

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Brno 2012

Lenka Móczárová, DiS.

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

Nezaměstnaní ve věku nad 50 let

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

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

Vypracovala:
Lenka Móczárová, DiS.

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nezaměstnaní ve věku nad 50 let“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V dne

.....

Podpis

Poděkování

Děkuji paní doc. PhDr. Bohumíře Lazarové, Ph.D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat své mámě a svému manželovi za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé bakalářské práce, a které si nesmírně vážím.

Lenka Móczárová, DiS.

OBSAH

Úvod	3
1. Stárnutí společnosti.....	5
1.1. Prognózy populačního vývoje	5
2. Charakteristika člověka nad 50 let	7
2.1. Tělesné a smyslové změny	7
2.2. Psychické změny	7
2.3. Význam práce pro osoby ve věku nad 50let	8
3. Nezaměstnanost	11
3.1. Typy nezaměstnanosti	12
3.2. Osoby ohrožené nezaměstnaností	14
3.3. Individuální a sociální důsledky nezaměstnanosti	14
3.3.1. Snížení životní úrovně.....	15
3.3.2. Zážitek deprivace.....	15
3.3.3. Zážitek změny času.....	15
3.3.4. Rodina s nezaměstnaným členem domácnosti	16
3.3.5. Sociální izolace	16
3.3.6. Změny ve zdravotním stavu.....	17
4. Nezaměstnaní ve věku nad 50 let	18
4.1. Vývoj nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let.....	18
4.2. Příčiny nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let.....	21
4.3. Podpora zaměstnatelnosti starších lidí.....	23
5. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	25
5.1. Vymezení pojmu aktivní politika zaměstnanosti	25
5.2. Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	27
5.2.1. Rekvalifikace.....	27
5.2.2. Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti	29
5.2.3. Poradenství.....	30
5.2.4. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	31
5.3. Shrnutí teoretické části.....	33

6. Empirická část	34
6.1. Metodologie	34
6.2. Výsledky výzkumu	37
6.3. Shrnutí šetření	46
Závěr	49
Resumé	51
Anotace	52
Seznam použité literatury	53
Seznam tabulek a grafů	55
Příloha	56

Úvod

Nezaměstnanost se v České republice objevila po roce 1989, v souvislosti s přechodem společnosti na tržní ekonomiku. Do té doby v naší centrálně plánované ekonomice neexistovala. V současné době představuje závažný problém. Nezaměstnanost je všeobecně považována za negativní jev a pro řadu osob má nepříznivý ekonomický, sociální a psychický dopad. Postihuje snad všechny věkové kategorie, avšak ve společnosti existují skupiny ohrožené nezaměstnaností ve větší míře, mezi které patří i osoby ve věku nad 50 let.

Ztráta práce představuje pro staršího člověka značnou zátěž, neboť najít jakékoli místo je často velmi obtížné. Přitom jedním ze smyslu života v dospělosti je právě práce. Přináší člověku materiální prospěch, dává mu pocit seberealizace, společenské užitečnosti a přináší mu možnost společenských kontaktů.

Lidé ve věku nad 50 let jsou dnes z hlediska trhu práce považováni za málo perspektivní. Důvodem jejich špatné umístitelnosti a nezaměstnanosti je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodu nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce. Jak vyplývá z monitoringu zaměstnavatelů prováděných úřady práce, starším osobám jsou vytýkány zastaralé znalosti a dovednosti, neochota k dalšímu vzdělávání, menší schopnost přizpůsobit se změnám, chybějící dovednosti v používání nových technologií, nižší jazyková vybavenost a celkově větší pasivita. Existují však evropské a národní programy, které se snaží dokázat, že tato skupina je na trhu práce dobře uplatnitelná. Jejich cílem je mimo jiné podpora zaměstnatelnosti starších osob. Mezi nástroje pro boj s nezaměstnaností patří také aktivní politika zaměstnanosti, která pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin, kam patří i starší lidé. Právě k vybraným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti směřuje empirická část bakalářské práce.

Cílem bakalářské práce je pojednat o problému nezaměstnanosti a zjistit **v jaké míře projevují nezaměstnaní ve věku nad 50 let zájem o vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které z nich preferují nejvíce, a jaké vlastní strategie řešení své situace, nezávislé na činnosti úřadu práce volí.**

Bakalářská práce je kromě úvodu a závěru rozdělena do šesti základních kapitol. První kapitola dokládá, že populace stárne a že skupina osob ve věku nad 50 let bude postupně narůstat. Druhá kapitola charakterizuje člověka ve věku nad 50 let a přibližuje změny,

ke kterým u člověka tohoto věku dochází. Třetí kapitola je poměrně obsáhlá. Vymezuje základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, blíže specifikuje jednotlivé druhy nezaměstnanosti

a individuální a sociální důsledky nezaměstnanosti. Čtvrtá kapitola se věnuje problematice nezaměstnaných 50+. Důležitou část kapitoly tvoří příčiny nezaměstnanosti této věkové kategorie. Pátá kapitola podrobně pojednává o vybraných nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Ostatní nástroje, ke kterým nesměřuje výzkum, vymezuje pouze stručně.

Poslední empirická část je věnována výzkumu. Závěr bakalářské práce shrnuje poznatky a výsledky výzkumu.

K volbě tohoto tématu mně vedla skutečnost, že pracuji na úřadu práce a problematika nezaměstnanosti je mi blízká. Vzhledem k tomu, že populace stárne, zaměřila jsem se na věkovou kategorii 50+. Domnívám se, že čím dál více lidí ve věku nad 50 let se může v budoucnu ocitnout bez zaměstnání a že této věkové skupině je potřeba věnovat zvýšenou pozornost.

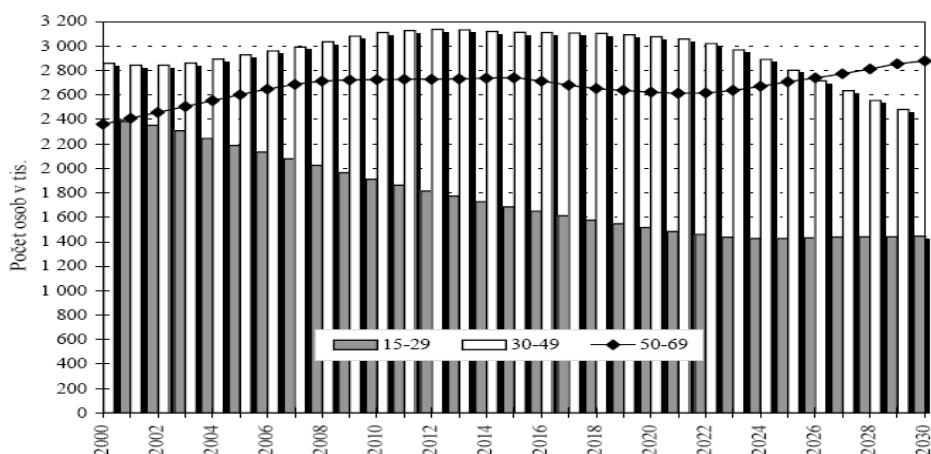
1. Stárnutí společnosti

Stárnutí je vlastností každého živého organismu. Není připisováno pouze jedincům, ale také populacím. V případě populací se však nejedná o biologický proces, který je charakteristický pro jedince, nýbrž o proces strukturální, kdy se mění složení společnosti tak, že v ní narůstá podíl osob považovaných za staré (Rabušic, 2002, s. 3).

1.1. Prognózy populačního vývoje

Jak vyplývá z prognóz populačního vývoje, **stárnutí obyvatelstva** se dotýká také České republiky (Burcín, Kučera, 2010). Z níže uvedeného grafu je patrné, že i v následujících letech bude základním rysem vývoje obyvatelstva ČR jeho stárnutí. Skupina osob ve věku 50 – 69 let bude v období 2000 – 2030 postupně narůstat (s mírným poklesem v desetiletém období 2014 – 2024) z 2,3 na 2,9 miliónu (30 %). Přičemž počty osob ve věku 15 – 29 let, což je skupina, která jako hlavní dodává nové členy na trh práce, by měly v průběhu příštích dvaceti let klesat, aby se ustálily na úrovni 1,4 miliónů (15 % z celku populace ČR). Počet osob ve věku 30 – 49 let, což je skupina v současnosti považovaná za „jádro“ pracovní síly, bude nejprve narůstat na 3,1 miliónů (30 % populace), aby se po roce 2020 začala snižovat na 2,4 miliónů (25 %) do roku 2030.

Graf č. 1: Vývoj věkových skupin 15 - 29 let, 30 - 49 let a 50 - 69 let v období 2000–2030 (Rabušic, 2002, s. 19).



Populační stárnutí je prezentováno ekonomy jako negativní jev ve společnosti, který povede k nepoměru mezi počty obyvatel v produktivním a neproduktivním věku, a tím k problémům v českých veřejných financích. Přitom se jedná pouze o výsledek ekonomického a společenského vývoje, kdy lidé změnili přístup k životu, což ovlivnilo dva základní demografické faktory, kterými jsou porodnost a úmrtnost.

V prvním případě lidé omezují počty zplozených dětí, protože chtějí vychovávat svoje potomky kvalitně v zajištěných poměrech. Proto odkládají sňatek a narození dítěte až do doby, kdy ukončí svoje vzdělání a vybudují si profesní kariéru, která jim zajistí dostačující příjem.

V druhém případě se lidé snaží žít podle konceptu zdravého životního stylu, což společně s novými poznatky v oblasti lékařství přispívá k prodlužování délky života.

Populační stárnutí je rysem moderní společnosti. Tento trend je třeba vnímat jako pozitivní vývoj společnosti, který napovídá o její vyspělosti. Rabušic navíc dodává, že senioři blízké budoucnosti nebudou skupinou, která by mohla být přehlížena. Stáří se stane rovnocenným partnerem ostatních vývojových etap. Starší populace bude nejen aktivnější a sebevědomější, ale také více vzdělaná, než generace seniorů 20. století (Rabušic, 2002, s. 1-12).

Z uvedených dat je zřejmé, že populační stárnutí je nevyhnutelným jevem moderní společnosti. Čím dál více lidí ve věku nad 50 let se tak může ocitnout bez zaměstnání. Abychom mohli podporovat zaměstnanost osob ve věku nad 50 let, je třeba si uvědomit, v jakém období se daný člověk nachází, s jakými změnami se potýká. Druhá kapitola je tedy věnována charakteristice člověka nad 50 let z hlediska vývojové psychologie.

2. Charakteristika člověka nad 50 let

Mnoho autorů se pokusilo o členění života dospělého člověka. Langmeier a Krejčířová řadí člověka ve věku 50 let do etapy pozdní dospělosti, která začíná kolem 45. roku a končí přibližně v 65 letech. Toto období je často označováno jako období nejzákladnějších krizí, jako etapa, která je problémovější jak ve srovnání s mladším věkem, tak i pozdějším vyrovnanějším obdobím stáří. Setkáváme se i s opačným hodnocením, kdy je tento věk považován za zlaté období, kdy si rodiče dopřávají více volného času a méně starostí (Langmeier, Krejčířová, 1998, s. 175).

Vágnerová (2007, s. 229) řadí věk 50 let do období starší dospělosti a považuje ho za mezník, který potvrzuje počátek stárnutí. Dochází k postupnému zhoršování tělesné i psychické kondice, různých kompetencí i sociálního postavení. Jedná se o proces, který je nevratný.

2.1. Tělesné a smyslové změny

Tělesné změny po padesátce nejsou ještě příliš velké. Jedná se o pozvolný úpadek všech tělesných funkcí. Dochází například k zhoršení základních smyslových funkcí, zraku a sluchu. Mohou se objevit problémy s viděním nablízko, kdy si člověk není schopen přečíst cenovku na zboží, jízdní řád atd., což se dá kompenzovat brýlemi. Lidé tohoto věku přestávají dobře slyšet. Naslouchání se pak pro ně stává namáhavější a více zatěžuje pozornost (Vágnerová, 2000, s. 238 - 245). Míra oslabení sluchu se může zvyšovat vlivem prostředí. Vzhledem k tomu, že muži pracují častěji než ženy v hlučném prostředí, je u nich výraznější oslabení sluchu než u žen (Stuart-Hamilton, 1999, s. 30). Obecně se uvádí, že klesá tělesná síla a pohybová koordinace, přibývá nemocí pohybového ústrojí, oběhového systému a častější jsou i poruchy spánku. Zhoršují se motorické schopnosti a bolestivost pohybu může znepříjemnit výkon povolání, a to zvláště ve fyzicky náročnějších profesích.

2.2. Psychické změny

Kromě tělesných změn dochází také ke změně kognitivních funkcí. Jejich úroveň i strukturu ovlivňuje zkušenost a způsob života. Starší lidé ztrácejí schopnost vytvářet nové kognitivní strategie, stává se tak pro ně obtížné řešit nové a neznámé situace, zvyšuje se citlivost k rušivým a stresujícím faktorům. Dochází k úbytku rychlosti a přesnosti výkonu.

Na druhé straně lze funkce jako pozornost a paměť tréninkem udržovat na poměrně dobré úrovni (Vágnerová, 2000, s. 247 - 253).

Pro člověka tohoto věku může být obtížnější učit se novým věcem, protože myšlení je méně pružné, musí tedy více využívat nabyté zkušenosti a znalosti. Celková úroveň inteligence však zatím příliš neklesá. Týká se to zejména lidí, kteří jsou v práci nuceni učit se neustále novým věcem a pracují s informacemi. U nich dochází v pozdní dospělosti často k nárůstu intelektových schopností (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 191). U intelektu je však důležité rozlišit dvě specializované dovednosti, a to krystalickou inteligenci a fluidní inteligenci. Tyto dovednosti odpovídají běžně používaným pojmům „moudrost“ a „důvtip“. Krystalická inteligence udává množství vědomostí, které člověk získal v průběhu života. Fluidní inteligenci je možné definovat jako schopnost řešit problémy. Je možné říci, že fluidní schopnosti se s věkem zhoršují, kdežto krystalická inteligence zůstává nedotčena (Stuart-Hamilton, 1999, s. 49 - 54).

