

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Bc. Marta Menšíková, DiS.

*Trendy politiky zaměstnanosti v kontextu
existence ageismu na trhu práce*

Diplomová práce

vedoucí práce: PhDr. Ivana Knausová, Ph.D.

2013

„Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně, a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.“

V Olomouci dne:

.....

Děkuji PhDr. Ivaně Knausové, Ph.D. za cenné rady a připomínky, kterými
přispěla k tvorbě mé diplomové práce.

Obsah:

Úvod.....	6
Teoretická část.....	10
1 Vysvětlení základních pojmů diplomové práce	10
1.1 Nezaměstnanost	12
1.1.1 Typy nezaměstnanosti.....	14
1.2 Politika zaměstnanosti.....	16
1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	17
1.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	17
1.3 Ageismus.....	18
2 Ageismus	19
2.1 Vysvětlení pojmu ageismus.....	19
2.2 Ageismus v souvislosti s vyšší věkovou skupinou	20
2.3 Ageismus na trhu práce.....	22
3 Charakteristika osob starších padesáti let.....	23
3.1 Proces stárnutí	23
3.2 Charakteristika vlastností osob ve věku nad padesát let	24
3.3 Statistické údaje	25
4 Charakteristika regionu Kutnohorsko a Olomoucko	27
4.1 Geografický charakter regionu Kutnohorsko	27
4.1.1 Demografické údaje z Kutnohorska	29
4.1.2 Ekonomický charakter regionu Kutnohorsko	29
4.1.3 Analýza lokálního trhu práce na Kutnohorsku.....	30
4.2 Charakteristika regionu Olomoucko.....	32
4.2.1 Geografický charakter regionu Olomoucko.....	32
Demografické údaje z Olomoucka	34
4.2.2 Ekonomický charakter regionu Olomoucko	35
4.2.3 Analýza lokálního trhu práce na Olomoucku.....	36
4.3 Srovnání ukazatelů regionů Kutnohorsko a Olomoucko	37
5 Problematika nezaměstnanosti	39
5.1 Statistické údaje o nezaměstnanosti v České republice	39
5.2 Dopady nezaměstnanosti na jedince	44
5.2.1 Psychické aspekty nezaměstnanosti u člověka.....	44
5.2.2 Zdravotní aspekty nezaměstnanosti u člověka	46
5.2.3 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti u jedince	47
5.2.4 Sociální důsledky nezaměstnanosti u jedince	48

5.2.5	Dopady nezaměstnanosti na celou společnost	48
6	Trendy politiky zaměstnanosti.....	53
6.1	Nástroje pomoci nezaměstnaným nad padesát let	54
6.1.1	Nástroje pomoci nezaměstnaným ze strany Úřadu práce na Kutnohorsku	56
6.1.2	Pomoc neziskových organizací nezaměstnaným na Kutnohorsku.....	60
6.1.3	Agentury práce na Kutnohorsku.....	63
6.1.4	Nástroje pomoci nezaměstnaným ze strany Úřadu práce na Olomoucku	65
6.1.5	Pomoc neziskových organizací nezaměstnaným na Olomoucku.....	68
	SPOLU Olomouc.....	68
6.1.6	Agentury práce na Olomoucku	70
6.2	Srovnání nástrojů pomoci v obou regionech.....	72
II.	Praktická část.....	74
7	Výzkumné šetření zaměřené na zjištění problematiky nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let	74
7.1	Metody kvantitativního výzkumu.....	75
7.2	Charakteristika výzkumného souboru.....	77
7.2.1	Realizace výzkumného šetření	81
7.3	Časový harmonogram výzkum.....	82
7.4	Formulace hypotéz.....	82
8	Vyhodnocení a analýza výsledků výzkumného šetření.....	87
9	Shrnutí informací získaných v dotazníkovém šetření.....	121
9.1	Diskuse	126
	Závěr.....	130
	Anotace.....	132
	Seznam příloh.....	144

Úvod

Ze všech oblastí života je trh práce oblastí, ve které se nejčastěji setkáváme s otevřenou diskriminací ve vztahu k věku. Přestože u lidí ve věku nad padesát let můžeme najít nadhled, životní i pracovní zkušenosti, loajalitu, pracovní návyky a další pozitiva, která jsou pro zaměstnavatele přínosem, zůstávají tito lidé v případě ztráty zaměstnání „za branami jako poražení“. Naše populace stárne, přibývá seniorů. Paradoxně však s přibýváním seniorů neroste jejich vliv ve společnosti, ale naopak. Narůstá kult mládeže a dokonce nesnášenlivost a odmítání starších lidí.

Ve společnosti je velmi diskutovaná otázka odchodu do starobního důchodu. Věková hranice pro odchod do starobního důchodu se neustále zvyšuje. S touto problematikou úzce souvisí zaměstnanost cílové skupiny ve věku nad padesát let a existence ageismu na trhu práce. Skupina těchto osob let patří na trhu práce z důvodu věku k ohroženým skupinám.

Ageismem se na Univerzitě Palackého v Olomouci ve svých závěrečných pracích zabývali již mnozí studenti. Za zmínku stojí například diplomová práce Veroniky Krumplové Dvořákové, která svoji práci obhájila na Katedře psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci dne 18. 1. 2012. Její práce se zabývá postoji, předsudky a stereotypy. Snaží se zachytit lidský vývoj z hlediska stárnutí. Pokouší se popsat pojem ageismus a zmínit problematiku profesionálů pečujících o seniory. Další práce, která ve svém názvu nese pojem ageismus, je bakalářská práce Kateřiny Cetkovské, kterou autorka obhájila 27. 8. 2012 v Ústavu pedagogiky a sociálních studií na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Ve své bakalářské práci se zabývá diskriminací lidí pro jejich stáří. Autorka popsala život starého člověka na prahu třetího tisíciletí, postoj společnosti ke stáří a demografické stárnutí v České republice.

Problematikou nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let se zabývá ve své diplomové práci autorka Zuzana Krejčí. Práci autorka obhájila 19. 5. 2011 v Ústavu pedagogiky a sociálních studií na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého

v Olomouci. V databázi Univerzity je jen málo kvalifikačních prací, které by se věnovaly diskriminaci osob starších padesáti let a zmiňovaly problematiku jejich nezaměstnanosti.

Problematika nezaměstnanosti starších osob je stále aktuálním a dosud ne příliš řešeným problémem. Z tohoto důvodu chci na tento problém upozornit nejen státní instituce, které se zabývají politikou zaměstnanosti, ale také další služby zaměstnanosti, které podporují nezaměstnané při hledání nového zaměstnání a zaměstnavatele, jejichž postoj k zaměstnávání osob ve věku nad padesát let může být různý.

Cíle teoretické části diplomové práce

Hlavním cílem teoretické části diplomové práce je představit problematiku nezaměstnanosti člověka, popsat dopady nezaměstnanosti, zjistit a popsat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Cíl praktické části diplomové práce

Během přípravy na psaní diplomové práce jsem si kladla mnoho otázek, které souvisely s postavením osob starších padesáti let na trhu práce. Tyto otázky mě dovedly k tomu, že jsem chtěla výzkumem zjistit, jak lidem ve věku nad padesát let nezaměstnanost ovlivňuje životní úroveň, jak subjektivně vnímají ageismus na trhu práce, zda považují pomoc a podporu státu, a dalších služeb zaměstnanosti za dostatečnou a zda nezaměstnaní ve věku nad padesát let jsou ochotni podstoupit změny, které by vedly k jejich návratu na trh práce.

Zjištěné poznatky budou zveřejněny a předloženy k diskuzi a využití pracovníkům Úřadů práce, případně pracovníkům nestátních organizací, jejichž cílovou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku nad padesát let a umožní jim tak detailní vhled do problematiky postavení těchto osob na trhu práce.

Práce si neklade za cíl hodnotit, zda je pomoc této cílové skupině dostačující. Důležité jsou názory osob starších padesáti let, kterých se tato problematika týká. Prostřednictvím výsledku výzkumného šetření mohou být odhaleny nedostatky systému (ať již ze strany zaměstnavatelů, státu, nebo nestátních organizací), k nimž může při pomoci nezaměstnaným osobám docházet.

Pojmenování těchto nedostatků, ať již popsaných v literatuře, či odhalených v mé práci, může institucím pomoci tyto nedostatky odstranit a zvýšit tak efektivitu podpory této cílové skupině.

Účelná a efektivní pomoc nezaměstnaným v návratu na trh práce je investicí, která má potencionální návratnost. Tuto skutečnost by si měly uvědomit především státní instituce, ale také zaměstnavatelé, kterým chybí motivace při zaměstnávání osob starších padesáti let, která je ze strany státu běžná v zemích západní Evropy.

Při zpracování diplomové práce vycházím z informací získaných ve dvou regionech. První z nich je region Kutnohorsko, v jehož bezprostřední blízkosti žiji. Druhým regionem je Olomoucko. Tento region jsem si vybrala jednak proto, že zde studuji, a také proto, že má region výrazně jinou geografickou polohu i ekonomický charakter než region Kutnohorsko a kvantitativní výzkumné šetření může přinést zajímavé výsledky.

Struktura diplomové práce

Diplomová práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou a je zpracována formou srovnání dvou regionů. I přes počáteční problémy spojené s výzkumným šetřením, o kterých se více zmiňuji v praktické části této práce, mi vedoucí pracovníci Úřadů práce umožnili provést dotazníkové šetření v uvedených dvou regionech. Tyto regiony jsou předmětem mé diplomové práce a kvantitativního výzkumného šetření.

V první kapitole teoretické části vysvětluji základní pojmy, které jsou stěžejní pro diplomovou práci. V samostatné kapitole objasňuji pojem ageismu. Následující kapitola je věnována charakteristice osob starších padesáti let. V další kapitole se věnuji charakteristikám obou regionů a jejich srovnání.

V páté kapitole objasňuji problematiku nezaměstnanosti a postavení nezaměstnaných v České republice. V poslední kapitole teoretické části představuji trendy aktivní politiky zaměstnanosti ze strany státu i pomoc nestátních organizací v obou regionech.

V praktické části se věnuji dotazníkovému šetření, které je zaměřené na cílovou skupinu nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let. Popisuji cíl výzkumu, výzkumné otázky, metodologii. Zpracovávám získaná data, uvádím výsledky výzkumu a odpovídám na výzkumné otázky. V závěru diplomové práce diskutuji nad výzkumem a srovnám ho s dalšími studiemi, které se zabývaly nezaměstnaností osob ve věku nad padesát let.

Motivací pro moji diplomovou práci je můj zájem o sociální oblast obecně. Zajímají mě lidé, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodnění. Moje práce se zaměřuje na cílovou skupinu nezaměstnaných osob ve věku nad 50 let. Téma „Trendy politiky zaměstnanosti v kontextu existence ageismu na trhu práce“ jsem si vybrala proto, že si uvědomuji problémy nezaměstnaných a jejich nelehkou situaci. Vnímám rovněž všechny dopady na osoby ve věku nad padesát let, kteří musí řešit problematiku svého uplatnění na trhu práce.

Pro tyto lidi je nezaměstnanost těžkou životní situací, která však není neřešitelná. Při výběru tématu mě ovlivnila také moje zkušenost s nezaměstnaností jak ze strany zaměstnance Úřadu práce, později i neziskové organizace, poskytující podporu nezaměstnaným osobám se zdravotním postižením, ale sama jsem také byla evidovaná na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a měla jsem možnost si uvědomit, jak těžké je s přibývajícím věkem najít nové zaměstnání.

I. Teoretická část

1 Vysvětlení základních pojmů diplomové práce

Východiskem pro porozumění obsahu této práce je objasnění základních pojmů, se kterými v diplomové práci pracuji. Těmito pojmy jsou trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti a ageismus.

Trh práce

Trh práce je definován jako ekonomická kategorie. Práce může být považována za stejné zboží a předmět tržní směny (nabídky a poptávky) jako jakékoliv jiné zboží. Práce se však od kapitálu liší tím, že pro ni existují určité, nepřenositelné předpoklady (nadání a vzdělání) a hlavně tím, že pracovní sílu představují lidé vybavení specifickými nároky a právy – zejména nezcizitelným právem na odměnu za svou práci. Na trhu práce jsou preferovanými pozicemi místa, která mají nejvyšší prestiž, jsou nejlépe odměňována a přinášejí pracovníkovi nejméně rizik. Cenou práce na trhu práce je mzda. Matoušek (2003, s. 243-244).

Podle Mareše (2002, s. 54) představuje trh práce v průmyslové tržní ekonomice hlavní distributivní mechanismus.

Mareš (2002) se odkazuje na Kerra (1950), který rozdělil trh práce na pět druhů.

- **Dokonalý trh práce**, na kterém je cena práce (mzda) určena jen poměrem mezi poptávkou po práci a její nabídkou.
- **Neoklasický trh práce** je méně dokonalým trhem práce, na kterém působí a tržní mechanismus korigují kulturně dané standardy a distribuční mechanismy.

- **Přirozený trh práce** je trhem, na kterém se musí počítat s individuálním nedostatkem znalostí, zkušeností, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů nikoliv jako pochopitelnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho přirozenou bází.
- **Institucionální trh práce**, do jehož mechanismu intervnují sociální instituce (jejich prostřednictvím ho mohou ovlivňovat zaměstnavatelé či zaměstnanci).
- **Řízený trh práce**, na kterém je zajišťování intervencí státu totéž, co na neoklasickém trhu přirozenými mechanismy.

Ze sociologického hlediska je trh práce chápán jako sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání. Mzdové mechanismy a celá další řada sociálních norem tvoří podtext pohybu na trhu práce (najímání pracovní síly, hledání práce, kolektivní vyjednávání o mzdách, status a prestiž profesí a konkrétních pracovních míst atd.). Sociální instituce na trhu práce působí svým tlakem a legitimizací určitých aktivit. Také na trhu práce stejně jako na jiných trzích stojí proti sobě nabídka a poptávka proti sobě ve vzájemné soutěži. To znamená, že jednak pracovníci usilují o to, aby našli zaměstnání, tak zaměstnavatelé soupeří v pracovním procesu o pracovníky (Mareš, 2002, s. 55).

V ekonomickém smyslu je zaměstnanost často vnímána jako účast na trhu práce. V rámci zkoumání trhu práce se ekonomie snaží zjistit příčiny nezaměstnanosti, která ovlivňuje stav národního hospodářství a vývoj společnosti (Tomeš, 2011, s. 91).

Pro tuto práci je také důležité vysvětlit, že existuje další dělení trhu práce na primární a sekundární.

Primární trh práce

Na primárním trhu práce jsou pracovní místa s vyšší prestiží, jsou výhodnější a poskytují řadu příležitostí profesního růstu. Jedná se o místa stabilnějšího a dlouhodobějšího charakteru. Tato místa poskytují vyšší relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde snazší zvýšit si kvalifikaci a posílit tak svoji stabilitu svého zaměstnání. Práce je na primárním trhu práce relativně dobře placená a je zde zajištěn i růst mezd (Mareš, 2002, s. 59).

Sekundární trh práce

„Oproti tomu sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Na sekundárním trhu práce se jedná o málo stabilní pracovní pozice a pracovní kariéra lidí, kteří se na tomto trhu práce pohybují, je periodicky obdobími kratšími, nebo delšími přerušována nezaměstnaností. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když je zde snazší získat nové zaměstnání než na primárním trhu práce. Existuje zde totiž velká fluktuace pracovníků“ (Mareš, 2002, s. 59-60).

Rozdělení trhu práce na primární a sekundární může být chápána jako segregace a diskriminace postižených osob. Celé sociální kategorie osob s určitými charakteristikami jsou vylučovány z přístupu na primární trh práce (Mareš, 2002, s. 60).

Mimo rozdělení trhu práce, které jsem již uvedla ve své práci, existují ještě další dělení.

Formální a neformální trh práce

Segmentace trhu práce se například projevuje rozdělením trhu práce na formální a neformální. Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Neformální trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky.

1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost jako taková se vyskytuje v tržních ekonomikách, kde je běžným jevem. Je dokonce běžným atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvávající delší dobu, stává se složitým ekonomickým, sociálním, psychologickým, či politickým problémem (Brožová, 2006, s. 105).

Ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti. Být nezaměstnaný tedy neznamená nemít práci, ale to, nemít placené zaměstnání, které člověk vykonává na základě pracovně právního vztahu.

„Tomeš (2011, s. 91) uvádí, že nezaměstnaným je občan, jenž je bez zaměstnání či samostatné ekonomické činnosti, který chce pracovat, může pracovat, přihlásí se o práci na příslušném úřadu práce, spolupracuje s tímto úřadem při hledání zaměstnání.“ Při různém vymezování nezaměstnanosti lze najít shodu v tom, že nezaměstnaným je člověk, který je schopen pracovat (věkem, zdravotním stavem, i osobní situací), chce pracovat (často se specifikuje nyní aktuálně), ale přes všechnu svoji snahu je v daný okamžik bez zaměstnání (Mareš, 2002, s. 16 -17).

Vlivem transformačních opatření a změnou vlastnických vztahů začalo po listopadu 1989 docházet ke vzniku a nárůstu nezaměstnanosti, což byl v naší společnosti svírané do té doby totalitním režimem nový společenský jev. Evidence nezaměstnaných na úřadech práce je dobrovolná. Z ní pro uchazeče o zaměstnání vyplývají některá práva a povinnosti. Povinností je například součinnost evidovaných uchazečů s úřadem práce a aktivní hledání zaměstnání.

Mezi práva osob evidovaných na Úřadech práce patří právo na podporu v nezaměstnanosti, hrazení zdravotního pojištění, sociálního pojištění, pomoc při zprostředkování zaměstnání a to za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti (Krebs, 2007, s. 291).

Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$u = U/L * 100 (\%),$$

kde „u“ znamená míru nezaměstnanosti, „U“ počet nezaměstnaných a „L“ počet pracovních sil.

V současné době přechází Ministerstvo práce a sociálních věcí na nový ukazatel nezaměstnanosti s názvem: „Podíl nezaměstnaných osob“.

Nový ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřuje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

V posledním čtvrtletí roku 2012 zveřejňovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí data podle stávající i nové metodiky paralelně. Od ledna 2013 již přejde na zveřejňování údajů pouze podle nového výpočtu. Registrovaná míra nezaměstnanosti bude podle výše zmíněného harmonogramu nahrazena výpočtem, který bude uvádět podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15- 64 let (Práce a sociální politika, 2012, s. 1).

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží různé typologie. Lze rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení.

1.1.1 Typy nezaměstnanosti

Krebs (2007, s. 292) uvádí, že obecná ekonomická teorie rozlišuje tyto typy nezaměstnanosti:

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Svoji roli zde hraje i nedostatečná informovanost osob. Je spojená s hledáním lepšího pracovního místa. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost znamená, že profesní segmentace nabídky na trhu práce není v souladu se strukturou poptávky po práci.

Některá odvětví, oblasti nebo profese, regiony apod. se rozvíjejí a poptávka po práci roste, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti. Mzdy na tyto ekonomické impulzy nereagují dostatečně pohotově a trvá poměrně dlouho, než se nabídka a poptávka vyrovnají. V dnešní době, vlivem technického pokroku změn obsahu práce, je tato nezaměstnanost průvodním jevem adaptivní ekonomiky.

Cyklická nezaměstnanost

Dále se nezaměstnanost dělí na cyklickou, která souvisí s cyklickým kolísáním výkonu ekonomiky. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. Nejde tedy jen o pokles poptávky na některém segmentu trhu práce. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude.

Sezónní nezaměstnanost

Vedle uvedených typů a vlivů je možno vymezit i některé další, např. sezónní práce působí na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích. (např. stavební a zemědělské práce).

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dalším rozlišením je dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněna nějaká jiná aktivita, např. volný čas, před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, zpravidla lépe placené místo, za daných mzdových podmínek nejsou ochotni pracovat a upřednostňují volný čas.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než existuje nabídka pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší, než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci a je nedobrovolně nezaměstnaná.

Skrytá nezaměstnanost

Opomenout nelze ani skrytou nezaměstnanost, která zahrnuje nezaměstnané, kteří z nějakých důvodů nejsou evidováni na úradech práce. Práci si nehledají nebo ji vyhledávají bez registrace na pracovním úřadě.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Kromě uvedených typů nezaměstnanosti existuje ještě další typ nezaměstnanosti, který způsobuje vážné sociální problémy.

Jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost. Je definována jako ztráta pracovního místa na období přesahující jeden rok nebo 6 měsíců a charakterizována přechodem dávek v nezaměstnanosti na sociální podporu (dávky hmotné nouze¹). Zpravidla vede k sociálnímu vyloučení postižených osob. Má negativní dopady na příjmy domácností, udržení pracovní zručnosti a návyků soustavně pracovat. U nezaměstnaného postupně vyvolává deziluzi a depresi²(Tomeš, 2011, s. 92).

1.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti znamená intervenci do oblasti zaměstnanosti, která v podstatě zahrnuje pomoc při hledání práce, poskytování kvalifikace, podporu samostatné výdělečné činnosti, pomoc a podporu podnikům při restrukturalizaci nebo změně výrobních programů tak, aby nemusely propouštět své zaměstnance. Politika zaměstnanosti zabezpečuje rovné příležitosti a rovné zacházení.

„Politiku zaměstnanosti lze také charakterizovat jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Úkolem státní politiky zaměstnanosti, kterou realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a jemu podřízené příslušné Úřady práce, je zabezpečení práva občanů na zaměstnání, podpora rovnováhy na trhu pracovních sil (rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách), podpora produktivního využívání zdrojů pracovních sil, redukce nezaměstnanosti. Význam politiky zaměstnanosti je tedy spatřován právě v podpoře rovnováhy na trhu práce a zejména v přispění k omezení nezaměstnanosti“ (Knausová, 2005, s. 53).

V užším pojetí se politika zaměstnanosti rozděluje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

¹ Zákon o hmotné nouzi č. 111/2006 Sb. v účinném znění

² Více v kapitole č. 4.2 Dopady nezaměstnanosti

1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Matoušek (2003, s. 24) popisuje aktivní politiku zaměstnanosti jako snahu státu o rychlý návrat nezaměstnaných na trh práce, případně o poskytnutí pracovního místa těm, kteří ještě nepracovali a mají se získáním místa potíže. Je součástí státní politiky zaměstnanosti. Jedná se o soubor cílených nástrojů, která vedou ke zvýšení možnosti osob uplatnit se na trhu práce.

Aktivní politiku zaměstnanosti definuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

1.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika se soustředí na péči o nezaměstnané. Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu, a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který vykonával zaměstnání anebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce alespoň 12 měsíců v období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání a další zákonem stanovené podmínky³.

Při poskytování podpory v nezaměstnanosti se zohledňuje věk uchazeče o zaměstnání:

1. Do 50 let věku pobírají podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců.

³ § 39 - § 57 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v účinném znění

2. Od 50 let do 55 let věku mají nárok na podporu v nezaměstnanosti v trvání 8 měsíců.
3. Nad 55 let činí doba poskytování podpory v nezaměstnanosti 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti je určena procenty z průměrného čistého měsíčního výdělku anebo vyměřovacího základu, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn. První dva měsíce činí podpory v nezaměstnanosti 65 %, druhé dva měsíce 50 % a po zbývající dobu je to 45 % z průměrného čistého měsíčního výdělku, nebo vyměřovacího základu. Podpora při rekvalifikaci činí po celou dobu rekvalifikace 60 %. Na podporu při rekvalifikaci, zajišťovanou úřadem práce, má nárok i ten uchazeč, kterému nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, předcházejícího roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

1.3 Ageismus

Dalším základním pojmem, který je stěžejní pro moji práci, je ageismus. Jedná se o pojem, který vyjadřuje diskriminaci z důvodu věku a především se týká starších lidí. Pojem „starší lidé“ je příliš široký, aby mohly být postoje ostatních lidí k této skupině přesně zachycovány (Nelson T. D., 2004, s. 134) Vzhledem k tomu, že ageismus je důležitým pojmem této práce a je ho nutné podrobněji vysvětlit, věnuji tomuto pojmu v diplomové práci následující kapitolu.

2 Ageismus

Pojem ageismus, je v této práci jeden z hlavních pojmů. Tuto skutečnost nese již samotné téma diplomové práce, proto považuji za nutné se danému pojmu věnovat podrobněji v samostatné kapitole.

2.1 Vysvětlení pojmu ageismus

Se vznikem kultu mládí vznikl i opačný extrém - ageismus. Jde o slovo, které nemá český ekvivalent. Pojem je odvozen od anglického slova age, které znamená věk, stáří. Ageismus je potom společenský předsudek vůči stáří. Poprvé jej použil Robert Butler, první ředitel National Institute on Aging v USA v roce 1969, který jako první hovořil o diskriminaci na základě věku (Tošnerová, 2002, s. 6).

V moderních společnostech dochází k nárůstu významu věku a paralelně s tím také významu příslušnosti člověka k věkovým skupinám. Je zvykem kategorizovat lidi do verbalizovaných věkových skupin – mladí, střední věk a stáří. Tato segregace se projevuje zejména přeceňováním odlišnosti příslušníků různých věkových skupin. Posilována je množstvím stereotypů, předsudků vázících se k různým věkovým skupinám, které často vycházejí právě ze separace věkových skupin a tedy ze vzájemné neznalosti (Trusínová, 2012, s. 133 -134).

„I když teoretizace a problematizace věku nemá v sociální teorii příliš dlouhou tradici, ageismus a věková diskriminace se jako jedny z významnějších pojmů v sociálně politické praxi vyskytují již přibližně než 40 let. Poprvé se pojem ageismus objevuje v USA koncem 60. let 20. století“ (Vidovičová, 2008, s. 111). O nerovnost v kvalitě života se zajímalo v posledních desetiletích mnoho odborníků z oblasti jak sociální tak z oblasti zdravotnictví. Za hlavní faktory, které ovlivňují kvalitu života, považují odborníci věk a pohlaví. Ve všech evropských státech se zvyšuje životní úroveň a odborníci se obávají ohrožení starších lidí sociálním vyloučením právě z důvodu nedostatečného přístupu ke všem zdrojům, jako mají mladí lidé. (Ioannidi, E. and Mestheneos 2013, s. 151 -154).

