

Problematika dlouhodobě nezaměstnaných osob nad 50 let na trhu práce

Bc. Miroslava Úlehlová

Diplomová práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Miroslava Úlehlová**
Osobní číslo: **H130045**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Problematika dlouhodobě nezaměstnaných osob nad 50 let na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti, osobnosti jedince nad 50 let a trhu práce.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovoru.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

KREBS, Vojtěch et al. Sociální politika. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

ŠVARŤČEK, Roman, ŠEĎOVÁ, Klára et al. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Radana Kroutilová Nováková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **7. ledna 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **17. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 7. ledna 2015


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

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 ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Vc Zlíně 2.4.2015

Michal Štěrba

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) 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, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) 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, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odprá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídá k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

V diplomové práci se zabýváme postavením osob věkové skupiny nad 50 let na trhu práce. Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části se zaměřujeme na nezaměstnanost jako celospolečenský problém, dlouhodobou nezaměstnanost, charakteristiku osob věkové skupiny 50+ a postavením osob nad 50 let na trhu práce. V praktické části je na základě kvalitativní výzkumné strategie zjišťováno zachycení základních významů lidské zkušenosti.

Klíčová slova: nezaměstnaný, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti, osoby věkové skupiny nad 50 let, trh práce.

ABSTRACT

In the thesis we are dealing with the status of the persons above 50 years on the labour market. The work is divided into two parts. In the theoretical part we focus on unemployment as a social problem, long-term unemployment, the characteristics of persons 50+ age and position of persons over 50 years of age on the labour market. In the practical part is based on qualitative research strategy which found out capture of basic meaning of human experience.

Keywords: unemployed, unemployment, long-term unemployment, the implications of unemployment, persons of the age group over 50 years, the labour market.

Své poděkování bych chtěla vyjádřit vedoucí mé diplomové práce Mgr. Radaně Kroutilové Novákové, Ph.D. za profesionální vedení, podporu a věcné připomínky.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 NEZAMĚŠTNANOST JAKO CELOSPOLEČENSKÝ PROBLÉM.....	12
1.1 VYMEZENÍ POJMŮ.....	12
1.2 POHLEDY NA NEZAMĚŠTNANOST V PRŮBĚHU ČASU.....	13
1.3 TYPOLOGIE NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
1.4 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI PRO JEDINCE.....	18
1.5 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI PRO SPOLEČNOST.....	20
2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST	23
2.1 VYMEZENÍ POJMU.....	23
2.2 SOCIOLOGICKÉ SOUVISLOSTI NEZAMĚŠTNANOSTI	23
2.3 ANDRAGOGICKÉ SOUVISLOSTI NEZAMĚŠTNANOSTI	25
2.4 PSYCHOLOGICKÉ SOUVISLOSTI NEZAMĚŠTNANOSTI	26
3 OSOBY NAD 50 LET A TRH PRÁCE	29
3.1 CHARAKTERISTIKA OSOB VĚKOVÉ SKUPINY 50+.....	29
3.2 TRH PRÁCE.....	30
3.3 VZTAH VĚKU A SYSTÉMU TRHU.....	32
3.4 FAKTORY PRACOVNÍHO PŘIZPŮSOBENÍ OSOB STARŠÍCH 50 LET.....	33
4 SITUACE NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	36
4.1 DÉLKA EVIDENCE UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ	36
4.2 VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VĚKOVÉ KATEGORIE	38
II PRAKTICKÁ ČÁST	42
5 METODOLOGIE VÝZKUMU	43
5.1 CÍL VÝZKUMU	43
5.2 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	43
5.3 TECHNIKA VÝZKUMU	43
5.5 ANALÝZA DAT	45
5.4 FENOMENOLOGICKÁ INTERPRETACE	52
5.5 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	55
5.6 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	56
ZÁVĚR.....	59
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	64
SEZNAM TABULEK	65
SEZNAM PŘÍLOH	66

ÚVOD

V naší zemi asi nenajdeme člověka, který by si neuvědomoval, že nezaměstnanost je problémem celé společnosti a že některé její důsledky mohou být pro jedince až katastrofální. Nezaměstnanost je silným hnacím motorem sociální politiky státu. Nutí stát k neustálému sledování statistických ukazatelů a vyhodnocování situace, ke stále novým krokům, které tuto situaci mají pomoci řešit, ke zdokonalování nástrojů sociální politiky. Také vede k dlouhodobé spolupráci a podpoře zaměstnavatelů ve snaze usnadnit jim výběr vhodných kandidátů, případně je v tvorbě nových pracovních pozic podporovat. V neposlední řadě klade nezaměstnanost vysoké nároky na každého člověka. Pod její hrozbou si lidé uvědomují, jak důležité je pracovat na své vzdělanosti, na rozvoji svého osobního potenciálu, jak je nezbytné zapojit se do celoživotního vzdělávání.

Toto jsou základní informace, které si o nezaměstnanosti a jejích důsledcích asi uvědomuje každý. Média pravidelně informují o všech statistických ukazatelích nezaměstnanosti, o zpracovaných prognózách do budoucna. Především se zmiňují důsledky a vlivy na ekonomiku státu i finanční situaci jedinců. Často v reportážích slyšíme pojmy jako je zadluženost, exekuce, finanční gramotnost, vliv na rodinný rozpočet.

Mnohem méně jsme však informováni o tom, jak silně se mění v nezaměstnanosti, obzvláště v dlouhodobé, život jedince. Jak nezaměstnanost ovlivňuje jeho prožívání, životní hodnoty, motivaci, postoje, mezilidské vztahy, sebepojetí. Jaký je rozdíl v prožívání nezaměstnanosti u různých věkových skupin nezaměstnaných.

V této práci se zaměříme na věkovou skupinu nezaměstnaných nad 50 let věku. Zajímá nás především, k jakým změnám v prožívání dochází vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti v této věkové kategorii a která specifika je odlišují od jiných věkových kategorií. Zaměříme se na pozitivní i negativní pocity lidí nad 50 let během vyhledávání zaměstnání a v průběhu přijímacího pohovoru.

Naším záměrem je zmapovat prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti u osob nad 50 let věku, a dát tak podnět k zamyšlení, jakým způsobem s těmito lidmi pracovat v rámci snahy o návrat na trh práce, jaké poradenské postupy používat, jaké nástroje sociální politiky nastavit, a také podnítit zaměstnavatele k přemýšlení o tom, jaké chování a přístup využít během výběrových řízení u lidí této věkové kategorie.

V teoretické části práce se budeme zabývat vymezením základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti, popisem jednotlivých typů nezaměstnanosti a podíváme se na tento fenomén očima historie. Dále se budeme podrobněji zabírat sociologickými,

andragogickými a psychologickými aspekty souvisejícími s nezaměstnaností. Závěr teoretické části patří charakteristice osob věkové skupiny 50+, vztahu věku a systému práce a faktorům pracovního přizpůsobení osob starších 50 let. Nahlédneme na aktuální situaci na trhu práce ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014 a na vzdělanostní strukturu uchazečů podle věkové kategorie ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014.

Cílem praktické části je zachytit lidskou zkušenost, jak se jeví a odráží ve vědomí člověka. V našem případě to bude zkušenost osob nad 50 let věku, které uvízly v dlouhodobé nezaměstnanosti a více než pět let jsou bez zaměstnání. Pro výzkum jsme zvolili kvalitativní metodu výzkumu, která se opírá o techniku nestrukturovaného hloubkového rozhovoru. K závěrům dospíváme prostřednictvím fenomenologické analýzy. Závěry interpretujeme na základě signifikantních výroků, vztahů mezi nimi a zjišťujeme jejich využitelnost pro praxi.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST JAKO CELOSPOLEČENSKÝ PROBLÉM

Dnešní společnost se po více jak 50 letech musí opět vyrovnávat s jedním ze staronových jevů – nezaměstnaností. Na počátku 90. let nebyla nezaměstnanost příliš vysoká. Postupem času se ale míra nezaměstnanosti začala zvyšovat. Nezaměstnanost je považována jak za vážný ekonomický, tak i sociální problém, pokud se stává nezaměstnaností masovou. Z tohoto pohledu se dostává do centra pozornosti nejen těch, kteří práci ztrácejí, ale i do popředí pozornosti státních a politických institucí a celé společnosti. Přetrvávající masová nezaměstnanost může vyvolávat tlak na vnímání hodnot společnosti a stylu jejího života, ale také ve ztrátě životních perspektiv části populace a návazně i celé společnosti. Ztráta příjmu ze zaměstnání většinou uvrhne jak nezaměstnaného, tak i členy jeho rodiny do stavu nejistoty. Lidem se se ztrátou zaměstnání hroubí jejich sebeúcta, sebevědomí a zároveň i celý systém jejich sociálních a rodinných vztahů. Společnost se tedy snaží čelit problému nezaměstnanosti mnoha způsoby. (Mareš, 1994, s. 10-13)

1.1 Vymezení pojmů

Pro tuto práci jsou významné zejména pojmy nezaměstnanost a nezaměstnaný. Na složitý společenský fenomén nezaměstnanost je možno pohlížet z mnoha různých úhlů pohledu, kdy Fuchs (2002, s. 64) popisuje nezaměstnanost jako jeden z nejsledovanějších a nejvíce diskutovaných jevů tržního hospodářství, a to jak historicky, tak i z pohledu současné doby. V tomto kontextu dodává, že v určité etapě část dělnictva upadá do nezaměstnanosti bez vlastního zavinění. Důsledkem této situace je neúprosné hospodářsko-sociální zřízení, v němž se nacházíme, protože ve velkém národohospodářském systému je dělník pouze podřízeným článkem. (Buchtová et al, 2002, s. 64)

Mareš (2002, s. 11-12) konstatuje, že nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Je to důsledek a zároveň projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. V dnešní době se nezaměstnanost stala běžnou součástí života ve většině průmyslových zemí. Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009, s. 46) taktéž hovoří o nezaměstnanosti jako o nerealizované nabídce práce na pracovním trhu. Tento stav je vnímán jako nerovnováha na trhu práce, kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Příčin, které vedou k nezaměstnanosti, je velké množství. Zde můžeme jmenovat strukturální změny, vývoj inflace, dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů, demografické změny, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, mzdovou politiku a nepružnost mezd, imobilitu pracovní síly.

Matoušek (2008, s. 116) nazývá nezaměstnanost jako stav, ve kterém je člověk schopný práce a ochotný pracovat, ale nemá placené zaměstnání. Podstatným kritériem ochoty pracovat jsou aktivní kontakty s možnými zaměstnavateli a také s úřadem práce.

Krebs pohlíží na nezaměstnanost jako na složitý jev, který nelze hodnotit globálně. K řešení je třeba mít k dispozici informační síť nezbytných dat, např. kde se nezaměstnanost vyskytuje, jak dlouho trvá, jaké jsou předpoklady pro její řešení včetně finančních zdrojů a především koho se nezaměstnanost týká. (Krebs et al, 2007, s. 290-291)

Za nezaměstnané jsou považováni ti, kteří aktivně hledají práci a jsou evidováni na úřadě práce. Tuto charakteristiku doplňuje míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti v určitých věkových skupinách, míra dané úrovně vzdělání, profesí, podle regionů, odvětví, míry osob, které jsou propuštěny ze zaměstnání. (Krebs et al, 1997, s. 275)

Fuchs (2002, s. 65) konstatuje, že v ekonomice se za nezaměstnané považují ti, kteří ve svém reproduktivním věku splňují dvě základní podmínky: nemají placené zaměstnání ani příjem ze zaměstnání a jsou dočasně uvolněni z pracovního trhu. Tyto osoby očekávají, že budou znovu zaměstnány, přičemž práci aktivně hledají a jsou do ní ochotny neprodleně nastoupit. (Buchtová et al, 2002, s. 65)

Mareš (2002, s. 16) uvádí, že ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s rozlišením práce, především práce, které jsou vykonávány pro vlastní potřebu nebo v rámci domácnosti, s odlišením činnosti, která je vykonávána v rámci zaměstnání. Zaměstnání je dané na smluvním základě, které obsahuje finanční odměnu za odvedenou práci.

1.2 Pohledy na nezaměstnanost v průběhu času

V průběhu historie se podoba a obsah nezaměstnanosti postupně měnily. V období středověku se nehovořilo o nezaměstnaných, ale o chudých lidech, kteří byli chápáni jako součást masy chudiny. V otrokářské společnosti nemohl otrok ztratit práci, protože si ho koupil otrokář, a to za účelem vykonávání práce. Ve feudální společnosti byl nevolník připoután ke svému feudálnímu pánovi celou řadou povinností. Tyto povinnosti zároveň ale určovaly poddanému nárok na jeho ochranu ze strany svého pána. (Mareš, 1994, s. 35)

Struktura středověké společnosti vylučovala nezaměstnanost a chudoba měla zcela jinou podobu. Pojem chudoba byl chápán jako vztah mezi lidmi a jejich sociálním statutem a jako taková se stala produktem civilizace, jak rozdělit část přebytku. Swaan (1988, s. 14 cit. podle Mareš, 1994, s. 114) konstatuje, že problém chudoby je problém bohatých, který určuje, jak rozdělit část nadbytku - bohatství, aniž by se změnila pravidla jeho akumulace a ochrany. Ve středověku byla péče o chudé založena na zásadě dobrovolnosti. Dobrovolná charita byla charakteristická jak pro rozvíjející se města, tak i pro venkov. Spočívala na základě bratrské lásky a na slibu nebeské odplaty, spolu s povinností šlechty starat se o své poddané. Postupně se péče o chudé přesouvala na stát a veřejné instituce prostřednictvím daní.

V 17. století vznikl v Anglii „Chudinský zákon“ královny Alžběty, který představoval první velký krok péče o chudé. Začaly se objevovat anglické „Domy práce“, které byly v raném kapitalismu chápány jako první instituce regulující trh práce. V období velké poptávky po pracovní síle sloužily jako nástroj k přetváření velké skupiny tuláků v námezdní dělníky. V době útlumu výroby sloužily k udržení života námezdních dělníků jako pohotovostní pracovní síly pro budoucí období ekonomického oživení. (Mareš, 1994, s. 114-115)

V návaznosti úspěchů civilizace za Velké války, které rozvinuly nebývalý rozmach výroby ve 20. letech 20. století, se dostavila Velká hospodářská krize. To mělo za následek tak velkou nezaměstnanost, jakou svět do té doby ještě nepoznal. Hromadná nezaměstnanost postoupila mezi hlavní sociální jevy a prioritně zasáhla všechny sféry života společnosti, a to jak kulturní, tak i politické. Také se nevyhnula problémům národním a etnickým. Jednou z hlavních příčin národně-politických neúspěchů civilizované společnosti, ale také sociálně-politických příčin vzniklých za Velké hospodářské krize byly obrovské hospodářské dopady a rozsáhlé následky nezaměstnanosti. Krize se zasloužila i o to, že se ve 20. století zpomalil růst národního důchodu a rozvoj průmyslové výroby. (Buchtová et al, 2002, s. 36-37)

Kárník (2002, s. 49-50) uvádí, že Tomáš Baťa v roce 1922 začal řešit problém nezaměstnanosti s ohledem na své zaměstnance. Československá vláda se rozhodla zabránit inflaci znehodnocením koruny. To mělo za následek snížení exportu na polovinu. Domácí trh trpěl nedostatkem kupní síly a vysoce rostla nezaměstnanost. Firmy, které získaly úvěry, je musely splácet v několikanásobně znehodnocené měně. Tomáš Baťa konstatoval, že firma má přeplněné sklady zbožím, výroba je na nízké úrovni, prodej

stagnuje a export je na minimální úrovni. Lidé potřebují obuv, ale nemají peníze. Za každou cenu je potřeba udržet výrobu. V září 1922 snížil Baťa mzdy o 40 % a ceny obuvi o 50 %. Zároveň svým zaměstnancům zaručil práci, ale také prodej potravin a oděvů zlevněných na polovinu běžných cen. Baťovo odvážné rozhodnutí bylo účinné. Lidé využili veškerých možných slev, vzrostla poptávka po obuvi, sklady se začaly vyprazdňovat a firma začala opět vyrábět. Krize tak byla zažehnána. Zdánlivě nákladná rozhodnutí přispěla k zajištění plynulosti výroby, ale také ke sjednocení zaměstnanců a produkce se začala zvyšovat. Ztráta ve firmě se měnila v zisk. V roce 1929 dochází krachem na burze v New Yorku k další krizi. Firma Baťa začala v té době zakládat sesterské společnosti v zahraničí. V roce 1932 bylo zavedeno 666 prodejen v 37 zemích. I po Baťově smrti se ve firmě začal rozvíjet originální sociální program pro boj s nezaměstnaností. (Buchtová et al, 2002, s. 49-50)

Léta 1929-1933 se zapsala do historie jako období největší a nejničivější krize, která měla na svědomí nástup masové nezaměstnanosti. Můžeme říci, že počet nezaměstnaných v poměru k výdělečnému obyvatelstvu byl nejvíce nepříznivý v Československu a v Belgii. Je nutno dodat, že ani jedna ze zasažených zemí nebyla připravena čelit tak obrovské nezaměstnanosti. Důsledky krize se odrazily v oblasti politické, ekonomické, ale i filozofické a kulturní. Jestliže budeme sledovat statistiky nezaměstnanosti v období krize 30. let 20. století, můžeme konstatovat, že v případě Československé republiky záleželo především na hustotě zprostředkovatelen práce. Nej hustší síť zprostředkovatelen práce se vyskytovala v Čechách a nejhorší situace byla na východě republiky. Odhady historiků hovoří, že tehdejší státem zveřejňované míry nezaměstnanosti uváděly ve skutečnosti:

- 60 % nezaměstnaných v Čechách,
- 50 % nezaměstnaných na Moravě a Slezsku,
- 20 % nezaměstnaných na Slovensku,
- 10 % nezaměstnaných na Zakarpatské Ukrajině.

Svého maxima dosáhla nezaměstnanost v Československé republice v únoru 1933, kdy bylo bez práce 920 tisíc lidí. Nezaměstnanost zasáhla v podstatě celou ekonomiku. V té době proběhla vlna mimořádně vysokého propouštění především v oblasti hutnictví, výroby skla, porcelánu, stavebních hmot a v textilním průmyslu. Ve srovnání s ostatními státy Evropy prošla Československá republika největší hospodářskou recesí, ale také

nejpomalejším nastartováním ekonomického růstu. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 59)

V České republice se nezaměstnanost opět objevila v roce 1991. V následných letech se utvářela a rostla až do roku 1999. Tehdy se stabilizovala v průměru na 9 %. V letech 2007–2008 nezaměstnanost výrazně klesla, ale v dalších letech se vrátila do svého normálu. V tomto období se s velkými problémy naopak potýkali zaměstnavatelé. Na trhu práce vznikl výrazný nedostatek kvalifikované pracovní síly v mnoha odvětvích a regionech. Počínaje rokem 1999 činila průměrná míra nezaměstnanosti při započítávání zmíněného příznivého dvouletého období 8,4 %. Nejednalo se o krizi současnosti, ale o relativně standardní stav, ve kterém se nacházíme převážnou většinu zmíněných let. (Siegel, 2012, s. 9)

1.3 Typologie nezaměstnanosti

V souvislosti s tímto stavem se začalo hovořit o typologii nezaměstnanosti. Lze rozlišovat různé typy nezaměstnanosti a z nich lze usuzovat příčiny, závažnost a odvozovat různé možnosti řešení. K tomu nám slouží následující rozlišení.

Frikční nezaměstnanost se vyskytuje mezi pracovními místy, kde dochází k přesunům lidí, jež jsou motivováni vlastními potřebami nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se o dobu, po kterou je člověk nezaměstnaný jen krátce a během této doby hledá nové pracovní uplatnění. V anglickém jazyce se tento stav označuje jako „prostor mezi dvěma zaměstnáními“. Je to doba strávená hledáním zaměstnání, kterou jsou jednotliví nezaměstnaní ochotni tolerovat. Čas hledání práce je také závislý na systému podpory v nezaměstnanosti, struktuře nabídky práce a struktuře poptávky po práci. (Mareš, 2002, s. 18-20)

Strukturální nezaměstnanost je spojena mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Některé regiony, odvětví a profese se stále rozvíjejí a poptávka po práci roste, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti. Mzdy nereagují dostatečně rychle na tyto ekonomické změny a trvá dlouho, než se nabídka a poptávka vyrovná. V současné době vlivem technického pokroku a obsahem změn práce je tato nezaměstnanost základním rysem adaptivní ekonomiky. (Krebs et al, 2007, s. 292)

Strukturální nezaměstnanost může postihnout i vysoce kvalifikované pracovníky, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl, a tudíž není na pracovním

trhu potřebná. Bohužel jsou to často pracovníci s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které není zájem. Tento typ nezaměstnanosti je charakteristický pro průmyslové země na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti. (Mareš, 1994, s. 20)

Buchtová uvádí, že strukturální nezaměstnanost postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána malou poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v jednotlivých odvětvích produkujících tyto statky a útlum výroby. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku snížení výroby, je charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní místa existující na trhu práce vyžadují jinou kvalifikaci. Zde se jeví nejvhodnějším řešením další sebevzdělávání. (Buchtová et al, 2002, s. 67)

Cyklická nezaměstnanost je vlastně klasický model nezaměstnanosti a je vyvolán důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti způsobené nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost opakující se a je spojená s přírodním cyklem, hovoříme o **sezónní nezaměstnanosti**. Charakteristická je pro zemědělské oblasti, ale mohou jí být postiženy i služby, které jsou ovlivněny zejména turistikou. (Mareš, 2002, s. 21)

Skrytá nezaměstnanost představuje nezaměstnané, kteří nejsou registrováni na úřadech práce. Tyto osoby zaměstnání nemají, ale při určité nabídce by je přijali. Velkou část těchto nezaměstnaných tvoří absolventi škol, ale také osoby v předdůchodovém věku, které svou situaci vyřešily odchodem do předčasného nebo invalidního důchodu. Dále sem patří i ženy, které unikly do statusu mateřství či práce v domácnosti. (Mareš, 2002, s. 21-22)

Jestliže část pracovních sil nechce pracovat při určitých mzdách – pracovní místa sice existují, ale není o ně zájem vzhledem ke stávající tržní mzdové sazbě – hovoříme o **dobrovolné nezaměstnanosti**. Taktéž sem zahrnujeme osoby, které nechtějí pracovat vůbec. Tito lidé upřednostňují volný čas, žijí z podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek nebo z charitní pomoci. Opakem je **nedobrovolná nezaměstnanost**, která vzniká v důsledku toho, že existuje více pracovníků, kteří mají zájem pracovat, než je volných pracovních míst. Znamená to, že poptávka po práci je nižší než celková nabídka. (Krebs et al, 2007, s. 292)

Neúplnou nezaměstnanost tvoří pracovníci, kteří musí akceptovat práci na snížený úvazek nebo u nichž zaměstnavatel nevyužívá v plné míře jejich schopností a kvalifikace. Společnost se tímto typem nezaměstnanosti snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení jednoho pracovního místa dvěma zaměstnanci.

Tento typ nezaměstnanosti vede k většímu počtu umístěných osob, ale také snížení mzdových nákladů pro zaměstnavatele a větší flexibilitu při technických a organizačních změnách. Hovoříme-li o **nepravé nezaměstnanosti**, zde řadíme osoby, které jsou nezaměstnané, ale práci nehledají. Spíše se snaží čerpat podporu v nezaměstnanosti v plném rozsahu. Pracují nelegálně v neformální nebo šedé ekonomice. (Mareš, 2002, s. 22-23)

Krebs rozšiřuje doplňující členění nezaměstnanosti o dva různé koncepty, a to koncept „**work reduction**“ - jde o typ nezaměstnanosti, k níž dochází především v důsledku odbytových potíží firem, ale i celé ekonomiky. Koncept „**job reduction**“ – jde o typ nezaměstnanosti, který je způsoben důsledkem zavádění nových technologií ve struktuře ekonomiky, případně změn v obsazení práce. V takovém případě mizí z trhu práce celé kategorie profesí a povolání. Dochází ke změnám nabídky a poptávky. (Krebs et al, 2007, s. 292-293)

Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009, s. 54) uvádí pojem podzaměstnanost nebo také neúplná zaměstnanost. „Podzaměstnaní“ jsou lidé, které okolnosti donutily přijmout práci, jež neodpovídá jejich kvalifikaci a již přijímají na částečný úvazek. Někdy se jeví přijetí zaměstnání na zkrácenou dobu a za nízkou mzdu jako dobré řešení, ale ve skutečnosti nezůstává jejich pracovní síla plně využita. Začátkem 90. let v zemích OECD pracovala podle statistik více než třetina obyvatelstva na částečný úvazek.

1.4 Důsledky nezaměstnanosti pro jedince

V životě člověka zaujímá práce důležitou podmínku pro důstojnou existenci a přináší mu jak materiální prospěch, tak mu dává pocit seberealizace a společenskou užitečnost. Začleňuje člověka do sociálních vztahů, uspokojuje také potřebu ctížádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. Práce neslouží jenom k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale podporuje vytváření sociálních kontaktů. Z mentálně-hygienického pohledu umožňuje pracovní úsilí schopnost odvádět přebytečnou tělesnou a duševní energii. Práci dáváme příklad svým dětem a ukazujeme základní životní hodnoty. Nabízíme jim možnost osobního příkladu, nápodoby, ale i ztotožnění. (Buchtová et al, 2002, s. 75)

Mnoho lidí se shoduje na tom, že jejich práce je sice těžká a rutinní, ale jen málo z nich si přeje být nezaměstnaným. Ztráta zaměstnání znamená ztrátu statusu „mít zaměstnání“ a ztrátu, která souvisí s „povahou tohoto zaměstnání“. Člověk je nucen přijmout nový status,

a to nezaměstnaného, čili to, v čem brání nezaměstnaným finanční nedostatek v udržitelnosti určité úrovně spotřeby zboží, tak i udržení si určité životní úrovně. V současných průmyslových zemích konzum zboží poskytuje možnost vyjádřit svou osobní identitu, udržet si sociální vztahy a aktivně si organizovat svůj volný čas. Nezaměstnaností jedince tato možnost stagnuje. (Mareš, 1994, s. 75)

Kotýnková a Němec (2003, s. 152-153) uvádějí, že u nezaměstnaného jedince nastupuje místo pracovní aktivity nucená pasivita, kterou prožívá jako pocit ztráty. V rámci sociálních vazeb dochází ke zhoršení sociální komunikace a interpersonálních vztahů. Dalšími doprovodnými znaky mohou být změny vztahu k partnerovi, k dětem, ale také k příbuzným. Dochází k postupnému vytyčování sociálních bariér a vytváření sociální izolace. Nezaměstnanost je zátěžovou situací, v níž se nezaměstnaný vyrovnává s negativně působícími faktory, jako jsou finance, reorganizace každodenního života, snížení sebeúcty a snižování vlastní konkurenceschopnosti.

Dle Krebse má nezaměstnanost vliv na chování a postoje nezaměstnaných jedinců, ale také na společenský život. Důsledky jsou různorodé svým rozsahem a dosahem. Každý jedinec vnímá nezaměstnanost jinak. Někdy se za ní skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena většími či menšími negativními následky, které se projevují v různých oblastech společenského i osobního života. Sociální důsledky jsou samozřejmě úzce propojeny a mají vliv na rodinu, na životní úroveň, na vnímání času a taktéž na fyzické a psychické zdraví. (Krebs et al, 1997, s. 278-279)

Mareš (1994, s. 91-92) uvádí tři základní typy strategií, které jsou reakcí na nezaměstnanost:

1. Strategie zaměřená na problém - v našem případě na hledání zaměstnání. Volí ji nezaměstnaní lidé, kteří mají potřebu pracovat, práce je pro ně vztahem jejich hodnoty a zároveň potvrzením seberealizace. Mají dostatečnou sebedůvěru a osobní motivaci, a proto věří, že situaci zvládnou vlastními silami. Jsou to lidé, kteří zaujímají aktivní a optimistický postoj k dané situaci. Tento způsob řešení volí často lidé s vyšším vzděláním a dobrou kvalifikací. Jsou ochotni se vzdělávat, rekvifikovat se, přestože jsou v dané chvíli nezaměstnaní.
2. Strategie zaměřená na zvládnutí aktuálních obtíží, na přežití v horší ekonomické situaci. Tito nezaměstnaní volí přizpůsobení se nižšímu příjmu v omezení spotřeby,

ale také ochotou přijmout jakoukoli práci. Sebedůvěra těchto lidí se snižuje, a proto se snaží volit kompromis.

3. Strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení. Jde o účinná řešení pomocí popření samotného problému, o únik ze společnosti zaměstnaných lidí do skupiny, kde člověka nezaměstnanost nedegraduje. Jedinci volí náhradní řešení jako je předčasný důchod, starobní důchod, těhotenství nebo únik do nemoci. Tito lidé zaujímají pasivní postoj, který nepředpokládá možnost řešit problém vlastními silami.

