáno tím, že muž je brán jako živitel rodiny a žena se může při ztrátě zaměstnání seberealizovat v rodinné oblasti.³³

Postavení ženy na trhu práce není jednoduché. Na začátku pracovní kariéry šance na přijetí do zaměstnání je menší, jelikož jsou moc mladé, bez praxe a plánují založit rodinu. Pokud děti mají, zaměstnavatel se zase obává, že budou často nepřítomny z důvodu péče o nemocné dítě. Při obsazování manažerských pozic se dává přednost mužům před ženami a je nutno také zmínit platovou nerovnost mezi nimi. Po dosažení věku 50+, mají zejména ženy méně pracovních příležitostí a těžko se prosazují mezi mladými ambiciózními kolegy.

2.3 Ekonomické důsledky

Nezaměstnanost je spojena s nedostatkem finančních prostředků, a to souvisí se snížením životní úrovně jedince. Dochází k nižší spotřebě a nižšímu využívání služeb.

Projevuje se i v nárůstu různých sociálně-patologických jevů ve společnosti, jakými jsou například kriminalita, prostituce, alkoholismus a drogy.

U každého propuštěného jedince se nejvíce projevuje existenční nejistota a nesmírný pocit selhání. Jakmile podpora skončí a odstupné je vyčerpáno, najednou člověk zjišťuje, jak nákladné je pro něho zabezpečení bydlení a základních životních potřeb. Když měl pravidelný příjem, tak si to tak neuvědomoval.

³² HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008, s. 70

³³ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, s. 98-100

Plnou kompenzaci mzdy, kterou jedinec ztratil z důvodu nezaměstnanosti, nemůže zabezpečit existující sociální zabezpečení, ani podpora v nezaměstnanosti. Snižování nezaměstnanosti, zejména nedobrovolné, je hlavním cílem ekonomiky každého státu. Jedná se o zlepšování služeb spojených s trhem práce, hlavně poskytování dostatečných informací o volných pracovních místech a rozšiřování rekvalifikačních programů.³⁴

Ztráta zaměstnání je pro každého člověka hlavně ekonomickým ohrožením.

Nezaměstnaností se prohlubuje nerovnost mezi lidmi. Mezi základní typy nerovností patří:

- příjmová nerovnost (každý má jinak bohaté předky a neměl by propadat svému osudu, ale měl by usilovat o změnu své životní filozofie);
- nerovnost ve spotřebě a životního stylu (každý dává do popředí jiné priority na základě životního stylu);
- nerovnost ve schopnostech, vzdělání, ale i přístupu ke vzdělání (tento problém souvisí s biologickými předpoklady utváření osobnosti);
- nerovnost na trhu práce (jedná se o diskriminaci osob 50+, absolventů, žen a etnických skupin).³⁵

Ekonomické důsledky se netýkají pouze jedinců, ale celé společnosti. Pokud ekonomika ztrácí produkty, které by mohli zaměstnanci vyrobit, dochází k poklesu hrubého domácího produktu a snižuje se celková spotřeba jedinců. Při poklesu zakázek ve firmách se nejčastěji propouští právě osoby 50+. U nezaměstnaných se snižuje životní úroveň a stát vynakládá nemalé prostředky na podporu v nezaměstnanosti, sociální dávky, předčasné důchody a rekvalifikace.

Vlivem demografického vývoje bude za několik let generace 50+ představovat třetinu obyvatel. Ekonomové upozorňují, že pokud nebude tato generace pracovat, nastanou velké důchodové problémy. Už nyní zvyšují výdaje na výplatu sociálních dávek a zdravotní péče.

Nezaměstnanost je škodlivá, jelikož se jedná o plýtvání zdrojů, takže ekonomika nedosahuje ve výrobě svého potenciálu, je tedy neefektivní. Stát přichází o část příjmu z daní (například nižší daň z příjmu), protože pracuje méně lidí a nižší daň z přidané hodnoty, protože se méně utrácí.³⁶

Trendem dnešní doby je práce bez pracovní smlouvy, tzv. práce na černo nebo-li „Švarc systém“. Jedná se o nelegální systém a firmám za jeho využívání hrozí vysoké pokuty.

³⁴ KLÍMA, J. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 79-80

³⁵ HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008, s. 39-40

³⁶ GILLESPIE, A. *Přehled ekonomie*. Praha: Portál, s. r. o., 2002, s. 76

Jedinec je evidován na Úřadu práce, kde stát za něho platí zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí mzdu bez dokladu, tzn. bez daní a odvodů. Tato práce se nezapočítává do věku, který je potřeba pro odchod do důchodu a není možno čerpat nemocenskou ani dovolenou. Není možné ani nárokovat odstupné či převedení na jinou práci. Tyto osoby samostatně výdělečně činné odvádějí nižší částky na důchod a pak mají od státu i nižší penzi než zaměstnanci s pracovní smlouvou. Nakonec tedy dochází k vyrovnání. A proto je potřeba se zamyslet, zda potírání „Švarc systému“ by nevedlo k nárůstu ještě větší nezaměstnanosti.

2.4 Předčasný důchod

Na trhu práce dochází ke složité situaci, kdy se posunuje věková hranice odchodu do důchodu. Zaměstnaní pracovníci ve věku 50+ řeší svůj problém odchodem do předčasného důchodu. Dnes lidé odcházejí do důchodu o mnoho let později, než to bylo u jejich rodičů. Současná generace mladých lidí má důchodový věk stanoven kolem 70 let.

Předčasný důchod je sice řešením, ale souvisí se snížením životní úrovně jedinců. Je výrazně nižší než řádný důchod. Je proto nutné apelovat na mladší a střední generaci, aby co nejvíce spořili a mysleli na svoji budoucnost. Už na základní škole získávají základní informace o finanční gramotnosti, mají povědomí o hodnotě peněz a učí se s nimi hospodařit.

Někteří jedinci odcházejí do předčasného důchodu i z důvodu, že si chtějí svoji penzi co nejvíce užít a ve svém životě stihnout to, co v pracovním procesu nebylo možné. Chtějí cestovat, věnovat se svým koníčkům a starat se o vnoučata. Uvědomují si, že prodloužením věku do důchodu a s případným pozdějším zdravotním omezením by to nebylo možné. Další jedinci se obávají důchodu kvůli společenské vyřazenosti.

Jedinec má nárok na starobní důchod, pokud získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl důchodového věku. Potřebnou dobou pojištění se rozumí období od skončení povinné školní docházky do dne, od něhož se přiznává starobní důchod.

Rozlišujeme dva druhy starobního důchodu:

- *obecný starobní důchod*, na který vznikl nárok nejdříve dosažením důchodového věku;
- *předčasný starobní důchod*, na který vzniká nárok ještě před dosažením důchodového věku.

Přiznání předčasného starobního důchodu je nevratné, neboť vylučuje nárok na obecný starobní důchod.³⁷

S rostoucí nezaměstnaností volí stále více osob odchod do předčasného starobního důchodu. Nejedná se pouze o nezaměstnané osoby nebo o osoby se zdravotními problémy, ale i o aktivní seniory, kteří jsou ještě plni sil.

Výše předčasného důchodu závisí na tom, o kolik let dříve jedinec do důchodu odejde. V dnešní době, pokud zaměstnanec ztratí práci 3 roky před dosažením důchodového věku, má nárok na předčasný důchod nebo se eviduje na Úřadu práce. Jestliže jsou splněny zákonné podmínky, tak se pak touto evidencí nesnižuje výsledný důchod. Řada starších osob při ztrátě zaměstnání má také zájem o částečný invalidní důchod. Na jedné straně řada jedinců musí volit předčasný důchod nebo je evidována na Úřadu práce a na druhé straně řada jedinců v důchodovém věku stále pracuje. Nejvíce pracovníků, kteří pracují i v důchodovém věku, je ve státní správě. Tito jedinci pobírají starobní důchod a plat úředníka, což přináší zvýšené náklady na výkon celé státní správy, protože tyto osoby mají na konci své kariéry nejvyšší platovou třídu. Prodlužování věku pro odchod do důchodu není žádným řešením.

Další možností je tzv. předdůchod, který není vyplácen státem, ale z financí, které si jedinec naspořil u penzijní společnosti. Je možné do něho odejít až 5 let před dosažením důchodového věku a jedinec si přitom může neomezeně vydělávat. Pokud vydělává více než dříve, tak může mít i vyšší penzi. Pro osoby s nižšími příjmy, které si nevytvořili dostatečné úspory, není předdůchod žádným řešením. Na rozdíl od starobního a předčasného důchodu není předdůchod valorizován. Zdravotní a důchodové pojištění platí za tyto osoby stát.³⁸

Otázkou zůstává, zda s posouváním hranice věku odchodu do důchodu, budou lidé schopni v daném věku pracovat a zda pro ně budou pracovní příležitosti. Změny důchodového systému vyvolávají ve společnosti mnoho emocí. Je potřeba, aby změny byly řešeny v návaznosti na ostatní složky sociálního systému.

³⁷ CHVÁTALOVÁ, I. a kolektiv. *Právo sociálního zabezpečení v ČR a EU*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 141-142

³⁸ *Finance* [on-line], [cit.2014-03-19].

Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/377463-pet-vyhod-a-neyvhod-predduchodu/>

3 OPATŘENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Cílem každé politické strany je obnovení ekonomického růstu, zvyšování atraktivity práce a následné dosažení zvýšení zaměstnanosti. Všichni víme, že realita je jiná. Nezaměstnaný nemůže zůstat bez aktivity, a proto je potřeba, aby sám hledal možnosti, kde by se seberealizoval a co nejrychleji našel uplatnění. Stát by měl finančně podporovat firmy, které zaměstnávají na zkrácené pracovní úvazky matky s dětmi a osoby, které jsou delší dobu bez práce.

3.1 Projekty Evropské unie

V České republice probíhá řada projektů ke snižování nezaměstnanosti, které jsou financovány z Evropského sociálního fondu. Jedná se o nástroj Evropské unie, jehož cílem je plná zaměstnanost, zlepšení kvality práce, podpora vzdělávání a sociálního začleňování. Nabízené projekty jsou zdarma a mají pomáhat lidem k rozšíření znalostí a dovedností, posílení sebevědomí, poznání nových lidí a k nalezení nové pracovní náplně.

Mezi realizované projekty pro nezaměstnané osoby 50+ patří například:

- „Aktivní padesátka pokračuje“
- „Centra 50+“
- „Aktivní ženy 50+ a jejich uplatnění na lokálním trhu práce“
- „50+ výhod rovných příležitostí“
- „Nejsme méněcenní“
- „Začít můžete kdykoliv“
- „Do práce po padesátce“
- „Příprava na práci po 50“
- „Help 50+“
- „Využijme zkušenost 50+“
- „I my rádi pracujeme“³⁹

Cílem projektů je pomoci osobám 50+ zlepšit postavení na trhu práce a najít nové pracovní uplatnění. Odborný psycholog na začátku kurzu provádí pracovní diagnostiku, zajímá se o dosavadní kariéru, otestuje osobní zájmy a preference. Poté určí, jaké profesní zaměření je pro nezaměstnaného nejlepší. Účastníci kurzu jsou informováni o vlastním intelektovém potenciálu, včetně slabých a silných stránek své osobnosti.

³⁹ *Evropský sociální fond v ČR* [on-line], ©2008 [cit.2014-02-19].
Dostupné z: <http://www.esfc.cz/modules/projects/index.php?data%5Bmask%5D=%5B%Z>

Získají přehled o procesu podnikání a mohou se naučit základům účetnictví.

Další semináře se týkají efektivní komunikace, odstraňování komunikačních bariér včetně učení se sdělovat informace tak, aby je druhá strana správně přijala. Důležité je aktivně naslouchat druhým lidem, porozumět sami sobě a získat větší jistotu při vystupování. Součástí je prezentace svých názorů a představ před malou skupinou lidí.

Obchodní dovednosti, které jsou prezentovány, učí vymezovat cíle obchodního jednání, správné překonávání námitek klienta a efektivní uzavírání obchodu. Velmi kladně jsou hodnoceny přednášky o budování pozitivního image, kam patří pravidla o oblékání vzhledem k věku, fyzickým předpokladům a pracovnímu prostředí. Bez zajímavosti nezůstávají lekce o typologii člověka, které pomáhají jedince směřovat do takové pracovní oblasti, ve které by vynikly jeho přednosti.

Důležitým tématem celého projektu jsou přednášky o tom, jak se bránit diskriminaci a s jakými genderovými problémy se můžeme setkat. Jedinec se seznámí se všemi druhy diskriminace a naučí se adekvátně na ně reagovat. Prostřednictvím těchto setkání získává i nové kontakty na vrstevníky, kteří mají stejné problémy. Výhodou je, že má pak s kým sdílet překážky, které mu nezaměstnanost přináší. Kurz bývá zakončen nabídkou aktuálních volných míst na trhu práce.

3.2 Vzdělávání

Každý jedinec má vytvořenou svou určitou hierarchii hodnot, do které patří i vzdělávání. Vzdělanější lidé mají větší šanci získat kvalitativně lepší a stabilnější zaměstnání než lidé s nižším vzděláním. Vlivem globální pracovní konkurence, kdy se výroba stěhuje do levnějších zemí, narůstá počet nezaměstnaných s výučním listem nebo jen základním vzděláním.

Současná situace na trhu práce vyvolává poptávku po změnách v kvalifikaci lidských zdrojů. Některé profese a obory zanikají a vznikají nové. Proto jednou z možností je vzdělávání dospělých, jejich rekvalifikace a tím vlastně dochází k rozvíjení nových oborů. Velký potenciál nových pracovních míst je například ve službách pro domácnost, jako jsou úklidové služby a péče o děti nebo seniory.

Stále méně jedinců musí počítat s tím, že jejich první povolání, do kterého nastoupí, nebude jejich povoláním trvalým či jediným. Také být zaměstnancem celý svůj pracovní život u jedné firmy už neplatí. Stoupá význam univerzálních schopností a adaptability.