„Vidovičová (2008, s. 111) cituje ve své publikaci Butlera (1975), který chápe ageismus jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Ageismus je manifestován širokým spektrem fenoménů jak na individuální, tak na institucionální úrovni: stereotypy a mýty, otevřené opovržení a averze nebo jednoduše vyhýbání se kontaktu, diskriminační praktiky v bydlení, v zaměstnání a službách všeho druhu, přídomky, kreslené seriály a vtipy.“

Někdy se ageismus stává účelnou metodou, jakou společnost propaguje pohledy na starší osoby, s cílem setřást část vlastní zodpovědnosti vůči nim. Jindy ageismus slouží jako vysoce osobní objektiv chránící osoby mladší (obvykle ve středních letech) - často za vysokou emocionální cenu - před přemýšlením o věcech, kterých se bojí (stárnutí, nemoc, smrt).

Vidovičová (2005, s. 5) navrhla pro ageismus následující definici:

„Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku, nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě.“

„Ageismus může mít řadu partikulárních projevů, mezi něž patří zvýhodňování dospělých oproti dětem, nebo naopak zvýhodňování mladých oproti starým. Teorie předpokládá, že diskriminace mladých není tak častá jako diskriminace stáří a méně negativních důsledků pro jedince, tak pro společnost. Postupující empirický výzkum začíná ukazovat, že věková diskriminace v nižším věku není tak ojedinělá“ (Vidovičová, 2008, s. 112).

2.2 Ageismus v souvislosti s vyšší věkovou skupinou

V souvislosti s diskriminací a ageismem, jimiž se ve své práci zabývám, je nutné omezit okruh zájmu. V této kapitole se proto věnuji především problematice ageismu ve vztahu k zaměstnanosti postihující vyšší věkové skupiny.

Věkové sociální skupiny se od sebe diferencují různými způsoby a dostávají se tak do konfliktu. Z tohoto pohledu se jedná o diskriminaci jedné věkové skupiny druhou věkovou skupinou. V rovině jednání můžeme sledovat diskriminaci jako akt jedince proti jedinci, tedy konflikt zástupců daných skupin.

Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní morálce a dovednostech. Mladším generacím tato skutečnost pak dovoluje vidět starší generaci jako odlišnou.

Tuto skutečnost potvrzuje i Vágnerová (2007, s. 233). Stárnutí podle ní mění postoj ke světu i k sobě samému. Zvědavost a otevřenost k nové zkušenosti postupně klesá. Stárnutí je spojeno s prohlubováním introverze. Tato změna je pozvolná, tendence k introverzi je zřejmá již v období středního věku. Stárnoucí člověk se více zaměřuje na sebe a své prožitky. Stárnoucí člověk má jiná kritéria, než mají mladí lidé. V důsledku toho se mění i vztahy s lidmi.

Paradigma ideologie by mohlo naznačovat, že ageismus se projevuje diskriminací minoritní skupiny skupinou ve společnosti dominantní. Vzhledem k současné situaci ve společnosti, která vzniká v souvislosti se skutečností, že naše společnost stárne a přibývá seniorů, si musíme položit otázku, zda jsou senioři skutečně minoritní skupinou. Z matematicko-statistického hlediska jsou například osoby starší 65 let v České republice minoritou oproti osobám ve věku 15 – 64 let, ale stávají se postupně majoritou oproti populaci mladší 15 let. Senioři některé znaky minoritních skupin vykazují, ne však všechny (Vidovičová, 2008, s. 115). Ageismus tedy můžeme považovat za určitou formu nerovnosti a nesnášenlivosti.

K verbálně komunikačnímu typu ageismu patří způsob, jakým je stáří problematizováno ze strany politické reprezentace a jiných názorových vůdců ve veřejném diskurzu. Oblast jazyka, komunikace a jejich přenosu skrze sdělovací prostředky se dá popsat jako zdroj i místo projevu ageistických postojů. Ageistické postoje jsou zejména u autorů angloamerické provenience ilustrovány barvitými přívlastky a názvy, které se v populární kultuře, jazyce a médiích používají pro odkaz na stáří nebo starší osobu.

Řada pohrdlivých jmen používá odkaz na stáří jako hodnotový přívlastek. V českém jazyce lze uvést takové příklady někdy a invektivních pojmenování jako: „stará bába, dědula, starý kozel, starej prasák, prašivej dědek, stará panna, stará čarodějnice“ aj. Jiné výrazy naopak vyjadřují blahosklonnost, s jakou bývá někdy ke stáří přistupováno, např. „dědoušek, vetchý stařeček“ atd.

Stáří a věk jsou nezřídka zesměšňovány ve vtipech, narozeninových blahopřáních, ale i v komerčních sděleních jako jsou televizní reklamy nebo billboardy. Způsob, jakým se o stáří na veřejnosti hovoří, je velmi podstatný pro tvorbu ageistických postojů.

Jsou-li ve veřejném diskurzu ageistické představy replikovány, jejich životnost se prodlužuje. Největší zodpovědnost je přikládána médiím. Pokud se hovoří o seniorech v médiích, pak výrazně častěji v negativních souvislostech, jako jsou násilné trestné činy nebo ekonomické problémy společnosti a jsou vizualizováni jako nemohoucí a nemocné osoby (Vidovičová, 2005, s. 20).

2.3 Ageismus na trhu práce

Velkým tématem ageismu je trh práce. Trh práce je věkově diferenciován a věkem je definována i doba participace na trhu práce⁴ (Vidovičová, 2008, s. 167).

„Vidovičová (2008, s. 167) cituje Gloveru a Branine (2001, s. 4) „Ageismus je přítomen ve všech fázích nezaměstnanosti, ne pouze v inzerátech, ale také v organizačních strukturách, výběru, rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu, plánování kariéry a v odměňování a zaměstnaneckých výhodách. Je také přítomen ve výběru jedinců pro určitý druh tréninku, vzdělávání a rozvoje a v rozhodnutích o převodu na jinou práci, povýšení, ukončení pracovní činnosti a právu na důchod.“

Vztah věku a trhu práce je legislativně zakotven zejména v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti. Zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání z důvodu věku najdeme v zákoně o zaměstnanosti v prvním odstavci normativní části zákona (Vidovičová, 2008, s. 168).

⁴ věk od kdy je možné uzavírat pracovní právní vztah a věk, ve kterém je nutné trh práce opustit

3 Charakteristika osob starších padesáti let

Moje diplomová práce se zaměřuje na problematiku cílové skupiny osob ve věku nad padesát let spojenou s trhem práce. Z tohoto důvodu popisuji v následující kapitole proces stárnutí, objasňuji změny v oblasti zdravotního, psychického i fyzického stavu a upozorňuji na změnu jejich sociální role. Jedná se o fakta, která mohou ovlivnit jejich zaměstnanost. Součástí této kapitoly jsou i stručné statistické údaje s daty vyjadřujícími početnost jednotlivých věkových skupin v České republice. Uvedenými daty chci poukázat na procentuální zastoupení osob nad padesát let v české populaci.

3.1 Proces stárnutí

Jak uvádí Vágnerová (2005, s. 12), individuální stárnutí je zákonitý proces, který probíhá celoživotně, je nezvratný a týká se každého jedince. Vývoj jedince lze charakterizovat jako proces vzniku, rozvoje a zákonitých proměn psychických procesů a vlastností, jejich diferenciaci a integraci v rámci celé osobnosti. Jednotlivé oblasti člověka (somatická, psychická a sociální) se významným způsobem vzájemně ovlivňují. Lidská osobnost je za normálních okolností integrovaným celkem, zahrnujícím všechny vlastnosti, funkce i její zakotvenost v sociálním kontextu. Vývoj nejrůznějších psychických vlastností je závislý na mnoha faktorech. Rozvoj dílčích psychických vlastností i celé osobnosti je dán individuálně variabilní dispoziční složkou a komplexem nejrůznějších vnějších vlivů a situací, které přispívají ke vzniku určité zkušenosti. Průběh psychického vývoje závisí na individuálně specifické interakci vrozených dispozic a komplexů různých vlivů prostředí. Tyto změny jsou individuálně specifické - postupují rozličným tempem, nastupují v různých okamžicích a obměnách. Toto všechno je ovlivněno i dalšími vlivy působícími na jedince, např. jeho životním stylem, socioekonomickým postavením, psychickým stavem, sociálními rolemi apod.

Procesy stárnutí jsou i častými tématy sociologů, jak uvádí Ladislav Rabušic (1995, s. 163). Ty především zajímá vztah mezi populačním stárnutím, statusem a prestiží stárnoucích lidí.

Ort (2004, s. 34) říká, že stáří je často nesprávně ztotožňováno se zákonným nárokem na důchod. Lidé důchodového věku mají však ještě podstatnou část svého života před sebou. Kategorizace se opírá o tzv. patnáctileté periody lidského života, přičemž věk 45 – 60 let je považován za střední věk, 61 – 75 rané stáří, 76 – 90 pravé stáří, stařecký věk, senium a věk nad 90 let považuje za období kmetství. V současné době Organizace spojených národů (OSN) bere ve svých statistikách za základ stáří věk 65 let. Také Vágnerová (2007) ve své knize Vývojové psychologie II. rozděluje dospělost na různě dlouhé věkové kategorie od 20 do 40 let na období mladé dospělosti, 41 – 50 let na období střední dospělosti, starší dospělost je ve věku 51 – 60 let. Období 61 – 75 let označuje za rané stáří a pravé stáří je podle Vágnerové od věku 76 let.

3.2 Charakteristika vlastností osob ve věku nad padesát let

Podle Vágnerové (2007, s. 229) je stárnutí spojeno s vědomím, že začal proces postupného zhoršování tělesné i psychické kondice, různých kompetencí i sociálního postavení. Věk padesáti let je považován za mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí. Tento věk nutí padesátileté lidi změnit názor na život, více si cenit všeho pozitivního, co jim zůstalo zachováno.

V období mezi 50 – 60 lety člověk mění postoj ke světu, k sobě samému i k vlastnímu jednání. Obecně má stárnoucí člověk největší moc, ale také nejvíce odpovědnosti. Zaujímají dominantní postavení vůči svým stárnoucím rodičům a do určité míry, i ke svým dospělým dětem a jejich rodinám (Vágnerová, 2007, s. 236).

Psychické změny u této skupiny osob ovlivňuje úroveň a struktura zkušeností a způsob života. Mezi 50 – 60 lety se mění vliv genetických dispozic. Pracovní výkonnost nebo také způsobilost či funkční kapacita je dána strukturou biologických předpokladů k úspěšnému vykonávání určitého druhu práce.

Výkonová (pracovní) kapacita člověk je zcela individuální, charakteristická pro konkrétního jedince. Je ovlivněna jeho konkrétní fyzickou zdatností a tělesnou konstitucí, funkcí smyslových orgánů, funkcí psychických procesů (paměť, myšlení), sociální inteligencí.

Giddens (1999, s. 153) hovoří o tom, že u stárnoucího člověka sílí jeho návykové stereotypy, a proto se obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím. Jak dalece je člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, závisí na mnoha aspektech. Lidé stejného věku mohou mít značně odlišný lidský potenciál, který je určen zejména složkou zdravotní, vzdělanostní a také schopností adaptability a ochoty učit se novým věcem a svůj potenciál kultivovat.

V období pozdní dospělosti se mění profesní role. Jedná se o fázi postupného uzavírání profesní kariéry. Člověk svoji pracovní kariéru většinou hodnotí a bilancuje. Blížící se konec pracovní kariéry obvykle mění vztah k profesi a její význam. Pro někoho může znamenat blížící se konec pracovní kariéry nárůst jejího významu. Člověk má vyzrálý postoj k profesi, projevuje se nadhledem, stejně tak se může člověk v tomto období projevat ztrátou zájmu o profesní činnost, vyčerpaností a vyhořením (Vágnerová, 2007, s. 260 – 261).

Jednou z rolí, která potvrzuje stárnutí je také role prarodičovství. Je biologicky podmíněna, je neselektivní a má trvalý charakter. (Vágnerová, 2007, s. 281). V období starší dospělosti se mění postoj k vlastnímu životu. Stárnoucí člověk splnil většinu vývojových úkolů a připravuje se na další životní fázi. Uvědomuje si, že se zhoršují jeho tělesné funkce. Pomalu se začínají měnit i kognitivní funkce, zatím jenom v oblasti fluidních schopností, ale na druhé straně někteří stárnoucí lidé dosahují úrovně moudrosti. Emoční zralost se projevuje nárůstem ovládání vlastních emocí a schopnosti udržet přijatelné ladění.

3.3 Statistické údaje

V průběhu roku 2011 se populace České republiky rozrostla o 18,7 tisíce osob. Nejvýrazněji ve své četnosti posílila věková skupina obyvatel nad 65 let věku, přibýlo i dětí mladších 15 let. Proces stárnutí pokračoval, neboť ukazatele věkového složení (průměrný věk, věkový medián, index stáří) se dále zvýšily.

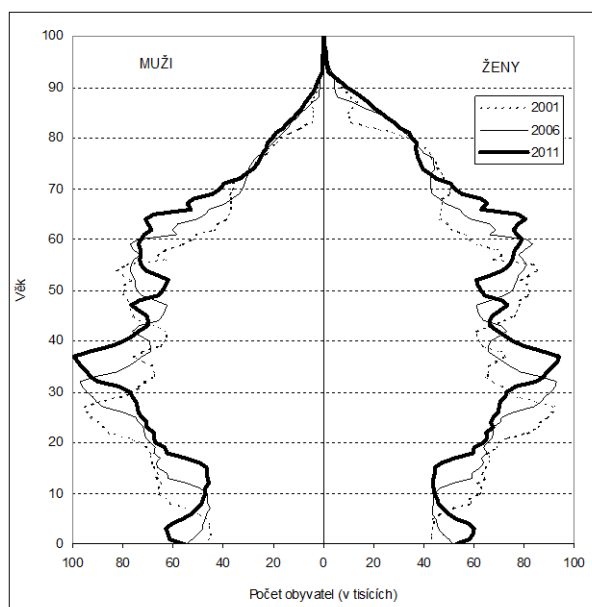
Obyvatel ve věku 15-64 let již třetím rokem ubývalo, když v roce 2011 ubylo těchto osob 116,0 tisíce. V relativním vyjádření to znamenalo, že zastoupení osob v produktivním věku zaznamenalo meziročně úbytek o 1 procentní bod na 69,1 %.

Část tohoto úbytku lze vysvětlit skutečností, že tuto kategorii opustila početně silná generace 1946 (na konci roku 2011 bylo ve věku 65 let 145 tisíc osob), kterou nahradila generace narozených v roce 1996, jichž bylo k 31. 12. 2011 jen 91 tisíc.

Do věkové skupiny osob nad 65 let věku na konci roku 2011 patřilo 1,701 milionů osob. Senioři se tak podíleli na celkové populaci 16,2 %. Zastoupení seniorů pozvolna roste již od poloviny 80. let 20. století. V rámci věkové kategorie 65+ byl největší relativní přírůstek zaznamenán u osob 65-74letých, jejichž počet se meziročně zvýšil o 6,6 % na 0,998 milionu. (ČSÚ, Obyvatelstvo podle věku, 2012)

Z následujícího grafu je zřejmé, že nejvíce zastoupené jsou skupiny osob ve věku od 30 – 40 let, druhou nejvíce početně zastoupenou skupinou jsou osoby ve věku od 55 let až zhruba 65 let.

Obr. č. 1: Věková struktura obyvatelstva, 2001 - 2011 (k 31. 12.) zdroj ČSÚ, Obyvatelstvo podle věku



4 Charakteristika regionu Kutnohorsko a Olomoucko

Již v úvodu se zmiňuji o tom, že ve své diplomové práci vycházím z informací získaných ve dvou regionech – Kutnohorsko a Olomoucko. V obou regionech také proběhlo kvantitativní výzkumné šetření. Pro pochopení rozdílů nebo shod, které vyplývají ze zpracovaných informací a z výsledků výzkumu, popisuji v následující kapitole geografický, demografický a ekonomický charakter obou regionů a analyzuji lokální trhy práce na Kutnohorsku a Olomoucku.

4.1 Geografický charakter regionu Kutnohorsko

Okres Kutná Hora se rozkládá na severním okraji Českomoravské vrchoviny mezi středními toky Sázavy a Labe. Je okrajovým okresem Středočeského kraje a leží v jeho jihovýchodním cípu. Na severu hraničí s okresem Kolín, na jihozápadě s okresem Benešov a na východě s kraji Pardubickým a Vysočinou. Významná města v regionu jsou Kutná Hora, Čáslav, Zruč nad Sázavou a Uhlířské Janovice.

Území okresu nemá jednotný přírodní ráz. Na jeho podobě se uplatňovaly mnohé a rozmanité geologické vlivy. Patří ke třem horopisným celkům – Českomoravské vrchovině, Čáslavské kotlině a Polabské nížině. Nejníže položené místo okresu (198 m n. m.) je v jeho severní části, kde potok Klejnarka opouští území okresu, nejvyšší je vrch „Na Průhoně“ (551 m n. m.) u Třebětína.

Rozlohou 917 km² zaujímá okres 4. místo v rámci Středočeského kraje a 8,3 % z jeho celkové rozlohy. Zemědělská půda zaujímá 65,3 % rozlohy okresu a lesy 23,8 %. Počtem 81 obyvatele na 1 km² se řadí mezi nejméně osídlená území Středočeského kraje. K 31. 12. 2011 bylo v okrese 88 obcí. Z celkového počtu získaly 4 obce statut města a 5 bylo stanoveno městysem.

Na Kutnohorsku se nachází mnoho kulturních památek nesmírné historické hodnoty. Historické jádro města Kutné Hory je prohlášeno za státní památkovou rezervaci a město je zapsáno i do Seznamu světového přírodního a kulturního dědictví UNESCO.

Jádro této památkové rezervace, ojedinělé ve středních Čechách, tvoří stavební celek vyšlý z gotického středověku, který přesvědčivě dokumentuje prosperitu báňského podnikání

Ve čtrnáctém a patnáctém století byla Kutná Hora skutečnou pokladnicí státu, žilo zde šedesát tisíc lidí. Za prací ve zdejších stříbrných dolech a hutích přicházeli lidé z celé Evropy.

Kutnohorský kraj má i několik významných přírodních památek například park a oboru při zámku v Žehušicích, na rozloze 270 ha. Národní přírodní památka Kaňk je světově nejproslulejší paleontologická lokalita svrchní křídly, jihovýchodní svah vrchu pak pokrývá teplomilná vegetace trávníků.

Po obrovském rozvoji města Kutné Hory ve středověku jeho význam v pozdějších staletích postupně upadal. V současné době se město stalo významným turistickým i kulturním centrem celostátního významu. (ČSÚ, 2012 a)

Rozložení Kutnohorské regionu je zřejmé z následující mapy.



Obrázek. č. 2: Mapa regionu Kutnohorský (zdroj:www.csu.cz a)

4.1.1 Demografické údaje z Kutnohorska

V Kutnohorském regionu žilo k 31. 12. 2011 celkem 74 333 obyvatel. Z celkového počtu obyvatel se budu věnovat především počtu obyvatel cílové skupiny nad padesát let, protože jsou předmětem této práce. Stav obyvatelstva ve věku 50 -54 let činil k uvedenému datu 4 787 osob. Skupina osob ve věku 55 – 59 let je v počtu 5505 osob a osob ve věku 60 – 64 let žije v okrese Kutná Hora 5388. Ze statistických dat tedy vyplývá, že ze skupiny osob ve věku 50 – 64 let je nejvíce zastoupena skupina osob ve věku 55 – 59 let. Pokud vyjádřím tuto skupinu v procentech, je zastoupena v populaci v okrese Kutná Hora 21% z celkového počtu obyvatel.

Průměrný věk obyvatelstva činil v roce 2000 39,3 let. Postupně až do roku 2011 průměrný věk vzrůstal až na 41,8 let. Je tedy zřejmé, že populace postupně stárne. Osob, které jsou v produktivním věku, je v regionu Kutná Hora 39 991. Abych mohla později údaje porovnat s regionem Olomouc, uvádím procentuální zastoupení obyvatelstva podle věkových skupin. V regionu Kutná Hora jsou obyvatelé ve věku 0 -14 let zastoupeni 14,1 %. 68,8 % je obyvatel ve věku 15 -64 let a osoby nad 65 let jsou zastoupeny 17,1 %. Region má v rámci Středočeského kraje nejvyšší podíl obyvatel ve věku nad 65 let (ČSÚ, 2012 a).

4.1.2 Ekonomický charakter regionu Kutnohorsko

V minulosti Kutnohorsko nepatřilo k průmyslovým oblastem středních Čech, převažovala zde zemědělská výroba. V poválečném období došlo postupně k rozšiřování nejen stávajících průmyslových kapacit, ale i k budování nových. Charakter okresu je zemědělskoprámyslový, v němž jsou průmyslové podniky soustředěny především do určitých center s vyšší koncentrací obyvatelstva. Jedná se o oblast Kutné Hory, Čáslavi, Uhlířských Janovic, Zruče nad Sázavou. Uvedené obce jsou zároveň obcemi II. a III. stupně správních obvodů Středočeského kraje (Kaše, 2010, s. 3).

Na počátku 90. let se v regionu průmyslová výroba realizovala v jedenácti odvětvích, zejména ve strojírenství, potravinářství, tabákovém průmyslu, sklářství, textilním a obuvnickém průmyslu.

V průběhu 90. let někteří z významných zaměstnavatelů omezili svoji činnost, případně zanikli, některým se podařilo najít vhodného investora a výrobu udržet či rozšířit. Mezi ty méně úspěšné se řadí např.: Sázavan Zruč nad Sázavou, Avia Kutná Hora, Praga Čáslav. Naopak díky zahraničnímu investorovi má velmi dobré výsledky Philip Morris ČR a.s. s produkcí tabákových výrobků. Významným zaměstnavatelem je také Foxconn CZ, který zaměstnává velký počet osob, především však cizinců (ČSÚ, 2012 a).

Region je migračně ztrátový. Pro obyvatele méně atraktivní. Z populačního hlediska je zdrojovým územím zejména Pražský region. Významnou příčinou migračního úbytku osob je nedostatek pracovních příležitostí, nedostačující bytová výstavba, občanská vybavenost neodpovídající potřebám obyvatel a blízkost Prahy. Obyvatelé se stěhovali zejména do Prahy, okresů Kolín a Pardubice (Sigmin, 2012).

Vzhledem k bohaté historii města Kutná Hora a přírodních zajímavostí v regionu zde hraje důležitou roli cestovní ruch. S tím je spojené množství služeb, například ubytování, stravování, průvodcovské služby, informační střediska a obchody.

Hospodářství v regionu odráží přírodní poměry. Nachází se zde vysoce produkční půda a teplé klima. Na základě těchto faktorů se významně projevuje zemědělský charakter daného území. Průmysl v této oblasti je méně významný a koncentruje se především do Kutné Hory. Dalším typickým rysem hospodářství je vysoký podíl malých podniků, kdy z celkového počtu hospodářských jednotek regionu má 98 % podnikatelských subjektů maximálně 10 zaměstnanců.

4.1.3 Analýza lokálního trhu práce na Kutnohorsku

Zejména v důsledku útlumu výroby či racionalizace výroby v některých průmyslových podnicích a v souvislosti s polohou okresu na periférii Středočeského kraje dosahuje okres Kutná Hora k 31. 12. 2011 čtvrté nejvyšší míry nezaměstnanosti ze všech okresů kraje. K uvedenému datu bylo v okrese evidováno 3 723 uchazečů o zaměstnání, což představuje registrovanou míru nezaměstnanosti 9,21 %.

V okrese Kutná Hora bylo k poslednímu dni roku 2011 v registru ekonomických subjektů zapsáno 16 918 subjektů. Podle převažující činnosti tvoří zemědělství a lesnictví 5,2 %, průmysl 14,6 %, stavebnictví 15,9 % a maloobchod 12,8 % (ČSÚ, 2011 b).

V primárním sektoru⁵ pokračoval v roce 2011 pokles zaměstnaných osob z předchozích let až na necelých 150 tisíc.

Sekundární sektor⁶ byl v posledních letech nejvíce postižen ekonomickou krizí. Ve Středočeském kraji pracovalo v roce 2011 v tomto sektoru 218,8 tisíce osob.

Terciální sektor⁷ znamenal ve Středočeském kraji 61,4 % zaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti na Kutnohorsku byla k 30. 6. 2012 8,97 %. To znamená, že k tomuto datu bylo evidováno 3 618 nezaměstnaných.

Z dat dostupných ze statistik Úřadu práce bylo Kutnohorsko 31. 12. 2011 po setřídění okresů na 43. místě s počtem 16,7 uchazečů na jedno pracovní místo. Poslední zveřejněná míra nezaměstnanosti je k 31. 10. 2012 a činí 9,5 %. (MPSV 2013 a)

Oproti výše uvedeným údajům činí míra nezaměstnanosti na Kutnohorsku (podle nového způsobu výpočtu míry nezaměstnanosti) k 31. 1. 2013 9,1 %. Je tedy o něco nižší, než v říjnu 2012. Tato skutečnost může být ovlivněná jiným způsobem výpočtu míry nezaměstnanosti než v roce 2012. Na jedno volné pracovní místo v lednu 2013 připadalo 31 uchazečů, což je prudký nárůst oproti údajům z prosince 2012 (MPSV 2013 c).

Ve Středočeském kraji bylo k 31. 12. 2011 zaměstnáno 62,5 % mužů a 40,1 žen. Statistiky, které by se vztahovaly k jednotlivým regionům, nejsou dostupné (ČSÚ, 2011 b). Ze statistických údajů MPSV vymizely údaje o počtech nezaměstnaných osob nad padesát let.

⁵ Primární sektor – zemědělství, lesnictví, rybářství

⁶ Sekundární sektor – průmysl a stavebnictví

⁷ Terciální sektor - služby

Skupina osob nad padesát let je skupinou, která patří do skupiny ohrožených osob z důvodu věku. Ve statistikách se vykazují převážně skupiny mladistvých, absolventů, žen a osob se zdravotním postižením. Zcela chybí diferenciacie skupiny osob od 50 – 65 let. Na fakt, že osoby nad padesát let vyžadují více podpory při hledání zaměstnání, ukazuje i prodloužená doba vyplácení podpory v nezaměstnanosti na 8 měsíců osob ve věku uchazeče o zaměstnání od 50 - 54 let a 11 měsíců od 55 let.

Podle vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 již nebude MPSV vykazovat míru registrované nezaměstnanosti. Bude nahrazena novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let, který srovnává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání k obyvatelstvu stejného věku (MPSV, 2013 a).

