

# **Analýza nezaměstnanosti ve věkové kategorii 50+**

**Bc. Martin Mulíček, DiS.**

---

**Diplomová práce  
2013**



**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií**

---

  
**INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO**

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Institut mezioborových studií Brno

akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Martin MULÍČEK, DiS.**  
Osobní číslo: **H118498**  
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Analýza nezaměstnanosti ve věkové kategorii 50+**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na identifikaci problémů nezaměstnaných ve věkové kategorii 50+ na trhu práce,
- na analýzu objektivních i subjektivních příčin ztráty zaměstnání ve věkové kategorii 50+,
- na vytvoření návrhů a opatření umožňujících jednodušší adaptaci nezaměstnaných osob ve věkové skupině 50+ na trhu práce.

Součástí práce bude empirický průzkum zaměřený na zjištění příčin ztráty zaměstnání u osob různého věku, pohlaví a vzdělání.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**Buchtová, B. a kolektiv. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002.**

**Havlík, J. Problematika generace 50 plus. České Budějovice: Jihočeská univerzita, 2009.**

**Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002.**

**Říčan, P. Cesta životem. Praha: Portál, 2004.**

**Stuart-Hamilton, I. Psychologie stárnutí. Portál: Praha, 1999.**

**Vágnerová, M. Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007.**

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

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. František Vízdal, CSc.**  
Katedra psychologie

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2013**

V Brně dne 30. listopadu 2011

  
prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.  
vedoucí ústavu



  
doc. PhDr. František Vízdal, CSc.  
vedoucí katedry

# PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Martin Mulíček

V Brně dne 10.3.2013



Podpis

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

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

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

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

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

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

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

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

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

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

## **ABSTRAKT**

Tématem diplomové práce je nezaměstnanost osob ve vyšším produktivním věku. Práce ukazuje nezaměstnanost jako negativní společenský jev, který člověka bez zaměstnání nepříznivě ovlivňuje v mnoha aspektech jeho osobnosti. Pojednává o vývojově podmíněných změnách organismu stárnoucích lidí, jejich problematickém postavení na trhu práce a nízkém společenském statusu. Empirická část práce se zabývá zkoumáním problematiky flexibility stárnoucí pracovní síly.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, stárnutí populace, střední dospělost, marginalizace, ageismus, diskriminace, trh práce, flexibilita pracovní síly, sociální pedagogika.

## **ABSTRACT**

The thesis topic is an unemployment of pre-retired people. The work shows unemployment as a negative social phenomenon which adversely affects many personality aspects of a person without a job. The thesis deals with the evolutionary changes in the elderly persons organism, with their problematic position in the labour market and with their low social status. The research analyzes the issue of an ageing workforce flexibility.

Keywords: Unemployment, population ageing, middle adulthood, marginalization, ageism, discrimination, labour market, workforce flexibility, social pedagogy.

Děkuji panu doc. PhDr. Františku Vízdalovi, CSc. za velmi užitečnou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Také bych chtěl poděkovat své manželce Gabriele a svým dětem Filípkovi a Terezce za velkou morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé diplomové práce a které si nesmírně vážím.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Analýza nezaměstnanosti ve věkové kategorii 50+“ zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

V Brně dne 10.3.2013

Bc. Martin Mulíček

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	<b>13</b>
1.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI JAKO SPOLEČENSKÉHO JEVU .....	13
1.2 PŘÍČINY A MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI .....	15
1.3 DRUHY A TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	18
1.4 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST .....	20
<b>2 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	<b>25</b>
2.1 PROŽÍVÁNÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	25
2.2 EKONOMICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	27
2.3 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	28
2.4 PSYCHOSOMATICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	30
<b>3 OSOBY VE STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI Z POHLEDU VÝVOJOVÉ PSYCHOLOGIE</b> .....	<b>32</b>
3.1 VYMEZENÍ ŽIVOTNÍHO OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI.....	32
3.2 TĚLESNÉ A PSYCHICKÉ ZMĚNY V OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI.....	35
3.3 PROFESNÍ ZMĚNY V OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI .....	38
<b>4 NEZAMĚŠTNANOST CÍLOVÉ SKUPINY OSOB V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU</b> .....	<b>41</b>
4.1 CÍLOVÁ SKUPINA NEZAMĚŠTNANÝCH 50+ JAKO ZNEVÝHODNĚNÁ A RIZIKOVÁ SKUPINA .....	41
4.2 SPECIFIKA A PROBLÉMY ZAMĚŠTNANCŮ 50+ NA TRHU PRÁCE.....	48
4.3 VÝCHODISKA PRO ZVÝŠENÍ ZAMĚŠTNANOSTI STARŠÍCH OSOB .....	52
Vzdělávání ve věkové kategorii 50+ .....	55
Aktivní politika zaměstnanosti .....	56
Age Management.....	58
4.4 STARŠÍ NEZAMĚŠTNANÍ A SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA.....	60
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>63</b>
<b>5 EMPIRICKÝ VÝZKUM</b> .....	<b>64</b>
5.1 CÍLE VÝZKUMU .....	64
5.2 OPERACIONALIZACE.....	66
5.3 VÝZKUMNÁ METODA .....	67
5.4 TECHNIKA SBĚRU DAT .....	67
5.5 CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÝCH OSOB.....	69
5.6 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE .....	71
5.6.1 Vyhodnocení dotazníků podle pohlaví respondentů .....	73
5.6.2 Vyhodnocení dotazníků podle věku respondentů .....	77
5.6.3 Vyhodnocení dotazníků podle vzdělání respondentů .....	82
5.6.4 Vyhodnocení dotazníků podle délky evidence respondentů na úřadu práce .....	86

5.6.5	Porovnání odpovědí uchazečů o zaměstnání vedených na Úřadu práce Brno-město ve věkové kategorii 50+ a respondentů z celostátního výzkumu .....	91
<b>6</b>	<b>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ .....</b>	<b>97</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>100</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>103</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>111</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>112</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>113</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>114</b>



## ÚVOD

Nevyhnutelný trend demografického stárnutí populace je dnes jedním z nejdiskutovanějších a nejzávažnějších společenských témat ve všech vyspělých zemích evropského kulturního prostoru včetně České republiky, pro kterou je charakteristická výraznější dynamika tohoto procesu než v okolních státech. Permanentně se zvyšující podíl starších lidí má významné konsekvence ke všem úrovním společenského, sociálního a ekonomického vývoje. V souvislosti se stárnutím populace jsou za zásadní problematické oblasti považovány především reálná hrozba zpomalení hospodářského růstu, zvyšující se náklady na sociální zabezpečení a zdravotní péči, udržení důchodového systému a v neposlední řadě uplatnění starších osob na trhu práce.

Vzhledem k předpokládaným změnám ve věkové struktuře obyvatelstva lze očekávat nejenom zvyšující se počty starších zaměstnanců, ale zejména starších nezaměstnaných ve věkové kategorii 50+. Nezaměstnanost představuje v současné době složitý multifaktoriální problém, který je nedílnou součástí moderních společností, a je třeba mu věnovat neustálou pozornost. Nezaměstnanost a postavení lidí ve věku nad 50 let na trhu práce je ovlivněno řadou individuálních, biologických i sociálně a kulturně podmíněných faktorů, ale také silně zakořeněnými stereotypy a předsudky týkajícími se této věkové kategorie. Z výzkumných poznatků je přitom zřejmé, že práce hraje v životě staršího člověka významnou roli a případná ztráta zaměstnání negativně ovlivňuje jeho osobnost rozsáhlým spektrem dopadů, se kterými se stárnoucí jedinec vyrovnává mnohdy velmi obtížně.

Uplatnění starších lidí na trhu práce a návrhy na řešení jejich nezaměstnanosti jsou stále silněji rezonující celospolečenskou otázkou. Dlouhodobý zájem o tuto specifickou věkovou skupinu nezaměstnaných jsem projevil již ve své bakalářské práci. Zabýval jsem se v ní primárně vzděláváním starších jedinců, které je chápáno jako jeden z nejdůležitějších nástrojů umožňujících jednodušší adaptaci osob v předdůchodovém věku na trhu práce. Diplomová práce kontinuálně navazuje na práci bakalářskou a snaží se dále rozšířit aktuální poznatky týkající se problematiky stárnoucí pracovní síly.

**Hlavním cílem** mé magisterské diplomové práce je zjistit, zda se liší odpovědi uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ evidovaných na Úřadu práce ČR – krajské pobočce v Brně,

kontaktním pracovišti Brno-město<sup>1</sup> (dále jen Úřad práce Brno-město) od odpovědí z celostátního kvótního výběru 1034 osob ve věku od 15 let provedeného Centrem pro výzkum veřejného mínění (CVVM) ohledně přijetí zaměstnání, které by vyžadovalo určité ústupky.

*Parciálním cílem* práce je zjištění případných rozdílů v odpovědích na otázky v rámci kvantitativního výzkumu u nezaměstnaných osob evidovaných na Úřadu práce Brno-město ve věku 50+ a dalšími kategoriemi dle sociodemografického třídění. Práce bude usilovat i o hlubší porozumění a pochopení flexibility pracovní síly ve střední dospělosti.

V teoretické rovině bude charakterizována nezaměstnanost jako negativní globální fenomén včetně jeho důsledků. Zaměřím se na vymezení vývojové fáze člověka ve střední dospělosti. Nelze také zapomenout na problémy a bariéry, které tuto věkovou skupinu na trhu práce i ve společnosti provázejí.

První kapitola se zaměří na komplexní analýzu nezaměstnanosti jako závažného problému, který nepříznivě ovlivňuje sociální klima a ekonomiku celé společnosti. Podkapitoly se budou věnovat základním makroekonomickým příčinám a měření nezaměstnanosti včetně její typologie. Zvláštní pozornost bude věnována také nezaměstnanosti dlouhodobé.

Těžištěm zájmu další kapitoly budou základní ekonomické, sociální a psychosomatické důsledky, které nezaměstnanost člověku přináší a se kterými je nezaměstnaný jedinec nucen se vyrovnávat.

Třetí kapitola se bude zabývat vymezením životního období střední dospělosti na základě zjištěných poznatků ontogenetické psychologie. Pozornost bude věnována převládajícím tělesným, psychickým a profesním změnám, které jsou pro toto životní období charakteristické.

---

<sup>1</sup> Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují za kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky (Krajská pobočka v Brně, kontaktní pracoviště Brno-město). V souvislosti s výše uvedeným bude v dalším textu diplomové práce užíváno zkráceného slovního spojení Úřad práce Brno-město. (autor)

Ve čtvrté kapitole bude proveden rozbor negativního demografického vývoje. Cílová skupina bude popisována jako znevýhodněná věková skupina nejen v kontextu trhu práce, ale i celé společnosti. Zmíněny budou i specifika a problémy, které starší zaměstnanci reflektují na trhu práce. Budou také navržena opatření umožňující této věkové kategorii vyšší míru adaptace na podmínky soudobého trhu práce. Budou popsány i vybrané instrumenty, které jsou považovány za strategická východiska s přímým vztahem k uplatnitelnosti staršího člověka na trhu práce.

V empirické části budou interpretována jak po obsahové tak i statistické stránce data získána prostřednictvím kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření, který se bude zabývat úrovní flexibility starší pracovní síly. Jako respondenti budou osloveny nezaměstnané osoby ve věku 15 až 59 let evidované na Úřadu práce Brno-město. Bude provedena komparace odpovědí a zjištění, zda se liší odpovědi nezaměstnaných osob ve věku 50+ evidovaných na brněnském úřadu práce od odpovědí z celostátního výzkumu provedeného CVVM v souvislosti s přijetím zaměstnání, které by vyžadovalo určité ústupky.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZAMĚSTNANOST

Výstupem první kapitoly je ucelený pohled na problematiku nezaměstnanosti jako stěžejního tématu celé diplomové práce. V kapitole je vymezen a charakterizován samotný pojem nezaměstnanosti i další související pojmy. Nezaměstnanost je popisována jako složitý sociální i ekonomický problém. Jsou vysvětlovány základní ekonomické příčiny vzniku tohoto jevu včetně jeho měření. Kapitola se také zaměřuje na výčet jednotlivých druhů a typů nezaměstnanosti a jako problematická je popisována především nezaměstnanost dlouhodobá.

### 1.1 Charakteristika nezaměstnanosti jako společenského jevu

Podle Buchtové (2002) představuje zaměstnání důležitý aspekt v životě člověka a je jednou z nezbytných podmínek jeho důstojné existence. Přináší mu kromě materiálního prospěchu také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce člověku umožňuje stát se organickou součástí sociálních vztahů a současně uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce a zaměstnání v naší kultuře sehrává ústřední roli v životě lidí také podle Jurečky (2010).

Nezaměstnanost se stala po mnoha letech fenoménem, který naše společnost musela opětovně akceptovat a naučit se s ním vyrovnávat v souvislosti se zásadní změnou politické a ekonomické situace země po roce 1989. Přejít z centrálně řízené ekonomiky směrem k otevřené, demokratické a na tržním principu založené společnosti s sebou přinesl nové ekonomické i sociální jevy včetně nezaměstnanosti, která se stala nedílnou součástí nové ekonomické infrastruktury.

O nezaměstnanosti v naší společnosti i přesto nelze hovořit jako o zcela neznámém jevu. Předválečné Československo má v souvislosti s velkou hospodářskou krizí ve 30. letech 20. století velmi bolestivou zkušenost s tímto negativním jevem, který již tehdy představoval závažný sociální i ekonomický problém. Odhaduje se, že nezaměstnaností bylo v tomto období postiženo přibližně 20 % populace. Kumar (1984) poznamenává, že *„pojem nezaměstnanosti jako masového fenoménu je v myšlení západních společností relativně novým pojmem, spojeným s rozvojem tržního hospodářství.“* (Mareš, 2002, s. 37)

Brožová (2003, s. 76) konstatuje, že *„nezaměstnanost je složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky.“* Krebs (2007) upozorňuje, že nelze na nezaměstnanost

nahlížet pouze z globálního pohledu. K jejímu řešení je zapotřebí široká informační základna relevantních dat (např. koho se týká, jaká je její míra, faktory umožňující ji řešit apod.). Podle Vágnerové (2004) teprve v současné době dochází k adaptaci na problémy, které s nezaměstnaností souvisí a začínají se vytvářet účinné strategie jejich zvládnutí, lidé se s nimi učí vyrovnávat.

Primárně je nutné chápat nezaměstnanost v ekonomických souvislostech. To znamená, že za nezaměstnaného můžeme označit pouze takovou osobu, která ztratila práci, kterou vykonávala na smluvním principu a za kterou byla materiálně odměňována. Mezi nezaměstnané proto nelze řadit ty, kteří vykonávali práci například jako dobrovolník. V případě, že takový jedinec přijde o práci, nelze mu připisovat status nezaměstnaného.

Podle Buchtové (2002, s. 65) se „v ekonomii za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- *nemají placené zaměstnání ani příjem ze samozaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,*
- *aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.*”

Nezaměstnanost lze také vymezit jako aproximaci aktuálního počtu osob současně:

- *schopných práce (věkem, zdravotním stavem),*
- *aktuálně chtějících zaměstnání, ale*
- *přes tuto svou snahu jsou v danou chvíli bez zaměstnání.* (Mareš, 2002)

I definice nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce (ILO) v Ženevě obsahuje tyto tři požadavky, na které se v České republice odvolává i Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Podle Mezinárodní organizace práce se za nezaměstnané považují *všechny osoby starší 15 let, které v daném období nebyly zaměstnané, byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů a aktivně hledaly práci v průběhu posledních 4 týdnů.* Z této definice bude vycházet i tato diplomová práce.

Z pohledu sociologického lze nezaměstnanost chápat jako stav, kdy lidé pracovat chtějí a práci hledají, a to proto, že pro ně znamená zdroj obživy, nicméně žádnou přiměřenou a přijatelně placenou práci stejně nemohou získat.<sup>2</sup>

Nezaměstnanosti je dnes věnována jak v zahraničí, tak i v tuzemsku zvýšená pozornost a zájem ze strany nejen ekonomických odborníků. V souvislosti s negativními dopady globální ekonomické krize na život běžného občana se stupňuje tlak na zvýšení flexibility a strukturálních změn pracovních trhů a politiky zaměstnanosti jednotlivých ekonomicky rozvinutých států. Sekot (2004, s. 7) dochází k závěru, že „*nezaměstnanost je aktuálně přítomný a průběžné řešení vyžadující fenomén zásadního společenského významu. A to nejen z hlediska celospolečenského a makroekonomického, nýbrž i ze zorného úhlu individuálních osudů a osobnostního životního směřování.*“

## 1.2 Příčiny a měření nezaměstnanosti

Problematika příčin nezaměstnanosti je široce diskutovaným a rozsáhlým tématem, který se v ekonomických teoriích neustále vyvíjí. Primárním cílem této práce není podat vyčerpávajícím způsobem informace o všech relevantních ekonomických souvislostech nezaměstnanosti, nicméně považuji za účelné uvést alespoň tři základní ekonomické přístupy vysvětlující problematiku vzniku nezaměstnanosti.

***Liberální (neoklasický) přístup*** - tento ekonomický směr věnuje primárně pozornost rovnováze na trhu, který je dosahován působením tržních mechanismů. Nezaměstnanost je chápána v tomto pojetí jako dočasný nesoulad mezi nabídkou a poptávkou práce na pracovním trhu. Podle tohoto paradigmatu je nezaměstnanost chápána jako dobrovolná a je způsobená zejména skutečností, že pracovníci, kteří ztratí práci, odmítají přijmout pracovní místa méně atraktivní. Hlavním důvodem nezaměstnanosti jsou podle neoklasického chápání trhu práce především nadměrné mzdové požadavky. Stoupenci tohoto učení vidí řešení především v deregulaci pracovního trhu, snížení daní, omezování inflace a roli sociálního státu.

---

<sup>2</sup> Christnet.cz. *O nezaměstnanosti dnes a v době bible*. [online]. [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <<http://www.christnet.cz/magazin/clanek.asp?clanek=2122>>

*J. M. Keynes – teorie nedobrovolné nezaměstnanosti* – pojem nedobrovolná nezaměstnanost formuloval tento profesor Cambridgeské univerzity ve svém díle *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz (1936)*. Tato koncepce vychází z předpokladu, že „na pracovním trhu nedochází a nemůže docházet k tržnímu vyrovnání.” (Sirovátka, 1995, s. 17) Jinak řečeno, vznik nedobrovolné nezaměstnanosti je vyvolán nepružností mezd, což vede k poruše čistícího efektu na pracovním trhu. Keynes chápe nezaměstnanost jako důsledek nedostatečné efektivní poptávky a nedostatečné ochoty k investicím. Východisko spatřuje ve veřejných výdajích jako optimálním instrumentu pro ozdravení ekonomiky i přesto, že existují reálná rizika, jako je například zvýšení inflace.

*Monetaristický přístup* – charakteristické pro tento přístup je odklon od Keynesova názoru na řešení nezaměstnanosti. Vysoká míra nezaměstnanosti je v tomto pojetí chápána jako chybné rozložení zdrojů produkce v souvislosti s realizací státních zásahů do tržní ekonomiky, kterou destabilizují. Léčbu nezaměstnanosti spatřují monetaristé spíše v generování ziskových investic do pracovních míst, než ve státních výdajích. Odmítají také na rozdíl od Keynesa vyšší míru inflace za cenu nízké nezaměstnanosti. Nejznámějším představitelem monetarismu byl M. Friedman, jehož teorie byla postavena na samoregulační podstatě tržní ekonomiky.

V současnosti jsou nejčastěji zmiňovanými příčinami nezaměstnanosti:

- rigidita mzdových sazeb,
- nepružný a nedokonalý trh práce,
- nedostatečné informace o pracovních místech,
- odbory a kolektivní vyjednávání,
- zákon o minimální mzdě,
- délka a velikost podpory v nezaměstnanosti, efektivní mzdy.

V případě kvantifikace nezaměstnanosti je třeba vymezit některé základní pojmy:

- *produktivní věk* označuje věk od ukončené školní docházky do odchodu do starobního důchodu;
- *zaměstnané osoby* pracují na plný nebo částečný úvazek;



- *nezaměstnané osoby* jsou lidé, kteří nemají zaměstnání, ale aktivně jej hledají;
- *ekonomicky aktivní pracovní sílu* tvoří společně zaměstnaní i nezaměstnaní;
- *ekonomicky neaktivní* jsou všichni ostatní lidé, kteří nejsou zaměstnaní a z různých příčin práci nehledají.

Na základě této kategorizace lze měřit míru nezaměstnanosti, která se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných ( $N$ ) k ekonomicky aktivní pracovní síle ( $EA$ ) a vyjádří se v procentech.

$$u = \frac{N}{EA} \times 100 = \frac{N}{Z + N} \times 100 \quad (1)$$

V rámci České republiky se pracuje se dvěma ukazateli míry nezaměstnanosti, přičemž obě míry jsou vypočítávány na základě výše uvedeného vzorce<sup>3</sup>:

- *Registrovaná míra nezaměstnanosti*, která je vypočítána na základě statistických údajů poskytnutých Ministerstvem práce a sociálních věcí. (MPSV)
- *Obecná míra nezaměstnanosti*, u jejíhož výpočtu jsou zdrojem data z Českého statistického úřadu. (ČSÚ)<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> *Jak a proč se mění výpočet nezaměstnanosti.* Od ledna 2013 přechází Ministerstvo práce a sociálních věcí po dohodě s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem „Podíl nezaměstnaných osob“. Dosud zveřejňovaná registrovaná míra nezaměstnanosti bude nahrazena výpočtem, který bude uvádět podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15-64 let. (Práce & sociální politika. 2012, číslo 12, s. 1., 12.12.2012. ISSN 0049-0962)

<sup>4</sup> „Rozdíl spočívá především ve způsobu zjišťování a metodice. MPSV vychází ze statistik úřadů práce a jako nezaměstnané uvádí ty, kteří se na úřadech práce jakožto nezaměstnaní zaregistrovali. Míra nezaměstnanosti je pak podílem těch, kteří se jako nezaměstnaní zaregistrovali, na celkové pracovní síle. ČSÚ provádí každé čtvrtletí speciální průzkum na vybraném vzorku domácností nazvaný Výběrové šetření pracovních sil. (VŠPS) Na jeho základě (kromě jiného) stanovuje tzv. obecnou míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je v tomto případě vyjádřena jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS k celkové pracovní síle.“ (Jurečka, 2010, s. 137)

### 1.3 Druhy a typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze dělit na různé druhy. Při vysvětlování jejich příčin jsou v ekonomické teorii rozlišovány tři základní typy nezaměstnanosti:

**Frikční nezaměstnanost** - označuje takovou nezaměstnanost, která vzniká v důsledku permanentní mobility lidí v rámci pracovního trhu. Patří sem lidé, kteří opustili původní pracovní místo a potřebují určitou dobu na hledání nového pracovního místa. Svě místo opustili buď dobrovolně a hledají zpravidla lépe placenou práci, nebo byli propuštěni v důsledku organizačních či technologických změn v podnicích. Patří sem také lidé, kteří opouštějí místo, protože se stěhují a hledají práci v novém bydlišti, stejně jako ti, kteří si hledají své první zaměstnání. Tato nezaměstnanost není vnímána jako zásadní problém, jelikož nezaměstnaní nalézají po určitém období zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je považována za nezaměstnanost *dobrovolnou*.

**Strukturální nezaměstnanost** - představuje důsledek strukturálních změn v ekonomice a lze ji označit za vážnější problém než nezaměstnanost frikční. Změny ve struktuře ekonomiky způsobují, že klesá poptávka po určité produkci statků. Některá odvětví a výroby tak rostou a expandují, některá jsou naopak v útlumu a uvolňují prostor. S tím, jak dochází ke změně struktury ekonomiky, a to jak v rámci odvětví tak i území, nemusí odpovídat kvalifikační, znalostní a dovednostní předpoklady uvolněné pracovní síly požadavkům nových pracovních míst. Strukturální nezaměstnanost vede k nerovnováze na lokálních trzích práce.

**Cyklická nezaměstnanost** - má souvislost s celkovým poklesem agregátní poptávky v ekonomice, proto se o ní také hovoří jako o *nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky*. Tento typ nezaměstnanosti souvisí s výkyvy hospodářské aktivity a s přírodním cyklem (sezónní zaměstnanost). Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti je tento typ nezaměstnanosti doprovázen nedostatkem volných pracovních míst.

Mezi další typy nezaměstnanosti jsou řazeny:

**Skrytá nezaměstnanost (skrytá pracovní síla)** - pro kterou je typické, že nezaměstnaná osoba se oficiálně neregistruje jako nezaměstnaná, ale práci si fakticky nehledá. Patří sem zejména vdané ženy a mladiství. Takové osoby nevyužívají služeb úřadu práce, kde se neregistrují a zaměstnání hledají prostřednictvím neformálních zdrojů, nebo přímo u zaměstnavatele.

**Neúplná zaměstnanost (podzaměstnanost)** - primárně ji sice nelze řadit mezi typy nezaměstnanosti, nicméně má k tomuto jevu úzké vazby. Charakteristická je pro ni skutečnost, že existují pracovníci, kteří jsou nuceni přijmout práci na snížený úvazek či práci, ve které není dostatečně akcentována jejich dosažená kvalifikace a schopnosti. Dochází následně k neúplnému využití pracovní síly.

**Nepřavá nezaměstnanost** - jedná se osoby, které jsou sice v evidenci nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, ovšem ve skutečnosti zaměstnání nehledají. Jejich jediným cílem je vyčerpání přiznané podpory v nezaměstnanosti. Dále se sem řadí i osoby, které jsou registrovány jako nezaměstnaní, ale současně vykonávají práci nelegální v šedé ekonomice.

V souvislosti s nezaměstnaností Mareš (2002) zmiňuje i tzv. **job stagnation**, kdy v případě vysoké míry nezaměstnanosti dochází k útlumu profesionální i prostorové mobility. Člověk, i když je v zaměstnání nespokojen, nehledá nové zaměstnání, protože se bojí potencionálních rizik při hledání nového pracovního místa.

Nezaměstnanost lze třídit i na základě dalšího kritéria, a to jsou-li lidé nezaměstnaní *dobrovolně* nebo *nedobrovolně*.

**Dobrovolná nezaměstnanost** - sem patří lidé, kteří na základě svobodného a dobrovolného rozhodnutí nenabízejí při existující mzdové hladině svou práci. Dochází u nich k dobrovolnému upřednostňování volného času před prací. „*Na reálných trzích práce nedochází okamžitě k nastolení rovnovážných mzdových sazeb, které by trhy práce vyčistily.*” (Jurečka, 2010, s. 142)

**Nedobrovolná nezaměstnanost** - tato nezaměstnanost je způsobena nepružností mezd. Na trhu práce existují takové subjekty (pracovníci), které chtějí pracovat za určitou

mzdovou sazbu, ale nemohou nalézt zaměstnání, jelikož pro ně neexistuje. Dochází k nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou daného množství práce.

Stav, kdy je dosaženo *plné zaměstnanosti*, nastává v případě rovnovážného stavu na lokálních trzích práce. Pracovník, který má zájem pracovat a nemá problém přijmout nabízenou mzdu zaměstnavatelem, si práci najde vždy. V ekonomické teorii se také pracuje s pojmem *přirozené míry nezaměstnanosti*<sup>5</sup>, kterou definuje Mareš (2002, s. 25) jako nezaměstnanost, „*kteřá reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží, náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil.*”

#### 1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Tato práce vychází z definice Mezinárodní organizace práce (ILO), která považuje za dlouhodobě nezaměstnaného toho, kdo nemá práci déle než jeden rok<sup>6</sup>. Dále lze rozlišit nezaměstnanost *dlouhodobou* (trvajíc déle než jeden rok) a nezaměstnanost *perzistentní* (trvajíc déle než dva roky). Úřady práce v České republice věnují zvýšený zájem uchazečům o zaměstnání již po uplynutí 5 měsíců délky evidence, což je doba ukončení pobírání podpory v nezaměstnanosti ve věkové kategorii do 50 let.<sup>7</sup> Jak je patrné z níže uvedených statistických údajů Ministerstva práce a sociálních věcí, měl vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice až do roku 2005 výrazně stoupající tendenci. Postupně se zvyšující podíl dlouhodobě nezaměstnaných od roku 2010 lze vzhledem k nestabilnímu ekonomickému růstu očekávat i v dalších letech.

---

<sup>5</sup> M. Friedman ji definoval jako míru nezaměstnanosti, při které je stabilní míra inflace (neexistují tlaky na její akceleraci ani deceleraci), tedy očekávaná inflace se rovná skutečné inflaci. (Brožová, 2003, s. 80)

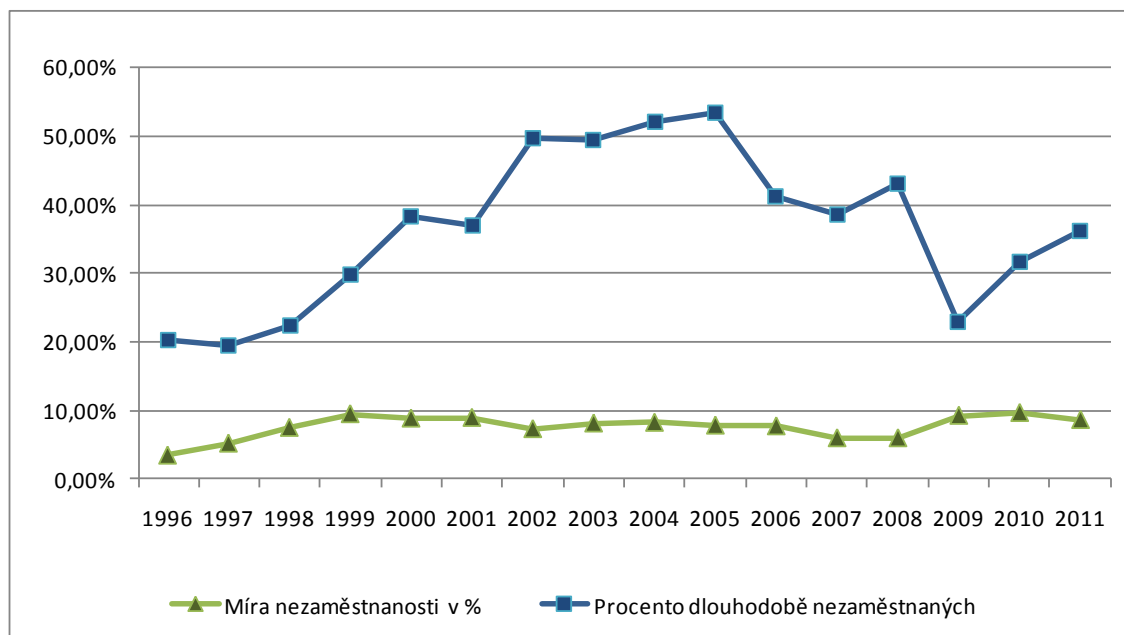
<sup>6</sup> ILO: *Long term unemployment*. [online]. [cit. 2012-07-21]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm10.pdf>>

<sup>7</sup> Délka podpůrčí doby podpory v nezaměstnanosti u osob od 50 do 55 let je stanovena na 8 měsíců a u osob nad 55 let na 11 měsíců. (autor)

Tab. 1. Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 1996 – 2011.