Kompenzovat známky stárnutí v oblasti myšlení, snížení percepčních schopností, paměťových a dalších kognitivních funkcí napomáhá sociální inteligence. Neboť ta se s přibývajícím věkem rozvíjí. Starší člověk například chápe, že protikladné názory lidí mohou být pravdivé pohledy na skutečnost, pouze viděné z různých úhlů. Takovýto pohled bývá pro mladé lidi zcela nepřijatelný.

Podobně jako v tělesné oblasti jsou i v oblasti intelektové první příznaky stárnutí nenápadné (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 191).

2.3. Význam práce pro osoby ve věku nad 50let

Období mezi 50 až 60 lety je fází postupného uzavírání profesní kariéry. Lidé tohoto věku už nepřemýšlejí o tom, že by se jejich profesní kariéra mohla rozvíjet jinak. Většina lidí se se svojí profesí smířila, je na ni adaptována a o jiné variantě už neuvažuje. V tomto období dochází v profesní oblasti k fázi neangažovanosti. Lidé už nejsou ochotni do své pracovní činnosti investovat to co dříve, spíše se pasivně přizpůsobují vnějším požadavkům. Nestojí o další rozvoj kariéry, který by je stál příliš mnoho energie, protože se jim to zdá zbytečné (Vágnerová, 2007, s. 259 - 260).

Někteří 50 letí pracovníci si chtějí udržet práci za každou cenu, stávají se až úzkostně opatrní, neboť pracovní úspěch je často hlavním zdrojem jejich hrdosti a sebeúcty, případná nezaměstnanost neznamena jen ztrátu finančních zdrojů, ale narušení sebehodnocení (Kleinová, 2003 in Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 194). Dlouhodobá nezaměstnanost pak

vede ke změně životního rytmu a celkové rezignaci, ke zdravotním problémům a mnohdy i ke zhoršení rodinných vztahů (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 194).

Na starší lidi pak negativně působí vědomí toho, že zaměstnavatelé nemají o pracovníky jejich věku zájem.

V období, kdy se přibližuje konec pracovní kariéry, se mění i subjektivní význam profese což se může projevit:

- Nárůstem jejího významu, pokud člověk nemá jiné zájmy nebo si práci kompenzuje neúspěchy v jiných oblastech. Pak se může stát na své práci závislý.
- Vyzrálým postojem k profesní roli, který se projevuje přijetím dosažené úrovně a nadhledem. Stárnoucí lidé neusilují o dosažení úspěchu, ale upřednostňují jiné hodnoty jako je např. klid na pracovišti.
- Ztrátou zájmu o pracovní činnosti.
- Vyčerpaností a vyhořením v důsledku úbytku sil. Dlouhá léta velkého úsilí mohou vést k vyčerpanosti či dokonce ke vzniku odporu k další práci (Vágnerová, 2007, s. 260-261).

Profesní role uspokojuje většinu základních psychických potřeb stárnoucího člověka:

1. Potřeba stimulace a učení. Starší zaměstnanci dávají přednost stereotypu a rutině, neradi se učí novým věcem, mají strach z nových metod. Nemají už dostatečnou sebedůvěru a spokojí se s tím, co umí.
2. Potřeba zázemí, jistoty a bezpečí. Pro starší zaměstnance jsou důležité dobré vztahy na pracovišti, dávají přednost klidné práci, kde nehrozí žádné nepředvídatelné změny nebo dokonce ztráta místa.
3. Potřeba seberealizace. U starších lidí se projevuje tendence předávat zkušenosti. Z důvodu posílení sebeúcty se občas chtějí ujistit, že jsou ještě schopni konkurovat mladším.
4. Potřeba otevřené budoucnosti. Pro staršího člověka je důležité vědět, jak dlouho bude ještě muset nebo bude schopen pracovat, popř. jak dlouho ho pracovat nechají (Vágnerová, 2007, s. 262 - 263).

Postoj k profesi ovlivňuje **charakter práce**, kdy profesní role založená především na fyzické činnosti je v této době ve fázi poklesu, starší dělníci v důsledku ubývající tělesné

výkonnosti nemohou konkurovat mladším a zvyšuje se tak riziko ztráty zaměstnání, finanční ohodnocení a sociální prestiž takové profese může stagnovat, nebo se dokonce zhoršovat.

Profesní role, která závisí převážně na intelektuální činnosti, může v této době dosahovat vrcholu svého rozvoje, což je spojeno i s lepším finančním ohodnocením a vyšším sociálním statutem (Vágnerová, 2007, s. 262).

Tělesné i psychické změny, ke kterým dochází v období starší dospělosti, nejsou ještě příliš velké, přesto mají vliv i na profesní roli člověka. Úbytek výkonu lze alespoň částečně kompenzovat zkušenostmi a naučenými strategiemi uvažování.

Lidé starší 50 let už neusilují o rozvoj profesní kariéry, jsou se svojí profesí smíření a o jinou neusilují. Práce je pro ně důležitá, neboť uspokojuje většinu základních psychických potřeb, proto se v ní snaží udržet za každou cenu. Případná nezaměstnanost pak vede ke změně životního rytmu a celkové rezignaci. Starší lidé se obávají nezaměstnanosti hlavně proto, že si uvědomují nezájem zaměstnavatelů o pracovníky jejich věku. Problematikou nezaměstnanosti se budu podrobně zabývat v následujících kapitolách.

3. Nezaměstnanost

Podle Mareše (1998, s. 16) nezaměstnaný není člověk, který nepracuje, ale který nemá placené zaměstnání. Souvisí to s odlišením práce vykonávané pro vlastní potěšení nebo domácí práce od zaměstnání, které je vykonáváno na základě smlouvy a za úplatu. Z úvah o nezaměstnanosti je možné tedy vyloučit sebezaměstnávání, práci v domácnosti, vzájemnou výpomoc a další práce, které nejsou vykonávané z ekonomických důvodů. Jejich ztráta neznamena nezaměstnanost, ta je totiž protikladem zaměstnanosti nikoli práce.

Nezaměstnanost je obvykle definována ve dvou rovinách, a to jako **stav**, kdy člověk nemá placené zaměstnání a dále jako hromadný **sociální jev**, kdy je řada osob vyloučena z ekonomického procesu. První rovina se vztahuje k jedinci a jeho životním strategiím. Ten se buď snaží vzniklou situaci řešit, nebo rezignuje a padá do pasti nezaměstnanosti. Druhá rovina se vztahuje ke společnosti, která s nezaměstnaností bojuje pomocí aktivní politiky zaměstnanosti (Večerník, Matějů a kol., 1998, s. 31).

Podle obecné definice je nezaměstnaným ten, kdo je momentálně bez práce, je ale práce schopný, zaměstnání si aktivně hledá a je schopen a ochoten do něj nastoupit (Večerník, Matějů a kol., 1998, s. 31).

K tomu Tomeš ještě připomíná princip nedobrovolnosti nezaměstnanosti a sociální událost nezaměstnanosti definuje:

- nedobrovolným charakterem (způsobilost být zaměstnán),
- připraveností (disponibilitou) pro výkon zaměstnání,
- aktivním hledáním zaměstnání (docházením na úřad práce) (Tomeš, 1996, s. 116).

Rozsah nezaměstnanosti se měří ukazatelem **míry nezaměstnanosti**. Ta je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace. Míra nezaměstnanosti pak může být obecná nebo specifická pro jisté kategorie osob. Obecná míra závisí na faktorech, které ovlivňují ekonomiku jako celek (ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce atd.). Specifické míry závisí na faktorech, které mají vliv především na určité kategorie osob (muže, ženy, mládež, určité profese apod.)

V různých zemích se míry nezaměstnanosti a počty nezaměstnaných zjišťují různými způsoby, existují však tyto dva hlavní postupy: v prvním se vychází z počtu uchazečů o práci registrovaných na úřadech práce a ve druhém případě jsou podkladem šetření prováděná v populaci. Tato šetření zachycují jak nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, tak i nezaměstnané neregistrované (Mareš, 1998, s. 23-24).

3.1. Typy nezaměstnanosti

Mareš (1998) rozlišuje nezaměstnanost podle různých charakteristik do několika typů: nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a sezónní, skrytá, neúplná, nepravá, dlouhodobá.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost má pouze krátkodobý charakter. Jedná se o běžné změny zaměstnání, kdy lidé odchází ze své práce proto, aby si hledali nové, lepší uplatnění. Vzniká tedy v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií života.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví. Takto nezaměstnaní lidé se vyznačují určitou kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, ale také určitým věkem. Propuštěné osoby většinou svojí kvalifikací neodpovídají požadavkům nových pracovních míst.

K poklesu poptávky po pracovnících může docházet i v důsledku technologického a technického vývoje. V tomto případě se jedná o jinou část strukturální nezaměstnanosti, o nahrazení živé práce technikou.

Strukturální nezaměstnanost může postihnout i vysoce kvalifikované pracovníky, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby není nadále potřebná. Často se jedná o osoby s velkými zkušenostmi, znalostmi a dlouholetou praxí ve svém oboru, o které najednou nikdo neprojevuje zájem.

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Někdy bývá označována jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky po práci ve vztahu k její nabídce. V obecnější rovině se jedná o nezaměstnanost způsobenou nedostatkem poptávky po zboží v období ekonomické recese. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a vyskytuje se v určitém ročním období, jedná se o nezaměstnanost sezónní např. zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví atd.

Skrytá nezaměstnanost

Týká se osob, které nemají zaměstnání, ale nejsou registrovány na úřadu práce. Jedná se převážně o vdané ženy a mladistvé. Tyto osoby buď práci nehledají vůbec, nebo si jí hledají prostřednictvím neformálních sítí popř. přímo u zaměstnavatele.

Pod skrytou nezaměstnanost lze rovněž zahrnout osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem, které zůstávají neumístěny a jsou odsouvány z trhu práce například do předčasných důchodů. Někteří zaměstnavatelé jsou také tolerantní k absencím pro nemoc a k přesunům takovýchto pracovníků do invalidních důchodů.

Neúplná zaměstnanost

Neúplná zaměstnanost zahrnuje práci na snížený úvazek či práci, při které pracovníci nevyužívají plně svých schopností a kvalifikace, nebo sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Tento typ nezaměstnanosti se rozšířil jako prostředek pro boj s masovou nezaměstnaností.

Pro zaměstnavatele znamená práce na zkrácený pracovní úvazek a sdílení pracovního místa snížení mzdových nákladů (vyloučení ze sociálního pojištění a zaměstnaneckých výhod) a větší volnost propouštění a najímání pracovníků. Na druhou stranu, z pohledu zaměstnanců je neúplná zaměstnanost někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnučení horších pracovních podmínek ze strany zaměstnavatelů. Někdy se tito zaměstnanci můžou ocitnout bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení.

Nepravá nezaměstnanost

Jedná se o osoby, které jsou nezaměstnané, ale o práci nestojí a někdy jí dokonce odmítají přijmout. Jde jim pouze o to vyčerpat celou podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které jsou sice registrované na úřadu práce, ale současně pracují nelegálně.

Existuje též jev, nazývaný **job stagnation**, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. Lidé, kteří jsou velice nespokojeni se svojí současnou prací v ní i nadále zůstávají, bojí se jí opustit. Myslí si, že v době vysoké nezaměstnanosti jiné místo nenajdou. Podle mého názoru je tento jev v současné době velmi rozšířený.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Pro vytipování problémových regionů nebo sociálních kategorií je důležitá informace o délce nezaměstnanosti. I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže se jedná

převážně o dlouhodobou nezaměstnanost. Příznivější je situace, kde je nezaměstnanost sice vyšší, ale je zde rychlejší obrat mezi nezaměstnanými. Což je výhodnější jak pro samotné nezaměstnané, tak i pro státní rozpočet, protože znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu představuje vysoké náklady.

„Stále se zvětšující problém dlouhodobé nezaměstnanosti je zřejmě především podmíněn tím, že lidé, kteří jsou bez práce delší dobu, postupně ztrácejí kvalifikaci i pracovní návyky a přestávají být pro zaměstnavatele atraktivní nabídkou pracovní síly“ (Píchová, 1995, s. 23).

3.2. Osoby ohrožené nezaměstnaností

Nezaměstnanost může postihnout každého člověka. Existují však určité sociální skupiny, které jsou ohroženy nezaměstnaností ve větší míře. K těmto rizikovým skupinám patří:

- mládež jako taková,
- absolventi škol,
- zdravotně postižení,
- ženy – matky malých dětí,
- příslušníci etnických menšin,
- lidé s nízkým vzděláním,
- osoby staršího věku.

Těmto skupinám je třeba věnovat zvýšenou pozornost, zejména z důvodu obtížné umístitelnosti na trhu práce a časté ztráty zaměstnání. Tyto skupiny jsou rovněž vystaveny riziku opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti.

3.3. Individuální a sociální důsledky nezaměstnanosti

V naší kultuře je práci a zaměstnání připisován velký význam. Práce přináší člověku materiální prospěch, dává mu pocit seberealizace a užitečnosti pro společnost, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty, umožňuje mu potkávat jiné lidi a uzavírat přátelské vztahy (Buchtová, 2002, s. 75).