4.2 Charakteristika regionu Olomoucko

Oblastí, kterou budu srovnávat s regionem Kutnohorsko je Olomoucký region. Proto je důležité, abych ve své práci charakterizovala také tuto oblast. Pro srovnání obou oblastí musím vycházet ze stejných, nebo alespoň podobných dat, které jsou dostupné na Českém statistickém úřadu a Ministerstvu práce a sociálních věcí.

4.2.1 Geografický charakter regionu Olomoucko

Olomoucký kraj se rozkládá ve střední části Moravy a zasahuje i do její severní části. Rozloha kraje s počtem obyvatel 641 681 je k 31. 10. 2012 5267 km². Z hlediska územněsprávního tvoří spolu se Zlínským krajem oblast Střední Moravy. Člení se na pět okresů (Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk).

Od 1. 1. 2005 došlo k územnímu rozšíření Olomouckého kraje o tři obce z Moravskoslezského kraje. Na území Olomouckého kraje bylo stanoveno 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 20 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.

Olomoucký kraj má na severu 104 km dlouhou mezistátní hranici s Polskem, na východě sousedí s Moravskoslezským krajem, na jihu se Zlínským a Jihomoravským krajem a na západě s krajem Pardubickým.

Geograficky je kraj členěn na severní hornatou část s pohořím Jeseníky s nejvyšší horou Praděd (1492 m n. m.). Jižní část kraje je tvořena rovinatou Hanou. Územím kraje protéká řeka Morava, na jejíž hladině u Kojetína v okrese Přerov je nejnižší položený bod kraje (190 m n. m.). Olomoucký kraj nabízí velké množství přírodních zajímavostí.

Turisty je hojně navštěvovaná Chráněná krajinná oblast Jeseníky s nejrozsáhlejším moravským rašeliništěm Rejvíz, s pětáctyřicetimetrovým Vysokým vodopádem, vodní nádrží a elektrárnou Dlouhé Stráně na vrcholu kopce a dalšími přírodními scenériemi. Zajímavé jsou i lužní lesy v Chráněné krajinné oblasti Litovelské Pomoraví s mnohými ohroženými druhy rostlin i živočichů. V Olomouckém kraji leží i řada jeskyní – Javoříčské, Mladečské a Zbrašovské aragonitové jeskyně. (MMR, 2007)

Z dané oblasti je pro moji práci podstatný okres Olomouc, jehož rozloha je 1620 km². Okres Olomouc má 96 obcí s celkovým počtem obyvatelstva 232 032. Město Olomouc je krajským a současně okresním městem. Stará část Olomouce představuje po Praze největší celek, který si po staletí udržel mnoho z původního rázu. V historickém jádru Olomouce se až podnes zachovaly nejen půdorysy náměstí, trasy ulic a křivolakých uliček, ale též mnoho starobylých budov a vzácných uměleckých hodnot.

Vzhled města ovlivnily vojenské stavby, když Marie Terezie rozhodla, aby Olomouc byla obklopena hradbami a proměněna v pevnost na ochranu Vídně proti Prušákům. Fortifikační krunýř a zavodňovací příkopy dlouho bránily rozvoji Olomouce a teprve koncem 19. století, kdy i Vídeň musila uznat nesmyslnost olomouckého opevnění, mohla se konečně výstavba města rozběhnout do šířky.

Největší stavební rozvoj Olomouce nastal však až po druhé světové válce a trvá dodnes. Rostou moderní a účelně vybavené obytné čtvrti, modernizují se místní průmyslové objekty, ale vedoucí činitelé města pamatují při tom i na zachování historických památek, na které je Olomouc tak bohatá.

Mladá Olomouc svítí novotou, historické části města dýchají pečlivě udržovanou starobylostí. Olomouc je městem kontrastů a jistě i proto ji vyhledává a obdivuje tolik návštěvníků našich i zahraničních (ČSÚ, 2011 c).

Následující mapa znázorňuje Olomoucký region

Obrázek č. 3. zdroj (ČSÚ)

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU OLOMOUC - STAV K 1.1.2008



Demografické údaje z Olomoucka

V Olomouci žilo k 31. 12. 2011 celkem 99 529 obyvatel. Podobně jako v kapitole 3.1.1. jsem se v této kapitole chtěla zabývat především skladbou obyvatelstva ve věku nad padesát let. Ve většině statistik dostupných na Českém statistickém úřadu není skupina osob nad padesát let uvedena, nebo dále diferenciována. Celkový stav obyvatelstva, který je rozdělen do těchto věkových kategorií 0 – 14 let, druhou skupinou jsou lidé ve věku 15 – 64 let a třetí skupinu osob tvoří lidé ve věku nad 65 let.

Osob ve věku od 0-14 let je v Olomouckém kraji 92 972. 15 – 64 let je 440 747 a osob starších 60 let je 104 919. Z těchto počtů je osob ve věku 50 -54 let 42 148. Osoby ve věku 55 -59 let jsou zastoupeny počtem 46 544. Osob ve věku 60 - 64 let je 45 069. V okrese Olomouc s celkovým počtem osob 232 032 osob je podíl osob ve věku 0- 14 let zastoupen 14,7 %, osoby ve věku 15 – 64 let 69,1 % a osoby ve věku nad 65 jsou zastoupeny 16,2 %.

Průměrný věk osob v Olomouckém kraji je 41 let (ČSÚ, 2012 c).

4.2.2 Ekonomický charakter regionu Olomoucko

Z ekonomického hlediska je Olomoucký kraj oblastí průmyslovou s rozvinutými službami. Ekonomika hanáckých okresů je více stabilní a dostatečně rozmanitá. Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se Olomoucký kraj podílel v roce 2009 pouze 4,6 %, v přepočtu na 1 obyvatele dosahoval jen 75,4 % republikového průměru. Jižní a centrální část kraje patří mezi oblasti s nejúrodnější půdou. Průměrné výnosy pěstovaných plodin – ječmene jarního, pšenice ozimé, řepky i technické cukrovky dosahují v celé ČR nejvyšších hodnot.

V Olomouckém kraji působí řada tradičních průmyslových podniků. Na zemědělskou výrobu navazuje množství potravinářských podniků, z dalších odvětví průmyslu je rozvinutý textilní a oděvní průmysl, výroba strojů a zařízení, průmysl optiky a optických zařízení a mnoho dalších.

V roce 2009 v Olomouckém kraji sídlilo 164 průmyslových podniků se

100 a více zaměstnanci. V těchto podnicích pracovalo 44 323 zaměstnanců s průměrnou

měsíční mzdou 21 091 Kč. Tržby těchto podniků za prodej vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy dosáhly 87 425 mil. Kč. V roce 2009 v Olomouckém kraji mělo sídlo 35 stavebních podniků s 50 a více zaměstnanci, v nichž pracovalo 3 522 zaměstnanců. Hodnota výkonů těchto podniků ze stavební činnosti provedená podle dodavatelských smluv dosáhla 5 356 mil. Kč. V roce 2009 byla zahájena stavba 1 840 nových bytů a byla dokončena výstavba 2 026 bytů. Stavební úřady evidovaly během roku 2009 celkem 5 533 vydaných stavebních ohlášení a povolení.

Ve statistickém registru ekonomických subjektů bylo koncem roku 2009 zaregistrováno 133 275 podniků, organizací a podnikatelů. Největší část tvořili soukromí podnikatelé zapsaní dle živnostenského zákona (76,7 %) a obchodní společnosti (8,1 %). Průměrná měsíční mzda v regionu činila za II. čtvrtletí 2012 21 536,- Kč (ČSÚ, 2012 c).

4.2.3 Analýza lokálního trhu práce na Olomoucku

Jak uvádí MPSV na svých webových stránkách, údaje o zaměstnanosti z Výběrového šetření pracovních sil (dále také VŠPS) na úrovni okresů nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpí vyšší chybovostí, pro nižší územní celky zcela chybí (v souvislosti s úspornými opatřeními ve státní a veřejné správě další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřichází v úvahu, VŠPS bude naopak omezeno pouze na zabezpečení požadavků vyplývajících z mezinárodních dohod). Nezanedbatelným důvodem je také srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS Českého statistického úřadu a jejich nesprávná interpretace (MPSV, 2013 b).

V Olomouci byla v měsíci říjnu zaznamenána míra nezaměstnanosti 9,4 %. Přírůstek nezaměstnanosti činil 3,5 %. Na jedno volné pracovní místo připadalo 38,1 uchazečů. V Olomouci bylo k 31. 10. 2012 11 805 evidovaných nezaměstnaných (MPSV, 2013 a).

Výše uvedené údaje se změnily v lednu 2013, kdy míra nezaměstnanosti klesla na 9,0 % a na jedno pracovní místo v tomto období připadalo 36 uchazečů o zaměstnání. Pokles míry nezaměstnanosti může být způsoben jiným způsobem výpočtu nezaměstnanosti, který je platný od 1. 1. 2013.

„V návaznosti na vládní programy podpory, aktivity města i soukromých subjektů došlo od roku 1998 ke vzniku a rozvoji několika průmyslových zón a postupně bylo ve městě vytvořeno asi 2000 nových pracovních míst. Zóny byly z velké části obsazeny zahraničními investory, působícími zejména v oblasti lehkého průmyslu – strojírenství, elektrotechniky, kovoobrábění, zpracování umělých hmot a polygrafie. V rámci projektu „Podnikatelský inkubátor“ nabízí Vědeckotechnický park Univerzity Palackého zvýhodněný pronájem prostor pro nově vzniklé inovační firmy. V navazujícím území zóny plánuje Univerzita další rozvoj vědeckovýzkumných aktivit, především vybudování nových výzkumných center v oblasti biotechnologie, zemědělství a nanotechnologie. Významnou roli má Olomoucké vysoké školství také v několika klastrových iniciativách, které v Olomouci působí“ V souvislosti s tímto projektem vznikají nová pracovní místa (Pudelová, Voltnerová, 2012).

Významnými výrobními podniky na Olomoucku je např. Adriana s.r.o. v Litovli, Sigma Endineering, Sigma Trading, SKO Olomouc a další.

4.3 Srovnání ukazatelů regionů Kutnohorsko a Olomoucko

Pro vyhodnocení výzkumného šetření je důležité porovnat rozdíly a shody mezi regiony Kutnohorsko a Olomoucko, na které se v diplomové práci zaměřuji. Pro srovnání jsem vybrala kritéria, kterými jsou strategická poloha regionu, složení a věk obyvatelstva, ekonomické aspekty, a údaje z regionálních trhů práce.

Kutnohorsko a okolí Olomouce mají přibližně stejné klimatické podmínky a složení půdy. Kutnohorsko i Olomoucko má členitý povrch. Olomoucko je navíc lemováno pohořím Jeseníky. V obou regionech jsou vhodné podmínky pro pěstování zemědělských plodin.

Okres Olomouc má výrazně vyšší počet obyvatel, než region Kutnohorsko. Procentuální zastoupení obyvatelstva rozděleného na věkové skupiny 0 – 14 let, 15 – 64 let, a nad 65 je přibližně stejné, liší se pouze v desetinách procent. Průměrný věk obyvatel je na Kutnohorsku o 1, 9 roku nižší než na Olomoucku.

Nelze porovnat počty osob ve věku od 50 let do 64 ve sledovaných regionech z důvodu absence a odlišnosti údajů, zveřejněných Krajskými správami ČSÚ.

Míra nezaměstnanosti je přibližně stejná. Liší se jednou desetinou procenta ve prospěch Olomouckého okresu. Velký rozdíl je pak v počtu uchazečů o jedno pracovní místo. Ve sledovaném období říjen 2012 se v Kutné Hoře o jedno pracovní místo ucházelo v průměru 16,7 osob oproti tomu v Olomouckém okrese je toto číslo podstatně vyšší – 38,1. Výrazná změna v počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo nastala v lednu 2013. Prudký nárůst uchazečů na jedno volné pracovní místo na Kutnohorskou stoupl z 16,7 osob na 31 a na Olomoucku naopak klesl z 38, 1 na 36 uchazečů. Tím se tyto hodnoty přiblížily.

Výhodou Kutnohorského regionu oproti Olomouckému je především to, že se nachází v blízkosti Prahy, což umožňuje lidem dojíždět za prací do hlavního města.

Dojíždění umožňuje i dobrá dopravní dostupnost především prostřednictvím železniční dopravy, která zajišťuje spojení do hlavního města v hodinových intervalech od časného rána až do pozdních večerních hodin. Kutnohorsko jako součást Středočeského kraje patří k rozvíjejícím se krajům. Růstový potenciál je spojen s polohou Prahy, která leží v jeho středu.

Naopak mezi zaostávající regiony patří Olomoucký kraj. Za základní příčiny současného postavení Olomouckého kraje lze považovat jeho výraznou vnitřní heterogenizaci, silně periferní regiony na severu a nedostatečnost růstového potenciálu, který skýtá krajské město s vysokou vzdělaností obyvatel, převažující venkovský charakter a dlouhodobě nízkou rozvinutost některých částí jeho území, která jsou orientována především na zemědělství.

5 Problematika nezaměstnanosti

Ve své diplomové práci se věnuji ageismu ve vztahu k nezaměstnaným osobám starším padesáti let. Cílem následující kapitoly je analyzovat celorepublikové míry nezaměstnanosti ve srovnání s údaji týkajícími se regionu Kutnohorsko a Olomoucko, ale také popsat nezaměstnanost se všemi jejími negativy a dopady na člověka a společnost.

5.1 Statistické údaje o nezaměstnanosti v České republice

Nezaměstnanost v České republice sledují v zásadě dvě instituce, které pro její určení používají odlišnou metodiku, resp. odlišný sběr dat. První institucí je Český statistický úřad (ČSÚ), který provádí výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Druhou institucí, která vytváří statistiku nezaměstnanosti, je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR). V tomto případě je nezaměstnanost odvozena z dat jednotlivých Úřadů práce, které registrují žadatele o práci.

Jak uvádím v kapitole 1.1 na straně 12, došlo k dohodě Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí, které přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v České republice. Na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí jsou uvedené následující informace, které cituji.

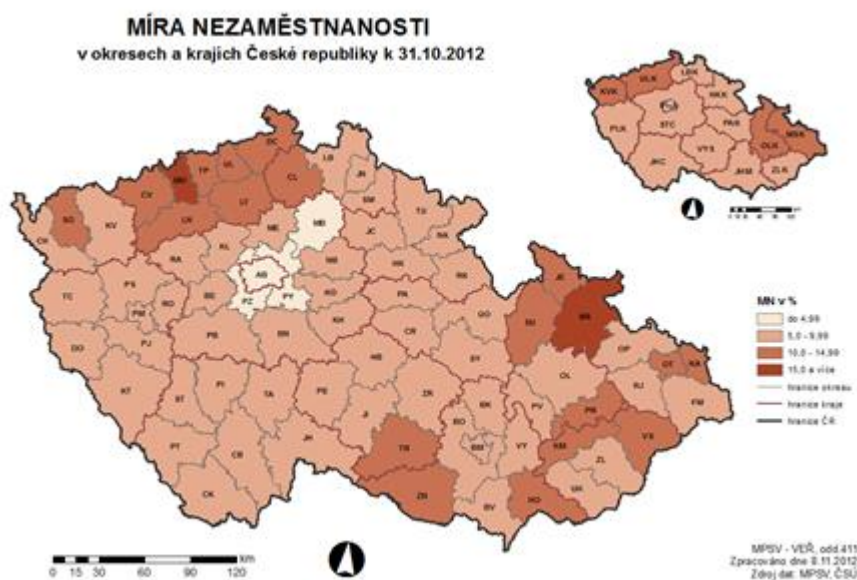
„Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Údaje počínaje měsícem říjnem 2012 jsou zveřejněny podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 pouze podle nového výpočtu. Důvody pro změnu ukazatele registrované nezaměstnanosti jsou následující: Ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou tvořenou kombinací údajů z více zdrojů – dosažitelní. Údaje o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpí vyšší chybivostí, pro nižší územní celky zcela chybí (v souvislosti s úspornými opatřeními ve státní a veřejné správě další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřichází v úvahu, VŠPS bude naopak omezeno pouze na zabezpečení

požadavků vyplývajících z mezinárodních dohod). Nezanedbatelným důvodem je také srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS ČSÚ a jejich nesprávná interpretace.“

Nový ukazatel „Podíl nezaměstnaných osob“ má kvůli odlišné definici jinou úroveň a je tudíž s původním ukazatelem nesrovnatelný. Pro sledování vývoje nového ukazatele je na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady k dispozici časová řada do úrovně okresů od roku 2005 (MPSV, 2013 b).

V mapě na následující straně je znázorněna míra nezaměstnanosti, která je barevně rozlišena. Nejtmavší barva na mapě vyznačuje regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Kutnohorsko i Olomoucko je vyznačeno barvou vyjadřující míru nezaměstnanosti, která je na většině území České republiky. Jedná se o nezaměstnanost ve výši 5,0 – 9,9 %.

Obrázek č. 4 (mapa míry nezaměstnanosti v České republice, zdroj MPSV)



Ze statistických údajů o nezaměstnanosti dostupných na stránkách www.portal.mpsv.cz (MPSV, 2013 a) z měsíce ledna 2013, kdy míra registrované nezaměstnanosti vzrostla na 8,0 %, celkový počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil na 585 809 osob, počet hlášených volných pracovních míst poklesl o 3,1 % na 33 794. Například k 31. 10. 2012 evidoval Úřad práce ČR na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 496 762 uchazečů o zaměstnání. Je to o 89 047 méně než v lednu 2013.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v okresech Bruntál (14,0 %), Most (13,4 %), Jeseník (13,3 %) a Znojmo (12,1 %). Nejnižší podíl nezaměstnaných byl zaznamenán v okresech Praha-východ (3,3 %), Praha-západ (3,7 %), hl. m. Praha (4,4 %) a Mladá Boleslav (4,6 %). Podíl nezaměstnaných mužů vzrostl na 8,4 % a žen na 7,5 %.

V průběhu ledna 2013 se nově zaevidovalo 83 505 osob. Ve srovnání s předchozím měsícem to bylo o 23 260 osob více a v porovnání se stejným obdobím loňského roku je to o 54 169 osob více.

Z evidence v lednu 2013 odešlo celkem 43 007 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Bylo to o 19 575 osob více než v předchozím měsíci a o 7 066 osob méně než ve stejném období loňského roku. Do zaměstnání z nich ve sledovaném měsíci nastoupilo 26 662 osob, tj. o 15 497 více než v předchozím měsíci a o 5 540 méně než ve stejném období minulého roku, 16 256 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

K 31. 1. 2013 evidoval ÚP ČR 274 458 žen. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 46,9 %. V evidenci bylo 63 370 osob se zdravotním postižením, což představovalo 10,8 % z celkového počtu nezaměstnaných.

K 31. 1. 2013 bylo evidováno 35 524 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejich počet poklesl ve srovnání s předchozím měsícem o 566 osob a ve srovnání s lednem 2012 byl vyšší o 4 044 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 6,1 %.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 138 104 uchazečů o zaměstnání, tj. 23,6 % všech uchazečů vedených v evidenci (prosinec 2012 – 19,8 %, leden 2012 – 22,0 %).

Z hlediska míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech k 31. 1. 2013 byla na stránkách www.portal.mpsv.cz po seřídění okresů od nejvyšší míry nezaměstnanosti uvedena míra nezaměstnanosti v okrese Kutná Hora 9,1%. Kutná Hora byla v tabulce s mírou nezaměstnanosti na 24. místě. Okres Olomouc na tom byl o něco lépe, míra nezaměstnanosti zde byla 9,0% a byl na 26. místě. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla podle očekávání v Praze, kde se podle okresů pohybovala v rozmezí od 3,3 – 4,4 %.

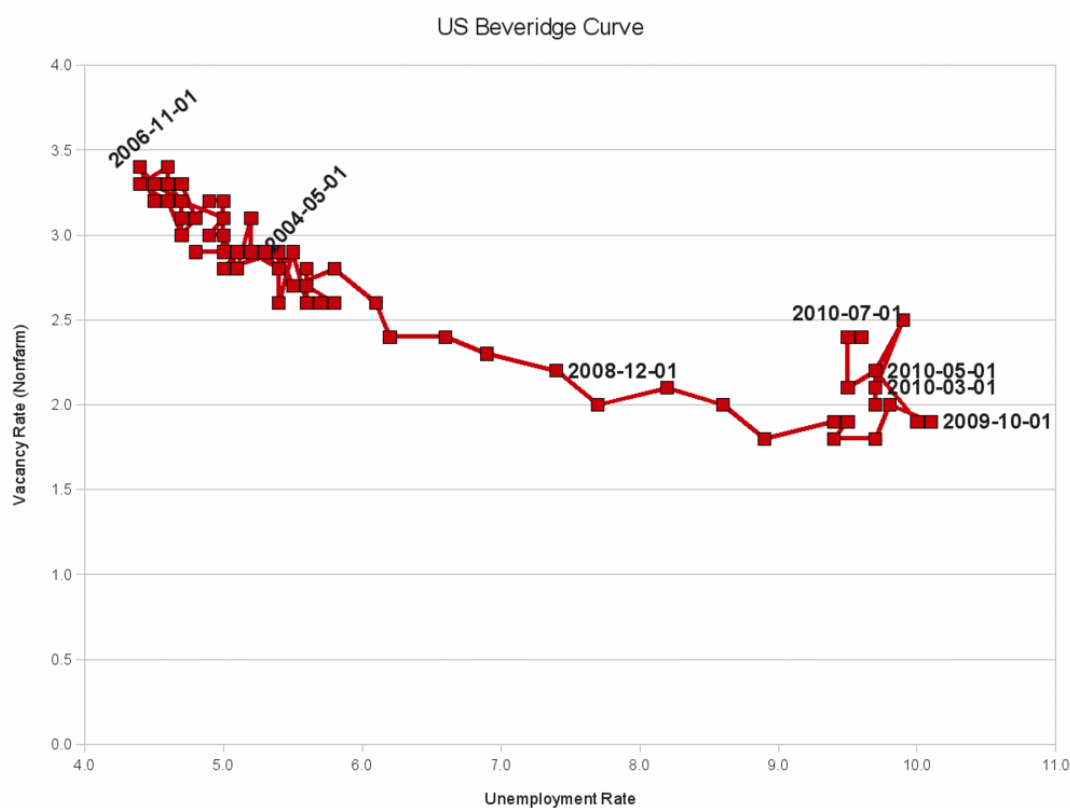
Celkem bylo v České republice k 31. 1. 2013 33 794 volných míst. V Kutné Hoře bylo k tomuto datu nahlášeno 149 volných pracovních míst. Okres Olomouc si oproti této skutečnosti se svými 404 volnými pracovními místy stojí výrazně lépe.

Podle posledních dostupných údajů míra nezaměstnanosti zpracovávaná EUROSTATEM pro mezinárodní srovnání byla v prosinci 2012 v ČR 7,5 %, v Evropské unii 10,7 %. Nižší než v ČR byla v Rakousku (3,0 %), Německu (5,3 %), Lucembursku (5,6 %), Nizozemsku (5,6 %), na Maltě (6,6 %), v Rumunsku (6,7 %), Finsku (6,9 %) a Belgii a Švédsku (shodně 7,4 %).

Vyšší než průměr EU27 byla ve Francii (10,9 %), v Itálii (11,3 %), Litvě (12,3 %), Bulharsku (12,5 %), Irsku (14,4 %), na Kypru (14,5 %), na Slovensku (15,0 %), v Portugalsku (16,5 %) a Španělsku (25,9 %). Za Estonsko, Řecko, Lotyšsko, Maďarsko a Velkou Británii údaje nejsou zatím k dispozici (poslední dostupné údaje za září, říjen nebo listopad 2012 byly vyšší než míra nezaměstnanosti v České republice (MPSV, 2013 a).

Nejpočetnější skupinu v evidenci v roce 2009 dle věkové struktury tvořili uchazeči mezi 50 - 54 rokem života - 522 uchazečů. Dále 30 – 34 let – 469, 55 – 59 let a 20 – 24 let se stejným počtem – 466. U věkové kategorie nad 50 let se často jedná o uchazeče, kteří byli propuštěni z důvodů organizačních změn, nebo museli ukončit pracovní poměr s přihlédnutím ke svému zdravotnímu stavu. Poptávka po této pracovní síle ze strany zaměstnavatelů je velice nízká. Teprve ve fázi, kdy se stávají dlouhodobě nezaměstnanými, zjišťují nezbytnost celoživotního vzdělávání a projevují zájem o zapojení do rekvalifikačních programů. I po rekvalifikacích však mnoho z nich zůstává v evidenci ÚP.

Obrázek č. 5: Beveridgeova křivka nezaměstnanosti



Nejvíce volných pracovních míst (11 258) v říjnu v roce 2012 bylo v Praze (MPSV, 2013 a).

Při popisu situace na trhu práce je účelné vedle sledování míry nezaměstnanosti posoudit i šance nezaměstnaných na nalezení volného pracovního místa. Vztah vyjadřuje Beveridgeova křivka na následující straně, kde svislá osa vyjadřuje míru volných míst a vodorovná míru nezaměstnanosti (Šafránek, 2011, s. 31).

5.2 Dopady nezaměstnanosti na jedince

Nečekaná ztráta práce je velkým, traumatizujícím a emocionálním zásahem do života člověka a přináší vzájemně se ovlivňující psychické, zdravotní, ekonomické a sociální důsledky. Podrobně o těchto faktech hovoří Mareš (2002, s. 68), podle kterého není nezaměstnanost považována za vážný ekonomický ani sociální problém, pokud se nestává masovou.

Existence nezaměstnanosti je přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu. „Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojím smyslu slova.“

„Samo ztracené zaměstnání je významným zdrojem ztracených sociálních kontaktů, tak i jeho ztráta vede k přerušení řad dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo souvisejí. Jednou z příčin omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhybají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhybají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se jedinci dostávají postupně, tak jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií (Mareš, 2002 s. 68).“

Podrobněji se aspekty, které přináší jednotlivci nezaměstnanost, zabývám v následujících kapitolách.

5.2.1 Psychické aspekty nezaměstnanosti u člověka

Nezaměstnanost přináší především potřebu vyrovnat se s novou životní situací, která pro postiženého znamená stres. I když po ztrátě zaměstnání zákonitě všichni neupadnou do chudoby, je pro ně ztráta zaměstnání důvodem k obavám a starostem (Mareš, 2002, s. 85). Každý jedinec může na tuto situaci reagovat různě v souladu s charakterem své osobnosti, tj. vlastních schopností, zkušeností a znalostí, v souladu s vlastní motivací, vůlí apod. Schopnost zvládnout nezaměstnanost závisí také na odolnosti konkrétního člověka vůči psychickému stresu, na věku, dosažené kvalifikaci, profesní strnulosti nebo pružnosti, finančních možnostech nezaměstnaného, ale také na sociální, rodinné a emoční podpoře (Buchtová, 2000, s. 24, 44).