1.5 Důsledky nezaměstnanosti pro společnost

V České republice stále více přibývá lidí, kteří jsou těžce uplatnitelní na trhu práce. Po roce bez práce se stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Nezaměstnanost má v české společnosti řadu charakteristických rysů. Mezi nejzávažnější patří vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, poměrně vysoká nezaměstnanost absolventů škol a také regionální rozdíly úrovně nezaměstnanosti. Dále narůstá skupina obyvatelstva, která se stává zátěží pro stát. Mezi ně patří matky s malými dětmi, romská populace, osoby se zdravotním postižením, ale i lidé starší 50 let věku. Nezaměstnanost je aktuálním problémem dnešní doby. V České republice nyní žije okolo půl milionu lidí, kteří nemají práci. Buchtová uvádí, že je v současné době každý pátý nezaměstnaný evidován na úřadu práce déle než dva roky. Státisíce lidí žijí v pracovní nejistotě a jsou v některých případech nuceni přistoupit i na snížení mzdy, aby si práci udrželi. (Buchtová, Šmajš a Bolelucky, 2013, s. 67)

Mareš (2002, s. 93) poznamenává, že stát i veřejnost očekávají od nezaměstnaných zvýšenou aktivitu při hledání nového zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání jsou pod velkým společenským tlakem z důvodu, že je společnost nutí k tomu, aby co nejvíce času a energie věnovali vyhledávání práce, a to jak pomocí inzerátů, osobními návštěvami u firem, vyhledáváním volných pracovních míst na úřadech práce, tak i pomocí internetu. Masmédia často podporují moralizující obraz nezaměstnaných lidí v očích celé společnosti. Autor píše, že nezaměstnaní jsou z tohoto úhlu pohledu sami vinní svou situací. Většinou je uváděn jako důvod neochota cestovat za prací, ale také neochota pracovat na zkrácený úvazek nebo přijmout práci za nižší mzdu.

Látka (1998 cit. podle Matoušek, 2005, s. 306) varuje před vznikem „motivační dispozice“ k nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnaný rozhodne využívat sociálního systému k obživě své rodiny nebo nelegální činnosti. Určitým východiskem pro lidi, kteří si nevytvořili žádné pracovní návyky, se může stát kriminalita. Mezi další problémy, které jsou spojené s nezaměstnaností, můžeme řadit alkoholismus, závislost na drogách, sebevražednost a také patologické hráčství. S tím vším se musí naše společnost vyrovnávat a musí tyto negativní situace řešit.

Vágnerová (2000, s. 293-295) uvádí, že člověk, který je závislý na alkoholu, nemá energii ani motivaci k hledání nového zaměstnání. Nedovede být přiměřeně sebekritický. Jeho koncentrace pozornosti se zhoršuje, je podrážděný, nervózní a neustále nespokojený. Závislost na alkoholu představuje velkou zátěž i pro jeho nukleární rodinu. Dochází k narušení mezilidských vztahů a ke změně rolí. Tito lidé postupně ztrácí prestiž a úctu. Devastují svou rodinu psychicky, sociálně i materiálně. Lidé závislí na alkoholu nejsou schopni vykonávat základní sociální role, nerespektují běžné normy, které blízké okolí očekává.

Nezaměstnaný jedinec si může pod tlakem vzniklé situace vytvořit závislost na psychoaktivních látkách. Jako spouštěč může být aktuální stresová situace, míra neschopnosti člověka uvědomit si riziko řešení osobních problémů pomocí drog. Typické pro tyto jedince je emoční prožívání a nedostatek vnitřní pohody, opakované psychické napětí, deprese a pocit úzkosti ze vzniklé situace. K drogám inklinují lidé, kteří se těžce orientují v situaci, již nejsou schopni adekvátně posoudit. Droga se stává pro některé nezaměstnané přijatelným prostředkem řešení, protože je poskytována okamžitě a bez námahy. Výsledkem konzumace drog bývají neúspěchy a zátěže, které posilují pocit frustrace. (Vágnerová, 2000, s. 297-298)

V krajních případech u jedinců, kteří ztratili zaměstnání, dochází k silnému subjektivnímu motivu potlačit pud sebezáchovy a zničit svůj život, který pro ně přestal mít určitou hodnotu. Ukončení vlastní existence může být chápáno jako únik od něčeho nepříjemného a nežádoucího. Dochází k násilnému jednání s úmyslem dobrovolně ukončit svůj život. Nezaměstnanost, ekonomické potíže a ztráta profesního statusu zvyšují riziko sebevraždy. U postižených dochází k selhání celoživotních plánů a dosavadního smyslu života. (Vágnerová, 2000, s. 241-243)

Stresová situace, která je spojena se ztrátou zaměstnání, může být spojena s patologickým hráčstvím. Závislost na výhře se u jedince jeví jako vidina rychlého zbohatnutí, zisku a stává se pro hráče dominantním motivem. Potřeba získat hodně peněz bez vynaložení vlastního úsilí je pro nezaměstnaného velkou motivací. Takové jednání plyne většinou z nedostatku peněz. Závislost na hře značně ohrožuje profesní roli a pro člověka se tak ztrácí motivace k práci. Dochází k narušení mezilidských vztahů a potřeba hrát se stává větší hodnotou než citový vztah. To vede k emočnímu vyhoření, k bezohlednosti a ke ztrátě zájmu o blízké lidi. (Vágnerová, 2000, s. 310-312)

Frankl (1999, s. 117 cit. podle Vágnerová, 2000, s. 402-403) interpretuje tento problém takto: „ *...nezaměstnanost jim umožňuje vést život jako provizorium a svádí je k tomu, aby upadali do provizorní modality existence. Osud nezaměstnaného je jakoby zbavuje jejich odpovědnosti před jinými zrovna tak, jako před sebou samým...* “ Člověk se necítí za svoji situaci zodpovědný, a to jej do určité míry chrání.

2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

Dlouhodobá nezaměstnanost může být chápána jako informace o délce trvání nezaměstnanosti, která je delší než jeden rok. Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost klade velké nároky na sociální stát, ale i na samotné nezaměstnané. Informace o délce evidence jsou důležité pro uvedení regionů s vysokou nezaměstnaností nebo pro určení sociálních kategorií. Mareš (1994) konstatuje, že i nízká míra nezaměstnanosti se může stát nepříznivou, a to v tom případě, jestli jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Situace je příznivější tam, kde je sice míra nezaměstnanosti vyšší, ale podíl dlouhodobě nezaměstnaných je nízký. Znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce vyžaduje daleko vyšší náklady, než zprostředkování zaměstnání klientům, pro které je nezaměstnanost jen krátkým životním mezníkem. Dlouhodobou nezaměstnanost si můžeme propojit s dalším významným jevem, a to s opakovanou nezaměstnaností v průběhu celé pracovní kariéry jednotlivce. (Mareš, 1994, s. 24)

2.1 Vymezení pojmu

Matoušek (2008, s. 117) uvádí, že „*dlouhodobá nezaměstnanost se výrazně podílí na vzniku chudoby. Vytváří tlak na větší přerozdělování společenské reprodukce. Za vážný společenský problém se považuje nezaměstnanost přesahující 6-10%. Nezaměstnaný ztrácí rychleji profesionální dovednosti než návyk chodit do práce.*“

2.2 Sociologické souvislosti nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání je spojena se ztrátou sociálního statusu, sociální role nezaměstnaného, ale i změnou životní úrovně. U nezaměstnaného jedince může dojít k sociální izolaci nebo také k sociálnímu selhání. Všechny tyto jmenované sociální důsledky nezaměstnaných osob postihuje i jejich sociální okolí. Myslíme tím především jejich rodinu. (Matoušek, 2005, s. 304)

Na nezaměstnanost může být pohlíženo jako na vynucenou ztrátu nebo snížení hodnoty těch parametrů sociálního statusu, které jsou úzce navázány k sociální a profesní struktuře. To znamená, že nezaměstnaný je zasažen téměř v celém rozsahu svého statusu. Přichází o podstatný díl osobní prestiže, ztrácí značný hodnotový systém a systém sociálních vazeb. Dochází u něj ke ztrátě vlivu, ztrácí jistotu stabilního příjmu a jeho způsob života se podstatně mění. (Šimek, 2000, s. 56)

Nezaměstnanost postihuje nejen jedince, který je nezaměstnaný, ale i jeho nukleární rodinu a zasahuje také do širších příbuzenských vztahů. Dochází k citelné změně postavení rodiny v rámci sociálního prostředí. Znamená také strukturální dezorganizaci a krizi rodinného systému. Zároveň narušuje systém sociálních vztahů v rodině v důsledku změn postavení nezaměstnané osoby v rodinném systému a ztráty statusu odvozeného ze zaměstnání a z jeho výdělků vztahujícího se k příjmům rodiny. (Mareš, 1994, s. 67)

V této souvislosti Bartoňková a Šimek (2002, s. 14-15) hovoří o tom, že kategorii získaného statusu můžeme popsat pomocí několika navzájem propojených ukazatelů. Tato kategorie je označována jako syntetický status. Mezi hlavní ukazatele syntetického statusu patří především charakteristika profese, kterou člověk vykonává, prestiž této profese, dosažený stupeň vzdělání, moc, kterou člověk disponuje. Jsou zde zahrnuty také příjmy, kterých člověk dosahuje a životní způsob, který vykazuje. Jestliže dojde k odchylce jediného z ukazatelů, změna se nutně promítne i do podoby ostatních ukazatelů, a tím dochází ke změně sociálního statusu.

Nezaměstnaní lidé se se svým novým statusem různí ve vnímání situace, ve které se ocitají. Na jedné straně jsou lidé, kteří věří, že mají osud ve svých rukou a že jejich činnosti závisí především na jejich vlastních rozhodnutích. Jsou to lidé daleko úspěšnější při získávání a udržení nového zaměstnání. Na druhé straně jsou nezaměstnaní, kteří se cítí být součástí událostí, které nemohou ovlivnit. Jsou přesvědčeni, že jejich činnosti jsou určeny vnějšími událostmi, nad kterými nemají kontrolu. Tyto osoby patří do kategorie spíše dlouhodobě nezaměstnaných. (Mareš, 1994, s. 75-76)

Mareš (1994, s. 69-70) uvádí, že jedním z vážných důsledků nezaměstnanosti je sociální izolace, která nabývá na intenzitě s prodlužováním doby, kdy je jedinec bez zaměstnání. Ten přichází o většinu kontaktů přímo i nepřímo souvisejících se zaměstnáním. Řada studií ukazuje, že v době nezaměstnanosti dochází k utlumování počtu sociálních styků, jak ve vztahu k vlastnímu okolí, tak i uvnitř rodiny. Ztráta zájmu o udržení kontaktů je dána především tím, že mizí pole vzájemně sdílených společných životních zkušeností, ale také z pocitu stigmatizace ze ztráty zaměstnání. Tento problém je ještě více zesilován v místech, v nichž dochází k hromadné nezaměstnanosti. Nejcitlivější dopady v této souvislosti pociťují starší lidé nad 50 let věku.

Být nezaměstnaným ve společnosti, která klade na zaměstnání zásadní důraz, znamená mít stigma. Jde tedy o viditelné znamení selhání jedince. Hlavním problémem

pro stigmatizovanou osobu je nutnost vyrovnat se se skutečností, že ostatním lidem je její stigma známo. Jedinec se tedy uchyluje k různým strategiím, aby stigma překonal. Snaží se z vědomí vytěsnit tuto nepříznivou situaci nebo alespoň částečně přijmout status nezaměstnaného. Někteří unikají do sociálního prostoru, kde není tato skutečnost tak sledována. Jiní se adaptují na aktivity volného času, popřípadě aktivity zaměřené na budoucnost, jako je sebevzdělávání. Nezaměstnanost je třeba chápat jako situaci způsobenou vnějšími okolnostmi, nad kterými nemá nezaměstnaný moc. (Mareš, 2002, s. 90-91)

Bakošová (2008, s. 108) uvádí, že mezi těžké životní situace patří nezaměstnanost a chudoba. Nezaměstnanost a ekonomická nouze vedou členy rodiny k životní nespokojenosti a pocitům méněcennosti. S nezaměstnaností je spojen neradostný život a obavy z budoucnosti. Velmi důležitou úlohu mohou sehrávat rodinné sítě, které pomáhají nezaměstnanému při hledání nového zaměstnání.

2.3 Andragogické souvislosti nezaměstnanosti

Jedním z důležitých faktorů řešení nezaměstnanosti a schopnosti návratu nezaměstnaného na trh práce je schopnost jedince přijmout fakt nutnosti pracovat na svém celoživotním vzdělávání. Významnou roli zde hraje přístup nezaměstnaného člověka k potřebě rozvoje osobního potenciálu, především však jeho motivace k osobnímu rozvoji.

Mužík (2004, s. 23-24) definuje celoživotní vzdělávání – lifelong education - takto:

„Sám život je nepřetržitým procesem učení, avšak každý člověk současně potřebuje specifické podmínky, aby se mohl dále vzdělávat, a to jak v oboru své profese i všeobecně, a to v průběhu svého života, tak aby se mohl vyrovnat a byl stále adaptabilní na všechny technické a sociální změny, zvláště na ty změny, které jsou spojeny s jeho specificky individuálními okolnostmi (manželství, rodičovství, profesní a konkrétně pracovní situace, příprava na důchodový věk, vlastní důchodový věk) a mohl si při všech měnících se podmínkách udržet svůj optimální potenciál pro svůj vlastní individuální rozvoj.“

Podle Kotýnkové a Němce (2003, s. 26) zůstává v centru pozornosti především rozvoj lidských zdrojů. Mezi opatření, která podporují odstranění nepružnosti trhu práce, je celkové zkvalitnění systému vzdělávání a přípravy na povolání. Důraz je kladen na vytvoření systému celoživotního vzdělávání. Další prioritou je zabezpečení kvalitní přípravy lidí na povolání tak, aby odpovídala potřebám trhu práce. Cílem je, aby byla

poskytnuta účinná pomoc nezaměstnaným při návratu do zaměstnání. Zvláštní pozornost by měla být věnována osobám dlouhodobě nezaměstnaným.

Brdek a Jírová (1998, s. 97) uvádí, že současná snaha o integraci a změny ve vědeckotechnickém pokroku, rychlá dynamika změn v oblasti sociální, politické i ekonomické vede zákonitě i ke změnám v životním stylu. Na celou společnost je kladena velká psychologická i sociální náročnost. Zvládnutí těchto procesů je spojeno se vzdělávací politikou, které je připisován nadnárodní význam. Podporuje taktéž mobilitu finančních i lidských zdrojů.

Nakonečný (2004, s. 113) hovoří o řízeném učení, které probíhá ve vzdělávacích institucích. Záměrné vzdělávání se uskutečňuje v rámci sebevzdělávání ve školách a kurzech, přičemž důležitým prvkem tohoto vzdělávání je snaha naučit se vytvořit motivaci k učení. V této souvislosti Buriánek (2008, s. 98) zdůrazňuje, že sebevzdělávání poskytuje člověku více možností volby na trhu práce a otevírá prostor osobnímu rozvoji. Celoživotní učení tak zůstává klíčovým předpokladem sociální mobility.

Mužik (2005, s. 112) připomíná, že sebevzdělávání je pro dnešního člověka důležitou cestou, jak řešit životní či pracovní problémy. V průběhu produktivního života člověka je kladen především důraz na kvalifikační a profesní rozvoj pracovníků. Tito lidé mají zpravidla možnost rozhodnout se, jestli půjdou cestou sebevzdělávání. Je to pouze na jejich volbě.

2.4 Psychologické souvislosti nezaměstnanosti

Na psychologické důsledky nezaměstnanosti se různí autoři dívají odlišnými úhly pohledu. Buchtová říká, že vyřazení jedince z pracovního procesu přináší řadu sociálních, ekonomických, ale i zdravotních problémů. Obecně je známo, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Dnes můžeme pozorovat jak sociální, tak i biologické a psychologické faktory, které činí práci jako takovou pro člověka nezbytnou. Mnoho lidí si vytváří úzký vztah ke své práci a pracovišti. Porušení tohoto vztahu, nejistota v zaměstnání nebo jeho ukončení, bývá často prožíváno jako skutečná ztráta. To se odráží na úrovni sociální, biologické i psychologické. V konečném důsledku pak ovlivňuje zdravotní stav jedince. (Buchtová et al, 2002, s. 129)

Mareš (1994, s. 64) připomíná, že vyloučení ze systému sociálních vztahů a ze spotřeby, která je prioritní aktivitou dnešní moderní společnosti, je pro většinu nezaměstnaných

zdrojem deprivace. Nezaměstnanost je pro ně ohrožením možnosti získávat standardní množství zboží v určité kvalitě, které dává lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu.

Krebs uvádí, že nezaměstnanost je pro mnoho lidí velmi traumatizující a vyvolává v člověku pocity neschopnosti, nepotřebnosti a neužitečnosti. Dochází ke ztrátě sebevědomí, sebedůvěry a mění se i míra psychických onemocnění a potíží. Objevuje se stres, který plyne z nezaměstnanosti a velkou měrou se podílí na zhoršení zdraví jedinců. Autor dále konstatuje, že uvedené skutečnosti nelze absolutizovat. Nezaměstnanost nevylučuje pozitivní životní styl, dobré rodinné vztahy a zachování přijatelné časové struktury dne. Všeobecně platí, že se s nezaměstnaností lépe vyrovnávají lidé, kteří jsou kratší dobu bez práce a nebyli v předchozím zaměstnání spokojeni. (Krebs et al, 2007, s. 295-296)

Mareš (1994, s. 65) zdůrazňuje, že za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti je považována změna časové struktury dne. U velké skupiny nezaměstnaných dochází ke zkreslení vnímání času a zároveň dramaticky roste podíl nestrukturovaného času ve vztahu k času strukturovanému. Rozbití časové struktury dne, která je běžně dána především rytmem zaměstnání, je pociťována jako psychická zátěž.

Řezáč (1998, s. 137) uvádí, že důsledkem nezaměstnanosti je člověk stále častěji vystaven frustrační situaci, kdy prožívá ponižující zkušenosti člověka, který žádá o práci. Je odmítán, přičemž dochází k velkému psychickému zatížení. Přichází pocit úzkosti a strachu z budoucnosti.

Matoušek (2005, s. 304) hovoří o tom, že lidé bez zaměstnání mohou mít pocit ztráty kontroly nad svým životem. Mnoho z nich se může domnívat, že již nemá šanci uspět na trhu práce. Z velké části mnohdy zůstávají nenaplněny i potřeby bezpečí a jistoty, budoucnosti a naděje. Psychické napětí, úzkost a stres mohou vyústit až v sebevražedné jednání.

Špatenková (2004, s. 87-88) konstatuje, že ne každá ztráta zaměstnání je prožívána jako krize. V některých případech může být ztráta práce pro jedince „vysvobozením“. Krizová situace nastává i v případě, že je pracovník propuštěn na základě hodnocení pracovníků, které on sám považuje za nespravedlivé. Míra stresu se tedy bude odvíjet od toho, jak bude samotné propouštění uskutečňováno. Záměr snižovat počty pracovníků je velmi citlivou záležitostí a může zanechat na člověku mnoho nepříznivých následků. Ani

sebelépe prováděné propouštění však nemůže vyloučit vyvolání individuálních krizí s jejich typickým průběhem:

1. fáze – výkřik, šok;
2. fáze – popření reality;
3. fáze - vnikání nutkavých myšlenek – intruze;
4. fáze - vyrovnání se;
5. fáze – smíření se s krizí a hledání východiska.

Ztráta zaměstnání může znamenat pro starší lidi tragický dopad. Nedobrovolná nezaměstnanost může pro člověka znamenat nabourání sebeúcty, sebevědomí, komplikuje ekonomickou situaci rodiny, ale i samotného jedince. Taktéž ovlivňuje psychické i fyzické zdraví. Má velký vliv na rodinu, ale i na sociální a přátelské kontakty. Práce se stává aktivitou, která zaujímá v žebříčku hodnot dospělého člověka dosti vysokou pozici, které věnuje sám jedinec velké množství energie. Všechno, co bylo v životě smysluplné a oceňované rodinou, sociálním okolím, společností, ale i jím samotným, najednou člověk ztrácí. Jedinec pozbývá svého společenského statusu, ale i pevně stanoveného režimu. Nezaměstnanost nezávisí jen na vnějších okolnostech, ale i na možnostech pracovních příležitostí, na kvalifikačních předpokladech, schopnostech a dovednostech a osobním postoji k práci samotného jedince. (Špatenková, 2004, s. 85)

K efektivní osobní strategii pro překonání krizového období ztráty práce patří především neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace, využívat čas k možnosti zhodnocení všech životních a pracovních zkušeností, naplánovat si pravidelné denní aktivity, neuzavírat se do sebe, důsledně pečovat o své zdraví a rozvíjet volnočasové aktivity. (Buchtová et al, 2002, s. 119-120)

3 OSOBY NAD 50 LET A TRH PRÁCE

V kontextu demografického vývoje v České republice a s tím souvisejícího prodlužování pracovního života se dostávají do popředí otázky spojené s problematikou zaměstnávání osob starších padesáti let. Postavení těchto osob není rozhodně záviděníhodné. Stárnutí populace přináší řadu témat, které se týkají nejrůznějších aspektů života starších lidí. Jeden z hlavních úspěchů společnosti je skutečnost, že se lidé dožívají vyššího věku. To vytváří potřebu měnit jak způsob organizace práce, tak systémy sociálního zabezpečení. Evropským trendem k řešení této nově vzniklé situace je zvyšování věku odchodu do důchodu. Celou problematikou se zabývá koncept „produktivního stárnutí“, a to napříč státy a systémy sociální péče. (Bočková, Hastrmanová a Havrdová, 2011, s. 4)

3.1 Charakteristika osob věkové skupiny 50+

Vágnerová (1999, s. 324-325) uvádí, že z hlediska vývojové psychologie člověk ve věku 50 a více let prožívá období, které se nazývá pozdní dospělost. Toto životní období je možno charakterizovat jako období „závažných krizí“ nebo naopak „zlatým obdobím“, které je hodnoceno jako období, které je viditelné dostatkem volného času a také úbytkem starostí po odchodu dětí z domova. Subjektivní obraz vlastní profesní kariéry je ovlivněn mnoha faktory, mimo jiné i věkem. Profesní dráha je v této etapě života hodnocena tak, aby odpovídala celkovému pojetí vlastního života. V tomto případě má profesní role určitý význam a smysl. Ve starším věku bývá většina lidí na svou profesi adaptována. V takovéto podobě se stává součástí osobní identity, která přetrvává i v dalším období, kdy už má jen symbolický význam.

Čím je člověk starší, tím silnější jsou jeho naučené návyky a stereotypy a tím složitěji se přizpůsobuje novým životním situacím. V jaké míře je člověk schopen přizpůsobit se změnám a jak tyto situace prožívá, závisí na řadě faktorů. Vedle psychických a fyzických vlastností osobnosti zde hraje také roli společenské postavení, rodinné poměry a životní okolnosti. *„Přestavění života a vypracování nových životních stylů znamená jednu z největších zkoušek sil člověka. Důležitou roli zde sehrává posilování orientace na budoucnost s cílem, aby se setkání s náročnými stresovými situacemi, kterou je i ztráta zaměstnání, nestala příčinou rezignace, ale spíše mobilizovala člověka k jednání.“* (Buchtová, 2000, s. 8)

Dle Buchtové, Šmajse a Boleluckého (2013, s. 49-50) patří mezi nejčastěji připisovaná negativa lidem nad padesát let jejich snížená ochota přizpůsobovat se novým požadavkům zaměstnavatele, nižší pracovní tempo a osobní postoj, který je charakterizován přetrvávající neochotou něco měnit. Postupně dochází k nižší produktivitě a flexibilitě práce, spolu se zhoršujícím se zdravotním stavem. Nežádoucí návyky, které starší lidé získali během celoživotní pracovní kariéry, omezené pracovní znalosti a dovednosti, které způsobily celoživotní setrvání v jedné profesi, na jednom pracovním místě, brzdí jejich aktivní uplatnění se na pracovním trhu.

Bočková, Hastrmanová a Havrdová (2011, s. 16-17) uvádí velmi zajímavé srovnání slabých a silných stránek zaměstnanců z generace 50+. Mezi slabé stránky podle autorek patří menší kreativita a novátorství, nízká počítačová gramotnost, nižší schopnost a ochota učit se novým postupům, menší ochota se profesně vzdělávat, a to z obavy z neúspěchu, ale také nízká jazyková vybavenost. Pracovníci 50+ jako členové týmu jsou vnímáni s nižší flexibilitou, sníženou tolerancí k druhým. Mají sklony ke stereotypům a hůře se přizpůsobují. Vzniká neochota respektovat mladší nadřízené. Je známa horší všeobecná orientace na současném trhu práce a omezené znalosti pracovních trendů. S postupem věku dochází k nižší fyzické zdatnosti a pracovnímu výkonu. Také se vyskytuje více zdravotních omezení. K silným stránkám osob nad padesát let patří dlouholetá praxe v oboru, odbornost ve vlastní profesi, znalost konkurence. Ceněná je i znalost prostředí oboru, kontaktů a vazeb ostatních společností nebo osob. Velkou konkurenční výhodou je psychická vyzrálость a serióznost, spolehlivost, ale také zodpovědnost. Tito lidé jsou schopni řešit problémy díky svým zkušenostem. Lépe zvládají emoce a mají dobré komunikační schopnosti. Velkou výhodou je vysoká loajalita vůči zaměstnavateli a větší ochota tolerovat určitá omezení v pracovních podmínkách pro zachování pracovní pozice. Vysokou motivací je udržení si dobré práce před odchodem do důchodu.

3.2 Trh práce

Matoušek (2008, s. 231) definuje pojem trh práce jako ekonomickou teorii. Z tohoto hlediska je práce považována za stejné zboží a předmět tržní směny jako jakékoli jiné zboží. „Práce se však liší od kapitálu a půdy tím, že pro ni existují nepřenositelné předpoklady (nadání, vzdělání), a hlavně tím, že pracovní sílu představují lidé vybavení specifickými nároky a právy – zejména nezczizitelným právem na odměnu za svou práci. Proto je práce zbožím zvláštního druhu“.

Buchtová uvádí, že práce je výrobním faktorem, který je důležitý při výrobě statků. Práce opustila významné postavení, které jí bylo přiznááno v řemeslných výroбах a její vynakládání se stalo závislé na strojovém vybavení podniků. Trh práce je jedním ze vzájemně propojených úseků tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce neexistuje sama o sobě, je pouze jedním ze zdrojů. Práci konají lidé, kteří jsou nositeli pracovní síly. Práce je vynakládání výrobního faktoru, který se musí nakupovat. S tím jsou spojeny náklady výroby a mzdy vyplácené za vynakládání práce. Výstupem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda. Vztah nezaměstnanosti a výše mzdy se stal jedním ze základních analyzovaných vztahů při úvahách o nezaměstnanosti. (Buchtová et al, 2002, s. 59)

Dle Krebse je pro tržní ekonomiku typické, že vzájemně fungují jak trhy zboží a služeb, tak i trhy výrobních faktorů, a tedy i trh práce. Práce je funkcí pracovní síly a je velmi úzce svázána s osobností člověka. Od trhu práce se očekává, že zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami a také v požadovaném oboru, profesi a v určité vzdělanostní struktuře. Dále je nutné zajistit pracovní síly odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v takové výši, která odpovídá jejich podílu na produkci. (Krebs et al, 1997, s. 272)

Trh práce je také místem, kde se setkávají zaměstnavatelé a zaměstnanci. Lidé jsou rozmístěni prostřednictvím trhu práce do různých zaměstnání, podniků, odvětví a regionů. V rámci produkce a distribuce práce jsou tak uspokojovány osobní potřeby jednotlivých lidí i celé společnosti. Trh práce podléhá stejným tržním vlivům, jako je tomu u jiných trhů. Náklady, které jsou spojeny s nákupem práce, se promítají do celkové výše cenové hladiny. Trh práce je tvořen třemi základními jednotkami – nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce, tzn. mzdou. Autorky uvádí, že „ nabídku na trhu práce tvoří ti, kdo nabízejí pracovní sílu, tedy zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání, poptávku po práci v tomto případě tvoří firmy nakupující pracovní sílu svých zaměstnanců“. Poptávka na trhu práce je závislá od poptávky po konečných výrobcích, které jsou na základě práce vyráběny. Nabídku na trhu práce tvoří lidé, kteří prodávají pracovní sílu, kde cenou práce je mzda. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 23-25)

3.3 Vztah věku a systému trhu

Lidé věkové skupiny 50+ nejsou schopni orientovat se na trhu práce tak jako mladí lidé. Realita pracovního trhu je jim vzdálená, často mají zkreslené představy o možnostech vlastního uplatnění. Neumí se u potencionálních zaměstnavatelů náležitě prezentovat, nejsou psychicky připraveni na možný neúspěch ve výběrových řízeních. Po prvních selháních mají tendenci upadat do pocitu apatie, který časem přerůstá v přesvědčení o vlastní neschopnosti. Tyto pocity v sobě mnohdy drží a negativní emoce prožívají v „utajené“ osamělosti. Zkušenost starších lidí ukazuje, že věk hraje na trhu práce podstatnou roli.