<b>Rok</b>	<b>Celkový počet nezaměstnaných</b>	<b>Míra nezaměstnanosti v %</b>	<b>Celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných</b>	<b>Procento dlouhodobě nezaměstnaných</b>
<b>1996</b>	186 336	3,52 %	37 562	<b>20,16 %</b>
<b>1997</b>	268 902	5,23 %	52 588	<b>19,56 %</b>
<b>1998</b>	386 918	7,48 %	86 772	<b>22,43 %</b>
<b>1999</b>	487 623	9,43 %	144 726	<b>29,68 %</b>
<b>2000</b>	457 369	8,80 %	175 563	<b>38,39 %</b>
<b>2001</b>	461 923	8,90 %	171 203	<b>37,06 %</b>
<b>2002</b>	378 200	7,30 %	188 200	<b>49,76 %</b>
<b>2003</b>	414 400	8,10 %	205 200	<b>49,52 %</b>
<b>2004</b>	420 200	8,20 %	219 200	<b>52,17 %</b>
<b>2005</b>	404 800	7,80 %	216 100	<b>53,38 %</b>
<b>2006</b>	448 545	7,70 %	184 909	<b>41,22 %</b>
<b>2007</b>	354 878	6,00 %	136 913	<b>38,58 %</b>
<b>2008</b>	352 250	6,00 %	151 593	<b>43,04 %</b>
<b>2009</b>	539 136	9,20 %	123 873	<b>22,98 %</b>
<b>2010</b>	561 551	9,60 %	178 481	<b>31,78 %</b>
<b>2011</b>	508 451	8,60 %	184 130	<b>36,21 %</b>

Zdroj: MPSV: Statistické ročenky trhu práce v ČR. (stavý ke konci období)



Obr. 1. Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR v letech 1996 – 2011.

Zdroj: MPSV. Statistické ročenky trhu práce v ČR. (stav ke konci období)

V současné moderní, postindustriální, na tržním mechanismu založené společnosti představuje dlouhodobá nezaměstnanost zásadní a komplexní psychologický, sociální, ekonomický, ale i politický problém, který má výrazně negativní vazby nejen k nezaměstnanému jedinci, ale i společnosti jako celku. Pro společnost postiženou dlouhodobou nezaměstnaností je charakteristický zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, jako je zvýšení kriminality a násilí, problémy v rodinných i mezigeneračních vztazích.

Vlivem přetrvávající nezaměstnanosti dochází k ekonomickým ztrátám a zvyšujícím se nárokům na státní rozpočet a veřejné výdaje (podpory v nezaměstnanosti, sociální a zdravotní služby). Dochází také k daňovým výpadkům z důvodu nižšího výběru nepřímých daní. Zaměstnavatelé preferují spíše uchazeče o práci, kteří přecházejí bezprostředně z jedné práce do druhé, než ty dlouhodobě nezaměstnané, protože většinou disponují lepšími pracovními návyky. V zemích Evropské unie včetně České republiky je dlouhodobá nezaměstnanost akcentována jako jeden z primárních faktorů bránících ekonomickému rozvoji. „V současnosti se dlouhodobá nezaměstnanost nejen značně rozšířila, ale stává se i obtížným sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti.“ (Mareš 2002, s. 46) V politické rovině je nutné spatřovat nebezpečí především v eskalaci radikálních politických názorů.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především osoby:

- *v předdůchodovém věku,*
- s nízkou úrovní vzdělání (nekvalifikovaná pracovní síla),
- patřící k etnickým minoritám a imigrantům, v našich podmínkách pak nejvíce romské etnikum,
- zdravotně postižené,
- vracející se na trh práce z výkonu trestu odnětí svobody,
- se sociálními a osobnostními limity,
- vracející se na trh práce po rodičovské dovolené,
- mladistvé.

Dlouhodobá nezaměstnanost je také spojována s pojmem „past nezaměstnanosti.“ Nezaměstnaní nejsou motivováni nastoupit do zaměstnání, jelikož existuje zanedbatelný rozdíl mezi očekávaným příjmem, kterého mohou na trhu práce dosáhnout (často jde o minimální mzdu) a sociálními dávkami. *„U dlouhodobě nezaměstnaných dochází po určité době ke změnám, které jim ztěžují jejich zpětný návrat do zaměstnání. Tyto změny totiž způsobují úpadek jejich lidského kapitálu. Lidé při dlouhotrvající nezaměstnanosti ztrácejí zkušenosti, schopnosti a praktické i teoretické znalosti, které získávali a udržovali si prací.“* (Jurečka, 2010, s. 145)

Tyto nedostatky v lidském a sociálním kapitálu dlouhodobě nezaměstnaných vedou k *hystereznímu efektu na kvalitu pracovní síly*, který je, jak uvádějí Sirovátka a Mareš (2003), základem teorie fronty, podle níž stojí v čele uchazečů o práci vždy nově příchozí, kteří disponují v průměru lepšími kvalifikačními a motivačními předpoklady. Dlouhodobě nezaměstnaný se tak stále více posunuje na konec pomyslné řady a zmenšuje se tak jeho šance na získání zaměstnání.

Plesník (2006) spatřuje problém ve zřejmé ekonomické závislosti dlouhodobě nezaměstnaných na sociálním státu a jejich adaptaci na tento zdroj příjmů. Nalézt uspokojivou odpověď na otázku, proč je u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání problémem po delší době nalézt práci, není snadné. Sirovátka, Mareš (2003, s. 139) považují za důležitý moment skutečnost, že *„současný systém sociální pomoci*

*nenutí k hledání vlastních východisek ze vzniklé situace zejména tím, že by těsněji provázal pasivní (výplata podpor) a aktivní (zejm. vstup do rekvalifikačních programů) politiku zaměstnanosti. Být nezaměstnaným (i dlouhodobě) se prostě některým skupinám stále vyplatí.”*

I přes proklamovanou snahu Ministerstva práce a sociálních věcí o zefektivnění systému dávek vyplácených na úřadech práce lze se závěry autorů i nadále souhlasit a považovat je za platné. Stále totiž existuje početná klientela, pro kterou je nastavený systém sociální sítě státu výhodný, jelikož umožňuje „pohodlný” život bez práce a současné pobírání sociálních dávek. Je nutné si také uvědomit, že úřady práce evidují relativně početnou skupinu uchazečů o zaměstnání, které jejich děti neviděly nikdy pracovat a tento vzor chování se tak přenáší na další generace. Pro ty, kteří jsou dlouhodobě závislí na systému podpor státu, užívá odborná literatura pojmu *underclass* (třída deklasovaných). „*Tito lidé se dostávají na okraj společnosti, ztrácejí nejen etiku práce, ale i úctu k autoritám a vytvářejí potencionální hrozbu sociálních a politických nepokojů.*” (Brožová, 2006, s. 114)

Dalším momentem, který má výrazný vliv na zájem dlouhodobě nezaměstnaných hledat si práci, je jejich snaha a vůle něco na své situaci změnit. U takových lidí lze totiž sledovat klesající zájem pracovat mimo jiné i v souvislosti s opakovanými neúspěšnými pokusy nalézt si zaměstnání. Je patrný útlum snahy a víry v opětovné nalezení práce. Někteří dlouhodobě nezaměstnaní se v podstatě smíří s nastalou situací a skromnějším životem na podpoře v nezaměstnanosti a následně sociálních dávkách. Brožová (2003, s. 87) takové lidi označuje termínem „*odrazený pracovník*”.

Značné problémy dlouhodobě nezaměstnaným působí také změna denního režimu a vnímání času včetně jeho využívání<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Čas ubíhá pomaleji než v zaměstnání, struktura dne je narušena a po nějaké době dochází také ke splynutí všedních dnů a víkendů. Čas v životě nezaměstnaného začíná hrát marginální roli a je zaplňován nudou. Paradoxem je, že právě neomezené množství volného času zabraňuje nezaměstnaným ho smysluplně využívat, protože v dnešním komerčně orientovaném světě jsou k využívání volného času nutné peníze, které nezaměstnaný obvykle nemá. (Jurečka, 2010)



## 2 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost patří bezpochyby k největším problémům liberálních tržních ekonomik a její negativní důsledky ovlivňují nejenom společnost jako celek. Řada výzkumných šetření a studií také poukazuje na výrazně destruktivní dopady ztráty práce na psychiku a zdravotní stav nezaměstnaného jedince. Tato část diplomové práce se zabývá extenzivním okruhem dopadů provázejících ztrátu práce, které negativně zasahují do života člověka bez zaměstnání. Podrobněji vymezuje a analyzuje komplex negativních ekonomických, sociálních, psychických a zdravotních dopadů (dlouhodobé) nezaměstnanosti.

### 2.1 Prožívání nezaměstnanosti

V případě krátkodobé nezaměstnanosti lze konstatovat, že nemusí nutně znamenat pouze negativa. Člověk se snaží nalézt pracovní místo, které bude odpovídat jeho představě, a to jak po stránce mzdové, kvalifikační, tak i druhu vykonávané práce. Krátkodobě nezaměstnaný člověk není pod tlakem přijmout jakékoliv zaměstnání, disponuje dostatkem volného času pro nalezení optimální pracovní pozice, což se ve svém důsledku pozitivně projeví v motivaci a pracovních výkonech takového jedince. Jurečka (2010, s. 147) k tomu dodává, že *„není-li zaměstnání úplnou samozřejmostí, pracovníci si ho váží a snaží se prokazovat svou přínosnost (efektivitu) pro zaměstnavatele. S tím souvisí i péče o kvalifikaci, kvalita práce, pracovní disciplína apod.“*

Z výše uvedeného vyplývá, že nezaměstnanost lze chápat ambivalentně. Lze tedy nalézt také její pozitivní důsledky, a to ve vztahu k pracovní síle, převážně v oblasti její motivace a flexibility. Němec (2002) doplňuje, že nezaměstnanost umožňuje člověku vnitřní sebereflexi a hledání nových východisek, ale samozřejmě za předpokladu jeho aktivního přístupu.

Na druhé straně již dříve bylo prezentováno, že především dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro člověka značný okruh negativních dopadů, prakticky zasahujících do všech oblastí nejen jeho života, ale také života jeho rodiny. Jedná se především o dopady ekonomické, sociální a zdravotní. Buchtová (1999) konstatuje, že *„náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem.“* (Buchtová, 2002, s. 76)

Mareš (2002) připomíná, že nezaměstnanost negativně ovlivňuje každodenní život nezaměstnaného, jeho společenské a sociální vztahy a hodnoty. Buchtová (2002) dále dodává, že ztráta práce znamená pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěž. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka.

Podle Vágnerové (2004) znamená především přechod do fáze dlouhodobé nezaměstnanosti (zpravidla po 6 měsících trvání nezaměstnanosti) pro člověka určitý mezník, kdy si uvědomuje, že je ohrožen trvalejším způsobem a stává se pesimistickým. Je také méně flexibilní v hledání nového místa.

Tím, že člověk ztratí práci, ještě má možnost být pracovně činný v rámci například dobrovolnické činnosti nebo sousedské výpomoci. K tomu ale Václavíková a kol. (2009, s. 140) uvádí, že „mnohým nezaměstnaným se tyto alternativy placené práce nejeví jako smysluplné. Zdá se, že nic z toho není s to zaměstnání nahradit.”

Nezaměstnaný člověk bývá ve společnosti **stigmatizován**.<sup>9</sup> Má viditelné znamení toho, že selhal, že nesplnil svoji roli, očekávání společnosti. Je vyřazen z aktivní participace na životě společnosti a stigma ho diskredituje.

Je mu přidělen negativní status, kterého se snaží různými způsoby zbavit (např. předstírá, že stále pracuje), což je pro něho značně náročná činnost. (Mareš, 2002)

Jako negativní důsledky soudobé nezaměstnanosti jsou uváděny zejména:

- zvyšující se kriminalita ve společnosti,
- vyšší výskyt sebevražd včetně nedokonaných demonstrativních sebevražd,
- vyšší spotřeba léků,
- nárůst alkoholové a drogové závislosti,
- zvýšení počtu léčených osob,
- nárůst somatických onemocnění (např. diabetes, astma, vysoký krevní tlak, vředová choroba žaludku atd.),

---

<sup>9</sup> „*Stigma* (E. Goffman, 1963, viz P. Mareš, 1998) je poznamenání, znamení. Teorie stigmatu vychází z rozporu mezi tím, kým by měl člověk být, jaká očekávání by měl naplňovat („virtual social identity”), a tím, kým skutečně je („actual social identity”). Stigma může být zjevné, každému viditelné a diskreditující, nebo může být skryté. Nezaměstnanost může mít charakter obou druhů stigmat.” (Brožová, 2003, s. 108)

- rostoucí počet depresivních stavů (např. deprese z pracovní deprivace)<sup>10</sup> a duševních chorob;
- permanentně prožívaný stres<sup>11</sup> zejména pak distres.<sup>12</sup>

U jedince, který aktuálně ztratí práci, často dochází:

- ke snížení sebedůvěry a poklesu důvěry k ostatním lidem,
- k depresivním stavům, apatii, fatalismu a beznaději zejména u dlouhodobé nezaměstnanosti,
- k nárůstu sociální izolace,
- k obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce. (Buchtová, 2002)

Okruh důsledků, které nezaměstnanost jedinci přináší, je značně rozsáhlý a mnohé z nich spolu úzce souvisí a jsou vzájemně propojeny. O dopadech nezaměstnanosti na osobnost člověka existuje celá řada odborných publikací. Tato práce se zmíní stručně o těch nejzásadnějších důsledcích.

## 2.2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

V případě vysoké nezaměstnanosti dochází ke ztrátě produktu ekonomiky, protože taková země není schopna efektivně využívat část zejména kapitálových a pracovních zdrojů. Dochází tak k poklesu hrubého domácího produktu v případě cyklické nezaměstnanosti. Při nezaměstnanosti přirozené k takovému negativnímu ekonomickému dopadu nedochází.

---

<sup>10</sup> Pojem **deprese z pracovní deprivace** navrhl E. Tannay (1983) a rozumí se jím fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty zaměstnání, které se projevují depresí. (Buchtová, 2002)

<sup>11</sup> „Jestliže se člověk dostává do situací, které jsou pro něj náročné na zvládnutí (z různých důvodů) – tzv. stresogenních situací, tak stres je možné definovat následovně: **pokud je míra (intenzita, velikost, tlak) stresogenní situace větší, než schopnost člověka tuto situaci zvládnout, tak hovoříme o stresové situaci, nebo o stresu**”. (Novotný, 2009, s. 19)

<sup>12</sup> „**Distres** představuje situace subjektivně prožívaného ohrožení dané osoby. Je vnímán jako negativně prožívaný stres. Distres se tedy objevuje tam, kde se člověk domnívá, že nemá dostatek možností k tomu, aby zvládl to, co jej ohrožuje a emocionálně prožívá nepříjemné stavy (cítí se nepříjemně, špatně)”. (Novotný, 2009, s. 22)

Mezi ekonomické dopady lze řadit také snížení nebo dokonce ztrátu kvalifikace pracovníků, což je jeden ze základních zdrojů růstu ekonomiky. Projeví se zmenšením možnosti výběru a omezením celkové spotřeby. Nezaměstnaný se dostává na nižší úroveň, nemůže si dovolit, co mají lidé v rámci jeho sociální vrstvy.<sup>13</sup>

Matoušek (2005) upozorňuje, že nezaměstnaní vnímají jako největší stres právě to, že jim jejich finanční situace nedovoluje účast na masovém konzumu, například celodenní návštěvy rodiny v zábavních centrech a hypermarketech.

### 2.3 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Ztratí-li člověk práci, je nucen se adaptovat na značné snížení své **životní úrovně** a výrazné zhoršení finanční situace celé rodiny. Je nucen žít pouze z podpory v nezaměstnanosti a po jejím vyčerpání je příjemcem některé ze sociálních dávek. Často ovšem zůstávají (dlouhodobě) nezaměstnaní bez jakéhokoliv finančního zabezpečení. Důvodem je skutečnost, že nesplňují zákonné podmínky jak pro přiznání podpory v nezaměstnanosti<sup>14</sup>, tak pro přiznání dávek hmotné nouze<sup>15</sup>, případně státní sociální podpory<sup>16</sup>. Mareš (2002, s. 75) k tomu dodává, že „zejména dlouhodobá nezaměstnanost je zaručenou vstupenkou do světa chudoby a nouze.“

---

<sup>13</sup> *Ekonomické důsledky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2012-07-22]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky-studium.blogspot.cz/2008/07/ekonomicke-dusledky-nezamestnanosti.html>

<sup>14</sup> PORTÁL.MPSV. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v **rozhodném období** zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou **2 roky** před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Portál MPSV. *Základní práva a povinnosti zájemce a uchazeče o zaměstnání*. [online]. [cit. 2012-08-09]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov/uch>>

<sup>15</sup> PORTÁL.MPSV. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů upravuje formy pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, motivující tyto osoby k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb. Dávkami v hmotné nouzi jsou příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a jednorázová mimořádná okamžitá pomoc. O dávkách pomoci v hmotné nouzi rozhodují a také je vyplácejí kontaktní pracoviště příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR. Portál MPSV. *Zákon o pomoci v hmotné nouzi*. [online]. [cit. 2012-08-09]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/obecne>>

<sup>16</sup> PORTÁL MPSV. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů upravuje dávky, které jsou poskytovány osobám (rodinným příslušníkům) ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácení přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci. Patří k nim např. rodičovský příspěvek, příspěvek na dítě, příspěvek na bydlení. Portál MPSV. *Zákon o státní sociální podpoře*. [online]. [cit. 2012-08-09]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>>

S pojmem chudoba<sup>17</sup> je spojována tzv. **deprivace v chudobě**, která je manifestována komplexem jednotlivých dílčích deprivací, které ale jedinci vnímají odlišně, protože má vztah k jejich hodnotové orientaci. Farková (2009) k faktorům deprivace z chudoby řadí například hlad, chronické nemoci, nejisté bydlení, šikanování, stigmatizace formou finanční závislosti aj.

Negativním sociálním důsledkem nezaměstnanosti je také změna **sociálního statusu**<sup>18</sup>, kdy je takový jedinec nucen přijmout pro něho nový status nezaměstnaného se všemi nepříjemnostmi, kterému tato změna přináší (je často označován za líného a neschopného).

Ztráta práce vede u jedince k **sociální izolaci**, pro niž je typická ztráta sociálních kontaktů. Jedinec omezuje sociální vztahy nejen s bývalými spolupracovníky, jelikož se u něho dostavují pocity studu a ponížení a dochází také k absenci společně prožívaných životních zkušeností. Příliš se nestýká ani s ostatními nezaměstnanými, protože je tak nucen si neustále uvědomovat depresivní přítomnost, kterou ztráta práce představuje. Mareš (2002) konstatuje, že **charakteristická je sociální izolace především u nezaměstnaných v předdůchodovém věku.**

Jako sociální důsledek ztráty práce lze ještě zmínit také problém **sociálního selhání**. Spočívá především ve zvýšení rizika kriminality, patologického hráčství, drogové a alkoholové závislosti atd. Vágnerová (2004, s. 743) interpretuje takové chování jako „*pokus o únik, o kompenzaci ve smyslu dosažení náhradního uspokojení, nebo stimulace, která by uvolnila vnitřní psychické napětí.*”

Ztráta zaměstnání výrazně negativně ovlivňuje nejen samotného jedince, ale také jeho příbuzenské vztahy a zejména pak jeho rodinné příslušníky. Primárním problémem, kterému musí rodina nezaměstnaného čelit, je snížení rodinných příjmů. Dochází také k nárůstu konfliktních situací v rodině v důsledku sociálních změn a sociální izolace rodiny nezaměstnaného. Nezaměstnaný získává v rodině odlišné postavení, které je způsobeno ztrátou jeho autority. Negativně ztráta práce ovlivňuje i vývoj jeho dětí (emoční labilita, problémy s chováním atd.).

---

<sup>17</sup>Calman (2007) definuje chudobu jako „*Stav skupiny nebo jedince vystavené nedostatku zdrojů, který významně ovlivňuje zdraví a pocit slušného života (wellbeing).*” (Farková, 2009, s. 87).

<sup>18</sup>Giddens (1999, s. 554) definuje sociální status „*Jako sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.*” (Matoušek, 2005, s. 305)

## 2.4 Psychosomatické důsledky nezaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno v úvodu kapitoly, nezaměstnanost, a to především ta dlouhodobá, přináší jedinci širokou škálu zdravotních obtíží tělesných i duševních. „*Odříznutí od dřívější organizace života a jejích pravidel, restrukturalace času, ztráta časového a sociálního horizontu, ztráta spoluúčasti na životě sousedství a širší obce, to vše působí na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaného člověka.*” (Mareš, 2002, s. 85)

Podle Häfnera (1987) může být dlouhodobá ztráta práce faktorem, který spustí nějaké onemocnění. Nepřímým zdravotním rizikem je nadměrné požívání nikotinu, drog a alkoholu během ztráty práce. Dále je to také zhoršující se finanční situace a partnerské neshody. Upozorňuje také na fakt, že jedinci se zdravotním handicapem jsou na trhu práce v marginalizovaném postavení. (Buchtová, 2002)

V několika výzkumech byla prokázána přímá vazba mezi délkou nezaměstnanosti a psychickým stavem člověka. Již po 6 měsících bez zaměstnání dochází k poruchám spánku, celkové labilitě, absenci dlouhodobých cílů a depresím, které vedou k pasivitě jedince hledat si intenzivně novou práci. Frankl (1994, s. 116) uvádí termín „*neuróza z nezaměstnanosti*”, kdy „*nezaměstnaný prožívá nenaplněnost svého času jako vnitřní nenaplněnost, jako nenaplněnost svého vědomí. Cítí se neužitečným, protože není zaměstnán.*” (Vágnerová, 2004, s. 743)

Warr (1985) dochází k závěru, že existují způsoby, které mohou ovlivňovat psychické zdraví člověka:

- změna společenského chování, zúžení sociálního prostředí lidí bez práce (z části proto, že nemají zaměstnání a z části proto, že z finančních důvodů neparticipují na společenském životě);
- minimální prostor pro rozhodování (disponují dostatkem času, ale protože nemají finanční zdroje, nemohou ve svém životě mnoho změnit);
- nedostatek příležitostí k rozvoji nových dovedností znalostí, zkušeností;
- nárůst ponižujících zkušeností (odmítání při žádosti o práci, stigmatizace);
- obavy z budoucnosti;
- zhoršení mezilidských vztahů. (Mareš, 2002)

Zvládání a autoreflexe nezaměstnanosti je do jisté míry individuální záležitostí, jelikož se na ní podílí široký okruh faktorů. Za důležitý faktor zvládání ztráty práce je považován především věk jedince. Věkovou skupinou uchazečů o zaměstnání, která nese tíži ztráty práce obecně velmi těžce, jsou lidé v předdůchodovém věku. Jako pracovník úřadu práce mohu potvrdit zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání starších 50 let, vystavených akutním zdravotním rizikům (psychické problémy) ale také riziku ekonomické a sociální exkluze.

Stručně lze za další faktory vyrovnání se s nezaměstnaností považovat například dosaženou kvalifikaci, finanční možnosti nezaměstnaného, vliv pohlaví, aktivitu jedince ve volném čase, délku nezaměstnanosti, zhoršení zdravotního stavu zejména u dlouhodobě nezaměstnaných aj.

### 3 OSOBY VE STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI Z POHLEDU VÝVOJOVÉ PSYCHOLOGIE

Popis a charakteristika vývojové fáze člověka, která je pro potřeby této práce označována jako střední dospělost, představuje obecný rámec, na jehož základě jsou podrobněji vymezovány další relevantní pojmy, které s tímto životním obdobím úzce souvisí. Jsou charakterizovány převládající tělesné, psychické a profesní změny, které osobnost člověka a jeho život ve střední dospělosti ovlivňují včetně schopností stárnoucího jedince takovým změnám čelit.

#### 3.1 Vymezení životního období střední dospělosti

*Ze všech lidských neduhů má nepochybně nejdelší průběh stárnutí.*

*Trvá vlastně celý život, od narození až do smrti.*

*Robert J. Meltzer*

Všechny životní změny jedince a periodizaci jeho života popisuje vývojová (ontogenetická) psychologie. Předmětem jejího zájmu je vývoj individua od stádia plodu, přes stádia novorozence, kojence, batolete, dítěte předškolního a školního věku, dospívání, adolescence, dospělosti až do stádia stáří. Langmeier, Krejčířová (2006) sumarizují základní cíle vývojové psychologie jako:

- deskripci vývojových změn, které jsou typické pro určitý vývojový stupeň,
- ze získaných údajů odvodit určité obecné zákonitosti,
- terminálním cílem je vytvoření ucelené teorie.

V odborných publikacích jednotlivých vývojových psychologů lze nalézt různé přístupy k dělení ontogenetických fází člověka. Při dělení lidského věku autoři nejčastěji užívají hlediska biologického, psychologického a sociálního. K tomu dodává Machalová (2006,



s. 42), že „člověka je potřebné chápat a respektovat jako jednotu, celek a systém dimenzí jeho bytí (těla a psychiky), který žije v podmínkách prostředí tak, že se učí – socializuje a adaptuje se.”

Tato práce bude užívat a vycházet z dělení životních stádií člověka dle Levinsona:

- raná dospělost (22 – 40 let),
- **střední dospělost (45 – 65 let),**
- pozdní dospělost (65+ let). (Machalová, 2006)

Ústředním tématem této práce je vývojové období, které vykazuje v odborné literatuře značnou variabilitu a různorodost v jeho věkovém ohraničení, ale i jeho pojmenování. Příhoda (1974) jej označuje jako **interevium** a v jeho pojetí začíná 45. rokem věku až do 60 let. Vágnerová (2007) toto období označuje jako **starší dospělost** a ohraničuje jej věkovým obdobím 50-60 let. Naproti tomu například Langmeier, Krejčířová (2006) hovoří o období **pozdní dospělosti** a za počátek tohoto období považují dokonce již věk 40 let a trvá zhruba do 65 let věku. Lze se setkat i s dalším označením, jako je zralá dospělost, rané stáří, presenium aj.

Jako ostatní vývojová stádia má i střední dospělost svoje převládající charakteristiky a znaky, které jsou pro něj typické a objevují se shodně v hodnocení většiny odborných autorit zabývajících se problematikou jedince v období střední dospělosti. Je ovšem na místě podotknout, že nelze pominout značnou variační šíři deskripce této životní etapy.

Někteří odborníci považují období po dosažení 50. roce věku jako velmi náročné a složité, těžší než předchozí roky. Ovšem existují autoři, kteří naopak toto stádium považují za velmi klidné a pohodové. (Říčan, 1990)

*„Věk 50 let je považován za mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí.”* (Vágnerová, 2007, s. 229). *„Sociálně bývá tento věk pojímán jako významný přelom – „konec prvního poločasu života”.*“ (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 188)

Příznačnou charakteristikou tohoto období je **životní bilancování**. Stárnoucí člověk se v rámci tohoto procesu snaží nalézt odpovědi na otázky, zda jeho životní cíle byly úspěšně splněny či nikoliv. Je to proces náročný a dlouhodobý. Jedinec kriticky hodnotí průběh svého života, zpětně hodnotí například výběr svého životního partnera, zda byl profesně

úspěšný, nebo zda neselhal při výchově svých dětí. Langmeier, Krejčířová (2006, s. 188) uvádějí, že „*člověk má čelit ztrátě, kterou utrpěl tím, že se musel vzdát dřívějších fantastických nadějí mládí a že již musí vzít na vědomí realitu osobního omezení a konečnosti života.*”

Jedinec ve střední dospělosti je nucen se vyrovnávat se změnami tělesnými, kognitivními i sociálními, dochází k úbytku jeho vlastních kompetencí. „*Člověk v tomto období nemá zpravidla již tělesné a tvůrčí síly minulého věkového stupně, ale uchovává si dosud pracovní schopnost, v níž se nedostatky průbojnosti kompenzují ekonomii sil s mnohaletou zkušeností.*” (Příhoda, 1974, s. 215)

Je si vědom toho, že většinu vývojových úkolů splnil a častěji si uvědomuje neodvratně se blížící konec jeho života. Akceptace blížící se smrti umožňuje jedinci prožít zbytek života svobodněji. (Říčan, 1990)

Uvádí se, že lépe zvládají život po 50. roce věku introverti, protože jak uvádí Říčan (1990, s. 356), „*introvert má větší psychickou setrvačnost. Jeho bohatství je více v jeho vnitřním světě než na hraniční čáře mezi ním a okolím. Proto lépe snáší samotu a má větší sklon řídit se podle svých zásad.*”

Předdůchodová etapa přináší člověku významné změny v různých oblastech jeho života. Mění se vztah jedince k sobě samému, k vlastnímu životu, k jiným lidem, k partnerovi, rodičům, dospělým dětem.

Změnou prochází také rodinné (mezigenerační) vztahy, kdy u rodiny dochází ke vzniku tzv. *syndromu prázdného hnízda*. Dospělé děti se osamostatňují a opouští své rodiče a ti jsou nuceni se adaptovat na novou situaci, která je často ze strany rodičů vnímána s pocitem určité prázdnoty.

U stárnoucích lidí lze sledovat kvalitativně vyšší úroveň rodinných a přátelských vztahů, které se stávají zdrojem emoční jistoty.

„*Zachování svěžesti mysli i těla je velká hodnota v tomto údobí života, stejně jako základní optimistické ladění.*” (Kohoutek, 2003, s. 81)

Proměnou také prochází pojetí **generativity**. Vágnerová (2007) ji spatřuje v profesní oblasti jako potřebu předávat nové zkušenosti ostatním generacím, rodičovská generativita - zplození a výchova další generace. Důležitým potvrzením správně fungující generativity a uspokojení potřeby intimity stárnoucího člověka je jeho role prarodiče.