Pro člověka práce většinou neznamena jen nutný životní úděl, ale jistou samozřejmost, která mu přináší radost a uspokojení. Se ztrátou zaměstnání dochází ke ztrátě zdroje uspokojování životních potřeb, vzniká osobní nejistota.

Lidé bez práce se cítí být na okraji společnosti, vyvržení, nepotřební. „Jsou odříznutí od dřívější organizace života, jejích pravidel, restrukturalace času, ztráta časového a sociálního horizontu, ztráta spoluúčasti na životě sousedství a širší obce, to vše působí na psychickou rovnováhu člověka.“ (Mareš, 2002, s. 85) Práce je v naší společnosti stále chápána jako prostředek sebeprosazení, sebeuplatnění, dosažení životních cílů a úspěchů. Ztráta práce je tak chápána jako silná stigmatizace, postihuje celou psychiku člověka, jeho intelektuálnost, citovost i oblast vůle. Okolím člověka je ztráta zaměstnání vnímána jako jeho osobní selhání (Buchtová, 2000, s. 43).

Dlouhodobá nezaměstnanost vážně postihuje psychiku člověka, je doprovázena sociální izolovaností, úbytkem sociálních kontaktů. K rizikovým faktorům patří také podrážděnost a agresivita, domácí násilí, poruchy chování, gamblerství a alkoholismus. Nezaměstnanost také zvyšuje počty suicidálních pokusů.

U nezaměstnaných je zaznamenána celková psychická nepohoda. Neúspěšné pokusy sehnat práci vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity. Může docházet k uzavírání člověka do sebe, vyhýbání se společnosti lidí. Střídání naděje a zklamání na trhu práce přispívá k emocionální labilitě a způsobuje depresi zejména u lidí bez perspektivy. Výjimku tvoří zaměstnanci, kteří pracovní poměr ukončili záměrně za účelem uniknout ze stresového, nepřátelského a svazujícího pracovního prostředí. Ti pak vnímají nezaměstnanost jako vítanou změnu a snížení psychosociálního napětí. Existuje také skupina nezaměstnaných, kteří tuto situaci vyhledávají, nebaví je pracovat, nemají pracovní návyky, spoléhají na sociální dávky, ze kterých žijí (Sirovátka, Mareš, s. 149 -150).

5.2.2 Zdravotní aspekty nezaměstnanosti u člověka

Nedobrovolná a nezaviněná ztráta zaměstnání přináší většinou také nezaviněný sociální pokles, mající ráz stigmatizace nezaměstnaných. Světovou zdravotnickou organizací (WHO) je nízký socioekonomický status hraničící s chudobou považován za nejvýznamnější rizikový faktor (Kebza, Šolcová, 2000, s. 13).

Také se zdá, že ve vztahu mezi socioekonomickým statusem a zdravím nejde o jednoduchý rozdíl mezi zdravými bohatými a nemocnými chudými. V této oblasti se ukazuje, že nejlepší zdraví ve vyspělých zemích nemají občané nejbohatších států, ale občané těch států, ve kterých je nejmenší rozdíl mezi příjmy nejchudších a nejbohatších (Wilkinson, Kebza, Šolcová, 2000, s. 14).

Jak uvádí Buchtová (2004, s. 44) nezaměstnanost má také řadu somatických následků. Negativní dopad na jedince se projeví různě, například zhoršením tělesného zdraví, tak i využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými.

O zhoršení zdravotního stavu u lidí nad padesát let v souvislosti se ztrátou práce hovoří také ruský internetový zdroj (news.samaratoday.ru, 2010). Podle odborníků dochází v důsledku jejich nestability na trhu práce ke zhoršení jejich fyzického zdravotního stavu. Oproti tomu u žen nastávají změny z důvodu nezaměstnanosti v oblasti duševního zdraví.

Dlouhodobé vlivy zahrnují vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokou hladinu cholesterolu, vysoký krevní tlak a také vyšší úmrtnost. Nezaměstnaní trpí častěji, bolestmi hlavy, onemocněním jater, plic i zažívacího ústrojí. Nelze opomenout ani onemocnění psychiky, kam se řadí například deprese.

Také podle Mareše (2002, s. 83 - 84) má nezaměstnanost s fyzickým zdravím hodně společného. Nezaměstnanost je stresem, který doprovází doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a drog. Stres vyvolaný nezaměstnaností je spojovacím můstkem s kardiovaskulárními nemocemi, které však

potřebují určitý čas, aby se rozvinuly, jde o jakýsi dozvuk ekonomických potíží jedince. Z tohoto hlediska se nezaměstnanost jeví jako impulz vzniku dlouhotrvajících procesů, vedoucích k chronickým zdravotním potížím.

V řadě studií byly prokázány vztahy mezi nezaměstnaností a horším zdravotním stavem. Například podle britských zdrojů (Dean, 1993) má muž středního věku, který přijde o práci, až dvojnásobnou pravděpodobnost, že v příštích deseti letech zemře (nejčastější úmrtí je na nádorové onemocnění, sebevraždou, úrazem nebo v důsledcích násilí) ve srovnání se stejně starým zaměstnaným mužem. Nezaměstnaní muži uvádějí, o 30% více, že trpí chronickými nemocemi, stejné výpovědi žen jsou pak o 28% častější.

5.2.3 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti u jedince

Zvládání ztráty práce je podmíněno finančními možnostmi nezaměstnaného. S rostoucí dobou nezaměstnanosti se zvyšuje také finanční strádání. „Nutnost žít jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně.“

(Mareš, 2002, s. 75) Nezaměstnaní většinou šetří na stravě a oblečení. V některých případech se lidem nedostávají peníze ani na nájem a inkaso a tím u nich dochází k odpojení například energií a podobně. Úsporná opatření nedovolují nezaměstnaným věnovat se volnočasovým aktivitám, což může vyvolat nepříjemné pocity, které postihují i ostatní členy rodiny, zejména děti.

Do velkých finančních problémů se může dostat rodina, ve které je ztrátou zaměstnání postiženo více členů.

Ve společnosti, kde práce tvoří hlavní zdroj příjmu pro většinu osob a domácností, je nezaměstnanost považována za hlavní příčinu utváření nové chudoby a skrze ni i sociální exkluze. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti se netýkají pouze jednotlivců a jejich rodin, ale celé společnosti.

Náklady na nezaměstnanost, jež jsou tvořeny například sociálními dávkami, podporou v nezaměstnanosti a výdaji na rekvalifikaci zatěžují státní rozpočet. Dochází k propadu hrubého domácího produktu, který ovlivňuje nejen možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů (Krebs, 2007, s. 294).

5.2.4 Sociální důsledky nezaměstnanosti u jedince

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných, jejich rodin a domácností a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým obsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru. Zvládání ztráty zaměstnání je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů (odolností člověka vůči psychické zátěži, dále věkem, pohlavím, dosaženou kvalifikací, finančními možnostmi nezaměstnaných, smysluplnou osobní aktivitou, zdravotním stavem apod.).

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má však nežádoucí vliv na celou společnost, kterou provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což se projevuje zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu, drog a to zejména u mladých lidí, vyšší nemocností, rostoucí potřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů (Buchtová, 2002, s. 115).

Lidé, kteří přišli o práci, se ocitají v nové situaci. Nejen, že se mění jejich ekonomická situace a psychika, ale ztrácí své postavení ve společnosti i v rodině. Okolnostmi jsou nuceni změnit své životní návyky, mění se jim časová struktura dne. Ztrácí sebedůvěru, sebeúctu, mají strach z budoucnosti. Nezaměstnanost vede k sociální izolaci postižených osob, ztrátě sociálních kontaktů. Míra sociální deprivace jde ruku v ruce s mírou stigmatizace nezaměstnaných, jež je v různých prostředích odlišná (Mareš, Vyhlídal, 2002, s. 27).

5.2.5 Dopady nezaměstnanosti na celou společnost

Nezaměstnanost se uvádí jako jeden z ústředních problémů soudobého kapitalismu. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází ke snížení důchodů společnosti a zvýšeným sociálním výdajům. Během takových období ekonomické obtíže rovněž ovlivňují emoce lidí a rodinný život.

Fenomén nezaměstnanosti, není ani tak otázkou ekonomickou, čili závažného systémového selhání trhů, nýbrž otázkou institucionálního uspořádání ve společnosti, které dnes určují především vlády. Jedná se o obrovsky neefektivní jev, který značně snižuje celospolečenskou produktivitu práce, rozšiřuje počty sociálně slabých občanů a prohlubuje chudobu. Odstranit nezaměstnanost by znamenalo vyřešit spoustu ekonomických a sociálních problémů (Maruška, 2012, s 16).

V České republice byla jako v jedné z mála zemí, které prošly transformací z centrálně plánované ekonomiky v průběhu 90. let udržena velmi nízká míra registrované nezaměstnanosti. Situace se začala zhoršovat až v roce 1997, kdy prošel český finanční sektor bankovní krizí spojenou se zadrhnutím úvěrové aktivity bank. Finanční a měnová krize spojená s devalvací koruny se v následujícím roce přelila do reálné ekonomiky. Nezaměstnané osoby znamenají pro společnost ztráty, a to jak ekonomické, tak sociální.

Náklady nezaměstnanosti lze rozdělit podle jejich dopadu na rozpočet na přímé a nepřímé. Přímé náklady můžeme dále rozdělit na výdaje státního rozpočtu na nezaměstnaného, kam spadá vyplácená podpora v nezaměstnanosti a vyplácené sociální a zdravotní pojištění, a na ušlé příjmy, což jsou ušlé daně z příjmu, ušlé příjmy ze sociálního pojištění placené zaměstnancem a zaměstnavatelem a ušlé příjmy ze zdravotního pojištění (Čadil, 2011, s. 10).

Nepřímé náklady, náklady potom vznikají na základě snížení kupní síly a tím pádem i spotřeby nezaměstnaných osob. Zmiňovaný negativní poptávkový efekt potom multiplikativně ovlivňuje celou ekonomiku, ve státním rozpočtu se odráží ve snížení výběru jak přímých, tak nepřímých daní, sociálního i zdravotního pojištění. (Čadil, 2011, s. 10).

Role státu v oblasti nezaměstnanosti, ať už se jedná o pouhou administraci, pasivní či aktivní podporu, vyžaduje vysoké náklady. Je poměrně obtížné určit přesné náklady státu na administraci nezaměstnanosti, neboť instituce, které se tím zabývají, mají agendu širší.

Čadil (2011, s. 29) dále uvádí, že z ekonomického pohledu by zřejmě měla aktivní politika zaměstnanosti působit tak, aby byla z pohledu veřejných rozpočtů efektivní, tedy její přínosy by obecně měly být vyšší než náklady.

Výše částky, která je určena na aktivní politiku zaměstnanosti, se na jednu podpořenou osobu v čase poměrně výrazně mění. Důvodem jsou změny legislativy ale i samotné koncepce politiky zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že řada podpor aktivní politiky zaměstnanosti se váže na vytváření pracovních míst, je jinými slovy třeba, aby takto vytvořené místo mělo trvalý charakter a nebylo vytvářeno uměle, pouze po dobu podpory. Podobný typ pracovních míst není z hlediska státního rozpočtu efektivní.

Čadil (2011) hovoří o tom, že je pravděpodobné, že přestože aktivní politika zaměstnanosti v podobě, v jaké dnes funguje, přináší určité výsledky, je z pohledu státního rozpočtu výrazně efektivnější podporovat prevenci nezaměstnanosti, než řešit její důsledky.

Nezaměstnanost je politicky a sociálně velmi nebezpečný jev. Rostoucí nezaměstnanost radikalizuje už existující současnou nespokojenost obyvatelstva a ohrožuje samu existenci demokratického a kapitalistického systému (Maruška, 2012, s. 16).

Nezaměstnaný člověk se většinou snaží svoji situaci vyřešit všemi dostupnými prostředky. Tato skutečnost vede k zatížení státního rozpočtu. Nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky, projevují se například zvýšenou spotřebou zdravotnických služeb (Buchtová a kol., 2002, s. 146). Dochází tak k čerpání finančních prostředků z rozpočtů zdravotních pojišťoven, nebo ze systému České správy sociálního zabezpečení, pokud onemocní v ochranné lhůtě a čerpají dávky nemocenského pojištění, které můžou pobírat až po dobu jednoho roku.⁸ Nezaměstnaní často využívají dávky nemocenského pojištění, aby si prodloužili čas na hledání nové práce, po který budou pobírat dávky nemocenského pojištění.

⁸ Nezaměstnaní nárok na nemocenskou nemají. Výjimkou je nemoc v tzv. ochranné lhůtě. Jestliže zaměstnanec skončil pracovní poměr a v následujících sedmi dnech (v tzv. ochranné lhůtě) onemocní, vzniká mu nárok na nemocenskou rovněž. Ochranná lhůta je doba, ve které zaměstnanec, pokud onemocní po skončení pracovního vztahu, má nárok na dávky nemocenského pojištění. Smyslem ochranné lhůty je zabezpečit zaměstnance pro případ nemoci po skončení pracovního poměru. Zaměstnanec předloží mzdové účtárně hlášení počátku pracovní neschopnosti a podepíše prohlášení, že v době od skončení zaměstnání do počátku pracovní neschopnosti nenastoupil do jiného zaměstnání.

Tyto informace jsem chtěla doplnit údaji o počtu osob, které onemocněly v sedmidenní ochranné lhůtě. Obrátila jsem se proto se žádostí o poskytnutí informací ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím na Okresní správu sociálního zabezpečení v Kutné Hoře. Žádost jsem odeslala elektronickou poštou konkrétnímu zaměstnanci, v jehož pracovní náplni je poskytování informací ve smyslu uvedeného zákona. Tuto adresu jsem získala při osobní návštěvě OSSZ v Kutné Hoře. Na moji žádost zaměstnanec OSSZ nereagoval. Nemohu tedy uvést údaje o této skutečnosti.

Využití příspěvku na péči k řešení vlastní nezaměstnanosti

Lidé kolem věku padesáti let se můžou dostat do situace, ve které zvažují, jak pomoci svým starým rodičům a příbuzným, kteří mají sníženou soběstačnost. Někteří nezaměstnaní, se rozhodnou využít své nezaměstnanosti k péči o člověka z řad svých blízkých, který pobírá příspěvek II., III., nebo IV. stupně, případně I. – IV. stupeň příspěvku na péči. Příspěvky jsou osobám se sníženou soběstačností vypláceny prostřednictvím Úřadů práce za zákonem stanovených podmínek.

Nezaměstnaný, pečující o osobu blízkou pak může požádat Úřad práce o vyřazení z evidence. Tato doba se mu počítá jako náhradní doba pro účely důchodového pojištění. Pro některé osoby ve věku nad padesát let může doba péče o osobu blízkou znamenat vyplnění časového prostoru mezi ztrátou zaměstnání a odchodem do starobního důchodu.

Předčasný odchod do starobního důchodu

Pokud lidé ve vyšším věku ztratí práci, můžou také svoji situaci řešit odchodem do předčasného starobního důchodu. Tito lidé většinou žádají o předčasný důchod, až po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti. V tomto případě jim je starobní důchod trvale krácen. O předčasný starobní důchod můžou požádat, pokud splní zákonem stanovené podmínky, potřebné pro vznik nároku na důchod. (zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.). Způsob řešení nezaměstnanosti odchodem do předčasného starobního důchodu přináší zátěž systému důchodového pojištění.

Nelegální zaměstnávání

Jeví se jako jedno z řešení nezaměstnanosti, jež je významnou aktivitou stínové ekonomiky. Důvodem k tomuto řešení nezaměstnanými je hrozící snížení životní úrovně. Lidé nemohou dlouhodobě najít zaměstnání, jejich podpůrná doba je již vyčerpána, pro výplatu dávek hmotné nouze, nebo státní sociální podpory nesplňují podmínky, a přesto se ocitají na okraji chudoby nebo dluhových pastí.

Důvodem, proč se uchylují k práci na černo, ve většině případů není dosažení blahobytu, ale finančních prostředků k zajištění. Práce na černo není právním vztahem, lidé nejsou chráněni zákony. Důvodem tohoto způsobu zaměstnávání jsou finanční úspory. Zaměstnavatel neodvádí daně, sociální pojištění, nenese odpovědnost za nemoci z povolání a pracovní úrazy atd. V České republice není povolen ani tzv. Švarc systém. „Šedá ekonomika bere peníze státu, který tak přichází o své příjmy v podobě daní, odvodů na sociální či zdravotní pojištění, tak i z kapes řadových občanů.“

Můžeme konstatovat, že demografické stárnutí je klíčovou výzvou pro evropské politiky, které budou čelit v nadcházejících desetiletích. Stárnoucí společnost bude zatěžovat evropské trhy práce, penzijní systémy a systémy zdravotní péče. Demografické stárnutí je také jedinečnou příležitostí pro Evropu. Vyrůstající počet starších Evropanů představuje bohatou zásobárnu dovedností a zkušeností. Evropské politiky prosazují takzvanou politiku aktivního stárnutí. Reforma by měla přinést aktivní podílení Evropanů na ekonomice a společnosti ve starším věku (ActivAge, 2003-2006).

6 Trendy politiky zaměstnanosti

Dílčím cílem teoretické části diplomové práce je zjistit a popsat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které směřují k podpoře a pomoci osobám ve věku nad padesát let v návratu na trh práce. Cílem poslední kapitoly diplomové práce je popsat, jakým způsobem probíhá podpora a pomoc nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let ve vybraných regionech Kutnohorsko a Olomoucko, jak ze strany státu, tak nestátních neziskových a dalších organizací. Potřebné informace jsem získala prostřednictvím rozhovorů, e-mailů s odpovědnými pracovníky Úřadu práce nebo neziskových organizací, případně z webových stránek dalších institucí.

V závěru této kapitoly porovnávám úroveň pomoci a podpory aktivní politiky zaměstnanosti v obou regionech.

Hlavní role politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat trh práce, projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám i nezaměstnaností nejvíce postiženým oblastem. V tomto kontextu jsou trendy politiky zaměstnanosti vyspělých průmyslových zemí na trhu práce a rozdíly mezi nimi výsledkem měnící se povahy a významu specifických problémů nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti však nemá pouze ekonomickou stránku, ale i sociální rozměr.

„Rostoucí význam má i formování trhu práce vyplývající z principů základních svobod Evropské unie“ (Šafránek, 2011, s. 5). Když porovnáme informace, které uvedla pro časopis Sociální práce (2005, s. 5) v rozhovoru s Pavlem Bajerem Ivana Drmolová, tisková mluvčí Úřadu práce v Brně, s úrovní aktivní politiky zaměstnanosti v současné době, zjistíme, že od vstupu České republiky do Evropské unie se aktivní politika zaměstnanosti hodně rozvíjí a to především v závislosti na využití finanční podpory Evropské unie. Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, kterými Evropská unie podporuje Politiku hospodářské a sociální soudržnosti. Evropský sociální fond je klíčovým finančním nástrojem Evropské unie při realizaci Evropské strategie zaměstnanosti, podpory společenství 1784/1999 Evropského parlamentu a Rady. O výši a rozsahu podpory

Financování z Evropské unie využívají nejen státní instituce, ale i nestátní neziskové organizace. Česká vláda přijala Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti, která se věnuje i rozvoji trhu práce. Přesto však má český stát největší dluh vůči svému obyvatelstvu v oblasti zaměstnatelnosti pracovní síly. Velký problém vidí zaměstnavatelé, odboráři a ekonomové v tom, že se neustále zvedá hranice odchodu do důchodu a není strategie, jak pomoci osobám ve věku nad padesát let v uplatnění a jejich udržitelnosti na otevřeném trhu práce.

Odbory se staví za to, aby byly zavedeny programy na podporu zranitelných skupin na trhu práce, tedy starších osob, mladých lidí a zdravotně postižených osob. Česká republika by podle nich měla hledat inspiraci především v severských zemích Evropské unie. „Tam jsou podmínky pro nezaměstnané nastaveny tak, aby jim umožnily důstojné přežití tohoto pro ně kritického (krizového) období života a co nejrychlejší návrat do normálního zaměstnání (EurActiv, 2012).

6.1 Nástroje pomoci nezaměstnaným nad padesát let

Šafránek (2011, s. 105) uvádí, že v našem státě není dostatečná nabídka a rozsah služeb zaměřených na integraci osob ohrožených sociálním vyloučením, platí zde nedostatečná motivace osob bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací k přijetí do zaměstnání, nedostatečné zapojení žen - matek, starších občanů, osob s nízkou kvalifikací a dalších znevýhodněných osob a neaktivních osob do trhu práce. Je zde nedostatečná realizace plně funkčního systému celoživotního vzdělávání, zejména dalšího odborného profesního vzdělávání. Současně autor konstatuje nedostatečně aktivní a funkční, zastaralý pracovní kodex, modernizovat pracovně právní vztahy, aktivní politiku služeb zaměstnanosti, funkční i fyzickou mobilitu pracovní síly modernizaci systémů sociálního zabezpečení.

Jedním z obecně uznávaných nástrojů zvýšení efektivity aktivace uchazečů na trhu práce je důraz na diferenciované a individualizované užívání aktivačních nástrojů a jejich cílenost vzhledem k jednotlivým skupinám uchazečů.

Výzvou, která stojí před současnou reorganizací služeb zaměstnanosti, jsou otázky zabezpečení koncepční centrální koordinace systému, kterou nemůže nahradit

zavedení institutu kvazi-trhů spojených s privatizací vybraných činností a služeb aktivační politiky (Winkler, Žižlavský, 2011, s. 3).

Komplexní představou současných reforem sociální politiky je vytváření ideálně typického modelu pro rozvinuté evropské země. Podstata reformy spočívá v procesu individualizace politiky a ve větší participaci a aktivizaci občanů na řešení sociálních problémů (Winkler, Žižlavský, 2011, s. 53).

„Individualizace služeb a politiky na trhu práce je často spojována s decentralizačními procesy a s rozvojem „lokální politiky zaměstnanosti“, která má mezisektorový a partnerský charakter. Argumenty pro podporu lokální politiky se opírají zejména o tvrzení, že na lokální úrovni existují nejpřesnější znalosti o situaci na trhu práce, a že programy mohou využít angažovanost různých typů a organizací občanského sektoru, a posílit tak jejich participaci na řešení problémů nezaměstnanosti“ (Winkler, Žižlavský, 2011, s. 63-64).

Analýza provedená v roce 2005 na vzorku osmi významných lokálních programů vedla k těmto závěrům: Winkler a Žižlavský (2011, s. 66) konstatují, že rozvoj lokální politiky zaměstnanosti zatím příliš nepřispívá k regionalizaci, diferenciaci a v důsledku k větší individualizaci politiky. Lokální programy trpí nedostatečnou analytickou podporou ze strany centra služeb zaměstnanosti.

Problém je nedostatek analytických informací, které se vztahují k aktuální situaci na lokálním trhu práce. Databáze nezaměstnaných neuvádí dostatek informací o příčinách problémů rizikových skupin. V organizační struktuře politiky zaměstnanosti dosud nejsou dostatečně rozvinuté strukturní útvary, které by systematicky rozvíjely vzájemnou komunikaci mezi centrem a regionální úrovní politiky při analytické a přípravné fázi tvorby těchto programů (Winkler a Žižlavský 2011, s. 66).

Současné strukturální, kulturní i programové rozdíly mezi aktéry na lokálním trhu práce dávají zatím šanci na budování partnerství spíše v náhodně vytvořených konstelacích podmínek, v nichž klíčovou roli hrají vůdčí silné osobnosti lokální politiky a jejich schopnost vzájemné dohody.

6.1.1 Nástroje pomoci nezaměstnaným ze strany Úřadu práce na Kutnohorsku

Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Kutné Hoře spadá svou působností pod krajskou pobočku Úřadu práce v Příbrami. Správním obvodem krajské pobočky v Příbrami je území Středočeského kraje, konkrétně území okresů Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník.

O podání informací o situaci na lokálním trhu práce a také o nabídce a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsem požádala vedoucí oddělení zprostředkování kontaktního pracoviště Úřadu práce v Kutné Hoře Ivu Pospíšilovou, se kterou jsem se setkala po předchozí telefonické dohodě v její kanceláři na pracovišti v Kutné Hoře. S jejím souhlasem jsem si zapisovala jí podané informace a získané postřehy, které nyní používám ve své diplomové práci.

Cílem rozhovoru bylo získat informace o tom, jakou podporu využívá kontaktní pracoviště Úřadu práce v Kutné Hoře pro cílovou skupinu nezaměstnaných osob starších padesáti let na Kutnohorsku. Dále mě zajímalo, zda spolupracují v této souvislosti s dalšími organizacemi, které by se podílely na podpoře nezaměstnaných osob. Během rozhovoru jsem pokládala vedoucí oddělení další doplňující otázky, o kterých se zmíním v následující stati.

Podle slov vedoucí oddělení spočívá hlavní pomoc nezaměstnaným osobám především v individuální podpoře. Problém spatřuje vedoucí oddělení v počtu uchazečů na jednu zprostředkovatelku, který činí kolem 600 – 700 uchazečů o zaměstnání.

V Kutné Hoře proto velmi dobře funguje oddělení poradenství. Pracovnice tohoto oddělení si samy vytipují v databázi evidence uchazečů o zaměstnání osoby, které potřebují podporu. Těm pak poskytují individuální poradenství, zařadí je do Job klubů, nebo absolvují pracovní a bilanční diagnostiku⁹.

⁹ komplexní posuzování schopností, dovedností, psychických a osobnostních potencialit vzhledem k adekvátnímu pracovnímu uplatnění člověka

Cílem Job klubů je, aby si nezaměstnaní osvojili dovednosti jednání se zaměstnavatelem, sepsání životopisu a motivačního dopisu. V rámci Job klubů, se nezaměstnaní připravují na přijímací pohovory se zaměstnavatelem, nacvičují telefonování, učí se sebezprezentaci. Job kluby jsou určené pro všechny skupiny nezaměstnaných osob, které vyžadují vyšší míru podpory při hledání nového zaměstnání.