Lidé často nastupují do podstatně odlišných povolání, jelikož ztráta jejich předešlého místa byla způsobena restrukturací pracovních příležitostí, spjatou s dynamickým technologickým rozvojem a globalizací pracovního trhu. Je proto nutné, aby každý po opuštění školy stále nové a nové vědomosti získával, dobře se orientoval a pružně přizpůsoboval trhu práce.⁴⁰

Někteří lidé nemají dostatek finančních prostředků na další vzdělávání a na změnu kvalifikace a na druhé straně rostoucí nezaměstnanost přináší nutnost pružného reagování na trhu práce. Musíme si uvědomit, že vzdělání umožňuje zvyšování osobní nezávislosti a tím se i snižuje jeho manipulativnost. Vzdělání vyžaduje změny v oblasti učňovského školství. Maturita je povinná u oborů, u kterých by postačil výuční list. Tak vznikají obory, kde chybí praxe a orientují se jen na teorii. Snižuje se atraktivita zbývajících učňovských oborů a úroveň vyššího vzdělání tak ztrácí hodnotu.

Pokud si jedinec přeje získat nové zaměstnání, měl by se vzdělávat a tak zvyšovat svoji hodnotu na trhu práce. Jedná se například o rekvalifikace a jazykové kurzy.

Je potřeba, aby člověk stále posiloval funkční gramotnost – schopnost participovat ve světě informací, vyhledávat, třdit a selektivně využívat informace pro své cíle. Funkční gramotnost umožňuje kritičnost při formování občanské společnosti a ovlivňuje i ekonomickou produktivitu.

Aktivním vzděláváním a výchovou dospělých se zabývá pedagogický obor andragogika. Je zaměřen na aktivní účast jedince v procesu vzdělávání, na jeho sebeřízení a nezávislost, a na aplikaci získaných poznatků do praxe.

„Dospělý není v andragogice většinou izolován od svých rolí v pracovním, společenském a privátním životě, není tedy redukován na žáka. Vzdělávání mu pomáhá zvládat nároky života, nesnaží se vytvářet jeho osobnost.“⁴¹

Některé velké zahraniční firmy, které působí v České republice, přebraly model ze západní Evropy, který se nazývá „outplacement.“ V překladu to znamená umístování propuštěných pracovníků jinam a dále řadu podpor, aby se propuštěný pracovník s danou situací vyrovnal a našel nové pracovní uplatnění. Firma nabízí těmto lidem bezplatné individuální poradenství a školení, aby se zorientovali na trhu práce a našli co nejdříve zaměstnání, které odpovídá

⁴⁰ MOŽNÝ, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, s. r. o., 2002, s. 189

⁴¹ BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008, s. 37

jejich kvalifikaci. Výhodou je zvýšení sebedůvěry propuštěného a daná firma je pak považována za slušného zaměstnavatele. Bohužel v České republice se propuštění pracovníků řeší pouze finanční kompenzací dle Zákoníku práce bez jakékoliv další pomoci.

3.3 Motivace člověka

Motivace k přijetí zaměstnání je spatřována v několika základních dimenzích:

- materiální odměny (mzda a její ekvivalent ve službách a zboží, ekonomická nezávislost);
- nemateriální význam zaměstnání (radost z tvůrčí činnosti, získaný společenský status);
- sociální význam zaměstnání (možnost setkávat se s jinými lidmi, sdílet případné problémy).⁴²

Zdroj motivace představují hodnoty každého člověka. Člověk je sociální bytost, žijící v určitých sociálních vztazích a to vytváří určitou charakteristiku osobnosti. Některé hodnoty jsou geneticky bližší mužům, což je například soutěživost a produktivita a některé zase ženám, kam patří stabilita, tolerance a harmonie.

Motivy k práci rozdělujeme do 2 skupin:

1. související s prací samou, tzv. *motivace intrinsická*, do které patří:

- potřeba činnosti, aby člověk odstranil přebytečnou energii
- potřeba kontaktu s druhými lidmi
- potřeba výkonu, jejímž významným aspektem je radost i uspokojení
- touha po moci
- potřeba smyslu života a seberealizace

2. vyskytující se mimo vlastní práci, tzv. *motivace extrinsická*, do které patří:

- potřeba peněz
- potřeba jistoty
- potřeba potvrzení vlastní důležitosti, která je spojena s prestiží dané pozice
- potřeba sociálních kontaktů
- potřeba sounáležitosti⁴³

⁴² SIROVÁTKA, T. a kolektiv. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: ALBERT, 2009, s. 104

⁴³ BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ a kolektiv. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 2007, s. 383-384

Základní formou motivů jsou potřeby, které rozdělujeme na biologické a sociální.

Do biologických potřeb řadíme ty potřeby, které jsou důležité pro náš život a k udržení zdraví. Jedná se například o potravu, bezpečí, jídlo. Do sociálních patří vzdělání, kultura a potřeba radosti, vlastní potřeby a uznání. Autorem řazení potřeb je americký psycholog Abraham Maslow, který tvrdí, že pokud dříve uspokojené potřeby nejsou naplněny, dojde k regresi. Pokud člověk, který byl motivován sociálními potřebami a pak ztratí práci, je jeho nejdůležitější potřebou bezpečnost. Pokud trvá nezaměstnanost dlouho, převládají pak u člověka fyziologické potřeby. Jedná se o základní potřeby, které člověk potřebuje od počátku života – potřeba kyslíku, výživy a určitých nerostných látek. Jakmile jsou fyziologické potřeby naplněny, začnou narůstat potřeby bezpečí a sem patří jistota zaměstnání, jistota příjmu a jistota fyziologická a morální. Pokud jsou tyto potřeby frustrovány, tak působí tlakem na všechny osobnostní funkce. Dále následuje potřeba lásky, úcty a sebeaktualizace. Zde se jedinec snaží stát se vším, čím se stát může. Chce být nejlepším člověkem, jakým může být. Přijímá okolnosti života, namísto toho, aby se jim vyhýbal. Důležitá je dobře organizovaná práce, ze které má jedinec radost a může zde ukázat své schopnosti.⁴⁴

Vykonanou práci ovlivňuje rozvoj schopností, motivace a orientace člověka. Náročná práce vede k rozvoji intelektuálních schopností, flexibility a identity osobnosti.

Tento vliv není ovšem jednostranný: lidé s vysokou výkonnostní motivací si zpravidla najdou i náročnější a zajímavější práci. Naopak monotónní práce může vést k frustracím, psychickým poruchám pramenících z nemožnosti kontrolovat svou činnost. Tyto okolnosti se projeví na ochotě se vzdělávat.⁴⁵

Poradenská centra v České republice organizují ve velkých městech motivační kurzy pro nezaměstnané nebo pro osoby, které jsou ohroženy nezaměstnaností. Součástí těchto kurzů je psaní motivačních životopisů, informace o pracovně právních vztazích, zvládání konfliktních situací a celá řada dalších dovedností, které jsou zaměřeny na úspěšný návrat jedince na trh práce.

Zaměstnavatelé dávají přednost nejen lidem, kteří požadovanou práci umí, ale navíc jsou patřičně motivováni. Zaměstnanec by měl mít především chuť pracovat, mít dobré vztahy s kolegy a zájem o nové informace.

⁴⁴ DRÁPELA, V. *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál, s. r. o., 1997, s. 139-140

⁴⁵ BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008, s. 122

Lidé dávají přednost různým motivům. Významným motivem pro většinu lidí jsou peníze nebo kariérní postup. Může to být i osobní postavení nebo pracovní výsledky. Osoby 50+ jsou převážně zaměřeni na jistotu. Pro další jedince je hlavním motivem odbornost, samostatnost nebo kreativita.

3.4 Práce z domu

Přínosem práce v domácím prostředí je větší míra svobody a nezávislosti. Tento druh práce má svoje klady a zápory a nehodí se pro každého jedince. Psychický přechod z institucionalizované práce v nějaké firmě do domácího prostředí může pro někoho znamenat znejistění jejich role v rodině. Ve firmě může jedinec snadno vsugerovat ostatním určitý obraz o sobě, ale v rodině to nelze.

Mezi výhody patří:

- rozvržení časového plánu podle vlastních potřeb;
- úspora času a peněz na dopravu do firmy;
- možnost být zaměstnán i v regionech s vysokou nezaměstnaností (tj. od sídla firmy);
- lepší skloubení práce a rodinného života;
- možnost vytvoření vlastního vyhovujícího pracovního prostředí;
- odměna dle výsledků práce;
- podle potřeby zvyšovat výkonnost.

Mezi nevýhody patří:

- sociální a profesní izolace;
- náklady na komunikační prostředky a jejich zabezpečení;
- vyšší sebekázeň a umět se přinutit pracovat;
- zanedbaný vzhled.

Zaměstnavatel, který zaměstnává pracovníky na dálku, šetří firmě náklady na umístění své firmy, zvyšuje její produktivitu práce a motivuje pracovníky k úspěchu. Problémem bývá absence kontroly práce a komunikace se zaměstnanci.⁴⁶

Je proto nutné aktivně udržovat sociální kontakty s přáteli a najít si koníčky, které vyžadují opuštění domova.

⁴⁶ HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008, s. 203-204

Práce z domu (home office) je stále populárnější a vyžaduje velkou vůli, motivaci a vnitřní disciplínu. Jedinec si musí uvědomit, že domov nebývá spojen s pracovními povinnostmi v celém svém rozsahu.

Jednou z možností, jak uniknout izolovanosti, jsou sdílené kanceláře (coworking). Lidé za poplatek dostanou k dispozici pracovní místo, kde mají k dispozici sociální zázemí, internet, tiskárnu a zasedací místnost. Každý dělá svoji běžnou práci nezávisle na sobě, ale i tak si navzájem pomáhají. Mají možnost dodržovat běžnou pracovní dobu a mít svoje vlastní pracovní prostředí. Důležitá je psychologická a společenská funkce takového pracoviště. Nejčastěji tyto kanceláře využívají účetní, překladatelé, konzultanti, obchodní zástupci nebo novináři. Coworkingová centra se často snaží zajistit hlídání dětí. Mají pro ně vlastní zázemí nebo spolupracují s nějakým dětským koutkem.⁴⁷

3.5 Dobrovolnictví

Je jednou z forem snižování nezaměstnanosti a souvisejících negativních vlivů, které ji doprovází. V současné době není využíváno tak, jako rekvalifikace, která je používaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.

„Po několika letech, kdy česká společnost prožila po dlouhé době opět zkušenost s liberálně tržním hospodářstvím, individualismem a orientací na konzumní způsob života, začal se projevat zájem občanů o jiný životný styl i o rozvoj tradičních humanistických hodnot. Jako jedna ze základních byla znovuobjevena přirozená lidská potřeba pomáhat ostatním, především těm členům společnosti, kteří jsou slabí či se z různých důvodů nacházejí v obtížích a nemohou si sami pomoci.“⁴⁸

Přínosem dobrovolnictví je možnost získat pracovní zkušenost a získat tak lepší start pracovní kariéry. Za vykonání dobrovolnického programu uděluje organizace jedincům certifikát, který slouží jako doklad o pracovní zkušenosti pro nové zaměstnání.

Dobrovolnická činnost je často chápána jako náhrada rekvalifikace. Jedinec, který má problém najít pracovní místo, si může dobrovolnictvím získat i jiné pracovní dovednosti. Je to vhodné i pro osoby, které vzhledem ke svému věku nechtějí absolvovat rekvalifikační kurz.

⁴⁷ Wikipedia, [on-line], [cit.2014–02–19]. Dostupné z: <https://wikipedia.org/wiki/Coworking>

⁴⁸ ONER J., O. SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, s. r. o., 2006, s. 30

„Pokud je dobrovolník nezaměstnaný a bude vykonávat dlouhodobou dobrovolnickou službu alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy uzavřené s vysílající organizací, má možnost si hradit důchodové pojištění (může mu hradit vysílající organizace) a tato doba se pak započítává do nároku na důchod.

Stát je plátcem zdravotního pojištění za dobrovolníka v případě, že vykonává dlouhodobou dobrovolnickou službu v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu, pokud není dobrovolník účasten zdravotního pojištění z jiného titulu.“⁴⁹

Dobrovolnická služba se může týkat pomoci nezaměstnaným, zdravotně postiženým, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, lidem bez domova nebo osobám trpícím domácími násilím a dětem. Velmi často se setkáváme s dobrovolníky v hospicích po celé České republice. Jejich stěžejním posláním je dělat společníky pro pacienty hospice. Pomáhají dle potřeby, a to pravidelně či jednorázově bez nároku na finanční odměnu. Dobrovolníkům je často propláceno jízdné ze strany hospice nebo mohou využívat obědy za zaměstnaneckou cenu. V rámci odborného zaškolení se setkávají s psychology a duchovními, se kterými řeší případné problémy.

Na základě mezinárodní spolupráce je možné pracovat jako dobrovolník v zahraničí. Je možné se zapojit do ekologické, sociální, zdravotní, sportovní, vzdělávací oblasti a do oblastí humanitárních a lidských práv.

Jedná se i o činnost, kde není přímý kontakt s klientem. Patří sem například benefiční koncerty, jednorázové sbírky, roznos propagačních tiskovin nebo ekologické činnosti.

Dobrovolnická činnost pomáhá najít nezaměstnaným osobám smysl a důvod pro něco žít. Ten, kdo vykonává tuto činnost, má pak menší šanci se uchýlit k sociální patologii a sociálnímu vyloučení. Uvědomuje si, že tato práce se stává pozitivní stránkou života, upevňuje si sebeúctu a sebedůvěru a s touto zkušeností má ještě větší chuť na sobě pracovat. Při zkušenostech s dobrovolnictvím v sociální sféře je pak jednodušší najít práci právě v této oblasti.

Pomoc druhým lidem v nás vytváří pocit důležitosti, potřebnosti a podporuje naši sebedůvěru.