Lze dospět k názoru, že zvládání a autoreflexe stárnutí je u každého jedince ryze individuální záležitostí a je multifaktorově ovlivněna. Záleží jak na osobnosti každého jedince, tak i na vnějších vlivech.

*„Ve svém celku jeví se život v tomto ontogenetickém období jako nejšťastnější, nejrozsáhlejší, zbavený neodolatelné toužebnosti. Všechny vlastnosti věku přispívají k mravnímu zdokonalení. Člověk jedná i myslí pomaleji, s odkladem, ale při úbytku impulsivnosti předchází myšlenka o něco čin.“* (Příhoda, 1974, s. 220)

### 3.2 Tělesné a psychické změny v období střední dospělosti

Stárnutí (gerontogeneze) člověka je kontinuální celoživotní proces. Jak uvádí Mühlpachr (2009), jde o proces značně individuální, který je determinován genetickou výbavou, interakcí s prostředím, odlišným zdravotním stavem, životním stylem i životními podmínkami. A dodává, že jde také současně o „*proces asynchronní (heterochronní), postihující různé struktury a funkce organismu, opět zčásti v souvislosti s jejich zatěžováním a stimulováním (aktivitou) či poškozováním (chorobnými procesy).*“ (Mühlpachr, 2009, s. 22)

Standardním a nejběžnějším ukazatelem biologického stáří organismu člověka je **chronologický (kalendářní) věk** jakožto pouhý údaj o stáří člověka. Ten ovšem na základě výše jmenovaného (lidé stárnou nerovnoměrně) nemusí být ve shodě s **věkem biologickým**, který vyjadřuje momentální tělesnou i psychickou úroveň jedince. Dále se lze v souvislosti se stárnutím setkat s pojmem **funkční věk**, který by měl zahrnovat celkovou duševní stránku člověka včetně jeho schopnosti se o sebe postarat. Za běžně užívanou míru stárnutí lze považovat také **věk sociální**, který považuje za znak stáří odchod do důchodu.

Je potřeba zmínit, že existuje celá řada různých teorií, které vysvětlují důvody a příčiny stárnutí, ovšem žádná z nich nedosáhla všeobecného přijetí.

Příhoda (1974) dochází k závěru, že člověk v období střední dospělosti prochází nevyhnutelnými a ireverzibilními změnami tělesných orgánů (tkání) a zpomalením psychické aktivity. Vágnerová (2007) ovšem nepovažuje tělesné změny za zásadní. A jak dodává Stuart-Hamilton (1999), mnohé degenerativní procesy tělesných orgánů, kterými trpí osoby v předdůchodovém věku, započaly již v předchozích životních obdobích.

Za charakteristické pro jedince ve střední dospělosti jsou považovány především tyto změny:

- výrazně klesá výkonnost srdce a plic,
- dochází ke zpomalení metabolismu,
- úbytek některých tkání včetně svalových (zejména kolem 60. roku věku),
- pokles výkonnosti (u pohybově aktivních lidí není tento pokles tak markantní),
- vyšší výskyt chronických chorob (např. diabetes, hypertenze, artritida, kardiovaskulární nemoci aj.),
- dochází ke stárnutí základních smyslových funkcí, zejména zraku a sluchu (dochází ke zhoršování akomodační schopnosti oka tzv. *presbyopii*, kdy oční čočka již není dostatečně pružná a zhoršuje se její schopnost zaostřovat. Většina starších lidí trpí také *ztrátou zrakové ostrosti*<sup>19</sup> a *presbyakuzí (nedoslýchavost stárnoucích)*, kdy člověk špatně slyší zvuky o vysokých frekvencích.

První známky přicházejícího stáří jsou již také viditelné na vnějším vzhledu člověka. Objevují se vrásky, začínají šedivět vlasy a zejména mužům řídnou. Mění se pigmentace kůže, a to jak ve vlasovém porostu, tak i na ostatních částech těla, stejně tak se mění i tělesné proporce. Dochází k nárůstu tukové tkáně, která se po těle ukládá nerovnoměrně, snižuje se i tělesná výška. Jak uvádí Vágnerová (2007, s. 241), „*změna zevnějšku je rovněž akceptována jako ztráta určité hodnoty. Stárnutí činí člověka z hlediska norem současné společnosti fyzicky neatraktivním.*”

Organismus obou pohlaví také prochází změnami hormonální povahy, což se odráží v dalších psychických i fyziologických proměnách organismu.

Ženy se dostávají kolem 50 let věku do **menopauzy (klimakteria)** - vymizení menstruace, která má za následek definitivní ukončení jejich reprodukčních schopností v souvislosti s úbytkem ženského pohlavního hormonu estrogenu. Často jsou popisovány nepříjemné symptomy, které jej doprovázejí, jako jsou návaly horka, bušení srdce, depresivní

---

<sup>19</sup> „Je definována jako „schopnost vidět ostře předměty v určité vzdálenosti” nebo „schopnost zaostřit na detail.” (Stuart-Hamilton, 1999, s. 27)

rozladění, nespavost atd. Vágnerová (2007) „přechod“ u ženy považuje za jednoznačný signál stárnutí. Zvládání menopauzy je opětovně značně interindividuální a ženy ji zpětně i přes všechny nepříjemné vegetativní stavy hodnotí převážně pozitivně. (Langmeier, Krejčířová, 2006)

V odborné literatuře se lze setkat i s termínem andropauza, neboli mužské klimakterium, které je doprovázeno poklesem mužského pohlavního hormonu testosteronu. **Andropauza** muže v pozdním věku zásadně neovlivňuje a problémem je spíše pokles výkonnosti a fyzických schopností, který muž akcentuje jako negativní a omezující.

Standardní a přirozenou součástí života i ve starším věku je **sexualita**. Je ovlivňována psychickými, sociálními i kulturními faktory. Pod vlivem negativních společenských stereotypů a předsudků, které se vztahují k sexuálnímu životu ve střední dospělosti, je důležitým úkolem pro uspokojivý sexuální život starších lidí je překonat. Sex v tomto období by neměl být chápán pouze jako akt tělesného uspokojení, ale jako kvalitativně vyšší úroveň partnerského vztahu. (Vágnerová, 2007)

Kromě změn tělesných dochází i ke změnám v intelektuálním spektru osobnosti stárnoucího člověka. K poklesu nedochází náhle ale postupně pod vlivem dědičných dispozic, způsobu života a získané zkušenosti.

Dále dochází k diferenciaci **krystalické**<sup>20</sup> a **fluidní inteligence**<sup>21</sup>. Fluidní inteligence s věkem klesá, naproti tomu krystalická inteligence se nemění. (Stuart-Hamilton, 1999)

Na základě formálních kognitivních proměn ve struktuře osobnosti se problematické stávají pro člověka ve střední dospělosti především tyto oblasti:

- pozornost (její nestabilní úroveň),
- paměť (zejména zhoršená úroveň krátkodobé paměti),
- nižší rychlost nervových impulsů,
- proměnlivost procesu učení (zhoršená koncentrace, častější únava),
- činnosti náročné na senzomotorickou koordinaci (neadekvátní reakční odezva na změny situace, klesající rychlost zpracování informací).

---

<sup>20</sup> Krystalická inteligence představuje množství vědomostí, které jedinec získal v průběhu svého života. (Stuart-Hamilton, 1999)

<sup>21</sup> Lze ji označit za vrozenou intelektovou kapacitu člověka. (Vágnerová, 2007)

Vágnerová (2007, s. 250) konstatuje, že i když mají problémy, jsou starší lidé „*schopni kompenzovat své nedostatky nejen díky větší zkušenosti a kompetencím získaným vzděláním, ale i díky pečlivosti a důslednosti, užití efektivnějších způsobů analýzy situace i zvažování různých alternativ řešení, zejména pokud jsou dostatečně motivováni.*”

Emoční aspekt osobnosti ve střední dospělosti se vyznačuje stabilitou a vysokou samoregulační schopností, která umožňuje jedinci udržovat si pozitivní emoční ladění. Jak ilustruje Říčan (1990), existují značné rozdíly v emočním prožívání. Jsou starší lidé, kteří reagují na vzniklé životní situace silnou citovou reakcí. Lze u nich například pozorovat sklon k depresím, problematicky zvládají stresové situace, častěji pláčou. Naproti tomu jiný padesátník může být naopak na vrcholu psychických sil a duševně pevný a odolný. „*Interév má svému prostředí co poskytnout a co říci, neboť navrstvil nesčíslné zkušenosti životní i pracovní, které jsou dosud snadno vybavitelné.*” (Příhoda, 1974, s. 151)

Vágnerová (2007) doplňuje, že mnoho stárnoucích lidí dosahuje **emoční moudrosti**, neboli schopnosti úspěšně zvládat každodenní stresové situace a nepříjemnosti, a také schopnosti eliminovat negativní dopady emočních situací na svoji psychiku.

Zdrojem nových pozitivních emočních prožitků pro staršího člověka je také narození vnoučat. Říčan (1990) vidí v prarodičovství pokračující generační dialog. Příhoda (1974) ale upozorňuje, že současně lze také sledovat tendence k menší míře pochopení a porozumění mladé generace.

Skutečnost, že starší člověk mnohdy vnímá životní situaci jinou optikou než mladí lidé, lze pozitivně ovlivnit i tím, že stárnoucí jedinec sdílí svoje hodnoty, zájmy a potřeby s dostatečně širokým okruhem svých věkově spřízněných kamarádů a přátel.

### 3.3 Profesionální změny v období střední dospělosti

Kromě již výše zmíněných tělesných a psychických změn, jsou v rámci této vývojové etapy důležité také změny profesní. Ke konci tohoto životního období nastává v životě jedince zásadní sociální změna, kterou je ukončení jeho pracovního života a odchod do starobního důchodu.

Z pohledu změny profesní role lze předdůchodové období označit za **etapu pozvolného útlumu profesního zájmu**. Stárnoucí člověk již neusiluje o rozvoj své pracovní kariéry.

Jak uvádí Vágnerová (2007), jeho uvažování už směřuje spíše k tomu, jak bude žít v důchodu. Preferovanými oblastmi zájmu se stávají především rodina a zdraví.

*„V souvislosti s odchodem do důchodu bylo zjištěno, že lidé blížíci se důchodovému věku začínají mít obavy a jsou zvýšeně sebekritičtí.“* (Stuart-Hamilton, 1999, s. 162)

Starší pracovníky lze označit termínem „**tažní zaměstnanci**“, který užívá Farková (2009). Jedná se o zaměstnance, kteří sice podávají stabilní pracovní výkony, jsou tvořiví, snaží se, nicméně jsou oproti mladším kolegům hůře placeni a zaměstnavatel obvykle nemá problém takového pracovníka propustit z pracovního poměru.

Padesátník může v práci efektivně využívat svých mnohaletých zkušeností, které může následně předávat mladším spolupracovníkům. Jeho nadhled, klid, umírněnost, přehled situace a střízlivé uvažování nahrazuje jeho zmenšující se myšlenkový a pracovní elán. (Příhoda, 1974)

U staršího člověka lze sledovat odlišné tendence ve vztahu k jeho zaměstnání. Pro některé jedince je práce stále významnou součástí jejich života v případě, že u nich absentují jiné zájmy a hodnoty. Pro druhé je naopak charakteristická ztráta zájmu o pracovní činnost a hledání uspokojení mimo profesní oblast. Mezi faktory, které negativně ovlivňují zájem staršího člověka o práci, lze řadit:

- práce je vnímána jako stereotypní a rutinní činnost,
- pocity vyšší unavitelnosti a vyčerpanosti,
- nižší toleranční úroveň ke stresovým situacím,
- vyšší míra zátěže,
- osobní problémy,
- neuspokojivé sociální vztahy na pracovišti, zejména mobbing<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Wikipedie. *Mobbing*. Mobbing je druh rafinované šikany na pracovišti. Samotný pojem mobbing má základ v angličtině (mob=hromadně napadnout, dotírat). Označuje nejružnější formy znepříjemňování života na pracovišti. Charakteristická je pro ně skrytost, rafinovanost a zákeřnost. Za mobbing lze považovat pouze chování, které se objevuje alespoň 1x týdně po dobu minimálně 6 měsíců. [online]. [cit. 2012-09-01]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

V důsledku své nespokojenosti proto i v tomto ontogenetickém období někteří lidé mění zaměstnání, jak konstatují Langmeier, Krejčířová (2006, s. 193). *„Lidé, kteří v tomto věku sami k takovému rozhodnutí dojdou, bývají silně motivováni, v práci dosahují velmi dobrých výsledků a jsou schopni zvládnout i zcela nové technologie a postupy.”* Je možné podotknout, že na zvýšenou motivaci, pozitivní sebehodnocení a rozvoj potenciálu a kompetencí staršího pracovníka bude jistě silně působit také příznivé pracovní klima a podpora ze strany managementu podniku.

Většina průmyslově vyspělých zemí musí aktuálně řešit problém s narůstajícím počtem starších lidí v populaci. Lidé se dnes dožívají vyššího věku, což s sebou přináší tlak na zařazení lidí v této etapě života do pracovního procesu. Starší zaměstnanec je velmi citlivý na jakékoliv změny včetně hrozby ztráty práce, která, jak uvádí Vágnerová (2007, s. 264), pro lidi tohoto věku představuje *„náhlý a neočekávaný konec profesní kariéry. Ten bývá vzhledem ke způsobu jejího ukončení doprovázen pocity vlastní zbytečnosti a znehodnocení profesních kompetencí.”*



## 4 NEZAMĚSTNANOST CÍLOVÉ SKUPINY OSOB V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU

Čtvrtá kapitola navazuje na předchozí části práce a upozorňuje v širších souvislostech na důsledky demografického stárnutí populace. Charakterizuje cílovou kategorii osob 50+ jako jednu ze skupin s marginálním postavením nejen na trhu práce, ale i v soudobé společnosti. Identifikuje problémy, bránící úspěšnému etablování staršího jedince na trhu práce. Vymezuje pojmy jako je diskriminace a ageismus. Věnuje se i dalším problémům a bariérám, které musí lidé ve střední dospělosti překonávat nejenom na trhu práce. V kapitole jsou předkládány k diskusi opatření, které se mohou stát efektivními nástroji umožňujícími jednodušší participaci na trhu práce a vyšší míru zaměstnanosti starších osob. Jsou také představeny a charakterizovány vybrané instrumenty, které lze považovat za účinné procesy směřující k úspěšné adaptaci starších lidí ve společnosti i na trhu práce.

### 4.1 Cílová skupina nezaměstnaných 50+ jako znevýhodněná a riziková skupina

V podstatě všechny ekonomicky rozvinuté země dnes stojí před zásadní výzvou jak adekvátně reagovat na neodvratný fenomén stárnutí svých obyvatel. Jednotlivé státy včetně České republiky budou muset přizpůsobit důchodovou politiku a politiku zaměstnanosti tak, aby stárnoucí populace byla integrována do ekonomických a sociálních struktur společnosti s cílem pokusit se vytvořit věkově inkluzivní společnost.

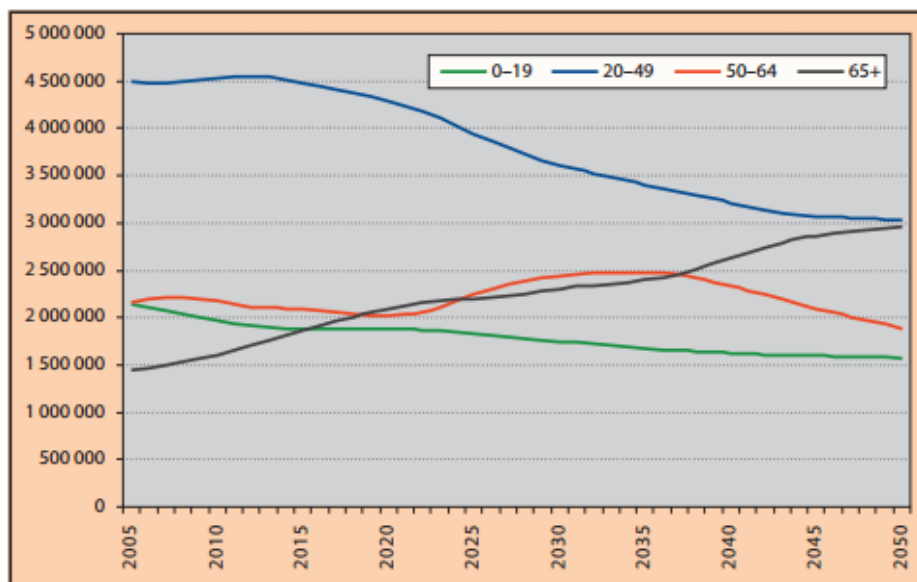
Český statistický úřad zpracoval v roce 2003 projekci populačního vývoje do roku 2050.<sup>23</sup> Její střední varianta předpokládá, že v roce 2030 budou lidé starší 65 let tvořit 22,8 % populace a v roce 2050 to bude již 31,3 %, tedy přibližně 3 miliony osob. **Nejpočetnějšími ekonomicky aktivními osobami budou za třicet let osoby ve věku 53-56 let.** Podle aktualizované projekce z roku 2012<sup>24</sup> se očekává těsně před rokem 2060 nejvyšší počet seniorů v populaci a překročení hranice 3 miliónů osob, tedy o 841 tisíc více ve srovnání

---

<sup>23</sup> Český statistický úřad. *Populační prognóza ČR do roku 2050*. [online]. [cit. 2012-09-07]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/p/4025-04>>

<sup>24</sup> Český statistický úřad. *Aktualizovaná verze populačního vývoje až do roku 2100*. [online]. [cit. 2012-09-07]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty\\_stul:\\_starnuti\\_obyvatel\\_ceske\\_republiky\\_prezentace20120131](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul:_starnuti_obyvatel_ceske_republiky_prezentace20120131)>

se stavem k počátku roku 2011 (2,167 milionu osob). V polovině příštího století by vzrostl průměrný věk populace na 48,2 let oproti dnešním 38,5 let (v posledních 50 letech se průměrný věk obyvatel zvýšil o 5 let).



Obr. 2. Vývoj věkové struktury obyvatelstva ČR v letech 2005–2050 dle prognózy ČSÚ (2009).

Zdroj: CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kolektiv. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka.

Jak již bylo zmíněno, stárnutí populace představuje soubor problémů v nejrůznějších oblastech života společnosti. Jednou z největších problematických oblastí je uplatnění staršího pracovníka na trhu práce. Není jistě žádným překvapením, že pokud se v budoucnosti nepodaří zvýšit míru zaměstnanosti ve věkové kategorii 50+, bude Česká republika čelit značným ekonomickým potížím kvůli počtu ekonomicky závislých obyvatel.

Rabušic (1995) si všímá skutečnosti, že současné společenské klima přeje především dravým, flexibilním a všehoschopným jedincům na úkor stárnoucích lidí, kteří takové vlastnosti nemohou nabídnout.

Lze jednoznačně konstatovat, že starší lidé jsou jednou z nejvíce znevýhodněných a ohrožených skupin na trhu práce. Jsou nuceni překonávat nejednu bariéru, která brání jejich plnohodnotnému zařazení na trh práce. Ve vztahu ke starší pracovní síle je celospolečensky silně akcentováno její chápání jako **marginalizované skupiny na trhu práce (outsideři)**.

Sirovátka, Mareš (2003, s. 118) vymezují marginalizaci v negativním smyslu jako protiklad participace na trhu práce a faktor, který vede k sociální exkluzi<sup>25</sup> a „*působící zejména skrze pokles příjmů a omezení životních šancí, což vše vede k omezení potence marginalizované osoby participovat celkově na životě společnosti a k její ztrátě statusu aktivního občana (nebo k rezignaci na tento status)*.“ Pozitivně je vymezována jako přiřazování určitých osob takovým pracovním pozicím, které znemožňují jejich plnou integraci na pracovním trhu a omezují jejich možnosti a šance v oblastech výše mzdy, pracovních příležitostí apod. (Sirovátka, 1997) Marginalizaci charakterizují dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost, podzaměstnanost a také nejistá pracovní místa.

*„Závažným důsledkem marginalizace je také percepce nízkých možností uplatnění na trhu práce, ať už je spojena s racionalizací a smířením se situací či pocitem ztráty kontroly nad vlastním jednáním.“* (Sirovátka a kol., 2009, s. 112)

Charakteristickým rysem trhu práce je dnes **flexibilita pracovní síly**<sup>26</sup> jako jedna ze základních podmínek úspěšného uplatnění člověka na dynamizovaném trhu práce. Jak konstatuje Sirovátka (2002), starší nezaměstnaní užívají při hledání nového pracovního místa spíše pasivní strategie (nominální flexibilita), které je ale směřují pouze na sekundární trh práce<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> „Pojem sociální exkluze označuje rozpad či absenci sociálních vztahů a nedostatečnou sociální participaci. Sociální exkluze je vztahována k různým druhům sociálních znevýhodnění. Nejčastěji k různým formám exkluze na pracovním trhu – zejména u dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti, ale i k růstu nestability sociálních vazeb – k nestabilitě rodiny, k sociální izolaci, k úpadku třídní solidarity založené na aktivitě odborů, k znevýhodnění na pracovním trhu, znevýhodnění v sousedském a sociálním prostředí pracující třídy a sociálních sítí.“ (Sirovátka, 1997, s. 13)

<sup>26</sup> Koncept flexibility zahrnuje flexibilitu **nominální**, kam je řazena ochota nezaměstnaných přijmout nižší mzdy (mzdová flexibilita), ochota přijmout odlišný i méně kvalifikovaný druh zaměstnání (flexibilita činností), ochota přijmout částečný úvazek a nestabilní pracovní místo (časová flexibilita), ochotu se stěhovat a dojíždět za prací (mobilní flexibilita). Flexibilita **funkční** zahrnuje ochotu absolvovat rekvalifikaci a založit si živnost (flexibilita iniciativou). (Sirovátka, 2002)

<sup>27</sup> Duální teorie trhu práce člení trh na primární a sekundární. **Primární pracovní trh** je trhem, kde se nacházejí lepší pracovní příležitosti, který nabízí lepší pracovní i mzdové podmínky. Pro **sekundární trh práce** je charakteristická nabídka pracovních míst s nižší sociální prestiží i mzdovým ohodnocením. Lidé

Při percepci staršího pracovníka je možné se často setkat s jeho stereotypním vnímáním a přisuzováním pozitivních i negativních atributů, což potvrzují i nedávno prováděné výzkumy. V roce 2006 byl proveden kvantitativní výzkum o situaci starších pracovníků na trhu práce „*Třetí kariéra*”<sup>28</sup> s cílovou skupinou zaměstnanců starších 18 let a pracovníků středního managementu (nad 45 let) ve Středočeském kraji. V roce 2010 provedl obdobný výzkum *Respekt institut pro rozvoj občanské společnosti*.<sup>29</sup> Z výsledků výzkumů vyplývá, že podle samotných zaměstnanců **představuje vyšší věk na trhu práce mnohem negativější faktor, než zdravotní postižení, péče o malé dítě, nebo příslušnost k odlišné rase.**

Ze strany zaměstnavatelů a personálního managementu jsou jako časté argumenty, proč nemají zájem zaměstnat osoby ve věku 50+, uváděny ztráta sebevědomí a sebevědomí, nedostatečná orientace na aktuálním trhu práce, neznalost moderních pracovních trendů, nízká úroveň funkční flexibility, klesající adaptabilita a produktivita osob ve střední dospělosti.

Bočková a kol. (2011) identifikují u pracovníků generace 50 + klíčové handicap, které brání jejich úspěšnému uplatnění na trhu práce:

- nižší míra zájmu o vzdělávání, strach z neúspěchu,
- obava z nových pracovních postupů a nižší ochota se je učit,
- nedostatek kreativního myšlení,
- stereotypní myšlení, nižší tolerance k druhým,
- nižší flexibilita,
- nerespektování mladších nadřízených,
- nižší fyzický výkon, snížené pracovní tempo,

---

na tomto trhu práce mají menší šanci si zvýšit svoji kvalifikaci a přejít na primární trh. (Václavíková a kol. 2009)

<sup>28</sup> Třetí kariéra. *Postavení zaměstnanců nad 50 let na trhu práce*. [online]. [cit. 2012-09-08]. Dostupné z: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni\\_zamestnancu\\_nad\\_50\\_let.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf)>

<sup>29</sup> Respekt institut. *50+ aktivně*. [online]. [cit. 2012-09-08]. Dostupné z: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni\\_zamestnancu\\_nad\\_50\\_let.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf)>

- vyšší míra zdravotních omezení, méně atraktivní vzhled,
- rychlost rozhodování aj.

Za jejich silné stránky se naopak považují:

- dlouholetá praxe v oboru, profesní odbornost,
- know-how pracovních postupů, firemních produktů aj.,
- psychická vytrálost, serióznost, spolehlivost, důslednost,
- zodpovědnost a stabilita v názorech,
- řešení problému na základě získané zkušenosti,
- vysoká míra loajality k zaměstnavateli,
- nižší fluktuace, preference stabilního místa před kariérou,
- nízká potřeba soupeřivosti v pracovním kolektivu,
- motivace udržet si místo v pracovním týmu atd.

Závažnou skutečností, která z výzkumů vyplynula v souvislosti s řešením nezaměstnanosti starších lidí na celospolečenské úrovni, je, že *„manažeři vzhledem ke konkurenci na trhu práce jen neradi otevřeně přiznávají, že jsou oblasti, které ve své profesi ne zcela zvládají, a proto raději deklarují, že žádný problém necítí. Jelikož své požadavky nedávají najevo, firmy celkem přirozeně nepovažují skupinu svých starších zaměstnanců za problematickou a problematika zaměstnávání osob starších padesáti let pro ně není aktuálním tématem. Vytváří se tak kruh, kdy problém, který není pojmenován, nemůže být ani řešen.“*<sup>30</sup>

Neschopnost a nezájem managerů a personalistů ve firmách pracovat s generací pracovníků 50+, využívat jejich potencialu a jejich zakořeněné stereotypní chování a předsudky lze přičíst také skutečnosti, že jsou tato místa často obsazována absolventy škol jako startovací pozice bez jakékoliv dřívější praktické zkušenosti s vedením

---

<sup>30</sup> Třetí kariéra. *Postavení zaměstnanců nad 50 let na trhu práce*. [online].[cit. 2012-09-08]. Dostupné z: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni\\_zamestnancu\\_nad\\_50 let.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50 let.pdf)>

zaměstnanců. Mnoho takových managerů proto není schopno vytvořit fungující systémy práce se staršími zaměstnanci. Celých 89 % českých firem nemá žádnou strategii nábory lidí nad 50 let věku. A jen 13 % z nich ví, jak si udržet starší zaměstnance.<sup>31</sup>

K současnému stereotypnímu mínění o věkové kategorii 50+ přispívá i celková prezentace starších lidí ve společnosti, kdy především medializace jejich života je do značné míry schematická. Problém s uplatněním starších lidí na trhu práce je dáván do souvislosti převážně pouze s důchody a zdravotními problémy. Masmédia mimo jakoukoliv diskuzi přispívají ke vzniku diskriminačních postojů ve společnosti. (Vidovičová, 2008)

Předsudky a negativní stereotypní pohled na starší pracovníky a uchazeče o zaměstnání limituje dosažení vyšší míry jejich zaměstnanosti a může vyústit až ve **věkovou diskriminaci**. Podle Vidovičové (2008, s. 196) věkovou diskriminaci „*lidé osobně zažívají a reflektují v různých oblastech sociálního života.*” Ze strany personalistů nejsou přímé a cílené diskriminační praktiky potvrzovány. Zdůrazňována je spíše existence skryté diskriminace u pracovníků v předdůchodovém věku. Brožová (2006) rozděluje čtyři typy diskriminace na pracovním trhu:

1. **Mzdová diskriminace** – starší pracovník je často odměňován méně než mladší kolega. Na základě této diskriminace dochází k rozdílu ve mzdách při shodné úrovni produktivity práce.
2. **Zaměstnanecká diskriminace** – zaměstnavatelé preferují mladší pracovníky před staršími, což vede k vyšší míře nezaměstnanosti u lidí ve věkové kategorii 50+.
3. **Profesní diskriminace** – omezován vstup starším pracovníkům do některých profesí.
4. **Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu** – starší pracovníci mají horší přístup ke vzdělání a profesní přípravě.

Skutečným problémem je, že starší pracovníci se v podstatě nedostanou vůbec k možnosti představit svoje schopnosti, znalosti a zkušenosti potenciálnímu zaměstnavateli, jelikož

---

<sup>31</sup> iDnes. *České podniky s lidmi nad 50 let moc nepočítají.*[online]. [cit. 2012-10-07]. Dostupné z: <[http://finance.idnes.cz/zamestnavani-lidi-nad-padesat-let-dqy-/podnikani.aspx?c=A121002\\_1835646\\_podnikani\\_sov](http://finance.idnes.cz/zamestnavani-lidi-nad-padesat-let-dqy-/podnikani.aspx?c=A121002_1835646_podnikani_sov)>

jsou často při přijímacích řízeních vyřazováni už v prvním kole, a to i přesto, že splňují všechna požadovaná kritéria.

Na pracovním trhu se lze setkat s inzeráty typu „... *Hledáme flexibilní pracovníky do mladého kolektivu, věk max. do 30 let.*“. Nebo inzerát, který starší pracovníky diskriminuje skrytě: „... *Hledáme kolegu s dosaženou praxí nejvýše 2 roky.*“.

**Zákon č. 435/2004 Sb.,<sup>32</sup> o zaměstnanosti v § 4 i Zákon č. 262/2006 Sb.,<sup>33</sup> zákoník práce, zakazují přímou i nepřímou diskriminaci v pracovněprávních vztazích.**

V praxi je ovšem postihování porušení Zákona č. 198/2009., Sb o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (*antidiskriminační zákon*) značně problematické. Pro případný postih zaměstnavatele je nezbytný důkaz., tzn. explicitně vyjádřené písemné stanovisko potencionálního zaměstnavatele uvedené v materiálech staršího člověka ucházejícího se o zaměstnání, že jediným důvodem, proč nebyl přijat do pracovního poměru, je jeho věk. S výše uvedenou náročností dokazování diskriminačního jednání, obavou ze ztráty zaměstnání a také nedostatečnou informovaností občanů o svých právech následně souvisí reálný stav minimálního počtu oficiálních podnětů na porušení zákona, které docházejí na úřady práce a inspektoráty práce.