Další podporou nezaměstnaným osobám nad padesát let je regionální individuální projekt s názvem „Začínáme po padesáti“. Tento projekt reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00004, je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Předmětem plnění je hlavní cíl projektu, kterým je zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání starších padesáti let, případně nalezení trvalého zaměstnání pro účastníka projektu během nebo krátce po jeho účasti v projektu. Zásadním principem je orientace na zvyšování dovedností jednotlivce a poskytování širších služeb, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trh práce. Důraz je kladen na preventivní opatření, která musí být uplatňována vůči osobám ohroženým nezaměstnaností či se vracejícím na trh práce.

V projektu je zdůrazněn individuální přístup ke klientům projektu (dále také i účastníkům projektu) poskytováním individuální podpory a poradenstvím při hledání zaměstnání. Dále je cílem projektu zvýšení všeobecné kvalifikační znalosti a dovednosti klientů projektu s důrazem na informační a komunikační technologie a monitorování skutečné poptávky po profesích a dalších profesních požadavcích (dalších dovedností) zaměstnavatelů a ve vazbě na to poskytovat rekvalifikační kurzy a další vzdělávání a tím získat důvěru zaměstnavatelů ve výstupy projektu „Začínáme po padesáti“.

Projekt zajišťuje externí organizace MAVO s.r.o., která vyhrála zakázku v rámci výběrového řízení dle zákona č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách.

Spolupráce mezi Úřadem práce a externími organizacemi spočívá především ve vytipování vhodných uchazečů o zaměstnání. Úřad práce poskytuje realizátorům projektu volné prostory za účelem uskutečnění informačních schůzek pro vybrané

uchazeče, kterým jsou na informačních schůzkách předávány informace o projektu, o jeho průběhu, o právech a povinnostech realizátora projektu, tak i jeho účastníků z řad nezaměstnaných osob.

Účast uchazečů o zaměstnání na projektu je dobrovolná. Kritérii pro vytipování vhodných uchazečů o zaměstnání jsou především doba, po kterou je člověk bez práce, jeho aktivní přístup a snaha najít nové zaměstnání.

Ivy Pospíšilové jsem se dále ptala, s jakými jinými organizacemi v rámci veřejných zakázek spolupracují. Její odpověď bylo, že se jedná především o pražské organizace, konkrétně Obslužná společnost a.s., která nabízí služby z oblasti školení, poradenství a lidských zdrojů. V současné době žádný další projekt na podporu osob starších padesáti let v regionu Kutnohorsko neprobíhá.

Další můj dotaz směřoval do oblasti rekvalifikací. Zajímalo mě, jak se Úřad práce staví k žadatelům o rekvalifikaci.

Ze slov Ivy Pospíšilové vyplývá, že existují dva druhy rekvalifikací. Zaprvé se jedná o zvolenou rekvalifikaci. Člověk si o ni může požádat jednou za tři roky. Tato rekvalifikace je uhrazena Úřadem práce do výše 50 000,- Kč. Během této rekvalifikace osobě nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Současně musí mít zájemce o tuto rekvalifikaci příslib zaměstnání. Pokud se jedná o rekvalifikaci související se zahájením samostatně výdělečné činnosti, musí zájemce o rekvalifikaci podepsat čestné prohlášení, že po ukončení rekvalifikace zahájí samostatně výdělečnou činnost.

Druhým typem jsou rekvalifikace, které zajišťují Úřady práce. Úřady práce nabízí rekvalifikace lidem, pro které je rekvalifikace vhodná. Rekvalifikace by měla usnadnit nalezení nové práce, zvýšit kvalifikaci, a také reagovat na poptávku trhu práce po konkrétních profesích. V případě této rekvalifikace nemusí nezaměstnaný dokládat příslib zaměstnání, ani další prohlášení. Po dobu rekvalifikace má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v rekvalifikaci, pokud se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatel starobního důchodu.

O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. Doba rekvalifikace se nezapočítává do podpůrní doby. To znamená, že pokud nezaměstnaný pobírá podporu v nezaměstnanosti, ta je mu po dobu rekvalifikace přerušena a vyplácena je mu bezprostředně po ukončení rekvalifikace.

Vedoucí oddělení jsem se ptala na využívání individuálních akčních plánů. Dle jejího názoru se jedná spíše o donucovací prostředek ze strany Úřadu práce. Individuální akční plán může být s uchazečem sepsán vždy, když o to požádá. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání.

Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené. Pokud klient odmítne, nebo neplní aktivity sepsané v individuálním akčním plánu, je z evidence Úřadu práce vyřazen.

Úřad práce využívá také dotační prostředky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky na společensky účelná pracovní místa i na veřejně prospěšné práce, které nelze zaměňovat s veřejnou službou.¹⁰

¹⁰ Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání⁵⁴) na základě písemné smlouvy, která obsahuje základní údaje o těchto osobách (jméno, popřípadě jména, příjmení, den, měsíc a rok narození a trvalý pobyt), místo, předmět a dobu výkonu veřejné služby, uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce po dohodě s obcí nebo dalším subjektem. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna.

Povinnost veřejné služby pro uchazeče o zaměstnání byla verdiktem Ústavního soudu z listopadu 2012 zrušena, přestože statistiky jednoznačně ukazují, že tento institut byl významným nástrojem, který udržoval návyky dlouhodobě nezaměstnaných. Ministerstvo práce a sociálních věcí chce proto v brzké době předložit novelu zákona, aby bylo možné veřejnou službu dále používat.

Pro rok 2013 byly finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti na Kutnohorsku navýšeny o 9 miliónů. Tato částka podle Ivy Pospíšilové není konečná.

V závěru rozhovoru pro moji diplomovou práci uvedla vedoucí oddělení Iva Pospíšilová, že uchazeči o zaměstnání ve věkové skupině nad padesát let a často i nižší se jednoznačně potýkají na trhu práce s diskriminací. Málo zaměstnavatelů je tak osvícených, aby přijali starší pracovníky a ocenili jejich kvality. Většinou najdou výmluvu a přijmou mladšího člověka.

6.1.2 Pomoc neziskových organizací nezaměstnaným na Kutnohorsku

Iva Pospíšilová, se kterou jsem vedla rozhovor, se zmínila o úzké spolupráci s neziskovými organizacemi Oblastní charita Kutná Hora a Rytmus o.p.s. Benešov, pracoviště v Kutné Hoře.

Oblastní Charita Kutná Hora

Spolupráce Úřadu práce s Oblastní charitou podle slov Ivy Pospíšilové spočívá především v doprovodech klientů na sjednané schůzky na Úřadu práce. Tyto doprovody se uskutečňují především u osob, u kterých existuje riziko, že nebudou plnit povinnosti, které vyplývají z evidence nezaměstnaných na úřadu práce a za nedodržení těchto povinností jim hrozí sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Tím se pak tyto osoby můžou dostat do dluhové spirály, trpí nedostatkem financí, jsou jim omezeny dávky hmotné nouze, dluží na zdravotním a sociálním pojištění apod.

Iva Pospíšilová spatřuje problém v tom, že pracovníci Oblastní charity apelují především na sociální stránku situace klientů, která není vždy v souladu s legislativou, kterou se musí řídit pracovníci Úřadu práce. Od pracovníků Úřadu

práce očekávají větší schovávavost k problematickým nezaměstnaným ve vztahu k dodržování termínů plánovaných schůzek a plnění povinností, vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti.

O podání informací o způsobu a míře poskytování pomoci nezaměstnaným ze strany Oblastní charity jsem e-mailem požádala Marii Mackovou, vedoucí střediska A+D, které poskytuje odborné sociální a pracovní poradenství. Její odpověď jsem obratem obdržela a cituji ji v následujících odstavcích: „Středisko A+D je zařízením Oblastní charity Kutná Hora, jehož poslání se pohybuje na vrcholu Maslowovy pyramidy - tedy uspokojení vyšších a nejvyšších potřeb, potřeb seberealizace. Naším cílem je, aby každý mohl konat to, na co má předpoklady, aby uplatnil svůj potenciál a práce, aby co nejvíce sloužila jeho obživě a pocitu spokojenosti. Všechny služby jsou určeny cílové skupině v produktivním věku. Provozujeme tyto služby jako nástroje k dosažení cíle: Pracovní poradenství - nezaměstnaným a zaměstnaným, kteří mají v práci potíže. Sociální rehabilitaci - lidem s handicapem nebo lidem, kteří jsou ohroženi sociálně rizikovým způsobem chování. Sociálně aktivizační službu pro seniory a lidi OZP Dobrovolnické centrum. Pominu-li řeč zákona a vyhlášky, popíši naši službu takto. Poskytujeme podporu lidem, kteří chtějí něco dělat. Vyhledáváme pracovní nabídky, mapujeme pracovní trh, pomáháme psát životopisy a zakládat e-mailové schránky. Odstraňujeme bariéry bránící vstupu na trh - nepořádek v dokladech, zadluženost, nevyřešené jiné problémy. Pomáháme při přezkumu zdravotního a psychického stavu, pomáháme prověřit invaliditu. Provádíme nácviky různých činností, zejména rukodělných a těch, které vedou k sebeobsluze (vaření, praní, žehlení). Zajišťujeme drobné pracovní zakázky pro naše uživatele v oblasti úklidu a venkovních prací, na kterých uživatelé pracují buď na dohodu o provedení práce, nebo za věcné plnění (např. vstupenky na kulturní akce). Při zajištění těchto zakázek úzce spolupracujeme s církví a ostatními neziskovými subjekty. Bráníme izolaci lidí a zajišťujeme jim společenský kontakt. Rozvíjíme jejich komunikační dovednosti, verbální i neverbální pomocí moderních technologií. Umožňujeme ve vhodných případech prodej výrobků vlastní výroby formou komisního prodeje v obchůdku. Staráme se o financování a rozvoj těchto služeb vícezdrojově. V současné době realizujeme projekt Pomocník, určený lidem s handicapem (OPLZZ, opatření 3.3. integrace sociálně vyloučených na trh práce). V rámci tohoto projektu můžeme

proplácet lidem z cílové skupiny rekvalifikace a jejich zaměstnavatelům proplácet příspěvek na mzdu, případně na zapracování. V poradně bylo v roce 2012 80 uživatelů z toho 21 mezi 50 - 65 lety. V sociální rehabilitaci 24 uživatelů z toho byli 4 ve věku mezi 50 -65 lety, v aktivizaci podstoupilo 17 uživatelů, z toho, v projektu o počtu bylo 5 lidí ve věku 50- 65 let. Projektu Pomocník se účastnilo 24 osob z toho 6 osob ve věku 50-65 let. Pomáháme nezaměstnaným osobám bez omezení věku, většinou naši pomoc poskytujeme nezaměstnaným lidem se sociálním nebo zdravotním znevýhodněním.“

Rytmus o.p.s. Benešov, pracoviště v Kutné Hoře

Druhou organizací na Kutnohorsku, která poskytuje podporu nezaměstnaným osobám, je Rytmus Benešov o.p.s.

Vzhledem k tomu, že jsem byla zaměstnancem organizace Rytmus Benešov o.p.s., pracoviště Kutná Hora po dobu jednoho roku, informace týkající se této organizace, které uvádím ve své diplomové práci, vychází z mých znalostí a zkušeností získaných v této organizaci.

Jedná se o obecně prospěšnou společnost se sídlem v Benešově, která je členem Unie podporovaného zaměstnávání. Organizace poskytuje podporu nezaměstnaným osobám se zdravotním znevýhodněním ve věku od 18 do 60 let.

Organizace Rytmus o.p.s. poskytuje své služby formou sociální rehabilitace, která je zaměřena na posilu osobních kompetencí, schopností a dovedností člověka tak, aby mohl využívat běžné společenské zdroje a fungovat v přirozeném prostředí, zejména v oblasti zaměstnání a v návaznosti pak i ve všech dalších oblastech kulturního a společenského života.

Cíl služby, která je realizována v programu Podporované zaměstnávání spočívá v pomoci lidem se zdravotním či sociálním znevýhodněním najít a udržet si zaměstnání v běžném prostředí.

Podporované zaměstnávání je postaveno na individuální a flexibilní podpoře poskytované uživatelům služby a jejich zaměstnavatelům. Služba je časově omezena na dobu dvou let, v odůvodněných případech může být o rok prodloužena. Součástí služby je zejména trénink sociálních dovedností, dovedností spojených s hledáním

pracovního místa, s docházkou do zaměstnání a s výkonem práce, nalezení pracovního místa, které odpovídá požadavkům a možnostem uchazeče o práci a potřebám zaměstnavatele. V případě potřeby zajišťuje organizace individuální podporu – pracovní asistenci přímo na pracovišti, po dobu nezbytně nutnou.

Organizace Rytmus o.p.s. poskytuje podporu lidem se zdravotním postižením, a to především s lehkým a středním mentálním postižením a dále osobám s onemocněním v oblasti duševního zdraví. Není však výjimkou, že o podporu požádají lidé ve věku nad padesát let, kteří jsou zdravotně znevýhodnění jiným způsobem, než obě dvě výše uvedené skupiny. I těmto lidem, pokud je volná kapacita služby, poskytuje Rytmus svoji podporu v oblasti hledání zaměstnání.

Iva Pospíšilová v rozhovoru pro moji diplomovou práci uvedla, že spolupráce organizace Rytmus a Úřadu práce spočívala spíše v minulých letech především v realizaci pracovní rehabilitace. Z cílové skupiny osob nad padesát let poskytl úřad práce pracovní rehabilitaci dvěma osobám se zdravotním postižením ve věku nad padesát let. V rámci veřejné zakázky byla pracovní rehabilitace realizována organizací Rytmus v Kutné Hoře (Rytmus, 2013).

6.1.3 Agentury práce na Kutnohorsku

Agentury práce jsou dalším zdrojem pomoci nezaměstnaným osobám. Dočasné agenturní zaměstnávání je v zemích Evropské unie stále běžnější. Jeho využití se však mezi jednotlivými zeměmi výrazně liší: v Belgii zaměstnává téměř 60% podniků dočasně pracovníky z agentur práce; naproti tomu v Polsku tak činí jen asi 3 %. Zdá se však, že recese měla na dočasné agenturní zaměstnávání vliv. Na začátku roku 2009 uvádělo asi 20 % společností, že v předchozích 12 měsících zaměstnávalo dočasné zaměstnance agentur práce, ale v daném okamžiku žádné nezaměstnává. Podniky, které k datu rozhovoru už přestaly využívat dočasné zaměstnance agentur práce, byly co do velikosti spíše malé s počtem méně než 20 zaměstnanců; větší firmy od využívání této formy pracovní smlouvy upouštěly jen zřídka. (Je třeba poznamenat, že určitým faktorem ve sledovaném rozdílu mohly být také sezónní výkyvy.) (2010 Výroční zpráva, 2011, s. 14).

V České republice mohou Agentury práce provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §58 - §66. Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.

V Kutné Hoře sídlí pobočka Agentury práce Randstad. Informace o této společnosti jsem získala na internetu z webových stránek personální agentury. (Randstad.cz, 2013).

Agenturní zaměstnávání představuje flexibilní formu zprostředkování práce, která si získává i v České republice stále větší oblibu. Jeho princip je následující: Randstad zaměstná pracovníka, který ale bude vykonávat práci pro jinou společnost – Randstad, jako agentura práce, „dočasně přidělí“ svého pracovníka k výkonu práce u uživatelské firmy.

Uživatelská firma tedy nepřijímá pracovníky do zaměstnaneckého poměru, ale „pronajímá“ si je podle aktuálních potřeb. Randstad zpracovává a vyplácí svému zaměstnanci mzdu, odvádí zdravotní a sociální pojištění a daně, přesně podle zákonných požadavků vyplývajících z daného typu pracovní smlouvy/dohody. Zaměstnanci mají stejné pracovní a finanční podmínky jako kmenoví zaměstnanci uživatele, kteří vykonávají stejnou nebo srovnatelnou práci.

Odborníci z agentury Randstad znají trh, na kterém se pohybují firmy a chápou obtíže, kterým tyto firmy čelí při hledání kvalitních zaměstnanců. Jsou připraveni splnit jejich požadavky a obsadit trvalé pracovní pozice v jejich společnosti vysoce kompetentními a kvalifikovanými lidmi.

Agentura práce Randstad využívá unikátní metodiku Job, boss & company fit©, která je založena na důkladné analýze potřeb klienta, prostředí zaměstnavatelské organizace, stejně jako potřeb doporučeného kandidáta. To zaručuje perfektní shodu mezi zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem na úrovni dané pracovní pozice, v souladu s budoucím nadřízeným a s firemní kulturou.

Agentura se specializuje na vyhledávání pracovníků do oblastí obchodu marketingu, administrativy a managementu, průmyslové výroby a strojírenství.

Nevýhodou Agentur práce je, že dle zákona o zaměstnanosti Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo je osobou se zdravotním postižením.

Agentura Randstad neposkytuje zvýšenou podporu znevýhodněným osobám. Naopak vždy jednají pouze s uchazeči, jejichž dovednosti, zkušenosti a kariérní cíle jsou ideální pro klienta a splní jeho konkrétní požadavky. Všechny uchazeče pečlivě prověřují při osobním pohovoru. Klienti vždy dostávají životopis kandidátů včetně výsledků testů a odborný posudek agentury.

6.1.4 Nástroje pomoci nezaměstnaným ze strany Úřadu práce na Olomoucku

Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Olomouci spadá svou působností pod krajskou pobočku Úřadu práce v Olomouci. Správním obvodem krajské pobočky v Olomouci je území Olomouckého kraje, konkrétně se jedná o následující kontaktní pracoviště: Hanušovice, Hranice, Javorník, Jeseník, Kojetín, Konice, Lipník nad Bečvou, Litovel, Mohelnice, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šternberk, Šumperk, Uničov, Zábřeh, Zlaté Hory.

Olomoucko je regionem, který je v mé diplomové práci předmětem srovnání s regionem Kutnohorským. Rozhovor, ze kterého bych získala informace potřebné pro moji diplomovou práci, mi poskytla Milena Vykoukalová, která pracuje na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Olomouci na pozici zprostředkování – poradce. Rozhovor s Milenou Vykoukalovou mi sjednala vedoucí referátu zprostředkování a poradenství Ivana Motyčková, se kterou jsem úzce spolupracovala při sběru dat do výzkumu mé diplomové práce. Rozhovor proběhl v kanceláři Mileny Vykoukalové na kontaktním pracovišti v Olomouci.

Pro Milenu Vykoukalovou jsem měla připravené dotazy podobné těm, které jsem pokládala na Úřadu práce v Kutné Hoře vedoucí oddělení zprostředkování Ivě Pospíšilové. Otázky směřovaly do oblasti podpory nezaměstnaných osob ve věku nad

padesát let. Zajímalo mě, jaké projekty v současné době probíhají, s jakými dalšími organizacemi spolupracuje Úřad práce v Olomouci. Během rozhovoru následovaly další doplňující otázky.

Se souhlasem Mileny Vykoukalové jsem si zapisovala jí podané informace a získané postřehy, které nyní uvádím ve své diplomové práci.

Bylo těžké udržet téma rozhovoru. Milena Vykoukalová disponovala velkým množstvím informací. Často se stávalo, že se svými slovy dostávala mimo oblast, která mě zajímala. Musela jsem se tedy vracet k podstatě původně kladené otázky a rozhovor usměrňovat.

Podle slov Mileny Vykoukalové je věk nad padesát let ve vztahu k zaměstnání jednoznačně handicapem.

V současné době využívá kontaktní pracoviště Úřadu práce v Olomouci především dotační prostředky na společensky účelná pracovní místa. Jedná se především o příspěvek na společensky účelné pracovní místo (dále jen SÚPM), které zaměstnavatel nově zřizuje, a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání po dobu sjednanou v dohodě.

Milena Vykoukalová uvedla, že dotaci na společensky účelná pracovní místa poskytuje kontaktní pracoviště Úřadu práce v Olomouci většinou na dobu šesti až dvanácti měsíců, přičemž platí podmínka, že dotaci nelze poskytnout opakovaně během třech, po sobě jdoucích let. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků včetně pojistného na sociální zabezpečení.

Podmínkou poskytnutí příspěvků je udržet nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání nebo pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem samostatně výdělečné činnosti po dobu alespoň 365 kalendářních dnů.

Podobné podmínky platí i pro veřejně prospěšné práce. Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech. Mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách

a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení. Nejvíce jsou veřejně prospěšné práce využívány obcemi.

Dále Milena Vykoukalová uvedla, že zvýšená péče je osobám, které jsou na trhu práce ohroženými skupinami, poskytována ze strany pracovníků oddělení zprostředkování. Spatřuje však velký problém v tom, že v současné době připadá na jednu zprostředkovatelku průměrně 800 – 900 nezaměstnaných. Dále je pro podporu znevýhodněných osob využíváno individuální nebo skupinové poradenství.

Mezi skupinové poradenství patří především Job kluby. Nezaměstnaní se zde učí sestavit životopis, motivační dopis, prezentovat se u zaměstnavatele, nebo nacvičují telefonické rozhovory se zaměstnavatelem, což je některým uchazečům nepříjemné a tuto aktivitu odmítají.

Další aktivitou směřující k podpoře nezaměstnaných osob jsou motivační kurzy. Jejich realizaci neprovádí Úřad práce, ale organizace, která v rámci výběrového řízení veřejnou zakázku vyhrála. Pro rok 2013 zatím nebylo výběrové řízení uzavřeno. V této oblasti je známa především organizace Marlin s.r.o. se sídlem v Uherském Hradišti. Mezi aktivity uvedené společností patří poradenství, rekvalifikace a současně agentura práce a vzdělávací agentura.

Aktuálně neprobíhá na kontaktním pracovišti v Olomouci žádný projekt, který by vedl ke zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny osob nad padesát let. V současné době probíhá pouze projekt určený pro nezaměstnané osoby do třiceti let věku.

V minulých letech byly v Olomouci realizovány projekty pod názvy „Šance pro středoškoláky“. Jednalo se o projekt bez omezení věku. Projektem, který se zaměřoval na podporu nezaměstnaných osob starších padesáti let, byl projekt „Zkušenost plus“ nebo projekt „Nový impuls“ realizovaný společností Marlin s. r. o. Olomoucké kontaktní pracoviště Úřadu práce nespolupracuje s neziskovými organizacemi. Nezaměstnaní dostávají od pracovníků poradenství informace o tom, jaké služby a od kterých organizací můžou využít. Jedná se například o finanční poradenství, o sociální služby pro osoby po propuštění z výkonu trestu, sociální služby pro osoby se zdravotním postižením a sociální služby pro cizince.

6.1.5 Pomoc neziskových organizací nezaměstnaným na Olomoucku

SPOLU Olomouc

Organizace SPOLU Olomouc funguje podobně jako Rytmus o.p.s. na principu poskytování služby sociální rehabilitace formou podporovaného zaměstnávání. To je podpora osob se zdravotním postižením směřující k rozvoji jejich návyků, schopností a dovedností, které zvyšují jejich zaměstnatelnost, samostatnost, nezávislost a soběstačnost. Podpory se těmto osobám dostává při získávání a udržování si pracovního místa na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich požadavkům a schopnostem. Podporované zaměstnávání je časově omezená služba poskytovaná po dobu jednoho roku s možností prodloužení na dva roky. Služba je poskytována formou terénní a ambulantní.

Posláním sociální rehabilitace je podpořit lidi se zdravotním postižením v Olomouckém regionu v samostatném využívání běžných zdrojů společnosti a otevřeného trhu práce. Cílovou skupinou jsou lidé se zdravotním (převážně mentálním a kombinovaným) postižením ve věku 16 – 64 let, kteří žijí v olomouckém regionu (Spolu, 2013).

Sdružení Most k životu

Jedná se o nestátní neziskovou organizaci působící v sociální oblasti, jejímž cílem je integrace osob se zdravotním postižením bez rozdílu věku, typu a stupně postižení do společnosti.

Svou činnost Sdružení Most k životu zahájilo v roce 1998 a do dnešních dnů se snaží, s minimálními finančními prostředky, plnit svoje cíle. Usilují o to, aby děti, mládež i dospělé osoby se zdravotním postižením mohly žít ve své rodině, se svými kamarády, v běžné společnosti.

Sdružení Most k životu zaměstnává zdravotně postižené bez rozdílu zdravotního postižení – i s těžkým mentálním postižením. Hlavním cílem organizace je podporovat sebedůvěru a seberealizaci zaměstnanců, rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti a prostřednictvím zaměstnání předcházet jejich sociálnímu vyloučení.

V roce 2006 zahájila činnost Agentura podporovaného zaměstnávání Sdružení Most k životu. Od roku 2007 poskytuje službu sociální rehabilitace formou podporovaného zaměstnávání, jejichž služeb využívají zdravotně postižené osoby, které hledají možnost zaměstnání na otevřeném trhu práce. Jedná se o registrovanou sociální službu dle Zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb., registrace Krajského úřadu Olomouckého kraje č. j. KUOK/62714/2007.

S uživateli pracují individuálně i skupinově v tzv. Job Klubu, který se schází dva krát měsíčně. V roce 2008 poskytli službu 31 zdravotně postiženým osobám. Pracovní uplatnění se podařilo najít pro deset uživatelů služby. (Most k životu, 2013)

Dalšími nestátními neziskovými organizacemi na Olomoucku, které poskytují podporu nezaměstnaným osobám, a to především osobám s různými druhy zdravotního postižení bez omezení věku jsou **Charita Zábřeh**, která provozuje dvě chráněné dílny.

Neziskovou organizací na Olomoucku, která poskytuje služby zaměstnanosti je občanské sdružení **Zahrada 2000**, které vzniklo v roce 1998 pro potřeby zdravotně handicapovaných, především duševně nemocných lidí z Jesenického regionu. Posláním sdružení je umožnit duševně nemocným lidem „návrat zpět do života“, uplatnit se v lidské společnosti a pomáhat jim v jejich nelehké životní situaci zdolávat překážky běžného života, které jsou způsobeny jejich nemocí.

Kromě sociálních služeb pro osoby s duševním onemocněním poskytuje sdružení ucelený systém zaměstnávání s podporou pro osoby se zdravotním postižením zahrnující odbornou přípravu na zaměstnání, odborné pracovní poradenství a podporu zaměstnávání na chráněném, podporovaném i volném trhu práce (Zahrada 2000, 2011).

Ve své diplomové práci uvádím jen vzorek organizací, které podporují osoby v začlenění na trh práce a to chráněný nebo otevřený. Všechny uvedené organizace poskytují podporu osobám bez diferenciací věku. Jedná se především o pomoc osobám s různými druhy zdravotního postižení. Z dostupných zdrojů jsem zjistila, že v regionu Olomouc poskytuje služby zaměstnanosti osobám ve věku nad padesát let pouze organizace Marlin s.r.o., která poskytuje specifickou pomoc osobám ohroženým na trhu práce především z důvodu vyššího věku.