⁴⁹ Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, § 5, 6

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V této části diplomové práce byly stanoveny cíle, metody výzkumu, hypotézy a popsány výsledky kvantitativního výzkumu. V rámci této kapitoly je uveden popis výběru respondentů, vlastní výzkum, analýza a prezentace výsledků výzkumu.

4.1 Cíle, metody výzkumu a stanovení hypotéz

Cílem výzkumu je zjistit, jak se osoby ve věku 50+ vyrovnávají se ztrátou zaměstnání, zda muži snášejí nezaměstnanost hůře než ženy, jaké důsledky má ztráta práce pro člověka 50+, zda mají informace o projektech Evropské unie pro nezaměstnané a zda tyto osoby pocítují diskriminaci při hledání práce.

V praktické části jsem použila kvantitativní metodu výzkumného šetření formou dotazníku.

„Podstata kvantitativního výzkumu spočívá ve zkoumání vztahu mezi proměnnými. Realitu kvantitativní výzkumník pojímá jako proměnné a konečným cílem je nalézt, jak jsou proměnné mezi sebou závislé a proč. Kvantitativní znamená, že šetření je navrženo tak, aby přineslo numerická data měřením proměnných.“⁵⁰

Kvantitativní metodu jsem si zvolila z důvodu časového, mohla jsem zkoumat větší počet osob současně. Další důvod byl ten, že při vyplňování dotazníku jedinec více může zvažovat své odpovědi než při řízeném rozhovoru. Otázky byly anonymní, aby se zvýšila upřímnost odpovědí.

Jsem si vědoma nevýhody, kterou dotazníkové šetření obsahuje. Někteří jedinci mohli požadované údaje zkreslovat, aby byli viděni v lepším světle.

Na začátku výzkumu je potřeba si stanovit hypotézy, ověřit si jejich platnost a celý projekt výzkumu pečlivě promyslet. Hypotéza představuje tvrzení a na konci výzkumu toto tvrzení je přijato (je to pravda) nebo vyvráceno (není to pravda). Měly by být vyjádřeny jednoduše a výstižně. Jsou to vlastně vědecké předpoklady, které byly vyvozeny z poznatků, které jsou teoreticky zpracovány. Mohou vzniknout i na základě osobní zkušenosti výzkumníka.⁵¹

Výzkumný problém: Vysoká nezaměstnanost osob 50+.

⁵⁰ PUNCH, K. F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, s. r. o., 2003, s. 13 a 24

⁵¹ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, s. 50-54

Výzkumná otázka: Jsou osoby ve věku 50+ stále ohroženou skupinou na trhu práce?

Zpřesňující otázky: Jak snášejí ženy a muži ve věku 50+ nezaměstnanost?

Mají nezaměstnané osoby 50+ informace o projektech EU?

Jsou nezaměstnané osoby 50+ vystaveni diskriminaci na trhu práce?

Potvrdím nebo vyvrátím mnou stanovené hypotézy:

H1 - Muži snášejí nezaměstnanost hůře než ženy.

H2 - Více jak 50 % nezaměstnaných osob nemá informace o projektech Evropské unie 50+.

H3 - Nezaměstnaní 50+ pocítují věkovou diskriminaci při hledání práce.

4.2 Výběr respondentů

Pro prováděný výzkum byly osloveny nezaměstnané osoby 50+, které jsou vedeny na Úřadech práce a osoby, o kterých vím, že jsou nezaměstnané. Výzkum probíhal od února do září 2014. Před vlastním výzkumným šetřením byl proveden předvýzkum, kde bylo ověřeno u 10 osob, zda jsou otázky pro nezaměstnané osoby 50+ srozumitelné a na základě jejich připomínek byl dotazník upraven do konečné podoby. Byly splněny hlavní principy správného projektu, a to validita a reliabilita. Respondenti z předvýzkumu nebyli zahrnuti do výzkumného vzorku.

„Předvýzkum se uskutečňuje na malém souboru lidí. Cílem je zjistit, zda výzkumný nástroj funguje a jak funguje.“⁵²

Poté byly dotazníky vyplňovány s některými osobami přímo před Úřady práce, což bylo náročné z hlediska odhadu věku 50+. Dalším osobám byly dotazníky rozdány s tím, že s jednotlivci bylo sjednáno jejich předání. Některé osoby byly kontaktovány telefonicky nebo prostřednictvím e-mailu. Bylo osloveno 210 nezaměstnaných osob a podařilo se vyplnit 162 dotazníků ve všech požadovaných bodech, což je návratnost 77 %.

„Výzkumník by měl v šetření dosáhnout návratnost aspoň 60%.“⁵³

⁵² GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, s. 69

⁵³ PUNCH, K. F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, s. r. o., 2003, s. 59

4.3 Vlastní výzkum

Bylo osloveno 210 respondentů ve věku 50+. Jednoduché otázky byly formulovány jako uzavřené s tím, že bylo nabídnuto více alternativních odpovědí nebo jen dvě odpovědi „ano“ nebo „ne“. Na začátku dotazníku bylo uvedeno, aby označili vždy jen jednu odpověď. Dotazník byl rozdělen na dvě části. V první části respondenti uváděli tvrdá data, což jsou osobní údaje, a to věk, pohlaví a vzdělání. Ve druhé části dotazníku následovaly otázky vztahující se k nezaměstnanosti. Dotazník byl koncipován tak, aby byl přehledný, jazykově srozumitelný a anonymní. Otázky byly krátké a jednoduché.

Anonymní dotazník jsem zvolila z důvodu větší ochoty při vyplňování a zmírnění případných následků spojených se zpracováním dat z dotazníku.

„Respektování anonymity je základní požadavek výzkumné etiky.“⁵⁴

Při získávání dat byly dodrženy následující obecné zásady:

- profesionální a etický přístup k respondentům;
- vysoká angažovanost při sběru dat;
- malá množina dobrých dat je lepší než velké množství špatných dat.⁵⁵

Uvedená metoda byla zvolena z důvodu, že bylo možno oslovit více respondentů než při řízeném rozhovoru. Další výhodou bylo rychlé zpracování všech výsledků. Vzor použitého dotazníku, který obsahoval 20 otázek – příloha č. 1.

Získaná data byla analyzována pomocí tabulek, grafů a krátkých komentářů.

„Tabulky a grafy jsou vlastně přehlednou formou prezentování výsledků. Jejich výhodou je, že jsou úsporné. Vyjádří více než dlouhé slovní pasáže. Z tohoto důvodu není třeba tabulky podrobně a zdlouhavě slovně popisovat. Úlohou výzkumníka je zdůraznit důležitá zjištění, tj. ta, která podporují očekávané směřování nebo trendy, anebo naopak ty údaje, které nebyly očekávány. Ve zprávě o výzkumu je potřeba uvést podstatné výsledky vzhledem k cíli výzkumu, proto tabulek má být jen tolik, kolik se takových výsledků zjistilo. Příliš velké množství tabulek obyčejně má za úlohu jen omráčit čtenáře.“⁵⁶

⁵⁴ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2008, s. 152

⁵⁵ PUNCH, K. F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, s. r. o., 2003, s. 58

⁵⁶ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, s. 134

4.4 Analýza a prezentace výzkumu

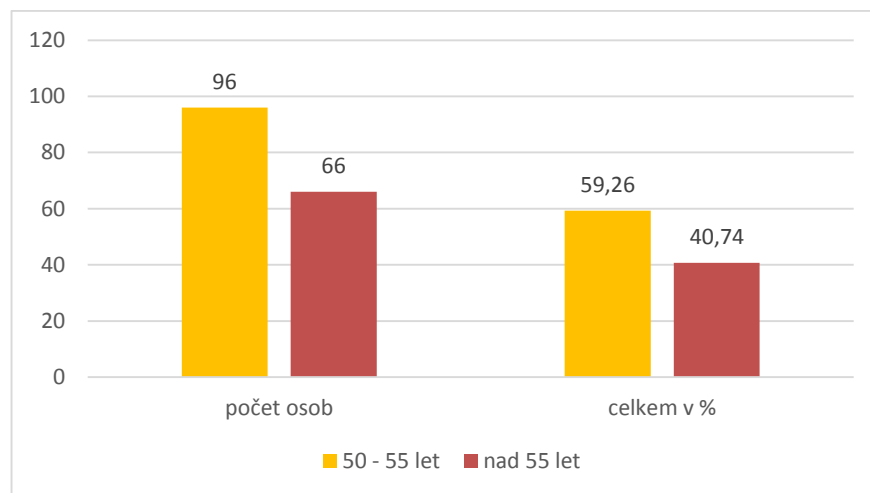
Otázka č. 1

Uveďte vaši věkovou kategorii.

Tabulka č. 2 - Věková kategorie

Věk	Počet	Celkem v %
50 – 55	96	59,26
Více jak 55	66	40,74

Graf č. 2 - Věková kategorie



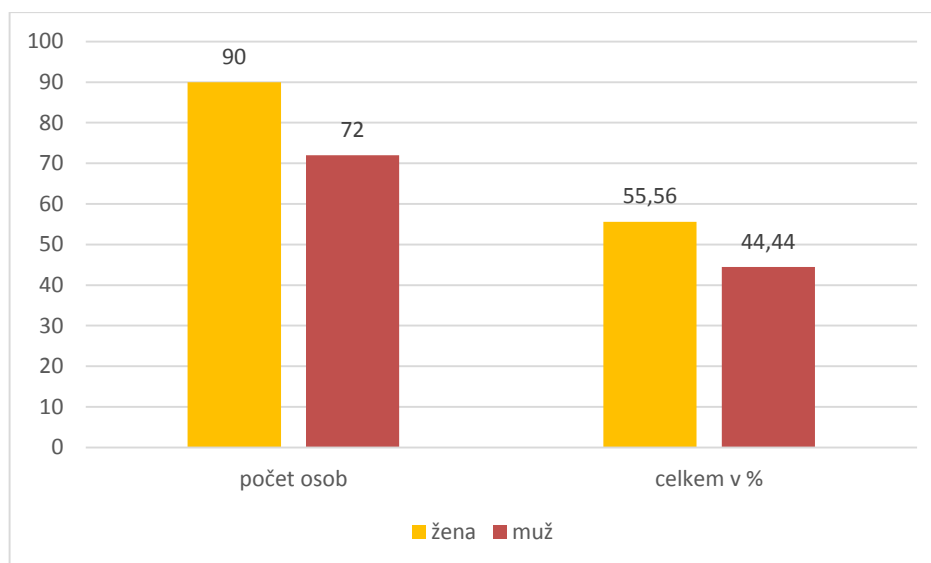
Ve výzkumném vzorku je u obou pohlaví nejvíce zastoupena skupina respondentů ve věkovém rozpětí 50 až 55 let, a to 96 osob (59,26 %). Ve věku nad 55 let je zastoupeno 66 osob (40,74 %).

Otázka č. 2**Uveďte vaše pohlaví.**

Tabulka č. 3 - Pohlaví

Pohlaví	Počet	Celkem v %
Žena	90	55,56
Muž	72	44,44

Graf č. 3 - Pohlaví



Zobrazená tabulka a graf představují vzorek respondentů. Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 162 respondentů, 90 žen (55,56 %) a 72 mužů (44,44 %).

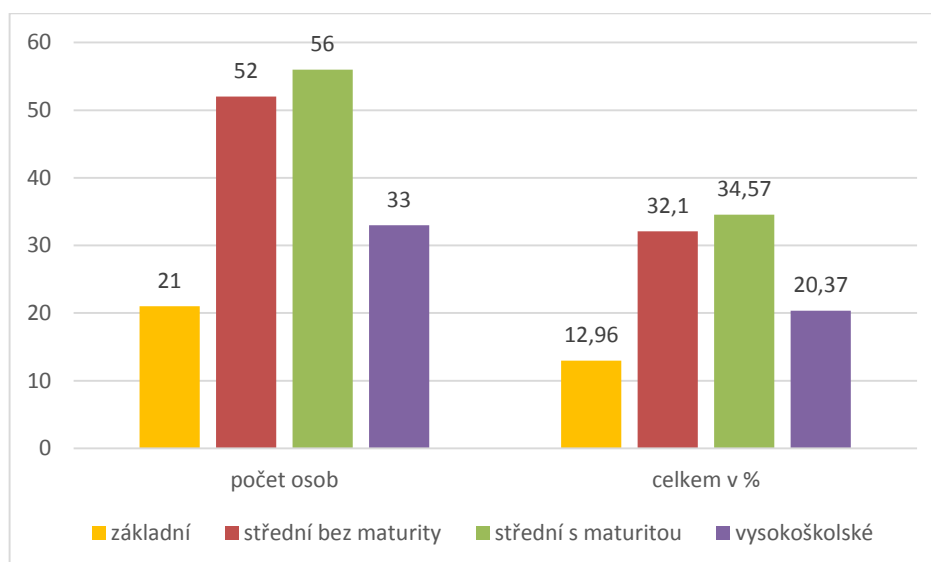
Otázka č. 3

Uveďte vaše vzdělání.