Za jeden z nejvýznamnějších aspektů věkové diskriminace je považován fenomén **ageismu**<sup>34</sup>. Říčan (1990) ho označuje za stinnou stránku kultu mládeži, který naše doba preferuje. Vzniká stereotypní představa o starých a starších lidech, podle které jsou hodnoceni všichni starší lidé. „*Ageismus si svou silou nezadá s jinými zakořeněnými předsudky např. s rasismem.*“ (Říčan, 1990, s. 323) Jak doplňuje Farková (2009, s. 100), ageismus „*může vést a ž k věkové segregaci, k vyčlenění ze společnosti.*“

---

<sup>32</sup> Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. V § 4 je zakotvena povinnost účastníků právních vztahů zajišťovat rovné zacházení s osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. *Zákon o zaměstnanosti*. (Úplné znění 2012 – Zákon o zaměstnanosti, č. 872, s. 105).

<sup>33</sup> Zákon v § 16 odst. 2 uvádí, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. *Zákoník práce*. (Úplné znění 2012, - Zákoník práce, č. 866, s. 12).

<sup>34</sup> „Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku anebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“ (Vidovičová, 2005, s.6) (VÚPSV Praha. *Věková diskriminace – ageismus*. [online]. [cit. 2012-09-13]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_158.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf)>)

Je ovšem třeba dodat, že ageismus jako multidimenzionální problém se netýká pouze seniorů a starších lidí, ale i mladších věkových skupin (např. absolventi, mladší pracovník starším nadřízeným), které jsou diskriminovány naopak kvůli svému nízkému věku.

Věková diferenciaci je přítomná jak na trhu práce, tak v procesu vzdělávání. Dle výzkumu<sup>35</sup> Vidovičové (2005), která se dlouhodobě zabývá problematikou ageismu ve společnosti, se s ageistickým chováním ve věkové kategorii 50-59 let setkalo 24 % respondentů. Dokonce 67 % osob souhlasí s tvrzením, že v zaměstnání občas záleží na tom, kolik má člověk let. Jako oblasti, které nejvíce podléhají věkové diferenciaci, byly respondenty uváděny: přijetí do zaměstnání (77 %), ztráta zaměstnání (61 %), zda jedinec získá další možnost se vzdělávat (59 %) a jaké budou jeho šance na povýšení (56 %).

**V období 10 let před odchodem do důchodu uvádí osobní zkušenost s věkovou diskriminací třetina dotazovaných respondentů.** Častěji diskriminaci pociťují starší ženy a starší osoby s nižším dosaženým vzděláním. U osob nad 50 let je významně přítomná obava ze ztráty zaměstnání, přeřazení na jinou (horší) pozici či ze snížení platu. 78 % aktuálně nezaměstnaných osob starších 50 let považuje svou šanci na získání místa jen za minimální nebo žádnou, 39 % zaměstnaných z této věkové skupiny nevidí šanci na své další uplatnění v případě, že by se potencionálně stali nezaměstnanými.

Vidovičová (2005) je přesvědčena, že věková diskriminace se neřídka objevuje i na úradech práce. I když by starší uchazeči o zaměstnání měli o rekvalifikaci a další vzdělávací aktivity zájem, jsou vnímáni jako „nevratná a zbytečná“ investice.

## 4.2 Specifika a problémy zaměstnanců 50+ na trhu práce

Z prováděných výzkumů, statistických dat i prognostických analýz je dnes postavení lidí 50+ na trhu práce chápáno jako problematické a vyšší věk je považován za zásadní faktor, který negativně ovlivňuje postavení jedince na trhu práce. „*Tito lidé se častěji ocitají v ekonomickém a sociálním ohrožení, a to navzdory všem potencialitám, které mohou na trhu práce a ve společenském životě nabídnout.*” (Cimbáliková a kol, 2012, s. 18)

Podle Paugama (1995) jsou starší lidé vystaveni zvýšeným rizikům nestandardního zaměstnání, jako jsou vynucená přechodná zaměstnání, částečné pracovní úvazky,

---

<sup>35</sup> VÚPSV Praha. *Věková diskriminace – ageismus*. [online]. [cit. 2012-09-13]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_158.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf)>



vynucené sebezaměstnávání, neformální zaměstnávání v rámci šedé ekonomiky, nižší mzdové ohodnocení, ale také snížená možnost pracovní přípravy, vzdělávání a osobního rozvoje. (Sirovátka a kol., 2009)

Mezi důvody vytlačování starších pracovníků z trhu práce lze řadit zejména:

- požadavek uvolnit pracovní místa mladší generaci,
- nižší kvalifikační úroveň starších pracovníků,
- mzdové ohodnocení starších pracovníků je relativně vyšší, což poskytuje prostor pro úspory mzdových nákladů.<sup>36</sup>

Starší pracovník na trhu práce vykazuje jistá specifika:

- lidé ve vyšším věku mohou být snadno získáni do pracovního poměru a následně také opět propuštěni dle potřeb zaměstnavatele,
- při termínovaných pracovních poměrech dochází k tomu, že pracovník nedosáhne na odstupné a v případě krátkodobých zaměstnání nemá nárok ani na placenou dovolenou,
- zaměstnanci vyššího věku jsou ochotni pracovat ve zkrácených pracovních úvazcích a s výjimkou delšího dojíždění také disponují časovou flexibilitou (ochota pracovat i v době, kdy ostatní zaměstnanci chtějí mít volno),
- starší pracovník je ochoten pracovat za nižší mzdové ohodnocení.<sup>37</sup>

*„Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými.“*  
(Buchtová, 2002, s. 112)

Zaměstnavatelé většinou problém se zaměstnáváním starších pracovníků bagatelizují a svoji personální strategii nepovažují za věkově diskriminační a naopak proklamují, že se zaměstnáváním lidí nad 50 let nemají významnější problém.

---

<sup>36</sup> KORUNKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ.: *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti.* [online]. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z < <http://www.mature-project.eu/materials/Senior.pdf>.>

<sup>37</sup> KORUNKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A.: *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti.* [online]. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z < <http://www.mature-project.eu/materials/Senior.pdf>.>

Deník Mladá Fronta Dnes ve svém vydání ze dne 23.2.2012 v článku zabývajícím se ohroženou skupinou lidí nad 55 let na trhu práce položil představitelům top managementu tří významných zaměstnavatelů následující otázku:

**Zaměstnáváte lidi starší 50 let? Na jakých postech?**<sup>38</sup>

Odpovědi zněly:

**Peter Weiss**, ředitel prodejen s elektronikou *Expert Elektro*

*„Na pozice obchodních zástupců a nákupčích ve středním či nižším managementu dáváme přednost mladším uchazečům. U ostatních postů věk nehraje roli. Mohou je získat i lidé starší 50 let. Oceňujeme u nich zkušenosti „moudrost“ a rozvážnost, starší pracovníci si získaného místa také víc váží.“*

**Lenka Brdlíková**, HR manažerka *Raiffeisen stavební spořitelny*

*„Nerozlišujeme kandidáty na starší a mladší. Důležitá je motivace, elán, energie a chuť pracovat. Dbáme na rozmanitost kolektivu, díky tomu se rozvíjejí nejen jednotlivci, ale i celá firma.“*

**Josef Bernard**, generální ředitel *Škody Transportation*

*„Starší pracovníci jsou pro nás nepostradatelní, protože jejich dlouholetá zkušenost je pro vývoj i výrobu zásadní a nenahraditelná. Nyní v rámci skupiny zaměstnáváme asi čtyři procenta pracovníků starších 60 let. Předpokládáme, že v budoucnu bude tento poměr růst.“*

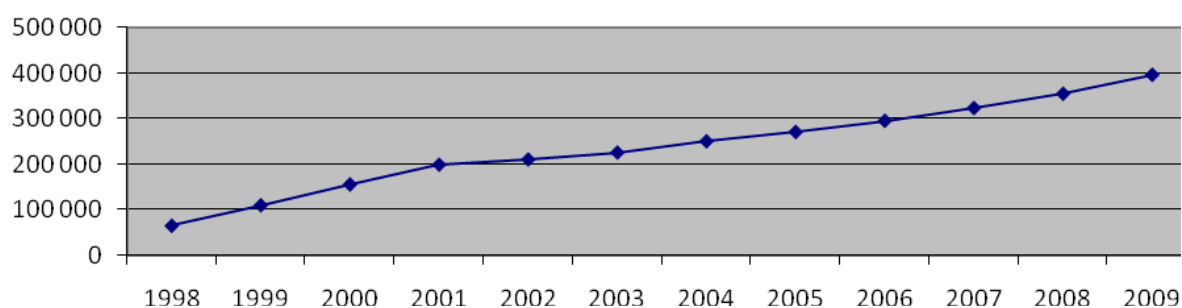
Samotní pracovníci generace 50+ dle výzkumných zjištění považují za největší bariéry ve svém uplatnění na trhu práce především jejich nedostatečné znalosti a dovednosti v požadovaných kompetencích jazykové a počítačové gramotnosti. Z provedeného

---

<sup>38</sup> Kateřina Hovorková. Ohrožená skupina? Lidé 55+. Mladá Fronta Dnes. 23.2.2012, s. 8. ISSN 1210-1168.

sociologického výzkumu Respekt institutu<sup>39</sup> vyplynulo, že 86 % lidí nad 50 let vyjádřilo nespokojenost se svojí počítačovou gramotností. Více než 70 % respondentů považuje svoje znalosti v oblasti cizích jazyků za špatné, pouze 4 % svoje znalosti ohodnotila jako dobré. Více než 27 % dotázaných by chtělo zlepšit své jazykové znalosti.

Poměrně rozšířeným jevem je na současném trhu práce u lidí nad 50 let věku, jak prezentuje graf, přechod mezi ekonomicky neaktivní osoby, a to formou odchodů do invalidních a předčasných starobních důchodů ve snaze vyhnout se problému nezaměstnanosti a náročnému hledání práce.



Obr. 3. Vývoj počtu předčasných starobních důchodů.

Zdroj: Respekt Institut. Závěrečná zpráva z výzkumu 50+ aktivně.

Praxe úřadů práce potvrzuje, že častou motivací pro odchod do předčasného důchodu u starších nezaměstnaných lidí je permanentně prožívaný stres a obavy pramenící ze zvládnutí požadavků trhu práce. Důležité je také zmínit, že někteří zaměstnavatelé tyto odchody podporují ve snaze se takových pracovníků „zbavit.“

Rabušic (1995) spatřuje důvody, které zaměstnavatele vedou k častému využívání programů předčasného odchodu, v zavádění nových moderních technologií nebo v restrukturalizaci ekonomiky. Oba procesy ale považuje za velmi bolestivé pro starší pracovníky, kteří následně musí řešit problémy s nalezením jiného alternativního zaměstnání.

---

<sup>39</sup> Respekt institut. Závěrečná zpráva z výzkumu 50+ aktivně. [online]. [cit. 2012-09-16]. Dostupné z: <[http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plus\\_aktivne\\_zaverecne\\_studie.pdf](http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plus_aktivne_zaverecne_studie.pdf)>

### 4.3 Východiska pro zvýšení zaměstnanosti starších osob

Vzhledem k demografickým změnám je zřejmé, že problematika stárnoucí pracovní síly a její participace na trhu práce je jedním ze stěžejních a aktuálních úkolů jak pro Českou republiku, tak i další země Evropské unie. Česká republika proklamuje svoji snahu o řešení problematiky stárnutí populace v několika dokumentech. V souvislosti a v návaznosti na primární cíle unijní strategie „Evropa 2020“<sup>40</sup> vláda České republiky schválila národní cíle a dílčí národní cíle ČR do konce roku 2020 v oblasti zaměstnanosti. Národním cílem je zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75 %.

Jako dílčí národní cíle pak vláda vytyčila<sup>41</sup>:

- zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20-64 let na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55-64 let na 55 % (aktuálně se nachází na 47 %),
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15-64 o třetinu oproti roku 2010.

Strategickým dokumentem na úrovni vlády ČR, který stanovuje cíle a opatření v konkrétních oblastech v souvislosti s demografickým stárnutím a sociálními změnami, je **Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)**<sup>42</sup>. Mezi hlavní úkoly jsou řazeny udržení a zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků, zvyšování jejich pracovní mobility, zabránění jejich vyčleňování z trhu práce a diskriminace z důvodu věku.

---

<sup>40</sup> **EVROPA 2020** „Evropa 2020“ je strategie EU, jejímž cílem je v příštím desetiletí dosáhnout nového růstu. Chceme, aby se v dnešním měnícím se světě v EU vytvořila inteligentní a udržitelná ekonomika, která podporuje sociální začleňování. Tyto tři vzájemně provázané priority by měly EU i členským státům pomoci ke zvýšení zaměstnanosti a produktivity a ke zlepšení sociální soudržnosti. Unie si stanovila pět ambiciózních cílů, které se týkají zaměstnanosti, inovací, vzdělávání, sociálního začleňování a změny klimatu a energetiky. Ty by měly být dosaženy do roku 2020. Všechny členské státy si v každé z těchto oblastí stanovily své vlastní cíle. Celou strategii tak podpoří konkrétní činy na úrovni EU členských států. Předseda Komise Barroso o Strategii Evropa 2020. *Evropa 2020*. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm)>

<sup>41</sup> *Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke strategii Evropa 2020*. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012\\_czech\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_czech_cs.pdf)

<sup>42</sup> *Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)*. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5045>>

Dalším dokumentem, ke kterému se ČR přihlásila v kontextu vyrovnávání se s negativním demografickým vývojem, je vyhlášení roku 2012 jako **Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity**<sup>43</sup>, jehož celkovým cílem je usnadnit vytvoření kultury aktivního stárnutí založené na společnosti vstřícné pro všechny věkové skupiny.

Nezodpovězenou otázkou ovšem zůstává, zda se podaří jak celkové, tak i parciální cíle, které si vláda stanovila v oblasti zvýšení zaměstnanosti starších osob, splnit. Důležité jistě bude, zda se podaří především změnit postoj celé společnosti včetně zaměstnanců a zaměstnavatelů ke stárnutí obyvatelstva, které musí být chápáno jako neodvratný fenomén. Problémem jistě zůstává absence vhodných legislativních podmínek pro větší zapojení starších pracovníků do zaměstnání, nekoordinovaná a minimální spolupráce mezi zainteresovanými subjekty (zaměstnavatelé, stát, vzdělavatelé atd.).

Cimbálníková a kol. (2012) považuje za významné, aby byla jednotlivá opatření úzce propojena s důchodovou reformou, tak aby byl pracovní trh schopen reflektovat a adekvátně reagovat na stárnutí populace. Implementovány by také měly být příklady dobré praxe, a to v dimenzi národní i mezinárodní.

Předpokladem úspěchu odstranění bariér a oblastí, které brání zvýšení uplatnitelnosti osob v předdůchodovém věku na trhu práce, je jejich identifikace. Na základě studia této navýsost aktuální problematiky předkládám pět okruhů opatření, které jsou podle mého soudu nezbytnou podmínkou pro dosažení vyšší míry zaměstnanosti osob v předdůchodovém věku.

- 1. Žádoucí je větší rozvoj a akceptace sociální stránky ekonomiky,** a to prostřednictvím rozšiřování různých forem sociálních podniků.<sup>44</sup>
- 2. Lidé v předdůchodovém věku musí být zaměstnatelní a atraktivní pro zaměstnavatele,** tedy musí disponovat vhodnými a dostatečnými znalostmi a dovednostmi. Toho lze docílit především celoživotním vzděláváním, zejména

---

<sup>43</sup> *Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity (2012) v České republice.* [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11696>>

<sup>44</sup> FEJFAROVÁ, P. *Sociální ekonomika*. Sociální ekonomika je část národního hospodářství, kterou tvoří družstva a další formy sociálních podniků (u nás některé obchodní společnosti, obecně prospěšné společnosti, sdružení). Vznikají kolektivně, jsou organizovány nezávisle na veřejném sektoru a jsou založeny na demokratických hodnotách. Tyto sociální podniky se chovají podnikatelsky, plní ekonomické a sociální cíle. Mají důležitý význam v místních podmínkách a **často vytvářejí pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na otevřeném trhu práce**. V sociální ekonomice není hlavní motiv dosahování zisku (zisk je reinvestován), ale zvyšování veřejného prospěchu. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: [http://www.fhs.cuni.cz/kos/index.php?option=com\\_content&view=article&id=80&Itemid=94](http://www.fhs.cuni.cz/kos/index.php?option=com_content&view=article&id=80&Itemid=94)

pak vzděláváním profesním s důrazem na využití veškerého potencialu pracovníků ve věkové skupině 50+.

3. **Národní trh práce i regionální (lokální) trhy práce musí být schopny nabízet této věkové skupině dostatek pracovních příležitostí.** Na významu by měla získávat spolupráce státu prostřednictvím Úřadu práce ČR a zaměstnavatelských subjektů při tvorbě vhodné struktury volných pracovních míst včetně eliminace věkové diskriminace.
4. **Starší lidé musí být motivováni k nástupu do zaměstnání,** a to formou rozšíření nabídky pracovních míst a flexibilních pracovních úvazků. Tato opatření mohou být vhodným instrumentem zabraňujícím častějším odchodům starších osob do předčasných starobních i invalidních důchodů.
5. **Zdravotnímu stavu osob v předdůchodovém věku musí být věnována zvýšená míra pozornosti** v souvislosti s prodlužováním délky lidského života a schopností lidí v předdůchodovém věku pracovat.

V kontextu výše navržených opatření je účelné zmínit, že v rámci evropských sociálních politik se již několik let také pracuje s původně dánským konceptem trhu práce označovaným jako **Flexicurity model**<sup>45</sup>. Tato koncepce představuje ve své podstatě relativně nový pohled na reformy pracovních trhů a sociálních systémů členských států Evropské unie, tedy i České republiky, s cílem sladit flexibilitu a ochranu trhu práce, tzn. zájmy zaměstnavatelů na straně jedné a zájmy zaměstnanců na straně druhé. V domácích podmínkách stále probíhají odborné diskuze a analýzy jednotlivých sfér trhu práce umožňujících uvést tento model i do prostředí českého pracovního trhu.

V další části práce bude provedena podrobnější analýza některých nástrojů, které jsou možnostmi a východiskem pro lepší postavení osob v předdůchodovém věku na trhu práce.

---

<sup>45</sup> VÚPSV, Markéta Nekolová. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v ČR*. ©2008. Flexicurity lze charakterizovat určitou úrovní ochrany zaměstnání, příjmu a pracovních míst, která usnadňuje pracovní uplatnění pracovníků s relativně slabou pozicí na trhu práce a zajišťuje vysokou míru pracovní participace a sociálního začlenění. A současně zajištěním numerické, funkční a mzdové flexibility, které umožňují trhům práce dostatečně rychle reagovat na měnící se podmínky s cílem zvyšování konkurenceschopnosti a produktivity. [online]. [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)

### *Vzdělávání ve věkové kategorii 50+*

**Za jeden z nejdůležitějších procesů, které jsou nezbytné k úspěšné adaptaci jedince v dnešní společnosti a na trhu práce, je považováno celoživotní vzdělávání člověka.** Mnohé odborné autority se shodují, že permanentní vzdělávání je jedním z důležitých činitelů jak úspěšně čelit nezaměstnanosti a aktivně zapojit jedince na trh práce. Pro trh práce v případě jeho začínající nerovnováhy je charakteristická přímá úměra mezi vzděláním, kvalifikací a možnostmi se na něm uplatnit. Právě deficit vzdělání u starších osob lze označit za jeden z faktorů, který přispívá k vyšší nezaměstnanosti v této věkové skupině. Pro zaměstnavatele je často důležité aktuální vzdělání a dosažená praxe, které reflektují současnou technologickou ontogenezi a stav poznání. Žádoucí je, aby vzdělávání probíhalo nejen v rámci klasických vzdělávacích institucí, ale i mimo ně. *„Vzdělávání člověka nemůže být omezeno jen na dobu dětství a mládí, ale naopak provází všechny věkové stupně.* (Mužík, 2004, s. 21)

V mnoha podnicích je vzdělávání stále považováno za marginální oblast, protože nepřináší okamžitý zisk a zaměstnavatelé nejsou ochotni investovat do vzdělávání svých zaměstnanců. Naše země ovšem nedisponuje legislativní úpravou, která by nějakým způsobem motivovala a stimulovala zaměstnavatele ke vzdělávání starších pracovníků, například formou daňové úlevy zaměstnavatelům.

Za významnou součást dalšího vzdělávání, které je konglomerátem nejrůznějších vědomostí, dovedností, znalostí, zkušeností atd., lze považovat vzdělávání profesní (další profesní vzdělávání), zahrnující kvalifikační, rekvalifikační, normativní vzdělávání. K tomu uvádí Beneš (2008, s. 27), že *„vzdělávání dospělých se stalo součástí personální politiky v organizacích. Výrazně se posouvá těžiště vzdělávání dospělých od zájmového a všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí.*”

V rámci prováděných výzkumů byla prokázána přímá souvislost mezi dosaženým vzděláním a nezaměstnaností u starších osob. Bylo zjištěno, že starší lidé disponující vyšším vzděláním jsou ohroženi nezaměstnaností v menší míře než ti, kteří dosáhli nižšího stupně vzdělání. Lze konstatovat, že nižší dosažené vzdělání se rovná dřívějšímu a častějšímu nedobrovolnému opuštění trhu práce. Na základě vlastní zkušenosti, ale i provedených výzkumů, jsem nucen konstatovat poměrně negativní a rezervovaný postoj starších lidí ke vzdělávacím nabídkám.

Charakteristické pro věkovou skupinu 50+ je spíše orientace na rozvoj znalostí ve svém oboru a v tom, co už umí, než se vzdělávat v úplně nových oblastech. Proces celoživotního vzdělávání a učení stojí před významným úkolem a výzvou mobilizovat zájem starších lidí o další vzdělávání. Velmi žádoucí je především zvýšení adaptability starších pracovníků na velmi rychle se měnící podmínky na trhu práce zejména u starších lidí s dosaženým nižším vzděláním. Proces celoživotního učení není a nemůže být pouze přechodným společenským fenoménem, ale musí být vnímán jako společenská nutnost, kterou soudobý člověk potřebuje k tomu, aby obstál ve stále náročnějších společenských podmínkách.

Lze jen souhlasit s tvrzením Rabušice (1995, s. 66), že „vzdělanější člověk je současně člověk, jenž dokáže celkově lépe zacházet se sociálními silami, tvarujícími jeho život. Je to člověk, jenž díky svému hodnotovému systému tíhne k plnému životu. Vzdělanější člověk je i člověkem zdravějším.”

### *Aktivní politika zaměstnanosti*

**Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** upravuje státní politiku zaměstnanosti, která si klade jako hlavní cíl zabezpečit občanům právo na zaměstnání, které vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Integrovanou součástí státní politiky zaměstnanosti je **Aktivní politika zaměstnanosti**<sup>46</sup> (APZ), jejíž cíle mimo jiné směřují k přerozdělení zaměstnanosti ve prospěch rizikových skupin, které vyžadují ze strany úřadů práce zvýšenou péči včetně osob v předdůchodovém věku. Dalším cílem je také udržení jejich kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení a slouží také jako prevence proti jejich sociálnímu vyloučení.

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

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,

---

<sup>46</sup> Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnání. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. (Úplné Znění 2012 – Zákon o zaměstnanosti, č. 872 s. 139).



- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Pozitivní efekty, které mohou programy v rámci APZ nabídnout, lze spatřovat jak na úrovni sociálněpsychologické, tak i ekonomické. Z ekonomického hlediska je přínosné, že zvyšuje konkurenci na trhu práce, do kterého se nezaměstnaný vrací, nebo se o to alespoň snaží, což snižuje tlak na mzdy. Dochází také ke snižování výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky). Rozsáhlé sociální účinky pro účastníky programů APZ spočívají zejména v obnovení jejich lidského kapitálu, rozšíření sociálních kontaktů, zvýšení sebevědomí, sebedůvěry, aktivizaci jejich vzdělanostního potenciálu apod. K eliminaci negativních účinků snižujících efekt programů APZ slouží podle Němce (2002, s. 141) dvě hlavní strategie. „*První z nich je cílenost programů ke skupinám, u nichž je ověřeno, že by jinak s vysokou pravděpodobností vůbec nezískaly zaměstnání. Druhým je požadavek „aditivnosti“.* Při tvorbě míst mají být subvencovány z veřejných zdrojů jen takové aktivity, jež by jinak nebyly vůbec realizovány (jeví se soukromým subjektům nevýnosné).”

APZ realizovaná na regionální úrovni krajskými pobočkami Úřadu práce ČR je někdy kritizována v souvislosti s nedostatečným finančním a personálním pokrytím její realizace. Winkler, Klimplová (2010) na základě svého zjištění docházejí k závěru, že zásadní změnou, která umožňuje zlepšení finančních možností APZ, je růst finančních prostředků na aktivační politiku z evropských zdrojů.

Jedním ze stěžejních a nejčastěji využívaných instrumentů APZ jsou **rekvalifikace**. Především nabízené rekvalifikační kurzy primárně zaměřené na starší nezaměstnané by měly adekvátním a pružným způsobem reagovat na permanentně se měnící potřeby a požadavky lokálních trhů práce a reflektovat zájem této skupiny nezaměstnaných o jazykové a počítačové kurzy.<sup>47</sup> Jak uvádějí Sirovátka, Mareš (2003, s. 217), „*efekty rekvalifikací mohou být nejednoznačné.*” Některé odborné studie považují rekvalifikace za málo účinné, nebo dokonce negativně působící na zaměstnanost. Pozitiva rekvalifikací jsou spatřována především u starších nezaměstnaných ve zvýšení jejich lidského

---

<sup>47</sup> Srovnej. Viz. *Vzdělávací potřeby v předdůchodovém věku (cílová skupina 50+)*. (Muliček, 2011)

i sociálního kapitálu. Opětovně je třeba připomenout, že předpokladem úspěchu rekvalifikačních programů zaměřených na nezaměstnané osoby 50+ je jejich motivace. Zaměstnavatelé považují za pozitivní a účinný stimul vedoucí k uplatnění věkové skupiny 50+ na trhu práce umístění klientů po absolvované rekvalifikaci na řízenou praxi, která s rekvalifikací obsahově souvisí a časově na ni navazuje<sup>48</sup>, a také dotace na mzdy, i když jsou podle jejich názorů značně administrativně zatěžující. Realita trhu práce zřetelně ukazuje, že potřebné a žádoucí intenzifikace rekvalifikací nebude možné dosáhnout bez užší spolupráce mezi konkrétními zaměstnavateli a úřady práce tak, aby rekvalifikace odpovídaly potřebám samotných zaměstnavatelů i regionálních trhů práce.

### *Age Management*

V poslední době se zejména v souvislosti se změnami věkové struktury populace stále silněji užívá také pojem **Age Management**. Tento pojem nemá ustálenou definici a představuje ve své podstatě rozsáhlý soubor činností a opatření s cílem zajistit, aby byl každý zaměstnanec ve svém zaměstnání schopen naplno využít svého potenciálu a nebyl znevýhodňován kvůli svému věku (věková diskriminace). „*Age management představuje vytvoření podmínek, které zohledňují věk na úrovni politické a organizační, v řízení pracovních procesů v oblasti fyzického a sociálního prostředí.*” (Cimbálníková a kol, 2012, s. 33) Zaměstnavatelský subjekt by měl v duchu zásad Age Managementu znát dokonale věkovou strukturu svých pracovníků a ke starším pracovníkům přistupovat bez předsudků a spravedlivě. A jak doplňuje Cimbálníková a kol., (2012, s. 33), „*stát i zaměstnavatelé se Age Managementu musí věnovat jednoduše proto, že budou téměř jistě zaměstnávat více starších lidí a budou chtít za těchto podmínek udržet produktivitu práce.*”

Mezi obvyklá opatření Age Managementu ve firmách je možné zařadit:

- nediskriminační věková politika,
- specifické podmínky při výběrových řízeních pro různé věkové skupiny,
- podpora vzdělávání u starších pracovníků,
- kontinuální rozvoj zdravotních a bezpečnostních opatření,

---

<sup>48</sup> *Závěrečná zpráva z výzkumu 50+ aktivně.* [online]. [cit. 2012-09-25]. Dostupné z: <[http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plus\\_aktivne\\_zaverecne\\_studie.pdf](http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plus_aktivne_zaverecne_studie.pdf)>

- umožnění zvyšování kvalifikace bez ohledu na věk,
- možnost osobního i kariérního rozvoje bez ohledu na věk,
- podpora a propagace mezigeneračního dialogu,
- podpora uspokojení z práce a zachování pracovní pohody aj.

Realizace programů Age Managementu probíhá na třech klíčových úrovních:

- **úroveň národní (veřejná)** – opatření na této úrovni jsou reprezentována jednak státem a částečně také mezinárodními a nadnárodními institucemi. Základní potřebou je řešení negativního demografického vývoje, nezaměstnanosti, optimálních pracovních podmínek atd.
- **úroveň organizační (podniková)** – zájem o Age Management na firemní úrovni spočívá v nutnosti udržet a dále rozvíjet lidský a pracovní kapitál, který bude reflektovat potřeby podniku s cílem zvyšování produktivity práce. Zodpovědný zaměstnavatel vytváří vhodné pracovní a sociální prostředí svým zaměstnancům.
- **úroveň individuální** – obsahem opatření na úrovni individuální je především snaha a zájem jedince o kvalitní profesní i osobní život, potřeba celoživotního vzdělávání, plánování profesní budoucnosti, využívání předností svého věku, zajištění si zaměstnání do vyššího věku apod.

Je potřeba zdůraznit, že i když se jedná o koncept stále více frekventovaný, stále je v České republice relativně novým pojmem a není běžnou součástí personálního firemního řízení. Pro mnohé zaměstnavatelské organizace je stále neznámým pojmem. Řízení lidských zdrojů ve firmách podle zásad Age Managementu má přitom pozitivní vliv nejenom na vyšší pracovní a životní spokojenost starších pracovníků, ale také zvyšuje produktivitu práce a má pozitivní konsekvence k ekonomickým výsledkům podniku. Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že využití Age Managementu v prostředí České republiky je velmi potřebné a žádoucí a lze ho bez zásadních problémů aplikovat.