Ztráta zaměstnání pak značně ovlivňuje život jedinců. Způsobuje pokles příjmů a tím pádem i pokles životní úrovně, ovlivňuje způsob života, společenské vztahy i fungování rodiny. Různí jedinci přitom vnímají a prožívají ztrátu zaměstnání různým způsobem. Záleží

na jejich věku, pohlaví, výši dosaženého vzdělání, typu kvalifikace a na spokojenosti v předchozím zaměstnání. Přesto, že je zvládání situace ztráty zaměstnání velmi individuální, existují určité zkušenosti sdílené všemi nezaměstnanými (Buchtová, 2002, s. 81 - 87).

Mareš (1998, s. 73 - 86) rozděluje individuální a sociální důsledky nezaměstnanosti do následujících oblastí:

3.3.1. Snížení životní úrovně

Nezaměstnanost znamená snížení životní úrovně jak pro samotného nezaměstnaného, tak i pro jeho rodinu, neboť příjem ze zaměstnání je nahrazen podporou v nezaměstnanosti, nebo dokonce jen sociální podporou odvozenou od životního minima. Tyto příjmy stěží pokryjí základní potřeby rodiny.

Nebezpečná je zejména dlouhodobá nezaměstnanost, která je vstupenkou do světa chudoby. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím horší je jeho finanční situace.

3.3.2. Zážitek deprivace

Nezaměstnaní jsou vyloučeni ze sociálních vztahů a z konzumního způsobu života, který je charakteristický pro současnou společnost, protože nedisponují potřebným množstvím peněz. Lidé prožívají nakupování nového zboží jako příjemnou událost kompenzující nudu a nespokojenost v práci. Mnoho rodin tráví nakupováním v hypermarketech volný čas. Nezaměstnaní, kteří žijí z podpory v nezaměstnanosti popř. ze sociálních dávek, si časté nákupy nemohou dovolit.

S růstem vzdělání ve společnosti roste i aspirace, která je nadále podporována masmédií a reklamou. Zejména reklama v televizi a nabídky supermarketů prezentují veřejnosti jako žádoucí určitou úroveň konzumu zboží a služeb. Snaha rodiny udržet si před sociálním okolím určitou úroveň spotřeby naráží na nedostatek financí. Právě nemožnost získat určité množství zboží pak vede k deprivaci.

3.3.3. Zážitek změny času

Za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti je považován rozpad časové struktury dne. Pro nezaměstnané čas nehraje roli. Dny se vlečou, nemají strukturu, po určité době nelze od sebe odlišit víkend od všedních dnů. Nezaměstnaní se často nudí, činnosti, které běžně zvládali za několik minut, jim nyní zaberou hodiny.

Spolu se strukturou času se mění i jeho obsah, volný čas je často spojený s nudou, nechutí pustit se do nějaké smysluplné činnosti. Dochází ke ztrátě cílů, pocitu neužitečnosti a nepotřebnosti.

Ne všichni lidé však prožívají ztrátu zaměstnání tímto způsobem. Někteří nezaměstnaní jsou schopni si udržet aktivní životní styl. Jsou to většinou lidé, kteří byli nespokojeni se svou bývalou prací, krátkodobě nezaměstnaní a ti, kdo mají finanční rezervy na překlenutí doby do nalezení nového zaměstnání. Nebo lidé, kteří mají různé koníčky a zájmy.

3.3.4. Rodina s nezaměstnaným členem domácnosti

Nezaměstnanost nepostihuje pouze toho, kdo ztratil zaměstnání, ale i jeho rodinu. Vliv na rodinu má nejen prostřednictvím poklesu financí, ale také prostřednictvím změn v rozdělení domácích prací, narušení denních rodinných zvyklostí, ztráty postavení nezaměstnaného v rodině, ztráty jeho statusu a autority odvozených většinou ze zaměstnání.

V tradičně zaměřených rodinách, kde je muž považován za hlavního živitele rodiny, je ztráta jeho zaměstnání vnímána zvláště tíživě. Muž zažívá pocit vlastního selhání a nepotřebnosti, protože není schopen finančně zajistit svoji rodinu.

Mareš poukazuje na důsledky nezaměstnanosti v domácnostech starších osob, kde byl muž dlouhou dobu zaměstnaný. V takových rodinách zpravidla došlo k rozdělení mužské a ženské role a s tím spojených činností v domácnosti. Toto rozdělení rolí v období nezaměstnanosti většinou ještě sílí. Přesto, že má muž nyní čas pomoci ženě s některými domácími pracemi, které dříve vykonávat nemohl, protože byl v práci a ze kterých se vykupoval svým výdělkem tak nečiní. Dokonce svou přítomností může narušovat ženinu kontrolu nad domácností. Tato situace může vyústit v narušení či dokonce rozbití rodinných vztahů.

V některých případech se rodina naopak stává pro nezaměstnanou osobu útočištěm, zdrojem jak emoční tak finanční podpory, pochopení a solidarity. Materiální podpora a pochopení lidí z nejbližší rodiny i příbuzných a přátel pomáhá nezaměstnaným překonat obtížnou životní situaci.

3.3.5. Sociální izolace

Pro člověka je zaměstnání zdrojem sociálních kontaktů. Nezaměstnanost způsobuje jejich ztrátu a postupně vede k sociální izolaci. V zaměstnání si člověk vytváří přátelské vztahy, o které většinou přichází společně se ztrátou zaměstnání. I přes oboustranné snahy

o udržení vazeb s bývalými spolupracovníky se postupem času kontakty omezují. Důvodem je hlavně to, že chybí společné zážitky a zkušenosti na pracovišti, také denní režim a starosti obou stran jsou odlišné. Spolu se ztrátou místa přichází člověk nejen o přátelské vztahy vzniklé mezi kolegy na pracovišti, ale i o sociální kontakty přímo nesouvisející se zaměstnáním. Nezaměstnaní trpí pocitem vlastní stigmatizace, spojené se ztrátou zaměstnání, vyhýbají se zaměstnaným lidem i ostatním nezaměstnaným.

Míru sociální izolace ovlivňuje řada faktorů, mezi kterými hraje důležitou roli věk. Mladí lidé se po ztrátě zaměstnání nedostávají do takové sociální izolace jako starší nezaměstnaní. Protože u mladých lidí se často projevují tendence k vyhledávání vrstevníků a vytváření širších sociálních sítí.

3.3.6. Změny ve zdravotním stavu

S nezaměstnaností je spojeno zhoršení zdravotního stavu lidí, jak dokazuje řada výzkumů provedených na toto téma. Souvislostmi mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu se zabývaly již výzkumy ve 30. letech 20. století. V této době přiváděla nezaměstnanost celé rodiny na pokraj chudoby, nedostatek financí vedl k nevyvážené stravě, podvýživě a výskytu nemocí. V současnosti nejsou dopady nezaměstnanosti z hlediska zdravotního stavu tak kritické jako v minulosti, protože zde existuje systém sociálních podpor pokrývajících životní minimum. Nyní je jako hlavní příčina zhoršení zdravotního stavu vnímán stres plynoucí z nezaměstnanosti, který napadá imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Ke stresu se přidávají další rizikové faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu a drog.

Buchtová (2002, s. 103 - 104) na základě svých výzkumů konstatuje, že zejména dlouhodobá nezaměstnanost má značný vliv na zhoršení zdravotního stavu jedinců. Více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží, které se projevovaly úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí a zvýšenou únavou.

V této části jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti. Definovala jsem základní pojmy jako nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti, které budu v dalším textu používat. Popsala jsem typy nezaměstnanosti a individuální a sociální zkušenosti nezaměstnaných. Rovněž jsem uvedla skupiny osob, které jsou ohroženy nezaměstnaností ve větší míře, mezi které patří i kategorie starších osob. Tato kapitola měla posloužit k pochopení nezaměstnanosti a jejích negativních dopadů na život jedince a dále jako východisko pro další část s názvem Nezaměstnaní ve věku nad 50 let.

4. Nezaměstnaní ve věku nad 50 let

Od roku 1989, kdy se v České republice vytvořil trh práce, objevila se také nezaměstnanost. Na počátku dosahovala mírných hodnot a byla považována za přechodný jev. V současné době však představuje závažný problém. Postihuje snad všechny věkové kategorie, avšak ve společnosti existují skupiny ohrožené nezaměstnaností ve větší míře. Patří mezi ně i starší lidé. Tito lidé často ztratí zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů o ně nemá zájem z důvodu nízké přizpůsobivosti na trhu práce. Pro stárnoucí generaci je nezaměstnanost zvláště tíživá, neboť pro lidi vyššího věku představovala normu celoživotní kariéry, kdy jedna profese uživila člověka od ukončení přípravy na povolání až do důchodu. Ztráta zaměstnání a nemožnost najít jiné místo je pro ně náhlý a nečekaný konec profesní kariéry. Mladší generace se už naučila, že bude muset měnit svoji profesi podle požadavků trhu práce.

4.1. Vývoj nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let

Nezaměstnanost v ČR rychle vzrostla v roce 1991 (z 39,9 tisíc nezaměstnaných koncem roku 1990 na 221,7 tisíc v roce 1991, což představovalo míru nezaměstnanosti 4,1 %). V dalších letech se průměrná roční míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 3 %. Převážnou část nezaměstnaných tvořili lidé s nízkou kvalifikací a omezenou pracovní mobilitou (Halásková, 2001).

„Po dlouhém období stagnace na trhu práce v České republice zrychlila nová vlna recese v letech 1997 – 1999 strukturální změny ekonomiky a uvolňování přezaměstnanosti. Přinesla tak výrazný růst nezaměstnanosti: registrovaná nezaměstnanost se zvýšila z 3,5 % na konci roku 1996 na 9,4 % na konci roku 1999“ (Sirovátka, 2002, s. 41). „V roce 2000 došlo k hospodářskému mírnému oživení a nezaměstnanost klesla o 40 tisíc osob (míra nezaměstnanosti poklesla z 9 % na konci roku 1999 na 8,3 % na konci roku 2000)“ (Sirovátka, 2002, s. 45). V roce 2002 však opět stoupla na 9,8 %.

V letech 2003 až 2008 vykazovala míra registrované nezaměstnanosti¹ v ČR setrvalý

¹ Základním ukazatelem týkajícím se nezaměstnanosti je **míra nezaměstnanosti**, která vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Tento ukazatel je v národní metodice označován jako **míra registrované nezaměstnanosti** a v mezinárodní metodice jako **obecná míra nezaměstnanosti**. Rozdíl mezi těmito dvěma měrami spočívá zejména v použité metodice stanovení čitatele a jmenovatele, ale i v rozdílných zdrojích dat a časových charakteristikách. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>.

pokles. Mezi lety 2007 až 2008 se však tempo snižování míry nezaměstnanosti přiblížilo nule. V prosinci 2008 činila nezaměstnanosti 5,96 % tj. 352 250 neumístěných uchazečů o zaměstnání. V roce 2009 došlo k výraznému zvyšování míry nezaměstnanosti, kdy se na trhu práce projevíly důsledky ekonomické krize.

V březnu 2009 dosahovala míra registrované nezaměstnanosti v ČR 7,74 % (448 912 uchazečů), v červnu to bylo 7,99 % (463 555 uchazečů) a v prosinci 2009 potom již 9,24 % (539 136 neumístěných uchazečů o zaměstnání), což představovalo zvýšení o 3,28 procentního bodu oproti konci roku 2008. Vrcholu bylo dosaženo v únoru 2010, kdy míra registrované nezaměstnanosti dosáhla v ČR hodnoty 9,94 % (583 135 uchazečů). Míra nezaměstnanosti žen přitom činila k tomuto datu dokonce 10,56 % a míra nezaměstnanosti mužů potom 9,48 %. (dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>, přečteno dne 10. 1. 2012).

Důležitým ukazatelem, který se týká nezaměstnanosti je celková doba evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky (dále jen ÚP ČR). Dobu trvání nezaměstnanosti ovlivňuje mnoho faktorů a objektivních i subjektivních příčin a okolností. Důležitá je především kvalifikace uchazeče, délka praxe, věk, zdravotní stav a rodinná situace, dále také situace na trhu práce v daném regionu a ochota uchazeče vzdělávat se, přejít na jinou práci nebo dočasně nastoupit do hůře placené práce.

Lze konstatovat, že mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností patří absolventi škol, zdravotně postižení, matky po návratu z rodičovské dovolené a uchazeči o zaměstnání ve vyšších věkových kategoriích

(dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>, přečteno dne 10. 1. 2012).

Z posuzování neumístěných uchazečů o zaměstnání podle věku vyplývá, že v období od roku 2002 do roku 2009 došlo k výraznému úbytku podílu uchazečů ve věku mezi 20 a 24 lety. V roce 2002 bylo evidováno celkem 92 426 uchazečů dané věkové kategorie (18,0 %) a v roce 2009 potom 71 811 (13,3 %), což představuje pokles o 4,6 p.b. Jedná se o důsledek prodlužování doby přípravy na budoucí povolání u mladé generace a omezení nároku na vyplácení podpor v nezaměstnanosti absolventům škol. Výraznější pokles zaznamenaly také dvě další nejnižší věkové kategorie: do 19 let a rovněž od 25 do 29 let. U první z těchto kategorií došlo k poklesu z 37 850 uchazečů (7,4 %) v roce 2002 na 25 898 uchazečů (4,8 %) v roce 2009. U druhé kategorie se počet uchazečů snížil ze 70 217 (tj. 13,6 %) v roce 2002 na 61 034 (tj. 11,3 %) v roce 2009.