Vztah věku a systému trhu práce je legislativně zakotven v zákoníku práce, ale také v zákoně o zaměstnanosti. „*Jeho novelou v roce 1999 byl zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání z důvodu věku převeden z preambule do prvního odstavce normativní části zákona. Jeho součástí je i zákaz diskriminační inzerce, tedy výběru pracovníků na základě jejich věku. Jelikož ale zákonná úprava využívá definice věku pouze v jeho čisté chronologické podobě, nedošlo k úplnému vymýcení věkové diskriminace, ta se jen stala více skrytou.*“ (Vidovičová, 2008, s. 168)

Bočarovová (2006) konstatuje, že postavení skupiny lidí nad padesát let je v dnešní době obzvláště složité. Současní padesátníci vstupovali na trh práce přibližně před třiceti lety. Zavádění nových technologií nastalo v době, kdy už měli za sebou léta, ve kterých se pružněji a bez větší námahy učili novým věcem. Následně již také nedokázali dohnat znalost cizích jazyků. Dříve se tak často zaměstnání nestřídala, a čím déle člověk vydržel na jednom místě, tím byl váženější. To mělo za následek jednostranné a omezené pracovní zaměření. Všechny tyto převratné změny se uskutečnily v době, kdy se už tyto lidé pomalu chystali těžit z dosažených pozic a připravovat se na zasloužený důchod. Tyto skutečnosti začaly být v rozporu s nově vzniklými termíny jako je flexibilita, kreativita, celoživotní vzdělávání a mobilita. Mladým a dynamickým manažerům firem nedělá v současné době žádný problém nahrazovat pracovníky nad 50 let věku mladými a ambiciózními lidmi. Mezi nejčastěji uváděný důvod nezaměstnanosti samotnými uchazeči o zaměstnání v této věkové kategorii bývá fakt, že jsou zaměstnavateli ve výběrových řízeních označováni za osoby s nižší flexibilitou. Ve většině případů to znamená, že se zaměstnavatel obává nepružnosti a snížené ochoty či schopnosti se rychle přizpůsobovat změnám v každodenním stresovém provozu.

Stále se zvyšující důraz na věk a jeho všudypřítomnost ve společnosti má i své nezamýšlené důsledky. Jedním z nejvýraznějších je dle Vidovičové (2008, s. 204) popření věku. Samotné popření věku může nabývat celé řady forem. V interpersonálních vztazích můžeme hovořit o zatajování či lhaní o skutečném věku. Do tohoto výčtu můžeme zařadit i snahu, která vede k zastření nastupující biologické změny. V této souvislosti hovoříme o hledání elixíru mládí, tzv. anti-ageing, o velkém rozvoji „botoxového průmyslu“, ale také zde můžeme uvést symbolické akty, jako je např. odmítání různých „nálepek“ stáří. Obzvláště ženy považují věk za významný rys pracovního trhu. Vyvíjejí strategie, jak svůj věk skrývat, a ovlivňují svůj vzhled barvením vlasů, kosmetickými a estetickými zákroky nebo výraznějším make-upem směřujícím k mladistvému vzhledu. V důsledku masového rozšíření věkového popření se dokonce stalo neslušným ptát se lidí na jejich věk.

3.4 Faktory pracovního přizpůsobení osob starších 50 let

Starší člověk v pracovním procesu má svá specifika i z pohledu pracovních podmínek. Za významný považujeme fakt, jestliže zaměstnanci i jeho zaměstnavateli jsou známy faktory, které napomáhají pracovnímu přizpůsobení starších pracovníků. Při podrobnějším zkoumání lze nalézt několik obecných znaků, které tuto věkovou skupinu oddělují od ostatních. V této souvislosti považujeme za podstatné jmenovat nejvýraznější přednosti této věkové kategorie:

1. Využití snahy ve svém oboru vyniknout

V této souvislosti Nakonečný (2004, s. 200) uvádí, že každý člověk touží po úspěchu. Posiluje to jeho sebevědomí a sebecítění. Současně však autor poznamenává, že lidé mají strach z neúspěchu, a proto je síla motivace výkonu dána poměrem touhy po úspěchu a strachu z neúspěchu.

2. Využití životních a pracovních zkušeností

Velkou výhodou této věkové kategorie je jejich dlouholetá praxe v oboru a s tím spojené životní i pracovní zkušenosti, které jsou mnohdy důležitější než pouhá teorie. Tam, kde může člověk stavět na svých znalostech nabytých dosavadní praxí, podává starší pracovník vyšší výkon než tam, kde je nucen učit se stále novým dovednostem. U některých profesí je výhodou také dlouhodobě získávané pracovní zkušenosti a vytvářené pracovní zázemí – tzn. povědomí o odbornosti v dané profesi, o reálných

možnostech řešení pracovních problémů, dále mají vytvořený systém profesních znalostí včetně neformálních vztahů, které často hrají velmi důležitou roli při vyřizování problematických situací.

3. Využití vyšší schopnosti zvládat organizaci práce

Dalším faktorem jsou vnější vlivy, které jsou pro osoby starší 50 let věku na rozdíl od mladší generace daleko podstatnější. Jedná se například o schopnost zvládat organizaci práce lépe, než jak ji zvládají lidé z mladší generace. Výhodou je zde především letitá praktická znalost organizační struktury firem, návaznost jednotlivých firemních složek a procesů. Lidé této věkové kategorie jsou proto často velmi vhodní pro vedoucí funkce, protože se významně uplatňuje vliv autority starší a zkušenější osoby, role zkušeného odborníka.

4. Využití dobrého vlivu na mezilidské vztahy na pracovišti

Osobní lidská zkušenost, „ostřílenost“ z mnoha prožitých mezilidských konfliktů přináší lidem nad 50 let tolik potřebný nadhled, klidnější přístup při řešení mezilidských vztahů. K vyhocenějším situacím díky tomu přispívají svým důležitým podílem, nepodporují většinou zbytečné gradování, naopak mohou být významným uklidňujícím prvkem kolektivu. Také díky tomu pracují na prevenci konfliktů, protože dokážou s kolegy komunikovat o vztazích s ostatními každodenně, a předcházet tak nevhodným situacím.

5. Využití možností celoživotního vzdělávání

Na základě svých dlouholetých zkušeností starší člověk lépe chápe potřebu neustálého rozvoje odbornosti, dokáže porovnávat nároky profese v průběhu času. Pokud je dostatečně motivovaný, může využívat možnosti celoživotního vzdělávání nabízené zaměstnavatelem a rozvíjet své schopnosti tak, aby zvládal doplňování odbornosti tempem, které je vyžadováno současnou situací.

6. Využití výuky práce s technickými vymoženostmi

Vědecko-technický pokrok jde velmi rychle kupředu, a proto je důležité, aby starší generace nepodcenila nutnost pracovat s výpočetní technikou. Základem je zvládnutí práce s počítačem, ale také s dalšími komunikačními technologiemi, které jsou běžnou součástí každodenního života. Obzvláště pokud je člověk odborně vhodný pro vedoucí funkce, nemůže tuto část svého osobního rozvoje zanedbávat, protože by velmi negativně ovlivnila jeho možnosti vedení lidí, především komunikační způsoby. Proto by i zaměstnavatelé

měli počítat s potřebou rozvoje svých dlouholetých či starších zaměstnanců a nabízet jim možnosti celoživotního vzdělávání v rámci pracovní doby.

Bartoňková a Šimek (2002, s. 48-49) uvádí, že vzdělávání dospělých je pojem s velmi širokým obsahem, které v základní rovině zahrnuje všechny edukační procesy. Celoživotní vzdělávání by nemělo končit absolvováním určitého stupně střední nebo vysoké školy. Člověk by se měl vzdělávat neustále v průběhu všech etap života, a dokonce i ve stáří. Všechny vyspělé země světa mají mezi svými hlavními prioritami národního vzdělávání „celoživotní učení“ jako nezbytnou součást života a vývoje společnosti.

4 SITUACE NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávních celků. Nachází se na východě České republiky a vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž, Vsetín a Uherské Hradiště. Tento kraj má silné podnikatelské zázemí, které se opírá o baťovskou tradici. Nachází se zde poměrně velká základna v podobě struktury malých a středních podniků.

Ve Zlínském kraji bylo k 31. 12. 2014 evidováno celkem 29 439 uchazečů o zaměstnání, z toho osob věku nad 50 let bylo 9 137. Podíl této kategorie na celkové nezaměstnanosti je tak 31,0 %. Z pohledu do minulosti je zřejmé, že tento údaj má rostoucí tendenci. Například v roce 2001 bylo ve věku nad 50 let evidováno pouze 17,0 % všech nezaměstnaných, v roce 2005 už to bylo 26,0 %. (Statistiky nezaměstnanosti, [b.r.]

Tuto negativní situaci také výrazně ovlivňuje skutečnost, že uchazeči ve věku 50+ mají často zdravotní komplikace, které jim ztěžují uplatnění na trhu práce. Více než 27 % uchazečů ve věku nad 50 let patří do kategorie osob se zdravotním postižením. Obecně je tento podíl ve Zlínském kraji 13,1 %, tedy poloviční. (Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2014 - Zlínský kraj, 2015)

4.1 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

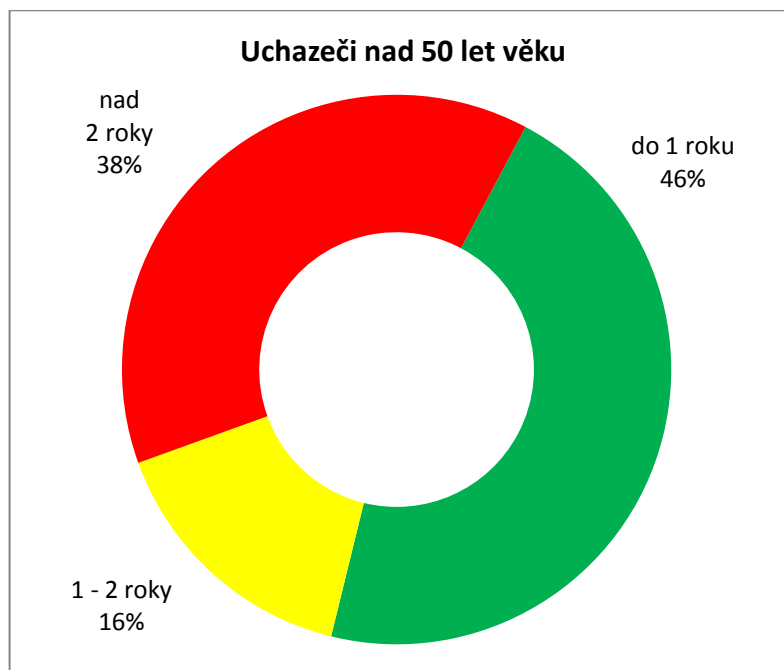
Tabulka 1: Délka evidence uchazečů o zaměstnání

délka evidence	uchazeči nad 50 let věku		uchazeči celkem	
	Σ	%	Σ	%
do 1 roku	4 208	46,1	17 593	59,8
1-2 roky	1 430	15,7	4 453	15,1
nad 2 roky	3 499	38,3	7 393	25,1
celkem	9 137	100,0	29 439	100,0

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2014 – Zlínský kraj

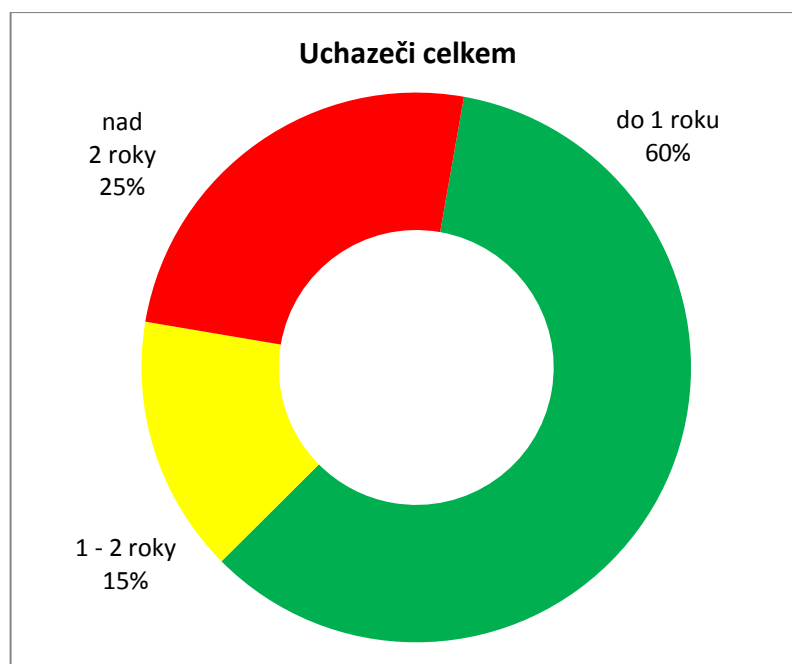
Z pohledu na údaje v tabulce je zřejmé, že kategorie 50+ setrvává v evidenci výrazně déle než průměrný uchazeč. Nejrizikovější kategorie – nad 2 roky evidence – se na celkové nezaměstnanosti podílí 25,1 %. Tedy každý čtvrtý uchazeč je evidován déle než 2 roky. Ve věkové kategorii 50+ je déle než 2 roky v evidenci více než každý třetí uchazeč. Průměrná délka evidence všech uchazečů je 604 dnů, u kategorie 50+ pak 926 dnů. V reálu to znamená, že uchazeči ve věku nad 50 let setrvávají v evidenci o polovinu doby déle. (Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2014 - Zlínský kraj, 2015)

Graf 1: Délka evidence uchazečů nad 50 let věku ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2: Délka evidence uchazečů celkem ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014



Zdroj: Vlastní zpracování

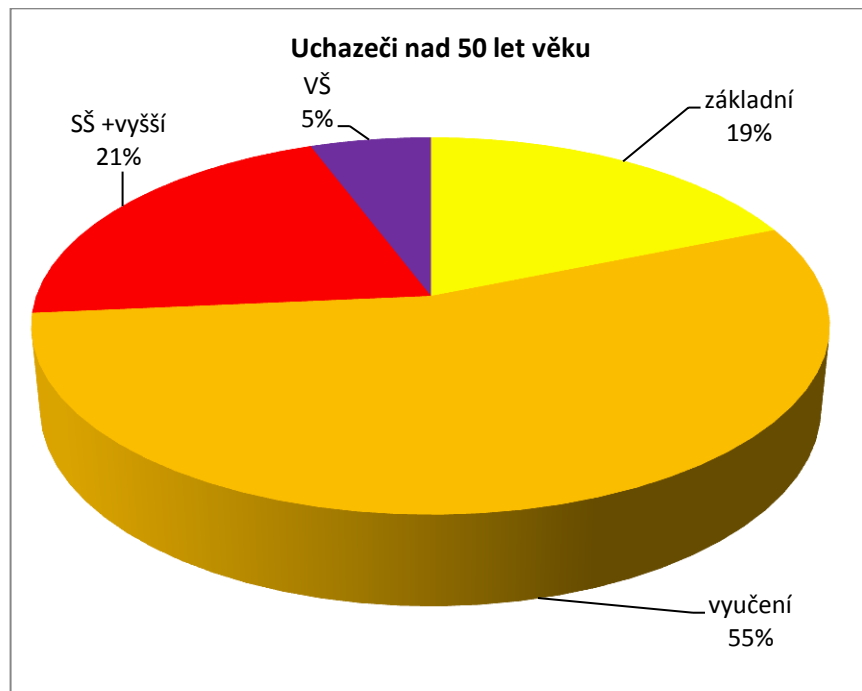
4.2 Vzdělanostní struktura uchazečů podle věkové kategorie

Tabulka 2: Vzdělanostní struktura uchazečů podle věkové kategorie ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014

struktura podle vzdělání	uchazeči do 30 let věku		uchazeči ve věku 30-50 let		uchazeči nad 50 let věku		uchazeči celkem	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
základní	1 549	21,2	1 992	15,3	1 717	18,8	5 258	17,9
vyučení	2 405	32,9	6 584	50,7	5 004	54,8	13 993	47,5
SŠ + vyšší	2 600	35,6	3 604	27,7	1 895	20,7	8 099	27,5
VŠ	756	10,3	812	6,3	521	5,7	2 089	7,1
celkem	7 310	100,0	12 992	100,0	9 137	100,0	29 439	100,0

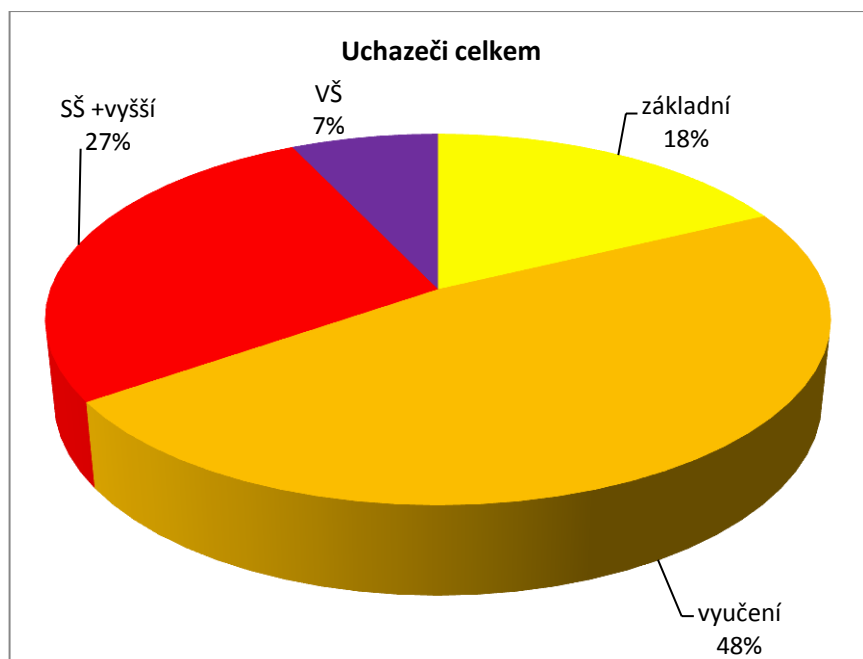
Zdroj: Interní materiály ÚP ČR

Graf 3: Struktura vzdělání uchazečů nad 50 let věku ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014



Zdroj: Vlastní zpracování

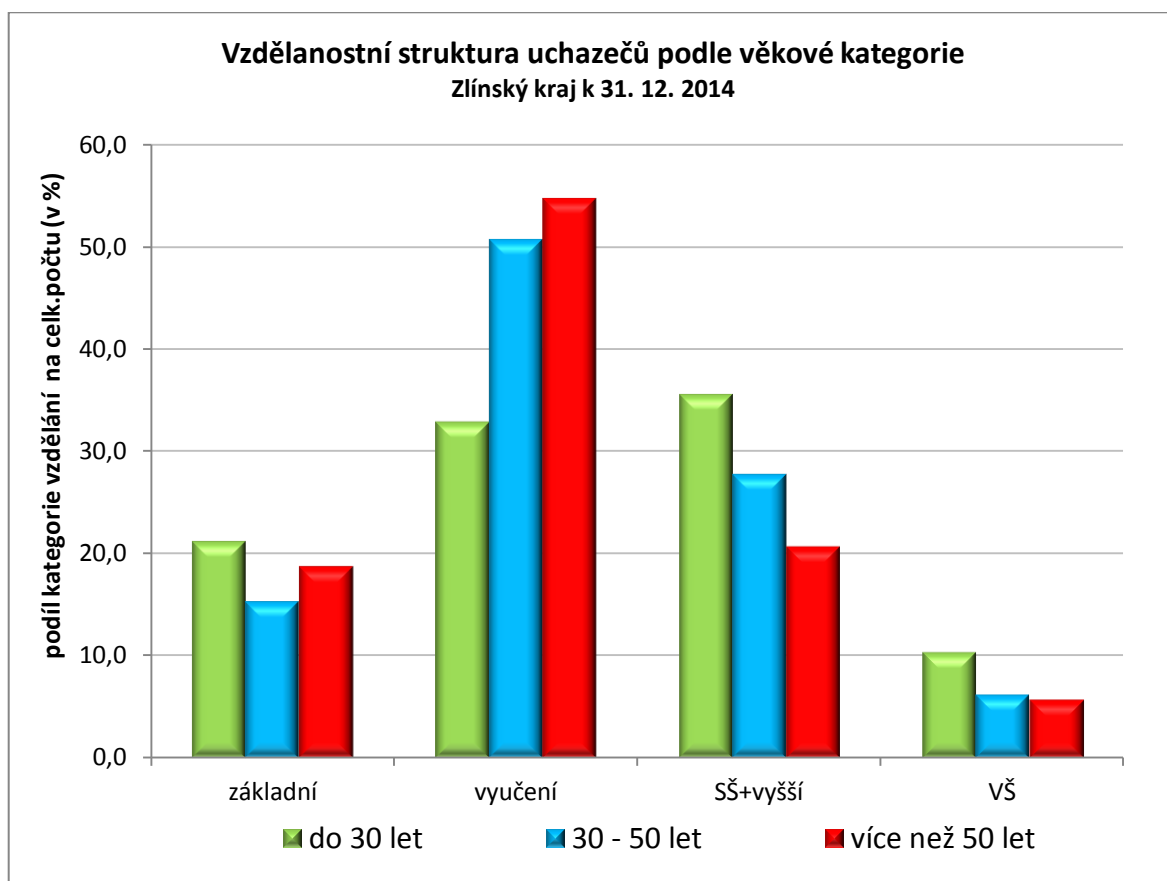
Graf 4: Struktura vzdělání uchazečů ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014



Zdroj: Vlastní zpracování

Složitější uplatnitelnost na trhu práce také ovlivňuje nižší úroveň vzdělání uchazečů ve věku 50+. Zatímco mezi všemi uchazeči je 65,4 % uchazečů se základním vzděláním, případně s výučním listem, ve věku 50+ je těchto uchazečů 73,6 %, tedy výrazně více. Zde se potvrzuje teorie Bartoňkové a Šimka (2002, s. 48-49), kteří konstatují, že celoživotní vzdělávání by nemělo končit absolvováním určitého stupně školy, ale že by se měl člověk vzdělávat neustále, aby byl lépe uplatnitelný na trhu práce. Na druhé straně věkového spektra je situace opačná, 54,1 % nezaměstnaných ve věku do 30 let dosáhlo maximálně výučního listu. (Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2014 - Zlínský kraj, 2015)

Graf 5: Vzdělanostní struktura uchazečů podle věkové kategorie
ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014



Zdroj: Databáze ÚP ČR, vlastní zpracování

Z výše uvedených tabulek, grafů a údajů je zcela zřejmé, že kategorii 50+ lze mezi uchazeči považovat za nejrizikovější. Velkou roli zde hraje kumulace rizikových faktorů jako je nižší úroveň vzdělání, častá zdravotní omezení a delší doba evidence na úřadu práce. K těmto faktorům často navíc přistupuje také nižší počítačová gramotnost. Přitom minimálně základní znalosti práce na PC patří k hlavním požadavkům nahlášených pracovních pozic. Tento fakt koresponduje s názory Bočkové, Hastrmanové a Havrdové (2011, s. 16-17), které uvádí, že mezi slabé stránky osob 50+ patří nižší schopnost a ochota učit se novým věcem, minimální znalost práce na počítači a nízká jazyková vybavenost. Je proto důležité, aby na tuto skupinu lidí byly zaměřeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ať už formou zřizování pracovních míst (SÚPM, VPP), nebo rekvalifikačních kurzů a poradenských programů. (Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2014 - Zlínský kraj, 2015)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMU

Záměrem výzkumu je zachycení prožívání zkušeností při přijímacím pohovoru osob 50+, tedy jak tito lidé v předdůchodovém věku přemýšlí a co v nezaměstnanosti prožívají. V jednotlivých podkapitolách popisujeme cíl výzkumu, výzkumný problém, techniku výzkumu, výběr a popis vzorků respondentů.

5.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je fenomenologické zkoumání, které usiluje o zachycení základních významů lidské zkušenosti. Cílem je odpovědět na otázku: Co znamená zkušenost? V našem případě: Co znamená být dlouhodobě nezaměstnanou osobou starší 50 let? Máme totiž dostatek informací o struktuře této rizikové skupiny, ale málo víme o tom, jak lidé v předdůchodovém věku přemýšlí a co v období nezaměstnanosti prožívají.

5.2 Výzkumný problém

O otázce výzkumného problému jsme vycházeli z předpokladu, že fenomenologické studie nemusí začínat určitou výzkumnou otázkou. Určuje se pouze směr zaměření a širší pojetí sledovaného fenoménu. (Hendl, 2008, s. 126). Stanovili jsme proto širší okruh výzkumného problému: Prožívání zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných osob 50+ evidovaných na úřadě práce více než pět let.

5.3 Technika výzkumu

Zvolili jsme kvalitativní výzkum, v němž budeme data shromažďovat pomocí nestrukturovaného hloubkového rozhovoru.

Dle Kvaleho (1996, s. 5-6 cit. podle Švaříček a Šed'ová, 2007, s. 159) je definován hloubkový rozhovor jako metoda, „*jejímž účelem je získat vyličení žitého světa dotazovaného s respektem k interpretaci významu popsanych jevů*“. Za pomoci hloubkového rozhovoru jsou tedy zkoumáni jedinci určitého prostředí, určité sociální skupiny, s cílem získat pochopení jednání událostí, jak jej vnímají členové dané skupiny.

Hendl (2008, s. 268) zdůrazňuje, že základní vlastností výzkumníka je umění naslouchat, pozorovat a vytvářet empatické spojení s účastníkem výzkumu. Výzkumník sbírá popisy jevu pomocí rozhovorů a následně používá analýzu a interpretaci, aby popsal a vložil zkušenost jedince.

Při analýze dat budeme postupovat v souladu s Wessingerem (Hendl, 2008, s. 269) takto:

1. Provedeme hloubkové rozhovory se zvolenými jedinci (osobami staršími 50 let, které jsou evidovány na Úřadě práce v Uherském Hradišti **déle než 5 let**). Z rozhovorů bude pořízen audiozáznam.
2. Dále budeme izolovat klíčová slova a věty, jež jsou popisem zkušenosti dlouhodobě nezaměstnané osoby starší 50 let.
3. Tyto informace složíme do témat (fakta o nezaměstnaných osobách 50+).
4. Z témat odvodíme významy (vědomí osob starších 50 let ve vztahu k dlouhodobé nezaměstnanosti, tedy prožívání jejich dlouhodobé nezaměstnanosti).

5.4 Výběr a popis vzorků respondentů

O výběru respondenta rozhodne úsudek výzkumníka na základě těchto výběrových charakteristik:

- **osoba je evidována na úřadě práce déle než 5 let** (splňuje tedy podmínku dlouhodobé nezaměstnanosti);
- **věk zkoumané osoby nad 50 let;**
- **ochota zkoumané osoby participovat na výzkumu.**

Tabulka 3: Fáze fenomenologického rozhovoru

Kontext	Kladené otázky	Počet respondentů
Přijímací pohovor osob 50+	Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru cítil/a dobře . Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil/a?	6
	Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru necítil/a dobře . Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil/a?	6

Zdroj: Vlastní zpracování

5.5 Analýza dat

Realizované rozhovory s šesti respondenty byly doslovně transkribovány. Přepis jsme následně podrobili fenomenologické analýze, přičemž jsme užili metodiku vyvinutou Colaizzim (1978). V první fázi jsme si pečlivě pročetli všechny přepsané rozhovory. Z každého přepisu jsme nejprve **abstrahovali signifikantní výroky** (tedy doslovné věty a spojení), které měly přímý vztah ke zkoumané problematice. Celkem jsme abstrahovali 87 signifikantních výroků (z toho 24 výroků vztahujících k události, kdy se osoby 50+ **cítily** při přijímacím pohovoru **dobře**, a 63 výroků, kdy se osoby 50+ při přijímacím pohovoru **necítily dobře**).

Vyloučili jsme přitom výroky významově velmi podobné nebo ty, které se opakovaly. V takovém případě jsme do tabulky zahrnuli jeden nejvýstižnější výrok reprezentující skupinu analogických či identických prohlášení.

Tabulka 4: Signifikantní výroky související s událostí, kdy se osoby 50+ cítily při přijímacím pohovoru dobře.

Signifikantní výrok	
1.	...ta paní z personálního oddělení mě kontaktovala a já jsem na základě vlastně jejího kontaktu mohla do zaměstnání nastoupit. Toho jsem si velice vážila .
2.	Moje práce mě opravdu naplňovala .
3.	ten přístup ...ehm od těch zaměstnanců byl, že se člověk cítil jako kolega těch zaměstnanců.
4.	Z toho přijímacího pohovoru jsem měla pocit úplně jako by normální .
5.	Působili velice příjemně, vlídně, ... cítla jsem se velice dobře .
6.	...No a opravdu na mě to tak působilo velice dobře a příjemně , že kdyby se u těchto přijímacích pohovorů všichni tak chovali.
7.	...bylo to korektní, opravdu se člověk cítil velmi dobře , i pocitově . Člověk si říká tak jako, ...tak konečně,... jak ryba ve vodě.
8.	No a měla jsem od toho velké očekávání a naděje.
9.	...člověk to tak jako do sebe vstřebával, hltal, a prostředí příjemné, že by se mně tam opravdu líbilo .