#### 4.4 Starší nezaměstnaní a sociální pedagogika

Postmoderní, globalizovaná a dynamizovaná lidská společnost se nachází ve fázi hluboké hospodářské (společenské) krize, která s sebou přináší mnohé akcelerující problémy, které se budou i nadále stupňovat. V těchto souvislostech, a jak je již z předchozího textu práce zřejmé, představuje zejména fenomén nezaměstnanosti u starších lidí nejen v národním kontextu zásadní problém, který vyžaduje širokou míru společenské participace a pomoci na jejím řešení. Stárnoucí nezaměstnaný člověk je značně omezený ve výběru strategií, které by mu umožnily řešit jeho problém. Charakteristické je pro lidi ve věku nad 50 let, že nejčastěji ztratí zaměstnání v době, kdy ještě nemohou odejít do starobního důchodu a zaměstnavatelé o ně nemají zájem, protože jsou pro ně věkově neatraktivní. Tato v podstatě patová situace pro ně znamená značné obtíže ve snaze řešit svoji aktuální životní situaci. Především dlouhodobá nezaměstnanost starších lidí s sebou následně přináší další problémy, jako je zvýšený počet depresí, sebevražd, závislostí, násilí, rizika sociální exkluze aj. Podle sociálně integrativního diskursu u člověka, který je vyloučen z trhu práce, dochází k tomu, že není schopen se účastnit běžných aktivit. *„Dochází i k jeho k prostorové izolaci, může získat pocit zbytečnosti a jeho identita, v moderní společnosti tak úzce spojená s místem v dělbě práce, se stává pochybnou. Navíc nedostatek finančních prostředků může vést ke kriminálnímu chování.”* (Mühlpachr a kol. 2011, s. 192)

Prostor pro sociální pedagogiku, jako optimální nástroj pomoci marginalizované a ohrožené skupině starších nezaměstnaných, lze spatřovat především v jejím zaměření ve smyslu sociální pomoci. Kdy dimenze sociální je chápána, jak uvádí Kraus (2008), jako solidarita s těmi, kteří se dostali do znevýhodněné situace z důvodu ekonomických, zdravotních, etnických aj.

Lze se přiklonit k paradigmatu Bakošové (2008), chápající sociální pedagogiku jako otázku životní pomoci směřované vůči lidem, kteří se ocitli v náročné životní situaci, mají problémy a jsou ohroženi v různých prostředích s cílem hledat optimální formy kompenzace nedostatků.

Přistoupíme-li k problematice sociálního vyloučení, které se v podstatě překrývá s problémem vyloučení z pracovního trhu, jako jednomu z mnoha dalších problémových důsledků plynoucích z (dlouhodobé) nezaměstnanosti starších lidí, soudím, že žádoucí je především multidisciplinární přístup k jejich řešení. Otevírá se tak pole působnosti nejen

pro sociální pedagogiku, ale i pro sociální práci, která je chápána jako *vědecká disciplína, která prostřednictvím speciálních pracovních metod realizuje péči o člověka na profesionální úrovni*. (Mühlpachr, 2004) Podle Krause (2008) je možné vztah mezi oběma disciplínami v rámci ČR charakterizovat jako diferencovaný, ale v podstatě se stejným objektem zájmu.

Matoušek (2005) považuje za hlavní cíl sociální práce s nezaměstnanými pak především snížení rizika jejich sociálního vyloučení, které je přítomné na úrovni psychologické, ekonomické a sociální.

Nezaměstnanost a její negativní dopady nejenom na život stárnoucího jedince, ale i jeho širší sociální okolí vyžaduje intervenci jak v případě minimalizace rizik hospodářské (materiální) a psychosociální deprivace, ale nezbytná je také při znovunalezení zaměstnání, kdy se člověk snaží zbavit prožitých traumatizujících a stigmatizujících zkušeností.

Nezaměstnaný člověk se ocitá v náročné životní (krizové) situaci. V šedesátých letech 20. století provedli Holmes a Rahe (Honzák, 1994) klasifikaci životních událostí, které se mohou stát spouštěcím mechanismem krize. Jako relativně nejzávažnější negativně působící událost v životě člověka je uvedena smrt partnera/partnerky. Jako osmá nejvíce stresující životní událost v tomto pomyslném žebříčku pak ztráta zaměstnání. (Matoušek, 2003) Při řešení krize nehraje roli pouze samotný zásah, ale jak uvádějí (Mühlpachr a kol, 2011), významná je i sociálně výchovná činnost ve smyslu prevence krizových situací. Jako příklady uvádějí kladení důrazu ve výchově na vzájemnou pomoc a spolupráci a nikoliv orientaci na výkonovou společnost, soutěživost a pohrdání slabšími a méně úspěšnými.

Nezaměstnaný starší člověk jako člen společensky znevýhodněné skupiny představuje pro sociální pedagogiku (sociální práci) výzvu v souvislosti s hledáním optimálních a účinných opatření, umožňujících vytvořit efektivně fungující systém pomoci. Za legitimní lze považovat především požadavek na provázanost jednotlivých aspektů pomoci starším nezaměstnaným. Kromě samotného hledání zaměstnání úřady práce je třeba věnovat maximální pozornost důsledkům provázejících nezaměstnanost, a to nejen u starších lidí. Jedná se o komplex důsledků sociálních, zdravotních a ekonomických, které postihují samozřejmě i rodinu nezaměstnaného člověka. Na úřadech práce již dnes existují specializovaní poradci, kteří poskytují nezaměstnaným psychoterapeutické poradenství včetně nabídky cílených aktivizačních a rekvalifikačních programů. Zde se i starší

nezaměstnaní učí orientovat na trhu práce, včetně rozvoje jejich vědomostních, komunikačních a sociálních dovedností. Bohužel je třeba konstatovat, že další kvalitativní rozvoj těchto služeb na úradech práce, a to zejména žádoucího individuálního poradenství, naráží na nedostatečné personální a finanční pokrytí.

V této souvislosti se může zdát odvážným návrhem požadavek na zřízení sociálního pedagoga na úradech práce. Podle mého názoru a zkušeností by bylo ovšem velmi žádoucí vytvořit efektivní a komplexní poradenský systém zahrnující i poradenství kariérové. Tento systém by umožnil jednak adekvátně reagovat a provádět profesionální, ale zejména včasnou intervenci, ale také by mohl aktivně vyhledávat sociálně vyloučené starší jedince na lokálních trzích práce. A právě osoba sociálního pedagoga by se mohla stát určitým garantem a koordinátorem celého systému. Je žádoucí na starší nezaměstnané působit převážně ve smyslu přijetí jejich obtížné životní situace, snažit se posilovat jejich sebevědomí, sebedůvěru a sebeúctu, přesvědčit je o tom, že akceptace této zkušenosti může být začátkem cesty, na jejímž konci je jejich transformace v proaktivní osobnosti.

Jako velmi potřebná a důležitá se jeví role sociální pedagogiky také v prevenci ageistických a diskriminačních tendencí ve společnosti. Formování postojů a názorů dětí a mládeže prostřednictvím výchovného a vzdělávacího působení by měly mít svůj počátek již ve fázi primární socializace, která je realizována rodinou jako základním a nejvýznamnějším socializačním činitelem. Jistě lze souhlasit se skutečností, že současná rodina se potýká s mnoha problémy, ať je to její dezintegrace, zmenšování, zvýšená rozvodovost apod. I přes tato negativa, právě v rodině dítě získává hodnotovou orientaci, která se může stát stabilní základnou jeho dalšího zdravého sociálního vývoje. Bakošová (2008) považuje za důležité, aby byly u dnešní mladé generace rozvíjeny především její osobnostní kvality. Dnešní děti a mládež by měly být vychovávány v duchu prosociálního a altruistického jednání.

I já patřím k zastáncům toho, že dnešní mladá generace se musí učit porozumění k druhým lidem a empatii, tedy něčemu, čemu se v dnešní moderní společnosti zoufale nedostává. Jsme dnes často svědky mnoha polemik a diskuzí o neutěšených mezilidských (mezigeneračních) vztazích. Jsem přesvědčen, že pouze takové intencionální výchovné působení, které bude formovat a směřovat mladé lidi k mezigenerační solidaritě, je zárukou, že stárnoucí člověk nebude veřejností vnímán jak někdo, kdo nemá v soudobé společnosti místo.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 EMPIRICKÝ VÝZKUM

Teoretický pilíř diplomové práce se zabýval vyložením relevantních pojmů a skutečností souvisejících se zpracovávanou problematikou nezaměstnanosti u osob ve věkové kategorii 50+. Analytická část práce navazuje na teoretickou koncepci a je východiskem pro empirický výzkum. Jednotlivé kapitoly praktické části využívají teorii především jako nezbytnou zdrojovou základnu pro realizaci kvantitativní výzkumné strategie, formou dotazníkového šetření. V této části práce budou primárně definovány cíle závěrečné diplomové práce. Následně bude identifikována hlavní výzkumná otázka a z ní vycházející dílčí výzkumné otázky. Dalším krokem bude provedení operacionalizace otázek a vysvětlení použité metody sběru dat. Také bude objasněn výběr a charakteristika analytické jednotky. Závěr bude patřit samotné realizaci výzkumu.

### 5.1 Cíle výzkumu

Na základě prezentovaných údajů v předchozích kapitolách této práce je zřejmé, že problematika nezaměstnanosti patří v současné společenské realitě k tématům, o kterých se vede intenzivní diskuze. Je realizována řada výzkumných šetření, která se tento negativní fenomén snaží postihnout v nejrůznějších souvislostech. V červnu 2012 bylo Centrem pro výzkum veřejného mínění (CVVM) prováděno dotazníkové šetření týkající se ochoty přijmout nové zaměstnání.<sup>49</sup> Výše zmíněný červnový celostátní výzkum položil 1034 obyvatelům ČR ve věku od 15 let základní výzkumnou otázku, **zda by přijali zaměstnání, které by bylo podmíněno některou z dvanácti stanovených možností v dotazníku**. Provedený výzkum podle mého názoru vhodným a zajímavým způsobem reflektuje zkoumanou problematiku nezaměstnanosti především z pohledu flexibility pracovní síly. S ohledem na teoretickou část práce, provedený výzkum CVVM a zkoumanou problematiku jsem tedy stanovil následující výzkumné cíle.

---

<sup>49</sup> Centrum pro výzkum veřejného mínění. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. *Ochota přijmout zaměstnání – červen 2012*. [online]. [cit. 2012-10-28]. Dostupné z: <<http://cvvm.soc.cas.cz/prace-prijmy-zivotni-uroven/ochota-prijmout-zamestnani-cerven-2012>>



Cílem mého výzkumu je zjistit, zda se liší odpovědi uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ evidovaných na Úřadu práce Brno-město od odpovědí z celostátního kvótního výběru 1034 osob ve věku od 15 let provedeného Centrem pro výzkum veřejného mínění na jednotlivé otázky dotazníku.

Výzkum bude dále zjišťovat existenci případných rozdílů v odpovědích na otázky v dotazníku u nezaměstnaných osob evidovaných na Úřadu práce Brno-město ve věku 50+ mezi muži a ženami, mezi osobami ve věku 50+ a osobami ve věku do 29 let, mezi osobami se základním a osobami s vysokoškolským vzděláním a mezi osobami s délkou nezaměstnanosti do 1 roku a osobami s délkou nezaměstnanosti delší než 3 roky.

Zjištěné poznatky a preference lze považovat za vhodný argumentační instrument v případě budoucích diskuzí na téma tvorby a vhodné struktury pracovních míst pro osoby v předdůchodovém věku. Výstupy z šetření mohou také pomoci optimalizovat přístup pracovníků úřadů práce v souvislosti s relevantní nabídkou vhodného zaměstnání pro starší uchazeče o zaměstnání. Prostřednictvím výzkumu si práce klade za cíl i hlubší porozumění a prohloubení poznatků o úrovni flexibility pracovní síly ve střední dospělosti.

V návaznosti na realizovanou teoretickou část a výše uvedené cíle byla stanovena tato hlavní výzkumná otázka:

***Existují nějaké rozdíly mezi odpověďmi respondentů na jednotlivé otázky z výzkumu provedeného Centrem pro výzkum veřejného mínění – „Ochota přijmout zaměstnání“ a odpověďmi nezaměstnaných osob ve věkové kategorii 50+ aktuálně evidovaných na Úřadu práce ČR – krajské pobočce v Brně, kontaktním pracovišti Brno-město?***

Dílní výzkumné otázky vzhledem ke stanovení hlavní výzkumné otázky byly formulovány takto:

***Existují nějaké rozdíly ve skupině nezaměstnaných osob ve věkové kategorii 50+ v jejich odpovědích na jednotlivé otázky:***

- 1) mezi muži a ženami?***
- 2) mezi osobami do 29 let věku a osobami staršími 50 let?***

- 3) *mezi osobami se základním vzděláním a osobami s vysokoškolským vzděláním?*
- 4) *mezi osobami s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku a osobami s délkou evidence více než 3 roky?*

## 5.2 Operacionalizace

Petrusek (1993) považuje operacionalizaci za jeden z klíčových kroků empirického výzkumu, v jehož rámci dochází k převodu jevů z úrovně teoretické na úroveň empirickou. Jedná se v podstatě o transformaci obecně definovaných pojmů do observačního jazyka. Petrusek (1993) dále uvádí, že nikdy nebyla stanovena jednoznačná pravidla tvorby empirických indikátorů.

Úkolem praktické části práce je odpovědět na základní výzkumnou otázku, ze které byly vyvozeny čtyři dílčí výzkumné otázky.

### **Použité metody:**

- dotazník při sběru dat,
- statistická metoda při zpracování a srovnávání dat;

### **Jednotka zkoumání:**

- zjištění, zda by v případě nezaměstnanosti respondenti přijali zaměstnání vyžadující určité ústupky;

### **Respondenti:**

- uchazeči o zaměstnání ve věkovém rozmezí od 15 do 59 let aktuálně evidovaní na Úřadu práce Brno-město;

**Oblasti hodnocení:**

rozdíly v odpovědích mezi:

- respondenty z celostátního kvótního výběru 1034 osob a nezaměstnanými 50+ evidovanými na Úřadu práce Brno-město,
- muži a ženami,
- osobami do 29 let a osobami staršími 50 let,
- osobami se základním vzděláním a vysokoškolským vzděláním,
- osobami s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku a osobami s délkou evidence více než 3 roky.

**5.3 Výzkumná metoda**

Při realizaci analytické části diplomové práce byla použita kvantitativní výzkumná strategie. Skutil, Křiváčková (2007) označují kvantitativní výzkum jako „*přístup, jehož zdrojem má být pouze objektivní a co možná nejpřesnější zkoumání edukační reality, podobně jako v přírodních vědách.*“ (Skutil a kol., 2011, s. 59) Stejní autoři dochází k závěru, že jde o „*záměrnou a systematickou činnost, při které se empirickými metodami zkoumají (ověřují, verifikují a testují) hypotézy o vztazích mezi jevy.*“ (Skutil a kol., 2011, s. 59)

Výběr použité výzkumné techniky vychází ze zvoleného hlavního cíle výzkumu, kterým je zjištění rozdílů v odpovědích oslovených 1304 respondentů z celostátního kvótního výběru, který provedlo Centrum pro výzkum veřejného mínění a výzkumným šetřením provedeným v rámci této diplomové práce.

**5.4 Technika sběru dat**

Na základě zvolené kvantitativní strategie jsem v této práci použil pro zjištění statistických dat explorativní techniku dotazníku. Metoda dotazníkového šetření patří k nejrozšířenějším výzkumným technikám. Předkládá se skupině lidí za účelem analýzy jejich názorů, postojů, zájmů, chování atd.

Dotazník lze podle mého názoru označit za vysoce efektivní výzkumný nástroj, s jehož pomocí lze v poměrně krátkém časovém období získat potřebná data od velkého počtu osob bez nutnosti velkých vstupních nákladů. Získané údaje je možné jednoduše zpracovávat a interpretovat. Za výhodu dotazníku také považuji možnost kvantifikace získaných údajů a také relativně vysokou míru anonymity.

Na druhé straně nevýhodu této metody spatřuji ve skutečnosti, že nedokáže postihnout všechny komunikační nuance, protože většina komunikace je nonverbální. Za nevýhodu lze považovat také subjektivitu získaných výpovědí, které tedy nemusí odpovídat objektivní realitě. Problematickou je i náročnost na přípravu dotazníku. Další nevýhodou se také může stát nízká návratnost dotazníku.

U prováděného výzkumu jsem si také vědom případných rizik, které mohou ovlivnit validitu výzkumu. Měřené preference respondentů mohou být zkresleny především sociální desirabilitou, kdy se dotazovaný může snažit o sociálně žádoucí odpovědi vzhledem k místu vyplňování dotazníku.

I přes uvedené nevýhody a rizika považuji dotazníkové šetření za ideální výzkumnou techniku k dosažení stanovených cílů práce v oblasti flexibility pracovní síly a postihnutí zjištěných skutečností v širších a hlubších souvislostech.

Sběr dat prostřednictvím dotazníku, který v základu zachovává strukturu a pořadí otázek původního dotazníku z CVVM, byl proveden v měsíci listopadu 2012 a následující měsíc probíhalo jejich zpracování a interpretace. Původní dotazník z CVVM byl pro potřeby práce rozšířen s důrazem na srozumitelnost a věcnost otázek. Soubor dotazníkových otázek lze rozdělit na dvě části.

První část zahrnovala 4 otázky, které zjišťovaly tvrdá data (věk, pohlaví, vzdělání, délku evidence na pracovním úřadě). Ve druhé části dotazníku bylo použito 12 uzavřených otázek formulovaných jako výběrové, jejichž účelem bylo zjistit u respondentů preference v souvislosti s jejich akceptací zaměstnání na základě stanovených podmínek. Zjišťována byla tedy data měkká.

Dotazníkové šetření bylo realizováno v budově Úřadu práce Brno-město na referátu zprostředkování zaměstnání. Důraz jsem kladl na zachování vysoké míry objektivity výzkumu. Nízkou návratnost dotazníku jsem se snažil eliminovat tím, že dotazník byl respondenty vyplňován prezenčně, tedy v mojí přítomnosti. Osloveným uchazečům o zaměstnání byly stručně vysvětleny cíle výzkumu včetně ujištění, že šetření je zcela

anonymní. Osloveno bylo celkem 77 respondentů, kteří jsou aktuálně evidováni jako nezaměstnaní. Dva z respondentů odmítli účast na prováděném výzkumu z důvodu nezájmu účastnit se jakýkoliv dotazníkových šetření. Standardní doba pro vyplnění dotazníků se pohybovala okolo 7 až 15 minut. U některých respondentů byla doba pro vyplnění dotazníku delší s ohledem na skutečnost, že k některým otázkám v dotazníku doplnili vlastní komentář vyplývající zejména z jejich osobních zkušeností z předchozích zaměstnání.

## 5.5 Charakteristika zkoumaných osob

Statistický soubor je tvořen uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce Brno-město. Respondenty jsou muži i ženy ve věkovém rozmezí 15–59 let. Bezproblémové oslovení respondentů mi umožňuje skutečnost, že jako pracovník referátu zprostředkování zaměstnání mám možnost každodenního kontaktu s nezaměstnanými osobami.

Jak vyplývá z údajů brněnského pracoviště Úřadu práce ČR, k 31.12.2012 byla v regionu Brno-město překročena hranice 20 000 nezaměstnaných osob. Z pohledu celkové míry nezaměstnanosti se jeví jako ohroženější skupinou ženská část populace.

*Tab. 2. Uchazeči evidováni na Úřadu práce Brno–město ke konci roku 2012.*

Pohlaví uchazečů	Uchazeči evidováni na Úřadu práce Brno-město	
	počet	%
muž	9 923	49,2 %
žena	10 231	50,8 %
<b>celkem</b>	<b>20 154</b>	

*Zdroj: PORTÁL MPSV. Statistiky nezaměstnanosti.*

Ukazuje se, že věkovou skupinou, která byla nezaměstnaností postížena nejvíce, jsou mladí lidé ve věku 20-29 let. Lidé v předdůchodovém věku byli třetí nejpostíženi skupinou. Nejméně nezaměstnaných osob je ve věku do 19 let.

Tab. 3. Věková struktura uchazečů evidovaných na Úřadu práce Brno-město ke konci roku 2012.

Pohlaví uchazečů	Věk uchazečů									
	do 19 let		20-29 let		30-39 let		40-49 let		50-59 let	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<b>muž</b>	391	3,9 %	2 852	28,7 %	2 252	22,7 %	1 809	18,2 %	2 112	21,3 %
<b>žena</b>	366	3,6 %	2 422	23,7 %	2 822	27,6 %	2 269	22,2 %	2 245	21,9 %
<b>celkem</b>	<b>757</b>	<b>3,8 %</b>	<b>5 274</b>	<b>26,2 %</b>	<b>5 074</b>	<b>25,2 %</b>	<b>4 078</b>	<b>20,2 %</b>	<b>4 357</b>	<b>21,6 %</b>

Zdroj: PORTÁL MPSV. Statistiky nezaměstnanosti.

Struktura uchazečů o zaměstnání vedených na brněnském úřadu práce rozdělených podle délky jejich nezaměstnanosti jednoznačně naznačuje zejména narůstající křivku počtu dlouhodobě evidovaných osob atakující hranici 40 %.

Tab. 4. Struktura uchazečů evidovaných na Úřadu práce Brno-město podle délky jejich nezaměstnanosti ke konci roku 2012.

Pohlaví uchazečů	Délka nezaměstnanosti uchazečů											
	do 3 měsíců		3-6 měsíců		6-9 měsíců		9-12 měsíců		12-24 měsíců		nad 24 měsíců	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<b>muž</b>	2 440	24,6 %	1 773	17,9 %	1 097	11,1 %	948	9,6 %	1 666	16,8 %	1 999	20,1 %
<b>žena</b>	1 967	19,2 %	1 905	18,6 %	1 120	10,9 %	927	9,1 %	1 837	18,0 %	2 475	24,2 %
<b>celkem</b>	<b>4 407</b>	<b>21,9 %</b>	<b>3 678</b>	<b>18,2 %</b>	<b>2 217</b>	<b>11,0 %</b>	<b>1 875</b>	<b>9,3 %</b>	<b>3 503</b>	<b>17,4 %</b>	<b>4 474</b>	<b>22,2 %</b>

Zdroj: PORTÁL MPSV. Statistiky nezaměstnanosti.

Jak prezentuje tabulka (Tab. 5), vzdělanostní strukturou, která vykazuje nejvyšší zastoupení nezaměstnaných, jsou vyučení. Dále následují lidé se středním odborným vzděláním těsně za osobami bez vzdělání. Nejméně nezaměstnaných lidí se v Brně - městě rekrutuje z řad vysokoškoláků.

Tab. 5. Vzdělanostní struktura uchazečů evidovaných na Úřadu práce Brno-město ke konci roku 2012.

Pohlaví uchazečů	Vzdělání uchazečů							
	základní vzdělání		vyučení		střední odborné vzdělání		vysokoškolské vzdělání	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<b>muž</b>	2 806	28,3 %	3 586	36,1 %	2 281	23,0 %	1 037	10,5 %
<b>žena</b>	2 649	25,9 %	2 802	27,4 %	3 294	32,2 %	1 214	11,9 %
<b>celkem</b>	<b>5 455</b>	<b>27,1 %</b>	<b>6 388</b>	<b>31,7 %</b>	<b>5 575</b>	<b>27,7 %</b>	<b>2 251</b>	<b>11,2 %</b>

Zdroj: PORTÁL MPSV. Statistiky nezaměstnanosti.

## 5.6 Výsledky výzkumu a jejich interpretace

Na základě vyhodnoceného dotazníkového šetření prostřednictvím výběrového vzorku byl získán soubor potřebných empirických dat. Zjištěné údaje umožní provést bivariační analýzu a odpovědět na hlavní výzkumnou otázku i dílčí výzkumné otázky, které byly formulovány v úvodu praktické části práce a dovolí vyvodit relevantní závěry týkající se zkoumané problematiky.

První tabulka přehledně graficky znázorňuje v procentních podílech souhrnně odpovědi všech respondentů v rámci provedeného výzkumného šetření na brněnském pracovišti Úřadu práce ČR.

Tab. 6. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (všichni respondenti).

Přijal/a byste zaměstnání, které by...?	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE
1. vyžadovalo nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností než máte	21,3%	44,0%	65,3%	24,0%	10,7%	34,7%
2. vyžadovalo zaučení nebo rekvalifikaci	37,3%	52,0%	89,3%	9,3%	1,3%	10,7%
3. mělo být vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách (v horku, hluku, nečistotě apod)	5,3%	16,0%	21,3%	42,7%	36,0%	78,7%
4. bylo placeno méně, než na co jste zvyklý(á)	6,7%	33,3%	40,0%	45,3%	14,7%	60,0%
5. vyžadovalo vyšší pracovní tempo ve srovnání s předchozím zaměstnáním	16,0%	52,0%	68,0%	25,3%	6,7%	32,0%
6. vyžadovalo práci přesčas	13,3%	53,3%	66,7%	25,3%	8,0%	33,3%
7. vyžadovalo noční práci	6,7%	32,0%	38,7%	28,0%	33,3%	61,3%
8. vyžadovalo práci o sobotách a nedělích	10,7%	34,7%	45,3%	29,3%	25,3%	54,7%
9. vyžadovalo delší, např. dvouhodinové dojíždění denně	1,3%	13,3%	14,7%	34,7%	50,7%	85,3%
10. vyžadovalo přestěhování se	2,7%	5,3%	8,0%	26,7%	65,3%	92,0%
11. bylo v zahraničí	5,3%	17,3%	22,7%	22,7%	54,7%	77,3%
12. bylo na zkrácený pracovní úvazek	12,0%	32,0%	44,0%	36,0%	20,0%	56,0%

Zdroj: Dotazníkové šetření autora.

Zpracování dotazníků ukazuje, že uchazeči o zaměstnání odpověděli většinou kladně pouze ve 4 z 12 možných pracovních podmínek. Práci s nižší kvalifikací by rozhodně přijalo 21,3 % a spíše přijalo 44 % uchazečů. Ještě vyšší ochotu lze pozorovat u potřeby rekvalifikace. Více než třetina uchazečů by se rozhodně rekvalifikovalo a přes polovinu uchazečů by se spíše rekvalifikovalo. Pouze 1,3 % respondentů se rozhodně odmítá dále rekvalifikovat. K vyššímu pracovnímu tempu by bylo rozhodně ochotno 16 % dotazovaných a spíše ochotno 52 %. Podobné výsledky lze pozorovat u práce přesčas, kterou by určitě akceptovalo 13,3 % a spíše akceptovalo 53,3 %.

O něco nižší ochota je u práce o víkend, kdy 10,7 % uchazečů by s ní rozhodně souhlasilo a 34,7 % by s ní souhlasilo spíše. Celkem tedy převažuje negativní postoj k práci o víkend (29,3 % uchazečů by ji neakceptovalo spíše a 25,3 % rozhodně). U noční práce se také vyskytují častěji záporné odpovědi. Rozhodně by noční směny vadily třetině respondentů a v 28 % případů by vadily spíše.



Ještě výrazněji negativní postoj mají uchazeči ke stěhování se za práci, což rozhodně odmítly více než dvě třetiny respondentů a dalších 26,7 % uchazečů jej odmítlo spíše. Podobně by dotazovaní neradi dojížděli do zaměstnání déle než dvě hodiny, a to v polovině případů rozhodně a ve více než třetině spíše. Horší pracovní podmínky by rozhodně neakceptovalo 36 % uchazečů a spíše by vadila 42,7 % dotazovaných. Práce v zahraničí by rozhodně vadila 54,7 % respondentů, 45 % dotazovaných by spíše nechtělo dostávat za odvedenou práci nižší mzdu a 36 %, respektive 20 % uchazečů by spíše, respektive rozhodně neakceptovalo zkrácený pracovní úvazek.

### 5.6.1 Vyhodnocení dotazníků podle pohlaví respondentů

Zpracované výstupy z dotazníků umožnily zjistit míru rozdílnosti názorů mezi pohlavími v rámci běžné dospělé populace. Šetření ukázalo, že z celkového počtu 75 respondentů, kteří projevíli zájem účastnit se výzkumu, bylo 33 mužů a 42 žen.

Tab. 7. Struktura respondentů podle pohlaví.

Pohlaví respondentů	Respondenti	
	počet	%
muž	33	44 %
žena	42	56 %
<b>celkem</b>	<b>75</b>	

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Tab. 8. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (podle pohlaví).

Přijal/a byste zaměstnání, které by...?	MUŽI						ŽENY					
	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE
1. vyžadovalo nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností než máte	15,1%	45,5%	60,6%	27,3%	12,1%	39,4%	26,2%	42,8%	69,0%	21,5%	9,5%	31,0%
2. vyžadovalo zaučení nebo rekvalifikaci	30,3%	51,5%	81,8%	15,2%	3,0%	18,2%	42,9%	52,3%	95,2%	4,8%	0,0%	4,8%
3. mělo být vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách (v horku, hluku, nečistotě apod)	6,0%	18,2%	24,2%	48,5%	27,3%	75,8%	4,7%	14,3%	19,0%	38,1%	42,9%	81,0%
4. bylo placeno méně, než na co jste zvyklý(á)	6,1%	33,3%	39,4%	45,5%	15,1%	60,6%	7,2%	33,3%	40,5%	45,2%	14,3%	59,5%
5. vyžadovalo vyšší pracovní tempo ve srovnání s předchozím zaměstnáním	15,2%	51,5%	66,7%	27,3%	6,0%	33,3%	16,6%	52,4%	69,0%	23,8%	7,2%	31,0%
6. vyžadovalo práci přesčas	15,2%	51,5%	66,7%	30,3%	3,0%	33,3%	11,9%	54,8%	66,7%	21,4%	11,9%	33,3%
7. vyžadovalo noční práci	9,1%	42,4%	51,5%	27,3%	21,2%	48,5%	4,8%	23,8%	28,6%	28,5%	42,9%	71,4%
8. vyžadovalo práci o sobotách a nedělích	9,1%	39,4%	48,5%	36,3%	15,2%	51,5%	11,9%	31,0%	42,9%	23,8%	33,3%	57,1%
9. vyžadovalo delší, např. dvouhodinové dojíždění denně	0,0%	15,2%	15,2%	42,4%	42,4%	84,8%	2,4%	11,9%	14,3%	28,6%	57,1%	85,7%
10. vyžadovalo přestěhování se	0,0%	9,1%	9,1%	30,3%	60,6%	90,9%	4,7%	2,4%	7,1%	23,8%	69,1%	92,9%
11. bylo v zahraničí	6,1%	24,2%	30,3%	30,3%	39,4%	69,7%	4,8%	11,9%	16,7%	16,7%	66,6%	83,3%
12. bylo na zkrácený pracovní úvazek	3,0%	36,4%	39,4%	33,3%	27,3%	60,6%	19,0%	28,6%	47,6%	38,1%	14,3%	52,4%

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Na základě vyhodnocení dotazníků nelze pozorovat výrazné rozdíly v odpovědích podle pohlaví. Práci s nižší úrovní kvalifikace by bylo ochotno přijmout 60,6 % mužů i 69 % žen. Podobně práci s podmínkou zaučení či rekvalifikace by přijalo 81,8 % mužů a 95,2 % žen. Zaměstnání s nutností vyššího pracovního tempa či práce přesčas by akceptovaly dvě třetiny mužů a téměř shodně také ženy.