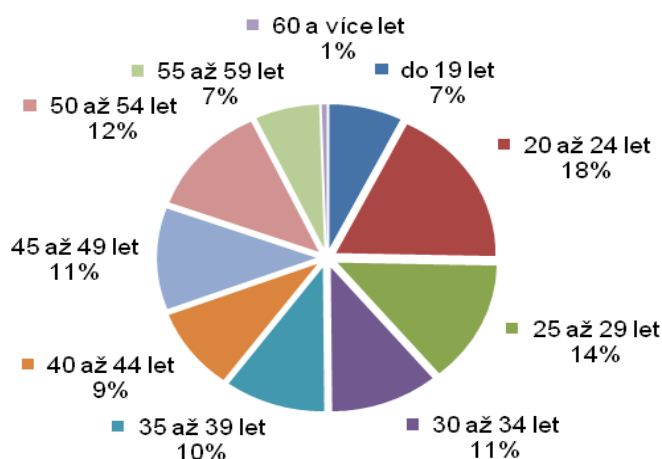
Znatelný nárůst počtu uchazečů o zaměstnání byl naopak zaznamenán u nejvyšších věkových kategorií: mezi 55 a 59 lety a nad 60 let. Jedná se o důsledek postupného zvyšování

věkové hranice odchodu do důchodu a zároveň toho, že pracovníci vyšších věkových kategorií, kteří se ocitají nedobrovolně na trhu práce v důsledku probíhajících restrukturalizací podniků, mají při hledání nového zaměstnání nižší úspěšnost než uchazeči mladší. Zatímco v roce 2002 tak bylo ve věkové skupině 55 až 59 let evidováno 33 401 uchazečů (tj. 6,5 %), v roce 2009 to bylo již 63 972 uchazečů (tj. 11,9 %). Obdobně ve věkové kategorii nad 60 let došlo k nárůstu z hodnoty 2 634 uchazečů (0,5 %) v roce 2002 na 13 154 (2,4 %) v roce 2009

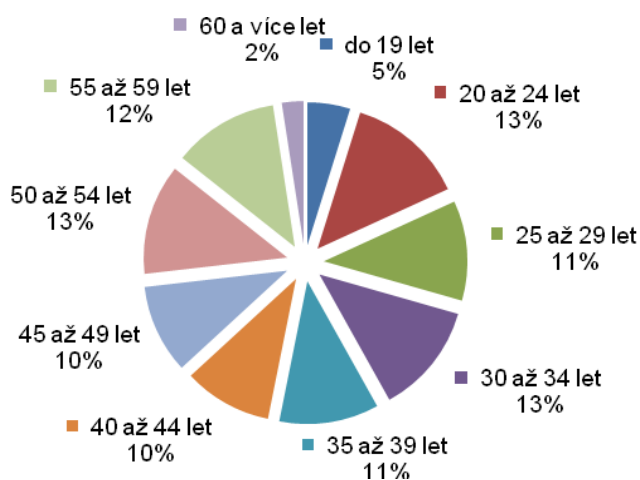
(dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>, přečteno dne 10. 1. 2012).

Graf č. 2: Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání podle věku
(dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>)

k 31. 12. 2002



k 31. 12. 2009



4.2. Příčiny nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let

Nezaměstnanost osob starších 50 let je fenomén, který ovlivňuje řada faktorů. Nezaměstnaní 50+ tvoří heterogenní skupinu, která zahrnuje osoby s rozdílnou úrovní dosaženého vzdělání a kvalifikace, schopností a zkušeností, fyzické a psychické výkonnosti a s různým zdravotním stavem.

Za nárůstem počtu lidí starších 50 let, kteří nemají práci, stojí řada příčin. Mezi hlavní patří **předsudky a stereotypy chování managementu**. Starší pracovníci jsou ve firmách propuštěni jako první, protože se zaměstnavatelé domnívají, že jsou nepřizpůsobiví, pomalí, neschopni pružných řešení. Hlavní roli v tom hraje skutečnost, že se do vedení firem v devadesátých letech dostala generace mladých manažerů, kteří nebyli zvyklí pracovat se staršími zaměstnanci a že personální oddělení jsou často obsazována čerstvými absolventy škol. Problém má však i ekonomické pozadí. Starší a zkušenější pracovníci jsou dražší než mladí (Vavroň, 2012, s 1).

Bočková (2001, s. 16) rozděluje **slabiny generace 50+** na trhu práce a případné důvody jejich neúspěchu při pracovních pohovorech do těchto oblastí:

1. Klíčové dovednosti a nové výzvy:
 - nízká počítačová gramotnost,
 - nízká adaptabilita na nové technologické výzvy,
 - nízká jazyková vybavenost,
 - nižší ochota profesně se vzdělávat, obavy z neúspěchu,
 - nižší schopnost a ochota se učit novým postupům, nechuť k novinkám,
 - menší kreativita a novátorství.
2. Pracovník 50+ jako člen týmu:
 - nižší flexibilita,
 - nižší přizpůsobivost a snížená tolerance k druhým,
 - sklon ke stereotypům a volbě vlastního osvědčeného řešení,
 - neochota respektovat mladší nadřízené.
3. Fyzické aspekty:
 - nižší fyzická zdatnost a výkon,
 - snížená operativnost a pomalejší pracovní tempo,
 - vyšší výskyt zdravotních omezení,
 - méně atraktivní vzhled,

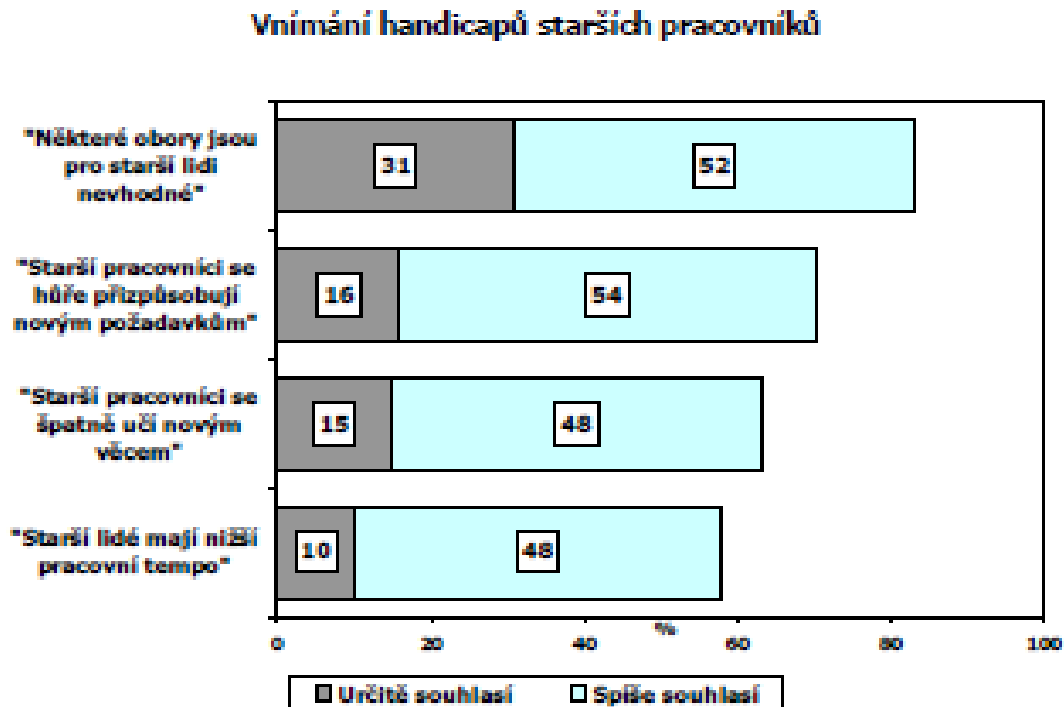
- zhoršování vnímání, paměti, soustředění, rychlosti rozhodování, výkonnosti.

4. Stereotypy vůči 50+:

- negativní očekávání vázaná na věk přes 50,
- ztráta sebevědomí a sebedůvěry,
- horší všeobecná orientace na současném trhu práce a neznalost pracovních trendů.

Agentura STEM (2006) zjišťovala v rámci studie *Postavení pracovníků nad 50 let*, jaké pozitivní a negativní atributy jsou lidmi přisuzovány pracovníkům vyššího věku. K pozitivním atributům patří zkušenost, zodpovědnost, spolehlivost, píle, profesionalita, důvěryhodnost, klid apod. Vedle nich jsou však zmiňovány také **negativní charakteristiky**, jako např. nevýkonnost, slabost, zkosnatělost, neperspektivnost, nízká flexibilita apod.

Graf č. 3: Vnímání handicapů starších pracovníků
(dostupné na http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50 лет.pdf)



Pramen: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1 011 respondentů

Podle názoru samotných zaměstnaných hraje **vyšší věk** na trhu práce mnohem negativnější roli než zdravotní postižení, péče o malé dítě, nebo příslušnost k odlišné rase. Ze sedmi kategorií obyvatel, o nichž se v souvislosti s nerovnými podmínkami na trhu práce hovoří nejvíce, jsou lidé starší padesáti let řazeni na první místo žebříčku. (dostupné na http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50 лет.pdf, přečteno 11. 10. 2011).

4.3. Podpora zaměstnatelnosti starších lidí

V současné době jsou lidé nad 50 let z hlediska trhu práce mnohými považováni za staré a málo perspektivní. Evropské a národní programy se však snaží dokázat, že tato skupina je na trhu práce dobře uplatnitelná a že je potřeba zaměstnávání těchto osob co nejvíce podporovat. Rok 2012 byl vyhlášen Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Nabádá k zamyšlení nad tím, že obyvatelé Evropy se dožívají vyššího věku a zůstávají díky dobrému zdraví déle aktivní. Aktivní stárnutí pomůže těmto lidem:

- zůstat déle v zaměstnání a podělit se o cenné zkušenosti a dovednosti, které mohou být pro mladé velkým přínosem,
- aktivně se podílet na chodu společnosti,
- žít déle ve zdraví (Práce a sociální politika, 10/2011, s. 8).

Podpora setrvání v zaměstnání a vytváření podmínek pro zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků byly prvořadým cílem i Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003 - 2007 (dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/2869>, přečteno 11. 10. 2011).

Udržet a zvýšit zaměstnanost starších pracovníků je rovněž hlavní prioritou Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Pro dané období jsou formulovány tyto závazné úkoly:

- udržení a zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků, zvyšování jejich pracovní mobility a zabránění jejich vyčleňování z trhu práce,
- podpora a ochrana rovných práv a příležitostí a vyloučení diskriminace z hlediska věku,
- zajištění potřebné a odpovídající péče pro seniory (zdravotní péče, sociální služby atd.),
- zajištění sociálního začlenění starších osob a seniorů (dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/4979>, přečteno 11. 10. 2011).

Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin, kam patří i lidé nad 50 let. Je základním nástrojem státu pro boj s nezaměstnaností. Do aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče na mateřské dovolené a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, lidé se zdravotním postižením, příslušníci národnostních menšin apod.) (dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/102/210205b.pdf>, přečteno dne 11. 10. 2011).

V této kapitole jsem se zabývala vývojem celkové nezaměstnanosti a nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let, dále příčinami nezaměstnanosti osob 50+ a programům, které podporují zaměstnatelnost této věkové skupiny. Následující část věnuji aktivní politice zaměstnanosti, která pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin, kam patří i lidé nad 50 let. A je základním nástrojem státu pro boj s nezaměstnaností.

5. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je významnou součástí sociální politiky každého moderního demokratického státu. Státní politika zaměstnanosti je v současné době velmi aktuální téma, neboť otázka zaměstnatelnosti je důležitá jednak z ekonomického, ale také i ze sociálního hlediska. Nezaměstnanost je spojena s negativními dopady jak v ekonomické tak i v sociální oblasti. Státní politika zaměstnanosti se často dělí na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ).

5.1. Vymezení pojmu aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je součástí státní politiky zaměstnanosti a je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin. Přitom upřednostňuje aktivní a preventivní opatření před pasivním přístupem, kdy uchazeč o zaměstnání pouze pobírá dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

Kromě sociálně psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku a sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory ve výdajích státu za zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i vyšší koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na státní rozpočet.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a ÚP ČR, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Nástroji, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,

- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti dále zahrnují:

- poradenství, které provádí nebo zabezpečují krajské pobočky ÚP ČR za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením – chráněná pracovní místa
- sdílené zprostředkování,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu.

Nástroje APZ lze rozdělit na nástroje určené:

a) pro zaměstnavatele:

- příspěvek na zřízení společensky účelného místa,
- veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na zapracování,
- rekvalifikace zaměstnanců,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- příspěvek na zřízení a provoz chráněného pracovního místa.

b) pro uchazeče o zaměstnání:

- příspěvek na zřízení společensky účelného místa pro osobu, která chce začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost,
- překlenovací příspěvek,
- rekvalifikace,
- příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu, která chce začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Výchozími dokumenty pro stanovení zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012 jsou strategie „Evropa 2020“ a na ní navazující strategie „Národní program

reforem České republiky 2011“ určující následující cíle České republiky v oblasti zaměstnanosti do roku 2020:

Národní cíl:

- Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %.

Národní dílčí cíle:

- Zvýšení míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 65 %.
- Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let na 55 %.
- Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let o třetinu proti roku 2010.
- Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.

V souladu s uvedenými dokumenty je cílem APZ zpružnit trh práce, odstranit bariéry omezující určité věkové skupiny osob ve vstupu na volný trh práce, přispět ke sladění mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle a její kvalifikaci, aktivizovat skupiny většinově vyloučené z trhu práce a podpora harmonizace rodinného a pracovního života (interní dokumenty ÚP ČR).

5.2. Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V této kapitole popíši jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Podrobněji se budu věnovat rekvalifikacím, příspěvku na zřízení společensky účelného místa pro osobu, která chce začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost a poradenství, neboť k těmto nástrojům směřuje i empirická část méj bakalářské práce. Ostatní nástroje vymezím stručně, protože nejsou předmětem mého výzkumu.