10.	To byla taky velice zajímavá zkušenost . To se mně líbilo.
11.	Su ten typ, co prostě říkám, nechce umřít hloupý .
12.	Chcu, hlavně něco dělat pro sebe . Cítím se tak prospěšnější.
13.	Měl jsem z toho dobry pocit .
14.	Byl jsem moc rád .
15.	Byla to pro mě výzva . Pohovor byl právě jiný v tom smyslu, jak jsem označil v úvodu, že jsem se dozvěděl o firmě naprosto vše.
16.	Čili první dojem velmi důležitý, kladný .
17.	Byl jsem spokojený jak s tím, jak jsem byl vnímán vůbec už u toho pohovoru.
18.	A cítil jsem se spokojeně. Při tomto pohovoru jsem se cítil velice dobře .
19.	...tak jsem se po tom rozhovoru cítil jako tak v dobré náladě. To jsem jako byl přes tuto stránku jako spokojený a uklidněný .
20.	A já když jsem teda šla na pohovor , který byl jako pozitivní, tak většinou jsem v sobě cítila už několik dní dopředu, jestli to dopadne dobře, nebo špatně .
21.	Takže když jdu do nějakého zaměstnání na nějaký pohovor, kde vlastně vím, asi o čem jde, tak v té době si tady vevnitř cítím klid .
22.	Takže pokud ten člověk má zájem, abyste jako do toho zaměstnání šla nebo abyste přijala určitou nabídku, tak vždycky je to daleko příjemnější a jako u mě ten vnitřní pocit je takový, že já cítím teplo .
23.	Chci, aby to moje zaměstnání, do kterého jdu, tak aby mě obohatilo nejen po té finanční stránce, ale také i po té jiné stránce, abych já se cítila tady uvnitř uspokojená. Abych měla pocit, že ta práce, kterou dělám, tak má smysl a je důležitá.
24.	Cítím, že je to možná i začátek něčeho do budoucna .

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 5: Signifikantní výroky související s událostí, kdy se osoby 50+ při přijímacím pohovoru necítily při dobře.

Signifikantní výrok	
1.	Pan ředitel měl zase volbu takovou, že musel vybrat ze svých řad, ze svých pracovníků, a ten stav snížit, ...takže jsem neměla potom naději na další zaměstnání.
2.	Byli propuštěni...a ať to byl důchodový věk, předdůchodový, anebo dokonce i maminky samoživitelky...Nemám z toho dobrý pocit. Je to nespravedlivé.
3.	tak plat ...ehm, který za tuto práci nabízen velmi nízký.
4.	Velice špatně jsem tu situaci vnímala.
5.	Absolutně mě to nemile překvapilo.
6.	Přece není možné, aby jeden člověk byl takhle odměněn a ti, kteří dělají ty dvě třetiny zisku celé firmy, měli stejné peníze na výplatu nějakých tři sta lidí. Nesouhlasím s tím.
7.	...lidé mají hypotéky a cítím, ...že platy všech dělníků jsou tak neadekvátní.
8.	Strašně nespravedlivé jsem to cítila. Nespravedlivé, bezohledné, prostě nezám.
9.	Nejde o člověka, to je jenom číslo. ... Cítíte se jako číslo.
10.	...prostě bylo to takové nepříjemné.
11.	To mně bylo líto.
12.	...ale tam jsou asi úplně jiná kritéria, že požadují mladé, krásné nebo do mladého kolektivu.
13.	Víceméně nepříjemné, no pocitově ponižující.
14.	Abych řekla pocitově, člověk měl takovou euforii, jo, konečně už mám tu práci, jsem šťastná, a tak jsem se víceméně z mého hlediska na to upla až moc.
15.	No, moje pocity, obrovské zklamání.
16.	...tak mě to úplně srazilo na kolena.
17.	...další pohovor ohledně té pečovatelky. A pocit takový , tak stojí vůbec někdo

	o mě? Jo, mám o něco usilovat?
18.	Člověk propadne úplně beznaději.
19.	Už se nemůžete ani na kamarádku spolehnout.
20.	Já vím, že naše generace není taková bojovná , jak jsou teďka ti mladí, že ti jdou vlastně přes mrtvoly, že nám chybí tady ta dravost.
21.	No to jsem měla to velké zklamání u té kamarádky. To, jako to mě ranilo.
22.	Jakákoli narážka, tak už máš práci? To mě vytočí vyloženě... pro mě šílený pocit tlaku.
23.	Co na to máte říct? Že Vás nikdo nechce, že se cítíte jak staré železo?
24.	Ale tak v dobrém i v zlém se musí člověk poprat. Ale někdy to ustát pro mě je dost kruté.
25.	...bohužel jako že pozice byla obsazena jiným kandidátem. Z toho jsem byl hodně zklamaný.
26.	Takže mně to bylo nepříjemné, protože vlastně veškeré materiály, které tam žádali, jsem jim zaslal a bylo to pro mě takové neférové jednání.
27.	Jako cítil jsem se velmi špatně , protože vlastně mi dokazovali, že na to nemám.
28.	A následující týden jsem tam volal a ne, to místo je obsazené. Takže... pro mě pocit beznaděje.
29.	I když do kterékoliv firmy přijdu, tak to v podstatě, ve dveřích mě zastaví s tím, že co tam chci. Zase pocit neúspěchu.
30.	...nevím, ale bylo to prostě vizuálně, to bylo jasné. Zase pocit nepotřebnosti.
31.	Takže mně to bylo nepříjemné.
32.	...bohužel, jako že pozice byla obsazena jiným kandidátem. Z toho jsem byl hodně zklamaný.
33.	Bylo to pro mě dosti neférové jednání.
34.	...jako cítil jsem se velmi špatně.

35.	Takže...pro mě úplný pocit beznaděje.
36.	Na mně je vidět, jakože nejsem úplně zdravý. Mám problémy s očima a jsem starší člověk. A nevím, jaké tam kdo měl nabídky, necítil jsem se dobře, prostě no.
37.	Zase pocit neúspěchu.
38.	...neberem. Řekněte mu, že neberem. Cítím z toho nezájem.
39.	...vlastně mě živí manželka. Je to hrozné, skutečně hrozné.
40.	Tady ta etapa ,...měla poměrně rychlý spád. No a bylo to samozřejmě neplánované, ...pro mě šokující.
41.	Snažil jsem se projevovat tady v regionu a nejenom v regionu i jeho širším okolí, abych na sebe upozornil, že vážně hledám práci, a že tu práci taky umím udělat. No a co se stalo, ... spíše nestalo, nestalo se nic. Byl jsem rozčarovaný.
42.	Takže cítím, že je to takový vlastně jednostranný boj, jednostranná snaha o komunikaci, která není opětována.
43.	Tak tady jsem se setkal opravdu s něčím, co mě nejenom opravdu ponížilo, ale už v podstatě rozesmálo.
44.	Během hovoru nastaly technické problémy a ztratili jsme spojení třikrát. A prostě byla z toho fraška. Mě to teda urazilo dost.
45.	Člověk s tím nic nenadělá, nemůže být příliš jaksi pyšný, ješitný, musí to přijmout.
46.	... máme dobu vzdělanostní, ale tady v České republice se to alespoň při ucházení se o práci nijak neprojevuje. Spíš mám pocit, že jdeme cestou úplně opačnou.
47.	A takovou zásadní poznámkou je pocit, že nikdo nemá na nikoho čas.
48.	Chce to hodně takovou jaksi hroší kůži, chce to se prostě oprostít tady od těchto pocitů.
49.	...už byly nějaké výmluvy, že z toho a toho důvodu se místo nevytvoří. Byl

	jsem velice zklamaný a nešťastný.
50.	No a on ten dotyčný měl po ruce několik pádných důvodů, že prostě abych se nezlobil, že se to místo neuvolnilo nebo něco v tom duchu. Což bylo pro mě velmi nepříjemné a ponižující.
51.	...potom ta realita, toho pro mě jedno veliké zklamání, protože během těch 14 denní byl doma klid a během jednoho hovoru byl prostě ztracený. No, bylo to takové nemilé. Nepřidalo mně to na optimismu. Byl jsem smutný.
52.	Časem jsem měl takový pocit, že je 1956 rok mého narození, jakože ten podstatný důvod.
53.	...když jsem tam volal, tak už mně bylo řečeno, že je málo zakázek. Což bylo pro mě zklamání velké...
54.	No a potom mě to velice mrzelo, protože nevím, jestli najdu ještě někdy zaměstnání, kde budu chodit v klidu, abych nechodil v nervech a ve stresu.
55.	... takový ten můj pocit je, že velice rozhoduje ten věk.
56.	Často jsem odcházel s takovým pocitem, že on si tam osobu s mým věkem dal v tom stohu těch žádostí, co má, že si to dá někde dospodu a už zřejmě nemám šanci se dostat mezi ty přijaté uchazeče.
57.	...jdete do oboru, kterému třeba vůbec nemusíte rozumět a pak je to taková pozice kdy, ...ehm je potřeba hodně věnovat energie, abyste se naučili třeba základní věci v tom oboru. Je to pro mě hodně vyčerpávající.
58.	Navíc mám pocit, že jsme handicapovaní třeba v tom, že jsme nevyrostali tak jako dnešní generace v počítačové éře.
59.	Při rozhovoru jsem měla pocit, že už v podstatě nemám šanci.
60.	Já jsem si připadala prostě jak neprodejné zboží nebo jak člověk nebo jak nějaký, nějaký něco, co je v antikvariátu a už vás nikdo nepotřebuje.
61.	...pocity byly hodně nepříjemné, protože vám prostě dávají najevo, že vy jste pro ně nezajímavá. A nikdo dneska neocení ty zkušenosti, které máme.
62.	...pokud začínáte pořád od začátku, tak je to pro mě nesmírně vyčerpávající.

63.	Já jsem byla svého času až úplně jako na dně, když to až šlo do hysterie.
-----	--

Zdroj: Vlastní zpracování

Signifikantní výroky jsme následně **kategorizovali podle okruhů významů** a třídili do skupin. Nejprve jsme kategorizovali výroky související s událostí, kdy se osoby 50+ cítily při přijímacím pohovoru dobře (viz Tabulka č. 4).

Tabulka 6: Kategorizace výroků souvisejících s událostí, kdy se osoby 50+ cítily při přijímacím pohovoru dobře.

Čísla signifikantních výroků	Název skupiny výroků
2, 19	Pocity uspokojení
11, 12, 17, 20	Podpora sebeúcty
8, 9, 21, 22, 24	Pozitivní očekávání
4, 5, 6, 7, 13, 14, 16, 18	Příjemné pocity
1, 23	Zaměstnání jako hodnota
3	Být součástí týmu
10, 15	Nové zkušenosti a výzvy

Zdroj: Vlastní zpracování

Obdobně jsme postupovali při kategorizaci signifikantních výroků, které souvisely s událostí, kdy se osoby 50+ necítily při přijímacím pohovoru dobře (viz Tabulka č. 5).

Tabulka 7: Kategorizace výroků souvisejících s událostí, kdy se osoby 50+ při přijímacím pohovoru necítily dobře.

Číslo signifikantních výroků	Název skupiny výroků
4, 5, 10, 11, 24, 26, 31, 33, 34, 61	Negativní pocity
14, 19, 21, 25, 27, 29, 30, 32, 36, 46, 49, 51, 53	Pocit zklamání
13, 37, 39, 43, 44, 50	Pocit ponížení
1, 9, 15, 16, 17, 18, 23, 28, 35, 38, 41, 42, 47, 56, 59, 60, 63	Pocit beznaděje
2, 3, 6, 7, 8, 12, 20	Pocit nespravedlnosti
22, 40, 54, 57, 62	Pocit nepříjemného tlaku, stresu, vyčerpání
52, 55, 58	Diskriminace z důvodu věku
45, 48	Přijetí negativní zkušenosti

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci analýzy jsme odkryli 7 významových skupin souvisejících se situací, při níž se osoby 50+ při přijímacím pohovoru cítily dobře, a 8 významových skupin souvisejících se situací, při níž se osoby 50+ při přijímacím pohovoru necítily dobře. Následně jsme provedli fenomenologickou interpretaci, která je výstupem z realizovaného kvalitativního výzkumu.

K validaci dat došlo pomocí kontroly témat s původními přepisy jednotlivých respondentů (každý přepis musel být obsažen v některém z témat, kdy jsme současně ověřovali, zda je každé téma založené na původním přepisu). Výsledkem je vyčerpávající popis zkoumaného fenoménu. **Tedy esence prožité zkušenosti nezaměstnaných osob 50+.**

5.4 Fenomenologická interpretace

Starší lidé, kteří jsou stále ještě v produktivním věku, obvykle prožívají ztrátu zaměstnání velmi těžce. Vyplývá to z jejich specifického, dalo by se říci rozporuplného postavení ve společnosti. Na jedné straně stojí již vytvořené stereotypy, pomalejší přizpůsobování, úbytek sil, na straně druhé ale disponují odhodláním, bohatými životními a profesními

zkušenostmi a mají blíže k životní moudrosti. V našem šetření jsme hledali esenci prožité zkušenosti nezaměstnaných osob ve věkové skupině 50+.

Odpovědi dotazovaných v souvislosti s nezaměstnaností a hledáním nové práce reflektovaly jejich nové zkušenosti v této situaci a obvykle zahrnovaly oba póly, pozitivní i negativní.

Výslednou esenci vztahující se k pozitivně prožité zkušenosti nezaměstnaných osob 50+ bychom mohli vyjádřit slovy jednoho z respondentů: „*Začátek něčeho do budoucna*“. Pocity uspokojení během výběrových řízení nastávají u dotazovaných zejména tehdy, když mají pocit, že jsou bráni vážně, nejsou v podřadné situaci a personalisté či jiné osoby vedoucí pohovor je vnímají v rozhovoru jako rovnocenné partnery a „plnohodnotné“ uchazeče. Tento faktor je respondentům společný, spojuje je. Přátelská nálada je uklidňuje, nechává jim prostor pro vlastní sebe prezentaci a vyjádření pracovních zkušeností, které nasbírali. To je stupňováno zejména v situacích, kdy jsou si sami sebou jistí, protože práce, o kterou se ucházejí, souvisí s jejich bývalým zaměstnáním, tedy si jsou jistí svým výkonem i oborem, do kterého chtějí vstoupit. Rozdíly mezi vlastními zkušenostmi a novým prostředím berou jako výzvu, možnost k dalšímu profesnímu rozvoji a sebevzdělávání, nebojí se neznámých situací. Všechny tyto pocity zvyšují jejich sebeúctu. Pocit sebeúcty je pro respondenty velmi důležitý. Zaměstnání vnímají osoby starší padesáti let jinak než jejich mladší kolegové. Touží po stabilitě, po tom někam patřit, s někým spolupracovat a vytvářet společné hodnoty. Uvědomují si, že být součástí týmu je dobrou prevencí pocitu sociální izolace, která je jednou z nejsilnějších negativních důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti. Příležitosti nastoupit do zaměstnání si proto váží, jsou odhodláni pro nové uplatnění udělat maximum. Finanční ohodnocení je pro ně důležité, nicméně často očekávají i další přidanou hodnotu, pocit uspokojení z vykonané práce, z jejího užitku pro společnost i vlastní rozvoj. Příjemné pocity z výběrového řízení vnímají jako příslib, počátek něčeho do budoucna, možnou cestu k vlastní seberealizaci, příležitost něco dokázat a někam patřit. Tento pocit z jednání se zaměstnavatelem přetrvává, i když není výsledek řízení určen v jejich prospěch.

Naopak esenci vztahující se k negativně prožité zkušenosti nezaměstnaných osob 50+ bychom mohli vyjádřit nejlépe spojením: „*Neprodejně zboží v antikvariátu*“. Ačkoli je diskriminace z důvodu věku zakázána, a dokonce je i trestně postižitelná, většina respondentů má pocit, že se s ní setkala. Třeba ne v manifestní podobě dřívějších inzerátů na pracovní pozice do mladého kolektivu, nicméně kosmetické přeformulování

s poukazem na dynamiku nebo dotazy na zdravotní stav dávají tušit, že se na pracovní místo hledá mladší uchazeč. Hlavní dojmy z takto absolvovaného pohovoru byly zklamání, pocit neúspěchu, beznaděje a nepotřebnosti. Respondenti právem očekávají ocenění životních zkušeností, nadhledu a touhy pracovat, nicméně toto očekávání bývá zřídka naplněno. Objevují se pocity ponížení a nespravedlnosti, které dotazovaní spojují s neuctivým chováním zaměstnavatele v průběhu výběrového řízení nebo v případě, kdy jim není nabídnuta mzda odpovídající zkušenostem a pozici, o kterou se uchází. Špatně ohodnocené nabídky opět přičítají handicapu věku a předpokládají, že zaměstnavatel počítá u této skupiny uchazečů s omezenými nabídkami práce a predikuje u nich jistou míru zoufalství, na které hodlá ušetřit. Velmi časté jsou pocity ztracenosti v anonymním davu, bez možnosti vyniknout a slušně se prezentovat v případě nevhodně vedeného, distančního způsobu výběrového řízení, při němž je komunikace často jednostranná a není opětována. Zdání nepotřebnosti a zklamání se dostavuje po každé zamítavé odpovědi, a to i pokud byl samotný pohovor vnímán pozitivně. Ba právě v těchto případech je negativní dopad na respondenty silnější, neboť se na vidinu možného zaměstnání upnuli a nečekané odmítnutí v nich vzbudilo pocit, že už se nemohou na nikoho a nic spolehnout. Tyto pocity se při opakovaném odmítnutí stupňují. Neúspěchy při hledání práce se promítají i do situace v domácnosti a okolí, kdy dotazovaní vnímají kolísavou úroveň podpory nejbližší rodiny (z důvodů finančních či jiných), stejně tak se jich bolestně dotýkají dotazy z blízkého okolí, zda už zaměstnání našli. Nedostatečná podpora v nich prohlubuje pocit neschopnosti, bezvýchodnosti a pocit nedostatečného ocenění.

Tabulka 8: Komparace společných témat různých úrovní prožívané zkušenosti

Téma	Úroveň prožívané zkušenosti	
	Vysoká <i>„Začátek něčeho do budoucna“</i>	Nízká <i>„Neprodejné zboží v antikvariátu“</i>
Celkové pocitové vyladění jedince	Pocity uspokojení.	Negativní pocity.
Prožívání osobní hodnoty	Podpora sebeúcty, důvěry a sebedůvěry.	Pocit ponížení, nedůvěra, podceňování.
Prožívání očekávání do budoucna	Pozitivní očekávání, příjemné pocity, těšení se na budoucnost.	Pocit beznaděje, pocity zklamání, pocity nespravedlnosti.
Vnímání zaměstnání jako životní hodnoty	Zaměstnání jako hodnota, být užitečný a prospěšný.	Pocity stresu a tlaku, pocity nedůležitosti, neprospěšnosti.
Prožívání sociálních potřeb	Být součástí týmu, vytvářet hodnoty, mít sociální vazby.	Diskriminace z důvodu věku, nebýt schopný patřit do „mladého kolektivu“, zažívat sociální izolaci.

Zdroj: Vlastní zpracování

5.5 Shrnutí výsledků výzkumu

Jak již bylo řečeno, účelem této práce je zachycení prožívání zkušeností při přijímacím pohovoru u osob nad 50 let věku, které jsou dlouhodobě nezaměstnané. Zajímalo nás, jak lidé v tomto zralém věku přemýšlejí a co v nezaměstnanosti prožívají.

Z realizovaného šetření vyplynulo, že pokud se cítili nezaměstnaní lidé 50+ při přijímacím pohovoru dobře, prožívali pocit uspokojení. Jestliže v nich probíhající situace vyvolala dojem, že jsou bráni jako partneři, kteří mají co nabídnout, chovali se uvolněně a s nadhledem, dobře se orientovali, pohovor v nich nevyvolával nadměrné stresové prožitky a stísněnost. S povděkem kvitovali slušné osobní jednání, při němž dostali plnohodnotnou příležitost projevit své schopnosti, dovednosti, um a myšlenky.

Díky plné integraci pracovního života do struktury osobnosti jsou lidé ve věku 50+ přesvědčeni, že mají zaměstnavateli co nabídnout a předat, touží po práci v kolektivu a jsou připraveni být k zaměstnavateli loajální. Současně si také uvědomují změnu

v nárocích na jednotlivé pracovní pozice a jsou srozuměni s nutností se doučit potřebné. Další sebevzdělávání, zejména pak v oboru, kterému se již dříve věnovali, jim nevadí. Pokud získali dojem, že se jim člověk, který pracovní pohovor vedl, dostatečně věnuje a upírá k nim svou pozornost, vnímali takový pohovor kladně, což v nich následně podpořilo vlastní sebeúctu a sebedůvěru. Tyto situace v nich vzbudily celkově dobrou očekávání a těšení se na budoucnost.

Naopak v případech, kdy se k nim zaměstnavatel nechoval s očekávaným respektem, ať už přímo při pohovoru nebo v situacích, které mu předcházely, převládaly jednoznačně negativní emoce – pocit ztráty kontroly nad děním, bezmocnost, frustrace, rozzlobenost, ponížení. Téměř vždy jsou tyto pocity z pohovorů spojovány s diskriminací věkem, méně často s pouze nevhodným chováním zaměstnavatelů (distanční jednání). S diskriminací věkem spojují mnohé situace, se kterými se setkali, např. nedostatečné ohodnocení, důraz na zdravotní stav, nepřijetí k osobnímu jednání. Opakovaná odmítnutí v respondentech vyvolávají strach z budoucnosti, z rozkolů v rodině, snižují jejich sebevědomí.

Zajímavý je fakt, že ani v případě neúspěchu zpětně nepřehodnocují respondenti původně kladné stanovisko k již proběhнувšímu pohovoru, dojem z něho zůstává trvalý, tedy pozitivní. Následné zklamání z nepřijetí však může být o to silnější, oč větší naděje byly do zaměstnání vkládány.

5.6 Doporučení pro praxi

Prostor, ve kterém lze pracovat ve prospěch této cílové skupiny, je poměrně rozsáhlý. Lidé nad padesát let jsou na jednu stranu znalými osobami se značnými zkušenostmi v pracovní i osobní sféře, na druhou stranu se ale mohou často vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti ve světě, který tolik změnil tempo i hodnoty, cítit ztraceni. Jejich nejistota může objektivně pramenit z nedostatečných znalostí informační technologie nebo jazyků, značné industrializace výroby, vysokých nároků kladených na jednotlivé pracovníky ve snaze šetřit prostředky společnosti, zejména však roste v důsledku negativních zkušeností nabytých při hledání práce a sociální izolovanosti, kterou s sebou nezaměstnanost přináší.

Nezaměstnané osoby se sdružují v evidencích úřadů práce. Již tady lze učinit velký kus práce, pokud se bude cílové skupině věnovat náležitá pozornost.

Začátek všeho je v kvalitním individuálním poradenství osobami, které znají problematiku trhu práce a současně problematiku uplatnění starších osob. Jejich citlivým přístupem lze vyhledat a odhalit nedostatky, které osoby 50+ na trhu práce limitují, a směřovat je k mnoha aktivitám, kterými si doplní chybějící znalosti. Ruku v ruce s trendem průběžného vzdělávání, které je obecně velmi důležité, je tak možné realizovat v rámci rekvalifikačních či jiných programů např. kurzy obsluhy výpočetní techniky, které by frekventanty seznámily s jejich základní či pokročilejší obsluhou. Oblastí vzdělávání je však samozřejmě mnohem více.

Další oblastí, možná ještě důležitější než samotné vědomosti, je prostor pro individuální poradenství. Starším osobám, které vyrůstaly a učily se v době, kdy pracovní místo bylo prakticky pro každého, a zaměstnání se nestřídala, se může jevit orientace na trhu práce příliš obtížná a situace nepřehledná. Je třeba pečlivě a trpělivě vysvětlovat, jaký je stav trhu, na jaké aspekty je třeba se zaměřit, tyto lidi podporovat v jejich úsilí a nabízet jim zpětnou vazbu k prožitým zkušenostem. Je třeba upozornit na mnohdy nevalnou úroveň podnikatelské etiky, aby byli na konfrontaci s realitou, která nereflexuje jejich potřeby, připraveni. Jak vyplynulo ze šetření, po prožité pozitivní zkušenosti, která však nevyústí v očekávaný výsledek, se mnohdy dostavuje nepříjemná negativní reakce, která je utvrzuje v tom, že nikam nepatří a že z této situace není cesty ven. Zpětnou vazbou a vysvětlením mechanismů trhu práce může být tato zpětná reakce na pohovor zmírněna a nemusí dojít k útlumu ve víře, že se situace obrátí.

Další prostor, který se při individuálním poradenství otevírá, je poukázání na péči o sebe. Nejde o neuvážené a neefektivní maskování věku, ale spíše o celkový důraz na vhodnou sebezprezentaci. V tomto směru mohou být velmi prospěšné ucelené poradenské programy, které se zabývají přípravou na pracovní pohovor a tvorbou reprezentativních materiálů. Udělat dobrý první dojem je velmi důležité, paradoxně první dojem může o výsledku celého jednání rozhodnout. Dobrá příprava, posilování péče o sebe a skupinové poradenství osobám v podobné životní situaci má často za následek zvýšení sebevědomí a sebejistoty.

Podobně přínosná může být absolvovaná bilanční diagnostika, pomocí níž lze utřídit vlastní myšlenky, hodnoty, kritéria a na základě aktuálních schopností objevit nové cesty k seberealizaci.

Vliv úřadů práce ale může být zaměřen i na druhou stranu, do podnikatelského prostředí. Je vhodná snaha vyvrátit předsudky, které panují o zaměstnancích v pokročilejším věku, a vysvětlit výhody diverzity kolektivu, kde se jednotlivé pozitivní hodnoty doplňují. V jednání s firmami lze také využít výsledky výzkumu ve snaze zvýšit kulturu přijímacích pohovorů, aby se účastníci cítili lépe, podávali lepší výkony a měli možnost se lépe sebezprezentovat. Výsledkem takového jednání s firmami by mělo být sjednocení přijatelnějších postupů, které v celkovém hodnocení zvýší jejich kredit ve společnosti. Dobrá pověst firmy bude přitahovat kvalitnější zájemce o zaměstnání, v neposlední řadě ale také zvýší zájem potencionálních odběratelů a obchodních partnerů.

Pro dlouhodobě nezaměstnané osoby nad padesát let je často svízelná i rodinná situace, kdy nepocítují potřebnou podporu a pochopení. V tomto případě lze doporučit určité poradenství i pro blízké členy rodiny, kteří si mnohdy ani neuvědomují, nakolik svým jednáním ubližují křehké sebedůvěře nezaměstnaných rodinných příslušníků. Vhodná proto může být návštěva manželské či občanské poradny, případně psychologa. Důležité je také pěstování a rozvoj osobních kontaktů a zájmů jako prevence proti sociální izolovanosti.

ZÁVĚR

Jak bylo zmíněno v úvodu, v naší zemi neexistuje nikdo, kdo by si neuvědomoval, že nezaměstnanost je celospolečenský problém, na němž by měl stát pracovat prostřednictvím sociální politiky. Trh práce je proměnlivý, jednotliví aktéři střídají role, někteří do práce nastupují, jiní z práce z různých důvodů odchází, mění se počet pracovně produktivních osob. Podobně je to ve sféře zaměstnavatelů – pracovní místa se vytváří nebo naopak ruší, vznikají dlouhodobé i krátkodobé pracovní příležitosti, mění se potřeby jednotlivých zaměstnavatelů. Trh práce je zkrátka dynamický.

V tomto neustále se měnícím prostředí stojí osoby, jež už vidí na konec svého produktivního věku a snaží se v něm najít své místo. Toto hledání není jednoduché. Přestože za svůj život již nasbíraly mnohé zkušenosti, dostanou se mnohem častěji než ostatní uchazeči do situace, v níž dlouhodobě nemohou nalézt vhodné zaměstnání. Jako hlavní důvod pak většinou uvádí právě svůj věk.

V naší práci jsme se zaměřili na zkoumání prožitých zkušeností osob nad 50 let v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností (déle než pět let) a na to, jak situace při hledání práce vnímaly. Výsledky výzkumu pak byly aplikovány na doporučení pro praxi, jak s touto skupinou osob pracovat.

Ze šetření vyplynulo, že lze nalézt jak pozitivní, tak negativní zkušenost. Pozitivní zkušenosti vyvolávají kladné reakce na pracovní prostředí, zaměstnavatele, ale také na sebe samého, mají dobrý vliv na sebehodnocení a úroveň sebedůvěry. Negativní zkušenosti souvisí jednak s nevhodným průběhem pracovního pohovoru, jednak s pohovorem jako takovým, který není veden podle očekávání z hlediska uchazečů korektně a při kterém nedostanou příležitost dostatečně prezentovat své schopnosti a dovednosti.

Nutno dodat, že k negativním zkušenostem byly výpovědi obšírnější a účastníci snáze hledali příklady. Z toho lze vyvozovat, že negativních zkušeností s jednáním se zaměstnavateli mají více než pozitivních a také jsou jimi více zasaženi. K tomuto závěru však není možné dojít jen pouhým poukázáním na délku nezaměstnanosti, která trvala u všech respondentů více než pět let. Zaměstnanost ve Zlínském kraji není zdaleka ideální a požadavky na zaměstnání výrazně převyšují nabídku pracovních míst. S jistou pravděpodobností se tedy dá u většiny uchazečů o práci predikovat zkušenost s opakovaným neúspěchem při hledání zaměstnání. Výsledky výzkumu však neukazují

u cílové skupiny jen na kvantitu negativních reakcí, ale zaměřují se i na kvalitu prožívání při opakovaném neúspěchu. Nasbírané negativní emoce jsou u cílové skupiny zesíleny vědomím nespravedlnosti, neboť společnost je ovlivněna velkým množstvím předsudků vůči starším pracovníkům. Zažívaný „handicap věku“ je navíc jeden z těch, které není v lidských silách možné ovlivnit, protože omládnout nelze.