Naopak podobně negativně bylo evaluováno případné stěhování se za práci (muži 90,9 % a ženy 92,9 %) či delší než dvouhodinové dojíždění (muži 84,8 % a ženy 85,7 %). Zhoršené pracovní podmínky by nebyli ochotni akceptovat muži v 75,8 % a ženy v 81 % případů. Práce v zahraničí by vadila 69,7 % mužů a dokonce 83,3 % žen. Zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek by akceptovalo pouze 39,4 % mužů a 47,6 % žen. Téměř shodně negativně ohodnotili dotazovaní nižší finanční ohodnocení za odvedenou práci, a to cca 60 %. Také práce o víkendu není příliš vítána bez ohledu na pohlaví.

Pouze u práce s nočními směnami se vyskytly rozdílné preference podle pohlaví. Práce v noci by spíše vadila ženám (71,4 %), kdežto muži by ji akceptovali v téměř 52 % případů.

Je tedy vidět, že bez ohledu na pohlaví se zájemci o práci nechtějí především stěhovat za prací, dlouho dojíždět, pracovat v zahraničí ani za zhoršených pracovních podmínek.

### Porovnání odpovědí mezi muži a ženami ve věkové kategorii 50+

Výzkumná otázka zjišťující existenci případných rozdílů mezi mužskou a ženskou částí u respondentů starších 50 let znovu nepotvrdila výraznější rozdíly v odpovědích mezi muži a ženami. Z celkového počtu 36 respondentů ve věkové kategorii 50+ bylo 21 žen a 15 mužů. Názory na jednotlivé otázky v dotazníku podle pohlaví se výrazněji rozcházejí u jediné podmínky přijetí zaměstnání.

Tab. 9. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (respondenti 50+ podle pohlaví).

Přijal/a byste zaměstnání, které by...?	MUŽI						ŽENY					
	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE
1. vyžadovalo nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností než máte	13,3%	40,0%	53,3%	26,7%	20,0%	46,7%	23,8%	47,6%	71,4%	14,3%	14,3%	28,6%
2. vyžadovalo zaučení nebo rekvalifikaci	20,0%	53,3%	73,3%	20,0%	6,7%	26,7%	42,9%	52,4%	95,2%	4,8%	0,0%	4,8%
3. mělo být vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách ( v horku, hluku, nečistotě apod	6,7%	13,3%	20,0%	46,7%	33,3%	80,0%	4,8%	4,8%	9,5%	42,9%	47,6%	90,5%
4. bylo placeno méně, než na co jste zvyklý(á)	13,3%	33,3%	46,7%	33,3%	20,0%	53,3%	9,5%	28,6%	38,1%	42,9%	19,0%	61,9%
5. vyžadovalo vyšší pracovní tempo ve srovnání s předchozím zaměstnáním	13,3%	53,3%	66,7%	26,7%	6,7%	33,3%	9,5%	47,6%	57,1%	28,6%	14,3%	42,9%
6. vyžadovalo práci přesčas	26,7%	53,3%	80,0%	13,3%	6,7%	20,0%	19,0%	42,9%	61,9%	19,0%	19,0%	38,1%
7. vyžadovalo noční práci	6,7%	40,0%	46,7%	13,3%	40,0%	53,3%	4,8%	14,3%	19,0%	23,8%	57,1%	81,0%
8. vyžadovalo práci o sobotách a nedělích	20,0%	40,0%	60,0%	26,7%	13,3%	40,0%	14,3%	9,5%	23,8%	33,3%	42,9%	76,2%
9. vyžadovalo delší, např. dvouhodinové dojíždění denně	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	60,0%	80,0%	4,8%	14,3%	19,0%	14,3%	66,7%	81,0%
10. vyžadovalo přestěhování se	0,0%	13,3%	13,3%	13,3%	73,3%	86,7%	4,8%	0,0%	4,8%	14,3%	81,0%	95,2%
11. bylo v zahraničí	6,7%	20,0%	26,7%	20,0%	53,3%	73,3%	4,8%	4,8%	9,5%	0,0%	90,5%	90,5%
12. bylo na zkrácený pracovní úvazek	0,0%	26,7%	26,7%	33,3%	40,0%	73,3%	19,0%	23,8%	42,9%	42,9%	14,3%	57,1%

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Grafické znázornění preferencí ukazuje, že nižší stupeň kvalifikace a dovedností je schopno jako podmínku přijetí do zaměstnání akceptovat 53,3 % mužské populace. U žen je míra souhlasu ještě vyšší, a to 71,4 %. Podmínka zaučení nebo rekvalifikace rozhodně

nevadí 95,2 % žen a problém s přijetím takového zaměstnání nemá většinově ani mužská část dotazovaných (73,3 %).

Výrazně neakceptovatelnou podmínkou bez ohledu na pohlaví je pro starší respondenty zaměstnání ve zhoršených pracovních podmínkách. Muži vyjádřili nezájem v 80 % případů a ženy v kategorii 50-59 let dokonce v 90,5 %. Při srovnání s výsledkem odpovědí u žen bez rozdělení věku je obecně zřejmá vysoká míra neochoty ženské části populace vykonávat práci s takovým omezením. Zdá se tedy, že ženy vnímají bez ohledu na věk velmi citlivě pracovní podmínky na pracovišti.

Jak muži (53,3 %), tak i ženy (61,9 %) projevují nesouhlas s takovým zaměstnáním, ve kterém by dosahovali menšího výdělku než dříve.

Dvě podmínky v dotazníku, které tentokrát u obou pohlaví zaznamenaly plusové body, byly nutnost vyššího pracovního výkonu (souhlasí 66,7 % mužů a 57,1 % žen) a zaměstnání, které by vyžadovalo práci přesčas. Pro tuto podmínku přijetí se pozitivně vyjádřilo 80 % mužů a 61,9 % žen.

Bez ohledu na pohlaví se jako nepřijatelné zaměstnání jeví takové, kde by bylo nutné pracovat v noci. Muži po padesátém roce věku takovou práci nechtějí v 53,3 % a u žen je hranice nesouhlasu až na úrovni 81 %.

Výrazného rozdílu v mužském a ženském postoji bylo dosaženo v reflexi podmínky přijetí, která znamená pracovat i o víkendech. Zatímco 60 % mužů si umí představit nastoupit do takového zaměstnání, naopak celých 76,2 % žen by takovou pracovní nabídku odmítlo.

Otázky v dotazníku týkající se úrovně pracovní mobility jednoznačně ukazují na poměrně výrazný nezájem nezaměstnaných mužů i žen ve střední dospělosti za prací dojíždět, nebo se stěhovat. V případě zaměstnání, do kterého by bylo potřeba dojíždět déle než dvě hodiny se úroveň nezájmu shodně u mužů i žen pohybuje na úrovni 80 % respektive 81 %. Jejich odmítavý postoj se ještě výrazněji projevil u nutnosti se za prací přestěhovat ať už v tuzemsku či do zahraničí. Pro 86,7 % mužů a necelých 96 % žen je přestěhování za prací zásadním limitujícím faktorem. Stejně tak práce v zahraničí je nepředstavitelná pro 73,3 % mužů i většinu žen (90,5 %). Shoda v pásmu nezájmu byla také zjištěna jak u mužské, tak i ženské části dotazovaných u otázky, zda by přijali zaměstnání na zkrácený úvazek. Nezájem vyjádřilo 73,3 % mužů a 57,1 % žen.

Výzkum neodhalil výraznější převahu jednoho z pohlaví. Bylo zjištěno, že ženy jsou na rozdíl od mužů skeptické především u podmínky práce o víkendech. Obě pohlaví bez rozdílu zásadně odmítají podmínky v otázkách 3, 9, 10, 11.

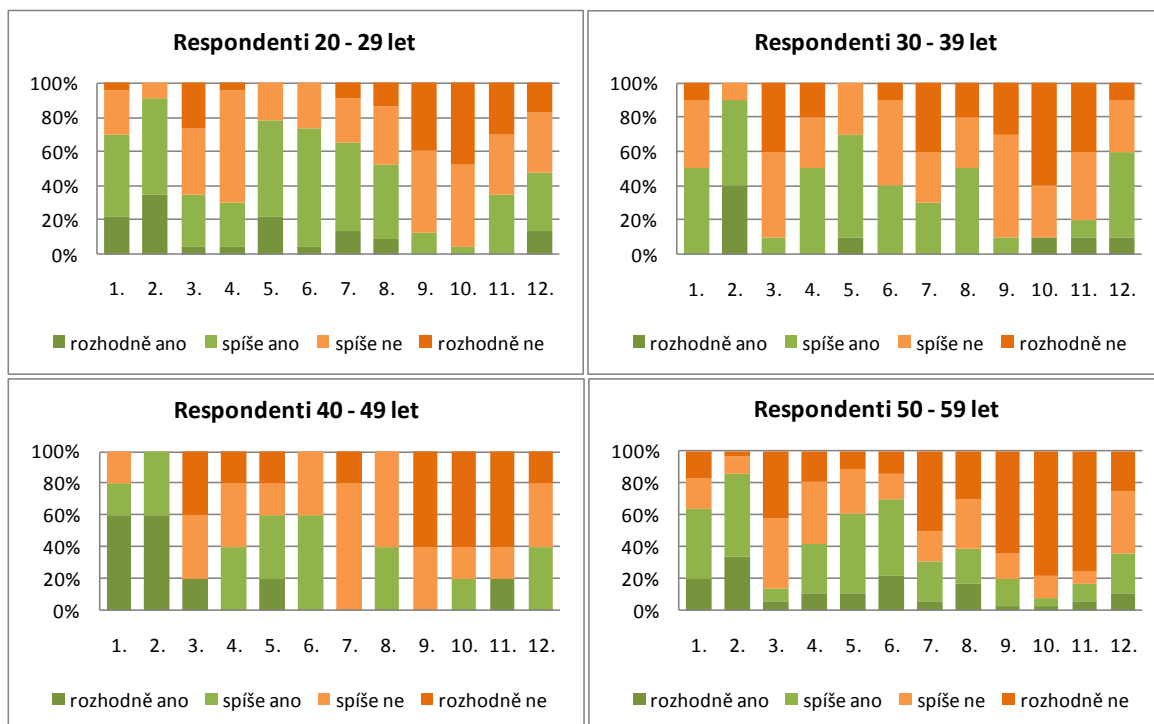
### 5.6.2 Vyhodnocení dotazníků podle věku respondentů

Zpracované výsledky z dotazníku ukázaly, že zastoupení respondentů z hlediska věku je nejvyšší ve věkové skupině 50-59 let, a to 36 respondentů. Druhou nejpočetněji zastoupenou věkovou kategorií jsou dotazovaní ve věku 20-29 let, kterých bylo zjištěno 23. Na pomyslné třetí příčce skončily osoby, jejichž věk začíná 30. a končí 39. rokem. Takových respondentů bylo 10. Kategorie 40-49 let byla zastoupena 5 lidmi a mladý člověk do 19 let vyplnil dotazník pouze jeden.

Tab. 10. Struktura respondentů podle věku.

Pohlaví respondentů	Věk respondentů									
	do 19 let		20 - 29 let		30 - 39 let		40 - 49 let		50 - 59 let	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<b>muž</b>	0	0,0 %	12	36,4 %	4	12,1 %	2	6,1 %	15	45,5 %
<b>žena</b>	1	2,4 %	11	26,2 %	6	14,3 %	3	7,1 %	21	50,0 %
<b>celkem</b>	<b>1</b>	<b>1,3 %</b>	<b>23</b>	<b>30,7 %</b>	<b>10</b>	<b>13,3 %</b>	<b>5</b>	<b>6,7 %</b>	<b>36</b>	<b>48,0 %</b>

Zdroj: Dotaznikové šetření autora



Obr. 4. Vyhodnocení dotazníků podle věku respondentů.<sup>50</sup>

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Podmínka pro zaměstnání, která by zájemcům vadila nejméně bez ohledu na věk, je potřeba rekvalifikace. Ve věkové kategorii 40-49 let by ji přijali ve 100 %, dvacátníci v 91,3 %, třicátníci v 90 % a padesátníci v 86,1 %. Také zaměstnání vyžadující nižší úroveň kvalifikace by přijali zájemci bez ohledu na věk. Nejochotněji by jej přijali lidé ve věkové kategorii 40-49 let, a to v 80 %, dále ve věku 20-29 let (69,6 %), následně 50-59 let (63,9 %) a respondenti ve věku 30-39 let jsou ochotni slevit ze své kvalifikace v 50 % případů. Vyšší pracovní tempo by uchazečům příliš nevadilo také ve všech věkových kategoriích, při čemž jejich ochota k vyššímu pracovnímu tempu s rostoucím věkem klesá. Zatímco dvacátníci by takové zaměstnání přijali v 78,2 %, třicátníci v 70 % a čtyřicátníci respektive padesátníci už jen v 60 % respektive v 61,1 % případů.

<sup>50</sup> Modelové podmínky spojené s přijetím nezaměstnání: 1. nižší úroveň kvalifikace, 2. zaučení nebo rekvalifikace, 3. zhoršené pracovní podmínky, 4. méně placené, 5. vyšší pracovní tempo, 6. práce přesčas, 7. noční práce, 8. práce o sobotách a nedělích, 9. delší dojíždění denně, 10. přestěhování se, 11. práce v zahraničí, 12. zkrácený pracovní úvazek;

Práce přesčas je vesměs hodnocena také kladně. Ve věku 20-29 let by ji akceptovalo 73,9 % uchazečů, ve věku 40-49 let 60 % a ve věku 50-59 let 69,4 %. Pouze ve věkové kategorii 30-39 let by k ní bylo ochotno pouze 40 % respondentů. Tento výsledek lze snad přisuzovat skutečnosti, že věková skupina 30-39 let je skupinou, ve které budou zastoupeny v největší míře rodiny s dětmi, tudíž schopnost pracovat nad rámec stanovené pracovní doby, zejména u žen nad 30 let, je výrazněji omezena.

Zaměstnání s nočními směnami by akceptovali pouze zájemci ve věku do 29 let, a to v 65,2 %. Třicátníci by ji akceptovali pouze ve 30 %, čtyřicátníci by ji odmítli zcela a padesátníci v 30,6 %. Podobně je tomu i v případě práce o víkendech. Slabě nadprůměrná ochota k práci o sobotách a nedělích je pouze u dvacátníků, a to 52,2 %. Třicátníci by takovou práci přijali v 50 %, čtyřicátníci ve 40 % a padesátníci v 38,8 %.

Převážně negativně byly hodnoceny zhoršené pracovní podmínky, které by neakceptovalo 65,2 % dvacátníků, 90 % třicátníků, 80 % čtyřicátníků a 86,1 % padesátníků. Většinou by zájemci nepřijali zaměstnání s delším, než dvouhodinovým dojížděním, a to v 87 % u dvacátníků, v 90 % u třicátníků, dokonce ve 100 % u čtyřicátníků a 80,5 % padesátníků. Podobně by se nechtěli uchazeči za práci stěhovat, a to v případě dvacátníků v 95,6 %, třicátníků v 90 %, čtyřicátníků v 80 % a padesátníků v 91,7 %. Ani práce v zahraničí by nebyla příliš akceptovatelná. Dvacátníci by ji odmítli v 65,2 %, třicátníci i čtyřicátníci v 80 % a padesátníci v 83,3 %.

Podobné výsledky lze pozorovat v případě nižšího finančního ohodnocení za vykonanou práci a možnosti zkráceného úvazku. Nejčastěji by práci s těmito podmínkami přijali třicátníci, a to v 50 % u nižší mzdy a v 60 % u zkráceného úvazku. Uchazeči v ostatních věkových kategoriích by tyto práce pak spíše odmítli. Méně placenou práci by nechtělo 69,5 % dvacátníků, 60 % čtyřicátníků a 58,3 % padesátníků. Zkrácený pracovní úvazek by odmítlo 52,2 % dvacátníků, 60 % čtyřicátníků a 63,9 % padesátníků.

Z výsledků lze tedy konstatovat, že nejflexibilnější jsou lidé ve věkové kategorii 20-29. Naopak za nejméně flexibilní pracovní sílu lze považovat jedince ve věku 40-49 let. Bez ohledu na věk jsou neakceptovatelné zhoršené pracovní podmínky, dlouhé dojíždění, nutnost přestěhování se a práce v zahraničí.

*Porovnání odpovědí ve věkové kategorii 20-29 let a 50+*

Získání zajímavých skutečností slibovala výzkumná otázka sledující odpovědi na jednotlivé otázky v dotazníku u dvou výše uvedených věkových skupin respondentů. Zjištěné výsledky lze považovat za poměrně překvapivé, jelikož jsem ze strany mladých dospělých očekával větší diferenciaci v jejich odpovědích na některé otázky oproti dospělým ve střední dospělosti. Týká se to především okruhu otázek zjišťujících úroveň jejich mobilní flexibility, ve kterých obě věkové skupiny vyjádřily shodně nesouhlas bez výraznějších odchylek v procentuálním vyjádření.

Tab. 11. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (respondenti 20-29 a 50-59 let).

Přijal/a byste zaměstnání, které by...?	20 - 29 let						50 - 59 let					
	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE
1. vyžadovalo nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností než máte	21,7%	47,8%	69,6%	26,1%	4,3%	30,4%	19,5%	44,4%	63,9%	19,4%	16,7%	36,1%
2. vyžadovalo zaučení nebo rekvalifikaci	34,8%	56,5%	91,3%	8,7%	0,0%	8,7%	33,3%	52,8%	86,1%	11,1%	2,8%	13,9%
3. mělo být vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách (v horku, hluku, nečistotě apod)	4,4%	30,4%	34,8%	39,1%	26,1%	65,2%	5,6%	8,3%	13,9%	44,1%	42,0%	86,1%
4. bylo placeno méně, než na co jste zvyklý(á)	4,4%	26,1%	30,5%	65,2%	4,3%	69,5%	11,1%	30,6%	41,7%	38,9%	19,4%	58,3%
5. vyžadovalo vyšší pracovní tempo ve srovnání s předchozím zaměstnáním	21,7%	56,5%	78,2%	21,8%	0,0%	21,8%	11,1%	50,0%	61,1%	27,8%	11,1%	38,9%
6. vyžadovalo práci přesčas	4,3%	69,6%	73,9%	26,1%	0,0%	26,1%	22,2%	47,2%	69,4%	16,7%	13,9%	30,6%
7. vyžadovalo noční práci	13,0%	52,2%	65,2%	26,1%	8,7%	34,8%	5,6%	25,0%	30,6%	19,4%	50,0%	69,4%
8. vyžadovalo práci o sobotách a nedělích	8,7%	43,5%	52,2%	34,8%	13,0%	47,8%	16,6%	22,2%	38,8%	30,6%	30,6%	61,2%
9. vyžadovalo delší, např. dvouhodinové dojíždění denně	0,0%	13,0%	13,0%	47,8%	39,2%	87,0%	2,8%	16,7%	19,5%	16,7%	63,8%	80,5%
10. vyžadovalo přestěhování se	0,0%	4,4%	4,4%	47,8%	47,8%	95,6%	2,8%	5,5%	8,3%	13,9%	77,8%	91,7%
11. bylo v zahraničí	0,0%	34,8%	34,8%	34,8%	30,4%	65,2%	5,6%	11,1%	16,7%	8,3%	75,0%	83,3%
12. bylo na zkrácený pracovní úvazek	13,0%	34,8%	47,8%	34,8%	17,4%	52,2%	11,1%	25,0%	36,1%	38,9%	25,0%	63,9%

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Stejně jako v předchozích hodnoceních i u respondentů rozdělených podle věku nepředstavují první dvě podmínky v dotazníku problém v akceptaci zaměstnání. Nižší úroveň kvalifikace a dovedností nevádí mladším lidem v 69,6 %. Středně dospělí zaujímají kladný postoj v 63,9 %. Podmínka zaučení nebo rekvalifikace je přijatelná pro 91,3 % mladších dospělých a pro 86,1 % osob 50+.



Nesouhlas, a to u obou věkových skupin, pak převažoval u podmínky výkonu práce v náročnějších podmínkách (mladší nezaměstnaní nesouhlasí v 65,2 %, starší nezaměstnaní v 86,1 %). Stejně tak nezajímavé je pro věkovou kategorii 20-29 let (69,5 %) i 50-59 let (58,3 %) zaměstnání, které by bylo placeno méně, než na co byli zvyklí.

Mladší osoby prokázaly předpokládanou flexibilitu v otázce vyššího pracovního tempa (78,2 %), ale i lidé nad 50 let věku nepocítují tuto podmínku jako nepřekonatelnou překážku. Souhlas vyjádřilo 61,1 %. Oběma věkovým skupinám nevadí ani přesčasová práce. Jako akceptovatelnou jí uvedlo 73,9 % osob do 29 let a jen o několik málo procentních bodů méně i starších lidí (69,4 %).

V rovině očekávaných výsledků u mladé generace se pohybovaly také získané odpovědi na otázky 7 a 8 v dotazníku týkající se noční práce (65,2 % souhlas) a práce o sobotách a nedělích (souhlas v 52,2 %). Naopak starší generace by převážně odmítla pracovní nabídky s takovými podmínkami přijetí. Na 7. otázku odpovědělo spíše ne a rozhodně ne celkem 69,4 % starších respondentů a na otázku číslo 8 byla celková procentní míra nesouhlasu na úrovni 61,2 %.

Odpovědi týkající se otázek dojíždění, přestěhování se a práce v zahraničí vykazují, a to shodně u obou věkových skupin, vysokou míru nezájmu v případě nabídky takového zaměstnání. Nejmarkantněji se tento nezájem projevil u podmínky přestěhování se, kde ho potvrdila drtivá většina mladých uchazečů o zaměstnání (95,6 %) a podobně 91,7 % u osob v kategorii 50+. Obdobně vysokou míru nezájmu lze sledovat i u potřeby delšího dojíždění (nezájem vyjádřilo 87 % mladých lidí a 80,5 % středně dospělých). Práci v zahraničí by odmítlo 83,3 % starších nezaměstnaných a nepřijatelná je pro 65,2 % jejich mladších kolegů.

Necelých 53 % osob ve věku 20-29 let odmítá pracovat na zkrácený pracovní úvazek. U kategorie 50+ je tento nezájem ještě vyšší, a to 63,9 %.

Ze sumarizovaných výsledků lze v rámci dvou sledovaných věkových struktur dovodit mírně vyšší úroveň ochoty přijmout zaměstnání u skupiny respondentů ve věku 20-29 let. Je však třeba připomenout, že celkový poměr kladných odpovědí ve prospěch mladších dospělých není natolik dominující, že by umožnil tuto skupinu označit ve všech směrech za jednoznačně flexibilnější. Ochotu určitých ústupků při získávání práce u obou věkových skupin respondentů nelze očekávat opět u nejčastěji nepřijatelných položek, tzn. dojíždění, přestěhování, práce v zahraničí, ale také práce na zkrácený úvazek.

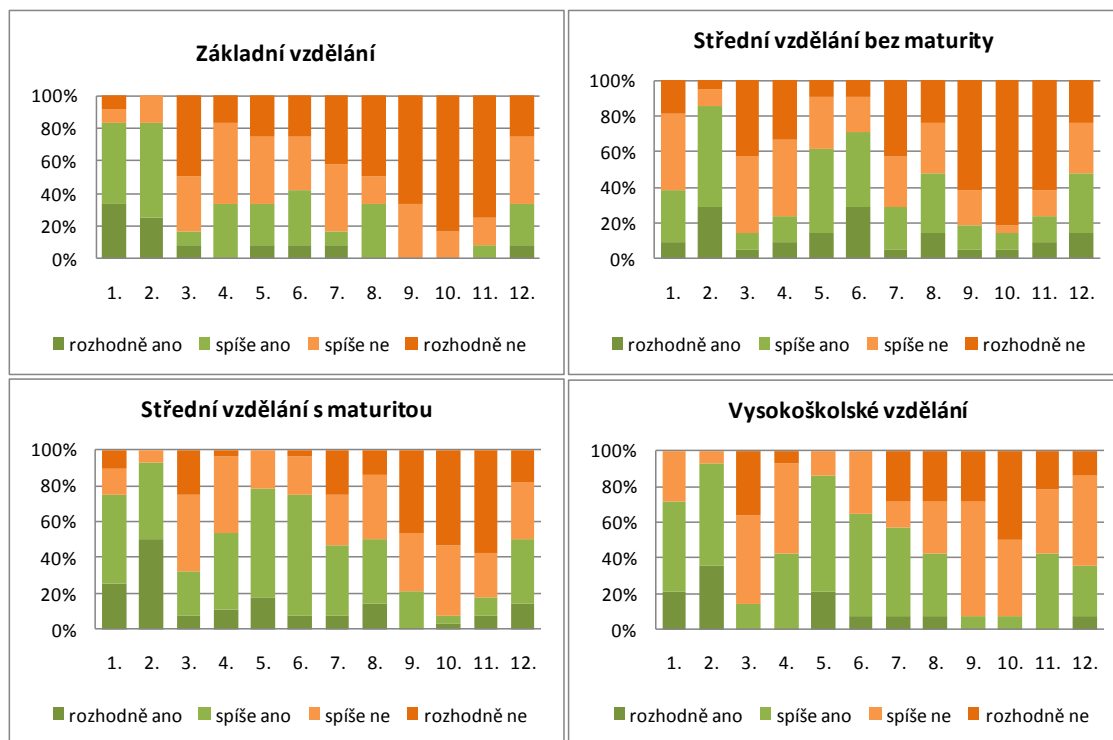
### 5.6.3 Vyhodnocení dotazníků podle vzdělání respondentů

Odpovědi skupin respondentů na jednotlivé otázky v dotazníku byly také rozříděny v souvislosti s jejich dosaženým vzděláním. Jak ukázalo zpracování dat, z celkového počtu 75 respondentů bylo 28 středoškolsky vzdělaných osob s maturitou, 21 osob s vyučením bez maturity. Vysokoškoláků bylo 14 a osob se základním vzděláním 12. Procentní vyjádření zastoupení respondentů dle jejich dosaženého vzdělání prezentuje tabulka (Tab. 12.).

Tab. 12. Struktura respondentů podle dosaženého vzdělání.

Pohlaví respondentů	Vzdělání respondentů							
	základní vzdělání		vyučení		střední odborné vzdělání		vysokoškolské vzdělání	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<b>muž</b>	3	9,1 %	11	33,3 %	12	36,4 %	7	21,2 %
<b>žena</b>	9	21,4 %	10	23,8 %	16	38,1 %	7	16,7 %
<b>celkem</b>	<b>12</b>	<b>16,0 %</b>	<b>21</b>	<b>28,0 %</b>	<b>28</b>	<b>37,3 %</b>	<b>14</b>	<b>18,7 %</b>

Zdroj: Dotazníkové šetření autora



Obr. 5. Vyhodnocení dotazníků podle dosaženého vzdělání respondentů.<sup>51</sup>

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Flexibilita zájemců o zaměstnání se nejvíce liší podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Uchazeči se základním vzděláním jsou ochotni akceptovat pouze práci s nižší kvalifikací (83,4 %) a s nutností rekvalifikace (83,3 %). Ostatní podmínky by většinou neakceptovali. Zejména by se nechtěli stěhovat ani dlouho dojíždět za prací (100 % záporných odpovědí). Dále by nechtěli pracovat v zahraničí (91,7 %), za zhoršených pracovních podmínek či v noci (83,4 %). Dvě třetiny respondentů by také odmítlo práci méně placenou, s nutností vyššího tempa, práci o víkendech a také zkrácený pracovní úvazek. Práci přesčas by bylo ochotno akceptovat pouze 41,6 % uchazečů.

Uchazeči s výučním listem jsou celkově mírně flexibilnější, než ti se základním vzděláním. Na rozdíl od nich by akceptovali vyšší pracovní tempo (61,9 %) a práci přesčas (71,5 %). I když práci s nižší kvalifikací by přijalo pouze 38,1 %, tak rekvalifikovat by se bylo ochotno také podobně 85,7 % z nich. Další překážky v práci by však také neakceptovali,

<sup>51</sup> Modelové podmínky spojené s přijetím nezaměstnání: 1. nižší úroveň kvalifikace, 2. zaučení nebo rekvalifikace, 3. zhoršené pracovní podmínky, 4. méně placené, 5. vyšší pracovní tempo, 6. práce přesčas, 7. noční práce, 8. práce o sobotách a nedělích, 9. delší dojíždění denně, 10. přestěhování se, 11. práce v zahraničí, 12. zkrácený pracovní úvazek;

jako zhoršené pracovní podmínky (85,8 %), přestěhování se (85,7 %), delší dojíždění (81 %), práci v zahraničí (76,2 %), noční práci (71,4 %) a práci o víkendech a na zkrácený pracovní úvazek (52,4 %).

Nejflexibilnější jsou uchazeči se středním odborným vzděláním. Celkem by akceptovali až 7 z 12 podmínek. Opět by slevili ze své kvalifikace (75 %) či se rekvalifikovali (92,9 %). Oproti uchazečům s nižším vzděláním by byli ochotni přijmout zaměstnání s nižší mzdou (53,6 %) a v 50 % by souhlasili s prací o víkendu a se zkráceným pracovním úvazkem. Podobně jako vyučení by akceptovali vyšší pracovní tempo (78,6 %) a práci přesčas (75 %) a neakceptovali by nutnost přestěhování se (92,8 %), práci v zahraničí (82,1 %), delší dojíždění (78,5 %), zhoršené pracovní podmínky (67,9 %) a ani noční práci v 53,6 % případů.