5.2.1. Rekvalifikace

Rekvalifikace je důležitou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Rekvalifikací je i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, kterému byla na základě potřeb trhu práce udělena akreditace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, dále škola nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Rekvalifikaci zabezpečují krajské pobočky ÚP ČR na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, škola apod.).

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu jsou:

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

Rekvalifikace klientů se uskutečňuje na základě dohod mezi krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a klienty, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce s ohledem na stávající možnost uplatnění a uplatnění po absolvování rekvalifikace. Přitom se věnuje zvýšená péče klientům, kteří rekvalifikaci pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (interní dokumenty ÚP ČR).

Za účastníka rekvalifikace hradí krajská pobočka ÚP ČR náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění).

Rekvalifikace je považována za účelnou, pokud se uchazeč rozhodne pro obor, pro který jsou na trhu práce volná pracovní místa, nebo se jedná o perspektivní obor s ohledem na budoucí vývoj trhu práce. Dalším důvodem rekvalifikace je závazný příslib od zaměstnavatele, že uchazeče po absolvování rekvalifikace zaměstná, nebo pokud se uchazeč zaváže, že po ukončení rekvalifikace zahájí samostatně výdělečnou činnost.

Zvolená rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání si může vybrat a zabezpečit rekvalifikaci sám a následně mu ji může krajská pobočka ÚP ČR za stanovených podmínek uhradit. Za tímto účelem si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání vybírá:

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.

Maximální částka poskytovaná ÚP ČR zájemci o zvolenou rekvalifikaci činí 50 000 Kč. V případě, že uchazeč o zaměstnání odmítne bez vážného důvodu nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané rekvalifikaci, je povinen náklady rekvalifikace uhradit (dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>, přečteno 10. 2. 2012).

Rekvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci v zájmu dalšího uplatnění svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace. Podpora rekvalifikace zaměstnanců se týká zejména těch zaměstnanců, kteří:

- jsou ohroženi ztrátou zaměstnání z důvodů výrobních, technologických, organizačních a strukturálních změn,
- pro udržení svého pracovního místa v souladu se záměrem zaměstnavatele potřebují svou dosavadní kvalifikaci doplnit, popřípadě rozšířit formou rekvalifikace,
- jsou ohroženi ztrátou zaměstnání a zaměstnavatel souhlasí s jejich nástupem do rekvalifikace ještě před ukončením pracovního poměru, a to za účelem získání nového nebo dalšího pracovního uplatnění (tj. rekvalifikace uvolňovaných zaměstnanců),
- byli přijati do pracovního poměru s podmínkou absolvování rekvalifikace pro nové nebo další vhodné zaměstnání, a to zejména v případě zaměstnanců přijatých z evidence úřadu práce (interní dokumenty ÚP ČR).

5.2.2. Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

Společensky účelným pracovním místem zřízeným za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti (dále jen SÚPM – SVČ) je pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP ČR uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může ÚP ČR poskytnout příspěvek. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa.

Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM – SVČ, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího

kalendářního roku nebo šesti násobek této mzdy pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší. Vždy se však vychází z konkrétního rozpočtu krajské pobočky ÚP ČR, která příspěvek poskytuje. Úřad práce si může podle okolností případu vyžádat předložení podnikatelského záměru nebo výčtu nákladů spojených se zřízením pracovního místa (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Osoba samostatně výdělečně činná, která zahájila samostatně výdělečnou činnost na základě dohody s ÚP ČR, může do 30 dnů od uzavření této dohody požádat ÚP ČR o poskytnutí **překlenovacího příspěvku**. Tento příspěvek je určen na částečnou úhradu provozních nákladů spojených s výkonem samostatně výdělečné činnosti.

5.2.3. Poradenství

Útvar poradenství poskytuje uchazečům a zájemcům o zaměstnání odbornou pomoc a podporu při hledání vhodného uplatnění na trhu práce. Jedná se o skupinové poradenství, individuální poradenství a profesní diagnostiku. Zařazení do jednotlivých forem poradenství je posuzováno individuálně, vychází se přitom z pracovních a životních zkušeností, dosaženého stupně vzdělání a kvalifikace.

Individuální poradenství

Nabízí odbornou pomoc pro jednotlivce se snahou podpořit ho k aktivnímu hledání zaměstnání. Jedná se o individuální pohovor v oblastech, které souvisí se zařazením do pracovního poměru, řešení problematiky volby vhodného povolání, orientace na trhu práce, pomoc při sepisování životopisu a motivačního dopisu, apod.

Skupinové poradenství

Poradenské programy jsou zaměřeny zejména na získání kompetencí pro uplatnění na trhu práce, získání nebo prohloubení schopností a dovedností, zmapování vlastního potenciálu, sebepoznání. Práce ve skupině přináší výhody navázání nových kontaktů a zároveň nabízí možnost řešení stávající situace klienta.

Profesní diagnostika

Profesní neboli pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady jednotlivce k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání. Psychodiagnostické metody pomohou uchazeči vybrat z možností dalšího pracovního uplatnění (dostupné na <http://portal.mpsv.cz>, přečteno 10. 2. 2012).

Jedná se o proces poměrně časově náročný. Sestává se ze skupinových a individuálních konzultací, sběru dat, analýzy a syntézy potřebných poznatků z oblasti lidských zdrojů, analýzy a prognózy regionálního trhu práce, konkrétních profesních a anamnestických údajů klienta a dalších potřebných údajů.

5.2.4. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nyní stručně nastíním nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ke kterým nesměřuje můj průzkum.

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené zejména pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP ČR. Spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ČR ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance na takto vytvořeném místě, může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Společensky účelným pracovním místem se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP ČR na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP ČR, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP ČR jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- jiného účelově určeného příspěvku,
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 12 měsíců, zaměstnavatel o něj žádá příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR, u níž jsou vedeni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na zřízená či vyhrazená pracovní místa.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP ČR poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, kterou zapracovává.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

5.3. Shrnutí teoretické části

V následujících letech bude základním rysem vývoje obyvatelstva ČR jeho stárnutí. Ze statistických údajů vyplývá, že skupina osob ve věku nad 50 let (potažmo uchazečů o zaměstnání nad 50 let) bude postupně narůstat.

U lidí po padesátce již dochází k tělesným, smyslovým a psychickým změnám, které nejsou ještě příliš velké, přesto mají vliv i na profesní roli člověka. Lidé tohoto věku už sice neusilují o rozvoj profesní kariéry, ale práce je pro ně velice důležitá, neboť uspokojuje většinu psychických potřeb stárnoucího člověka, přináší mu materiální prospěch, dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti.

Ztráta práce pak představuje pro člověka tohoto věku značnou zátěž. Lidé nad 50 let se obávají ztráty práce a následné nezaměstnanosti hlavně proto, že si uvědomují nezáměr zaměstnavatelů o pracovníky jejich věku. Většina zaměstnavatelů nemá o lidi nad 50 let zájem z důvodu jejich nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce, jsou jim vytýkány zastaralé znalosti a dovednosti, nízká jazyková vybavenost, nízká počítačová gramotnost, chybějící dovednosti v používání nových technologií, neochota k dalšímu vzdělávání, menší schopnost přizpůsobit se změnám a další. Tyto důvody řadí nezaměstnané starší 50 let mezi skupiny ohrožené nezaměstnaností ve větší míře.

Nezaměstnanost je všeobecně považována za negativní jev a pro řadu osob má nepříznivý ekonomický, sociální a psychický dopad. V České republice se objevila po roce 1989, zpočátku byla považována za přechodný jev. V současné době však představuje závažný problém. Způsobuje pokles příjmů a tím pádem i pokles životní úrovně, změny ve zdravotním stavu, ovlivňuje způsob života, společenské vztahy i fungování rodiny.

Základním nástrojem státu pro boj s nezaměstnaností je aktivní politika zaměstnanosti, která pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin. Přitom upřednostňuje aktivní a preventivní opatření před pasivním přístupem, kdy uchazeč o zaměstnání pouze pobírá dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a ÚP ČR, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Základními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlennovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti dále zahrnují poradenství, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením – chráněná pracovní místa, sdílené zprostředkování a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

6. Empirická část

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila problematiku nezaměstnaných ve věku nad 50 let. Lidé ve věku nad 50 let spadají do kategorie osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy ve větší míře. Vzhledem k tomu, že populace stárne, čím dál více lidí ve věku nad 50 let se může ocitnout bez zaměstnání.

Existují však různé programy podporující zaměstnatelnost této věkové kategorie. Rovněž aktivní politika zaměstnanosti pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin. Nástroje APZ jsou realizovány krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky, podle mého názoru jsou tedy nezaměstnaným nad 50 let dobře dostupné. Právě tyto nástroje se staly předmětem mého zájmu.

6.1. Metodologie

Cíl výzkumu

Cílem empirické části je zjistit, **v jaké míře projevují nezaměstnaní ve věku nad 50 let zájem o vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které z nich preferují nejvíce, a jaké vlastní strategie řešení své situace, nezávislé na činnosti úřadu práce volí.**

Volba výzkumu

Zvolila jsem techniku kvantitativního výzkumu, jehož cílem bývá obvykle testování hypotéz. Kvantitativní výzkum je založen na ověřování platnosti hypotéz. Vzhledem k tomu, že testování hypotéz vyžaduje znalost matematicko-statistických postupů, nahradila jsem na doporučení méj vedoucí práce hypotézy výzkumnými otázkami.

Šetření zaměřuji na tyto nástroje APZ: rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa zřízená pro osoby samostatně výdělečně činné a poradenství. Výše uvedené nástroje jsem zvolila proto, že v nich nevstupuje mezi úřad práce a uchazeče o zaměstnání další subjekt, jako je tomu např. u veřejně prospěšných prací nebo u příspěvku na zřízení společensky účelného místa. U veřejně prospěšných prací hraje důležitou roli obec. Může se stát, že uchazeč

o zaměstnání má zájem o veřejně prospěšné práce, ale obec, ve které bydlí, tyto práce vůbec neorganizuje, nebo o konkrétního uchazeče neprojevuje zájem. U příspěvku na zřízení

společensky účelného místa vystupuje jako další subjekt zaměstnavatel, který si většinou sám vybírá uchazeče, kterého zaměstná a bude na něj příspěvek požadovat. Nezaměstnaný si tedy sám nemůže vybrat zaměstnavatele, který by při jeho zaměstnání byl podpořen tímto nástrojem APZ.

U mnou vybraných nástrojů se nezaměstnaný uchazeč sám rozhoduje, zda uvedeného nástroje využije nebo ne.

Na základě poznatků získaných z odborné literatury a praxe na úřadu práce vyvozuji otázky:

- 1. V jaké míře projevují nezaměstnaní 50+ zájem o účast na rekvalifikačním kurzu?**
- 2. O jaké rekvalifikace mají nezaměstnaní 50+ zájem?**
- 3. Jaká míra nezaměstnaných ve věku nad 50 let vidí jako jednu z možností řešení svojí nezaměstnanosti zahájení samostatné výdělečné činnosti s příspěvkem úřadu práce?**
- 4. V jaké míře projevují nezaměstnaní nad 50 let zájem o poradenskou činnost úřadu práce?**
- 5. Jaké aktivity (nesouvisející s činností ÚP) vyvíjejí nezaměstnaní ve věku nad 50 let za účelem získání zaměstnání?**

Výběr respondentů

Populací, tedy základním souborem jednotek, o kterém předpokládám, že pro něj získané závěry budou platné, jsou nezaměstnaní ve věku nad 50 let žijící na okrese Třebíč. Jde tedy o výběrový soubor, výsledky jsou zobecnitelné jen v limitované míře.

Výzkum jsem prováděla na kontaktním pracovišti Třebíč, kde pracuji a na kontaktním pracovišti Náměšť nad Oslavou, krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě v měsíci lednu 2012.

K výzkumnému vzorku jsem došla tak, že byl osloven každý uchazeč ve věku nad 50 let, který se v měsíci lednu dostavil na pravidelnou návštěvu úřadu práce, a který s provedením výzkumu souhlasil. Takto byli postupně oslovováni jednotliví nezaměstnaní až do naplnění počtu 50 respondentů. Zprostředkovatelka zaměstnání pak těmto uchazečům předložila k vyplnění dotazník. Vybraní uchazeči byli informováni o anonymitě prováděného výzkumu, rovněž byli upozorněni, na to, že získaná data nebudou sloužit pro účely úřadu práce.

Metoda sběru dat

Pro sběr dat jsem zvolila techniku dotazníku. Dotazník je „*vysoce efektivní technika, která může postihnout velký počet jedinců při relativně malých nákladech. Umožňuje poměrně snadno získat informace od velkého počtu jedinců v poměrně krátkém čase*“ (Disman, 2000, s. 141).

Dotazník obsahoval celkem 15 otázek rozčleněných do 4 tematických oblastí:

- oblast rekvalifikací,
- oblast poradenství,
- oblast společensky účelných pracovních míst – SVČ,
- oblast vlastní aktivity, nesouvisející s činností úřadu práce při hledání zaměstnání.

Při sestavování dotazníku jsem vycházela z teoretické části bakalářské práce. Ke každé oblasti jsem vytvořila sadu položek směřujících k zodpovězení konkrétní výzkumné otázky.