V této práci jsme si kladli za cíl stanovit i reálná doporučení, jak s cílovou skupinou pracovat, jak ji správně směřovat k novému zaměstnání. V tomto ohledu se jeví jako neúčinnější individuální poradenství zaměřené jednak na vyhledávání a odstraňování slabin, které uchazeče limitují, a jednak na orientaci na trhu práce, postupy vedení pracovních pohovorů a znalost podnikatelské (ne)etiky. V nejlepším případě je možné klientům poskytovat zpětnou vazbu z osobních jednání, při kterých mohou vyjádřit své pocity a názory a při níž je jim nabídnuto vysvětlení či podpora. Je také třeba klást důraz na kvalitu osobního života uchazečů, péči o rodinné vazby a udržování přátelských vztahů s okolím jako prevenci proti sociální izolovanosti.

Nicméně sebelépe připravený uchazeč může narazit na tvrdou bariéru diskriminačního jednání. Je proto třeba pracovat i s druhou stranou, se zaměstnavateli. Trpělivě a systematicky jim vysvětlovat specifika zaměstnanců nad 50 let věku, výhody, jaké přináší jejich zaměstnávání, možnost obohacení celého kolektivu o vědomosti zkušeného pracovníka, vnímavý přístup ke klientům stejné věkové kategorie. Pozitiv ze spolupráce se najde jistě mnoho.

Svět není černobílý, a proto ani vnímání jednotlivců či celých skupin lidí by nemělo být černobílé. Pokud se nezmění přístup společnosti, většina z nás do podobného věku jednou nenápadně přijde a bude muset řešit podobné problémy. Neboť čas, jako jediná skutečná spravedlnost, měří všem stejně.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BAKOŠOVÁ, Zlatica, 2008. *Sociální pedagogika jako životná pomoc*. Bratislava: Public. ISBN 978-80-969944-0-3.
- [2] BARTOŇKOVÁ, Hana a Dušan ŠIMEK, 2002. *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0397-3.
- [3] BOČKOVÁ, Lenka, Šárka HASTRMANOVÁ, a Egle HAVRDOVÁ, 2011. *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut. ISBN 978-80-904153-2-4.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena, 2000. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-2425-9.
- [5] BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- [6] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [7] BURIÁNEK, Jiří, 2008. *Sociologie*. Praha: Fortuna. ISBN 978-80-7373-028-4.
- [8] BRDEK, Miroslav a Hana JÍROVÁ, 1998. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 80-85963-71-X.
- [9] COLAZZI, P. F., 1978. Psychological research as the phenomenologist views it. In: VALLE, R. S. a M. KING. *Existential phenomenological alternatives for psychology*. New York: Plenum, s. 48-71.
- [10] FRANKL, Viktor E., 1999. *Teorie a terapie neuróz*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-779-6.
- [11] FUCHS, Kamil, 2002. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, s. 57-74. ISBN 80-247-9006-8.
- [12] HENDL, Jan, 2008. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-485-4.

- [13] KÁRNÍK, Zdeněk, 2002. Československá nezaměstnanost 30. let dvacátého století. In: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, s. 35-55. ISBN 80-247-9006-8.
- [14] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.
- [15] KREBS, Vojtěch et al., 1997. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 80-85963-33-7.
- [16] KREBS, Vojtěch et al., 2007. *Sociální politika*. Praha: Aspi. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [17] MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Perfekt. ISBN 80-901424-9-4.
- [18] MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Český Těšín: Finidr. ISBN 80-86429-08-3.
- [19] MATOUŠEK, Oldřich, 2008. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-368-0.
- [20] MATOUŠEK, Oldřich, Jana KOLÁČKOVÁ a Pavla KODYMOVÁ, 2005. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.
- [21] MUŽÍK, Jaroslav 2004. *Androdidaktika*. Praha: ASPI. ISBN 807-357-04-592.
- [22] MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus. ISBN 80-7238-220-9.
- [23] NAKONEČNÝ, Milan, 2004. *Psychologie téměř pro každého*. Praha: Academia. ISBN 80-200-1198-6.
- [24] ŘEZÁČ, Milan, 1998. *Sociální psychologie*. Brno: PAIDO. ISBN 80-85931-48-6.
- [25] SIEGEL, Zbyněk, 2012. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4407-0.
- [26] ŠIMEK, Dušan, 2000. *Sociologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-7067-705-8.
- [27] ŠPATENKOVÁ, Naděžda et al., 2004. *Krizová intervence pro praxi*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0586-9.

- [28] ŠVARŤÍČEK, Roman, Klára ŠEĎOVÁ a kol., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [29] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [30] VÁGNEROVÁ, Marie, 1999. *Vývojová psychologie. Dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-308-0.
- [31] VÁGNEROVÁ, Marie, 2000. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-496-6.
- [32] VIDOVIČOVÁ, Lucie, 2008. *Stárnutí, věk, diskriminace-nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4627-6.

Internetové zdroje:

- [33] BOČAROVÁ, Zdena, 2006. 50+ do starého železa nepatří! *KarieraWeb.cz* [online]. [cit. 2014-12-18]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-18293110-50-do-stareho-zeleza-nepatri>
- [34] Statistiky nezaměstnanosti, [b.r.]. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- [35] *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2014 – Zlínský kraj* [online], 2015. Úřad práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně, únor 2015. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2014/zprava_otp_2014.pdf]

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

b. r.	Bez roku.
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
PC	Počítač.
Sb.	Sbírka.
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo.
VPP	Veřejně prospěšné práce.
ÚP ČR	Úřad práce České republiky.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Délka evidence uchazečů o zaměstnání	36
Tabulka 2: Vzdělanostní struktura uchazečů podle věkové kategorie ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014	38
Tabulka 3: Fáze fenomenologického rozhovoru.....	44
Tabulka 4: Signifikantní výroky související s událostí, kdy se osoby 50+ cítily při přijímacím pohovoru dobře	45
Tabulka 5: Signifikantní výroky související s událostí, kdy se osoby 50+ při přijímacím pohovoru necítily při dobře.....	47
Tabulka 6: Kategorizace výroků souvisejících s událostí, kdy se osoby 50+ cítily při přijímacím pohovoru dobře.	51
Tabulka 7: Kategorizace výroků souvisejících s událostí, kdy se osoby 50+ při přijímacím pohovoru necítily dobře.....	52
Tabulka 8: Komparace společných témat různých úrovní prožívané zkušenosti	55
Tabulka 9: Signifikantní výroky kladné	67
Tabulka 10: Signifikantní výroky záporné	69
Tabulka 11: Otázky k rozhovoru.....	74

SEZNAM PŘÍLOH

PI: Signifikantní výroky související s událostí, kdy se osoby 50+ cítily při přijímacím pohovoru dobře.

PII: Signifikantní výroky související s událostí, kdy se osoby 50+ při přijímacím pohovoru necítily při dobře.

PIII: Otázky k rozhovoru

PIV: Přepisy rozhovorů

PŘÍLOHA P I: SIGNIFIKANTNÍ VÝROKY SOUVISEJÍCÍ S UDÁLOSTÍ, KDY SE OSOBY 50+ CÍTILY PŘI PŘIJÍMACÍM POHOVORU DOBŘE

Tabulka 9: Signifikantní výroky kladné

Signifikantní výrok	
1.	...ta paní z personálního oddělení mě kontaktovala a já jsem na základě vlastně jejího kontaktu mohla do zaměstnání nastoupit. Toho jsem si velice vážila.
2.	Moje práce mě opravdu naplňovala.
3.	ten přístup ...ehm od těch zaměstnanců byl, že se člověk cítil jako kolega těch zaměstnanců.
4.	Z toho přijímacího pohovoru jsem měla pocit úplně jako by normální
5.	Působili velice příjemně, vlídně, ... cítla jsem se velice dobře.
6.	...No a opravdu na mě to tak působilo velice dobře a příjemně , že kdyby se u těchto přijímacích pohovorů všichni tak chovali.
7.	...bylo to korektní, opravdu se člověk cítil velmi dobře, i pocitově. Člověk si říká tak jako, ...tak konečně,... jak ryba ve vodě.
8.	No a měla jsem od toho velké očekávání a naděje.
9.	...člověk to tak jako do sebe vstřebával, hltal a prostředí příjemné, že by se mně tam opravdu líbilo.
10.	To byla taky velice zajímavá zkušenost. To se mně líbilo.
11.	Su ten typ, co prostě říkám - nechce umřít hloupý.
12.	Chcu hlavně něco dělat pro sebe. Cítím se tak prospěšnější.
13.	Měl jsem z toho dobrý pocit.
14.	Byl jsem moc rád.
15.	Byla to pro mě výzva. Pohovor byl právě jiný v tom smyslu, jak jsem naznačil v úvodu, že jsem se dozvěděl o firmě naprosto vše.
16.	Čili první dojem velmi důležitý, kladný.

17.	Byl jsem spokojený jak s tím, jak jsem byl vnímán vůbec už u toho pohovoru.
18.	A cítil jsem se spokojeně. Při tomto pohovoru jsem se cítil velice dobře.
19.	...tak jsem se po tom rozhovoru cítil jako tak v dobré náladě. To jsem jako byl přes tuto stránku jako spokojený a uklidněný.
20.	A já když jsem teda šla na pohovor, který byl jako pozitivní, tak většinou jsem v sobě cítila už několik dní dopředu, jestli to dopadne dobře nebo špatně.
21.	Takže když jdu do nějakého zaměstnání na nějaký pohovor, kde vlastně vím, asi oč jde, tak v té době si tady vevnitř cítím klid.
22.	Takže pokud ten člověk má zájem, abyste jako do toho zaměstnání šla nebo abyste přijala určitou nabídku, tak vždycky je to daleko příjemnější a jako u mě ten vnitřní pocit je takový, že já cítím teplo.
23.	Chci, aby to moje zaměstnání, do kterého jdu, tak aby mě obohatilo nejen po té finanční stránce, ale také i po té jiné stránce, abych já se cítila tady uvnitř uspokojená. Abych měla pocit, že ta práce, kterou dělám, tak má smysl a je důležitá.
24.	Cítím, že je to možná i začátek něčeho do budoucna.

Zdroj: Vlastní zpracování

PŘÍLOHA P II: SIGNIFIKANTNÍ VÝROKY SOUVISEJÍCÍ S UDÁLOSTÍ, KDY SE OSOBY 50+ PŘI PŘIJÍMACÍM POHOVORU NECÍTILY PŘI DOBŘE

Tabulka 10: Signifikantní výroky záporné

Signifikantní výrok	
1.	Pan ředitel měl zase volbu takovou, že musel vybrat ze svých řad, ze svých pracovníků, a ten stav snížit, ...takže jsem neměla potom naději na další zaměstnání.
2.	Byli propuštěni...a ať to byl důchodový věk, předdůchodový anebo dokonce i maminky samoživitelky...Nemám z toho dobrý pocit. Je to nespravedlivé.
3.	tak plat...ehm, který za tuto práci nabízen, velmi nízký.
4.	Velice špatně jsem tu situaci vnímala.
5.	Absolutně mě to nemile překvapilo.
6.	Přece není možné, aby jeden člověk byl takhle odměněn, a ti, kteří dělají ty dvě třetiny zisku celé firmy, měli stejné peníze na výplatu nějakých tři sta lidí. Nesouhlasím s tím.
7.	...lidé mají hypotéky a cítím, ...že platy všech dělníků jsou tak neadekvátní.
8.	Strašně nespravedlivé jsem to cítila. Nespravedlivé, bezohledné, prostě nezáměr.
9.	Nejde o člověka, to je jenom číslo. ...Cítíte se jako číslo.
10.	...prostě bylo to takové nepříjemné.
11.	To mně bylo líto.
12.	...ale tam jsou asi úplně jiná kritéria, že požadují mladé, krásné nebo do mladého kolektivu.
13.	Víceméně nepříjemné, no pocitově ponižující.
14.	Abych řekla pocitově, člověk měl takovou euforii, jo, konečně už mám tu práci, jsem šťastná, a tak jsem se víceméně z mého hlediska na to upla až moc.

15.	No, moje pocity, obrovské zklamání.
16.	...tak mě to úplně srazilo na kolena.
17.	...další pohovor ohledně té pečovatelky. A pocit takový , tak stojí vůbec někdo o mě? Jo, mám o něco usilovat?
18.	Člověk propadne úplně beznaději.
19.	Už se nemůžete ani na kamarádku spolehnout.
20.	Já vím, že naše generace není taková bojovná , jak jsou teďka ti mladí, že ti jdou vlastně přes mrtvoly, že nám chybí tady ta dravost.
21.	No to jsem měla to velké zklamání u té kamarádky. To, jako to mě ranilo.
22.	Jakákoli narážka , tak už máš práci? To mě vytočí vyloženě... pro mě šílený pocit tlaku.
23.	Co na to máte říct? Že vás nikdo nechce, že se cítíte jak staré železo?
24.	Ale tak v dobrém i v zlém se musí člověk poprat. Ale někdy to ustát pro mě je dost kruté.
25.	...bohužel jako že pozice byla obsazena jiným kandidátem. Z toho jsem byl hodně zklamaný.
26.	Takže mně to bylo nepříjemné , protože vlastně veškeré materiály, které tam žádali, jsem jim zaslal a bylo to pro mě takové neférové jednání.
27.	Jako cítil jsem se velmi špatně , protože vlastně mi dokazovali, že na to nemám.
28.	A následující týden jsem tam volal a ne, to místo je obsazené. Takže... pro mě pocit beznaděje.
29.	I když do kterékoliv firmy přijdu, tak to v podstatě, ve dveřích mě zastaví s tím, že co tam chci. Zase pocit neúspěchu.
30.	...nevím, ale bylo to prostě vizuálně, to bylo jasné. Zase pocit nepotřebnosti.
31.	Takže mně to bylo nepříjemné.
32.	...bohužel, jako že pozice byla obsazena jiným kandidátem. Z toho jsem byl

	hodně zklamaný.
33.	Bylo to pro mě dosti neférové jednání.
34.	...jako cítil jsem se velmi špatně.
35.	Takže...pro mě úplný pocit beznaděje.
36.	Na mně je vidět jakože nejsem úplně zdravý. Mám problémy s očima a jsem starší člověk. A nevím, jaké tam kdo měl nabídky, necítil jsem se dobře, prostě no.
37.	Zase pocit neúspěchu.
38.	...neberem. Řekněte mu, že neberem. Cítím z toho nezájem.
39.	...vlastně mě živí manželka. Je to hrozné, skutečně hrozné.
40.	Tady ta etapa,...měla poměrně rychlý spád. No a bylo to samozřejmě neplánované, ...pro mě šokující.
41.	Snažil jsem se projevovat tady v regionu a nejenom v regionu i jeho širším okolí, abych na sebe upozornil, že vážně hledám práci, a že tu práci taky umím udělat. No a co se stalo, ... spíše nestalo, nestalo se nic. Byl jsem rozčarováný.
42.	Takže cítím, že je to takový vlastně jednostranný boj, jednostranná snaha o komunikaci, která není opětována.
43.	Tak tady jsem se setkal opravdu s něčím, co mě nejenom opravdu ponížilo, ale už v podstatě rozesmálo
44.	Během hovoru nastaly technické problémy a ztratily jsme spojení třikrát. A prostě byla z toho fraška. Mě to teda urazilo dost.
45.	Člověk s tím nic nenadělá, nemůže být příliš jaksi pyšný, ješitný, musí to přijmout.
46.	... máme dobu vzdělanostní, ale tady v České republice se to alespoň při ucházení se o práci nijak neprojevuje. Spíš mám pocit, že jdeme cestou úplně opačnou.
47.	A takovou zásadní poznámkou je pocit, že nikdo nemá na nikoho čas.

48.	Chce to hodně takovou jaksi hroší kůži, chce to se prostě oprostít tady od těchto pocitů.
49.	...už byly nějaké výmluvy, že z toho a toho důvodu se místo nevytvoří. Byl jsem velice zklamaný a nešťastný.
50.	No a on ten dotyčný měl po ruce několik pádných důvodů, že prostě abych se nezlobil, že se to místo neuvolnilo nebo něco v tom duchu. Což bylo pro mě velmi nepříjemné a ponižující.
51.	...potom ta realita, toho pro mě jedno veliké zklamání, protože během těch 14denní byl doma klid a během jednoho hovoru byl prostě ztracený. No, bylo to takové nemilé. Nepřidalo mně to na optimismu. Byl jsem smutný.
52.	Časem jsem měl takový pocit, že je 1956 rok mého narození, jakože ten podstatný důvod.
53.	...když jsem tam volal, tak už mně bylo řečeno, že je málo zakázek. Což bylo pro mě zklamání velké...
54.	No a potom mě to velice mrzelo, protože nevím, jestli najdu ještě někdy zaměstnání, kde budu chodit v klidu, abych nechodil v nervech a ve stresu.
55.	... takový ten můj pocit je, že velice rozhoduje ten věk.
56.	Často jsem odcházel s takovým pocitem, že on si tam osobu s mým věkem dal v tom stohu těch žádostí, co má, že si to dá někde dospodu a už zřejmě nemám šanci se dostat mezi ty přijaté uchazeče.
57.	...jdete do oboru, kterému třeba vůbec nemusíte rozumět a pak je to taková pozice, kdy, ...ehm je potřeba hodně věnovat energie, abyste se naučili třeba základní věci v tom oboru. Je to pro mě hodně vyčerpávající.
58.	Navíc mám pocit, že jsme handicapovaní třeba v tom, že jsme nevyrostali tak jako dnešní generace v počítačové éře.
59.	Při rozhovoru jsem měla pocit, že už v podstatě nemám šanci.
60.	Já jsem si připadala prostě jak neprodejné zboží nebo jak člověk nebo jak nějaký, nějaký, něco, co je v antikvariátu a už vás nikdo nepotřebuje.
61.	...pocity byly hodně nepříjemné, protože vám prostě dávají najevo, že vy jste

	pro ně nezajímavá. A nikdo dneska neocení ty zkušenosti, které máme.
62.	...pokud začínáte pořád od začátku, tak je to pro mě nesmírně vyčerpávající.
63.	Já jsem byla svého času až úplně jako na dně, když to až šlo do hysterie.

Zdroj: Vlastní zpracování

PŘÍLOHA P III: OTÁZKY K ROZHOVORU

Tabulka 11: Otázky k rozhovoru

Kontext	Kladené otázky	Počet respondentů
Příjemací pohovor osob 50+	Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru cítil/a dobře . Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil/a?	6
	Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru necítil/a dobře . Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil/a?	6

Zdroj: Vlastní zpracování

PŘÍLOHA P IV: ROZHOVOR

ROZHOVOR č. 1

V: Dobrý den. Souhlasíte s nahráváním rozhovoru?

R: Ano.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru cítila dobře. Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítila?

R: V první řadě musím říct, že je mně hodně přes padesát a bez práce jsem už hodně dlouhou dobu. Myslím si, že je důležité pro každého člověka, který se o práci zajímá a hledá ji, aby byla zpětná vazba od člověka, ať je to personální pracovník anebo někdo jiný na osobním oddělení, který s vámi vlastně v tom okamžiku hovoří. Že vám, když už vás nevezmou, což se mně konkrétně stalo, ale mají zájem, v případě že se třeba ten stav těch zaměstnanců bude navyšovat a oni budou přijímat, tak vás kontaktuje. Což se mně teda stalo, ...ehm, ta paní z personálního oddělení mě kontaktovala a já jsem na základě vlastně jejího kontaktu mohla do zaměstnání nastoupit. Toho jsem si velice vážila. I když potom další zkušenost v tom zaměstnání už byla negativní, ale to se projevilo až během toho mého zaměstnání, které trvalo tři a půl roku a v podstatě si myslím, že... ehm změna v naší společnosti, která podle mého mínění nastala a je tady v těchto firmách. Netvrdím, že v českých firmách, ale ve firmách, které mají zahraniční účast, tak mně přijde, že je cíleně vedena tak, aby ti zaměstnanci neměli jistotu té práce. Říká se, že nemůžeme si být jisti, ale vím ze svého bývalého zaměstnání, že kontakty a kontrakty se vždycky uzavíraly na určité období. Bylo to minimálně na čtvrt až půl roku. Záleží na výrobě, že, v jaké se ten člověk pohybuje, ale není možné naplánovat výrobu ze dne na den. Moje práce mě opravdu naplňovala. Výroba se plánuje na rok. Pokud je to u firmy nějak jinak, tak určitě ten cyklus musí být minimálně půlroční.

V: Když si vzpomenete na nějaký pohovor, při kterém jste se cítila dobře. Jak se k Vám chovali, jak jste to vnímala vy na takovém přijímacím pohovoru?

R: Řekla bych, že to byla záležitost vlastně při kurzu, který jsem absolvovala na úřadě práce, a ten kurz byl v trvání asi tři a půl měsíce a byla tam možnost praxe, protože to bylo zaměřené na vlastně úřední činnost, na technickoadministrativní činnost – technickoadministrativní kurz, který byl vedený na finančním úřadě. A tam skutečně po dobu třeba trvání toho kurzu, nejenom, že ten přístup ...ehm od těch zaměstnanců byl, že se člověk cítil jako kolega těch zaměstnanců a následně potom rozhovor i s panem ředitelem ohledně dalšího zaměstnání. Jenomže zase bylo to v období, kdy se snižovaly stavy a v podstatě ten pan ředitel měl zase volbu takovou, že musel vybrat ze svých řad, ze svých pracovníků, a ten stav snížit, takže jsem neměla potom naději na další zaměstnání a na uplatnění vlastně toho kurzu.

V: Měla jste i zkušenost s nějakou firmou, když jste se někde byla ptát na práci?

R: Nemůžu říct, že konkrétně ...ehm vyloženě negativní zkušenost při tom pohovoru jakože bych poznala, no, spíš pozitivní. Dřív po tom následně v tom zaměstnání už ten postoj od toho zaměstnavatele, že pokud ten pracovník pro něho nebyl vyhovující, tak ono v průběhu toho roku, vlastně toho období, kdy jsem tam pracovala, a pak následně i s tím, že člověk stárne a že ty problémy najednou se projeví. Ale zas, není to tím, že člověk by byl nepohyblivý, že by třeba se nestaral o své zdraví, ale ...ehm vlivem toho prostředí, které je naprosto nevyhovující, protože jsou tam, jsou tam vlastně klimatizační podmínky takové, že ...ehm toto zastávají letecké motory, které vhánějí vzduch do toho prostoru, dle mého názoru a toho, co jsem vlastně tam za ty roky viděla, tak toto je hala, která by měla sloužit jako skladovací prostory a ne hala výrobní, protože tam to řešení by muselo být opravdu jiné. Ne aby na jedné straně bylo příliš horko, to že tam byl suchý vzduch, který teda dle sdělení vlastně toho vedení podniku nebylo možné zajistit kvalitní. Ale jakmile jste se vlastně při těch poradách, které se pravidelně dělaly jednou za čtrnáct dnů, s nějakým problémem svým zdravotním ozvala, tak to nebylo jako příjemné pro ty zaměstnavatele nebo pro ty vedoucí, i když vám odpověděli, že třeba se to nedá vyřešit nebo prostě ty podmínky nebudou lepší. Že německý vlastně ...ehm ne ani majitel, ale on tam byl v pronájmu v té výrobě, takže by to musel vlastně řešit. Ale ze svého okolí jsem viděla, že ten zaměstnanec, který ty připomínky měl, tak posléze, když se snižovaly stavy,

bohužel teda v této firmě to bylo téměř každý měsíc, někdy v určitém období to bylo i každých čtrnáct dnů, každý týden, kdy se prostě smlouvy, které těm zaměstnancům vlastně dobíhaly a byly na dobu určitou, skončily a oni ty zaměstnance prostě už nezaměstnali. Rozvázali nebo neprodloužili jim vlastně smlouvu, takže přišli vlastně o zaměstnání, ale mezi nima byli i takoví pracovníci, kteří třeba měli připomínky, kteří se ozvali na té poradě, možná pro ně nevhodným způsobem, že něco vytýkali a na něco upozorňovali, tak byli propuštěni. A ať to byl důchodový věk, předdůchodový anebo dokonce i maminky samoživitelky, což je v současné době a podle mého názoru obrovská diskriminace vlastně těchto skupin, které jsou pak naprosto znevýhodněné. Nemám z toho dobrý pocit. Je to nespravedlivé.

V: A když si vzpomenete na ten přijímací pohovor, jak na vás zapůsobil?

R: Ten přijímací pohovor byl prostě vedený tak, že potřebují zaměstnance a ty zaměstnance buď přijmou v určitém období, anebo teda vám dají informaci, že budou třeba za měsíc, to zrovna bylo takové období, kdy oni ty zaměstnance nabírají, a vím, že teď ta firma to řeší tím způsobem, že vezme třeba pracovníky ...ehm přes zprostředkovatele, aby měli vlastně jistotu, že je nemusí zaměstnat na delší dobu, oni je zaměstnají na tři měsíce a pak jim třeba prodlužují tu pracovní smlouvu ...ehm vlastně, že po měsíci.

Bylo to vyloženě jasné, že ty pracovníky potřebovali a pro ně bylo podstatné, jako kde jsem byla zaměstnaná a v podstatě pak jsem se dozvěděla, že stejně rozhodující bylo to, že jsem šla z úřadu práce a že oni jestli tam je nějaký příspěvek pro toho pracovníka, že to pro ně bylo výhodné.

V: Jaký pocit jste z toho přijímacího pohovoru měla?

R: Z toho přijímacího pohovoru jsem měla pocit úplně jako by normální. Nebylo to, nebylo to až tak negativní. Ta negativní zkušenost byla, vlastně až v té firmě jsem pracovala, takže nemůžu říct, že na tom personálním vlastně jako by byli negativní, ti lidé. Oni vykonávali, mně přišlo, že vykonávali vlastně to, co vedení rozhodlo, co jim nařídilo, pak se s vámi s klidem rozloučili a přišlo jim to potom normální jo, že přece musí člověk tušit, že vám dají výpověď, že prostě tam jdete pro tu výpověď. Konkrétně se tam vlastně hlásila moje kamarádka a ta měla v tom období padesát sedm let. Řekli, že se ozvou, ale neozvali se a

je to taková skrytá diskriminace, že to zas se neděje veřejně. Ale nezaměstnali jí právě kvůli tomu věku.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru necítila dobře. Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítila?

R: Tady toto mě potkalo, ...ehm, jsem se setkala s takovým odmítavým přístupem. Z mého hlediska zas co bylo špatné, když jsem se zajímala o práci, tak plat...ehm, který za tuto práci byl zase nízký. A to jsem cítila jako diskriminaci. Věřím, že ty podmínky určitě nejsou jednoduché, že to třeba byla zrovna ne ani chráněná, no v podstatě provoz, který zajišťuje práci pro znevýhodněné nebo dříve sníženou pracovní schopnost jako pracující ženy, řekla bych.

V: Vy sama máte sníženou pracovní schopnost?

R: Ne, nemám. Že.. ehm, vlastně ten plat zase to měl být vedoucí neboli mistr na té dílně, a ten plat podle mého názoru odpovídal platu dělníka, a protože jsem pracovala jako mistrová na dílně a vím, co to obnáší, práce s lidmi plus nutný vlastně výroba, která se musí zajistit, tak mně přišlo naprosto nemožné, aby člověk vlastně měl šedesát lidí, kterým bude vlastně organizovat výrobu a měl ten plat nižší jak výrobní dělník. Nemůžu říct, že přímo v té, v té výrobě, ale ve srovnání ...ehm, jak se ty platy asi pohybují.

V: Jak jste vnímala tu situaci?

R: Velice špatně jsem tu situaci vnímala. Přišlo mně jako v současné době nemožné, aby technik zodpovídal za šedesát lidí a pracoval vlastně za mzdu ...ehm, nechci říct jako pracovníka se základním vzděláním. To se takto říct nedá, ale neodpovídající podle mě tomu prostě, co ta práce, co to jeho postavení vlastně obnáší.

Což je v současné době teda..., absolutně mě to nemile překvapilo. Jak když se zpětně vlastně vrátím k tomu, jak ta společnost se mění, tak musím říct, že i my v předešlém zaměstnání, že v oděvním průmyslu, tak ty platy byly tak hm špatně položené a tak špatně postavené, že ... ehm, vlastně jsme celou dobu pracovali v postavení tak těžce diskriminujícím, protože ten provoz vydělával dvě třetiny zisku celého oděvního průmyslu, ale platy vedoucích zaměstnanců byly, řekla bych, na úrovni vlastně těch pracovníků.

A můžu říct, že byli oni úplně adekvátně zaplacení, skutečně nebyli. Ale prostě toto je obrázek vlastně společnosti, vedení těch firem, které se staly z bývalých, vlastně národních podniků se staly akciovými společnostmi. Akcionáři a pak ředitelé se stali pány bohy, protože jestliže si takový pracovník vyplatí milionový plat jako základní a tady tento podnik jo nebo tady tento provoz, který dělá ty dvě třetiny zisku a má stejný stejnou hromádku peněz na výplaty těch lidí, to přece, to mně přijde jako základní vzdělání ve škole. Přece není možné, aby jeden člověk byl takhle odměněn a ti, kteří dělají ty dvě třetinu zisku celé firmy, měli stejné peníze, jo, na výplatu nějakých tři sta lidí. Toto není spravedlivé, není. Ať je to v národním, teda v těch akciových společnostech, v soukromých společnostech anebo v teď řeknu v právním prostředí. Soudci. Nesouhlasím s tím. Každá ta práce obnáší určité povinnosti a závazky vlastně a každá má taky jakási rizika. Musí každý riskovat. Měl by být zaplacený, myslím si lékař. Tam je ta situace nejtěžší. Ne že bych byla proti tomu, aby soudce nebyl zaplacený, že, ale aby byl neúplatný. To by měla být čest, aby tady tito lidé vlastně rozhodovali o osudech dalších lidí.