Uchazeči s vysokoškolským vzděláním jsou o něco méně flexibilní, než středoškoláci. Podobně jsou ochotni přijmout práci s nižší kvalifikací (71,4 %), rekvalifikovat se (92,9 %), pracovat vyšším tempem (85,7 %) či přesčas (64,3 %). Oproti středoškolákům by akceptovali také práci v noci (57,1 %). Naproti jim by však většinově neakceptovali práci o víkendu (57,2 %) či na zkrácený pracovní úvazek (64,3 %). Podobně by pak nebyli ochotni déle dojíždět či se přestěhovat (92,9 %), pracovat při zhoršených pracovních podmínkách (85,7 %), pracovat v zahraničí (64,3 %) a ani pobírat nižší mzdu (57,1 %).

Z výsledků tedy vyplývá, že nejflexibilnější jsou uchazeči s maturitou. Jsou nejčastěji ochotni slevit ze svých požadavků a obětovat například také vyšší finanční ohodnocení.

### ***Porovnání odpovědí osob se základním a vysokoškolským vzděláním u věkové kategorie 50+***

V rámci výzkumného šetření byla tentokrát zkoumána míra rozdílných názorů u stárnoucích nezaměstnaných osob rozdělených do dvou skupin dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Bohužel zpracované dotazníky přinesly nepříjemnou skutečnost, kterou bylo zjištění, že dotazníkového šetření se zúčastnilo pouhých pět starších lidí bez práce se základním vzděláním. Ve skupině vysokoškoláků to byli dokonce jen čtyři uchazeči o zaměstnání ve věku 50+. I když jsem si vědom minimálního počtu respondentů, zjištěné odpovědi na tuto výzkumnou otázku především u nízkokvalifikovaných starších

osob jednoznačně naznačují, že nižší dosažené vzdělání je bariérou v akceptaci některých pracovních míst.

Tab. 13. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (respondenti se základním a vysokoškolským vzděláním).

Přijal/a byste zaměstnání, které by...?	základní vzdělání						vysokoškolské vzdělání					
	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE
1. vyžadovalo nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností než máte	40,0%	20,0%	60,0%	20,0%	20,0%	40,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2. vyžadovalo zaučení nebo rekvalifikaci	20,0%	60,0%	80,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3. mělo být vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách (v horku, hluku, nečistotě apod)	20,0%	0,0%	20,0%	20,0%	60,0%	80,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	25,0%	75,0%
4. bylo placeno méně, než na co jste zvyklý(á)	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	40,0%	80,0%	0,0%	75,0%	75,0%	25,0%	0,0%	25,0%
5. vyžadovalo vyšší pracovní tempo ve srovnání s předchozím zaměstnáním	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	60,0%	80,0%	0,0%	75,0%	75,0%	25,0%	0,0%	25,0%
6. vyžadovalo práci přesčas	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	60,0%	80,0%	25,0%	50,0%	75,0%	25,0%	0,0%	25,0%
7. vyžadovalo noční práci	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	50,0%	75,0%
8. vyžadovalo práci o sobotách a nedělích	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	75,0%
9. vyžadovalo delší, např. dvouhodinové dojíždění denně	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	25,0%	75,0%
10. vyžadovalo přestěhování se	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
11. bylo v zahraničí	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%
12. bylo na zkrácený pracovní úvazek	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	40,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Již první pohled na výsledky zachycené v tabulce (Tab. 13) ukazuje dominantní nezájem starších osob s nízkou úrovní vzdělání přijmout zaměstnání podmíněné některou z uvedených podmínek. Zarážející je především fakt, že u celkem deseti z dvanácti podmínek přijetí deklarovaly nekvalifikované osoby vysokou míru nezájmu, která se dostala u otázek 3, 4, 5, 6 a 12 na úroveň 80 % a u otázek 7, 8, 9, 10 a 11 až na plných 100 %. Jediné dvě podmínky, které jsou starší nezaměstnaní s nízkou kvalifikací ochotni akceptovat, jsou již tradičně nižší úroveň kvalifikace (deklarovaný zájem v 60 %) a potřeba zaučení či rekvalifikace (80% míra souhlasu).

Vzdělanostní skupina s vysokou kvalifikací první dvě položky v dotazníku preferuje ve 100 %. Další akceptovatelné podmínky přijetí jsou pro vysokoškoláky zaměstnání za nižší mzdu, práce vyžadující vyšší pracovní tempo a práce přesčas. Polovina vysokoškolsky vzdělaných lidí si umí dost dobře představit, že by pracovala v zahraničí,

druhá polovina nikoliv. Ve shodě s kolegy se základním vzděláním deklarují předpokládaný nezájem v ostatních nepopulárních podmínkách přijetí.

Naznačené výsledky směřují k závěrům o kumulaci hned dvou zásadních limitujících faktorů pro uplatnitelnost jedince na trhu práce, a to je jeho věk a vzdělání. Nekvalifikovaná (starší) pracovní síla je obecně považována za skupinu s marginálním postavením na trhu práce. Absence potřebného lidského a sociálního kapitálu častěji takové osoby vtahuje do pastí dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti včetně sociálního vyloučení. Lze se proto oprávněně domnívat, že starší lidé s nedostatečným formálním vzděláním volí v případě své nezaměstnanosti spíše pasivní strategie při hledání práce, které je ve svém důsledku směřují na nežádoucí sekundární trhy práce a do šedé ekonomiky (nelegální práce). Nadlimitní míru nezájmu v ochotě nastoupit do určitého zaměstnání lze přičíst i negativnímu vlivu sociálních dávkových systémů, které dostatečně nemotivují tuto skupinu nezaměstnaných k větší aktivitě při hledání pracovního místa a podporují u samotných nezaměstnaných percepce sebe samých jako skupiny bez životní a pracovní perspektivy.

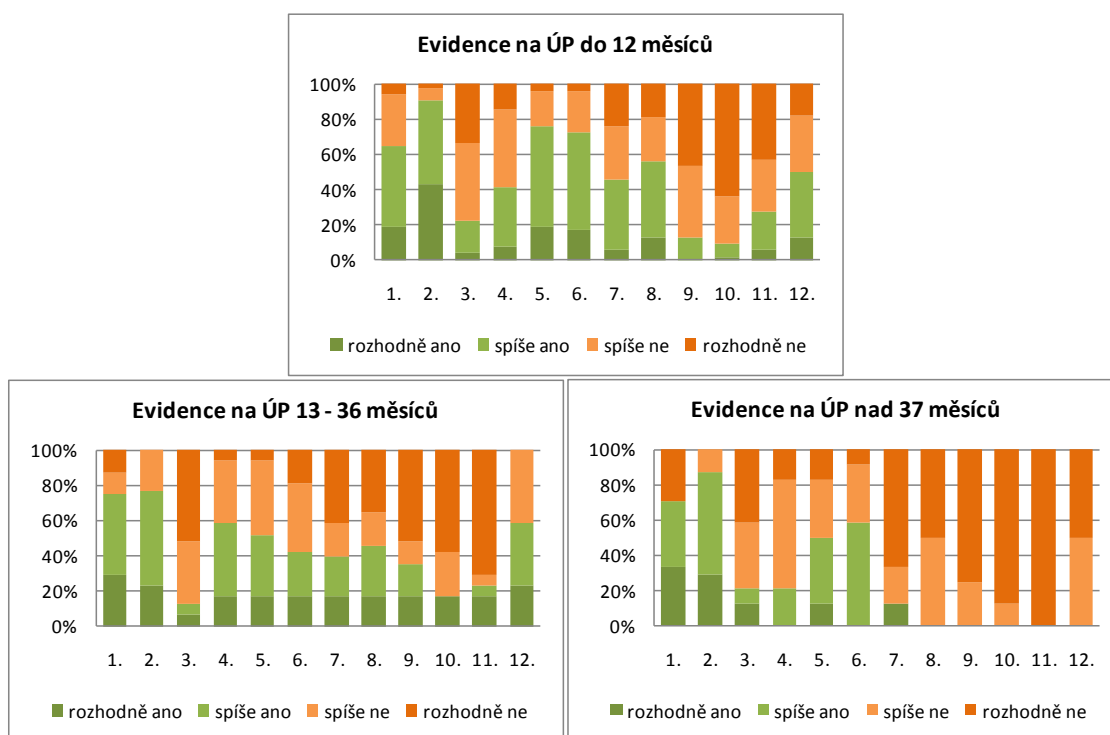
#### **5.6.4 Vyhodnocení dotazníků podle délky evidence respondentů na úřadu práce**

V této podkapitole bude zkoumáno, jakou úroveň flexibility mají uchazeči o zaměstnání z hlediska délky jejich evidence na úřadu práce. Číselné vyjádření konkretizuje počet uchazečů do 1 roku evidence na 54, do 3 let evidence vyplnilo dotazník 11 respondentů z řad nezaměstnaných osob a nad 3 roky evidence bylo 10 uchazečů o zaměstnání.

Tab. 14. Struktura respondentů podle délky evidence na úřadu práce.

Pohlaví respondentů	Délka nezaměstnanosti respondentů											
	do 5 měsíců		do 1 roku		do 2 let		do 3 let		do 4 let		více než 4 roky	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<b>muž</b>	14	42,4 %	11	33,3 %	2	6,1 %	1	3,0 %	4	12,1 %	1	3,0 %
<b>žena</b>	14	33,3 %	15	35,7 %	6	14,3 %	2	4,8 %	2	4,8 %	3	7,1 %
<b>celkem</b>	<b>28</b>	<b>37,3 %</b>	<b>26</b>	<b>34,7 %</b>	<b>8</b>	<b>10,7 %</b>	<b>3</b>	<b>4,0 %</b>	<b>6</b>	<b>8,0 %</b>	<b>4</b>	<b>5,3 %</b>

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Obr. 6. Vyhodnocení dotazníků podle dosaženého vzdělání respondentů.<sup>52</sup>

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

<sup>52</sup> Modelové podmínky spojené s přijetím nezaměstnání: 1. nižší úroveň kvalifikace, 2. zaučení nebo rekvalifikace, 3. zhoršené pracovní podmínky, 4. méně placené, 5. vyšší pracovní tempo, 6. práce přesčas, 7. noční práce, 8. práce o sobotách a nedělích, 9. delší dojíždění denně, 10. přestěhování se, 11. práce v zahraničí, 12. zkrácený pracovní úvazek;

Podle délky evidence uchazečů na úřadu práce byli respondenti rozděleni na tři skupiny – evidence do 12 měsíců, 13 až 36 měsíců a nad 37 měsíců. Z vyhodnocení vyplývá, že čím déle jsou uchazeči vedeni na úřadu práce, tím méně jsou flexibilní. Zatímco respondenti nezaměstnaní do 1 roku by byli v úhrnu ochotni ústupku v 6 případech, nezaměstnaní od 1 do 2 let by akceptovali 5 dílčích překážek v práci, nezaměstnaní déle než 3 roky by ustoupili pouze ve 4 případech. Navíc respondenti vedení na úřadu práce déle než 3 roky mají v 5 vzorových situacích zcela odmítavý postoj.

Nejmenší překážku v přijetí případného zaměstnání představuje potřeba rekvalifikace, a to bez ohledu na délku evidence na úřadu práce. Nezaměstnaní do 13 měsíců by souhlasili v 65 %, nezaměstnaní do 36 měsíců v 75 % a nezaměstnaní déle než 4 roky v 70,8 %. S nižší úrovní kvalifikace v zaměstnání by respondenti souhlasili také poměrně silně. Respondenti evidovaní na úřadu práce do 1 roku by takovou práci přijali v 65 %, respondenti do 36 měsíců na úřadu práce v 75 % a dotazovaní déle než 36 měsíců na úřadu práce v 70,8 %.

S délkou evidence na úřadu práce viditelně nepřímo úměrně souvisí několik modelových překážek v práci. První z nich je klesající zájem o zaměstnání s vyšším pracovním tempem. Asi tři čtvrtiny nezaměstnaných do 1 roku by byly ochotny zvýšit své pracovní tempo, přičemž nezaměstnaní do 3 let, respektive nad 3 roky by byli ochotni už pouze v 52,1 %, respektive v 50 %. Podobně práce přesčas je také spíše akceptovatelná pro nezaměstnané do 1 roku (72,3 %), zatímco nezaměstnaní do, respektive nad 3 roky, by byli ochotni k práci přesčas pouze v 41,7 %, respektive v 58,3 %.

Rovněž kladný vztah k práci o víkendech klesá s rostoucí délkou evidence na úřadu práce. Zatímco nezaměstnaní do 1 roku by s takovou prací souhlasili v 55,8 %, nezaměstnaní do 3 let již jen v 45,8 % a nezaměstnaní nad 3 roky by ji dokonce odmítli zcela. Rovněž nezájem o práci v zahraničí vykazuje podobný klesající trend. Nezaměstnaní do 1 roku by byli ochotni pracovat v zahraničí ve 27,2 %, nezaměstnaní do 3 let ve 23 % a nezaměstnaní nad 3 roky by takovou práci rozhodně vůbec nepřijali.

Finanční ohodnocení za provedenou práci je důležité pro většinu respondentů. Nezaměstnaní do 1 roku by souhlasili s nižší mzdou pouze v 41 %, nezaměstnaní nad 3 roky dokonce pouze v 20,8 %. Jedině respondenti evidovaní na úřadu práce mezi 13 a 36 měsíci by akceptovali nižší mzdu v 58,3 %.



V případě postoje ke zkrácenému pracovnímu úvazku jsou nejochotnější nezaměstnaní v délce do 3 let (58,3 %). Nezaměstnaní do 1 roku by takovou práci přijali v 50,3 % a nejdéle nezaměstnaní by takovou práci spíše (50 %) či rozhodně (50 %) nepřijali. Podobný trend lze sledovat také u noční práce. I když většinově o takovou práci příliš zájem není, souvislost s délkou evidence na úřadu práce je zřejmá. Zatímco nezaměstnaní do 1 roku by noční práci akceptovali v 45,9 %, nezaměstnaní do 3 let pouze v 39,6 %, tak nezaměstnaní déle než 3 roky by s ní souhlasili pouze v 12,5 %.

Zbývající překážky v práci jsou většinově hodnoceny negativně, a to bez přílišného vlivu délky evidence na úřadu práce. Zhoršené pracovní podmínky jsou nepřijatelné pro respondenty ve zhruba 80 %, nutnost stěhování se dokonce asi v 90 % a neochota k delšímu dojíždění se pohybuje od 87,1 % do 100 % (opět u nezaměstnaných déle než 3 roky).

Z výsledků tedy vyplývá, že obecně jsou nejochotnější k ústupkům respondenti vedeni na úřadu práce do 1 roku a naopak nezaměstnaní nad 3 roky jsou nejméně ochotní.

#### ***Porovnání odpovědí osob s délkou nezaměstnanosti do 1 roku a delší než 3 roky u věkové kategorie 50+***

Starší respondenti byli s ohledem na formulované dílčí výzkumné otázky rozdělení také podle délky evidence na úřadu práce. Jako statistické kritérium byla stanovena délka nezaměstnanosti do 1 roku a nad 37 měsíců. Výběrový vzorek ukázal výraznější disparitu i v této zkoumané oblasti, jelikož osob starších 50 let se šetření zúčastnilo 21 a nad 3 roky evidence pouhých 7. I přes tuto skutečnost výsledky zřetelně naznačují negativní vliv dlouhodobé nezaměstnanosti u nezaměstnaných osob 50+ na jejich ochotu flexibilně reagovat na potřeby konkrétního zaměstnání.

Tab. 15. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (respondenti s délkou evidence na úřadu práce do 12 měsíců a nad 37 měsíců).

Přijal/a byste zaměstnání, které by...?	délka evidence na ÚP do 12 měsíců						délka evidence na ÚP nad 37 měsíců					
	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE
1. vyžadovalo nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností než máte	14,3%	47,6%	61,9%	28,6%	9,5%	38,1%	14,3%	42,9%	57,1%	0,0%	42,9%	42,9%
2. vyžadovalo zaučení nebo rekvalifikaci	38,1%	47,6%	85,7%	9,5%	4,8%	14,3%	28,6%	71,4%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3. mělo být vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách ( v horku, hluku, nečistotě apod	4,8%	9,5%	14,3%	42,9%	42,9%	85,7%	0,0%	14,3%	14,3%	57,1%	28,6%	85,7%
4. bylo placeno méně, než na co jste zvyklý(á)	14,3%	28,6%	42,9%	33,3%	23,8%	57,1%	0,0%	14,3%	14,3%	57,1%	28,6%	85,7%
5. vyžadovalo vyšší pracovní tempo ve srovnání s předchozím zaměstnáním	14,3%	57,1%	71,4%	23,8%	4,8%	28,6%	0,0%	57,1%	57,1%	14,3%	28,6%	42,9%
6. vyžadovalo práci přesčas	33,3%	47,6%	81,0%	9,5%	9,5%	19,0%	0,0%	71,4%	71,4%	14,3%	14,3%	28,6%
7. vyžadovalo noční práci	4,8%	33,3%	38,1%	19,0%	42,9%	61,9%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	85,7%	100,0%
8. vyžadovalo práci o sobotách a nedělích	23,8%	23,8%	47,6%	28,6%	23,8%	52,4%	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
9. vyžadovalo delší, např. dvouhodinové dojíždění denně	0,0%	14,3%	14,3%	19,0%	66,7%	85,7%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	85,7%	100,0%
10. vyžadovalo přestěhování se	0,0%	9,5%	9,5%	9,5%	81,0%	90,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
11. bylo v zahraničí	4,8%	19,0%	23,8%	14,3%	61,9%	76,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
12. bylo na zkrácený pracovní úvazek	14,3%	28,6%	42,9%	33,3%	23,8%	57,1%	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	100,0%

Zdroj: Dotazníkové šetření autora

Při srovnávání obou skupin je možné vysledovat totožné tendence ke kladnému přijetí určitých podmínek zaměstnání, stejně jako překážek, které nejsou schopni v případě nabídky práce překonat. Extrémní úroveň 100 % odmítnutí dosáhly odpovědi 7 respondentů v evidenci delší než 3 roky u 6 otázek v dotazníku.

Téměř identické a je třeba říci i očekávané byly preference obou skupin respondentů na první dvě otázky v dotazníku. Jak krátkodobě evidovaní, tak i jejich kolegové s delší evidovanou nezaměstnaností v 61,9 % respektive 57,1 % neodmítnou pracovní místo s nižší kvalifikací. Velmi vysoká je také shoda v otázce přijetí práce s požadavkem na změnu kvalifikace. Starší nezaměstnaní do roku evidence ji pozitivně akcentují v 85,7 % a ti s delší registrovanou délkou nezaměstnanosti dokonce stoprocentně. Bez zjevných anomálií skončily i souhlasné odpovědi na podmínky vyššího pracovního tempa a práce přesčas.

Dosažené zamítavé stanovisko na zbývajících 8 dotazníkových otázkách u starších lidí bez ohledu na délku evidence a zejména absolutní nesouhlas všech dlouhodobě nezaměstnaných padesátníků s posledními šesti vzorovými podmínkami přijetí práce je dle

mého soudu zajímavým výsledkem, který by zasloužil hlubší rozbor a prostor pro samostatné šetření. Drtivá míra nezájmu osob nad 50 let věku naznačuje již v teoretické části popisovaný výrazný vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na osobnost nezaměstnaného jedince. Ze zachycených výsledků lze učinit predikovaný odhad, že stavy rezignace, permanentní apatie, pasivity, frustrace a pocit celkového vyřazení ze společnosti, které jsou u postižených jedinců průvodními symptomy provázejících jejich delší život bez práce, nesou svůj díl odpovědnosti také za relativně minimální ochotu k ústupkům v případě nabídky zaměstnání.

### 5.6.5 Porovnání odpovědí uchazečů o zaměstnání vedených na Úřadu práce Brno-město ve věkové kategorii 50+ a respondentů z celostátního výzkumu

V této části práce budou podrobeny jak statistické tak i obsahové analýze jednotlivé odpovědi, které byly zjištěny u nezaměstnaných ve věku 50+ evidovaných na brněnském úřadu práce a odpovědi osob z celostátního kvótního výběru 1034 osob ve věku od 15 let provedeného Centrem pro výzkum veřejného mínění na jednotlivé otázky dotazníku.

Tab. 16. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (brněnští a celostátní respondenti).

Přijal/a byste zaměstnání, které by...?	Brno (50+)						Celá ČR					
	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE	rozhodně ano	spíše ano	ANO	spíše ne	rozhodně ne	NE
1. vyžadovalo nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností než máte	18,6%	43,8%	62,4%	20,5%	17,1%	37,6%	25,0%	51,0%	76,0%	15,0%	5,0%	20,0%
2. vyžadovalo zaučení nebo rekvalifikaci	31,4%	52,9%	84,3%	12,4%	3,3%	15,7%	40,0%	51,0%	91,0%	5,0%	2,0%	7,0%
3. mělo být vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách (v horku, hluku, nečistotě apod)	5,7%	9,0%	14,8%	44,8%	40,5%	85,2%	7,0%	32,0%	39,0%	39,0%	17,0%	56,0%
4. bylo placeno méně, než na co jste zvyklý(á)	11,4%	31,0%	42,4%	38,1%	19,5%	57,6%	7,0%	50,0%	57,0%	26,0%	11,0%	37,0%
5. vyžadovalo vyšší pracovní tempo ve srovnání s předchozím zaměstnáním	11,4%	50,5%	61,9%	27,6%	10,5%	38,1%	16,0%	60,0%	76,0%	13,0%	5,0%	18,0%
6. vyžadovalo práci přesčas	22,9%	48,1%	71,0%	16,2%	12,9%	29,0%	21,0%	58,0%	79,0%	14,0%	5,0%	19,0%
7. vyžadovalo noční práci	5,7%	27,1%	32,9%	18,6%	48,6%	67,1%	17,0%	37,0%	54,0%	23,0%	18,0%	41,0%
8. vyžadovalo práci o sobotách a nedělích	17,1%	24,8%	41,9%	30,0%	28,1%	58,1%	17,0%	48,0%	65,0%	21,0%	11,0%	32,0%
9. vyžadovalo delší, např. dvouhodinové dojíždění denně	2,4%	17,1%	19,5%	17,1%	63,3%	80,5%	5,0%	18,0%	23,0%	38,0%	33,0%	71,0%
10. vyžadovalo přestěhování se	2,4%	6,7%	9,0%	13,8%	77,1%	91,0%	3,0%	13,0%	16,0%	26,0%	52,0%	78,0%
11. bylo v zahraničí	5,7%	12,4%	18,1%	10,0%	71,9%	81,9%	8,0%	17,0%	25,0%	19,0%	49,0%	68,0%
12. bylo na zkrácený pracovní úvazek	9,5%	25,2%	34,8%	38,1%	27,1%	65,2%	14,0%	44,0%	58,0%	23,0%	13,0%	36,0%

Zdroj: Dotazníkové šetření autora a Centrum pro výzkum veřejného mínění. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Ochota přijmout zaměstnání – červen 2012.

V případě srovnání výstupů z dotazníkového šetření mezi uchazeči o zaměstnání ve věkové kategorii 50+ a respondenty v ČR ve věku od 15 let v rámci výzkumu CVVM z června 2012 dochází u 4 pracovních podmínek k převažujícímu souhlasu u všech dotazovaných respondentů v obou prováděných výzkumech. U dalších 4 podmínek nalézáme shodu v pásmu nezájmu, a to jak u brněnských padesátníků, tak u ostatní populace. Zbývající 4 podmínky v dotaznících ukazují na rozdíly v jejich akceptaci u jednotlivých cílových skupin.

Jako nejmenší překážky pro přijetí případné pracovní pozice, a to v obou výzkumných šetřeních, dominuje nižší kvalifikační úroveň, kterou ve věkové skupině 50+ pozitivně akcentovalo 62,4 % a v celostátním výzkumu dokonce 76,0 % dotazovaných, a ještě s výraznějšími výsledky potřeba zaučení nebo rekvalifikace. U starších lidí bylo dosaženo souhlasu v 84,3 % a v celostátním výzkumu napříč věkovou strukturou byl výsledek ještě o necelých sedm procentních bodů vyšší, a to 91,0 %. Tento výsledek je v souladu s výstupy, které jsem prezentoval v rámci své bakalářské práce, podle kterých nadpoloviční většina dotazovaných starších nezaměstnaných považuje především další profesní vzdělávání za významný nástroj, který zvyšuje jejich možnosti uplatnit se na trhu práce.

Podle mého názoru je poměrně překvapivým výsledkem zjištění, že věkové kategorii 50+ nečiní zásadní problém akceptovat pracovní místo, které by vyžadovalo zvýšené pracovní tempo. 61,9 % starších brněnských nezaměstnaných by takové zaměstnání přijalo. Zjištěný údaj u celé české veřejnosti činí dokonce 76 %. Relativně vysoká míra ochoty takové zaměstnání přijmout je do jisté míry v rozporu s poměrně často uváděným důvodem ukončení pracovního poměru u starších nezaměstnaných na úřadu práce (praktická zkušenost), a to je právě jejich neschopnost fyzicky zvládat výkon profese, zejména ve výrobní sféře (montážní dělníci apod.). Soudím, že vysoké procento souhlasu u osob nad 50 let věku je důsledkem jejich informovanosti o velmi problematickém uplatnění této věkové skupiny na trhu práce a z toho vyplývající snaha přijmout i zaměstnání, které ne zcela vyhovuje například právě po stránce požadovaného fyzického výkonu.

Další výrazněji akceptovatelnou podmínkou pro přijetí eventuální pracovní nabídky je práce přesčas. Starší respondenti uvedli, že by takové zaměstnání přijali v 71 % případů. Preference takového zaměstnání poměrně logicky směřuje k přesvědčení, že starší lidé již disponují větší časovou flexibilitou a nemají proto většinou problém nastoupit do práce s takovou podmínkou přijetí. Je ovšem zřejmé, že aktuální ekonomická stagnace a s ní

spojené přetrvávající problémy na trhu práce nutí většinu obyvatelstva bez ohledu na věk reflektovat i nabídky práce přesčas (79 % souhlas v celostátním výzkumu).

Společně negativně hodnocenou podmínkou pro přijetí zaměstnání u obou provedených výzkumů byla ta, že by se jednalo o zaměstnání, které by bylo vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách (v horku, hluku, nečistotě apod.). Celých 85,2 % respondentů starších 50 let uvedlo, že by takové zaměstnání nepřijalo oproti 14,8 %, kterým by taková práce nevadila. U výzkumu CVVM se negativně vůči této podmínce vymezilo 56 % dotazovaných, souhlas deklarovalo 39 %. Při bližším pohledu na výsledky je patrná vysoká míra nezájmu především u starších lidí, nicméně i pro ostatní věkové skupiny by byla akceptace takové podmínky dosti problematická. Zde se domnívám, že primárním faktorem nesouhlasu je obava a strach zejména z případných zdravotních rizik vyplývajících z výkonu takového zaměstnání.

Jako zásadní překážka pro akceptaci možné pracovní nabídky, a to shodně jak u starších nezaměstnaných, tak i u obyvatelstva ČR, byla zjištěna existence zaměstnání, které by vyžadovalo minimálně dvouhodinové dojíždění. U kategorie 50+ by celkem 80,5 % s přijetím takového zaměstnání nesouhlasilo, 19,5 % respondentů vyslovilo souhlas. V celostátním výzkumu byl výsledek (71 % : 23 %).

Absolutně nejméně přijatelnou podmínkou je pro všechny občany ČR nutnost se za práci stěhovat. U starších osob bylo dosaženo nejvyšší míry nesouhlasu ze všech sledovaných položek, a to plných 91 %. Souhlas vyjádřilo pouhých 9 % respondentů. Ve výzkumu CVVM činil poměr nesouhlasu a souhlasu (78 % : 16 %).

Třetí ze skupiny podmínek, u kterých převažoval výrazně nezájem, byla nutnost pozitivně reflektovat pracovní pozici v zahraničí. Nezaměstnaní v předdůchodovém věku tuto eventualitu odmítli v 81,9 %, akceptovatelná pak byla pro 18,1 % respondentů. U dotazovaných z řad české veřejnosti bylo dosaženo výsledku (68 % : 25 %).

Prezentované výsledky jednoznačně potvrzují dlouhodobý trend výrazné neochoty českých občanů kvůli práci změnit bydliště, přestěhovat se do zahraničí či dojíždět na delší vzdálenosti. Lze dovozovat, že zejména starší generace není ochotna měnit svůj dosavadní způsob života (životní styl) a má silné vazby ke svému nemovitému rodinnému vlastnictví. Obává se v případě stěhování za práci zpřetrhání osobních vazeb (opuštění rodiny, přátel atd.) a dost dobře si neumí představit, že by byla nucena migrovat do jiného regionu s vysokou poptávkou po práci. V případě odmítnutí nabídky zaměstnání, které by

vyžadovalo dojíždění, argumentují starší lidé převážně vysokou finanční náročností, které by dojíždění znamenalo (jízdné, pohonné hmoty). Zvýšení úrovně mobilní flexibility lze v souvislosti s ekonomickou recesí a nízkým počtem volných pracovních míst aktuálně vysledovat především u vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání, ale také u mladších ročníků z řad nezaměstnaných osob. Moderní životní styl, při kterém dochází k odkládání založení rodiny a akcentaci především dostatečného finančního zajištění mladých do budoucnosti, nebrání mnoha mladým lidem bez závazků v případě atraktivní pracovní nabídky přestěhovat se v rámci ČR, případně i do zahraničí.

Totožných výsledků, ale na opačných pólech zájmu, bylo dosaženo u odpovědí týkajících se otázky, zda by respondenti přijali zaměstnání, které by bylo hůře finančně ohodnocené, než na co jsou zvyklí. U brněnských nezaměstnaných byl zjištěn nesouhlas v 57,6 %. Problém přijmout takové zaměstnání by naopak nemělo 42,4 % starších uchazečů o zaměstnání. Při bližším pohledu na dosažený výsledek u celé populace (57 % podmínku akceptuje, 37 % nikoliv) je patrné, že ekonomická recese a s ní související velmi obtížné hledání nových pracovních příležitostí vede k tomu, že řada lidí je ochotna pracovat i ve výrazně hůře placeném zaměstnání. Výrazněji ze svých platových očekávání jsou nuceni slevit zejména vysokoškolsky vzdělaní lidé a čerství absolventi. I přes skutečnost, že vysokoškoláci mají dlouhodobě nejmenší problém s nalezením zaměstnání, je patrný útlum vhodných a atraktivních nabídek i v tomto segmentu volných pracovních míst. Je na místě také podotknout, že se pracovníci na úřadech práce již nesetkávají ve větším měřítku s nerealistickými platovými představami čerstvých absolventů vstupujících poprvé na trh práce. I přesto, že u nezaměstnaných v předdůchodovém věku převažuje spíše nesouhlas s ústupky ve finančním ohodnocení za vykonanou práci, necelých 43 % takto dotázaných osob přesto takové zaměstnání pozitivně akcentuje. U dosažené statistické úrovně nesouhlasu přesahující 55 % se lze pouze domnívat, že důvodem může být snaha starších lidí nalézt zaměstnání odpovídající jejich mzdovým nárokům v souvislosti s jejich blízkým se odchodem do starobního důchodu a představou, že v jeho přiznané výši se pozitivně odrazí právě naposledy pobíraná mzda.