6.1.6 Agentury práce na Olomoucku

Jak jsem se již ve své práci zmínila, pomoc mohou nezaměstnaní hledat také u agentur práce. Jednou z nejvýznamnějších agentur práce na Olomoucku, která se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti, je organizace Marlin s.r.o. Organizace poskytuje služby agentury práce, odborného poradenství a vzdělávání. Dle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání je Marlin s.r.o. právnickou osobou autorizovanou k výkonu zkoušky pro získání profesní kvalifikace.

Marlin s.r.o. realizuje projekty. Projekt, jehož cílem je motivovat, proškolit, poskytnout poradenství, dle individuálních potřeb nabídnout doplnění či obnovení znalostí a dovedností osobám spadajícím do cílové skupiny projektu, zprostředkovat jim vhodné zaměstnání a podporovat účastníky při jeho udržení let byl nazván „Příležitost pro zkušené“ a je určen pro evidované uchazeče o zaměstnání, kteří spadají do cílové skupiny osob ve věku nad 50 let. Zadavatelem projektu je Česká republika – Úřad práce ČR a realizuje jej Krajská pobočka ve Zlíně.

Z informací uvedených na webových stránkách organizace Marlin s.r.o. vyplývá, že spolupráce se zaměstnavateli probíhá ve dvou rovinách. Jednak při sjednávání a následné administraci pracovních míst. Dále se zaměstnavateli spolupracují na zajištění bezplatné pracovní praxe v rámci jednotlivých rekvalifikačních kurzů. Jedná se o organizace státní správy, neziskového sektoru a samozřejmě obchodních společností či živnostníků.

Po ukončení praxe jsou pro účastníky projektu zajišťovány reference, které pak mohou být po souhlasu klienta využity při hledání pracovního uplatnění.

Poradci v jednotlivých okresech komunikují se zaměstnavateli, kteří nabízejí volné pracovní místo, ale i se zaměstnavateli, kteří v současné době volné pracovní místo neinzerují, ale činnost organizace je v souladu s požadavkem klienta.

Zaměstnavatelům, kteří využívali dotaci na nově vytvořené pracovní místo, byla k dispozici telefonní linka. Díky tomu byli odborní pracovníci se zaměstnavateli v neustálém kontaktu. Zaměstnavatelé této služby využívali zejména k řešení aktuálních otázek týkajících se administrativy spojené s dotacemi.

Zaměstnavatelům, kteří přijali do pracovního poměru účastníka projektu, je nabídnuta sleva na další možné vzdělávání těchto pracovníků formou firemního školení, které by vedlo k jejich dalšímu profesnímu růstu.

Současná situace na trhu práce není příznivá a zaměstnavatelé, pokud využijí možnosti zaměstnat účastníka projektu, ho zaměstnají na pracovní pozici, která byla vytvořena již dříve.

Širší kontakt se zaměstnavateli je umožněn i prostřednictvím Agentury práce, která je rovněž jednou z aktivit firmy Marlin s.r.o. Pracovníci agentury práce úzce spolupracují s poradci v jednotlivých okresech. Účastníci projektu mají možnost umístit si své profily na webové stránky Agentury práce. Na těchto stránkách má potom zaměstnavatel možnost vybrat si vhodného kandidáta na pracovní pozici, kterou chce obsadit. U každé osoby, která si svůj profil umístila na stránkách agentury práce, je telefonický odkaz na poradce, který v případě, že zaměstnavatele účastník projektu zaujme, může podat bližší profesní informace o této osobě (Marlin, 2013).

Dalšími agenturami práce, které působí na Olomoucku, jsou například agentura RODYCH, která nabízí operativní personální leasing. Mezi další agentury práce, které uvádím v diplomové práci, jsou například agentury práce Manpower, personální agentura práce Advantage, UNEX Servis, s.r.o., Vanmont group, s.r.o.

Podobně bych mohla uvést další agentury, které působí v Olomouckém regionu. Většina z uvedených agentur provozuje svoji činnost na principu, který je založen na zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodnou registrovat do jejich databáze. Úkolem agentury je pak aktivně shánět těmto uchazečům pracovní nabídky na jedné straně, na straně druhé pak firmám, se kterými tato agentura spolupracuje, co nejrychleji obsadit volné pracovní pozice kvalitními zaměstnanci.

Pokud člověk pracuje prostřednictvím pracovní (nebo také personální) agentury, pak ho čekají dvě možnosti – buď po podpisu smlouvy bude veden jako zaměstnanec agentury, která ho bude ostatním zaměstnavatelům na práci „pronajímat“ (v tomto případě je jeho postavení označováno jako „agenturní zaměstnanec“), nebo bude podepisovat smlouvu přímo se svým budoucím

zaměstnavatelem. V tomto druhém případě se pak člověk stane kmenovým zaměstnancem firmy se všemi výhodami i nevýhodami a spolupráce s personální agenturou se tímto způsobem ukončí.

Agenturní zaměstnanci jsou nejčastěji obsazováni na dočasné pracovní pozice, například při náhlém zvýšení výroby v podniku při jednorázové zakázce. Po zrealizování této zakázky pak nemusí firmy své zaměstnance propouštět, ale jen agentuře „vrátí zpět“ její pracovníky, které pak personální agentura posílá zase na jiné pracovní pozice do dalších firem.

Jak již uvádím v podkapitole 6.1.3, agentury práce neposkytují zvýšenou podporu znevýhodněným osobám. Naopak vždy jednají pouze s uchazeči, jejichž dovednosti, zkušenosti a kariérní cíle jsou ideální pro klienta a splní jeho konkrétní požadavky. Všechny uchazeče pečlivě prověřují při osobním pohovoru.

6.2 Srovnání nástrojů pomoci v obou regionech

Pro porovnání pomoci nezaměstnaným osobám starším padesáti let jsem stanovila následující kritéria. Porovnání se bude týkat oblastí pomoci ze strany Úřadů práce, neziskových organizací a agentur práce.

V obou dvou regionech spočívá podpora znevýhodněných nezaměstnaných osob ze strany Úřadů práce především ve zvýšené péči ze stran zprostředkovatelů a pracovníků oddělení poradenství. Problém vidí pracovníci Úřadů především v tom, že na jednoho pracovníka připadá velký počet nezaměstnaných osob, což neumožňuje, aby se nezaměstnaným věnovali tak, jak by bylo potřeba.

Při počtech uchazečů o zaměstnání, které připadají na jednu zprostředkovatelku (mezi 600 – 800 uchazeči o zaměstnání) není možné při osmihodinové pracovní době pracovníků úřadu práce pozvat všechny uchazeče o zaměstnání na schůzku každý měsíc. Na jednoho klienta má zprostředkovatelka čas v trvání 15 minut. Při osmihodinové době tak může uskutečnit schůzku s 32 uchazeči o zaměstnání za předpokladu, že nebude vyřizovat žádnou správní agendu. (oznámení o zahájení správního řízení, rozhodnutí apod.) Při dvaceti pracovních dnech je to 640 klientů.

Přesto se snaží znevýhodněné nezaměstnané zvat častěji na schůzky, na Job kluby, na kterých si nezaměstnaní osvojují dovednosti a schopnosti potřebné pro komunikaci se zaměstnavatelem, přijímací řízení a podobně.

Oddělení poradenství se dále věnují nezaměstnaným v oblasti bilanční a pracovní diagnostiky, zajišťují rekvalifikace dle zákonných podmínek.

Na Kutnohorsku v současné době probíhá projekt „Začínáme po 50“. Na Olomoucku aktuálně neběží, ani se nepřipravuje žádný projekt, který by se zaměřoval na podporu cílové skupiny osob ve věku nad 50 let.

Kutnohorský Úřad práce aktivně spolupracuje s neziskovými organizacemi, které poskytují nezaměstnaným podporu v oblastech, na které Úřad práce nemá kapacitu a není kompetentní tyto služby poskytovat. Jedná se především o podporu osob s rizikovým chováním, nebo osob, které jsou ve finanční tísní a podobně. Oproti tomu na Olomoucku se spoluprací s neziskovými organizacemi nezabývají. Pokud to situace nezaměstnaného vyžaduje, pouze svému klientovi doporučí, jaké služby a kde může využít.

Jako nedostačující spatřuji podporu neziskových organizací cílové skupině ve věku nad padesát let v obou regionech. V Kutné Hoře poskytuje Oblastní charita pomoc nezaměstnaným osobám především v podobě odborného pracovního poradenství. Ze sdělení vedoucí střediska však vyplývá, že tato služba není cílovou skupinou příliš využívána. Neziskové organizace v obou regionech se věnují především nezaměstnaným osobám se zdravotním postižením a to bez omezení věku.

Olomoucký kraj si stojí lépe v oblasti agentur práce. Oproti Kutnohorsku je na Olomoucku výrazně vyšší počet agentur práce. Výraznou podporu nezaměstnaným osobám nad padesát let věku poskytuje na Olomoucku organizace Marlin s.r.o., která se kromě agentury práce zaměřuje na vzdělávání, poradenství a projektovou činnost.

Celkově je ze získaných informací zřejmé, že podpora nezaměstnaným osobám není na dost vysoké úrovni a to i přesto, že věk je nepochybně jedním z hlavních faktorů, které spoluurčují pozici lidí na trhu práce.

II. Praktická část

7 Výzkumné šetření zaměřené na zjištění problematiky nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti osob ve věku nad padesát let, a proto se v praktické části budu věnovat popisu realizovaného výzkumného šetření zaměřeného na cílovou skupinu nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let.

Formulace výzkumných otázek

Cílem praktické části, jak uvádím v úvodu diplomové práce, je odpovědět na výzkumné otázky, které jsem formulovala již před stanovením cílů praktické části diplomové práce. Odpovědi na tyto otázky jsem hledala prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo předmětem kvantitativního výzkumu.

Hlavní otázky, které přinesly odpovědi na stanovené cíle diplomové práce, jsou následující:

Snižuje nezaměstnanost životní úroveň nezaměstnaných?

Jak nezaměstnaní ve věku nad padesát let subjektivně vnímají ageismus na trhu práce?

Je podpora a pomoc ze strany státu a dalších organizací nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let dostačující?

Jsou nezaměstnaní ve věku nad padesát let ochotni dojíždět za prací, vzdělávat se a podstoupit změny, které by vedly k jejich návratu na trh práce?

Podobnými tématy se zabírala i jiná výzkumná šetření, která se zajímala o starší osoby. Například Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v Praze (2007) se zaměřil na podporu zaměstnávání starších osob. Cílem tohoto výzkumného projektu bylo popsat a zhodnotit současný a očekávaný stav v oblasti zaměstnávání starších osob ve všech svých souvislostech.

Aktivním stárnutím se zabývala také studie 50+ Aktivně. (Bočková, Hastrmanová, Havrdová, 2011), která se zaměřuje na využití aktivního potenciálu starších lidí ve společenských aktivitách a na trhu práce. Stárnutí celé populace vytváří potřebu měnit způsob organizace práce, stejně tak jako systémy sociální péče.

Evropským trendem v přístupu k řešení této nově vzniklé situace je zvyšování věku odchodu do důchodu, které je předmětem konceptu „produktivního stárnutí“, kdy právě zvyšování věku odchodu do důchodu v diskusi o sociálních opatřeních týkajících se stárnutí populace převládá, a to napříč státy a systémy sociální péče.

7.1 Metody kvantitativního výzkumu

Praktická část práce si klade za cíl odpovědět na výzkumné otázky. Požadované odpovědi je možné zjistit na základě odpovědí nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let. Abych získala informace o vzorku většího počtu respondentů, zvolila jsem metodu kvantitativního výzkumu. Kvantitativní výzkum vyžaduje větší soubory dat a respondentů, výsledky jsou více reprezentativní, méně závislé na názorech a schopnostech respondentů a vedou tak k lépe ověřitelným a srovnatelným výsledkům. Jejich interpretace bývá naopak náročnější. Kvantitativní metody jsou vhodné ke zkoumání jednoduchých a měřitelných znaků, případně jejich kombinací, ve velkých a více méně homogenních populacích. Kvantitativní výzkum přináší numerická data pomocí měření proměnných.

Kvantitativní výzkum přináší numerická data pomocí měření proměnných. Cílem kvantitativního měření je testování hypotéz. Vzhledem k obsáhlosti problematiky nezaměstnanosti osob ve věku nad padesát let a omezením autorky výzkum probíhal v oblasti Kutnohorského a Olomouckého regionu.

Původní záměr byl provést výzkumné šetření v Pardubickém a Olomouckém regionu. Vzhledem k odmítnutí spolupráce při výzkumném šetření ředitelem Krajské pobočky Úřadu práce v Pardubicích a striktním zákazu provádět výzkum týkající se postavení nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let na trhu práce jsem musela hledat alternativní řešení. Odmítnutí spolupráce na Pardubicku odůvodnil ředitel Krajské pobočky z důvodu další administrativní zátěže nezaměstnaných.

Proto jsem o spolupráci požádala pracovníky kontaktního pracoviště Úřadu práce v Kutné Hoře, Krajské pobočky v Příbrami.

Pracovníci Úřadu práce na Kutnohorsku mé žádosti o spolupráci při výzkumném šetření ochotně vyhověli.

Kvalitu a relevanci provedeného výzkumu prověřujeme z hlediska dvou základních kritérií – validity a reliability.

Validita je jiný výraz pro pravdivost. Jde o požadavek relevance mezi předem stanoveným cílem výzkumu a skutečně dosaženými výsledky. Je-li výzkum validní, znamená to, že měří to, co měřit má. Po celou dobu výzkumu je třeba myslet na to, jak co nejvíce zvýšit jeho validitu, jak zajistit, že výsledky zkoumání budou co nejvíce odpovídat skutečné realitě (Olecká, Ivanová, 2010, s. 7).

Oproti tomu **reliabilita** – znamená opakovatelnost se stejnými výsledky. Reliabilita je požadavek na formální přesnost měřicího nástroje použitého v empirickém výzkumu. Výsledky měření ovlivňují různé chyby jako např. přítomnost nebo nepřítomnost pozorovatele, vliv okolí, osobní rozpoložení výzkumníků, změna instrukcí k testu, nejasné pokyny atd. Tato spolehlivost, stálost neboli reliabilita měrného nástroje je pro výzkumníka nesmírně důležitá. Je pro něj zárukou, že variabilita v jeho datech (tj. proměnné výsledky měření různých objektů) není způsobena špatným měřicím prostředkem, nýbrž skutečnou variabilitou intenzity měřené vlastnosti. Mezi validitou a reliabilitou existuje určitá závislost. Validní nástroj zahrnuje i reliabilitu, to znamená, že když je nástroj validní, je i spolehlivý. Naopak to však neplatí, to znamená, že i když je nástroj spolehlivý, měření nemusí být validní (Olecká, Ivanová, 2010, s. 7).

Konstrukce dotazníku

Pro účely mého specifického šetření jsem konstruovala dotazník. Písemné dotazování má své výhody. Je levnější, nedochází k ovlivnění respondenta tazatelem. Respondent si sám může zvolit dobu, která mu vyhovuje k zodpovězení otázek. Dotazník umožňuje získat odpovědi na více otázek, umožňuje přehledné statistické zpracování dat, zaručuje anonymitu respondenta. Mezi nevýhody dotazníkového šetření patří malá návratnost. Metodu dotazníkového šetření jsem zvolila také proto, že je velmi rozšířeným nástrojem získávání informací pomocí výpovědi respondenta.

Dotazník obsahuje 21 otázek. První dvě otázky jsou demografického charakteru. Zaměřují se na zjištění pohlaví respondentů a jejich věk v rozmezí od 50 - 60 a více let. 18 otázek patří mezi otázky uzavřené, jedna otázka v dotazníku je polootevřená. Nabízí jednak varianty odpovědí, tak současně vyzývá respondenta k doplnění otázky vlastní odpovědí.

Navržená uzavřená otázka vede respondenta k odpovědi formou výběru z nabízených variant. To umožňuje jejich poměrně dobré zpracování, avšak nese v sobě také určitý prvek zkreslení, protože dotazovaný volí často některou z variant jako kompromis (Reichel, 2009, s. 102).

Z dobře formulovaných otázek musí být jasné, jaká data jsou zapotřebí k jejich zodpovězení. Platí, že jestliže to není jasné, musí výzkumník ještě zpracovat na návrhu otázek. Důležitá kontrola spočívá v tom, jak je každá otázka formulována a v určení dat, která jsou zapotřebí pro její zodpovězení. Jestliže je to jasné pro každou výzkumnou otázku, pak může výzkumník obrátit svoji pozornost k otázkám, které budou kladeny při sběru dat (Keit, 2008, s. 45).

Výzkumný nástroj je určený nezaměstnaným osobám, které jsou evidované na Úřadu práce v Kutné Hoře a v Olomouci. Dotazník je konstruován tak, aby otázky v něm obsažené směřovaly k verifikaci hypotéz.

Otázky se dotýkají jak subjektivního vnímání životní úrovně nezaměstnaných osob starších padesáti let, ageismu na trhu práce, tak podpory věnované nezaměstnaným ze strany státu tak i neziskových organizací a dalších institucí, které se podílí na aktivní politice zaměstnanosti, a o kterých je pojednáno v teoretické části diplomové práce i ochotě nezaměstnaných podstoupit a přijmout změny, které by vedly k jejich návratu na trh práce.

Dotazník je uveden odstavcem, ve kterém respondentům vysvětlují účel dotazníku a kladu důraz na jeho anonymitu. Dotazník tvoří přílohu diplomové práce.

7.2 Charakteristika výzkumného souboru

Základní soubor, nebo populace je rozsáhlý soubor, který je složený z přesně definovaných prvků (definice prvků jsou samozřejmě velmi různorodé a jejich rozmanitost je dána cílem výzkumu – tj. výzkumnou otázkou a hypotézami).

Tyto soubory jsou vymezeny přesně udanými společnými vlastnostmi, tj. takovými, které jsou podstatné pro naše zkoumání. Dá se říci, že základní soubor je souhrn prvků, jejichž vlastnosti chceme poznat. Nebo jednodušeji, základní soubor je soubor jednotek, o kterém se dá předpokládat, že jsou pro něj naše závěry platné.

Stěžejním úkolem je najít postup, aby výsledky, které získám na vzorku, byly co nejvíce podobné těm, které bych získala na celé populaci (na nekonečném množství pokusů). Vzorek, nebo výběrový soubor, je skupina jednotek, které skutečně pozorujeme. Struktura vzorku musí imitovat složení populace tak přesně, jak je to jen možné, s rostoucí velikostí vzorku se rozdíl mezi strukturou populace a vzorku zmenšuje. Za základní rozlišení výběrů můžeme považovat výběr pravděpodobnostní a výběr nepravděpodobnostní. Přičemž pravděpodobnostní výběr je charakteristický pro reprezentativní šetření kvantitativního výzkumu.

Základní soubor pro dotazníkové šetření je v diplomové práci složen z nezaměstnaných mužů a žen ve věku nad padesát let, kteří jsou evidovaní na Úřadu práce v Kutné Hoře a v Olomouci, bez ohledu na délku nezaměstnanosti a jejich vzdělání. Výzkumný soubor je reprezentativní. Výběr respondentů z řad nezaměstnaných osob starších padesáti let je náhodný a dobře odráží strukturu základního souboru. Složení vzorku respondentů ilustrují následující tabulky a grafy. Otázky jsou demografického charakteru a byly zařazeny v úvodu dotazníku. Pro ilustraci je analýza dat, která se týká složení respondentů z hlediska pohlaví a věku znázorněny v následujících dvou tabulkách a grafech.

První otázka v dotazníku zněla: **Jaké je Vaše pohlaví? Jste muž nebo žena?** Cílem této otázky bylo zjistit podíl mužů a žen, kteří se podíleli na zodpovězení dotazníku.

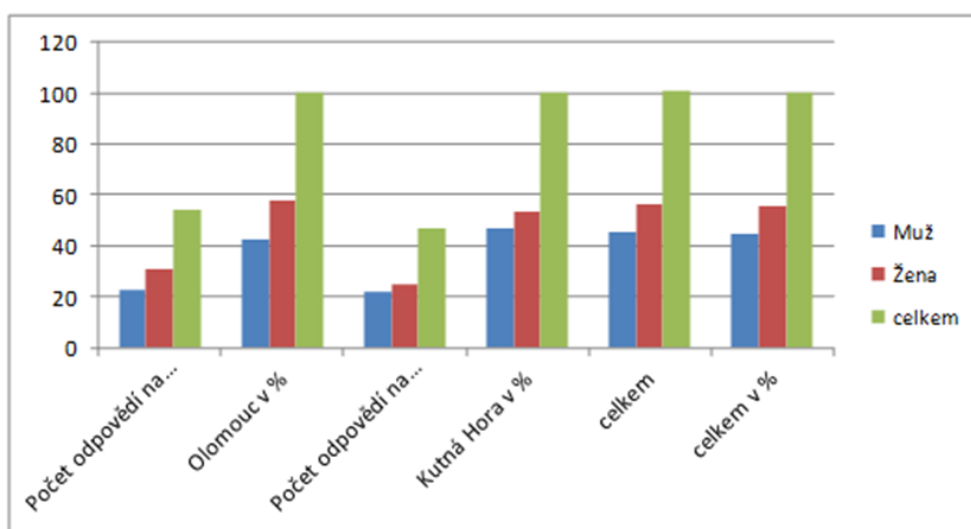
Tabulka č. 1: Počty nezaměstnaných s rozlišením pohlaví

	Počet odpovědí na Olomoucku	Olomouc v %	Počet odpovědí na Kutnohorsku	Kutná Hora v %	celkem	celkem v %
Muž	23	42,6	22	46,8	45	44,6
Žena	31	57,4	25	53,2	56	55,4
celkem	54	100	47	100	101	100

V Kutnohorském regionu odpovědělo na otázky v dotazníku 22 (46,8 %) mužů a 25 (53,2) žen. Na Kutnohorsku se výzkumu zúčastnilo celkem 47 osob ve věku nad padesát let. V Kutnohorském regionu odpovědělo na otázky o 6,4 % žen více než mužů. Na Olomoucku byl tento rozdíl o něco vyšší. Rozdíl mezi počty žen a mužů, kteří odpověděli na otázky, byl 14,8 % ve prospěch žen.

Celkově dotazník vyplnilo 45 mužů a 56 žen. Dotazník vyplnilo více žen než mužů. Názorně jsou tyto hodnoty vyjádřeny v následujícím grafu č. 1.

Graf č. 1 - Počty nezaměstnaných, s rozlišením pohlaví



Druhá otázka v úvodu dotazníku byla formulována ve znění: **Kolik je Vám let?** Cílem této otázky bylo zjistit pomocí diferenciací věkové skupiny osob nad padesát let, která věková skupina nejčastěji odpovídala na otázky výzkumného dotazníku. (viz věkové členění uvedené v tabulce č. 3)

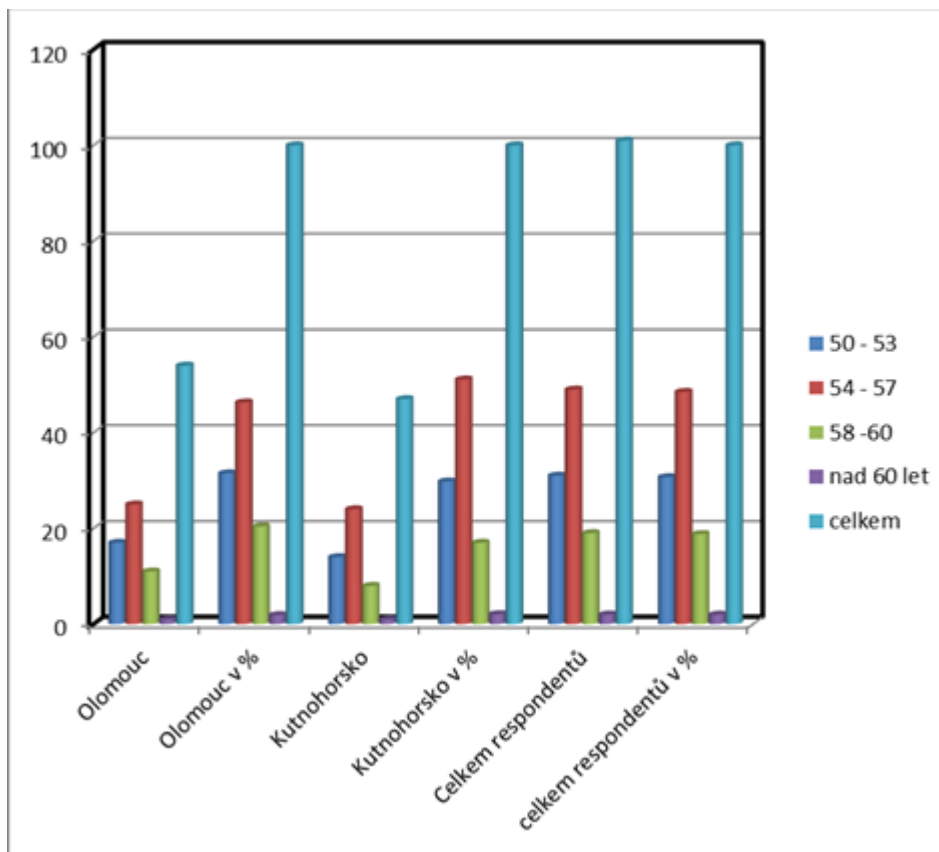
Tabulka č. 2: Počet respondentů dle věkových kategorií

věk	Olomoucko		Kutnohorsko		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v%	počet odpovědí	počet odpovědí v%	počet odpovědí	počet odpovědí v%
50 - 53	17	31,5	14	29,8	31	30,7
54 - 57	25	46,3	24	51,1	49	48,5
58 -60	11	20,4	8	17	19	18,8
nad 60 let	1	1,9	1	2,1	2	2
celkem	54	100	47	100	101	100

Na druhou otázku odpovědělo 100 % z celkového počtu 101 respondentů. Nejvíce odpovědí patřilo skupině nezaměstnaných ve věku od 53 do 57 let. Celkem odpovědělo v této věkové kategorii 49 (48,5%) respondentů. Z toho 25(46,3 %) bylo z Olomouckého regionu a 24 (51,1 %) z Kutnohorského. Druhou největší skupinou dle počtu odpovědí byla skupina osob ve věku od 50 do 53 let. V této kategorii odpovědělo na otázky celkem 31 (30,7 %) osob. Z tohoto počtu bylo 17 (31,5 %) osob z Olomoucka a 14 (29,8 %) z Kutnohorska. Na třetím místě byla skupina osob ve věku od 58 do 60 let. V této věkové kategorii odpovědělo na otázky 19 (18,8 %) respondentů, z tohoto počtu pak bylo 11 (20,4 %) z Olomoucka a 8 (17 %) z Kutnohorska. Nejméně zastoupenou skupinou byly osoby ve věku nad 60 let. V této věkové skupině odpověděli pouze 2 (2 %) respondenti. Z každého regionu byl jeden respondent.