6.2. Výsledky výzkumu

Charakteristika výzkumného vzorku

Ve výzkumném vzorku, který tvoří 50 respondentů, je 20 mužů, tj. 40 % a 30 žen (60 %). Jejich vzdělanostní struktura je následující:

Tabulka č. 1: Struktura vzorku dle vzdělání (vlastní šetření)

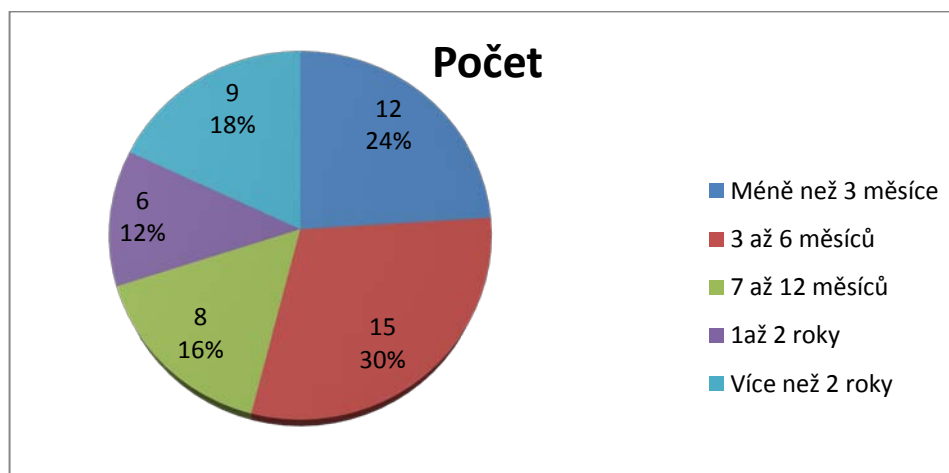
Vzdělání	Počet	%
Základní vzdělání	3	6
Vyučen bez maturity	21	42
Vyučen s maturitou	3	6
Středoškolské s maturitou	15	30
Vyšší odborné	1	2
Vysokoškolské	7	14

Z tabulky vyplývá, že ve vzorku nezaměstnaných nad 50 let je nejvíce respondentů v počtu 21 (42 %) vyučených bez maturity. Další pořadí podle vzdělání je následující:

2. středoškolské s maturitou 15 (30 %) respondentů,
3. vysokoškolské 7 (14 %) respondentů,
4. vyučen s maturitou a základní vzdělání shodně 3 (6 %) respondentů,
5. vyšší odborné 1 (2 %) respondentů.

Co se týče délky evidence na ÚP ČR, je struktura výzkumného vzorku následující:

Graf č. 4: Struktura vzorku dle délky evidence na ÚP ČR (vlastní šetření)



Z 50 dotázaných je 27 (54 %) uchazečů v evidenci ÚP méně než 6 měsíců. Zbývajících 23 (46 %) je evidováno na ÚP více než půl roku.

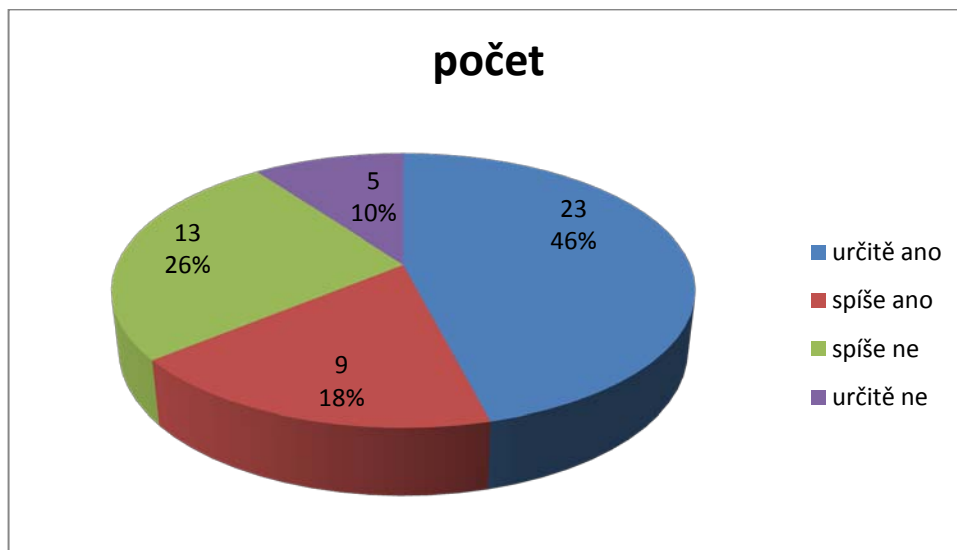
Oblast rekvalifikací

Na otázku týkající se zájmu o rekvalifikaci, ve které jsem zjišťovala, zda respondenti nyní uvažují o účasti na nějakém rekvalifikačním kurzu, byly následující odpovědi:

- určitě ano odpovědělo 23 dotázaných (46 %),
- spíše ano 9 dotázaných (18 %),
- spíše ne 13 dotázaných (26 %),
- určitě ne 5 dotázaných (10 %).

Z 5 dotázaných, kteří odpověděli určitě ne, 4 v minulosti rekvalifikaci absolvovali a nepomohlo jim to k nalezení zaměstnání. Jeden pak uvedl důvod, že současná nabídka je pro něj ztráta času.

Graf č. 5: Struktura vzorku dle zájmu o rekvalifikaci (vlastní šetření)



Jak jsem uvedla výše, 23 dotázaných vyslovilo rozhodné ano pro účast na rekvalifikačním kurzu. Tito respondenti by volili následující formy rekvalifikace:

- Rekvalifikace, při které si rozšíří stávající kvalifikaci o nové znalosti a dovednosti v oboru 9 respondentů.
- Rekvalifikace, při které získají novou kvalifikaci 10 respondentů.

- Základní obsluha PC 3 respondenti.
- Jeden respondent vyslovil zájem o rekvalifikaci základní obsluha PC a současně o rekvalifikaci, při které získá novou kvalifikaci.

V kapitole 2. 3 věnované významu práce pro osoby ve věku nad 50 let, kde vycházím z vývojové psychologie, uvádím, že lidé tohoto věku už nepřemýšlejí o tom, že by se jejich profesní kariéra mohla rozvíjet jinak. Většina lidí je se svojí profesí smířena a o jiné variantě už neuvažuje. Výsledky šetření však dokazují opak. Oslovení nezaměstnaní ve věku nad 50 let projevují největší zájem právě o rekvalifikaci, při které získají novou kvalifikaci, tzn., že uvažují o změně profese. Dále v kapitole 4.2 věnované příčinám nezaměstnanosti osob ve věku nad 50 let uvádím jako jednu ze slabin generace 50+ na trhu práce nízkou počítačovou gramotnost. Oslovení respondenti však neprojevují příliš velký zájem o rekvalifikaci v oblasti obsluhy PC. Jedním z důvodů může být to, že většina respondentů je vyučených bez maturity. Tito lidé vykonávají převážně dělnické profese, ke kterým není požadována znalost práce na počítači. Někteří respondenti už rekvalifikaci v oblasti obsluhy PC absolvovali v minulosti. Jak uvádím výše, některé výsledky provedeného šetření jsou v rozporu s informacemi, které poskytuje odborná literatura věnovaná tomuto tématu.

Rovněž jsem sledovala, zda délka evidence na úřadu práce ovlivňuje zájem o účast na rekvalifikačním kurzu. Odpovědi shrnuji v následující tabulce.

Tabulka č. 2: Struktura vzorku dle délky evidence na ÚP ČR a zájmu o rekvalifikaci (vlastní šetření)

Možnosti odpovědi	Délka evidence na ÚP v měsících				
	Méně než 3	3 až 6	7 až 12	1 až 2 roky	Více než 2 roky
Určitě ano	5	9	4	2	3
Spíše ano	2	2	2	1	2
Spíše ne	4	3	1	3	2
Určitě ne	1	1	1	0	2

Z výzkumu dále vyplývá, že 16 respondentů (32 %) se v minulosti zúčastnilo rekvalifikačního kurzu. Pouze 4 z nich uvádí, že jim absolvování rekvalifikace nepomohlo k nalezení zaměstnání. Jednalo se o respondenty, kteří v minulosti absolvovali rekvalifikační kurzy šička obuvi, svářeč, účetnictví a obsluha vysokozdvížného vozíku. Zbývajících 12 je přesvědčeno, že rekvalifikace jim zvýšila šanci na nalezení zaměstnání. Jedná se

o respondenty, kteří v minulosti absolvovali následující rekvalifikační kurzy: základní obsluha PC (6 respondentů), účetnictví (3 respondenti), sanitář (2 respondenti), základní kurz svařování (2 respondenti), obsluha vysokozdvížného vozíku (2 respondenti), šička obuvi (1 respondent).

34 respondentů (68 %) se rekvalifikace v minulosti nezúčastnilo.

Na otázku, ve které měli respondenti odpovědět, zda jsou ochotni přispívat si na rekvalifikaci určitou finanční částkou, byly následující odpovědi:

- určitě ano odpověděl 1 respondent,
- spíše ano odpovědělo 5 respondentů,
- spíše ne odpovědělo 16 respondentů,
- určitě ne odpovědělo 10 respondentů.

Tato otázka se týkala pouze těch, kteří zvažují účast na rekvalifikačním kurzu. Z odpovědí je patrné, že 81 % respondentů není ochotno si přispívat na rekvalifikaci vlastními financemi. Je zřejmé, že dotázaní sice projevují zájem o rekvalifikační kurzy, ale absolvují je pouze za předpokladu, že je úřad práce uhradí v plné výši.

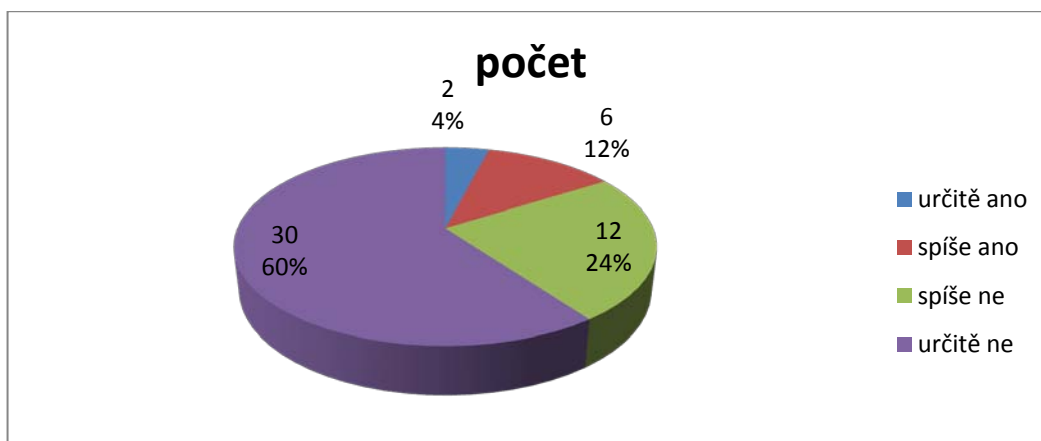
Oblast společensky účelných pracovních míst zřízených za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

Na otázku, ve které jsem zjišťovala, zda by respondenti začali podnikat, pokud by jim úřad práce poskytl dotaci (finanční příspěvek) na zahájení samostatné výdělečné činnosti, byly následující odpovědi:

- určitě ano odpověděli 2 respondenti (4 %),
- spíše ano odpovědělo 6 respondentů (12 %),
- spíše ne odpovědělo 12 respondentů (24 %),
- určitě ne odpovědělo 30 respondentů (60 %).

Z 30 respondentů, kteří odpověděli určitě ne se 23 respondentů na podnikání necítí z důvodu svého věku, 3 v minulosti podnikali a nedopadlo to dobře a zbývajících 4 vybrali v dotazníku možnost jiný důvod, kde 1 respondent uvedl, že k podnikání nemá schopnosti další uvedl, že „v současné době krize začít s jakýmkoliv druhem podnikání vyžaduje velký počáteční kapitál jsou zde také obrovská rizika a hlavně to vyžaduje mladou mysl a kontakty...“, další jako důvod uvedl výši dotace, poslední respondent důvod neuvedl.

Graf č. 6: Struktura vzorku dle zájmu o SÚPM – SVČ (vlastní šetření)



Oblast poradenství

Tabulka č. 3: Struktura vzorku dle zájmu o poradenství v oblasti psaní životopisu, žádosti o místo, přípravy na pohovor, orientace v základech pracovně právních vztahů atd. (vlastní šetření)

Možnosti odpovědí	Počet	%
Určitě ano	8	16
Spíše ano	11	22
Spíše ne	18	36
Určitě ne	13	26

Z výzkumu vyplývá, že 8 (16 %) dotazovaných projevuje rozhodný zájem o poradenství v oblasti psaní životopisu, žádosti o místo, přípravy na pohovor, orientace v základech pracovně právních vztahů atd. Jedenáct (22 %) dotazovaných projevuje váhavý zájem, 18 (36 %) dotazovaných spíše nemá zájem a 13 (26 %) dotazovaných určitě nemá zájem o tento druh poradenství.

Na otázku, ve které jsem zjišťovala, zda mají respondenti zájem o to, aby jim úřad práce na základě vyhodnocení schopností, dovedností a osobnostních faktorů doporučil vhodnou profesi pro ně, byly následující odpovědi:

- určitě ano 14 respondentů (28 %),
- spíše ano 14 respondentů (28 %),
- spíše ne 11 respondentů (22 %),
- určitě ne 11 respondentů (22 %).

Všichni respondenti, kteří vybrali možnost určitě ne, se domnívají, že ve svém věku ví, na jakou profesi se hodí.

Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti obecně

Na otázku, ve které jsem zjišťovala, zda se respondenti sami osobně informovali na programy, které úřad práce nabízí ke zvýšení zaměstnatelnosti, odpovědělo 32 respondentů kladně, zbývajících 18 záporně.