Dvě podmínky, které jsou pro osoby ve střední dospělosti hůře akceptovatelné, ale pro většinu obyvatelstva naopak spíše přijatelné, jsou práce v noci a práce o víkendech. Noční práce je limitujícím faktorem pro vstup do takového zaměstnání u 67,1 % lidí nad 50 let věku. Za vážnější problém ji nepovažuje v této cílové skupině jen 32,9 %

účastníků výzkumu. Přes 50 % občanů ČR, konkrétně 54 %, je ochotno vykonávat noční práci. Neochotu vyjádřilo 41 % občanů.

S prací o sobotách a nedělích nesouhlasí 58,1 % nezaměstnaných osob ve věkové skupině 50+ (souhlasí 41,9 % osob). V celorepublikovém výzkumu si 65 % lidí umí představit, že by do zaměstnání s takovou podmínkou přijetí nastoupilo. Na opačné straně zájmu se pohybuje 32 % respondentů. Lze konstatovat, že u obou podmínek bylo u lidí v předdůchodovém věku dosaženo podle mého názoru očekávaného výsledku. Co se týče práce konané v noční době, tzn. mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní, jsem přesvědčen, že problémem je především požadavek na velmi dobrý zdravotní stav pracovníka. U starší populace je obecně vyšší pravděpodobnost existence nějakého chronického onemocnění či civilizační choroby, což takovému jedinci, i když má zájem, noční zaměstnání vykonávat v podstatě znemožní. Mnoho lidí ve věkové skupině 50+ si je dobře vědomo svých zdravotních problémů, a proto o nástup do takové práce záměrně neusiluje. Jako pracovník úřadu práce mohu potvrdit, že existuje jen malá skupina uchazečů o zaměstnání bez ohledu na věk, která cíleně vyhledává práci v noci, jelikož jim z různých důvodů vyhovuje. I přes deklarovaný více než padesátiprocentní souhlas v provedeném šetření u obyvatel ČR je dle mých zkušeností obecně požadavek na práci v noci uchazeči o zaměstnání vnímán jako problematický.

Zjištění o tom, že nadpoloviční většina starších nezaměstnaných odmítá pracovat o víkendech je v souladu s výstupy v odborné literatuře a u provedených výzkumů týkajících se lidí na 50 let věku. Mnozí starší lidé, jak již bylo uvedeno v předchozím textu práce, směřují svůj zájem mimo profesní oblast. Nechtějí už tolik času trávit v zaměstnání, které je pro ně velmi často stresující a vyčerpávající. Chtějí se více věnovat své rodině, koníčkům, přátelům apod. Pro větší část z nich je proto víkendová práce nereálnou volbou. U ostatních obyvatel ČR odráží převládající ochota nastoupit do práce, kde se pracuje i o sobotách a nedělích, realitu soudobého trhu práce, kdy zejména pracovní pozice v maloobchodní či výrobní sféře jsou většinou podmíněny víkendovou prací.

Rozdílné názory se projevily také u poslední šetřené položky, která se týkala toho, zda chtějí být respondenti zaměstnání formou zkráceného pracovního úvazku. Z výsledků vyplývá, že zájem o alternativní úvazek mají opět ve větší míře lidé bez ohledu na věk. Jak je vidět u starších nezaměstnaných osob, míra jejich nezájmu se dostala na úroveň 65,2 %. Zkrácenému úvazku se nebrání pouze 34,8 % lidí ve věkové skupině 50+. Převaha

souhlasných odpovědí u obyvatel ČR je vyjádřena 58 %, nesouhlas uvedlo 36 % dotázaných.

Převaha v počtu starších lidí, kteří odmítají pracovat na zkrácený pracovní úvazek, do jisté míry koresponduje se situací na úřadech práce, kde alternativní pracovní úvazky, tzn. práce na zkrácený úvazek, na živnost, dohodu o provedení práce či pracovní činnosti vyhledávají častěji spíše mladší věkové skupiny (18-25 let). Tento zájem mladých uchazečů o zaměstnání je do značné míry dán obecně vysokou flexibilitou mladší pracovní síly. V žádném případě se však nedomnívám, že lze jednoznačně označit vyšší věk za důvod zvýšeného nezájmu o zkrácené úvazky. Zajímavé výsledky by možná přineslo opakované šetření detailněji zkoumající ochotu starších lidí pracovat na kratší pracovní úvazky. Vyšší věk uchazečů o zaměstnání také není dle mých zkušeností překážkou pro zahajování živností.

Je třeba konstatovat, že český pracovní trh a zaměstnavatelské subjekty na něm operující stále v minimální míře využívají možností flexibilních pracovních úvazků, jako jsou právě zkrácené pracovní úvazky, práce na zavolání (on call work), sdílená pracovní místa, ale také pružná pracovní doba, případně možnost kombinovat práci z domova a práci v zaměstnání (homeoffice). Dlouhodobě neuspokojená vysoká společenská poptávka po možnostech využívání flexi úvazků, zejména těch zkrácených, omezuje a znesnadňuje především u starších osob a lidí vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené jejich možnost úspěšně se na něm uplatnit.



## 6 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Provedená komparační analýza týkající se ochoty demografických skupin nezaměstnaných osob starších 50 let a ekonomicky aktivních osob ČR ve věku od 15 let přijmout zaměstnání upozornila především na výrazný a stabilní konsensus v nezájmu bez ohledu na věk u tří adaptačních mechanismů ve sféře pracovní mobility, a to v delším dojíždění například dvouhodinovém, v migraci za prací, nebo stěhování za prací do zahraničí. Pro naprostou většinu Čechů bez ohledu na věkovou strukturu a ekonomický vývoj je jednoznačně neúnosnou představa, že by museli migrovat za prací. Ukazuje se, že i dojíždění do práce a ochota odcestovat do zaměstnání v zahraničí bude dnes spíše výsadou mladších věkových skupin, pro které se stává pracovní mobilita součástí jejich životního stylu. Trendy cestování za prací i práce v cizině, které jsou v mnoha zemích Evropské unie samozřejmostí, nemají v České republice tradici a nejsme na ně jednoduše zvyklí. Tudíž u většiny starší české veřejnosti nelze v tomto směru očekávat zásadnější změny v přístupu.

Z dotazníkového šetření vyplynul očekávaný poznatek o skutečnosti, že jak starší nezaměstnaní tak i většinová populace nemá v drtivé většině problém podstoupit zaučení či rekvalifikaci, nebo přijmout místo s požadovanou nižší úrovní kvalifikace. Primárně je tedy především ze strany Úřadu práce ČR žádoucí podporovat takové profesní kurzy, které jsou svým obsahem přímo zaměřené na jednotlivé ohrožené skupiny na trhu práce, mají vysoké zastoupení praktické části výuky a směřují ke konkrétnímu uplatnění na trhu práce. Stejně tak bylo prokázáno, že česká pracovní síla bez ohledu na věk negativně reaguje na pracovní nabídky, u kterých jsou uváděny zhoršené pracovní podmínky. Poznatek, že starší lidé jsou obecně citlivější na snížený pracovní komfort, je podle mého názoru signálem pro zaměstnavatele nabízet taková pracovní místa nezaměstnaným po dosažení padesátého roku věku po pečlivém uvážení.

Dostí překvapivým výsledkem vzešlým z odpovědí starších lidí bez práce bylo zjištění, že skoro 60 %, konkrétně 57,6 % starších lidí bez práce na rozdíl od ostatní populace, není ochotno reflektovat pracovní místo s nižším nabízeným platem oproti předchozímu zaměstnání. Výsledky si lze vyložit i tak, že starší lidé i ve fázi ekonomické krize inklinují spíše k jistotě finančního ohodnocení, než ke stabilnímu pracovnímu místu. Na druhé straně potěšitelným poznatkem je, že ani starší lidé se nebojí pracovat ve vyšším pracovním tempu a přesčas, což je důležité sdělení pro potenciální zaměstnavatele.

Podle mého soudu, zejména práce přesčas je v současné době považována za samozřejmý standard. Většina lidí právě v souvislosti se snahou udržet si pracovní místo, nebo ho co nejdříve nalézt, a to jak v průmyslu, tak i v oblasti služeb, nemá zásadnější námitky k tomu, že část svého volného času bude věnovat času pracovnímu.

V mezích předpokládaného výsledku bylo také zjištění, že starší nezaměstnaní nebudou ochotni ve větší míře, tak jako jejich kolegové z celostátního výzkumu, pracovat o víkendech a v noci. Zde se domnívám, že jednou z hlavních příčin bude přímá úměra mezi reálnou životní (osobnostní, rodinnou) situací včetně aktuálního zdravotního stavu a schopností do takové práce nastoupit. Zamítavý postoj brněnské skupiny starších nezaměstnaných k práci na zkrácený úvazek oproti většinovému souhlasu u obyvatel ČR je pro mě nemilým překvapením především v souvislosti s aktuálně vedenými diskuzemi o možnostech posílení pružnosti lokálních trhů práce a jejich další flexibilizace například formou diverzifikace netradičních forem práce, které mohou přinést významná pozitiva i starším pracovníkům.

Na základě analyzovaných odpovědí na jednotlivé položky v dotazníku podle sociodemografických kategorií nebyly zjištěny extrémní statistické rozdíly. V případě pohlaví lze konstatovat, že ženy ve věku 50+ neodpovídaly výrazně jinak od svých mužských kolegů. Zásadnější rozdíl se projevil pouze u podmínky práce o víkend, kterou muži akceptují v 60 %, avšak ženy naopak takovou práci odmítají v 76,2 %. Je tedy zřejmé, že pro starší ženy je již z mnoha důvodů, zřejmě hlavně zdravotních, velmi problematické pracovat celý kalendářní týden.

Otázka případných rozdílů v odpovědích u věkové skupiny nezaměstnaných do 29 let a osobami staršími 50 let se projevila nejvýznamněji u podmínek práce o víkend a práce v noci. Za velmi překvapivou až nepochopitelnou lze ale označit statisticky významnější neochotu mladých brněnských nezaměstnaných osob stěhovat se za prací, dojíždět, pracovat v zahraničí a na zkrácený úvazek. Zamítavé odpovědi na tyto otázky by mohly naznačovat určitý negativní trend, že tato věková skupina není schopna objektivně hodnotit aktuální socioekonomickou realitu, ve které se nachází.

Výsledky také ilustrují a naznačují obtížnější realizaci nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku s nedostatečným formálním vzděláním v prostředí segmentovaného pracovního trhu. Jejich postavení na trhu práce je ovlivněno řadou sociálních i ekonomických faktorů (diskriminace, předsudky, sociální a ekonomická

exkluze atd.), které se navzájem prolínají a ve stádiu perzistentní nezaměstnanosti činí tuto skupinu silně demotivovanou, s tendencí k celkové životní rezignaci, pasivitě a ekonomické neaktivitě.

Ani třídění názorů starších osob podle délky evidence na úřadu práce nepřineslo překvapivé výsledky. Ze statistického pohledu lze označit za zajímavá zjištění, kterých dosáhli starší nezaměstnaní evidovaní déle než 3 roky. Počínaje otázkou na práci v noci až po otázku jejich ochoty pracovat na zkrácený úvazek byl deklarován nesouhlas ve výši 100 %. Rozhodné ne dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání zejména na podmínky v oblasti prostorové mobility naznačují zvyšující se negativní vliv délky nezaměstnanosti na jejich ochotu k ústupkům.

## ZÁVĚR

V rámci své předkládané diplomové práce na téma „**Analýza nezaměstnanosti ve věkové kategorii 50+**“ jsem v teoretické části svůj zájem zaměřil na problematiku nezaměstnanosti, jako složitého jevu prostupujícího všechny společenské struktury a který je již přes dvacet let standardní součástí našich životů v demokratické společnosti. Věnoval jsem pozornost vybraným ekonomickým teoriím, které vysvětlují vznik nezaměstnanosti včetně bližší specifikace jednotlivých druhů. Zdůraznil jsem negativní vliv dlouhodobé nezaměstnanosti a upozornil na komplex nepříznivých dopadů, které má na člověka bez zaměstnání.

Další část práce charakterizuje jedince v předdůchodovém věku a seznamuje s vývojovými změnami, které staršího člověka na jeho životní cestě ovlivňují. Dále jsem vymezil věkovou kategorii lidí nad 50 let věku jako skupinu s marginálním postavením na trhu práce i slabou společenskou pozicí. Byly identifikovány silné a slabé stránky generace 50+. Věnoval jsem se závažným soudobým společenským tématům diskriminaci a ageismu a nastínil možné cesty vedoucí k vyšší míře participace osob v předdůchodovém věku na trhu práce včetně pozitivní role sociální pedagogiky.

Na základě vymezených cílů v aplikační části práce jsem konstruoval hlavní i dílčí výzkumné otázky a stanovil jsem výzkumnou metodu. Pro praktickou realizaci výzkumu jsem zvolil dotazník. Jeho prostřednictvím byla provedena komparace názorů nezaměstnaných osob ve věku 15 až 59 let evidovaných na brněnském pracovišti Úřadu práce ČR a odpovědí 1034 respondentů z celostátního kvótního výběru provedeného Centrem pro výzkum veřejného mínění v červnu 2012 u obyvatelstva České republiky ve věku od 15 let týkající se úrovně jejich pracovní flexibility.

Z výsledků provedeného šetření vyplývá, že starší nezaměstnaní obecně potvrdili nižší úroveň ochoty činit ústupky v souvislosti s nabídnutým pracovním místem. Nejméně přijatelnou se z pohledu jak starších nezaměstnaných osob, tak i ostatních obyvatel, jeví mobilita za prací. Z celkových dvanácti dotazníkových položek se starší nezaměstnaní negativně vymezili proti osmi uvažovaným podmínkám spojeným s přijetím nového zaměstnání. Jako přijatelné uvedli pouze čtyři podmínky týkající se potřeby rekvalifikace, zaučení, vyššího pracovního tempa a práce přesčas.

Empirické šetření také zkoumalo rozdíly v názorech podle sociodemografického třídění. V této souvislosti nedošlo k zásadnějším rozdílům v názorech. Bylo zjištěno, že starší ženy

odmítají pracovat oproti starším mužům především o víkendech. Otázka zkoumající rozdíly ve dvou věkových strukturách zjistila vyšší míru aktivní strategie při eventuálním nástupu do zaměstnání u mladší věkové skupiny. V souvislosti s většinou deklarovaným nezájmem přijmout zaměstnání u homogenní skupiny stárnoucích lidí s nízkou kvalifikací bylo naznačeno její složité postavení na trhu práce i negativní vnímání vlastních schopností vedoucí k participaci spíše na neatraktivním neformálním trhu práce. Dosažená vysoká procentuální neochota činit ústupky u dlouhodobě evidovaných starších lidí v případě některých podmínek v dotazníku směřuje k úvahám o výraznějším vlivu perzistentní nezaměstnanosti.

Jak naznačují infaustní demografické prognózy, jsme svědky historicky bezprecedentního zvyšování populace starších lidí. Je tedy zřejmé, že bez ohledu na aktuální situaci budou otázky týkající se uplatnění stárnoucí pracovní síly a eliminace její nezaměstnanosti předmětem řady názorových polemik a formování příslušných politik i z dlouhodobého hlediska. V podmínkách otevřeného trhu práce, kdy je striktně vyžadována po pracovní síle především její flexibilita, mobilita, dynamika, a široký rozsah její uplatnitelnosti, je věková skupina lidí 50+ evaluována jako pracovní síla neperspektivní, neadaptabilní, s nízkou úrovní lidského kapitálu.

Za relevantní lze v souvislosti s hledáním účinných inkluzivních opatření a koncepčních řešení považovat diskuze o posílení sociální dimenze ekonomiky, která může nabídnout alternativní a komplementární možnosti pomoci. Předpokladem k vyšší zaměstnanosti osob ve střední dospělosti je také skutečnost, že zaměstnavatelské subjekty přestanou ignorovat osoby nad 50 let věku a začnou vytvářet i nabízet vhodné programy, pracovní pozice a flexibilní formy zaměstnávání pro tuto věkovou skupinu. Jako důležitý atribut vyrovnání se s nezaměstnaností u starších lidí se jeví také motivace starších lidí k celoživotnímu vzdělávání a aktivnímu stárnutí zejména ve vztahu k překotnému technologickému pokroku a organizačním změnám. Již nyní jsou na místě i široké diskuze o otázkách, jako jsou věková diskriminace, diskriminace starších lidí na trhu práce či eliminace zvyšujícího se ageismu ve společnosti.

Jako významná a žádoucí se také ukazuje kooperace mezi úřady práce a jednotlivými zaměstnavateli na daném lokálním trhu práce, která umožní vytvářet vhodnou strukturu pracovních míst pro stárnoucí pracovní sílu odpovídající i potřebám konkrétních firem. Jak naznačují výsledky výzkumu, v případě nabídky vhodných pracovních míst starším

uchazečům o zaměstnání je ze strany pracovníků úřadů práce nezbytná reflexe určitých limitů v ochotě starších lidí přijmout nabídku práce, případně rekvalifikace.

Za důležité považuji uvést, že vzhledem k omezené obsahové kapacitě i počtu respondentů dotazníkového šetření nebyla práce schopná postihnout tuto nesmírně důležitou a aktuální problematiku ve všech potencionálních souvislostech a některé aspekty tématu byly pouze naznačeny. Prezentované výsledky lze považovat za ukázkové bez aspirace na regulérní sociologický výzkum, avšak s přáním na ověření výsledků šetření na extenzivnějším vzorku starších respondentů prostřednictvím dalších seriózních výzkumných šetření. Smyslem a cílem práce bylo především přispět k diskuzím na společensky závažné téma nezaměstnanosti osob ve věkové skupině 50+ včetně hlubšího pochopení a porozumění pracovní flexibilitě u stárnoucích osob. V neposlední řadě se práce snažila podnítit u odborné i laické veřejnosti zájem, ale i zamyšlení nad tímto negativním multidimenzionálním celospolečenským fenoménem. Z tohoto hlediska považuji cíle i účel práce za splněné.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon);
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;

BAKOŠOVÁ, Z. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislavě. Filozofická fakulta. Vydavateľstvo public promotion, s.r.o., 2008, 251 s. ISBN 978-80-969944-0-33.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

BOČKOVÁ, L. a kolektiv. *50+ Aktivně: Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut, 2011, 192 s. ISBN 978-80-904153-2-4.

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, 144 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1., vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

Centrum pro výzkum veřejného mínění. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. *Ochota přijmout zaměstnání – červen 2012*. [online]. [cit. 2012-10-28]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/prace-prijmy-zivotni-uroven/ochota-prijmout-zamestnani-cerven-2012>

CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kolektiv. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. 1., vydání. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012, 160s. ISBN 978-80-904531-5-9.

Český statistický úřad. *Aktualizovaná verze populačního vývoje až do roku 2100*. [online]. [cit. 2012-09-07]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty\\_stul:\\_starnuti\\_obyvatele\\_ceske\\_republiky\\_prezentace20120131](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul:_starnuti_obyvatele_ceske_republiky_prezentace20120131)

Český statistický úřad. *Populační prognóza ČR do roku 2050*. [online]. [cit. 2012-09-07]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/p/4025-04>

EUROPA EU. Investice pro evropskou konkurenceschopnost: *Příspěvek České republiky ke strategii Evropa 2020*. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012\\_czech\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_czech_cs.pdf)

Evropa 2020. *Evropa 2020*. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm)

FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada Publishing, 2009, 136 s. ISBN 978-80-247-2480-5.

FEJFAROVÁ, P. *Sociální ekonomika*. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: [http://www.fhs.cuni.cz/kos/index.php?option=com\\_content&view=article&id=80&Itemid=94](http://www.fhs.cuni.cz/kos/index.php?option=com_content&view=article&id=80&Itemid=94)



Christnet.cz. *O nezaměstnanosti dnes a v době bible*. [online]. [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <http://www.christnet.cz/magazin/clanek.asp?clanek=2122>

iDnes. *České podniky s lidmi nad 50 let moc nepočítají*. [online]. [cit. 2012-10-07]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/zamestnavani-lidi-nad-padesat-let-dgy-/podnikani.aspx?c=A121002\\_1835646\\_podnikani\\_sov](http://finance.idnes.cz/zamestnavani-lidi-nad-padesat-let-dgy-/podnikani.aspx?c=A121002_1835646_podnikani_sov)

ILO: *Long term unemployment*. [online]. [cit. 2012-07-21]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm10.pdf>

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, 336 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

KOHOUTEK, R. *Vývojová psychologie. Učební texty*. 2., vydání. Brno: Institut mezioborových studií, 2003, 84 s.

KORUNKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ.: *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. [online]. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z < <http://www.mature-project.eu/materials/Senior.pdf>>

KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1., vydání. Praha: Portál, 2008, 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.

KREBS, V. a kolektiv. *Sociální politika*. 4., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ASPI, a.s., 2007, 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2006, 368 s. ISBN 80-247-1284-9.

MACHALOVÁ, M. *Psychológia vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Gerlach Print, 2006, 224 s. ISBN 80-89142-07-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O. a kolektiv. *Metody a řízení sociální práce*. 1., vydání. Praha: Portál, 2003, 384 s. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1., vydání. Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

MLADÁ FRONTA DNES. *Kateřina Hovorková. Ohrožená skupina? Lidé 55+*. 2012, s. 8C, ISSN 1210-1168.

MPSV. *Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity (2012) v České republice*. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11696>

MPSV. *Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)*. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/5045> >

MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v ČR*. [online]. [cit. 2012-10-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12864>

MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2., přepracované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004, 148 s. ISBN 80-7357-045-9.

MÜHLPACHR, P. *Gerontopedagogika*. Brno: Institut mezioborových studií Brno. 2009, 204 s.

MÜHLPACHR, P. a kolektiv. *Sociální pedagogika II*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2011 251 s.

MÜHLPACHR, P. *Sociální práce*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Pedagogická fakulta, 2004, 100 s. ISBN 80-210-3323-1.

NĚMEC, L. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2002, 151 s. ISBN 80-245-0350-6.

NOVOTNÝ, J. S. *Psychologie zdraví a duševní hygiena pro sociální pedagogy*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, 106 s.

PETRUSEK, M. *Teorie a metoda v moderní sociologii*. 1., vydání. Praha: Univerzita Karlova, vydavatelství Karolinum, 1993, 205 s., ISBN 80-7066-799-0.

PLESNÍK, V. a kolektiv. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006, 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2012-08-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

PORTAL.MPSV. *Základní práva a povinnosti zájemce a uchazeče o zaměstnání*. [online]. [cit. 2012-08-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov/uch>

PORTÁL.MPSV. *Zákon o pomoci v hmotné nouzi*. [online]. [cit. 2012-08-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/obecne>

PORTÁL MPSV. *Zákon o státní sociální podpoře*. [online]. [cit. 2012-08-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>

PRÁCE & sociální politika. *Jak a proč se mění výpočet nezaměstnanosti?* 2012, s. 1, ISSN 0049-0962

PŘÍHODA, V. *Ontogeneze lidské psychiky. IV., Vývoj člověka v druhé polovině života*. 1., vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1974, 495 s.

RABUŠIC, L. *Česká společnost stárne*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. Filozofická fakulta a nakladatelství Georgetown, 1995, 194 s. ISBN 80-210-1155-6 (MU Brno). ISBN 80-901604-2-5 (Georgetown).

Respekt institut. *50+ aktivně*. [online]. [cit. 2012-09-08]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni\\_zamestnancu\\_nad\\_50\\_let.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf)

Respekt institut. *Závěrečná zpráva z výzkumu 50+ aktivně*. [online]. [cit. 2012-09-16]. Dostupné z: [http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plus\\_aktivne\\_zaverecne\\_studie.pdf](http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plus_aktivne_zaverecne_studie.pdf)

ŘÍČAN, P. *Cesta životem*. Praha: Panorama, 1990, 440 s. ISBN 80-7038-078-0.

SEKOT, A. *Sociologické texty*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2004, 80 s.

SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1997, 152 s. ISBN 80-210-1716-3.

SIROVÁTKA, T. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií a nakladatelství Georgetown, 2002, 356 s. ISBN 80-210-2791-6 (MU Brno) ISBN 80-86251-13-6 (Nakladatelství Georgetown).

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity v Brně, 1995, 172 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. eds. *Nejistoty na trhu práce*. 1., vydání. Brno: František Šalé – Albert 2009, 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

SKUTIL, M. a kolektiv *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství*. 1., vydání. Praha: Portál, 2011, 256 s. ISBN 978-80-7367-778-7.

STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. 1. vydání. Praha: Portál, 1999, 319 s. ISBN 80-7178-274-2.

Třetí kariéra. *Postavení zaměstnanců nad 50 let na trhu práce*. [online]. [cit. 2012-09-08]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni\\_zamestnancu\\_nad\\_50\\_let.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf)

VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kolektiv. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Nakladatelství Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3., rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál, 2004, 872 s. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, 464 s. ISBN 978-80-246-1318-5.

VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita. Mezinárodní politologický ústav, 2008, 236 s. ISBN 978-80-210-4627-6.

VÚPSV Praha. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v ČR. ©2008*. [online]. [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)

VÚPSV Praha. *Věková diskriminace – ageismus*. [online]. [cit. 2012-09-13]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_158.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf)

WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2010, 226 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

Wikipedie. *Mobbing*. [online]. [cit. 2012-09-01]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

## **SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění.
ČR	Česká republika.
ČSÚ	Český statistický úřad.
EA	Ekonomicky aktivní pracovní síla.
EU	Evropská unie.
MF Dnes	Deník Mladá fronta Dnes.
ILO	Mezinárodní organizace práce.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
N	Počet nezaměstnaných.
STEM	Středisko empirických výzkumů.
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1. Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR v letech 1996 – 2011.....	22
Obr. 2. Vývoj věkové struktury obyvatelstva ČR v letech 2005–2050 dle prognózy ČSÚ (2009).....	42
Obr. 3. Vývoj počtu předčasných starobních důchodů.....	51
Obr. 4. Vyhodnocení dotazníků podle věku respondentů.....	78
Obr. 5. Vyhodnocení dotazníků podle dosaženého vzdělání respondentů. ....	83
Obr. 6. Vyhodnocení dotazníků podle dosaženého vzdělání respondentů. ....	87



## SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 1996 – 2011.....	21
Tab. 2. Uchazeči evidováni na Úřadu práce Brno–město ke konci roku 2012.....	69
Tab. 3. Věková struktura uchazečů evidovaných na Úřadu práce Brno-město ke konci roku 2012. ....	70
Tab. 4. Struktura uchazečů evidovaných na Úřadu práce Brno-město podle délky jejich nezaměstnanosti ke konci roku 2012.....	70
Tab. 5. Vzdělanostní struktura uchazečů evidovaných na Úřadu práce Brno-město ke konci roku 2012. ....	71
Tab. 6. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (všichni respondenti).....	72
Tab. 7. Struktura respondentů podle pohlaví.....	73
Tab. 8. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (podle pohlaví). ....	74
Tab. 9. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (respondenti 50+ podle pohlaví). ....	75
Tab. 10. Struktura respondentů podle věku. ....	77
Tab. 11. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (respondenti 20-29 a 50-59 let).....	80
Tab. 12. Struktura respondentů podle dosaženého vzdělání.....	82
Tab. 13. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (respondenti se základním a vysokoškolským vzděláním). ....	85
Tab. 14. Struktura respondentů podle délky evidence na úřadu práce. ....	87
Tab. 15. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (respondenti s délkou evidence na úřadu práce do 12 měsíců a nad 37 měsíců). ....	90
Tab. 16. Přijal/a byste zaměstnání, které by...? (brněnští a celostátní respondenti). ....	91

## **SEZNAM PŘÍLOH**

P I Dotazník ochoty přijmout zaměstnání

# PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK OCHOTY PŘIJMOUT ZAMĚSTNÁNÍ

## **DOTAZNÍK**

*Vážená paní, vážený pane,*

*pro účely statistického zpracování názorů některých nezaměstnaných na možnosti uplatnění na trhu práce v rámci realizace závěrečné diplomové práce se na Vás obracíme se zdvořilou žádostí o vyplnění tohoto jednoduchého **anonymního** dotazníku. Vaše účast v tomto výzkumu je dobrovolná.*

*Veškeré údaje zjištěné v jeho rámci považujeme za důvěrné a nebudou předány žádné třetí straně pro další zpracování nebo využití.*

*Z nabízených odpovědí si vyberte vždy jednu a udělejte křížek do příslušného čtverečku, eventuálně slovně doplňte.*

*Děkujeme Vám za Vaši ochotu a přejeme všechno dobré.*

---

**Pohlaví:**  muž  žena

**Věk:**  do 19 let  20 - 29 let  30 - 39 let  40 - 49 let  50 - 59 let

**Nejvyšší dosažené vzdělání:**

základní  vyučení .....

(napište v jakém oboru)

střední odborné s maturitou  vysokoškolské

**V evidenci úřadu práce jste evidován(a):**

do 5 měsíců    do 1 roku    do 2 let    do 3 let    do 4 let    více než 4 roky

**Přijal(a) byste zaměstnání, které by...?**

**1. vyžadovalo nižší úroveň kvalifikace nebo dovedností, než máte**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**2. vyžadovalo zaučení nebo rekvalifikaci**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**3. mělo být vykonáváno ve zhoršených pracovních podmínkách (v horku, hluku, nečistotě apod.)**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**4. bylo placeno méně, než na co jste zvyklý(á)**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**5. vyžadovalo vyšší pracovní tempo ve srovnání s předchozím zaměstnáním**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**6. vyžadovalo práci přesčas**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**7. vyžadovalo noční práci**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**8. vyžadovalo práci o sobotách a nedělích**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**9. vyžadovalo delší, např. dvouhodinové, dojíždění denně**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**10. vyžadovalo přestěhování se**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**11. bylo v zahraničí**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne

**12. bylo na zkrácený pracovní úvazek**

rozhodně ano    spíše ano    spíše ne    rozhodně ne