Údaje jsou přehledně zpracovány v grafu č. 2.

Graf č. 2: Počet respondentů dle věkových kategorií



7.2.1 Realizace výzkumného šetření

Sběr dat proběhl formou vyplnění dotazníků respondenty během listopadu a prosince 2012. V lednu 2013 docházelo k návratnosti dotazníků.

O spolupráci při distribuci dotazníků jsem požádala odpovědné pracovníky kontaktních pracovišť Úřadů práce v Kutné Hoře a v Olomouci. Konkrétně jsem spolupráci při distribuci dotazníků vyjednala s vedoucími pracovníky oddělení zprostředkování na kontaktních pracovištích Úřadů práce v Kutné Hoře a v Olomouci, kteří pověřili pracovníky zprostředkování o předání dotazníků nezaměstnaným osobám, které jsou evidované na Úřadech práce. Pro pracovníky Úřadů práce znamenalo předání dotazníků nezaměstnaným osobám zvýšení pracovní zátěže a to i vzhledem k velkému počtu uchazečů o zaměstnání, kteří připadají na jednu zprostředkovatelku. O této skutečnosti píší již v teoretické části v kapitole číslo šest. Riziko spatřuji především v nízké návratnosti dotazníků a v možnosti ovlivnitelnosti respondentů ze strany pracovníků Úřadu práce.

Místem sběru dat byl Kutnohorský region, kontaktní pracoviště Kutná Hora, oddělení zprostředkování, Benešova 70/2, Hlouška, 284 01 Kutná Hora 1. Dotazník byl distribuován zprostředkovatelkami nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let na kontaktních schůzkách. Druhým místem sběru dat byl Olomoucký region, kontaktní pracoviště Úřadu práce, oddělení zprostředkování, Vejdovského 988/4, Hodolany, 779 00 Olomouc 9.

Na každý Úřad práce (v Olomouci i v Kutné Hoře) jsem předala 65 dotazníků, které byly distribuovány směrem k nezaměstnaným osobám. Celkem bylo předáno 130 dotazníků. Délka evidence nezaměstnaných neovlivňovala výběr respondentů. Pro vyšší návratnost dotazníků, byly dotazníky vyplňovány nezaměstnanými během jejich schůzek na Úřadech práce, většinou za podpory zprostředkovatele.

Poměrně vysokou návratnost dotazníků spatřuji v dohledu zprostředkovatelek nad vyplněním dotazníků respondenty.

7.3 Časový harmonogram výzkum

Pro vyšší přehlednost jsem časový harmonogram dotazníkového šetření uspořádala do následující tabulky.

Tabulka č. 3: Časový harmonogram výzkumu

Termín měsíc/rok	Fáze výzkumu
6/2012	Formulace výzkumných otázek, stanovení hypotéz, konstrukce dotazníku
10/2012	Příprava realizace dotazníkového šetření, předání dotazníku respondentům
12/2012 – 1/2013	Sběr dat
2/2013	Analýza a vyhodnocení dat
3/2013	Zpracování závěrečné zprávy

7.4 Formulace hypotéz

Hypotéza je vědecky zdůvodněný předpoklad o dosud neznámé skutečnosti. Je to podmíněný výrok o vztahu mezi dvěma nebo více proměnnými. Musí být formulována tak, aby byla empiricky ověřitelná. Hypotézy jsou vždy v oznamovací větě a uvádějí do vztahu proměnné s proměnnými. Musí také obsahovat výroky o vztazích mezi proměnnými, ale již konkrétněji a musí mít jasnou implikaci pro ověřování vytyčených vztahů (Olecká, Ivanová, 2010, s. 20).

Při formulaci hypotéz jsem vycházela z údajů uvedených v teoretické části diplomové práce, které jsem získala z literatury, nebo rozhovorů s odpovědnými pracovníky Úřadů práce v obou regionech a také z vlastních zkušeností, získaných při svém působení na Úřadu práce v oddělení zprostředkování.

Hypotéza 1

Předpokládám, že osobám ve věku nad padesát let se vlivem nezaměstnanosti snižuje životní úroveň a tato situace negativně ovlivňuje jejich život.

Nezaměstnanost přináší snížení životní úrovně. Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení. Poskytuje mu zajištění podmínek k důstojné existenci, přináší materiální prospěch, dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Náhlá a nečekaná ztráta práce je velkým, traumatizujícím a emocionálním zásahem do života člověka a přináší vzájemně se ovlivňující psychické, zdravotní, ekonomické a sociální důsledky.

Mareš (1994, s. 63) uvádí, že nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce z dávek hmotné nouze znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. V souvislosti s postavením nezaměstnaného jedince (a jeho rodiny) se hovoří o anomické situaci a deprivaci. Deprivace nezaměstnaného jest spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti.

Pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka. Zaměstnání má v naší společnosti centrální úroveň. V naší kultuře má práce hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak i v psychice člověka. Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu. Ztráta zaměstnání neznamena ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích (Mareš, 1994, s. 56).

Být nezaměstnaným v naší společnosti, která přikládá zaměstnání velkých význam, znamená mít stigma neboli viditelné znamení vlastního selhání.

Tuto hypotézu ověřují v dotazníku otázky číslo 3 – 8.

Hypotéza 2

Předpokládám, že nezaměstnaní ve věku nad padesát let vnímají na trhu práce ageismus vůči své osobě.

V teoretické části diplomové práce hovořím o tom, že lidé ve věku nad padesát let patří na trhu práce mezi ohrožené skupiny právě z důvodu věku.

Také Vidovičová (2005, s. 22) říká, že trh práce je věkově diferencován. Vedle vzdělání a pohlaví je věk rozhodným indikátorem postavení jedince ve světě zaměstnanosti. Ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, v inzerátech, v organizačních strukturách, výběru, rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu a plánování kariéry a v odměňování a zaměstnaneckých výhodách. Je přítomen také ve výběru jedinců pro určitý druh tréninku, vzdělávání a rozvoje a v rozhodnutích o převodu na jinou práci, povýšení, ukončení pracovní činnosti a práva na důchod.

Na trhu práce začínají být považováni za staré a neperspektivní už lidé kolem čtyřicítky. Je to situace, která udivuje sociology, experty na stárnutí v Evropě. Udivující jsou pro evropské a světové manažery totiž i čeští třicetiletí generální ředitelé.

Vztah věku a systému trhu práce je legislativně zakotven v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti. Jeho novelou zákona o zaměstnanosti v roce 1999 byl zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání z důvodu věku převeden z preambule do prvního odstavce normativní části zákona. Jeho součástí je i zákaz diskriminační inzerce, tedy výběru pracovníků na základě jejich věku. Svých práv se poškození můžou domáhat soudní cestou nebo skrze úřady práce.

Podle vyjádření Úřadů práce se však stížnosti na diskriminaci téměř neobjevují (Vidovičová, 2005, s. 23). I přes legislativní opatření proti existenci ageismu na trhu práce ve vztahu k cílové skupině osob ve věku nad padesát let hovořili také pracovníci úřadů práce ve vybraných regionech. Rozhovory s nimi uvádím také v teoretické části diplomové práce.

Hypotéza číslo 2 je v dotazníkovém šetření ověřována otázkami číslo 9 - 12.

Hypotéza 3

Předpokládám, že nezaměstnaní ve věku nad padesát let mají dostatečnou podporu ze strany Úřadů práce.

Při formulaci této hypotézy jsem vycházela z informací pracovníků Úřadů práce v obou vybraných regionech, se kterými jsem vedla rozhovory, o kterých pojednávám v kapitole číslo šest v teoretické části diplomové práce.

Redukce dlouhodobé nezaměstnanosti se stala hlavním cílem politiky zaměstnanosti vyspělých průmyslových zemí.

Za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti je považováno zvyšování kvalifikace, rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných, poskytování individuálního nebo skupinového poradenství. Pracovníci služeb zaměstnanosti poskytují nezaměstnaným informace o situaci na trhu práce, volných místech, učí nezaměstnané jednání se zaměstnavateli, sebereprezentaci, sepsání životopisů a motivačních dopisů. Vyhodnocují jejich pracovní potenciál formou bilanční a pracovní diagnostiky, poskytují pracovní rehabilitaci osobám se zdravotním postižením, která pomáhá k jejich integraci na otevřený trh práce.

K dalším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří speciální programy zaměřené na pomoc a podporu skupin nezaměstnaných osob, které na trhu práce patří k ohroženým, a které především spočívají v individuálním a skupinovém poradenství, nebo rekvalifikacích. Neopomenutelnými jsou také finanční příspěvky, které směřují prostřednictvím Úřadů práce například na podporu nezaměstnaných, kteří se rozhodnou svoji nepříznivou situaci řešit zahájením samostatně výdělečné činnosti.

Hypotézu číslo 3 vyvrací nebo potvrzují odpovědi na otázky číslo 13 – 15.

Hypotéza 4

Předpokládám, že nezaměstnaní nejsou ochotni podstoupit změny, které by vedly k jejich návratu na trh práce, vzdělávat se, dojíždět za prací do vzdálenějších míst.

Při snaze pracovního uplatnění lidí starších 50 let je třeba brát v úvahu skutečnost, že generace dnešních starších pracovníků prožila část svého produktivního věku před rokem 1989, tedy v době totalitního režimu. Není na

výrazně jinou situaci často připravena a má problémy se na ni adaptovat. V době, kdy by měla zužitkovat svoje profesní zkušenosti, zjišťuje, že o její schopnosti a přednosti není příliš zájem.

Z výzkumného projektu (Remr, 2007, s. 10) jehož cílem je popsat a zhodnotit současný a očekávaný stav v oblasti zaměstnávání starších osob ve všech svých souvislostech vyplývá, že mezi negativa osob ve věku nad padesát let patří zejména nižší úroveň dosaženého vzdělání, neochota dále se vzdělávat, chybějící dovednosti v používání nových technologií, nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, nižší fyzická výkonnost, častější zdravotní problémy, zatíženost stereotypy. V případě zkušenosti s nezaměstnaností pak i neznalost metod hledání nového zaměstnání a výraznější dopady na psychiku oslabující motivaci k hledání nového zaměstnání. Pokud dochází ke kumulaci výše uvedených negativ, zejména pak nízkého vzdělání a špatného zdravotního stavu, starší osoba se na trhu práce stává v podstatě nezaměstnatelnou. V případě manuálních, fyzicky náročných profesí, významně klesá u starších pracovníků v důsledku celkové fyzické únavy schopnost k jejich výkonu.

Poslední hypotézu vyvrátí nebo potvrdí odpovědi na otázky číslo 16 -21.

8 Vyhodnocení a analýza výsledků výzkumného šetření

Obsahem této kapitoly bude prezentace výsledků, které jsem získala od nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let dotazníkovým šetřením v regionech Kutnohorsko a Olomoucko.

Způsob a vyhodnocení získaných informací

Uspořádání dat získaných empirickými metodami se provádí různými způsoby. Nejzákladnější je čárkový metoda, kdy výskyt znaku zaznamenáváme čárkou na arch papíru. Frekvenci výskytu obvykle pro přehlednost po pěti čárkách přeškrtneme jednou příčnou, čímž se nám vytvoří skupinky výskytu znaku po pěti čárkách a je tak možno i lépe zjistit četnost zkoumaného jevu.

Pro vyhodnocení jednotlivých dotazníků jsem zvolila popisovanou čárkový metodou a ruční třídění získaných odpovědí. Sečtené výsledky z jednotlivých dotazníků byly přepsány do tabulek v programu Excel. Takovéto zpracování statistických hodnot představuje třídění naměřených hodnot, jejich sestavení do tabulek a grafů a výpočet statistických charakteristik. Zastoupení sledovaných parametrů bylo vyjádřeno v **absolutních i relativních hodnotách**. Vyhodnocení odpovědí jsem rozdělila na dvě části podle regionů, ve kterých výzkum probíhal.

Výsledky, které jsem získala matematicko-statistickým zpracováním získaných dat, jsem interpretovala do tabulek a grafů a opatřila jsem je doprovodným komentářem.

První otázkou v dotazníku, která měla za cíl přispět k potvrzení nebo vyvrácení první hypotézy byla otázka č. 3 „**Změnila se Vaše životní úroveň po ztrátě zaměstnání?**“ Otázka přináší odpověď na to, jak nezaměstnaní ve věku nad padesát let vidí svoji životní úroveň po ztrátě zaměstnání.

Tabulka č. 4: Životní úroveň nezaměstnaných

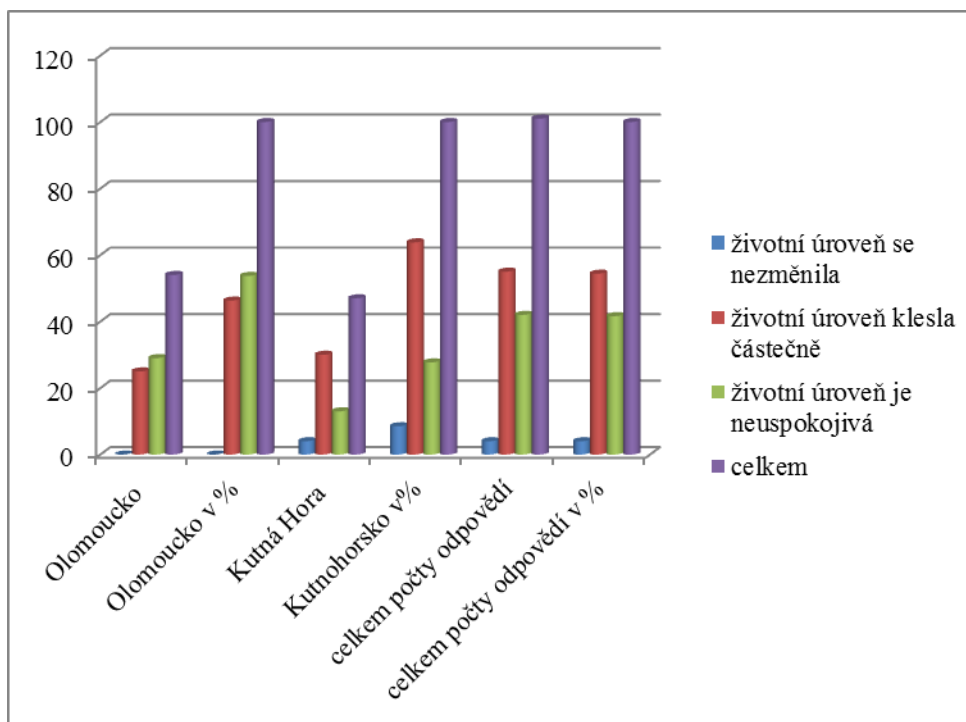
Životní úroveň	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
životní úroveň se nezměnila	0	0	4	8,5	4	4
životní úroveň klesla částečně	25	46,3	30	63,8	55	54,4
životní úroveň je neuspokojivá	29	53,7	13	27,7	42	41,6
celkem	54	100	47	100	101	100

Z tabulky č. 4 vyplývá, že ze 101 dotazovaných se 55 (54,4 %) respondentům vlivem nezaměstnanosti životní úroveň snížila částečně. Z toho na Olomoucku klesla životní úroveň částečně 25 (46,3 %) respondentům a na Kutnohorsku 30 (63,8 %) respondentům. Celkem 42 (41,6 %) respondentů považuje svoji životní úroveň za neuspokojivou. Na Olomoucku je 29 (53,7 %) respondentů, kteří považují svoji životní úroveň za neuspokojivou a oproti tomu na Kutnohorsku je to pouze 13 (27,7 %) respondentů, kteří se vlivem své nezaměstnanosti dostali do neuspokojivé životní situace.

Na Olomoucku se všem respondentům nějakým způsobem změnila životní úroveň. Na Kutnohorsku 4 (4 %) respondenti potvrdili, že se jejich životní úroveň vlivem ztráty zaměstnání nezměnila.

Vnímání životní úrovně nezaměstnanými osobami ve věku nad padesát let je znázorněno v grafu č. 3.

Graf č. 3: Životní úroveň nezaměstnaných



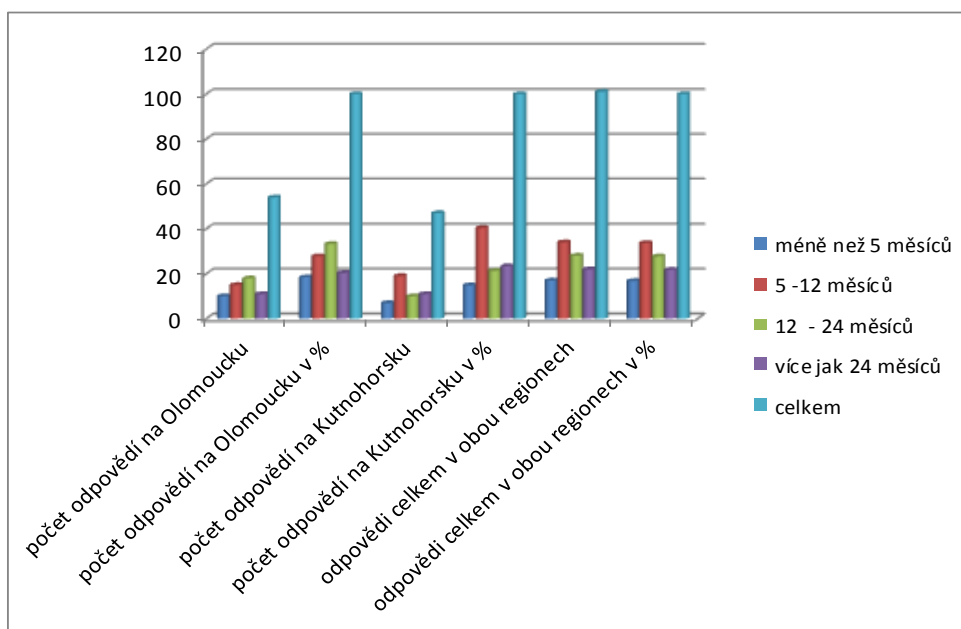
Otázka č. 4 je ve znění: **Jak dlouho jste bez práce?** Cílem této otázky je zjistit délku nezaměstnanosti respondentů. Odpovědi v této otázce přispějí k potvrzení, nebo vyvrácení hypotézy č. 1. Tato otázka nebyla rozhodující při výběru respondentů. Odpovědi jsou ilustrovány v následující tabulce.

Tabulka č. 5: Délka nezaměstnanosti respondentů

	Olomoucko	Olomoucko v %	Kutnohorsk	Kutnohorsk v %	celkem	celkem v %
méně než 5 měsíců	10	18,5	7		17	16,8
5 -12 měsíců	15	27,8	19	40,4	34	33,7
12 - 24 měsíců	18	33,3	10	21,3	28	27,7
více jak 24 měsíců	11	20,4	11	23,4	22	21,8
celkem	54	100	47	85,1	101	100

Jak vidíme v tabulce č. 5 z vyhodnocených odpovědí je zřejmé, že nejvíce respondentů je bez práce v období mezi 5 – 12 měsíci. Celkově je po tuto dobu bez zaměstnání 34 (33,7 %) respondentů. Na Olomoucku je těchto nezaměstnaných 15 (27,8 %) na Kutnohorsku 19 (40,4 %). Na druhém místě je skupina nezaměstnaných s dobou nezaměstnanosti 12 – 24 měsíců s celkovým počtem 28 (27,7 %) nezaměstnaných. Na Olomoucku je počet výrazně vyšší s počtem 18 (33,3 %), na Kutnohorsku bylo ve skupině 12 - 24 měsíců pouze 10 (21,3 %) respondentů. Na třetím místě je skupina nezaměstnaných s délkou nezaměstnanosti více jak 24 měsíců. Tuto odpověď potvrdilo celkově 22 (21,8 %) respondentů, v obou regionech byl počet respondentů stejný. Na Olomoucku odpovědělo, že je bez práce více jak 24 měsíců 11 (20,4%) respondentů, na Kutnohorsku byl počet shodný - 11 (23,4 %) respondentů.

Graf č. 4: Délka nezaměstnanosti respondentů



Znění otázky č. 5 je: **Zhoršil se Váš zdravotní a psychický stav v souvislosti s nezaměstnaností? (vysoký krevní tlak, pocit izolace, méněcennosti, vyčlenění ze společnosti atd.)** Záměrem této otázky je zjistit, zda se lidem nad padesát zhoršil zdravotní stav v době jejich nezaměstnanosti, což negativně ovlivňuje život a přináší omezení a další finanční výdaje na léčbu. Zdravotní stav může nezaměstnaným také komplikovat hledání nového zaměstnání a přijetí do pracovního poměru. Data jsou zanesena do následující tabulky.

Tabulka č. 6: Zhoršení zdravotního stavu v souvislosti s nezaměstnaností

Zhoršení zdravotního stavu	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
ano	15	27,8	15	31,9	30	29,7
ne	10	18,5	15	31,9	25	24,8
částečně	29	53,7	17	36,2	46	45,5
celkem	54	100	47	100	101	100

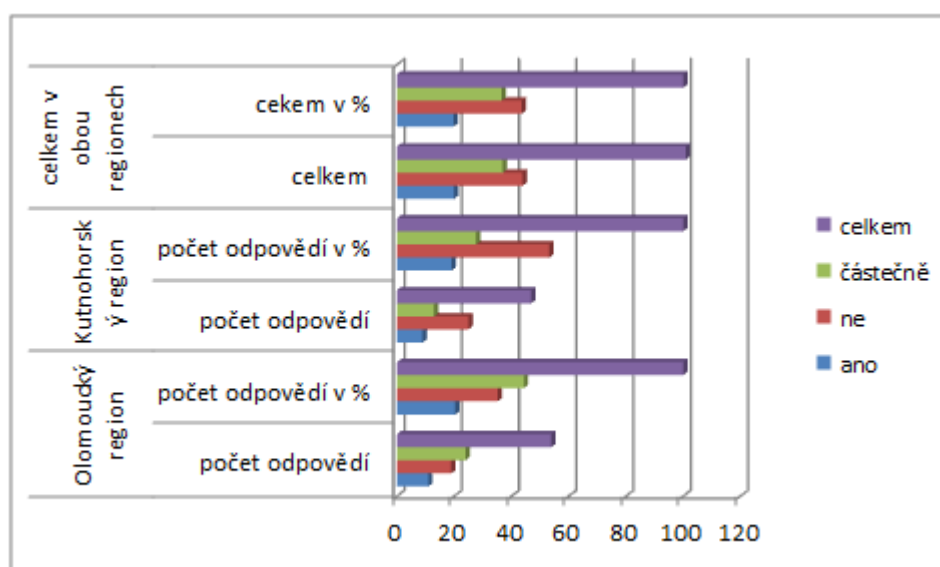
Jak ukazuje tabulka č. 6 nezaměstnaným lidem, kteří odpovídali na otázky v dotazníku, se částečně zhoršil zdravotní stav ve 46 případech (45,5 %). K úplnému zhoršení zdravotního stavu došlo ve 30 (29,7 %) případech. Pouze 25 (24,8 %) osob ze 101 dotazovaných nepociťovalo žádné zhoršení zdravotního stavu v souvislosti se svojí nezaměstnaností.

V obou regionech nejvíce respondentů vybralo odpověď, že se jejich zdravotní stav zhoršil v souvislosti s nezaměstnaností částečně. Na Olomoucku to bylo 29 (53,7 %) respondentů, na Kutnohorsku 17 (36,2 %) respondentů. Odpověď zhoršení zdravotního stavu zvolilo na Olomoucku i Kutnohorsku 15 respondentů. Vyjádřeno v % činí tento počet na Olomoucku 27, 8 % respondentů a na Kutnohorsku 31,9 % respondentů.

Odpověď, že se zdravotní stav vlivem nezaměstnanosti vůbec nezměnil, vybralo na Olomoucku 10 (18,5%) respondentů a na Kutnohorsku 15 (31,9 %) respondentů. Na Kutnohorsku byl počet těchto odpovědí shodný s počtem odpovědí, které se týkaly zhoršení zdravotního stavu.

Graficky jsou odpovědi na pátou otázku zpracovány v následujícím grafu.

Graf č. 5: Zhoršení zdravotního stavu v souvislosti s nezaměstnaností



Nezaměstnanost nepřináší negativní důsledky pouze nezaměstnaným jedincům, ale ovlivňuje i partnerský život. Na tuto skutečnost, zda **ovlivnila nezaměstnanost partnerský život**, se ptám nezaměstnaných v dotazníku v otázce číslo šest.

Tabulka č. 7: Ovlivnění partnerského života nezaměstnaností

Ovlivnění partnerského života	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
ano	11	20,4	9	19,1	20	19,8
ne	19	35,2	25	53,2	44	43,6
částičně	24	44,4	13	27,7	37	36,6
celkem	54	100	47	100	101	100

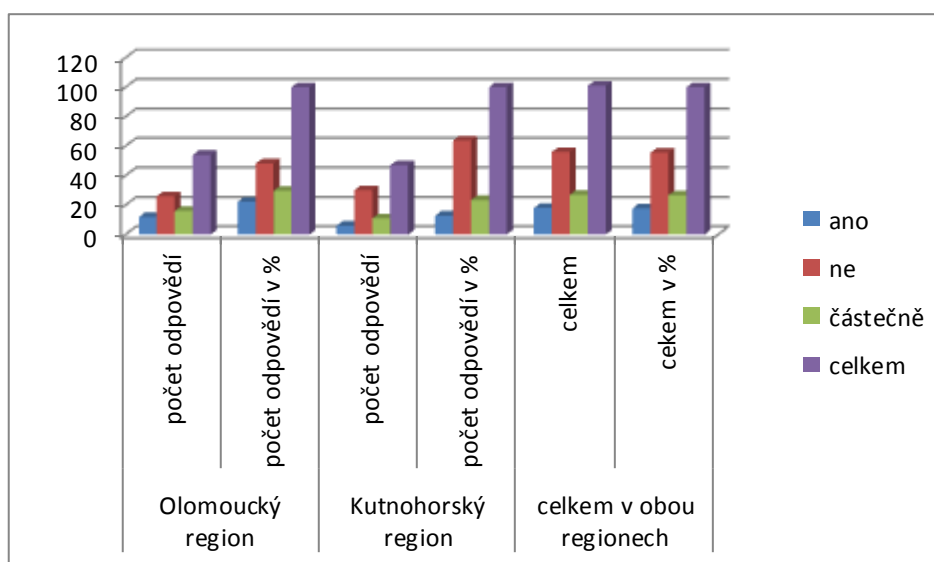
Dle údajů z tabulky č. 7 vyplývá, že 44 (43,6 %) respondentů v obou regionech odpovědělo, že nezaměstnanost neovlivnila jejich partnerský život. Na Kutnohorsku tuto odpověď potvrdilo 25 (53,2 %) respondentů, což byla více jak polovina (53,2%) dotazovaných. Na Olomoucku odpovědělo 19 respondentů, což je 35,2 %, že nezaměstnanost neovlivnila jejich partnerský život.