Mně to přišlo, že snad si to nemůže ani myslet, že za takové peníze vlastně budete mít takovou zodpovědnost. Že já za tím vidím zodpovědnost, jestliže mám za sebou šedesát lidí, tak cítím tu zodpovědnost. Protože to je šedesát různých příběhů, že, a vlastně problémů, že, lidé mají hypotéky a cítím, že platy všech jsou tak neadekvátní a podle mého přesvědčení a mé životní zkušenosti jsou naprosto podhodnocené a ty firmy ty peníze mají na to vyplacení, jenom tady není právní prostředí, já to беру jako právo být adekvátně odměněná za svoji práci, protože vlastně stát žije z našich daní. A tudíž má k nám povinnost. V současné společnosti jakoby nikdo neměl povinnost k nikomu. Mladí si vlastně nemůžou pořídit bydlení, protože na tu hypotéku buď nedosáhnou, a když na ni dosáhnou, tak pak mají problémy splácet. Když budou splácet hypotéku, tak aby si rozmysleli, jestli budou mít děti.

Starší lidé mají zdravotní problémy. Konkrétně jsem měla zdravotní problém, protože z těch obrovských průvanů, které vlastně v té hale, skladovací hale, pokud by tam přišel odborník, rozhodně musí tady tohle posoudit. Ale ...ehm jakmile se projeví nějaká nemoc a ta je děletrvající, tak ten zaměstnavatel při první příležitosti se vás zbaví. Prostě vás propustí v rámci snižování, to není ani snižování stavů, že oni to teda nazývají vlastně změnou výrobního, že jako by z organizačních vlastně důvodů, že to propuštění přichází. Ale zarazilo mě to, že vlastně pro ně, buď ten člověk je nevyhovující, nebo, protože to byla mladá kolegyně, která tu výpověď dostala, tak to bylo vlastně pracovní místo, kde už byla

ta hodinová mzda vyšší, v porovnání se mnou byla třeba o... ehm téměř o polovinu vyšší. Takže dostala výpověď taky ta kolegyně. A nemůžu pochopit v současné době, když ji dostane právě, i když je líp placený, ale vlastně provádí tu náročnou práci, která je u těch vlastně modulů, které se tam dělaly, ...ehm nové věci naprosto pro nás, kteří jsme přišli z venku vlastně nezaškolení nebo nezpracovaní, tak to jsou úplně nové věci. A tady tato pracovnice tam dělala snad víc jak deset let a byla dle mého abnormálně vlastně jako by šikovná, rozuměla tomu. Technicky nadaná. No ne že technicky nadaný, zvládala to daleko líp jak třeba hoši s vysokýma školama, kteří prostě bohužel nemůžou tady tu praxi mít. Tak že ta firma se jich s lehkým srdcem zbaví.

Na základě ono nebylo mi to jako řečeno, že jenom jsem se toho dopátrala, že ... ehm vlastně ta nemoc byla důvodem. Takže není to předcházet vlastně, že to prostředí je nevyhovující, a pokud si na něj stěžujete, nic se nezmění, ale vás při první příležitosti propustí.

V: Jak jste to vnímala?

R: Vnímala jsem to prostě jako ...ehm věc, která dneska je, protože vím to i z doslechu od svých vlastně kamarádek, že dneska je běžnou normou a že vlastně ta společnost s tím nic nedělá. Jako společnost, myslím, ten, kdo o tom může rozhodovat. To je stát. Ten stát by měl mít vlastně ty možnosti, jak tomuto zabránit.

V: Cítila jste to jako nespravedlivé?

R: Strašně nespravedlivé jsem to cítila. Nespravedlivé, bezohledné, prostě nezámerné. Nejde o člověka, to je jenom číslo. Cítíte se jako číslo. Když jsem nastupovala do té firmy německé, a protože moje maminka byla ročník dvacet šest, tatínek dvacet pět, a vyprávěli nám o válce. My si to dobře pamatujeme, protože jsme to prožívali to období, já jsem padesátý sedmý ročník, a ...ehm teď jsem znala spoustu lidí, kteří prošli tím koncentrákem. Ať to byli lidé romského původu nebo ...ehm normální, teda bílí lidé a to číslo měli na ruce, tak pro mě to byl obrovský, tak úplný šok teda, když jsem si to uvědomila, že to číslo, tak jak bylo v Německu v koncentracích pro ty lidi, tak my teď jsme pro tuto společnost čísla. Nejsme lidé, tam se neřeší, že ten člověk přijde

o zaměstnání, že nebude mít prostředky, že ve svém věku už tu práci bude těžko shánět. Tam se řeší jenom ty čísla.

Opravdu, já jsem se přesvědčila, a to i vlastně vnímají tak ti zaměstnanci. Ale tím, že když jste v tom prostředí a každý týden, čtrnáct dní, se propouštějí ti zaměstnanci a je to číslo pro ně. Číslo, osobní číslo. Jaké máte osobní číslo, se zrušíte, vrátíte kartičku s osobním číslem. Jsem přesvědčená, že je to úloha státu prostě, která absolutně selhává. Přece ty společnosti, které tady pracují, tak nemůžou těm lidem dávat tak nízké mzdy a není pravda, že si můžou výrobu udělat jinde. Zajímalo by mě, jak to vedení se dneska na to dívá. Když vlastně na Ukrajině, kde ty provozy jako měly a kde chtěli tu výrobu přesunout. Velice rychle se vrátila zpátky za tu dobu, co já jsem tam pracovala tři a půl roku, tak asi dvakrát se vrátila zpátky. Teď víme, jaký konflikt vlastně vznikl na Ukrajině a ta výroba je tam velmi špatná, takže větší část se stejně vrátila do té firmy.

V: Děkuju za rozhovor.

R: Prosím.

ROZHOVOR č. 2

V: Dobrý den. Souhlasíte s nahráváním rozhovoru?

R: Ano.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru cítila dobře. Vypravujte mi o této zkušenosti, jak jste se v této situaci cítila?

R: Takže moje zkušenost, když jsem byla na pohovoru při přijetí, byla taková. ...Ehm jsem už delší dobu nezaměstnaná a člověk už tak jako se těší, že už bude mít v něčem uplatnění a firma vypadala jako, nebo působila velmi seriózně, práce by mě bavila. Jednalo se o vychovatelku na internátě, takže tato práce s dětmi mě baví a dodělávala jsem si i rekvalifikaci, takže bych splňovala i podmínky. Přišla jsem na pohovor, přijímal mě vlastně pan ředitel tady tohoto institutu plus ještě výchovný poradce, který má vychovatele na starosti. Působili velice příjemně, vlídně, cítila jsem se velice dobře, jak v domácím prostředí, a ještě si přivzali jednoho pedagoga. No a otázky kladli takové prostě, co bych dělala s mládeží. Jednalo se o mládež od patnácti do osmnácti let, takže jsme si tak jako vyměnili moje představy, jejich představy a nastínili tam jako takovou malou skutečnost, co bych, jak bych reagovala v dané situaci, když děti by se zachovaly tak a tak a jestli mám zkušenosti s vedením kolektivu nebo prostě tady tohoto pedagogického typu. No a opravdu na mě to tak působilo velice dobře a příjemně, že kdyby se u těchto přijímacích pohovorů všichni tak chovali. Je to něco úžasného, bylo to korektní, opravdu se člověk cítil velmi dobře, i pocitově. Člověk si říká tak jako, tak konečně, jak ryba ve vodě. No a měla jsem od toho velké očekávání a naděje, to je samozřejmé. No jenomže po delší nebo ne po delší době, měli jsme domluvenou schůzku za týden a tento vlastně, tady tento pohovor mně nevyšel, ale opravdu jsem z tama odcházela, že se teda korektně ozvali, nezlobte se, jo, takový a takový důvod, máme takové představy. Je tady nechcu říct mladší, ale asi se jim víc líbila paní nebo slečna, to jsem se ani nedozvěděla, kdo že to tam nastoupil a prostě bylo to takové nepříjemné. Takže takto k tomu kladnému přístupu.

V: Byl to jenom pohovor, nebo jste tam musela dělat nějaký test?

R: Ne, ne. Písemné ne. Vyloženě to bylo jenom o tom pohovoru a dávali mně takové příklady, jak bych reagovala v určitých situacích tady s těmito mladými lidmi. Takže to bylo založené víceméně na ...ehm slovním. Písemné jsem nezpracovávala.

V: Máte ještě nějaké pozitivní zkušenosti s některou firmou?

R: Ano, tam jsem dokonce nastoupila i na dohodu, ale jelikož bylo to možná v takovém údobí, kdy ztratili práci nebo kontakty a měli stálých deset zaměstnanců, tak bohužel mně neprodloužili smlouvu, že to bylo pro nadbytečnost, protože by mně nezajistili práci. Tam jsem pracovala klasicky manuálně, šila jsem. V oboru jsem vyučená švadlena. Takže jsem šila, pan vedoucí, nebo co měl na starosti zaměstnanec, personalista, tak byl opravdu velice příjemný pán a sám měl zájem jako o prodloužení smlouvy, ale bohužel to nevyšlo. To mně bylo líto.

V dnešní době se chovají zaměstnavatelé genderově vůči ženám a mužům. Jo, že prostě i ty nástupní platy jsou rozlišné, kdy vlastně ...ehm. Kolikrát člověk neví, co ten zaměstnavatel chce, jakou má představu, ...ehm když mu nabídne zkušenosti plus děti odrostené, ale tam jsou asi úplně jiná kritéria, že požadují mladé, krásné nebo do mladého kolektivu, pak se vymluví, že do mladého kolektivu, takže to bylo takové, i jedno z těchto setkání bylo takové. Víceméně nepříjemné, no pocitově ponižující.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru necítila dobře. Vypravujte mi o této zkušenosti, jak jste se v této situaci cítila?

R: No, tak mám jednu zkušenost, kdy vlastně člověk tak už svým způsobem nevěděl kudy kam a děti dorůstaly, byly ve věku, kdy vlastně byly na vysoké škole, takže každá koruna dobrá, že, ale bohužel ta práce nebyla, tak jsem přijala ...ehm návrh mé, nechcu říct bývalé kamarádky, ale rádobý mně chtěla pomoci, no, a tak mě připravovala vyloženě u té firmy, že tam paní odchází do důchodu, že není problém, jo, že patřičné vzdělání mám, že ta kvalifikace tam je. Jednalo se o skladovou a zásobovací paní, která měla na starosti zásobování a do kuchyně. Bylo to vlastně, byla to firma nebo firma, asi určitě mají nějakou hlavičku, ale nechcu říkat konkrétně, je to ze sociální sféry, kde mají na starosti klienty. Takže je tam kolem sto klientů, kdy vlastně tato profese je tam dost vytížená, bych řekla,

protože je to dost práce. No, abych neodváděla od tématu. Proběhly dvě schůzky, kamarádka taky natěšená, že mně vlastně pomůže, jo, že bysme si rozuměly, protože se známe od základní školy. Proběhl tam pohovor, ...ehm proběhl pohovor konkrétně s ní, ale takto. Abych řekla pocitově, člověk měl takovou euforii, jo, konečně už mám tu práci, jsem šťastná, a tak jsem se víceméně z mého hlediska na to upla až moc, i manžel mě brzdil. Říkal... ty, ať nejsi zklamaná, víš, ono já nevím, je to sice kamarádka, moc jí tak jako nedávej těch sto procent, ale člověk říkal no tak jako proč, já nevidím žádnou překážku. Seznámila jsem se tam, přišla jsem na tu schůzku, seznámila jsem se tam s paní účetní, co tam pracuje, kdy vlastně my bysme byly v nejbližší spolupráci, pak ...ehm vyloženě s tím provozem. Přišla jsem, kdy měli svým způsobem nejvíc práce, takže ...ehm člověk to tak jako do sebe vstřebával, hltal, a prostředí příjemné, že by se mně tam opravdu líbilo. No a kamarádka říká, víš co, je možnost, že by ses zaučila, tak člověk už to měl tak jako rozběhlé. Říkám dobrá, v únoru přijdu, paní jde v dubnu do důchodu, to by bylo tak úplně akorát. No přišel leden, únor a kamarádka se nehlásila, tak už jsem byla taková netrpělivá, říkám, co se děje. Tak jsem volala a ona říká, víš, ...ehm, domluvme si schůzku a přijď. Tak jsem tam přišla na tu domluvenou schůzku a ...ehm, už bylo vidět, že je všechno jinak, prostě. No, moje pocity, obrovské zklamání. Člověk tak nějak po těch zkušenostech ví, že opravdu už se nemá upínat, protože to, co pak následuje, je obrovské zklamání z toho, že člověk, ehm ne jako, ale v té kamarádce, jo v té kamarádce jsem se zklamala. Já říkám opravdu, tak mě to úplně srazilo na kolena, kdy člověk už se vidí, že je platný, pracuje, jo, v kolektivu mezi lidma a teď přijdete a vše je jinak. A pocit takový, tak stojí vůbec někdo o mě? Jo, mám o něco usilovat? Nebo proč, jo? A tak jsme si spolu sedly a ona říká, víš, já musím s pravdou ven. Na ředitelství se začaly hejbat škatule, vyloženě škatulata, hejbejte se a vyřadili tam jednu funkci a tak to sestupně šlo, takže to místo si obsadili, aniž by dali vědět nebo tak, prostě mezi sebou. Takové, jak bych to řekla, ...ehm člověk propadne úplně beznadějí, že teda tak tak, kde sehnat tu práci, jo? Že to, to už, to už nevíte, komu máte věřit, kam, kam se rozhlédnout, na co se prostě zeptat, že to přestanete věřit prostě. Ehm a nejhorší je vlastně to zklamání, že už se nemůžete ani na kamarádku spolehnout, že to nejde prostě.

V: Zkoušela jste potom ještě něco jiného?

R: No toto bylo ještě předtím s tou dobrou zkušeností. To jsem fakt jako na tu další, na ten další pohovor ohledně té pečovatelky, ale té na ten internát vychovatelky, tak to opravdu, to byly nervy. Říkám si, tak jako mám vůbec do toho jít? To stejně dopadne, jako jak to dopadne, ale odhodlala jsem se, šla a ...ehm myslím si, že mně to tak nějak pomohlo v tom hledání vyloženě, že člověk se nesmí nechat odbýt. Já vím, že naše generace není taková bojovná, jak jsou teďka ti mladí, že ti jdou vlastně přes mrtvoly, že nám chybí tady ta dravost, tu v nás ubili, ta přímočará, to stádovité, ale ...ehm chce to prostě hledat, hledat a doufejme, že nacházet. Chvíli jsem byla i ve firmě na dohodě. Pán byl velice příjemný. On říkal - kdykoliv, ale já jsem mu ozřejmila, že teda hledám práci na stálo, ne na dohodu.

V: V jakém směru hledáte práci?

R: No, hledala jsem vlastně v tom oboru buď vychovatelství, nebo vlastně v tom oboru, když jsem zjistila, že hledají někoho v mém oboru, no tak říkám, no tak jdu do toho, protože jako nebudu čekat na nic. A pak jsem v kancelářském jako pomocná účetní, to jsem taky byla na dvou sezeních. Rekvalifikaci jsem si udělala na podvojně účetnictví. Loni jsem to dělala od listopadu ve Zlíně. To byla péče o děti, o děti od nula do patnácti let. To byla taky velice zajímavá zkušenost. To se mně líbilo. Vlastně taky končí to nějakým certifikátem, kdy člověk může to použít dál v praxi. Já vím, že dnešní mladí lidé musí být pružní, kreativní, hlavně jazyky. Tak jsem se zapsala do angličtiny, i protože ta angličtina je důležitá, takže ještě dělám tu angličtinu teďka. Su ten typ, co prostě říkám, nechce umřít hloupý, ale ...ehm prostě mě to někam vede. Chcu, hlavně něco dělat pro sebe. Cítím se tak prospěšnější.

V: Kde hledáte volná místa?

R: Volná místa hledám jednak na vývěškách různě, na internetu brouzdám, takže jako i sháním osobně, kde vidím nějaké volné místo... A hlavně na doporučení, no to jsem měla to velké zklamání u té kamarádky. To, jako to mě ranilo. To bylo jedno obrovské zklamání. Jinak vcelku jsem narazila na slušné, slušné lidi.

Ono takto, ty pohovory jsou hodně náročné, kdo třeba ztratí práci a chvíli není v tom kontaktu s tím...ehm, jak bych řekla s tím prostředím nebo mezi lidma, i když jako je

v domácnosti. Je to o něčem jiném, než když přejdete. Ta komunikace vážne. Jo, člověk si zaleze do své ulity a teď přemýšlí, kde je ta chyba, asi je ve mně. Jo, že ...ehm. A pak jsem v depresivní náladě. Člověk se víc bojí, nejde do rizika. Už je odtažitý, jakákoli narážka, tak už máš práci? To mě vytočí vyloženě, protože jako jo člověk...Znám kamarádku, která říká, no já se nechám tak na půl roku zaměstnat a mně to stačí. A jako proč? To jsou takové ty náhradní varianty, kdy člověk ...ehm dělá z nouze ctnost vyloženě, že pracuje, ale opravdu se zařadit, něco udělat a nejhorší je třeba v tom partnerství, když už ten partner tak jako už tak cítí ten tlak, že to tahne sám. To je nejhorší. To je na tom to nejhorší, kdy jo ...ehm z vaší strany je snaha, ale nic nevychází a prostě on už tak jako tvrdě jde do toho. To tak jako, já tě budu žít celý život? Jo? To je hodně závažné, kdy ...ehm kolikrát to ani ti dva neustojí. Že to prostě ten vztah na to dojde, kdy ten druhý ztratí tu trpělivost, jak manžel nebo manželka, a odejde. Že to nezvládne prostě. Že ta psychika už tam začne pumpovat jak jednu, tak druhou stranu, takže je to takové...pro mě šílený pocit tlaku. Záleží, jak si to ti dva nastaví, jo? To je taky dost důležité, ale ta ženská pokud má ten pocit, že by byla platná i ve společnosti, tak některá nechce zůstat doma. Prostě nechce. Jsem ročník šedesát jedna. Nám když děti rostly, tak to bylo všechno v pohodě. Potřebovali maminku, maminka se starala. Pak ještě potrebovali tu maminku, aby dochovala jeho maminku, to bylo všecko v pořádku. Tím nechcu říct, jakože manžel je špatný. On je jako velice hodný, ale jsou chvílky, kdy prostě, to tak vystřelí a tak jako – už máš tu práci? Začne tak jako...Anebo když vám, když vám řekne, no tak už by sis mohla po té padesátce tu kariéru budovat. Co na to máte říct? Že Vás nikdo nechce, že se cítíte jak staré železo?

V: Co mu na to řeknete?

R: Jak kdy. Někdy se tak jako člověk stáhne do sebe a říká, to nemá cenu rozebírat, ale jindy, jindy zas prostě říkám, no tak víš, měl ses narodit ženskou, mohls rodit děti a já bych byla ten chlap, který by tu rodinu zajistil. A jako chlap se k tomu postav, prostě je situace taková. Jako jinak to nejde. Jinak to prostě nejde. Takže toto si myslím, že je dost tak ...ehm, to je ta druhá stránka té nezaměstnanosti. Vyloženě, kdy vlastně...ehm, nechcu říct, že rodina trpí, ale ty vztahy se hodně nabourají. Ale tak v dobrém i v zlém se musí člověk poprat. Ale někdy to ustát pro mě je dost kruté. Takže tak asi z mých pocitů.

V: Děkuji za rozhovor.

Rozhovor č. 3

V: Dobrý den. Souhlasíte s nahráváním rozhovoru?

R: Ano.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru cítil dobře. Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil?

R: Jsem ročník narození 1958, v roce 2009 jsem z jistého důvodu skončil v jedné firmě a od té doby jsem evidován úřadu práce. Samozřejmě ...ehm, po celou dobu tady té evidence zkouším sehnat práci, která by odpovídala mému vzdělání a ... ehm, měl jsem určité představy, o jakou práci bych měl mít zájem.

V: Jaké máte vzdělání?

R: Absolvoval jsem ve Zvolenu Vysokou školu dřevařskou, kterou jsem dokončil v roce 1983. Od roku 1983 do roku 2009 jsem pracoval jenom v jedné dřevařské firmě na různých pozicích. Z důvodu ... ehm, snižování stavů došlo k tomu, že prostě jsem o tuto práci přišel. Takže snažil jsem se shánět práci, která by odpovídala mému zaměření, to znamená v oboru dřevařském, po jisté době se mi podařilo objevit inzerát, ... ehm, ve kterém bylo avizováno, že jistá firma na našem okrese vypisuje výběrové řízení na pozici koordinátora, což je funkce, která by měla, ten člověk, ten dotyčný člověk měl ... ehm, být styčným důstojníkem, provádět práci mezi obchodním oddělením a výrobou. Takže jako tento inzerát mě zaujal, takže podle pokynů jsem na tuto firmu poslal životopis, motivační dopis, načež mi bylo oznámeno, že jsou rádi, že se o tuto pozici zajímám a že v případě zájmu mě osloví a pozvou si mě ... ehm, k dalšímu pohovoru. Uplynula určitá doba, ale skutečně firma mě oslovila, domluvil jsem se na konkrétním termínu a dostavil jsem se vlastně k tomuto výběrovému jednání. Překvapilo mě jako takové přátelské přijetí, z jejich strany se zúčastnil obchodní ředitel a vedoucí výroby, a pustili jsme se teda do hovoru. Oni krátce představili ... ehm, svoji firmu, fungování a po mně teď jako chtěli, abych jim vyprávěl, co jsem dělal, čeho jsem docílil a čím bych mohl prospět jejich firmě. Takže jsem v krátkosti je seznámil se svojí činností v předcházející firmě, kde jsem absolvoval práci na několika pozicích, což bylo kvitováno jako dobré a chtěli po mně, abych jim přednesl, s čím bych byl jejich firmě prospěšný. Takže vycházel jsem z toho,

že koordinátor jako takový je něco jako na úrovni, my jsme měli výrobního dispečera, takže jsem jim vyprávěl, co bylo úkolem výrobního dispečera, jaké měl úkoly a kam to vlastně směřovalo. Zeptali se mě jako ...ehm, jestli by to takhle mohlo fungovat. Odpověděl jsem jim, že potřeboval bych se blíže seznámit s fungováním v jejich firmě, s tím, jak mají informační systém zavedený, jakým způsobem si předávají informace a jak je to sledované. Takže zase se spustili oni do vyprávění a vlastně a shodli jsme se na tom, že to sledování toho výrobního toku je podobné, jenom některé informace se ztrácí. Takže jsem jim navrhoval určitou změnu, co by bylo možné, jakým způsobem by se to dalo dělat, no a tak jako celkem s odpovědí byli spokojení. No potom jsme jako ukončili tu oficiální část takovou, protože jsme byli z příbuzného oboru, tak jsme probírali situaci na trhu, došli jsme k tomu, že i naše dvě firmy mezi sebou vlastně nějakým způsobem spolupracovaly. Firma, ve které jsem kdysi pracoval, jim dodávala komponenty pro jejich výrobky a takže našli jsme nějakou společnou řeč a dalo se říct, že to bylo celkem příjemné setkání. Měl jsem z toho dobrý pocit. Ovšem nakonec došlo k tomu, řekli mně, že budu srozuměný s tím, jestli tu práci bych mohl dostat nebo dostanu nebo ne, no a nakonec to skončilo teda tak, že mě písemně vyrozuměli, že bohužel jako že pozice byla obsazena jiným kandidátem. Z toho jsem byl hodně zklamaný.

V: Jak jste ten pohovor vnímal?

R: No, právě cítil jsem se dobře, protože jsme se bavili o věcech, která nám, mně i jim jako byly známé, ... ehm, jako nebylo cítit, že by se nějakým způsobem povyšovali jo, spíš jako v takovém přátelském duchu, občas se pouсмáli nebo...tak dobrý pocit, no.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru necítil dobře. Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil?

R: Takže vzpomněl bych první případ, to bylo vypsáno výběrové řízení na vedoucího skladu s mrazicemi ... ehm, mraženými výrobky, takže říkal jsem si ano, pracoval jsem ve skladu, jo, pět let, takže problematika skladového hospodářství, logistika mě celkem byla blízká. Absolvoval jsem též jako školení ... ehm, logistiku skladníka a podobné věci, takže jsem tu dotyčnou firmu oslovil, chtěl jsem si dojednat schůzku, bylo mně jako řečeno, že mám poslat životopis, opět motivační dopis, takže jsem udělal to, co po mně bylo žádáno. Po určité době opět mně teda přišlo vyzvání, že se mám dostavit na schůzku

na určitou hodinu, no, takže schůzka se uskutečnila asi tím stylem, že na sjednanou hodinu jsem dojel do firmy, dotyčná osoba, která si mě pozvala, tak neměla čas, takže jsem asi půl druhé hodiny čekal na to, než se prostě uvolní a než mě přijme. Tak další věcí bylo to, že mě nechala znovu povyprávět, co jsem absolvoval, i když jsem tam napsal třístránkový elaborát, co jsem vykonával, jaké práce, v jakých programech, no a došlo k tomu, že se mě zeptala, jestli jsem někdy pracoval právě v oboru distribuce mražených výrobků. Což mě zarazilo, protože jasně bylo uvedeno, jakože by potřebovali, aby dotyčný pracovník nastoupil ihned. Říkám, že jako není problém, jo. Tak mi řekla, ta dotyčná byla mimochodem jednatelka společnosti, že podle toho, co uvádím v papírech, tak jsem nepracoval s konkrétním programem počítačovým. Říkám, no ne, ale pracoval jsem ve skladovém hospodářství, ty programy budou podobné nebo příbuzné, tak jsem ochotný jako čtrnáct dnů sem dojíždět bez toho, že bych nárokoval mzdu, abych se do toho dostal. Na to mi bylo odpovězeno, že týden, čtrnáct dní mi nemůžou dát, že tu situaci potřebují vyřešit ihned a že v podstatě, proč jsem tam teda vůbec jezdil. Něco takhle to vyznělo. Takže mně to bylo nepříjemné, protože vlastně veškeré materiály, které tam žádali, jsem jim zaslal a bylo to pro mě takové neférové jednání. Takže jsme se rozešli, nevím, jak to teda potom řešili dál, ale ze dne na den, jestli tam byl nějaký problém, nevím prostě, ale nemuseli mě zvat, jako cítil jsem se velmi špatně, protože vlastně mi dokazovali, že na to nemám, což jsem připustil, když neznám program, že tam nemůžu pracovat nějak ihned. To by byl jeden případ.

V: A jiný případ, kdy jste se v dané situaci necítil dobře?

R: Tak není to jako konkrétně výběrové jednání jako takový případ. Zajímal jsem se o práci v jisté společnosti, která tady na okresu Uherské Hradiště se zabývá elektrotechnikou a podobnými věcmi. Nebylo vypsáno žádné výběrové řízení, šel jsem se ptat na práci, nabídnout se...ehm, ehm, ehm, a dostal jsem se do jedné kanceláře, což bylo nějaké personální oddělení. Byla tam poměrně mladá žena, zarazilo ji, že v podstatě, co tam chci. Já říkám, že jsem se došel zajímat o práci, tak si mě nedůvěřivě změřila a řekla, že ona potřebuje zdravé lidi, jo a že pracují v mladém kolektivu. No a načež...jsem se jí ptal, jestli nemá vůbec žádnou práci nebo že su ochotný dělat cokoliv, že by se mnou aspoň mohla probrat, jaké mám vzdělání, co jsem kde dělal, jestli by se nějaká pozice nenašla, a zatvářila se tak jako bych řekl kysele a řekla, že pro mě nic nemá. No a takže do stejných dveří jsem šel o den později, jo byla tam jiná žena a ta mi dala

telefonní číslo na vedoucí na jednoho z provozu, že se mám tam jako zeptat. No takže ano, tak jsem to udělal, šel jsem za tou dotyčnou a ona říkala, ano, my tady budem rozšiřovat provoz, potřebovali bychom jako zástupce skladníka, takže podle pokynů jsem zase dodal životopis, jako už jsem měl zkoušky na vozík, vysoko zdvižný, takže dostanu vyrozumění. Trvalo to tři týdny, jsem se v podstatě denně zajímal, v jakém stádiu se to nachází, jestli už nějaké to výběrové řízení proběhlo nebo jestli už se rozhodovalo. Pořád jako bylo ne, ne, ne, tak jsem už tam zase osobně zašel, říkám, že o tu práci mám zájem, co proto ještě můžu udělat, no nic. Všechno se nějak zpožďuje. A následující týden jsem tam volal a ne, to místo je obsazené. Takže...pro mě pocit beznaděje.

V: Jaký jste z toho měl v tu chvíli pocit?

R: No, já, těžko se mně mluví, no, já...Na mně je vidět jakože nejsem úplně zdravý. Mám problémy s očima a jsem starší člověk. A nevím, jaké tam kdo měl nabídky, necítil jsem se dobře, prostě no. Podobné případy...nebo takto...v dřevařském průmyslu došlo k úpadku, velké firmy tady skončily. Skončily velké firmy, které měly tisíce zaměstnanců, teďka fungují jenom menší truhlárny a takové. Takže je třeba hledat práci někde jinde. Na našem okrese poměrně dost firem, kde se elektrotechnici, kde se uplatní, takže sháním tady. Ale tady je to jasné. I když do kterékoliv firmy přijdu, tak to v podstatě, ve dveřích mě zastaví s tím, že co tam chci, když nemám elektro vzdělání. Zase pocit neúspěchu.