Tabulka č. 4 - Dosažené vzdělání

Vzdělání	Počet	Celkem v %
Základní	21	12,96
Střední bez maturity	52	32,10
Střední s maturitou	56	34,57
Vysokoškolské	33	20,37

Graf č. 4 - Dosažené vzdělání



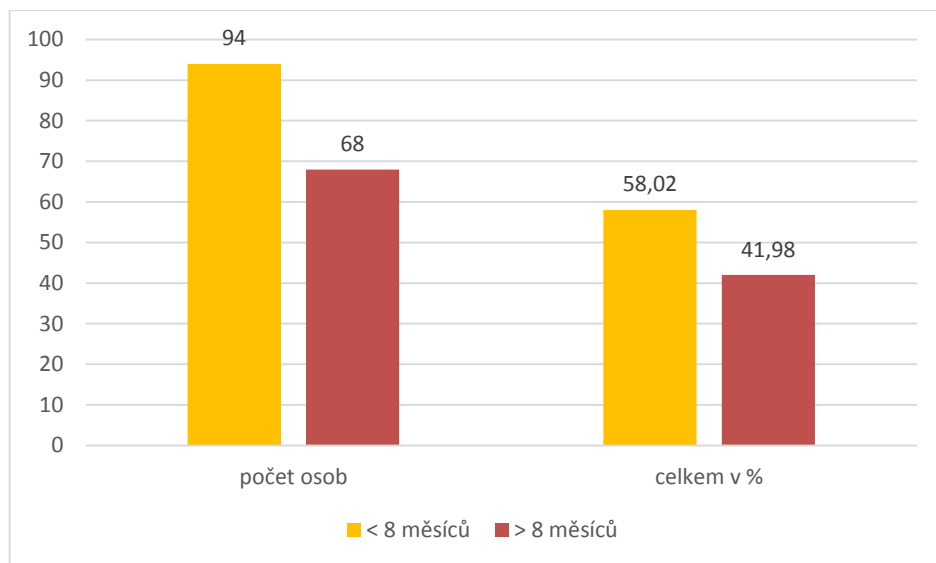
Většina respondentů 56 osob (34,57 %) má střední vzdělání s maturitou, 21 osob (12,96 %) uvedlo základní vzdělání, 52 osob má střední vzdělání bez maturity (32,10 %) a s vysokoškolským vzděláním odpovídalo 33 osob (20,37 %).

Otázka č. 4**Jak dlouho jste nezaměstnaní?**

Tabulka č. 5 - Délka nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti	Počet	Celkem v %
< 8 měsíců	94	58,02
> 8 měsíců	68	41,98

Graf č. 5 - Délka nezaměstnanosti



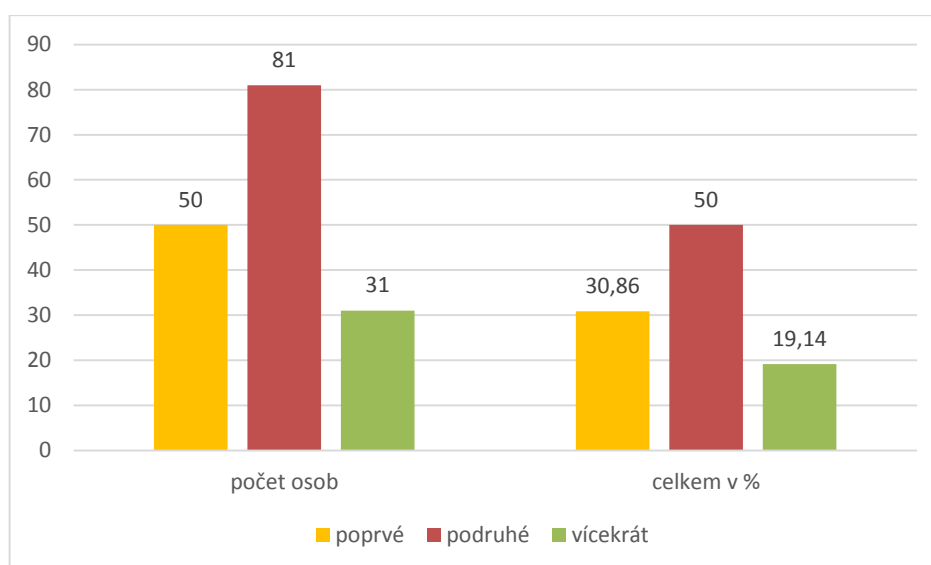
Do 8 měsíců je nezaměstnáno 94 oslovených osob (58,02 %) a nad 8 měsíců uvedlo 68 osob, že jsou stále bez pracovního místa (41,98 %).

Otázka č. 5**Pokolikáté jste nezaměstnaní?**

Tabulka č. 6 - Četnost nezaměstnanosti

Četnost nezaměstnanosti	Počet	Celkem v %
Poprvé	50	30,86
Podruhé	81	50,00
Vícekrát	31	19,14

Graf č. 6 - Četnost nezaměstnanosti



Z celkového počtu 162 nezaměstnaných osob je 50 osob bez práce poprvé (30,86 %), 81 osob uvedlo, že jsou bez práce podruhé (50,00 %) a vícekrát mezi nezaměstnanými je 31 osob (19,14 %).

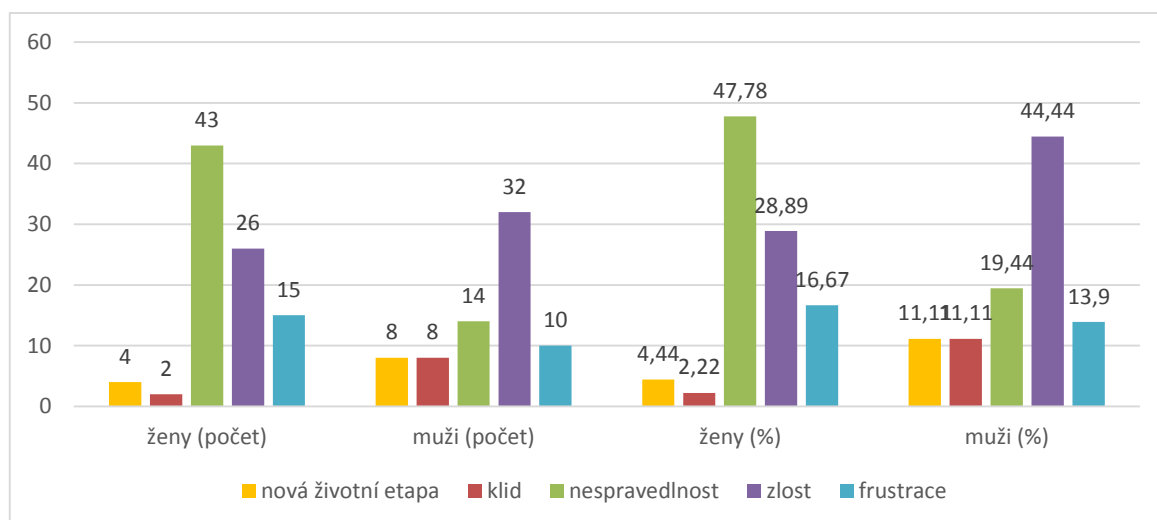
Otázka č. 6

Co pro vás znamenalo propuštění ze zaměstnání?

Tabulka č. 7 - Propuštění ze zaměstnání

Propuštění z práce	Počet		Celkem v %	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Nová životní etapa	4	8	4,44	11,11
Klid	2	8	2,22	11,11
Nespravedlnost	43	14	47,78	19,44
Zlost	26	32	28,89	44,44
Frustrace	15	10	16,67	13,90

Graf č. 7 - Propuštění ze zaměstnání



Ženy považují nejvíce ztrátu zaměstnání a propuštění za nespravedlnost, a to uvedlo 43 oslovených nezaměstnaných žen (47,78 %), zlost uvádí 26 žen (28,89 %), frustraci 15 žen (16,67%), novou životní etapu 4 ženy (4,44 %) a nejméně uvádí klid, a to pouze 2 ženy (2,22 %).

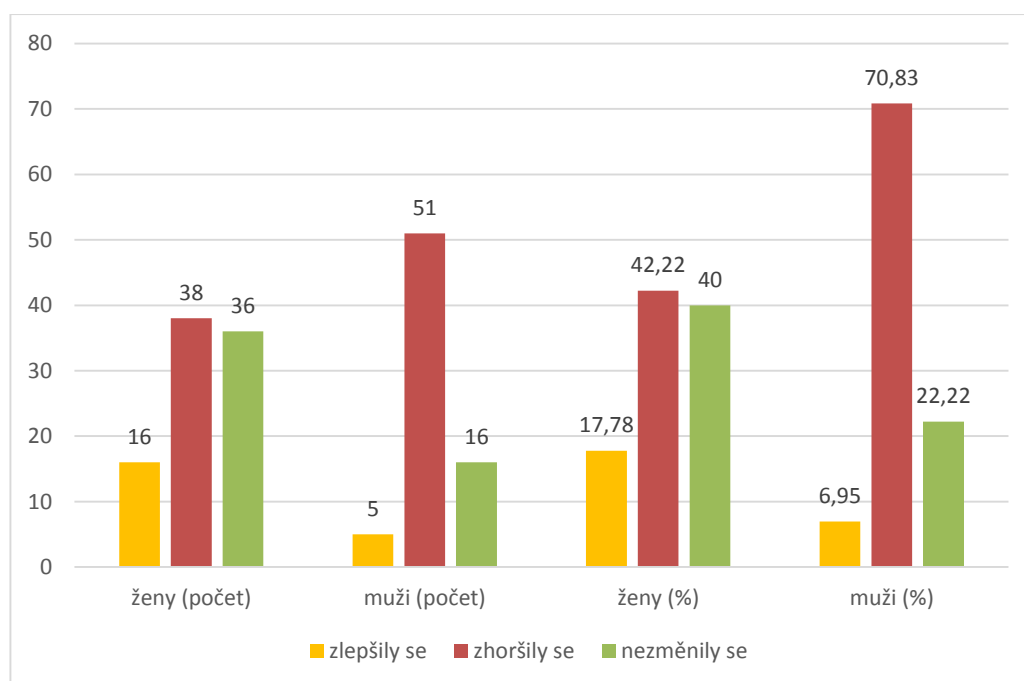
Muži nejčastěji na tuto otázku odpovídali, že z propuštění ze zaměstnání měli zlost. Takto odpovědělo 32 mužů (44,44 %). Jako nespravedlnost uvedlo 14 mužů (19,44 %), jako frustraci 10 mužů (13,90 %) a 8 mužů uvedlo klid (11,11 %). A stejný počet mužů uvedlo, že propuštění pro ně znamená novou životní etapu.

Otázka č. 7**Změnily se vztahy v době nezaměstnanosti s vašimi nejbližšími?**

Tabulka č. 8 - Vztahy s nejbližšími

Vztahy s nejbližšími	Počet		Celkem v %	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Zlepšily se	16	5	17,78	6,95
Zhoršily se	38	51	42,22	70,83
Nezměnily se	36	16	40,00	22,22

Graf č. 8 - Vztahy s nejbližšími



Vztahy v době nezaměstnanosti se zhoršily pro 38 žen (42,22 %), 36 ženám se vztahy nezměnily (40,00 %) a 16 ženám se vztahy zlepšily (17,78 %).

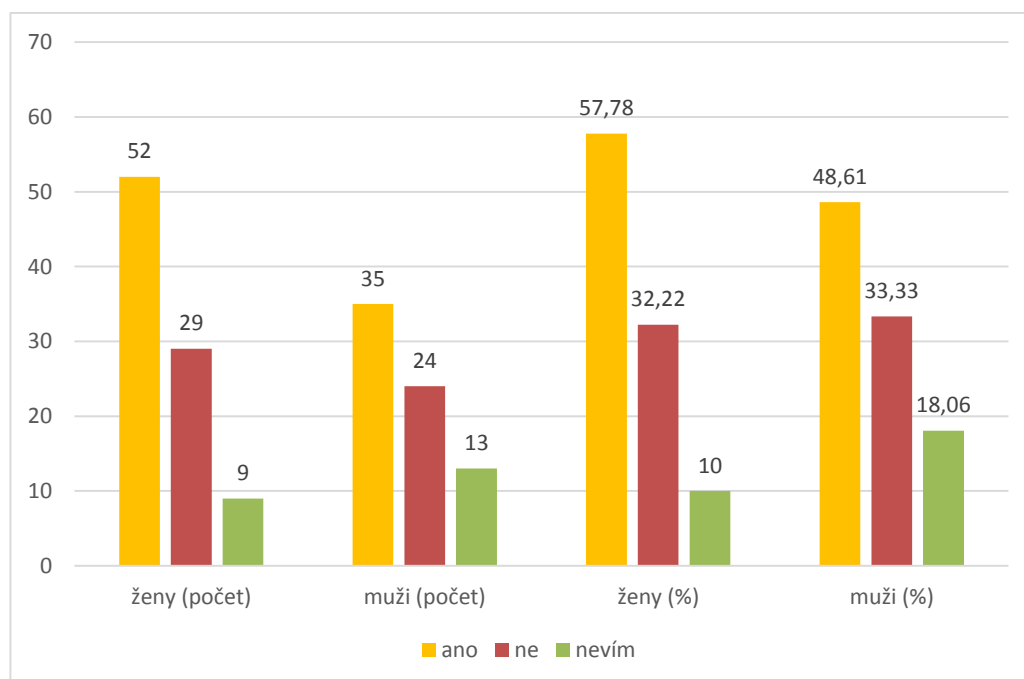
51 (70,83 %) mužů odpovědělo, že vztahy v době nezaměstnanosti se svými nejbližšími se zhoršily. Dalším 16 mužům se vztahy nezměnily (22,22 %) a 5 mužům se vztahy zlepšily (6,95 %).

Otázka č. 8**Máte více času pro své koníčky?**

Tabulka č. 9 - Čas na koníčky

Čas na koníčky	Počet		Celkem v %	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Ano	52	35	57,78	48,61
Ne	29	24	32,22	33,33
Nevím	9	13	10,00	18,06

Graf č. 9 - Čas na koníčky



Celkem 52 žen (57,78 %) uvedlo, že čas na koníčky i v době nezaměstnanosti mají, 29 žen (32,22 %) odpovědělo, že čas nemají a 9 žen (10,00 %) uvedlo, že neví.

Z celkového počtu mužů, 35 (48,61 %) uvedlo, že mají čas na koníčky, 24 mužů (33,33 %) odpovědělo, že čas nemají a 13 mužů (18,06 %) uvedlo, že neví.