Z uvedených odpovědí je patrné, že 64 % dotázaných projevuje snahu svoji situaci řešit pomocí nástrojů APZ. Sami osobně se dotazují na možnosti, které úřad práce nabízí uchazečům o zaměstnání ke zvýšení zaměstnatelnosti.

Na otázku, ve které si měli respondenti vybrat pouze jeden program, který úřad práce nabízí ke zvýšení zaměstnatelnosti, byly následující odpovědi:

- rekvalifikaci vybralo 31 respondentů (62 %),
- finanční příspěvek na zahájení samostatně výdělečné činnosti zvolilo 7 respondentů (14 %),
- poradenství v oblasti psaní životopisu zvolilo 5 respondentů (10 %),
- poradenství v oblasti vhodné profese s ohledem na schopnosti, dovednosti, osobnostní faktory vybralo 7 respondentů (14 %).

Oblast vlastní aktivity, nesouvisející s činností úřadu práce při hledání zaměstnání

Dotazovala jsem se na to, které způsoby hledání zaměstnání respondenti volí. Na výběr jsem dala tyto možnosti: prostřednictvím úřadu práce, návštěvy podniků a firem, prostřednictvím známých, prostřednictvím internetu, sledováním inzerátů, prostřednictvím soukromých agentur, podáváním inzerátů, zasíláním písemných žádostí o místo do firem. Při sestavování těchto možností jsem vycházela z pracovních zkušeností získaných ze svého zaměstnání (úřad práce) a z vlastních zkušeností, kdy jsem sama jako nezaměstnaná hledala práci.

Respondenti měli z vybrané nabídky označit všechny způsoby, které volí. Pouze jednu možnost označili 3 respondenti, dva z nich hledají práci prostřednictvím návštěv podniků a firem a jeden hledá práci pouze za pomoci úřadu práce. Dva způsoby současně volí k hledání zaměstnání 8 respondentů. Tři způsoby současně využívá k nalezení vhodného zaměstnání 14 respondentů. Čtyři způsoby současně volí k nalezení zaměstnání 8 respondentů. Pět způsobů současně 9 respondentů. Šest způsobů současně volí k nalezení zaměstnání 4 respondenti.

Sedm způsobů současně využívají 2 respondenti. A všech osm způsobů najednou používají k nalezení zaměstnání 2 uchazeči.

Tabulka č. 4: Struktura vzorku dle volby nejdůležitějšího způsobu hledání zaměstnání (vlastní šetření)

Nejdůležitější způsob hledání zaměstnání	Počet	%
Prostřednictvím úřadu práce	5	10
Návštěvy podniků a firem	10	20
Prostřednictvím známých	5	10
Prostřednictvím internetu	19	38
Sledováním inzerátů	2	4
Prostřednictvím soukromých agentur	3	6
Podáváním inzerátů	2	4
Zasíláním písemných žádostí o místo do firem	4	8

Oslovení respondenti hledají zaměstnání nejčastěji prostřednictvím internetu, tuto variantu vybralo 19 dotazovaných (38 %), druhý nejvíce upřednostňovaný způsob hledání zaměstnání pak označili návštěvu podniků a firem, tuto možnost vybralo 10 respondentů (20%). Jako třetí nejlepší způsob hledání zaměstnání označilo shodně 5 respondentů (10 %) možnost prostřednictvím známých a rovněž pak možnost prostřednictvím úřadu práce.

Na otázku, ve které jsem zjišťovala, jak často se respondenti věnují hledání zaměstnání, byly následující odpovědi:

- 2 až 3x za měsíc 39 respondentů (78 %),
- 1x za měsíc 6 respondentů (12 %),
- méně než 1x za měsíc 4 respondenti (8 %).

Jeden z respondentů uvedl vlastní variantu, že hledání zaměstnání se věnuje denně.

Do výběru možností jsem úmyslně neuváděla častější frekvenci hledání zaměstnání, neboť se domnívám, že odpovědi na tuto otázku by mohly být zkreslené vzhledem k místu prováděného výzkumu, kterým je úřad práce. Myslím si, že nezaměstnaní by měly tendenci uvádět častější frekvenci hledání zaměstnání než tomu skutečně je.

Na otázku, ve které jsem se respondentů dotazovala proč si myslí, že nemůžou najít práci, byly následující odpovědi:

- z důvodu vyššího věku odpovědělo 35 respondentů (70 %),
- z důvodu nedostatku jazykových a počítačových znalostí odpověděli 2 respondenti (4 %),
- z důvodu zastaralých informací v oboru odpověděli 2 respondenti (4 %),
- z důvodu nižší flexibility odpověděl 1 respondent (2 %),
- 4 respondenti uvedli jako jiný důvod nedostatek pracovních příležitostí na okrese Třebíč (8 %), 1 respondent uvedl jako jiný důvod zhoršený zdravotní stav (2 %), 1 špatnou ekonomickou situaci v ČR (2 %),
- 4 respondenti uvedli 2 důvody současně a to zdravotní stav a nedostatek jazykových a počítačových znalostí (8 %).

Z výsledků je patrné, že samotní nezaměstnaní (70 %) se domnívají, že nemůžou najít práci z důvodu vyššího věku. Ostatní důvody jsou pouze zanedbatelné.

6.3. Shrnutí šetření

Cílem mého šetření bylo získat informace o tom, **v jaké míře projevují nezaměstnaní ve věku nad 50 let zájem o vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které z nich preferují nejvíce, a jaké vlastní strategie řešení svojí situace, nezávislé na činnosti úřadu práce volí.**

Tyto informace jsem zjišťovala pomocí dotazníkového šetření. Dotazník obsahoval celkem 15 otázek rozčleněných do 4 tematických oblastí:

- oblast rekvalifikací,
- oblast poradenství,
- oblast společensky účelných pracovních míst – SVČ,
- oblast vlastní aktivity, nesouvisející s činností úřadu práce při hledání zaměstnání.

Ke každé oblasti jsem vytvořila sadu položek směřujících k zodpovězení konkrétní výzkumné otázky. Výzkumný vzorek tvořilo 50 respondentů.

Zodpovídala jsem celkem 5 výzkumných otázek:

1. V jaké míře projevují nezaměstnaní 50+ zájem o účast na rekvalifikačním kurzu?
2. O jaké rekvalifikace mají nezaměstnaní 50+ zájem?
3. Jaká míra nezaměstnaných ve věku nad 50 let vidí jako jednu z možností řešení svojí nezaměstnanosti zahájení samostatné výdělečné činnosti s příspěvkem úřadu práce?
4. V jaké míře projevují nezaměstnaní nad 50 let zájem o poradenskou činnost úřadu práce?
5. Jaké aktivity (nesouvisející s činností ÚP) vyvíjejí nezaměstnaní ve věku nad 50 let za účelem získání zaměstnání?

Na základě dotazníkového šetření provedeného na kontaktním pracovišti Třebíč, kde pracuji a na kontaktním pracovišti Náměšř nad Oslavou, krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě v měsíci lednu 2012 lze následovně zodpovědět výzkumné otázky:

1. V jaké míře projevují nezaměstnaní 50+ zájem o účast na rekvalifikačním kurzu?

Z výzkumu je patrné, že účast na rekvalifikaci zvažuje 64 % respondentů, přičemž pro rozhodné ano se vyslovilo 46 % dotázaných. Váhavý souhlas je zastoupen 18%. Nadpoloviční většina dotázaných tedy projevuje zájem o rekvalifikační kurzy. Je možné

konstatovat, že tito nezaměstnaní vnímají rekvalifikace jako vhodný nástroj pro zvýšení svých šancí na nalezení zaměstnání.

2. O jaké rekvalifikace mají nezaměstnaní 50+ zájem?

Pro rozhodnou účast na rekvalifikaci se vyslovilo 23 respondentů. Přitom 10 dotázaných projevilo zájem o rekvalifikaci, při které získají novou kvalifikaci, 9 o rekvalifikaci, při které si rozšíří stávající kvalifikaci o nové znalosti a dovednosti v oboru. Pouze 3 respondenti projevili zájem o rekvalifikační kurz v oblasti obsluhy PC. 81 % respondentů není ochotno si přispívat na rekvalifikaci vlastními financemi.

3. Jaká míra nezaměstnaných ve věku nad 50 let vidí jako jednu z možností řešení svojí nezaměstnanosti zahájení samostatné výdělečné činnosti s příspěvkem úřadu práce?

Zahájení samostatně výdělečné činnosti s příspěvkem úřadu práce zvažuje pouze 16 % respondentů, přičemž pouze 2 respondenti (4 %) se vyslovili pro rozhodné ano. Naopak 84 % s touto možností nepočítá. Pro rozhodné ne se pak vyslovilo 60 % respondentů. Lze se domnívat, že příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro osobu, která chce začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost, není vhodným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti pro tuto věkovou kategorii nezaměstnaných.

4. V jaké míře projevují nezaměstnaní nad 50 let zájem o poradenskou činnost úřadu práce?

Otázky v dotazníku jsem směřovala ke dvěma oblastem poradenství, a to k individuálnímu poradenství (poradenství v oblasti psaní životopisu, žádosti o místo, přípravy na pohovor, orientace v základech pracovně právních vztahů atd.) a k profesní diagnostice (kdy se ověřují předpoklady jednotlivce k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání).

O individuální poradenství projevilo zájem 19 respondentů (38 %), přičemž pro rozhodné ano se vyslovilo pouze 8 respondentů (16 %). O profesní diagnostiku projevilo zájem 28 respondentů (56 %), což je nadpoloviční většina dotazovaných, rozhodné ano zvolilo 14 respondentů (28 %).

Z provedeného výzkumu je patrné, že nadpoloviční většina respondentů projevuje zájem o to, aby jim úřad práce na základě vyhodnocení schopností, dovedností a osobnostních faktorů doporučil vhodnou profesi pro ně. To znamená, že tito lidé ve svém vyšším věku uvažují o změně profese, pokud by jim to pomohlo k nalezení vhodného zaměstnání.

Naproti tomu jsem očekávala větší zájem o poradenství v oblasti psaní životopisu, žádosti o místo atd., neboť lidé vyššího věku se neměli možnost s problematikou zaměřenou do této oblasti seznámit během studia na střední škole, jak je tomu nyní u mladší generace.

5. Jaké aktivity (nesouvisející s činností ÚP) vyvíjejí nezaměstnaní ve věku nad 50 let za účelem získání zaměstnání?

Nejvíce respondentů (19) hledá zaměstnání prostřednictvím internetu, jako druhý nejlepší způsob hledání práce se jim jeví návštěva podniků a firem (10 respondentů) a jako třetí pak hledání zaměstnání prostřednictvím známých a prostřednictvím úřadu práce. Tyto dvě možnosti vybralo shodně 5 respondentů.

78 % respondentů se hledání zaměstnání věnuje 2 až 3x měsíčně. Přitom nejvíce respondentů (28 %) označilo, že při hledání práce využívá 3 různé způsoby. Pouze jeden způsob hledání zaměstnání volí 3 respondenti (6 %).

Z uvedených dat je patrné, že nezaměstnaní respondenti ve věku nad 50 let jsou při hledání zaměstnání poměrně aktivní, 78 % respondentů se věnuje hledání práce nejméně 2 až 3x měsíčně. Přičemž většina z oslovených respondentů (94 %) využívá nejméně 2 způsoby směřující k nalezení vhodného zaměstnání.

Pokud by respondenti mohli využít pouze jeden program, který úřad práce nabízí ke zvýšení zaměstnatelnosti, volilo by:

Rekvalifikaci	31 respondentů (62 %)
Finanční příspěvek na zahájení samostatně výdělečné činnosti	7 respondentů (14 %)
Individuální poradenství	5 respondentů (10 %)
Profesní diagnostiku	7 respondentů (14 %)

Na základě výše uvedených dal lze konstatovat, že nezaměstnaní z vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejvíce preferují rekvalifikace.

Doporučení:

Vedle aktivní politiky zaměstnanosti bych doporučila jako vhodný nástroj boje proti nezaměstnanosti této věkové kategorie vzdělávání (různé kurzy, semináře, studium odborné literatury), které umožňuje člověku dále se rozvíjet a zvyšuje tak jeho šance na nalezení zaměstnání. Hlavním problémem těchto nezaměstnaných je, že v průběhu svého aktivního pracovního života neměli nebo nechtěli mít potřebu sebevzdělávání.

Závěr

Záměrem bakalářské práce bylo popsat na základě literárních pramenů, oficiálních dokumentů a praktických zkušeností problematiku nezaměstnaných osob ve věku nad 50 let.

Důvody, proč jsem se zaměřila na skupinu uchazečů nad 50 let, jsou dva. Jeden subjektivní, protože už 5 let pracuji na úřadu práce a setkala jsem se s mnoha lidmi, kteří se dostali do situace, kdy jejich věk a problémy s ním spojené tvořily velkou překážku při uplatnění na trhu práce. Druhý objektivní, neboť ze statistických údajů vyplývá, že starších lidí v populaci (potažmo uchazečů o zaměstnání nad 50 let) neustále přibývá, a proto si myslím, že nezaměstnanost těchto osob je aktuální problém, který je třeba řešit. Jako jedna z možných forem řešení se nabízí aktivní politika zaměstnanosti, která pomocí svých nástrojů pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin, mezi které patří i starší lidé.