V: Dělal jste i rekvalifikaci?

R: No, dělal jsem rekvalifikaci, ale to bylo jako technickohospodářský pracovník. No tak jako to má dneska kdekdo, že. Všichni ovládají počítače, takže každý umí už pracovat v různých programech. Dělal jsem tu rekvalifikaci na skladového dělníka a plus logistika. To ani nevím, jestli to čtou. S odpuštěním, když tam uvedete, do toho, že je vám 56 let, tak já si myslím, že už tím je to vyřízené. Já si myslím, že každý hledá mladšího, fyzicky zdatného a jako těžko přesvědčujete, jo, mladého člověka, který tam sedí, že jste ochoten učít se novým věcem v mém věku.

V: Takže ty zkušenosti jsou spíše negativní?

R: Negativní absolutně. Nevím, jestli můžu uvést případ, že jsem se zajímal o práci i v takových obchodech jako je Billa, Kaufland. V Kauflandu jsem se zajímal o jakoukoliv pozici. Vždycky mně bylo odpovězeno, že mám vyplnit dotazník, takže konkrétně v Kauflandu mám sedm dotazníků za tu dobu jako vyplněných. Nikdy mě neoslovili, když jsem se došel zeptat jako tak, že to nemůžou ovlivnit. K nikomu mě nechtějí pustit, jako ty dotazníky se dávají jenom do nějaké schránky a potom, co se s tím děje dál, nevím. Zajímal jsem se o to, tam potřebovali brigádníky na noční inventury. Prostě se tam nedostanu, já nevím, jestli kvůli věku. To vám nikdo neřekne, jo, jste starý nebo něco. Chodí tam školáci, středoškoláci, vysokoškoláci, mladí lidi, no. Stejný případ byl tady v Bille, když jsem se zajímal o práci, tak mě tam zavedli k nějakému mladému manažerovi, ten si mě změřil a podíval se a řekl mi, že tu práci bych nezvládl. Já jsem argumentoval to, že tu práci vykonávají ženy, jo a že já ještě nejsem v takovém stavu, abych to nebyl schopný vykonávat. Že bych to mohl zkusit. Tak mi tam hodil takovým stylem dotazník, který jsem vyplnil, a to jsem vyplňoval na jednom z pásů, jsem to vyplňoval, to jsem odevzdal a šel jsem se zeptat po týdně, jestli vůbec něco takhle...řekl, že pro mě práci nemá. Nevím, ale bylo to prostě vizuálně, to bylo jasné. Zase pocit nepotřebnosti.

V: Jak to vnímáte, víte, co dál?

R: Opravdu nevím, co dál. V jistých firmách jsem byl xkrát, životopisy tam mám, do některých firem prostě dojdete, tam vás zastaví vrátný, životopisy a jako cokoliv necháváte na vrátnici. Já nevím, kde to končí. Nikde se s váma nechtějí bavit. Maximálně se spojí vrátný s někým na personálním oddělení a tam řeknou, neberem. Řekněte mu, že neberem.

Cítím z toho nezájem. Je to tak. Nebudu jmenovat firmy, každé...zastaví mě vrátný, práci pro vás nemáme. Jedině, kdybyste měl céčko. Céčko nemám, na nákladák. Já už jsem se spoléhal na to, že kolem nějaké práce bych si pár korun přivydělal, jo. Cokoliv za pár kaček. Jako neříkám, že bych byl fyzicky zdatný a s lopatou...Nevím, beznadějí. A v rodině mi to nikdo nevěří, jakože si myslí, že já nechci dělat. Pravda, pravda to není. Ale jsem trochu omezený tím, že špatně vidím, jo. Nemůžu jezdit delší trasy a večer už vůbec ne autem a druhá věc je, že jsem zanedbal jazyky. Pracoval jsem ve firmě, která celou dobu

nepotřebovala jazykově vybavené lidi, potom jak to přišlo v těch devadesátých letech, tak se zaměřily trhy na země mluvící německy. Já jsem na škole na gymplu a na vysoké škole dělal angličtinu, takže to. Zkoušel jsem několik kurzů jako při zaměstnání, ale to vždycky skončilo tak, že nás nastoupilo dvacet a za dva měsíce nás tam bylo šest, a pak se to rozpustilo. Já sám jsem necítil potřebu, že bych to až zas tak potřeboval, protože jsem dělal na pozicích, které v podstatě ten jazyk nevyžadovaly. Dělal jsem tuzemský obchod, vedoucího skladu, jako výrobního dispečera, takové různé věci, které ten jazyk až nebyl tak jako potřebný.

A odnese to rodina a vztahy. O tom bych ani nechtěl mluvit, jak to vypadá, když celá rodina je proti. Vlastně mě živí manželka. Nějaké peníze se našetřily, nerozhazovalo se prostě, takže žijeme... Je to hrozné, skutečně, hrozné.

V: Děkuji za rozhovor.

Rozhovor č. 4

V: Dobrý den.

R: Dobrý den.

V: Souhlasíte s nahráváním rozhovoru?

R: Ano.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím rozhovoru cítil dobře, vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil?

R: Dobře...pokusím se vystihnout tu ... realitu, co nejlépe to půjde. Vzhledem k tomu, že jsem ročník narozený 1960, mám už cosi za sebou. Mám vzdělání vysokoškolské, ekonomického druhu, strojní vzdělání střední, takže se považuji, považoval jsem se za univerzálně uplatnitelného člověka v průmyslu. Bohužel se stalo, že jsem se i já musel zaregistrovat na úřadu práce. Čili to je taková vstupní informace o mně. Pokud jde o tu otázku samotnou, kde jsem se cítil dobře. No, vzhledem k tomu, že je období, vzhledem k objektivním okolnostem, které ve firmách, ve společnosti vůbec, bylo těchto případů velmi málo, proto si je velmi dobře pamatuji. Za všechny bych vyzvedl přijímací pohovor ve firmě, který se odehrál u mého bývalého zaměstnavatele, kdy jsem se přišel podívat, samozřejmě na pozvání tehdejšího jednatele. Byl to velmi mladý člověk, očekával jsem, že ten rozhovor a celé přijímací řízení v případě, že uspěju, nebude probíhat zdaleka nějakým standardním způsobem, nicméně jsem se mýlil. To bylo, to je vlastně ta velmi dobrá zkušenost. Setkal jsem se s vlídným přijetím, slušným představením. ... firma se ke mně jako k uchazeči a určitě i k jiným, co tam byli přede mnou nebo po mně stavila tak, že ... jednatel byl schopen a ochoten důkladně firmu představit. Byl ochoten představit sebe, představil důkladně to, co od této funkce nebo od člověka, který by tuto funkci přijal, očekával. No a jaksi poskytl komplexní rámec ... uchazeči, o tom, aby si o subjektu udělal obrázek. Takhle jsem to chtěl říct. O subjektu udělal obrázek a v podstatě se tedy naplnilo to, co by mělo být normální u všech pohovorů, že ne jenom firma si vybírá uchazeče a monitoruje jeho jaksi schopnosti, dovednosti. Ale i uchazeč si vybírá toho, u koho bude pracovat a s kým bude pracovat. Pokud tyto informace nemá, těžko se vybírá, vstupuje kolikrát do tmy, no nicméně tady tento případ, o kterém mluvím, kladný, byl právě jiný

v tom smyslu, jak jsem naznačil v úvodu, že jsem se dozvěděl o firmě naprosto vše. Nebylo to podáno způsobem, bůhvíjak, ...jaksi vědeckým, ale dozvěděl jsem se naprosto všechno. No a tím, že ten pohovor pro mě dopadl dobře, že jsem byl vybrán a nastoupil na toto místo, tak to je zřejmě taky jeden ze zásadních momentů, proč si tento pohovor spíše jeho výsledky tak dobře pamatuju. Byl jsem moc rád. Byla to pro mě výzva. Co můžu dodat ještě tady k tomuto, potvrdilo se, že moc záleží na prvním dojmu. I uchazeč jako já, v tomto případě, o kterém mluvím. Po celou dobu, co jsem tam pracoval, kdy už jsem měl pak samozřejmě jako jednatel firmy možnost ovlivňovat ten dojem, ale zůstalo tam do té doby, než jsem se stal jednatelem, což nebylo hned, že ta firma působila celou dobu tak dobře, jak při tom pohovoru. Čili první dojem velmi důležitý, kladný, a jak říkám, zůstalo to po celou dobu mého působení ve firmě. Udělal jsem všechno pro to, aby můj první dojem, příznivý, byl trvalým ukazatelem a dojmem pro ty další, kteří se nám pak na různé funkce v této firmě hlásili, když jsem byl jednatelem, jak už jsem vzpomněl. Tolik k tomu.

Byl jsem spokojený jak s tím, jak jsem byl vnímán vůbec už u toho pohovoru. Ještě jsem ani vlastně ve firmě nebyl, jak se mnou bylo při tom pohovoru zacházeno. Jak jsem říkal, kompletní seznámení firmy, ani nemuselo být, protože jsme byli v podstatě v ten první moment jako cizí lidi, ale opravdu to představení bylo takové. Abych byl konkrétní, byli tam dva lidé, spolumahitelé, byli velmi bezprostřední, mladí lidé, velmi akční, no, na jejich věk se chovali jako by měli čtyřicetileté zkušenosti. To se mi od té doby už nestalo. No a po přijetí to v podstatě pokračovalo, ten dojem jsem neztrácel, ale on se umocňoval. Vždy, když to bylo nutné, jsem se dovídal všechny další detaily, které souvisely s organizací mé práce, práce jiných, s řízením provozu veškerých procesů, seznamování s tím, jaké jsou cíle krátkodobé, dlouhodobé, jakým směrem by se firma měla strategicky ubírat. Takže to by bylo něco, na co rád vzpomínám.

V: Pak nastalo období, kdy jste z firmy odešel a aktivně jste hledal práci z různých zdrojů. Jak to dál pokračovalo?

R: ... Tady ta etapa, která vlastně ještě neskončila, měla poměrně rychlý spád. Ještě se vrátím k té firmě, kterou jsem před chvílí takhle pochválil. Ukázalo se, že jsme to všichni dělali asi dobře, protože nás koupila konkurence, za účelem zahraniční konkurence, která firmu odprodala mimo Českou republiku, tím pádem veškeré podnikání v tomto

oboru tady skončilo. No a bylo to samozřejmě neplánované, ... pro mě šokující. Nicméně život jde dál. Jsem zvyklý být aktivní, vždycky jsem byl, jak se moderně říká. Tak jsem se do toho zakousl, domnívaje se, poměrně ale naivně, to se teď musím přiznat. Že se svojí kvalifikací, kterou jsem zmínil, ještě zopakuji, je to kombinace vysokoškolského ekonomického a středoškolského v oblasti strojní, a chci a chtěl jsem se angažovat v průmyslu. Tak jsem měl pocit, že tato kombinace, doplněná určitými jazykově významnými dispozicemi mě umožní rychle se uchytit v nějakém jiném podniku, kde je výrobně obchodní činnost. Tak jak jsem říkal.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru necítil dobře, vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil?

R: Odpověď na tuto otázku bude velmi rozsáhlá, protože těchto zkušeností jsem nabyl opravdu v posledních šesti letech celou řadu. Jak jsem předznamenal před chvílí, jsem zvyklý být aktivní, byl jsem i v tomto případě, takže jsem se zakousnul do vyhledávání těch pracovních příležitostí ze všech možných zdrojů, které vlastně kolem sebe máme. Je to od vývěsek na úřadu práce, informace od příbuzných, kamarádů, bývalí obchodní partneři byli taky kontaktováni, vtaženi v podstatě tady do této mé zoufalé situace, kterou jsem se snažil vyřešit. Pak samozřejmě z informačních letáků, nabídek v běžném tisku, nabídek ve specializovaném tisku, kde specializovaným myslím na inzeráty nebo poptávky, pokud jde o práci, pak samozřejmě internetové portály jako jobs.cz, personální agentury, sledování webových stránek podniku, nejprve těch největších v regionu a postupně i těch nejmenších až těch nejmenších, pak nějaké osobní neohlášené návštěvy s vytisknutým a připraveným životopisem. ... Podotýkám, že v přípravě životopisu jsem si dal dost záležet, je to, byl to vždycky životopis strukturovaný, podle běžného evropského formátu, doplněný vždy motivačním dopisem, který byl vždycky ušitý na danou firmu. Tím bych to uzavřel. Takhle jsem se snažil projevovat tady v regionu a nejenom v regionu, i jeho širším okolí, abych na sebe upozornil, že vážně hledám práci, a že tu práci taky umím udělat. No a co se stalo, ... spíše nestalo, nestalo se nic. Byl jsem rozčarovaný. Začal jsem narážet na takovou jakousi apatii, nezájem, asi nezájem je to správné slovo. Nezájem se bavit s člověkem, který má padesát let a víc. Tohle je ten základní nebo spíše nejzákladnější nepříjemný pocit. Teď bych shrnul své zkušenosti, které tento můj negativní pocit, z toho, jak se firmy staví k mému věku, které to nějak umocňují. Všiml jsem si v inzerátech, kdy se stále hovoří o mladém týmu, že chtějí mladé lidi. Změnilo

se to ale jenom kosmeticky, že se mladý dnes už neuvádí. Pokud vím, tak se to uvádět nesmí, má to určitý diskriminační charakter. Místo toho se firmy velmi vtipně, pohotově zařídily a místo toho to nazývají dynamickým týmem. A tím samozřejmě naznačují, že člověk po padesátce k nim nepatří. Neměl by tam ani volat, neměl by tam ani psát. Když už ale nedbáme my padesátníci na tady tyhle ty pocity a nechceme propadnout takové nějaké apatii a na životopisy odpovídáme. Začal jsem mluvit v množném čísle proto, že mám kolem sebe pár lidí, kteří mi tohle to odsouhlasili, ale samozřejmě chtít ještě uspět, tak vlastně odpovídají tak jak já. Odpovídal jsem na spoustu inzerátů a Objevila se další věc. Když už na nějaký inzerát dnes padesátník odpoví, možná to není jenom padesátiletý člověk a víc, ale asi je to takový trend celé společnosti, řekl bych až taková nemoc společnosti, že na zasláné životopisy se neodpovídá. To bych řekl ve většině případů. Takové menší procento firem odpoví alespoň po dlouhé době, že místo už bylo obsazeno, anebo odpoví v tom smyslu, že ... odpoví tak, že pokud neodpoví tak byl vybrán někdo jiný. Takže cítím, že je to takový vlastně jednostranný boj, jednostranná snaha o komunikaci, která není opětována. Čili vytratila se naprosto jakákoliv zpětná vazba. To bych řekl, že tím je naprosto nemocná celá naše společnost. ... Taky jsem se zabýval personalistikou a dost rozsáhle, i mám v tom směru určitou kvalifikaci, a proto o tom takhle hovořím. Mám pocit, že dříve něco takového, takovýto nešvar v těch firmách nebyl. Alespoň teda já můžu říct za firmu svoji, bývalou, kde jsem byl jednatelem, a za firmy, které jsem měl kolem sebe, jako kooperující partnery, že se takto nechovaly. Čili to je velmi závažné, když není žádná zpětná vazba. Další věc, velmi závažná, neodborná je, že dneska ... lidé na pozici personálních ředitelů či asistentek personálních ředitelů jsou vzděláni v tom, jak se mají chovat, jak mají vést pohovory, ... jak řídit lidské zdroje. Tak tady jsem se setkal opravdu s něčím, co mě nejenom opravdu ponížilo, ale už v podstatě rozesmálo, navazuji teď na to, že personalisté nechtějí s lidmi jednat. Tady dochází k tomu, že si člověk musí položit otázku, proč personalisté jsou, proč mají firmy personální oddělení, když se bojí kontaktu s lidmi. Když nechtějí s lidmi jednat. Abych byl konkrétní. Mě podle zasláného životopisu oslovila jedna významná firma v regionu, velká firma, relativně velká se zahraniční účastí, podle webových stránek, obratu, podle toho jak jsou certifikováni podle normy ISO, bylo zřejmé a je to i v regionu známá firma, do té míry, že se o ní ví, nebo se o ní tuší, že tam je všechno v pořádku. Nicméně stalo se to, že je můj životopis zaujal, volala mi personalistka s tím, že je životopis zaujal, nicméně se se mnou nechce bavit, nebylo to tak přímo řečeno, ale bylo to dáno najevo vhodným způsobem, že

by se mnou chtěla udělat pohovor po telefonu. Že to bude čtvrt hodinka maximálně půl hodinka. Na základě svých zkušeností, na základě toho že jsem se o firmě chtěl dozvědět víc, na základě toho, že vím, že je důležité, aby oni také viděli mě, jsem reagoval, snažil jsem se v podstatě vetřít na pohovor tváří v tvář. Protože jak jinak se dá tato situace řešit. Nicméně personalistka trvala na tom, že nemá čas, že to budeme vyřešit po telefonu. Nicméně desetiminutový rozhovor tváří v tvář je úplně něco jiného než třeba hodina po telefonu. To se určitě všichni shodneme, že to je úplně jiná úroveň. Nakonec jsem se přizpůsobil. Ve smluvený čas, ve smluvený den mi personalistka zavolala a na základě dotazníku, který bylo vidět, že měla předpřipravený. Na základě nějakého, mně přišlo anglosaského standardu, si zatrhávala na základě mých odpovědí okýnka nebo si je škrtala, jakákoliv odbočka od toho tématu nebyla možná... Během hovoru nastaly technické problémy a ztratili jsme spojení třikrát. A prostě byla z toho fraška. Mě to teda urazilo dost a já jsem se té personalistce v podstatě musel smát. Jelikož jsem o firmu stál, tak jsem se nijak takhle neprojevoval. Snažil jsem se prostě to brát všechno vážně... Byl to takový unikát, proto to popisuju takhle důkladně. Tento rozhovor skončil, kladné na tom bylo jediné to, že říkala, že zavolá specialistka na řízení lidských zdrojů. Já jsem tomu nevěřil. Kupodivu skutečně zavolala za tři nebo čtyři dny ve smluvený, nebo říkala do týdne a zavolala za tři dny. No s tím, že se rozhodla, nebo rozhodli, už nevím přesně jak v tom týmu, že mě... nepřijímají, nebo takhle nějak, byla tam nějaká takováto odpověď, jako odmítací. Já jsem na to reagoval, já jsem to samozřejmě přijal, ... člověk s tím nic nenadělá, nemůže být příliš jaksí pyšný, ješitný, musí to přijmout. Nicméně z důvodu profesních jaksí a taky takových, teď navazuju na to, že jsem se při tom pohovoru docela jo, jako bavili, když jsem z toho jaksí neměl dobrý pocit, jak to poznávají jo, že jde o uchazeče, který splňuje nebo nesplňuje podmínky. Protože to má svoje souvislosti a vážné dopady na firmu, jestliže se, jestliže to řeší takto, a jestliže se spletou, což je velká šance, že se spletou. Znam to ze své firmy, zase z dřívějšíka, že nevhodný kandidát je nákladný kandidát. Ten se musí vyměnit, zaučovat další a tak dále, tak jsem se s tou personalistkou o tom chtěl bavit, jak to dělají. Protože ač jaksí už zkušený člověk, já bych to nedokázal. Jednak by mi to bylo jaksí lidsky cizí, a z toho hlediska jaksí abych nešlápnul vedle, to bych nedokázal. No tak jsem dotyčnou uvedl, ale tímto opravdu profesionálně míněným dotazem do významných rozpaků. Ona nevěděla, co mně na to má odpovědět, a nějak to tak, a to už slušné nebylo, velmi rychle ukončila, že nemá čas na nějaké vysvětlování, že prostě takhle to je. Na základě toho pohovoru, jak jsem řekl, který byl třikrát přerušeno a

byl veden takovým jaksí strojovým způsobem, takhle bych to řekl. Kdybych se ... bavil se záznamníkem, měl bych z toho stejný pocit.

Takže to je taková významná negativní zkušenost. Další, která na to nějak tak navazuje, už jsem to předeslal... mám pocit, skoro jistotu, že firmy dnes nehledají, opravdu lidi, kteří mají zkušenosti, kteří mají kvalifikaci. Firmy hledají, já vlastně za tu dobu teď nemůžu říct, koho ty firmy hledají, jestli mají fakt nějakou koncepci takovou, která je zcestná, ale je aspoň nějaká, anebo vybírají lidi podle toho, podle zrovna nálady, protože opravdu jsem došel k poznání, že člověk, u kterého se předpokládá, že díky praxi, ale teď nemluvím jen o sobě. Díky kvalifikaci a díky letité praxi je schopen ledasco jaksí komplexněji zvážit a vyřešit. V každém případě jsem přesvědčen lépe než nějaký absolvent čerstvý, tak jako tohle se firmám nelíbí. A můj poznatek je, a je to, zase se odvolám na kolegy, kteří se ucházeli hlavně u firem se zahraniční účastí, že koncepčně myslící člověk, vzdělaný je na obtíž. Tyto firmy potřebují roboty, které zešroubují do nějakých místních regulativů, kteří vyplňují tabulku excelovou odshora dolů, zleva doprava, bez vnímání širších souvislostí. Takže to je takový postřeh, že taková ta, máme dobu, dneska se o tom všude hovoří, máme dobu vzdělanostní, ale tady v České republice se to alespoň při ucházení se o práci nijak neprojevuje. Spíš mám pocit, že jdeme cestou úplně opačnou.

Z mé strany by bylo jaksí vhodné říct, a mám tady ještě, vzpomněl jsem si na jednu významnou věc. Místo aby byl člověk otevřený a hovořil o těch svých zkušenostech, o tom, co má za sebou, tak je nucen spoustu důležitých informací jako tajit. Dochází to až do takových to extrémů, kdy a teď se odvolávám na doporučení jedné personální agentury, kdy není dobré do životopisu uvádět datum narození. To jsou prostě pro mě jaksí skandální výroky. Protože to je jedna ze základních informací, kterou o sobě člověk může dát. A když takhle hovoří zástupci zkušených personálních agentur, tak na tom asi hodně je. A neřekli to jenom mě, ale říkají to všem. Chtělo by to nějakou tečku... Já bych to viděl jako neúctu. Dlouho jsem o tom hovořil, k tomu kým člověk je, myslím ten uchazeč, pokud něčím je a chce to nabídnout. Není o to zájem, ať už z důvodu, ... nějaké žárlivosti na tu kvalifikaci, nebo vyloženě se to prostě majitelům zahraničním se to nehodí. A takovou zásadní poznámkou je pocit, že nikdo nemá na nikoho čas. A není to konečná situace, to se bude zhoršovat ještě. Naprosto se vytrácí snaha mluvit s lidmi, jak jsem říkal několikrát. I personalisté nechtějí mluvit s lidmi. Pochopil bych to u lidí technicky orientovaných, když řeší své problémy, nebo pracovní problémy na technické úrovni, ale je to i u personalistů. Čili strach, nechť mluvit s lidmi, z nedostatku asi času, z nedostatku

zájmu. A neúcta k těm, kteří za sebou už cosi mají a mohly by, toto není jenom obhajoba, nejde mi o obhajobu padesátníků a starších, kteří to chtějí do toho důchodu tzv. překlepat. Je to neúcta k tomu, že jsou lidi, kteří mají v sobě jakousi jako dynamiku, do důchodu dlouho. Můžou pro tu firmu a pro společnost, víme, jak na tom jsme špatně, můžou moc udělat. Ale je jim v tom bráněno.

Chce to hodně takovou jaksi hroší kůži, chce to se prostě oprostít tady od těchto pocitů, no a jít dál. Zkoušet dál, a jenom se tomu usmívat, ono to opravdu není směšné, zvlášť když to člověk prožívá, ale tak nějak jsem tomu čelil, nebo ještě čelím pořád nějakým způsobem já osobně.

V: Děkuji za rozhovor.

R: Já děkuji za prostor.

Rozhovor č. 5

V: Dobrý den. Souhlasíte s nahráváním rozhovoru?

R: Dobrý den. Ano souhlasím.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru cítil dobře. Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil?

R: Přišel jsem na pohovor k jedné firmě, v tento okamžik jsem se cítil dobře, protože pán mně řekl. ...Ehm. Seznámil mě s podmínkami jako té pracovní činnosti. Tak ten pán, manažer mně řekl, no, jako ty podmínky ohledně platu, ohledně povinností a dohodli jsme se, jako řekl, že to bude práce možná fyzicky namáhavá, že to zkusím, že to zkusíme a uvidíme po těch třech měsících, jak to bývá, to, že jestli já budu spokojený, jak mí nadřízení budou spokojení. A cítil jsem se spokojeně. Při tomto pohovoru jsem se cítil velice dobře, protože on mě zřetelně řekl, co mě jako čeká, na co bych se měl připravit. Tak to jako fungovalo a vzhledem, jednalo se o firmu, která se zabývá zahradnictvím. A vzhledem k tomu, že já su ročník 1956, mám maturitu a k mému vzdělání ještě patří dva roky vojny a veliká škola je ta, že su 37 roků ženatý, to je veliká škola. No a velkou nevýhodou je pro mě při hledání zaměstnání to, že já nejsu nějaký technický typ, já, co smrdí nebo voní benzínem a má motor, já se v tom nevyznám, takže tady ta firma, to zahradnictví, protože žiju celý svůj život na vesnici, takže se po zahradě pohybuju. Takže toto mně vyhovovalo, tak jsem se po tom rozhovoru cítil jako tak v dobré náladě, že jsem sehnal zaměstnání, které by odpovídalo jako mým možnostem. To jsem jako byl přes tuto stránku jako spokojený a uklidněný. ...Ehm. Protože jako hledám to zaměstnání delší dobu, tak už to nebylo pozitivní, protože tady se projevila ta situace, jak jsem zmiňoval, jako ta má neschopnost jako k technickým věcem, protože oni potřebovali tady jako k tomuto místu člověka, který je jako technicky založený. Což není jako můj případ, ale oni mě prostě dali slušným způsobem na vědomí, že jako se nehodím, na jako tuto pozici. Takže jsme se rozloučili.

V: V jakém oboru hledáte práci?

R: Já jako. Vzhledem k tomu, že mám ten certifikát na strážného, který jsem udělal, přesto mi umožnil jako úřad práce. Absolvoval jsem ve Zlíně pětidenní kurz a závěr byla taková, já říkám, takzvaná v uvozovkách druhá maturita, to jsem si vytáhl nějaké ty otázky a takový ústní pohovor, což jsem absolvoval, jako myslím si, že v klidu. Poněvadž mně zas

nedělá problém se něco naučit. Ale jak říkám, nesmí to být motor, nesmí to být motor a benzín. Jednak třeba nemusím té problematice rozumět, ale já se to naučím a pamatuju si to ještě. Vzhledem k tomu ročníku narození myslím si, že ještě paměť nějakou mám. Což mě trénují poslední dobou i mí vnuci, ti mi říkají: dědo, ty si toho moc nepamatuješ. Ovšem já nejsu toho názoru. Já si myslím, že si pamatuju spoustu věcí. Při hledání u mě zaměstnání je největší zádrhel, jak už říkám po několikáté, prostě ta neschopnost k technickým záležitostem, takže mě by, mě by jako nedělalo problém pracovat v tom zahradnictví, ve stavebnictví, protože jsem postavil rodinný dům. Na několika rodinných domech jsem pomáhal jako švagrům, prostě ti, co pomáhali mně, tak já jsem pomáhal zase jim. Takže to zahradnictví a stavebnictví, no a vzhledem k tomu, že mám ten certifikát na to jako, ...ehm, toho strážného, a to mám i nějakou praxi, protože jsem v nějakém podniku pracoval od roku 93 až do roku 98. Tam se jednalo o kontrolu osob, kontrolu příjíždějících a odjíždějících aut jako nákladu podle faktury dodacího listu. Takže tam, tam jako nějakou praxi mám. Což jako, jak rozesílám ty životopise, tak toto je jako taková výhoda, že mám jakou nějakou tu praxi a ten certifikát. Protože on ten certifikát nemá jako každý a teď se to podle nějakého toho zákona nového, který platí pár let, se to jako vyžaduje. Kolem roku do 95 jsem absolvoval rekvalifikaci a, dejme tomu, teď to nemáte žádnou jako platnost, nemá to žádnou váhu. Měl jsem i zbrojní průkaz, který už jako ten pozbyl dávno platnost. To jako po mně vyžadovali, vyžadovala to bezpečnostní agentura, protože jsme doprovázeli účetní té firmy v době výplaty do banky, takže tam mojí povinností bylo jako mít zbraň. A z toho důvodu jsem musel vlastnit ten zbrojní průkaz. Což jak zbraním nerozumím, tak jsem se to naučil, všechny ty zákonitosti a takové ty věci, tak jsem se to naučil a ten zbrojní průkaz jsem jako získal. Ale jak říkám to už je spoustu let a nemá to platnost, protože to se musí po třech letech obnovovat nebo něco takového. Takže takové je toto. Taky se mně stalo, že při některém pohovoru se mně stala taková nepříjemná věc, že mně naslibovali spoustu věcí. Já plný optimismu jsem přišel domů, sdělil jsem ty poznatky manželce. Ta byla ráda, že od prvního toho a toho nastoupím do zaměstnání, že vydělám spoustu peněz a zase může, jak je jejím snem, každý měsíc si koupit nové záclony. Jenomže ten dotyčný personalista se mně neozval. A když jsem se ozval já, tak už byly nějaké výmluvy, že z toho a toho důvodu se místo nevytvoří. Byl jsem velice zklamaný a nešťastný.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru necítil dobře. Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítil?