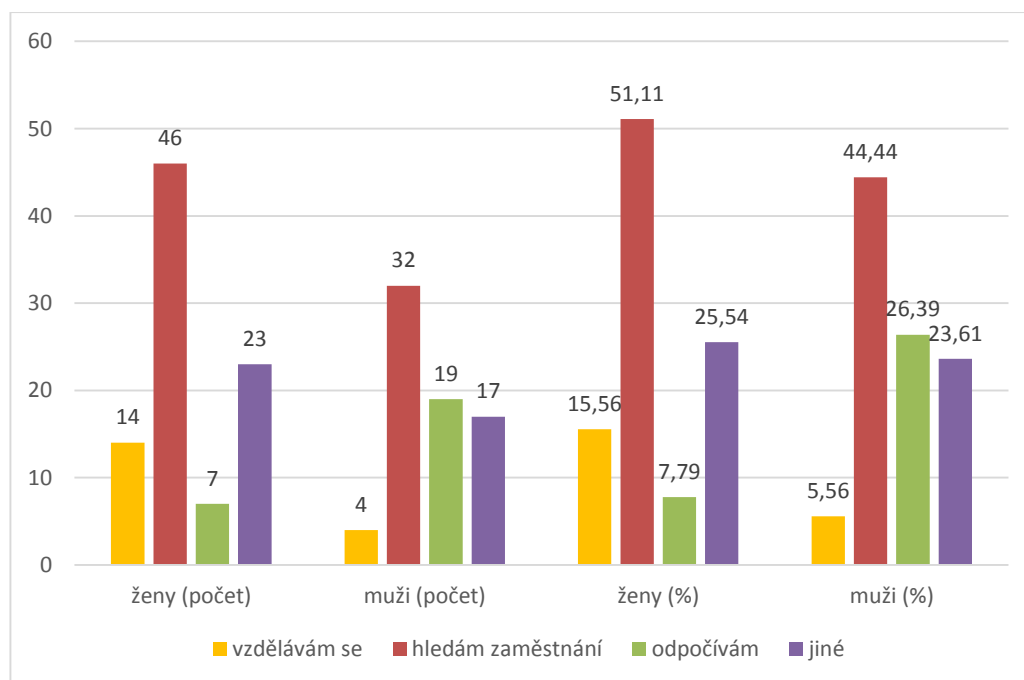
Otázka č. 9

Jak trávíte většinu všedního dne?

Tabulka č. 10 - Trávení volného času

Trávení volného času		Počet		Celkem v %	
		Ženy	Muži	Ženy	Muži
Vzdělávám se		14	4	15,56	5,56
Hledám zaměstnání		46	32	51,11	44,44
Odpočívám		7	19	7,79	26,39
Uved'te jak:	Cestuji	2		2,22	
	Chodím po městě	2		2,22	
	Pečuji o rodiče	4	2	4,44	2,77
	Pečuji o vnoučata	6		6,66	
	Navštěvuji lékaře	9	4	10,00	5,56
	Restaurace		4		5,56
	Sportuji		2		2,77
	Chodím do přírody		1		1,39
	Práce v domácnosti		4		5,56

Graf č. 10 - Trávení volného času



Celkem 46 žen (51,11 %) většinu všedního dne hledá zaměstnání, 14 žen (15,56 %) se vzdělává, 7 žen (7,79 %) odpočívá a 23 žen (25,54 %) doplnilo, že cestuje, chodí po městě, pečuje o rodiče nebo vnoučata nebo navštěvují lékaře.

Nejvíce mužů, a to 32 (44,44 %) všední dny tráví hledáním zaměstnání, 19 mužů (26,39 %) odpočívá, pouze 4 muži (5,56 %) se vzdělávají a celkem 17 mužů (23,61 %) dodalo, že všední den tráví v restauraci, sportuje, navštěvují lékaře, chodí do přírody, starají se o rodiče nebo pracují doma.

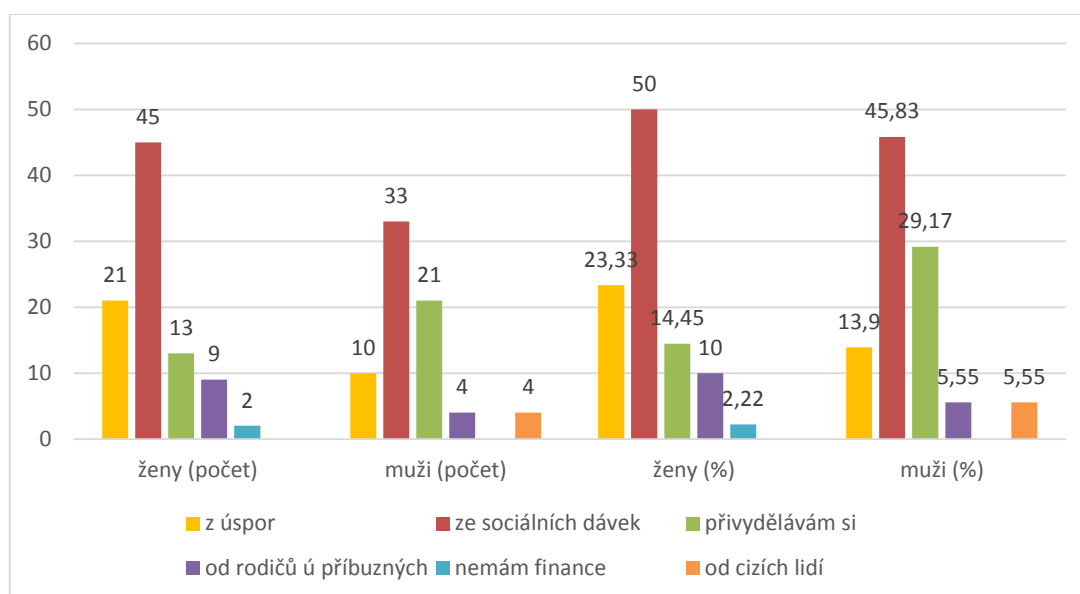
Otázka č. 10

Z jakých finančních prostředků v době nezaměstnanosti převážně žijete?

Tabulka č. 11 - Finanční prostředky

	Počet		Celkem v %	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Z úspor	21	10	23,33	13,90
Ze sociálních dávek	45	33	50,00	45,83
Přivydělávám si	13	21	14,45	29,17
Od rodičů nebo od příbuzných	9	4	10,00	5,55
Nemám finance	2		2,22	
Od cizích lidí		4		5,55

Graf č. 11 - Finanční prostředky



Ze sociálních dávek žije 45 žen (50,00 %), 21 žen (23,33 %) žije z úspor, 13 žen (14,45 %) si přivydělává, 9 ženám (10,00 %) přispívají rodiče nebo příbuzní a 2 ženy (2,22 %) uvedly, že nemají žádné finance.

Ze sociálních dávek žije 33 mužů (45,83 %), 21 mužů (29,17 %) si přivydělává, 10 mužů (13,90 %) žije z úspor, 4 muži (5,55 %) mají finance od rodičů nebo od příbuzných a 4 muži (5,55 %) doplnili, že finance mají od cizích lidí.

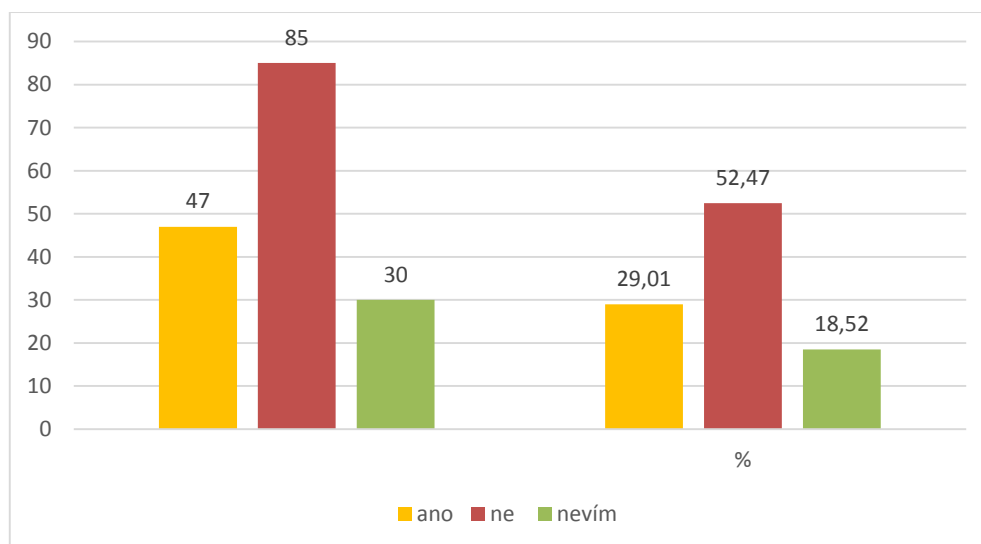
Otázka č. 11

Máte informace o projektech Evropské unie /EU/ pro nezaměstnané osoby 50+?

Tabulka č. 12 - Informace o projektech EU

Odpověď	Počet	Celkem v %
Ano	47	29,01
Ne	85	52,47
Nevím	30	18,52

Graf č. 12 - Informace o projektech EU



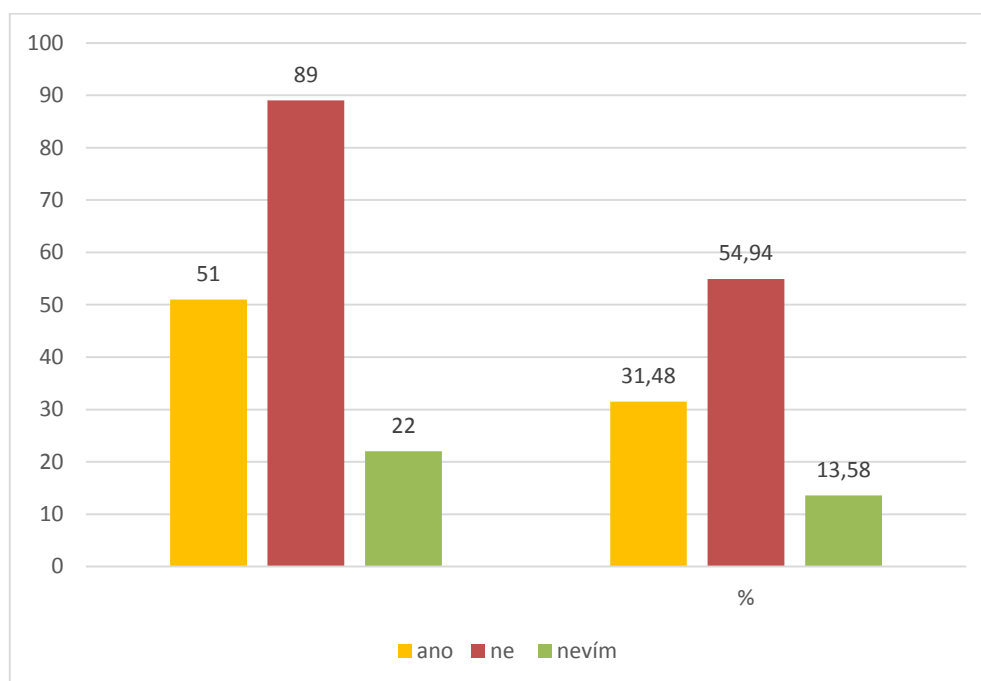
O projektech Evropské unie má informace pouze 47 nezaměstnaných osob (29,01 %), 85 osob (52,47 %) uvedlo, že informace nemají a 30 osob (18,52 %) odpovědělo, že neví.

Otázka č. 12**Nabídlí vám možnost zúčastnit se projektů EU na Úřadu práce?**

Tabulka č. 13 - Nabídka projektů EU

Odpověď	Počet	Celkem v %
Ano	51	31,48
Ne	89	54,94
Nevím	22	13,58

Graf č. 13 - Nabídka projektů EU



Nejčastější odpovědí bylo, že projekty Evropské unie jim na Úřadě práce nikdo nenabídl. Takto odpovědělo 89 osob (54,94 %). 51 osobám (31,48 %) projekty nabídnuty byly a 22 osob (13,58 %) uvedlo, že neví.

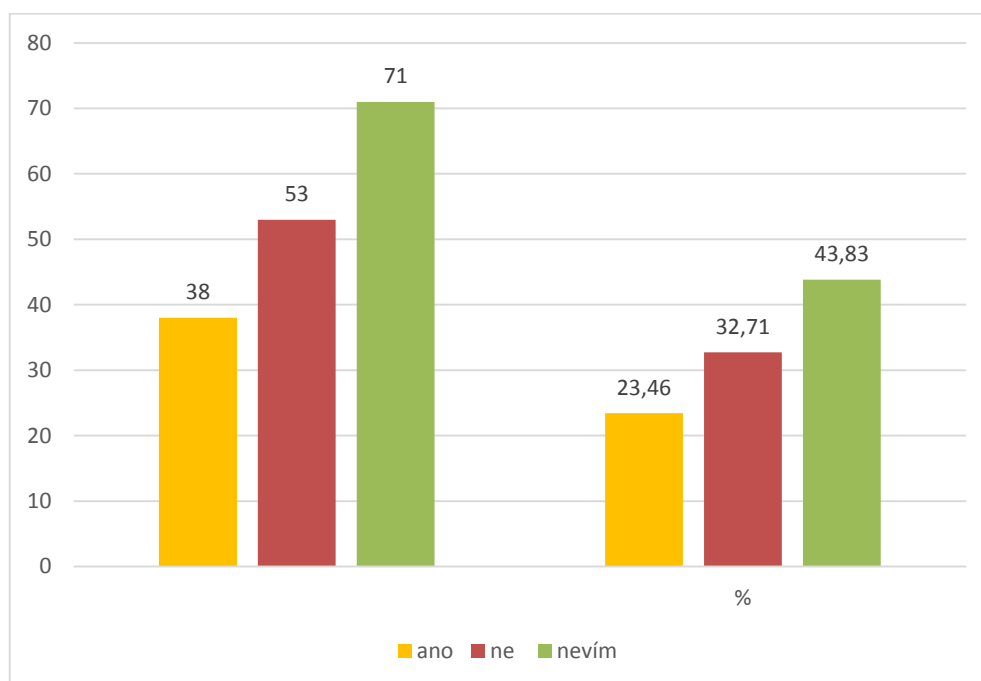
Otázka č. 13

Myslíte si, že projekty EU by vám pomohly k nalezení pracovního místa?