Cílem bakalářské práce bylo pojednat o problému nezaměstnanosti a zjistit, **v jaké míře projevují nezaměstnaní ve věku nad 50 let zájem o vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které z nich preferují nejvíce, a jaké vlastní strategie řešení své situace, nezávislé na činnosti úřadu práce volí.**

Teoretická část dokládá, že populace stárne a že skupina osob ve věku nad 50 let bude postupně narůstat. Charakterizuje člověka ve věku nad 50 let a přibližuje změny, ke kterým u člověka tohoto věku dochází. Vymezuje základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, blíže specifikuje jednotlivé druhy nezaměstnanosti a individuální a sociální důsledky nezaměstnanosti. Věnuje se problematice nezaměstnaných 50+ a příčinám nezaměstnanosti této věkové kategorie. Dále pojednává o vybraných nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Obsahem empirické části je výzkum provedený na kontaktním pracovišti Třebíč, kde pracuji a na kontaktním pracovišti Náměšť nad Oslavou, krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě.

Z výsledků provedeného šetření vyplývá, že nezaměstnaní ve věku nad 50 let projevují největší zájem o rekvalifikační kurzy. Dalším nástrojem v pořadí je pak poradenství v oblasti profesní diagnostiky a individuální poradenství. Naproti tomu oslovení respondenti projevili nejmenší zájem o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro osobu, která chce začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Nejvíce nezaměstnaných ve věku nad 50 let hledá zaměstnání prostřednictvím internetu, jako druhý nejlepší způsob hledání práce se jim jeví návštěva podniků a firem a jako třetí pak hledání zaměstnání prostřednictvím známých a prostřednictvím úřadu práce. Nejvíce z nich se hledání zaměstnání věnuje 2 až 3x měsíčně, při hledání práce využívají nejčastěji 3 různé

způsoby. Převážná většina respondentů se domnívá, že nemůže najít práci z důvodu vyššího věku.

Zpracování bakalářské práce mi poskytlo mnoho nových zkušeností. Získaná data by mohla být využita v praxi kontaktního pracoviště Třebíč a kontaktního pracoviště Náměšť nad Oslavou, krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě jako doplňující materiál při práci s nezaměstnanými ve věku nad 50 let. Přináší ucelený pohled na danou problematiku. Proto může být přínosná pro všechny, kdo se o tuto oblast zajímají, ale i pro laiky, kteří dosud nevěděli, co nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let obnáší a po jejím přečtení získali alespoň základní představu o daném tématu.

Výsledky výzkumu pak přináší informace o tom, jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nezaměstnaní ve věku nad 50 let upřednostňují. Získaná data mohou posloužit např. zprostředkovatelkám zaměstnání při práci s uchazeči tohoto věku, mohou je využít při rozhodování jaké možnosti těmto uchazečům nabídnout ke zvýšení jejich šancí na nalezení zaměstnání.

Domnívám se, že má práce by mohla být podnětem pro zpracování šetření zaměřeného pouze na oblast rekvalifikací jako nejvíce upřednostňovaného nástroje APZ uchazeči nad 50 let, nebo na oblast vzdělávání jako dalšího možného nástroje pro boj s nezaměstnaností této věkové kategorie.

Resumé

Práce je zaměřena na nezaměstnané osoby ve věku nad 50 let a zjišťuje jejich zájem o vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Je rozdělena do šesti kapitol.

První z nich je věnována stárnutí obyvatelstva. Dokládá, že skupina osob ve věku nad 50 let bude postupně narůstat. Čím dál více osob ve věku nad 50 let se tak může ocitnout bez zaměstnání. Populační stárnutí pak povede k nepoměru mezi počty obyvatel v produktivním a neproduktivním věku.

Druhá kapitola charakterizuje člověka ve věku nad 50 let z hlediska vývojové psychologie. Zaměřuje se na tělesné, smyslové a psychické změny, kterými člověk tohoto věku prochází. Je zde stručně nastíněn význam práce pro osoby 50+. Upozorňuje na to, že profesní role uspokojuje většinu základních psychických potřeb stárnoucího člověka.

Třetí kapitola je poměrně obsáhlá. Vymezuje základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, a blíže specifikuje jednotlivé druhy nezaměstnanosti. Vyjmenovává skupiny osob ohrožených nezaměstnaností ve větší míře, kam řadí i kategorii osob ve věku nad 50 let. Popisuje individuální a sociální důsledky nezaměstnanosti, mezi které patří snížení životní úrovně, zážitek deprivace a změny času, sociální izolace atd.

Čtvrtá kapitola je věnována problematice nezaměstnaných ve věku nad 50 let. Popisuje vývoj nezaměstnanosti této věkové kategorie v České republice a zaměřuje se na příčiny jejich nezaměstnanosti. Mezi slabiny generace 50+ na trhu práce a případné důvody jejich neúspěchu při pracovních pohovorech řadí nízkou počítačovou gramotnost a jazykovou vybavenost, nižší schopnost a ochotu učit se novým postupům, nechuť k novinkám, nižší flexibilitu, nižší fyzickou zdatnost a výkon a mnoho dalších.

Pátá kapitola podrobně pojednává o vybraných nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, ke kterým směřuje empirická část bakalářské práce. Ostatní nástroje, ke kterým nesměřuje výzkum, jsou vymezeny pouze stručně.

Šestá kapitola je věnována výzkumu, který zjišťuje, v jaké míře projevují nezaměstnaní ve věku nad 50 let zájem o vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které z nich preferují nejvíce a jaké vlastní strategie řešení svojí situace, nezávislé na činnosti úřadu práce volí.

Anotace

Bakalářská práce na téma „Nezaměstnaní ve věku nad 50 let“ rozebírá danou problematiku z různých hledisek. Zabývá se individuálními a sociálními důsledky nezaměstnanosti, věnuje se příčinám nezaměstnanosti věkové kategorie 50+ a popisuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které pomáhají zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin, kam patří i osoby ve věku nad 50 let.

Klíčová slova

Stárnutí obyvatelstva, tělesné a psychické změny, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, osoby ohrožené nezaměstnaností, slabiny generace 50+, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, poradenství, společensky účelná pracovní místa.

Annotation

Bachelor thesis on theme „Unemployed aged over 50 years“ is focused on different points of view. It deals with individual and social consequences of unemployment, it deals with causes of unemployment of people over 50 and describes the tools of active employment policy helping to increase the employability of job-risk groups including people over 50 years.

Keywords

Aging population, physical and psychological changes, unemployment, unemployment rate, people at risk of unemployment, weaknesses of the 50+ generation, active employment policy, requalification, advice.

Seznam použité literatury

Zákony

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Monografie, sborníky a periodika

1. BOČKOVÁ, L. A KOL. *50+ Aktivně: Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut, 2011. ISBN 978-80-904153-2-4.
2. BUCHTOVÁ, B. A KOL. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
3. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.
4. HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-7042-595-4.
5. LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1284-9.
6. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
7. PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-0906-3.
8. RABUŠIC, L. *Stárnutí populace jako pohroma nebo jako sociální výzva? (Zamyšlení nad některými souvislostmi populačního stárnutí)*. Praha: VÚPSV, 2002.
9. SIROVÁTKA, T. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2002. ISBN 80-210-2791-6, ISBN 80-86251-13-6.
10. STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-274-2.
11. TOMEŠ, I. *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Sociopres, 1996. ISBN 80-902260-0-0.
12. VAVRONĚ, J. Práci po padesátce má jen 60 % lidí. *Právo*, 2012, č. 15, s. 1. ISSN 1211-2119.

13. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.
14. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.
15. VEČERNÍK, J., MATĚJŮ, P. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: ACADEMIA, 1998. ISBN 80-200-0703-2.
16. 2012 = Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. *Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*, 2011, č. 10. ISSN 0049-0962

Internetové a ostatní zdroje

1. APZ pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin – Tisková zpráva MPSV ze dne 21.2.2005.
Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/102/210205b.pdf>, přečteno 11. 10. 2011
2. BURCÍN, B., KUČERA, T. Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2008-2070. Praha 2010.
Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/8842/Prognóza_2010.pdf, přečteno 11. 10. 2011.
3. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz> , přečteno 10. 2. 2012.
4. Interní dokumenty ÚP ČR
5. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/2869> , přečteno 11. 10. 2011.
6. Postavení zaměstnanců nad 50 let na trhu práce. Praha: STEM, 2006. Dostupné z http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf, přečteno 11. 10. 2011
7. Ročenka statistiky trhu práce 2010.
Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>, přečteno 10. 1. 2012.
8. Vláda schválila Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/4979>, přečteno 11. 10. 2011.

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Struktura vzorku dle vzdělání - s. 37

Tabulka č. 2: Struktura vzorku dle délky evidence na ÚP ČR a zájmu o rekvalifikaci - s. 39

Tabulka č. 3: Struktura vzorku dle zájmu o poradenství v oblasti psaní životopisu, žádosti o místo, přípravy na pohovor, orientace v základech pracovně právních vztahů atd. - s. 42

Tabulka č. 4: Struktura vzorku dle volby nejdůležitějšího způsobu hledání zaměstnání - s. 44

Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj věkových skupin 15 - 29 let, 30 - 49 let a 50 - 69 let v období 2000–2030 - s. 5

Graf č. 2: Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání podle věku - s. 20

Graf č. 3: Vnímání handicapů starších pracovníků - s. 22

Graf č. 4: Struktura vzorku dle délky evidence na ÚP ČR - s. 37

Graf č. 5: Struktura vzorku dle zájmu o rekvalifikaci - s. 38

Graf č. 6: Struktura vzorku dle zájmu o SÚPM – SVČ - s. 41

Příloha

Příloha č. 1 Dotazník

Vážená paní, Vážený pane

prosím Vás o vyplnění dotazník určeného uchazečům o zaměstnání starším 50 let. Dotazník je anonymní, zjištěné informace nebudou sloužit pro účely úřadu práce, ale jako podklad pro zpracování závěrečné práce na téma nezaměstnaní ve věku nad 50let.

U každé otázky **zakroužkujte** odpověď, která nejlépe vystihuje Váš názor nebo postoj.

1. Kolik je Vám let?
2. Pohlaví:
 - a) Muž
 - b) Žena
3. Nejvyšší ukončené vzdělání:
 - a) Základní
 - b) Vyučen bez maturity
 - c) Vyučen s maturitou
 - d) Středoškolské s maturitou
 - e) Vyšší odborné
 - f) Vysokoškolské
4. Jak dlouho jste nezaměstnaný?
 - a) Méně než 3 měsíce
 - b) 3 až 6 měsíců
 - c) 7 až 12 měsíců
 - d) 1 až 2 roky
 - e) více než 2 roky
5. Informoval(a) jste se vy sám(a) osobně na programy, které úřad práce nabízí ke zvýšení zaměstnatelnosti?
 - a) Ano
 - b) Ne
6. Pokud byste mohl(a) využít pouze jeden program, který úřad práce nabízí ke zvýšení zaměstnatelnosti, jaké možnosti by jste dal(a) přednost?
 - a) Rekvalifikaci
 - b) Finančnímu příspěvku na zahájení podnikání
 - c) Poradenství v oblasti psaní životopisu, žádosti o místo, přípravy na pohovor atd.
 - d) Poradenství v oblasti vhodné profese s ohledem na vaše schopnosti, dovednosti, osobní faktory

7. Zúčastnil(a) jste se v minulosti nějakého rekvalifikačního kurzu?
- a) Ano
 uved'te jakého
 - b) Ne
8. Uvažujete nyní o účasti na nějakém rekvalifikačním kurzu?
- a) Určitě ano
 označte křížkem na jakém:
 - při kterém si rozšíříte stávající kvalifikaci o nové znalosti a dovednosti v oboru
 - při kterém získáte novou kvalifikaci
 - základní obsluha PC
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne - již v minulosti jsem rekvalifikaci absolvoval(a) a nepomohlo mi to k nalezení zaměstnání
 - e) Určitě ne – myslím si, že rekvalifikace je ztráta času
 - f) Určitě ne - jiný důvod

Pokud jste v předchozí otázce odpověděl(a) určitě ano nebo spíše ano pokračujte následující otázkou. Pokud jste odpověděl(a) spíše ne nebo určitě ne přejděte na otázku č. 10.

9. Byl(a) byste ochotný(á) přispívat si na rekvalifikaci určitou finanční částkou?
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne
10. Pokud by Vám úřad práce poskytl dotaci (finanční příspěvek) na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Začal(a) byste podnikat?
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne, ve svém věku se na to necítím
 - e) Určitě ne, v minulosti jsem podnikal(a) a nedopadlo to dobře
 - f) Určitě ne, jiný důvod
11. Měl(a) byste zájem o poradenství v oblasti psaní životopisu, žádosti o místo, přípravy na pohovor, orientace v základech pracovněprávní problematiky atd.
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne

12. Měl(a) byste zájem o to, aby vám úřad práce na základě vyhodnocení vašich schopností, dovedností a osobních faktorů doporučil vhodnou profesi pro vás?
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne, ve svém věku vím, na jakou profesi se hodím
 - e) Určitě ne, jiný důvod
-

13. Které způsoby hledání zaměstnání volíte? Zakroužkujte všechny možnosti které využíváte.
- a) Prostřednictvím úřadu práce
 - b) Návštěvy podniků a firem
 - c) Prostřednictvím známých
 - d) Prostřednictvím internetu
 - e) Sledováním inzerátů
 - f) Prostřednictvím soukromých agentur
 - g) Podáváním inzerátů
 - h) Zasláním písemných žádostí o místo do firem

Napište, který způsob považujete za nejdůležitější:

.....

14. Jak často se hledání zaměstnání věnujete?
- a) 2 až 3x za měsíc
 - b) 1 x za měsíc
 - c) Méně než 1x za měsíc
15. Proč si myslíte, že nemůžete najít práci?
- a) z důvodu vyššího věku
 - b) z nedostatku jazykových a počítačových znalostí
 - c) z důvodu zastaralých informací v oboru
 - d) z důvodu nižší flexibility
 - e) z jiného důvodu

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku. Studentka VŠ