R: No, tak to byl právě ten okamžik, že on jako, když to mám říct upřímně, ten samotný přijímací pohovor probíhal jako v takové dobré atmosféře. Jenomže pak byl slíbený nějaký ten termín, ...ehm, že dostanu na vědomí, že bych mohl nastoupit a jako telefon jsem měl neustále u sebe a nic se nedělo. A když jsem se ozval sám, jaká je situace, tak mně bylo zdůvodněné...prostě už to bylo poznat v tom telefonu, že jsou to nějaké výmluvy, protože podle mého názoru zahrál velkou roli ten můj ročník, ročník narození. No a on ten dotyčný měl po ruce několik pádných důvodů, že prostě abych se nezlobil, že se to místo neuvolnilo nebo něco v tom duchu. Což bylo pro mě velmi nepříjemné a ponižující. Hlavně doma byla potom taková velice špatná atmosféra, protože manželka si o mně myslela, že jí kecám, že jí lžu, že jsem jí před 14 dny navykládal spoustu věcí, jak všechno bude fungovat, a uběhlo 14 dnů a bylo to úplně opačně. Takže v rodině byla taková, nevím, jak se vyjádřit, taková nechutná atmosféra. Manželka se mnou nemluvila. A bylo doma dusno. Manželka chodila kolem mě jako s takovým pocitem, že jí lžu.

V: A vy jste měl z toho jaký pocit?

R: No, mně to tak potom připadalo, po tom telefonátu, že podstatné bylo to, že mám už nějaký rok a on si tam našel, ten manažer někoho mladšího. Tak to bylo jako...snižující. Rozhodně jsem z toho neměl žádnou radost, protože těch 14 dnů jsem žil v domnění, že po dlouhé době jsem si sehnal jako zaměstnání a že prostě budu chodit v klidu do práce. Že si odkroutím svých 8, 10 hodin a že vydělám nějaké peníze a že jako se ta rodinná atmosféra zlepší. No a to potom ta realita toho pro mě jedno veliké zklamání, protože během těch 14 denní byl doma klid a během jednoho hovoru byl prostě ztracený. No, bylo to takové nemilé. Nepřidalo mě to na optimismu. Byl jsem smutný.

V: A kolikrát se Vám taková situace opakovala?

R: Už jsem delší dobu nezaměstnaný a pohovorů jsem absolvoval dost. A bylo to dosti podobné, také spousta telefonátů, co jsem reagoval na nějaký inzerát nebo na nějakou nabídku přes internet. Takže hodně, hodně těch telefonátů skončilo tak, že se mně ozvou. Což v drtivé většině jako nebylo pravdou. Vždycky to vypadalo, že jako nějaká ta naděje tam je. Ale když už to třeba trvalo přes týden a žádná odezva. Tak jsem volal znovu a už opět byly nějaké ty výmluvy nebo nějaké zdůvodnění, že to místo je obsazené

a abych se nezlobil. Časem jsem měl takový pocit, že je 1956 rok mého narození, jakože ten podstatný důvod.

V: Myslíte si, že podstatný důvod pro Vaše nepřijetí byl věk?

R: Nabyt jsem jako takový pocit, nemůžu to tvrdit pochopitelně na 100 %, ale takový pocit jsem z toho měl, že oni jako z počátku vedli ten rozhovor korektně. No, ale potom to jakože zahráli do autu. Si jako myslím. V posledním zaměstnání to bylo z počátku v pohodě, protože tam jsem se dostal přes jednu agenturu. To mně zprostředkoval úřad práce, jako prostě mě telefonovali, že tam je nějaký takový program pro osoby nad 50 let, kteří hledají delší dobu zaměstnání. Tam nám vysvětlovali, jak napsat životopis, když to jsem já jako už nepotřeboval, protože mám jednoho ze svých synů, který má jakési vzdělání a on ví, jak to teď funguje. Protože já bych ten životopis psal, jak jsem se narodil a co jsem absolvoval, kdežto teď jsou tam ty strohé údaje, kde to mně jako syn zabezpečoval, on rozesílal ty nabídky. No, ale jinak, abych pravdu řekl, jsem si kurz užíval, to bylo takové zajímavé. Byly tam takové metodiky. Různé testy jsme dělali, ale hlavně abych pravdu řekl, tak jsem tam nabyt různé zkušenosti. No a z této agentury mě potom telefonovali, ... ehm, že nabízí jako místa, no a tam mě hned vzali. Pán mně řekl ty podmínky, to jsme se hned dohodli a oni určitě brali jako ta firma nějaké ty dotace. Pak mně manažer řekl, že budu muset přes zimu marodit, protože jsem měl smlouvu na dobu neurčitou. No, první rok to proběhlo v pořádku, ale myslím si, že potom už skončili ty dotace, no a tady tento manažer mně zavolal následující rok, tuším, že v říjnu. No a řekl mně, že, že budeme muset změnit tu smlouvu v tom bodě na dobu neurčitou. No a už to bylo na dobu určitou do 30. listopadu. Takže jsem 30. listopadu končil. S tím, že jako tak mimo projektantů, kteří tu končili všichni jako pracovníci té firmy. Domluvili jsme se, že se 1. března nakontaktujem a také bude záležet na počasí a že se vrátím. No a to už ten druhý rok, když jsem tam volal, tak už mně bylo řečeno, že je málo zakázek, že firma má málo zakázek, že jako už tolik pracovníků nebudou potřebovat. Zjistil jsem, že oni opravdu už tolik těch zakázek neměli, ale důvod toho, že mě nepřijali, že už na mě jako nedostávali ty dotace. Už jsem pro ně nebyl tak rentabilní, jak to bylo ten první rok. Což bylo pro mě zklamání velké, protože já jsem už věděl za ten první rok, jak to chodí, jaký je tam systém, ta organizace, takže jsem prostě žil v takové naději, abych pravdu řekl, tak jsem tam chodil a chodíval jsem tam v klidu, protože nemám rád šoky, už jsem věděl, co mě čeká, že ráno před 7 hodinou nám dotyčný vedoucí pracovník řekne, kam se pojedete, co si máme vzít,

co se tam bude dělat a, no a fungovalo to. No a potom mě to velice mrzelo, protože nevím, jestli najdu ještě někdy takové zaměstnání, kde budu chodit v klidu, abych nechodil v nervech a ve stresu, co mě čeká následujících 8 hodin. Nebo něco takového. Takže toto mě zklamalo, že už tam pro mě jako nebyla práce. Ten následující rok. No, co mám tak jako ty zkušenosti, tak vím, že přitom úplně všichni lidi, jako ti lidi personalisté nebo ti, co mají na starosti to přijímání nových pracovníků, tak oni jsou rozhodně školeni nebo vzdělaní proto, jak se mají chovat, že jsou velice slušní, umí profesionální úsměv, úsměv na rtech po celou dobu toho rozhovoru, ale je to takový ten můj pocit je, že velice rozhoduje ten věk. Stalo se mně jednou, že zase naopak, ale to byla světlá výjimka, že některá ta firma byla radši, když zaměstnala lidi jako z toho staršího věku, protože měli takové zkušenosti, že na ně je spolehnouti, že oni nemají nějaké neomluvené absence nebo něco takového, že oni si váží toho, že jako získali zaměstnání. Kdežto mladá generace je taková jako bujará, on jako některé to pondělí se sice omluví, ale prostě on v pondělí nepříjde z nějakých důvodů. Ale protože oni jsou zase mladí, šikovní, perspektivní, tak se to nějak omluví, ale my starší, že na nás to se jako vyjádřil ten můj nadřízený, že on raději spolupracuje s takovýma nebo raději má v kolektivu takové jako lidi prostě z toho staršího data, že na ně je spoleh, že oni si váží toho zaměstnání, že nedělají nějaké problémy. Ale to jak říkám, to byla jako taková, světlá výjimka. Jinak v drtivé většině těch ostatních případů mám takový pocit, že jak si uvědomili nebo jak jsem vyplnil nějaký dotazník, tak jak je tam ta kolonka narození, takže toto při nepřijetí hrálo podle mého názoru podstatnou roli. Oni to sice nadávají jako najevo, že to, protože on jak říkám, on se dovede vyjadřovat, dovede dávat ty pocity najevo, že se usmívá neustále. Jednání velice pěkné. No, ale zavřu dveře a už je to jinak. Odcházím s takovým nebo často jsem odcházel s takovým pocitem, že on si tam osobu s mým věkem dál v tom stohu těch žádostí co má, že si to dá někde dospodu a už zřejmě nemám šanci se jako dostat mezi ty přijaté uchazeče. No a nevím, na kolik je to pravdou, ale mockrát jsem odcházel z pohovoru jako s tímto pocitem. S tímto téměř vědomím jako, že nemám naději.

V: Děkuji za rozhovor.

R: Nemáte zač.

Rozhovor č. 6

V: Dobrý den souhlasíte s nahráváním rozhovoru?

R: Ano, souhlasím.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru cítila dobře.

Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítila?

R: Zrovna nám teď začaly houkat sirény, možná je to znamení toho, že někdy máme mít takovou sirénu i v sobě nebo spíš možná něco, co nás jestli tak nějak připraví, na tu událost, která se má udát. A... hm. A já když jsem teda šla na pohovor, který byl jako pozitivní, tak většinou jsem v sobě cítila už několik dní dopředu, jestli to dopadne dobře nebo špatně. A člověk se může cítit dobře nebo může si být jistější tehdy, kdy vlastně se hlásí do nějakého oboru o zaměstnání a kde si je jistější takzvaně jistý v „kramflecích“. Takže když máte nějakou zkušenost v době už po té padesátce, tak jako já, tak máte za sebou kus života a ten život se skládá z nějakých malinkých zkušeností, které strádáte, takže když jdu do nějakého zaměstnání na nějaký pohovor, kde vlastně vím, asi o čem jde, tak v té době si tady vevnitř cítím klid, pohodu nebo prostě něco, co mi říká, že toto bych mohla zvládnout.

To je v dnešní době strašně důležité, protože spousta ... ehm, lidí získá zaměstnání jen proto, že mají sebevědomí. Že si jsou velice sebejistí, přestože nemusí mít žádné znalosti, žádné zkušenosti, ale tím, že jako mají v sobě vypěstované, ať už rodinou nebo ať už vlastně školou to vnitřní přesvědčení, ať už udělají cokoli, tak to vždycky zvládnou. Zvládnou to perfektně, nebo jak někteří říkají, do výše svého platu. Tak ti mají vždycky dost peněz. Ti jsou asi v dnešní době nejúspěšnější. Ehm, v poslední době jsem měla rozhovor nebo teda pohovor na několika pracovištích, a protože jsem vlastně celý život se pohybovala v oboru školství, tak jsem se zaměřila na tady toto, protože mám pocit, že tam bych mohla mít větší šanci. I když není to tak úplně jasné a stoprocentní, ale... ehm, při tom pohovoru přímo jako s tou nadřízenou s tím, kdo teda vedl to výběrové řízení, tak je to i o tom postoji vlastně toho, kdo vás přijímá a o mém postoji... ehm. Takže pokud ten člověk má zájem, abyste jako do toho zaměstnání šla nebo abyste přijala určitou nabídku, tak vždycky je to daleko příjemnější a jako u mě ten vnitřní pocit je takový, že já cítím teplo. Jednak teda srdce vlastně tak bije klidně a není tam ten stres přítomný a cítím

se velice dobře a je tam takzvaná vzájemné propojení. Prostě nějakých těch myšlenek, jakože se dokážete naladit na stejnou vlnu myšlenkovou, jakože se nemíjíte myšlenkami, bych možná řekla a můžu klidně říct, že v podstatě až srdce plesá. Jo, když se vlastně setkáte s takovým člověkem, který najednou dokáže po těch několika třeba neúspěšných rozhovorech z přijímacích řízeních, ocenit třeba ty zkušenosti, který vy máte, a věří vám v tom, že to, co je vám nabízeno, tak že v tom budete úspěšní, aj třeba dokážete jim pomoci v tom problému, který oni mají na tom daném pracovišti, tak si myslím, že to je to pravé ocenění v dnešní době.

...Ehm. Přestože třeba někdy jsou přivýdělky jednorázové nebo je to třeba na krátkou dobu, tak pro mě je důležité to, že si dokážu z těch zkušeností, které načerpám byť takovýmto způsobem, že si dokážu uvědomit, co všechno třeba ještě neumím. Co se ještě můžu nového naučit a co mi zase může pomoci jako dál. Ale v momentě, kdy jako dostanu tu nabídku vlastně takovou, že to třeba není úplně přes úřad práce, protože těch nabídek jsem bohužel přes ten úřad příliš nedostala. Tak... ehm, cítím, že je to vedeno možná ještě trošičku odněkud jinud, bych řekla, že je to ale potvrzení toho, že jdu správným směrem v tom životě, protože používám vlastní nitro, není teda jenom o tom, že za každou cenu se snažím vydělat někde peníze.

Protože mě napadá teďka taková myšlenka, kam až je člověk schopen padnout vlastně jenom díky tomu, aby získal nějaký výdělek, protože někdy jsme možná ochotni obětovat příliš moc. A většinou, když je to vlastně na té úrovni, jakože nechci jenom ty peníze, ale chci, aby to moje zaměstnání, do kterého jdu, tak aby mě obohatilo nejen po té finanční stránce, ale také i po té jiné stránce, abych já se cítila tady uvnitř uspokojená. Abych měla pocit, že ta práce, kterou dělám, tak má smysl a je důležitá, aby třeba tady na tom světě bylo líp. A potom jako to ocenění není jen na úrovni té finanční, ale je to i na úrovni tak, že můžete obohatit ty lidi, s kterými se setkáváte, můžete jim pomoci a zase naopak oni pomáhají vám. Takže kam až jsme někteří lidé ochotni jako jít, za které hranice, protože někteří jdou vlastně za tím zaměstnáním z toho důvodu, aby získali peníze za každou cenu. A jsou ochotni obětovat rodinu, jsou ochotni obětovat děti, jsou ochotni obětovat cokoli – sebe, jsou ochotni obětovat zdraví nebo vnitřní pohodu. A zase když to zaměstnání získají, tak na druhou stranu... ehm, co všechno, kam jsou ochotni až jít, jak jsou schopni se nechat ponižovat vlastně v tom zaměstnání jen pro to třeba, aby si to místo udrželi, a to si myslím, že je důležité. Takže nejít třeba do takového zaměstnání, které je pro nás jakože nám

přinese peníze, ale jít do takového zaměstnání, o kterém jsme přesvědčeni, že nás může... ehm, vlastně obohatit i po té duševní stránce.

Mně se to teda podařilo, já mám takové nějaké zkušenosti, přestože třeba jako to ty možnosti, které teďka jsou mi nabízeny, tak jsou, jak jsem řekla už krátkodobého rázu ale... ehm, cítím, že je to možná i začátek něčeho do budoucna. Třeba nikdy bych nedokázala přijmout zaměstnání, tak jak mně to bylo řečeno několikrát, že dělat jakoukoliv práci, třeba že mám jít někde... já nevím k soustruhu nebo prostě někde do nějaké práce si stoupnout a dělat cokoli, ať uklízečku nebo cokoli jiného. Víím, že to by mě nenaplnovalo. Víím, že sice ano, peníze bych byla schopná třeba nějaké vydělat, ale ... ehm, jak dlouho bych to vydržela, protože pokud člověk nedělá práci na své úrovni a nedokáže si vážit sám sebe, tak není vlastně šťastný. A jestliže člověk není šťastný, tak se to pak podepíše na jeho zdraví. Jestliže se to podepíše na jeho zdraví, tak je to v podstatě takový začarovaný kruh, že stejně o tu práci přijde. Takže myslím si, že nejdůležitější je vlastně to, aby člověk byl šťastný a v momentě, kdy je šťastný, tak se mu i ty nabídky můžou vlastně nějakým způsobem objevit. A v dnešní době je strašně důležité vlastně to pozitivní myšlení, protože spousta lidí si myslím, že je bičována z různých stran. Jednak teda jsou to i ty stresy, že dneska se jede na výkon. Dneska se jede na to, aby se v krátkém čase udělalo co nejvíce práce, ať už je to někde v kanceláři, ať už je to někde ve fabrice nebo kdekoli, prostě dneska je ta společnost spotřební. Společnost vlastně zaměřena na ten výkon. Což je podle mě špatně. Protože nedá se všechno pořád zrychlovat. A první signály jsou už třeba ze strany jako dětí. Začíná se objevovat spousta dětí, které nám říkají stop. Musím se zastavit a toto je i vlastně ta oblast, na kterou bysme se měli i my třeba zaměřovat v současné době. To aby ty děti byly šťastné, no a děti budou šťastné tehdy, když budou mít maminku doma a ne, když bude maminka někde 8-10 hodin v práci. Takže podle mě je hodně špatné, že je malá nabídka částečných úvazků. Protože to si myslím, že by jako hodně pomohlo i tomu, aby se s dětmi nemusely řešit výchovné problémy a aby se nemusela řešit rozvodovost, protože to všechno spolu úzce souvisí. Takže hodně by pomohlo vlastně to, aby ty matky, myslím si, nechtěly rovnoprávnost s muži a vydělávat vlastně na plný úvazek, protože dneska jako když chcete jít na plný úvazek a opravdu jste těch 10 a více hodin denně v práci, tak práci najdou zejména ti, co mají vysokou školu a nemusí to být vlastně na jejich úrovni, může to být třeba na úrovni středoškoláka, ta práce, ale zase je to opravdu o tom, co jsou ochotni obětovat. A třeba já nechci obětovat ani svoji rodinu a už vůbec ne svoje děti. A to je třeba můj problém. Můj

kámen úrazu, protože těch malých krátkých prací na půl úvazku je strašně málo.

V: Nabídl Vám někdy někdo zkrácený úvazek?

R: ... ehm. Byla jsem na takovém pracovišti. Bylo to poradenské pracoviště, ta práce byla hodně zajímavá, naplňovala mě, bylo to právě na poloviční úvazek, což mně maximálně vyhovovalo. A protože mám nějaký rok, než teda bych mohla odejít do důchodu, tak bych byla ráda, kdyby se takových úvazků třeba podařilo sehnat víc, ale opravdu v dnešní době je to nesmírně těžké.

V: Vzpomeňte si na určitou událost, kdy jste se při přijímacím pohovoru necítila dobře, Vypravujte mi o této zkušenosti. Jak jste se v této situaci cítila?

R: Tak ten přijímací pohovor, byla jsem asi na dvou takových, které byly hodně nepříjemné. A byly nepříjemné z toho důvodu, že v podstatě už když jdete na nějakou pozici, která je vlastně mimo váš obor, na který třeba jste byla zvyklá, ale prostě je to jakási šance právě vydělat třeba nějaké peníze, byť za cenu toho, že jednak jdete do oboru, kterému třeba vůbec nemusíte rozumět, a pak je to taková pozice kdy, ... ehm, je potřeba hodně věnovat energie, abyste se naučili třeba základní věci v tom oboru. Je to pro mě hodně vyčerpávající. Navíc si myslím, že to má i hodně jako negativní dopad na tu rodinu. Protože, jestliže chcete uspět v oboru, kterému nerozumíte, tak je potřeba daleko víc studovat jako třeba, jezdit na nějaké školení, na nějaké semináře, které jsou daleko od domu, nejsou to většinou jako třeba několikahodinové, jsou to třeba někdy několikadenní, několikatýdenní, takže zase ta rodina strádá tady z této strany. Navíc pokud chcete uspět v oboru, který vlastně pro vás není známý, celé jako veškeré myšlení musíte vlastně zaměřit na ten obor, abyste mohli být aspoň částečně úspěšní. A je něco jiného, jestliže začínáte v nějakém oboru, když jste mladí po škole. A je něco jiného, když vlastně máte začít někde úplně od začátku a je vám nad 50 a máte rodinu, máte vlastně nějaké povinnosti jako třeba, aby ta rodina byla zabezpečená at' už po té stránce, že oni chtějí jíst, oni chtějí chodit v čistém oblečení a chtějí taky pohodlí, jakýsi komfort doma. A teďka když vy vlastně máte začít, tak jako nějaký vysokoškolák nebo středoškolák, který ještě tu rodinu nemá a má toho času daleko víc, může tomu věnovat daleko víc času. Navíc mám pocit, že jsme handicapovaní třeba v tom, že jsme nevyrostali tak jako dnešní generace v počítačové éře, takže toto všechno vyžaduje daleko větší úsilí než u těch mladých. A to už jsou třeba handicap, se kterými už jsem se právě setkala u těch výběrových řízeních,

které mi byly teda jako hodně dány najevo. Že nemůžu být úspěšná v těchto pohovorech, protože jsou tam nadstandartní požadavky v dnešní době. A každý zaměstnavatel soukromý nebo i teda státní, tak vyžaduje od toho zaměstnance prostě, aby se mu dal úplně celý, a nemyslí na to, že má také svou rodinu - ten zaměstnanec. Při rozhovoru jsem měla pocit, že už v podstatě nemám šanci. Nemám šanci a já jsem si připadala prostě jak neprodejné zboží nebo jak člověk nebo jak nějaký, nějaký něco co je v antikvariátu a už vás nikdo nepotřebuje, jste jako něco, že, že už prostě v dnešní době nemáte šanci sehnat něco, co by vás ocenilo. Jsem 61. ročník a hodně jako cítím právě to, že je tam absence cizího jazyka, jako v dnešní době je to angličtina, a ještě možná němčina. Já jsem se učila hlavně ruštinu a ty další cizí jazyky, to byly popelky. Vzhledem k tomu, že jsem vlastně ruštinu celý život nepoužívala, tak člověk jako zapomene. Možná, že bych jako byla schopná tu příčku oprášit, ale anglický jazyk, přestože jsem zkoušela studovat v jazykových kurzech, prostě už to nejde. Naučíte se pár základních slovíček, ale už to nejde tak, jak by si to člověk představoval. Já už to musím do sebe soukat a je to s tím obrovským vypětím, o kterém jsem mluvila vlastně na začátku. Další věc je počítač. Jsem třeba schopná psát ve Wordu, hledat na internetu, tak tyto věci ještě zvládám. Horší už je teda Excel. Ty požadavky od těch zaměstnavatelů jsou vlastně takové, že oni chtěou všechno.

V: Zřejmě chtějí perfektní znalost na počítači?

R: Přesně. Ne, že by se to nedalo naučit. Dalo by se to naučit. Ale zase už je to s tím zvýšením úsilí. Další, co oni berou automaticky, že umíte dávat na web vlastně nějaká data, takže tvorba webových stránek. A když jsem třeba byla u toho rozhovoru, o kterém já teďka konkrétně mluvím ... ehm. Po té profesionální stránce, to bych všechno zvládala. Vzdělání jsem měla v pořádku a dostatečně vysoké, protože mám vystudovanou vysokou školu, dokonce doktorát v pedagogickém oboru. Ale toto bylo to, co mě vlastně handicapovalo, a to, co mě posunulo vlastně ten žebříček nezaměstnatelná nebo pro nás nežádoucí. Ne, každý musí umět jezdit autem, ne každý auto má, to je druhá věc, a ne každý musí umět dělat webové stránky v tomto mém věku. Na to si myslím, že jsou dneska mladí a že by teda měli být jako odborníci na tom pracovišti. Ne každý je počítačový specialista, prostě aby musel umět všechno na počítači, ale dneska se to bere jako běžné, automatické a že vlastně to jsou požadavky téměř u všech zaměstnání.

Takže říkám, pocity byly hodně nepříjemné, protože vám prostě dávají najevo, že vy jste pro ně nezajímavá. A nikdo dneska neocení ty zkušenosti, které máme. Nikdo. Bylo teda

hodně málo těch, kteří vlastně řeknou: tak dobře. Ano, máte určité zkušenosti, něco jste prostě už v tom životě prožila a myslím si, že já třeba těch zkušeností mám hodně, ale bohužel u mnohých výběrových pohovorech, stejně dostanou přednost mladí, kteří mají velmi dobré známosti na vysokých místech. Kdežto vy, když ty znalosti nemáte, tak v podstatě nemáte šanci někde se uplatnit. Takže říkám: ty rozhovory byly takové a ... ehm, taky když třeba nejste už delší dobu v tom zaměstnání a v podstatě, když znovu naskakujete znovu do té práce a učíte se od začátku a od nuly. Ať jste kdekoliv a v jakémkoliv oboru. A zase pokud je tam zase nějaké přerušení, tak nejedete pořád v tom vlaku, který se zrychluje, a vy, která sedíte v něm a jste schopna se zařadit potom a třeba někam přestoupíte akorát do nějakého jiného vlaku, který jede jiným směrem, ale... ehm, pokud začínáte pořád od začátku, tak je to pro mě nesmírně vyčerpávající. A navíc jestliže třeba ztratíte ten kontakt a nemáte nějak to zaměstnání delší dobu, je to deprimující ze strany rodiny, ze strany vašich rodičů, pokud je ještě máte, a ze strany vlastně hlavně manžela. Protože, ... ehm, bohužel jako ti manželé nebo ty protějšky, vlastně oni si zvykli na ten komfort, že v rodině jsou dva platy. A tím pádem si můžou dovolit jakousi životní úroveň. A v momentě, jak tam ten jeden plat není, tak necení se to, že třeba ta manželka doma má víc času na to, aby když přijdou všichni domů, tak aby tam aspoň bylo něco v ledničce. Takže je tam denně nakoupené, je tam opané, uklizené. Ale toto prostě se nehodnotí, toto se bere jako automatické v tom životě. Ale tam se to hlavně pořád točí okolo těch peněz. Takže myslím si, že ta emancipace není zas až tak dobrá, jak si všichni mysleli. Ale říkám, podle mě poloviční úvazky. Poloviční, částečný úvazek ten by řešil mnohé, a tím by jako i ta žena měla vlastně sílu a hlavní role ženy je to, aby tvořila atmosféru rodiny, toho domova. A v momentě, kdy ta žena je vyčerpaná, unavená, a ještě je na ni dán tlak, aby teda ještě kromě toho vydělávala peníze, a nemá jakoby ten vnitřní klid, tu vnitřní pohodu, ten komfort, který ona potřebuje, ano, tak já toto zabezpečím, ale ještě chcete po mně, abych vydělala peníze, tak mě musíte ale hýčkat. Doslova. Abych já měla na to sílu. Protože v momentě, kdy na vás někdo útočí vlastně zvenku a když jsou to ti nejbližší, tak prostě tu vnitřní sílu nemáte. Nemáte sílu vůbec někam jít na nějaké výběrové řízení. Vůbec se někam hlásit. A prostě sklouzáváte až k tomu velkému pesimismu. Já jsem byla svého času až úplně jako na dně, když to až šlo do hysterie, kdy na vás všichni útočí a proč si už něco nenajdeš a jak je možné, že ještě žádné zaměstnání nemáš? A tobě se pracovat nechce? Jako není to pravda a je to opravdu o tom, jak ten člověk dokáže zpracovat tady ty útoky třeba zvenku. Já se snažím hlavně hledat to vnitřní rozpoložení, ten

klid. Tak jsem i v té době, kdy jsem neměla pracovní poměr, ať už částečný, nebo jednorázový, tak jsem se snažila prostě hledat cestu. A to je asi teda teďka stav, ve kterém se nacházím, že jsem se snažila prostě tvořit, přestože ty tlaky byly, a ten příjem peněz nebyl, tak jsem hledala způsob vlastně, jak skrze svoji vnitřní tvorbu jednak vyjádřit možná i to mínus, ale i to plus. A uvědomila jsem si, co všechno mi chybí nebo co všechno jsem se mohla za tu dobu, kdy jsem vlastně nezaměstnaná, naučit. Naučila jsem se být trpělivější, naučila jsem se být odvážnější, naučila jsem se říkat si, co si myslím. Protože když máte zaměstnání tak máte strach někdy říct to, co je pravda a to co si myslíte. Protože strašně moc lidí se to bojí říct z toho důvodu, aby tu práci neztratilo. A nechají klidně po sobě šlapat, kdežto já už teďka vlastně nemám co ztratit tady z tohoto pohledu. A nejdůležitější je myslím si vlastně to, jak vy se dokážete ocenit. Protože jestliže se člověk cení a je ochotný si i za svou práci si říct určitou hodnotu, tak ... ehm, tehdy máte vlastně šanci být úspěšným. Kdežto když se podceňujete, a přestože vám druzí říkají, ale ty toho tolik umíš, tak proč to někdy nedokážeš prodat? Oni to vidí, tu vaši hodnotu. A jsou rádi, že se podceňujete a oni vám můžou za tu vaši práci zaplatit míň. Takže pro ně je to výhodné. Ale myslím si, že v současné době je právě nejdůležitější to, aby člověk se naučil vidět tu svoji hodnotu. Ty svoje zkušenosti. Člověk se nesmí nechat ubít tím, že třeba teď zrovna jako trend společnosti je důležité být zaměstnaným. Není to jenom o té zaměstnanosti, ale je to o tom, být sám sebou, dokázat najít si své místo ať už v rámci rodiny, nebo v rámci společnosti a hledat i to místo potom dál v té společnosti. Jak by mohl být úspěšný, aby mu to přineslo zase tu jeho vnitřní pohodu a ten klid.

V: Děkuji za rozhovor.

R: Prosím.