Tabulka č. 14 - Nalezení pracovního místa pomocí projektů EU

Odpověď	Počet	Celkem v %
Ano	38	23,46
Ne	53	32,71
Nevím	71	43,83

Graf č. 14 - Nalezení pracovního místa pomocí projektů EU



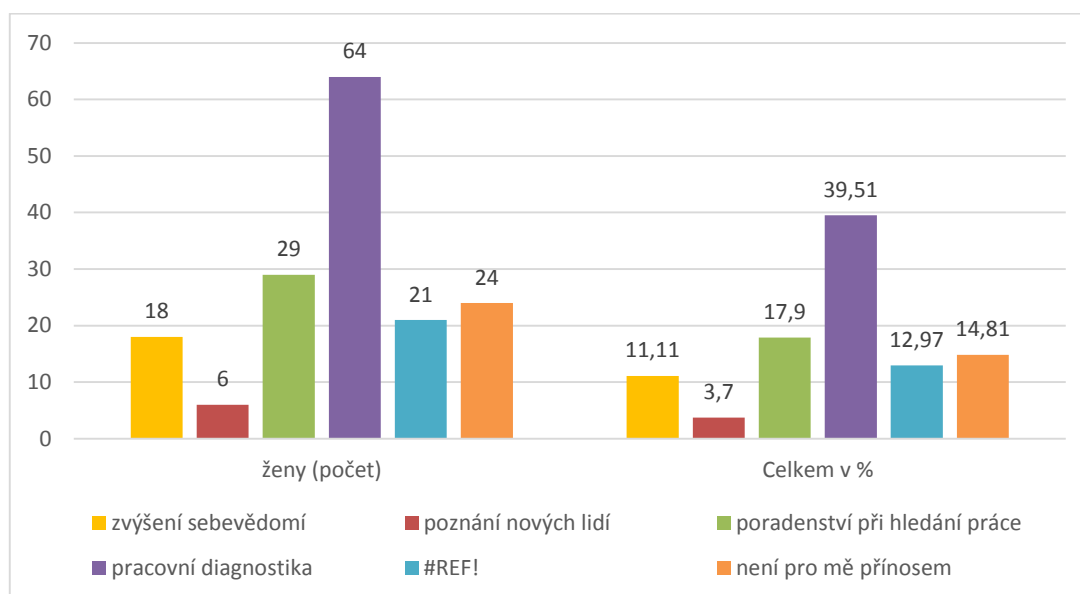
Respondenti u této otázky nejčastěji uváděli, že neví, a to 71 osob (43,83 %), 53 oslovených osob (32,71 %) uvedlo, že by jim tyto projekty nepomohly, a pouze 38 osob (23,46 %) uvedlo, že by jim projekty pomohly.

Otázka č. 14**Co od těchto projektů EU nejvíce očekáváte?**

Tabulka č. 15 - Očekávaný výsledek projektů EU

	Počet	Celkem v %
Zvýšení sebevědomí	18	11,11
Poznání nových lidí	6	3,7
Rozšíření znalostí	29	17,9
Poradenství při hledání práce	64	39,51
Pracovní diagnostiku	21	12,97
Není pro mě přínosem	24	14,81

Graf č. 15 - Očekávaný výsledek projektů EU



Z odpovědí vyplynulo, že nejvíce osob, a to 64 (39,51 %) očekává od projektů Evropské unie poradenství při hledání práce, 29 osob (17,90 %) rozšíření znalostí, 21 osob (12,97 %) by si chtělo nechat vytvořit pracovní diagnostiku, 24 osob (14,81 %) dodalo, že tyto projekty nejsou pro ně přínosem a 6 osob (3,70 %) by to bralo jako možnost poznání nových lidí.

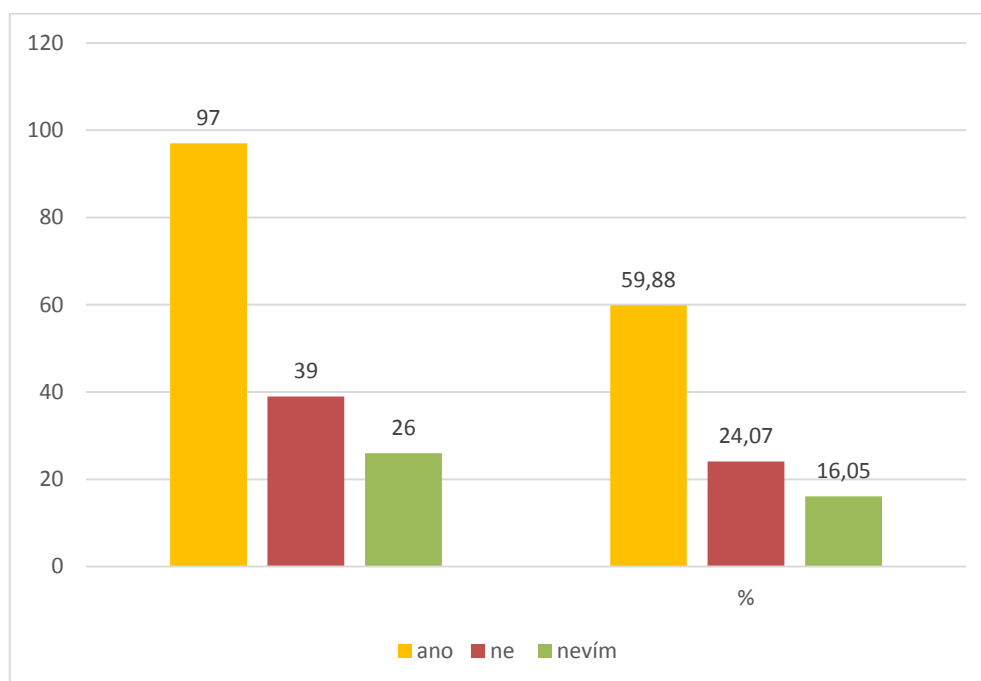
Otázka č. 15

Obáváte se odmítnutí už před pohovorem na nové pracovní místo z důvodu věku?

Tabulka č. 16 - Obavy z odmítnutí

Odpověď	Počet	Celkem v %
Ano	97	59,88
Ne	39	24,07
Nevím	26	16,05

Graf č. 16 - Obavy z odmítnutí



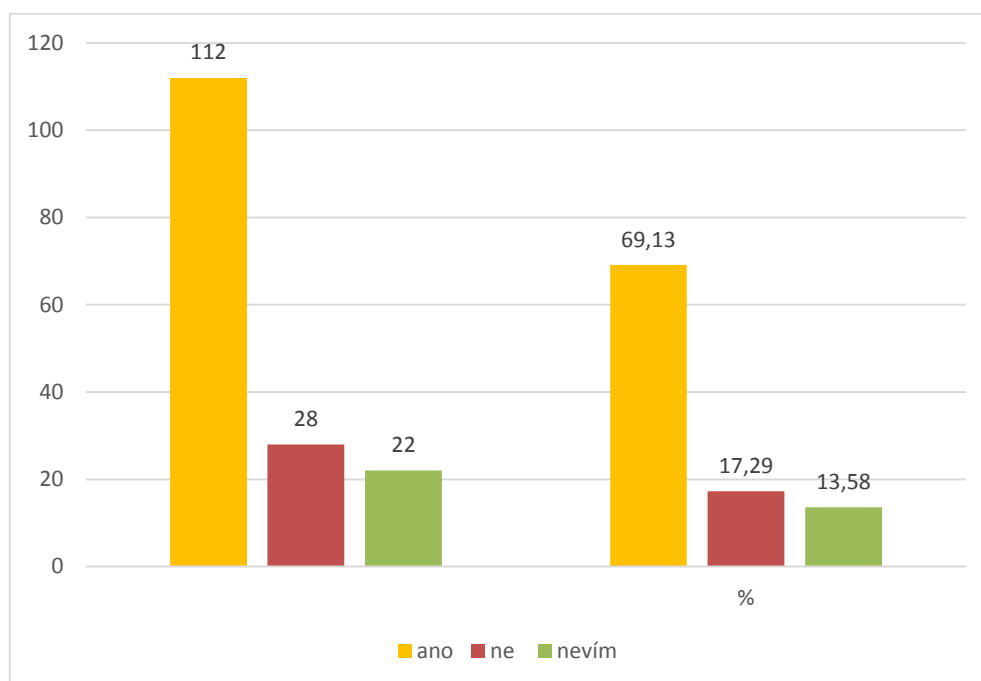
Kladnou odpověď na otázku uvedlo 97 osob (59,88 %) ze 162 oslovených respondentů. Záporně odpovědělo 39 osob (24,07 %) a odpověď nevím využilo 26 osob (16,05 %).

Otázka č. 16**Máte pocit znevýhodnění vzhledem k věku při hledání zaměstnání?**

Tabulka č. 17 - Znevýhodnění vzhledem k věku

Odpověď	Počet	Celkem v %
Ano	112	69,13
Ne	28	17,29
Nevím	22	13,58

Graf č. 17 - Znevýhodnění vzhledem k věku



Při pohledu na graf je evidentní, že nejvíce respondentů má pocit znevýhodnění vzhledem ke svému věku při hledání zaměstnání. Těchto respondentů bylo 112, což představuje 69,13 %. Dále 28 osob (17,29 %) uvedlo, že znevýhodnění necítí a 22 osob (13,58 %) uvedlo, že neví.

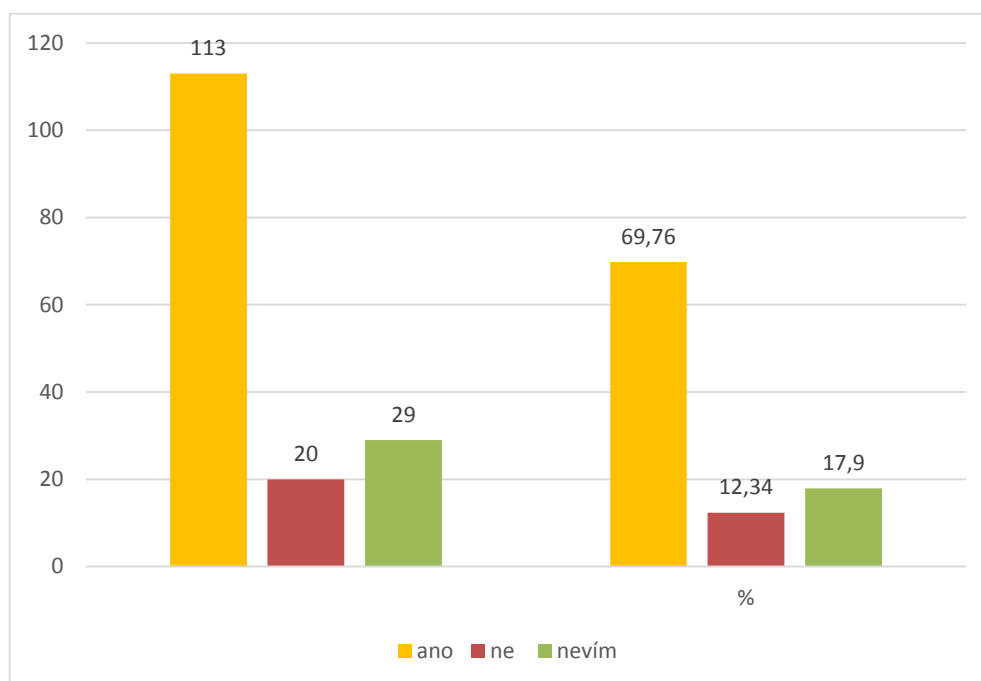
Otázka č. 17

Předpokládáte, že na pohovor vás nepozvou vzhledem k vaší věkové kategorii?

Tabulka č. 18 - Vliv věku na pozvání k pohovoru

Odpověď	Počet	Celkem v %
Ano	113	69,76
Ne	20	12,34
Nevím	29	17,90

Graf č. 18 - Vliv věku na pozvání k pohovoru



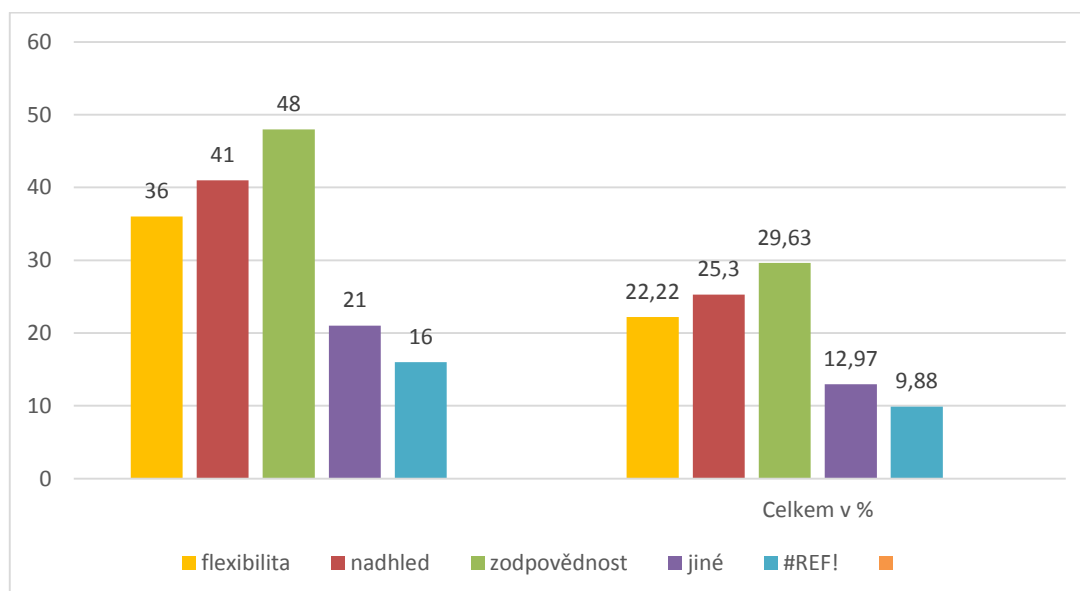
Z odpovědí vyplynulo, že z oslovených osob celkem 113 (69,76 %) předpokládá, že na pohovor nejsou pozváni vzhledem ke svému věku, 29 osob (17,90 %) uvedlo, že neví a 20 osob (12,34 %) nepředpokládá, že věk hraje nějakou roli.

Otázka č. 18**Co může být výhodou pro firmu ve vašem věku?**

Tabulka č. 19 - Výhody osob 50+ pro firmu

	Počet	Celkem v %
Flexibilita	36	22,22
Nadhled	41	25,3
Zkušenost	48	29,63
Zodpovědnost	21	12,97
Jiné (loajalita, vyzrállost, stálost)	16	9,88

Graf č. 19 - Výhody osob 50+ pro firmu



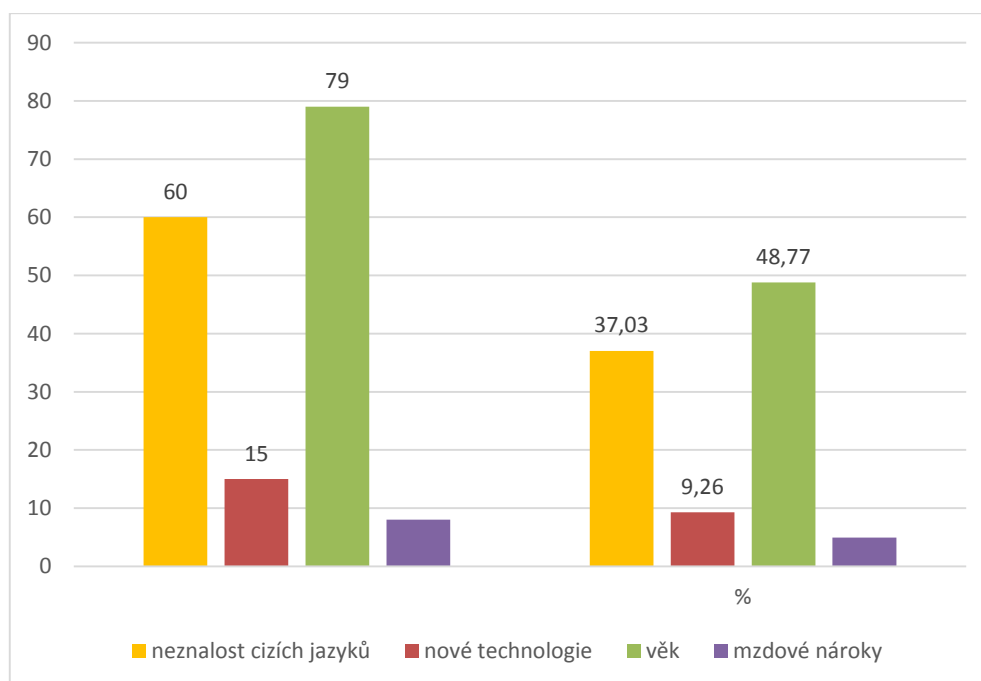
Nejvíce respondentů, a to 48 (29,63 %) uvedlo jako svoji výhodu zkušenost, 41 osob (25,30 %) nadhled, 36 osob (22,22 %) flexibilitu, 21 osob (12,97 %) zodpovědnost a 16 osob (9,88 %) doplnilo loajalitu, vyzrállost a stálost.

Otázka č. 19**Jaké nevýhody oproti mladším uchazečům nejvíce pocítujete?**

Tabulka č. 20 - Nevýhody osob 50+ pro firmu

Odpověď	Počet	Celkem v %
Neznalost cizích jazyků	60	37,03
Nové technologie	15	9,26
Věk	79	48,77
Mzdové nároky	8	4,94

Graf č. 20 - Nevýhody osob 50+ pro firmu



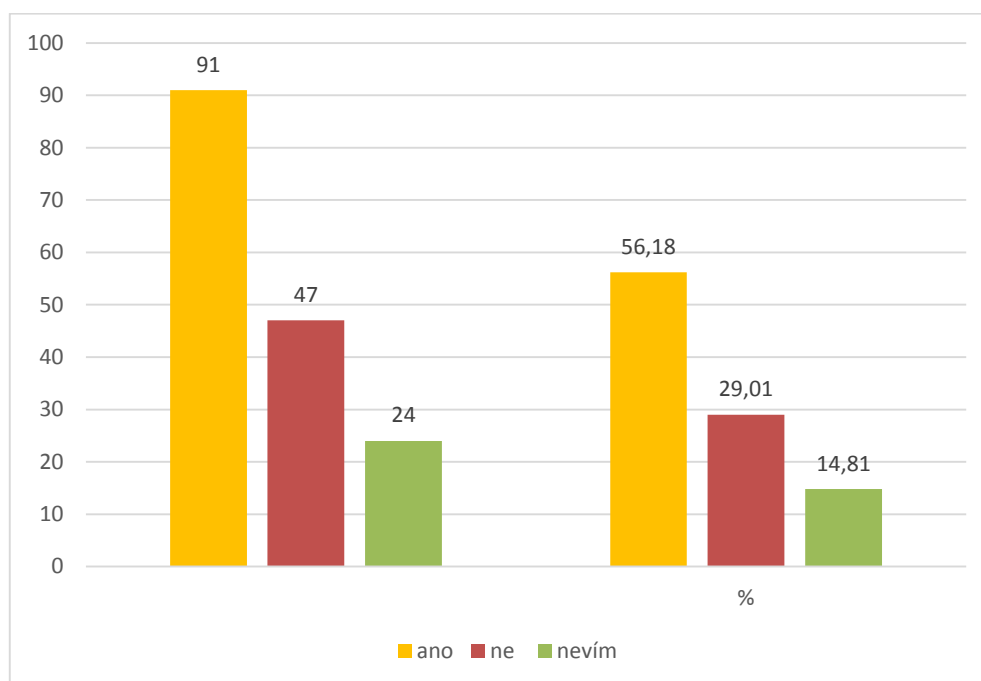
Nezaměstnané osoby jako svoji nevýhodu nejvíce považují svůj věk, a to 79 osob (48,77 %), 60 osob (37,03 %) neznalost cizích jazyků, 15 osob (9,26 %) uvedlo nové technologie a 8 respondentů (4,94 %) přidalo mzdové náklady.

Otázka č. 20**Máte nebo uvažoval/a byste o předčasném důchodu?**

Tabulka č. 21 - Zvažování předčasného důchodu

Odpověď	Počet	Celkem v %
Ano	91	56,18
Ne	47	29,01
Nevím	24	14,81

Graf č. 21 - Zvažování předčasného důchodu



Odpovědi ukázaly, že 91 osob (56,18 %) by uvažovalo o předčasném důchodu, 47 osob (29,01 %) by o tom neuvažovalo a 24 osob (14,81 %) uvedlo, že neví.

Výzkumného šetření se zúčastnilo 162 respondentů ve věku 50+, kteří jsou v současné době nezaměstnaní. Věkové zastoupení respondentů v šetření bylo od 50 do 55 let a další kategorie více jak 55 let. Nejčastěji odpovídaly nezaměstnané osoby od 50 do 55 let. Ženy odpovídaly na otázky v počtu 90 osob, v mužském zastoupení bylo 72 osob. Z hlediska vzdělání je nejvíce zastoupena skupina osob 50+ se středním vzděláním s maturitou, nejméně osoby se základním vzděláním.

Otázky v dotazníku směřovaly k ověření mnou stanovených hypotéz. Zjišťovala jsem, zda muži hůře snášejí nezaměstnanost než ženy a co pro ně znamenalo v tomto věku samotné propuštění. Výzkumný vzorek ukázal, jak dalece jsou osoby 50+ informovány o projektech Evropské unie, které Česká republika spolufinancuje. Dále otázky směřovaly k diskriminaci na trhu práce včetně výhod a nevýhod oproti mladší generaci.

Z odpovědí v dotazníkovém šetření vyplynula skutečnost, že nezaměstnanost se týká osob 50+ všech stupňů vzdělanosti. Z celkového počtu respondentů 58,02 % uvedlo, že jsou zatím nezaměstnaní, a to méně než 8 měsíců. Tento stav je dán pravděpodobně tím, že osoby ve věku 50-55 let, kterých odpovídalo 59,26 %, pobírají maximálně 8 měsíců nejvyšší možnou podporu v nezaměstnanosti. Ve větší míře odpovídaly osoby, které jsou nezaměstnané podruhé nebo i vícekrát.

Získaná data výzkumu sloužila k ověření mnou stanovených hypotéz.

H1 - Muži snášejí nezaměstnanost hůře než ženy.

Z analýzy odpovědí nezaměstnaných osob 50+ vyplynulo, že muži snášejí nezaměstnanost hůře než ženy. Pro většinu mužů znamenalo propuštění zlost (44,44 %), ženy to braly jako nespravedlnost (47,78 %). U mužů se vztahy se svými nejbližšími zhoršily (70,83 %), zlepšily se jen u nízkého počtu respondentů (6,95 %). U žen se vztahy zhoršily o 42,22 % a zlepšily se o 17,78 %. Muži mají na své koníčky méně času (48,61 %) než ženy (57,78 %). Většinu všedního dne, a to 44,44 % mužů, si hledá nové zaměstnání, ženy jsou aktivnější v tomto případě, a to v 51,11 %. Muži více odpočívají 26,39 %, jen 7,79 % žen tráví všední den odpočinkem. Ženy i muži žijí v době nezaměstnanosti převážně ze sociálních dávek, muži si více v této době přivydělávají (29,17 %) oproti ženám (14,45 %). K potvrzení či nepotvrzení této hypotézy směřovaly otázky č. 6, č. 7, č. 8, č. 9, č. 10.

Hypotéza H1 byla potvrzena.

H2 - Více jak 50 % nezaměstnaných osob nemá informace o projektech Evropské unie 50+.

Z odpovědí respondentů 50+ vyplynulo, že 52,47 % nezaměstnaných osob nemá žádné informace o projektech Evropské unie, 18,52 % odpovědělo, že neví a pouze 29,01 % informace získalo. Více jak polovině dotazovaných nebyla možnost zúčastnění se projektu Úřadem práce nabídnuta. Většina respondentů se domnívá, že by jim projekty EU nepomohly při hledání pracovního místa, 14,81 % respondentů uvedlo, že od těchto projektů nic neočekávají. K potvrzení či nepotvrzení této hypotézy směřovaly otázky č. 11, č. 12, č. 13, č. 14.

Hypotéza H2 byla potvrzena.

H3 - Nezaměstnaní 50+ pocítují věkovou diskriminaci při hledání práce.

Z celkového počtu dotazovaných osob 50+ uvedlo 59,88 %, že už před pohovorem na nové pracovní místo mají obavy z odmítnutí vzhledem ke svému vysokému věku a 69,13 % těchto osob má pocit znevýhodnění vzhledem ke svému věku. 69,76 % respondentů předpokládá, že k pohovoru na nové pracovní místo nejsou vůbec pozváni. Osoby 50+ mohou nabídnout jako největší svoji výhodu zkušenost a jako největší nevýhodu neznalost cizích jazyků. Více jak polovina dotazovaných uvažuje nebo by uvažovala o předčasném důchodu jako východisko z nezaměstnanosti. K potvrzení či nepotvrzení této hypotézy směřovaly otázky č. 15, č. 16, č. 17, č. 18, č. 19, č. 20.

Hypotéza H3 byla potvrzena.

ZÁVĚR

Diplomová práce s názvem „Nezaměstnanost a její důsledky u osob 50+“ se zaměřila na problematiku nezaměstnanosti u osob 50+, jelikož se jedná se o jev velmi aktuální a složitý, který je ovlivněn mnoha okolnostmi.

Teoretická část se zaměřila na celkový význam práce pro člověka, rozdělení nezaměstnanosti, politiku nezaměstnanosti a aktuální problém diskriminace na trhu práce u osob 50+. V dnešní době se ztráta zaměstnání může týkat každého z nás a pro většinu osob se stává nepříjemnou zkušeností. Proto popisují negativní důsledky, které se odrážejí na životě nezaměstnaných osob. Velmi silně na ně působí emoce a poškodí se psychická rovnováha každého nezaměstnaného člověka. O pozitivním důsledku lze hovořit z hlediska krátkodobého a to, že si člověk začne uvědomovat, jak je práce pro něho v životě důležitá.

Praktická část diplomové práce byla zaměřena na celkové důsledky nezaměstnanosti u osob 50+, které mají negativní vliv na život člověka.

Pomocí dotazníkového šetření byly ověřeny stanovené hypotézy výzkumu. Z vyhodnocených odpovědí vyplynula skutečnost, že muži snášejí nezaměstnanost hůře než ženy. U mužů propuštění z práce znamenalo většinou zlost a u žen nespravedlnost. U mužů se více zhoršily vztahy se svými nejbližšími. Více jak polovina dotazovaných žen všední dny tráví hledáním zaměstnání, u mužů je to méně jak polovina. Muži v době nezaměstnanosti více odpočívají než ženy. Většina dotazovaných nemá žádné informace o možnost zúčastnit se projektů Evropské unie. Zarážející je fakt, že jim tyto projekty nebyly nabídnuty na Úřadech práce. Z druhé strany respondenti většinou uvedli, že by jim tato nabídka nepomohla k nalezení pracovního místa. Z toho vyplývá, že o tyto projekty se zajímají většinou motivované osoby nebo osoby, které si informace získávají sami. Potvrdilo se, že osoby 50+ pocítují věkovou diskriminaci na trhu práce a uvádí tuto skutečnost jako největší svoji nevýhodu. Bohužel tento jev nelze potencionálnímu zaměstnavateli dokázat. Proto je potřeba jakýkoliv pokus o diskriminaci nahlásit příslušným orgánům a následně zaměstnavatele sankcionovat.

Snižování nezaměstnanosti je proces dlouhodobý, je nutno, aby stát podporoval daňové výhody pro firmy, které zaměstnávají osoby 50+, podílel se na informovanosti prostřednictvím Úřadu práce o projektech Evropské unie pro tuto ohroženou skupinu a v neposlední řadě,

aby prosadil pravidlo, že jedinec buď pobírá důchod, nebo mzdu. Obojí jednak zatěžuje státní pokladnu a jednak pracující důchodci zabírají místa mladším zájemcům o práci. Pokud se jedinec rozhodne pro odchod do důchodu, měl by mít možnost si přivydělat, ale omezeně. Přínosem pro osoby 50+ by byly smlouvy na dobu neurčitou a zkrácená pracovní doba v dělnických profesích, i když by měli smlouvu na plný úvazek.

Diplomovou práci lze využít k základní orientaci pro pracovníky v poradenství, ať už v personálních agenturách nebo v neziskových organizacích. Důležitou roli zastává Úřad práce, jako první instituce, kam člověk při propuštění z práce zamíří. Zde je nutno apelovat na přepážkové pracovníky, aby nejen plnili administrativní povinnosti spojené s evidencí uchazečů o zaměstnání, ale už při prvním kontaktu s nezaměstnanými jedinci nabídli aktuální nebo plánované projekty Evropské unie. Tato práce by mohla sloužit i studentům sociálních oborů. Může být přínosem i pro firmy, které mají zájem o vytváření mezigeneračních skupin. Informace obsažené v této práci by mohly být zajímavé pro každého, kdo se na své profesionální dráze setkal s nezaměstnaností. Je určena i pracujícím osobám, které zatím nezaměstnaností ohroženi nejsou.

Důležité místo v řešení nezaměstnanosti zaujímají sociální pedagogové. Jejich pracovní zařazení by bylo žádoucí na Úřadech práce nebo přímo v projektech EU pro nezaměstnané osoby. Přínosem by byly jejich znalosti z práva, pedagogiky a psychologie, které jsou důležitým aspektem pro vytváření žádoucích hodnot u této ohrožené skupiny osob. Je potřeba sociální dávky a daně nastavit tak, aby se lidem vyplatilo pracovat a podnikům se vyplatilo vytvářet nová pracovní místa. Hlavně ve službách je velký potenciál vzniku nových pracovních míst.

Domnívám se, že cíle diplomové práce byly splněny, a je nutno, aby stát sledoval tuto problematiku vzhledem k tomu, že populace v České republice postupně stárne. Doporučovala bych zavést opatření na podporu zaměstnanosti osob 50+, a to přímo zákonem. Současná legislativa řeší všechny věkové kategorie, ale konkrétně skupina osob 50+, která patří mezi nejvíce ohrožené na trhu práce, není v zákoně uvedena.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ a kolektiv. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 2007, 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.
2. BELLOVÁ, J. a kolektiv. *Ekonomie nejen k maturitě*. Kralice na Hané: Computer Media, s. r. o., 2008, 232 s. ISBN 978-80-7402-005-6.
3. BELZ, H., M. SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, s. r. o., 2001, 375 s. ISBN 80-7178-479-6.
4. BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008, 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.
5. BLUMENTHAL, E. *Věřit sám sobě aneb Jak přijmout vlastní osobnost*. Praha: Lidové noviny, s. r. o., 2002, 109 s. ISBN 80-7106-442-4.
6. BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
7. *Centrum psychologie práce* [on-line], ©2013 [cit.2014–01–17]. Dostupné z: <http://www.sumavanet.cz/cpp/fr.asp?tab=mix&id=94&burl=>
8. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2008, 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7.
9. DRÁPELA, V. *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál, s. r. o., 1997, 176 s. ISBN 80-7178-134-7.
10. *Euroskop* [on-line], ©2005 [cit.2013–11–17]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/154/171/clanek/kapitola-13-socialni-politika-a-zamestnanost/>
11. *Evropský sociální fond v ČR* [on-line], ©2008 [cit.2014–02–19]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/modules/projects/index.php?data%5Bmask%5D=%5B%Z>
12. FALEIDE ASBJØRN, O., B. LIAN LILLEBA, K. FALEIDE EYOLF. *Vliv psychiky na zdraví*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010, 240 s. ISBN 82-450-0127-9.
13. *Finance* [on-line], [cit.2014–03–19]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/377463-pet-vyhod-a-nevyhod-predduchodu/>
14. FORRESTEROVÁ, V. *Hospodářská hrůza*. Brno: Doplněk, 2001, 141 s. ISBN 80-7239-101-1.
15. FROMM, E. *Cesty z nemocné společnosti*. Praha: EarthSave CZ. s. r. o., 2009, 342 s. ISBN 978-80-86916-10-1.
16. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
17. GILLESPIE, A. *Přehled ekonomie*. Praha: Portál, s. r. o., 2002, 1998 s. ISBN 80-7178-617-9.
18. HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008, 277 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
19. CHVÁTALOVÁ, I. a kolektiv. *Právo sociálního zabezpečení v ČR a EU*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2.

20. KELLNER, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011, 197 s. ISBN 978-80-7419-059-9.
21. KELLNER, J. *Tři sociální světy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, 196 s. ISBN 978-80-7419-031-5.
22. KLÍMA, J. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing, 2006, 141 s. ISBN 80-86851-27-3.
23. KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. Praha: Portál, 2008, 192 s. ISBN 978-80-7367-407-6.
24. MACHOVCOVÁ, K. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Gender Studies, o. p. s., 2007, 59 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
25. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
26. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [on-line]. MPSV, [cit. 2014-06-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf
<http://www.mpsv.cz/cs/7850>
<http://www.mpsv.cz/cs/17606>
27. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [on-line]. MPSV, [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
28. MOŽNÝ, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, s. r. o., 2002, 207 s. ISBN 80-7178-624-1.
29. MUSELÍKOVÁ, M., Z. VAŇKOVÁ, M. VODIČKOVÁ. *Právo v sociální oblasti*. Brno: Institut mezioborových studií, 2006, 157 s.
30. PUNCH, K. F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, s. r. o., 2003, 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
31. *Respekt* č.43/2013, ročník XXIV. *Jak vyhrát generační hru*. Praha: Respekt Publishing a. s., ISSN 0862-6545.
32. RÖHR, H. P. *Hysterie – strach z odmítnutí*. Praha: Portál, s. r. o., 2009, 157 s. ISBN 978-80-7367-607-0.
33. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2003, 107 s. ISBN 80-247-0612-1.
34. SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing a. s., 2005, 168 s. ISBN 80-247-1388-8.
35. SIROVÁTKA, T. a kolektiv. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: ALBERT, 2009, 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
36. SIROVÁTKA, T. a kolektiv. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: ALBERT, 2006, 279 s. ISBN 80-7326-104-9.
37. STRÁDAL, J., H. ÚLOVCOVÁ. *Úvod do světa práce*. Havlíčkův Brod: Fragment, 1998, 56 s. ISBN 80-7200-289-9.
38. ŠANDEROVÁ, J., O. ŠMÍDOVÁ a kolektiv. *Sociální konstrukce nerovností pod kvalitativní lupou*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7419-015-5.
39. *The Economist Newspaper Limited* [on line], ©2014 [cit. 2014-01-25]. Dostupné z: <http://www.economist.com/news/business/21586831-businesses-are-worrying-about-how-manage-different-age-groups-widely-different>

40. TOŠNER J., O. SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, s. r. o., 2006, 149 s. ISBN 80-7367-178-6.
41. URBAN, H. *To nejdůležitější v životě*. Praha: Portál, s. r. o., 2004, 147 s. ISBN 978-80-7367-344-4.
42. Základní škola Holzova [on-line], [cit.2014–09–30]. Dostupné z: http://www.zsholzova.cz/dokumenty/2014_15_koncepce_vychovy_k_volbe_povolani.pdf
43. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a antidiskriminační zákon
44. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
45. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
46. Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě
47. *Wikipedia* [on-line], [cit.2014–02–19]. Dostupné z: <https://wikipedia.org/wiki/Coworking>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Podíl uchazečů o zaměstnání 50+	17
Tabulka č. 2 - Věková kategorie	46
Tabulka č. 3 - Pohlaví	47
Tabulka č. 4 - Dosažené vzdělání	48
Tabulka č. 5 - Délka nezaměstnanosti	49
Tabulka č. 6 - Četnost nezaměstnanosti.....	50
Tabulka č. 7 - Propuštění ze zaměstnání.....	51
Tabulka č. 8 - Vztahy s nejbližšími	52
Tabulka č. 9 - Čas na koníčky.....	53
Tabulka č. 10 - Trávení volného času	54
Tabulka č. 11 - Finanční prostředky	55
Tabulka č. 12 - Informace o projektech EU.....	56
Tabulka č. 13 - Nabídka projektů EU	57
Tabulka č. 14 - Nalezení pracovního místa pomocí projektů EU.....	58
Tabulka č. 15 - Očekávaný výsledek projektů EU	59
Tabulka č. 16 - Obavy z odmítnutí	60
Tabulka č. 17 - Znevýhodnění vzhledem k věku.....	61
Tabulka č. 18 - Vliv věku na pozvání k pohovoru.....	62
Tabulka č. 19 - Výhody osob 50+ pro firmu	63
Tabulka č. 20 - Nevýhody osob 50+ pro firmu.....	64
Tabulka č. 21 - Zvažování předčasného důchodu.....	65

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 - Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání 50+.....	17
Graf č. 2 - Věková kategorie.....	46
Graf č. 3 - Pohlaví.....	47
Graf č. 4 - Dosažené vzdělání.....	48
Graf č. 5 - Délka nezaměstnanosti.....	49
Graf č. 6 - Četnost nezaměstnanosti.....	50
Graf č. 7 - Propuštění ze zaměstnání.....	51
Graf č. 8 - Vztahy s nejbližšími.....	52
Graf č. 9 - Čas na koníčky.....	53
Graf č. 10 - Trávení volného času.....	54
Graf č. 11 - Finanční prostředky.....	55
Graf č. 12 - Informace o projektech EU.....	56
Graf č. 13 - Nabídka projektů EU.....	57
Graf č. 14 - Nalezení pracovního místa pomocí projektů EU.....	58
Graf č. 15 - Očekávaný výsledek projektů EU.....	59
Graf č. 16 - Obavy z odmítnutí.....	60
Graf č. 17 - Znevýhodnění vzhledem k věku.....	61
Graf č. 18 - Vliv věku na pozvání k pohovoru.....	62
Graf č. 19 - Výhody osob 50+ pro firmu.....	63
Graf č. 20 - Nevýhody osob 50+ pro firmu.....	64
Graf č. 21 - Zvažování předčasného důchodu.....	65

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Vzor dotazníku

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

prosím o spolupráci při realizaci výzkumného šetření v rámci diplomové práce, která má název „**Nezaměstnanost a její důsledky u osob 50+**“.

Ráda bych Vás požádala o sdělení Vašich zkušeností, které jsou pro výzkum potřebné.

Dotazník je **anonymní** a veškerá získaná data budu využívat jen pro účely dané diplomové práce.

Zakroužkujte prosím vždy jen 1 odpověď.

Předem Vám děkuji za Váš čas strávený při vyplňování.

Bc. Jana Kučerová

1/ Věk

a/ 50-55

b/ více jak 55

2/ Pohlaví

a/ žena

b/ muž

3/ Vzdělání

a/ základní

b/ střední bez maturity

c/ střední s maturitou

d/ vysokoškolské

4/ Délka nezaměstnanosti

a/ do 8 měsíců

b/ nad 8 měsíců

5/ Pokolikáté jste nezaměstnaní?

a/ poprvé

b/ podruhé

c/ vícekrát

6/ Co pro Vás znamenalo propuštění ze zaměstnání?

- a/ nová životní etapa b/ klid c/ nespravedlnost
d/ zlost e/ frustrace

7/ Změnily se vztahy v době nezaměstnanosti s vašimi nejbližšími?

- a/ zlepšily se b/ zhoršily se c/ nezměnily se

8/ Máte více času pro své koníčky?

- a/ ano b/ ne c/ nevím

9/ Jak trávíte většinu všedního dne?

- a/ vzdělávám se b/ hledám zaměstnání c/ odpočívám
d/ aj. uveďte

10/ Z jakých finančních prostředků v době nezaměstnanosti převážně žijete?

- a/ z úspor b/ ze sociálních dávek c/ přivydělávám si
d/ od rodičů nebo od příbuzných e/ aj. uveďte

11/ Máte informace o projektech Evropské unie /EU/ pro nezaměstnané osoby 50+?

- a/ ano b/ ne c/ nevím

12/ Nabídli vám možnost zúčastnit se projektů EU na Úřadu práce?

- a/ ano b/ ne c/ nevím

13/ Myslíte si, že projekty EU by vám pomohly k nalezení pracovního místa?

- a/ ano b/ ne c/ nevím

14/ Co od těchto projektů nejvíce očekáváte?

- a/ zvýšení sebevědomí b/ poznání nových lidí c/ rozšíření znalostí
d/ poradenství při hledání práce e/ pracovní diagnostiku e/ aj. uveďte

15/ Obáváte se odmítnutí už před pohovorem na nové pracovní místo z důvodu věku?

- a/ ano b/ ne c/ nevím

16/ Máte pocit znevýhodnění vzhledem k věku při hledání zaměstnání?

- a/ ano b/ ne c/ nevím

17/ Předpokládáte, že na pohovor vás nepozvou vzhledem k vaší věkové kategorii?

- a/ ano b/ ne c/ nevím

18/ Co může být výhodou pro firmu ve vašem věku?

- a/ flexibilita b/ nadhled c/ zkušenost
d/ zodpovědnost e/ aj. uveďte

19/ Jaké nevýhody oproti mladším uchazečům nejvíce pocítujete?

- a/ neznalost cizích jazyků b/ nové technologie c/ věk
d/ aj. uveďte

20/ Máte nebo uvažoval/a byste o předčasném důchodu?

- a/ ano b/ ne