Částečně nezaměstnanost ovlivnila partnerský život 37 (36,6%) respondentům z obou regionů. Na Olomoucku ovlivnila nezaměstnanost partnerský život částečně u 24 (44,4 %) dotazovaných, na Kutnohorsku vnímá částečně ovlivnění partnerského života nezaměstnaností 13 (27,7 %) dotazovaných.

Nejméně dotazovaných mělo vlivem nezaměstnanosti ovlivněné partnerské životy. Celkem v obou regionech tuto skutečnost vnímá 20 dotazovaných, tedy 19,8 %. Na Olomoucku nezaměstnanost ovlivnila partnerství 11 (20,4 %) dotazovaných na Kutnohorsku to bylo pouze 9 (19,1 %) dotazovaných.

Odpovědi respondentů jsou zaznamenány také v grafu č. 6.

Graf č. 6: Ovlivnění partnerského života nezaměstnaností



Otázka č. 7 zní: **Změnil se se ztrátou zaměstnání okruh Vašich přátel a známých?** Cílem otázky je zjistit, zda nezaměstnanost nějakým způsobem změnila okruh přátel a známých lidí, kteří přišli o práci.

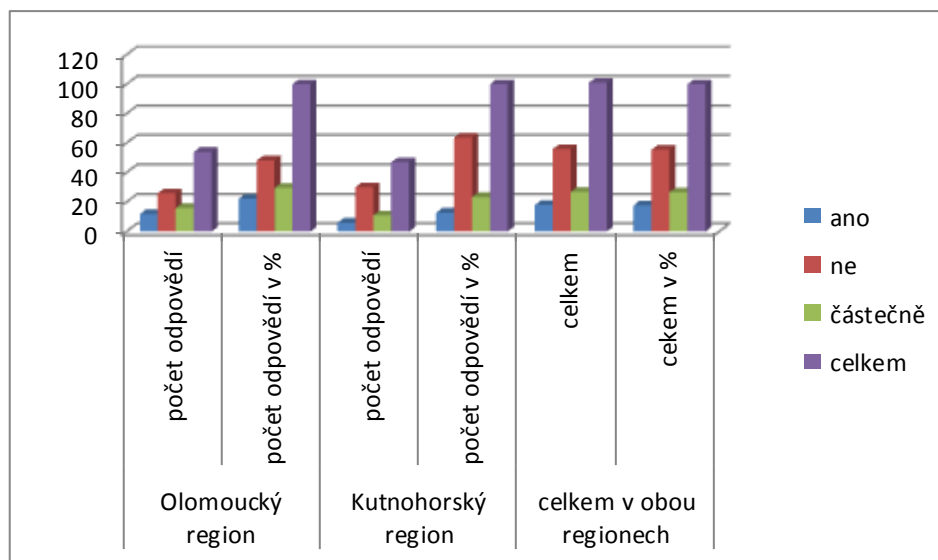
Tabulka č. 8: Vliv nezaměstnanosti na okruh přátel a známých

Ovlivnila nezaměstnanost okruh známých	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
ano	12	22,2	6	12,8	18	17,8
ne	26	48,2	30	63,8	56	55,5
částečně	16	29,6	11	23,4	27	26,7
celkem	54	100	47	100	101	100

Jak je zřejmé z tabulky č. 8 na tuto otázku nejvíce dotazovaných (56 respondentů, 55,5 %) odpovědělo, že nezaměstnanost neovlivnila jejich okruh známých a přátel. Na Kutnohorsku záporně odpovědělo 30 respondentů, což je z celkového počtu dotazovaných na Kutnohorsku 63,8 %. Na Olomoucku záporně odpovědělo 26 respondentů, v procentuálním vyjádření to bylo 48,2%. Částečně ovlivnila nezaměstnanost okruh známých a přátel ve 27 (23,7 %) případech. Z toho na Olomoucku odpovědělo, že nezaměstnanost částečně ovlivnila okruh známých a přátel, 16 (29,6%) respondentů a na Kutnohorsku tuto situaci vnímá 11 (23,4 %) dotazovaných. Okruh známých a přátel jednoznačně ovlivnila nezaměstnanost celkově u 18 (17,8%) dotazovaných z toho na Olomoucku to bylo 12 (22,2 %) dotazovaných. Na Kutnohorsku si tuto odpověď vybralo pouze 6 (12,8 %) dotazovaných.

Jak nezaměstnaní vnímají změnu v okruhu známých a přátel vlivem nezaměstnanosti je zpracováno také v následujícím grafu.

Graf č. 7: Vliv nezaměstnanosti na okruh přátel a známých



Otázka č. 8 je ve znění: **Musel/a jste se vzdát svých koníčků a zálib v době nezaměstnanosti?**

Cílem této otázky je přispět k potvrzení, nebo vyvrácení hypotézy č. 1.

V době nezaměstnanosti dochází ke snížení finančních příjmů. Nezaměstnaní se musí často vzdát volnočasových aktivit, protože jim na ně nezůstávají peníze. Otázka přinesla odpovědi na skutečnost, zda nezaměstnanost negativně zasahuje také do oblasti osobních zájmů a zálib.

Tabulka č. 9: Záliby a koníčky v době nezaměstnanosti

musel/a jste se vzdát svých zálib a koníčků	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
ano	19	35,2	9	19,2	28	27,7
ne	13	24,1	27	57,4	40	39,6
částečně	22	40,7	11	23,4	33	32,7
celkem	54	100	47	100	101	100

Jak vidíme v tabulce č. 9 dotazovaní si celkově ve 40 (39,6 %) případech nemyslí, že by se vlivem nezaměstnanosti museli vzdát svých zálib a koníčků. Na Olomoucku tuto skutečnost vnímá 13 (24,1 %) respondentů.

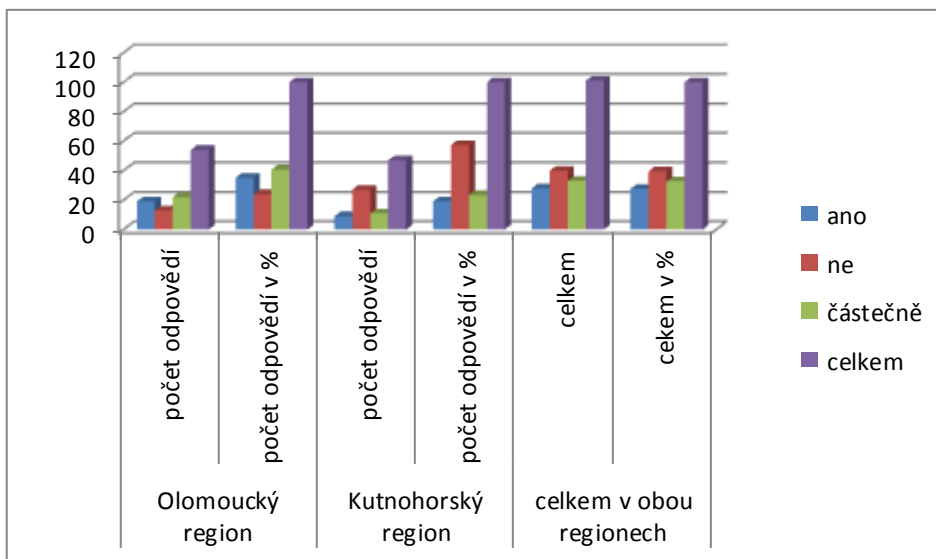
Na Kutnohorsku skutečnost, že se vlivem nezaměstnanosti museli vzdát svých koníčků, spatřují dotazovaní jinak. Více jak polovina, 27 (57,4 %) dotazovaných na Kutnohorsku odpovědělo, že se vlivem nezaměstnanosti nemuseli vzdát svých koníčků.

Částečně se nezaměstnaní museli vzdát svých zálib a koníčků ve 33 (32,7 %) případech. Z uvedeného celkového počtu dotazovaných tuto skutečnost na Olomoucku vnímá 22 (40,7 %) respondentů a na Kutnohorsku pouze 11 (23,4%) respondentů. Na Olomoucku si tuto odpověď vybralo o 11 respondentů více než na Kutnohorsku.

Celkem se během nezaměstnanosti muselo vzdát svých koníčků a zálib celkem 28 (27,7 %) respondentů. Na Olomoucku se muselo vzdát svých zájmů a koníčků kvůli nezaměstnanosti 19 (35,2 %) respondentů. Na Kutnohorsku byl počet odpovědí menší. Svých zájmů a koníčků kvůli nezaměstnanosti se na Kutnohorsku vzdalo pouze 9 (19,2 %) respondentů.

Data jsou znázorněny v grafu č. 8.

Graf č. 8: Záliby a koníčky v době nezaměstnanosti



V otázce č. 9 jsem se ptala, **jaké je vzdělání respondentů**. Otázka souvisí s druhou hypotézou.

Tabulka č. 10: Dosažené vzdělání respondentů

Vzdělání	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
Základní	11	20,4	11	23,4	22	21,8
střední odborné	18	33,3	11	23,4	29	28,7
Úplné střední vzdělání s maturitou	24	44,4	22	46,8	46	45,5
vysokoškolské	1	1,9	3	6,4	4	4
celkem	54	100	47	100	101	100

Z výsledků uvedených v tabulce č. 10 je zřejmé, že nejvíce respondentů, kteří odpovídali na otázky v dotazníku, má úplné středoškolské vzdělání s maturitou. V obou regionech jsou počty středoškoláků téměř vyrovnané. V Olomouckém regionu odpovídalo na dotazník 24 (44,4%) středoškoláků, v Kutnohorském regionu odpovědělo 22 (46,8 %) středoškoláků.

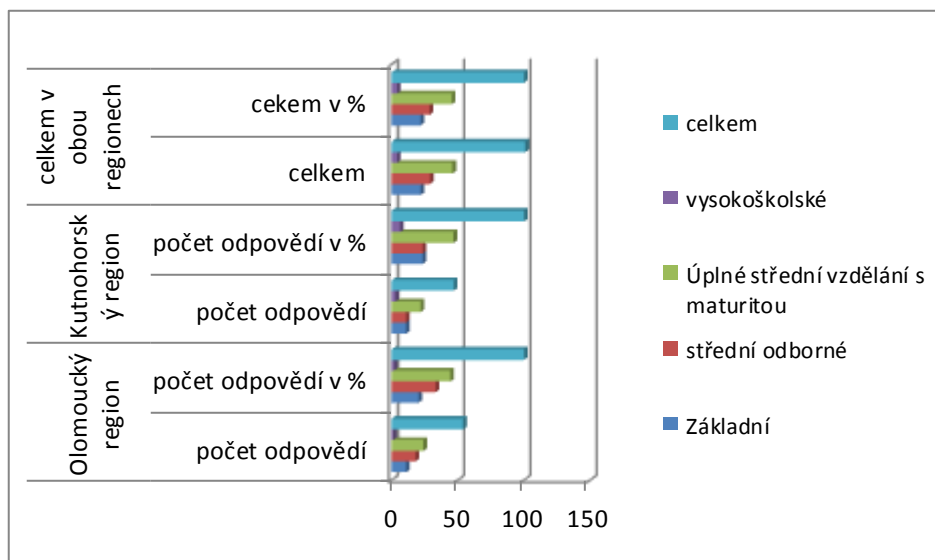
Druhou nejvíce zastoupenou skupinou byli lidé s výučním listem. Na Olomoucku bylo 18 (33,3 %) vyučených respondentů a na Kutnohorsku 11 (23,4 %). Na Olomoucku bylo o 7 více lidí s výučním listem.

Na třetím místě byli lidé se základním vzděláním. Na otázky v dotazníku odpovídalo celkem 22 (21, 8 %) osob se základním vzděláním. Z každého regionu odpovědělo 11 respondentů. V Olomouckém regionu bylo se základním vzděláním 20,4 %, v Kutnohorském regionu 23,4 %.

Nejméně respondentů pocházelo z řad vysokoškoláků. Celkově na otázky odpovídali 4 (4 %) vysokoškolsky vzdělaní lidé. Na Olomoucku odpovídala pouze 1 (1,9 %) vysokoškolsky vzdělaná osoba a na Kutnohorsku odpověděli 3 (6,4 %) vysokoškolsky vzdělaní lidé.

Vyhodnocení otázky č. 9 je charakterizováno v grafu č. 10

Graf č. 10: Dosažené vzdělání respondentů



Otázka č. 10 zní: **Uvádíte do životopisu svůj věk?** Uvedení data narození v životopisu je poměrně diskutabilní otázkou. Určitě není dobré uvádět nepřesné údaje. Na druhou stranu je pro nezaměstnané osoby velmi důležité dosáhnout pozvání na osobní pohovor. Pokud lidé neuvedou datum narození v životopise, tak se neproviní proti zákonu ani proti běžným standardům. Jedná se o citlivé osobní údaje, které někdy můžou pomoci a jindy naopak uškodit. Cílem otázky číslo deset je zjistit, zda respondenti uvádí do životopisu svůj věk. Tomu odpovídala i nabídka možných odpovědí. Otázka souvisí s hypotézou č. 2.

Tabulka č. 11: Uvádění věku v životopise

uvedení věku v životopise	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	cekem v %
ano	49	90,7	41	87,2	90	89,1
ne	4	7,4	5	10,6	9	8,9
Podle pozice na kterou se hásím						
	1	1,9	1	2,2	2	2
celkem	54	100	47	100	101	100

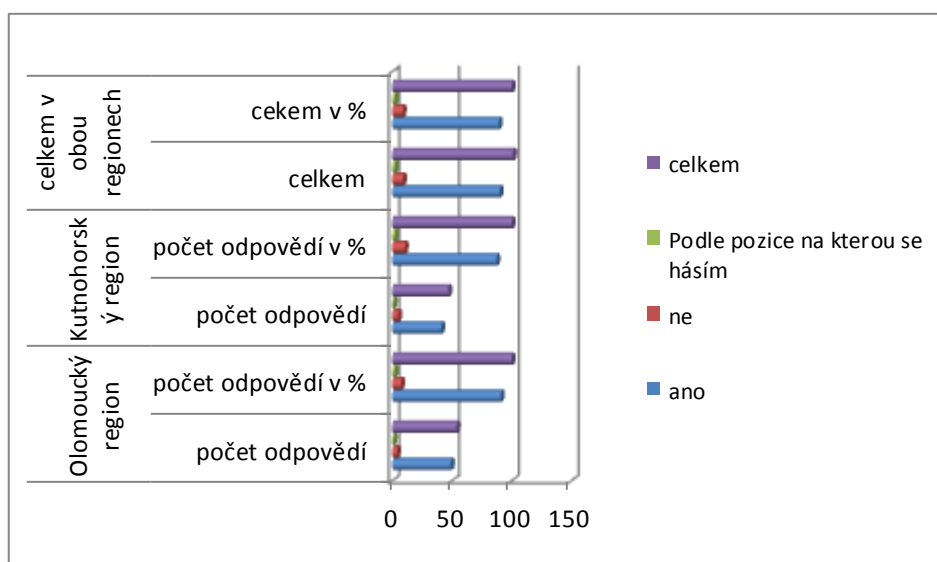
V tabulce č. 11 vidíme, že většina respondentů 90 (89,1 %) odpověděla, že svůj věk do životopisu uvádí. Na Olomoucku uvádí věk v životopise 49 (90,7 %) dotazovaných. Na Kutnohorsku uvádí svůj věk 41 (87,2 %) respondentů.

Svůj věk neuvádí v životopise pouze 9 (8,9 %) z dotazovaných osob. V Olomouckém regionu neuvádí ve svém životopise svůj věk pouze 4 (7,4 %) osoby. V Kutnohorském regionu neuvádí svůj věk 5 (10,6 %) osob z dotazovaných.

Svůj věk uvádí do životopisu podle pozice, na kterou se hlásí, 2 (2 %) dotazovaní s celkového množství respondentů. V každém regionu se jedná o jednoho respondenta. Na Olomoucku jde o 1,9 % dotazovaných a na Kutnohorsku o 2 % dotazovaných.

Odpovědi respondentů jsou zaznamenány v grafu č. 10

Graf č. 10: Uvádění věku v životopise



Myslíte si, že Váš věk hraje roli při hledání práce? Tak zní otázka č. 11 Cílem otázky je zjistit, zda si lidé ve věku nad padesát let myslí, že jejich věk má význam při hledání nového zaměstnání. Data získaná z dotazníků uvádím v následující tabulce.

Tabulka č. 12: Role věku při hledání nového zaměstnání

odpovědi	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
ano	46	85,1	39	83	85	84,1
ne	1	1,9	4	8,5	5	5
spíše ano	7	13	3	6,4	10	9,9
spíše ne	0	0	1	2,1	1	1
nevím	0	0	0	0	0	0
celkem	54	100	47	100	101	100

Podle výsledků v tabulce č. 12 si celkem 85 (84,1 %) dotazovaných myslí, že jejich věk hraje roli při hledání zaměstnání. Na Olomoucku souhlasí s touto odpovědí 46 (85,1 %) respondentů. Na Kutnohorsku si myslí, že věk hraje roli při hledání práce 39 (83 %) respondentů.

Že věk nad padesát let spíše ovlivňuje hledání nové práce, si myslí celkem 10 (9,9 %) respondentů. Na Olomoucku je 7 (13 %) dotazovaných, kteří si myslí, že věk spíše ovlivňuje hledání nového zaměstnání. Na Kutnohorsku jsou to pouze 3 (6,4 %) respondenti.

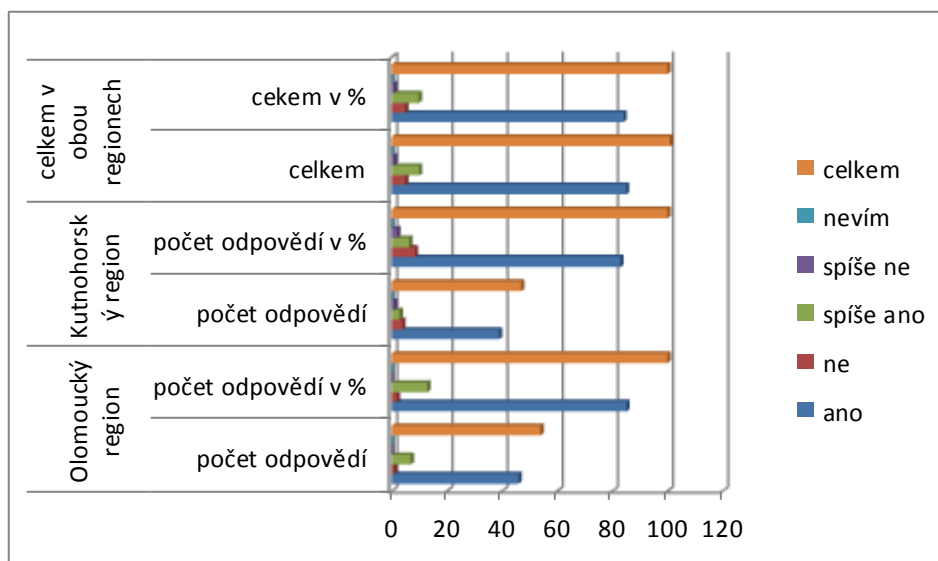
Pouze 5 (5 %) respondentů si myslí, že jejich věk nehraje roli při hledání nového zaměstnání. V Olomouckém regionu si myslí pouze 1 (1,9 %) respondent, že jeho věk neovlivňuje hledání nového zaměstnání. V Kutnohorském regionu si myslí 4 (8,5%) respondenti, že jejich věk neovlivňuje hledání nového zaměstnání.

Že věk nad padesát let spíše neovlivňuje hledání nové práce, si myslí pouze na Kutnohorsku 1 (2,1 %) respondent.

Nikdo z dotazovaných neodpověděl, že by nevěděl o tom, že jejich věk nehraje roli při hledání práce.

Odpovědi respondentů jsou zaznamenány v následujícím grafu.

Graf č. 11: Role věku při hledání nového zaměstnání



Otázka č. 12 zní: **Dal Vám někdy zaměstnavatel najevo, že Vás nepřijme do pracovního poměru z důvodu Vašeho věku?**

Cílem otázky je zjistit, zda se nezaměstnaní při hledání práce setkali s tím, že jim zaměstnavatel dal najevo, že jsou pro něho příliš staří.

Tabulka č. 13: Nepřijetí do pracovního poměru z důvodu věku

odpovědi	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
ano	25	46,3	21	44,6	46	45,5
ne	9	16,7	15	32	24	23,8
nepřímo mi to naznačil	20	37	11	23,4	31	30,7
celkem	54	100	47	100	101	100

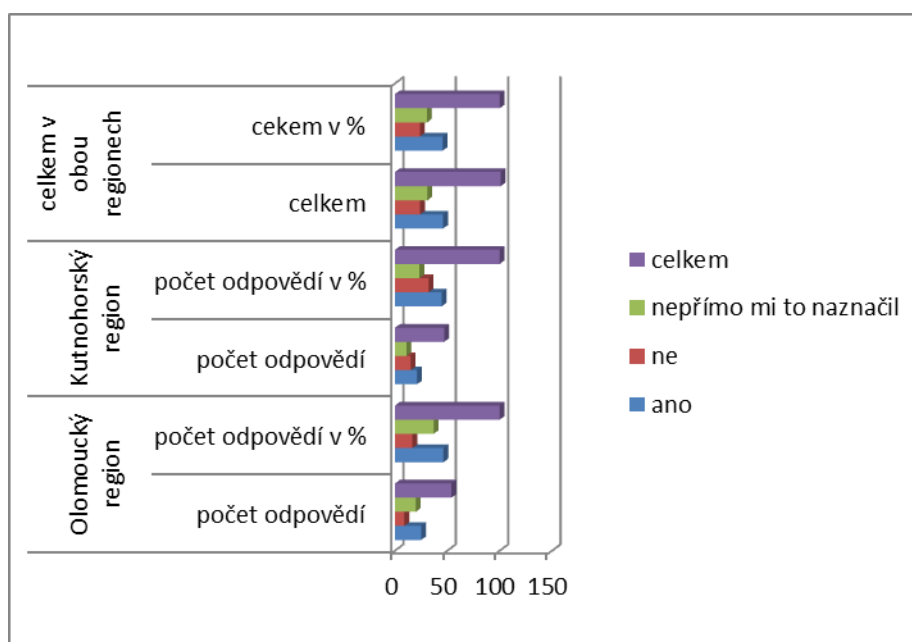
Tabulka č. 13 ukazuje na to, že celkem 46 (45,5 %) dotazovaných odpovědělo, že se někdy setkali s tím, že jim zaměstnavatel dal najevo, že je nepřijme do pracovního poměru z důvodu věku. Na Olomoucku se respondenti ve 25 (46,3 %) případech někdy setkali s tím, že jim zaměstnavatel dal najevo, že je nepřijme do pracovního poměru z důvodu věku. Na Kutnohorsku se dotazovaní setkali se situací, že jim zaměstnavatel dal najevo, že je nepřijme do pracovního poměru ve 21 (44,6 %) případech.

Nepřímo zaměstnavatel naznačil 31 (30,7 %) dotazovaným, že je nepřijme do pracovního poměru z důvodu věku. Z tohoto počtu se na Olomoucku s tímto jednáním ze strany zaměstnavatele setkalo 20 respondentů (37 %), na Kutnohorsku 11 (23,4 %) respondentů.

Nikdy nedal zaměstnavatel najevo, že nepřijme do pracovního poměru člověka z důvodu jeho věku nad padesát let 24 (23,8 %) respondentům. Z toho v Olomouckém regionu tuto odpověď vybralo 9 (16,7 %) dotazovaných, na Kutnohorsku 15 (32%).

V grafu č. 12 můžeme vidět znázorněné odpovědi respondentů na dvanáctou otázku.

Graf č. 12: Nepřijetí do pracovního poměru z důvodu věku



Třináctá otázka zní: **Jaké aktivity máte uvedené v individuálním akčním plánu?** Záměrem otázky je zjistit, jaké aktivity nabízí pracovníci Úřadu práce nezaměstnaným v individuálním akčním plánu, který je donucovacím prostředkem, ze strany Úřadu práce, jak jsem se již zmínila v teoretické části diplomové práce. Respondenti mohli zaškrtnout více aktivit, nebo je doplnit.

Tabulka č. 14: Aktivity uvedené v individuálním akčním plánu

odpovědi	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	odpovědi celkem	celkem v %
práci	46	85,2	39	83	85	84
sepsat životopis	13	24,1	10	21,3	23	22,8
rekvalifikace	17	31,5	13	27,7	30	29,7
IP se mnou nebyl sepsán	2	3,7	5	10,6	7	6,9
jiné	12	22,2	8	17	20	19,8

Z dat, která jsou zpracována v tabulce č. 14, je zřejmé že respondenti označili více než jednu aktivitu, kterou měli uvedenou v individuálním akčním plánu. Nejvíce respondentů uvedlo, že měli plnit povinnost hledání práce a tuto aktivitu museli dokládat. Tato aktivita byla označena v 85 případech (84 % dotazovaných) z celkového počtu 101 dotazovaných. Na Olomoucku tuto aktivitu mělo v individuálním akčním plánu uvedenou 46 (85,2 %) dotazovaných a na Kutnohorsku to pak bylo 39 (83 %) dotazovaných.

Druhou nejvíce zastoupenou aktivitou byla rekvalifikace. Tuto aktivitu označilo v individuálním akčním plánu celkem 30 (29,7 %) respondentů ze 101 dotazovaných. Na Olomoucku tuto aktivitu mělo v individuálním akčním plánu 17 (31,5 %) respondentů a na Kutnohorsku 13 (27,7 %) respondentů.

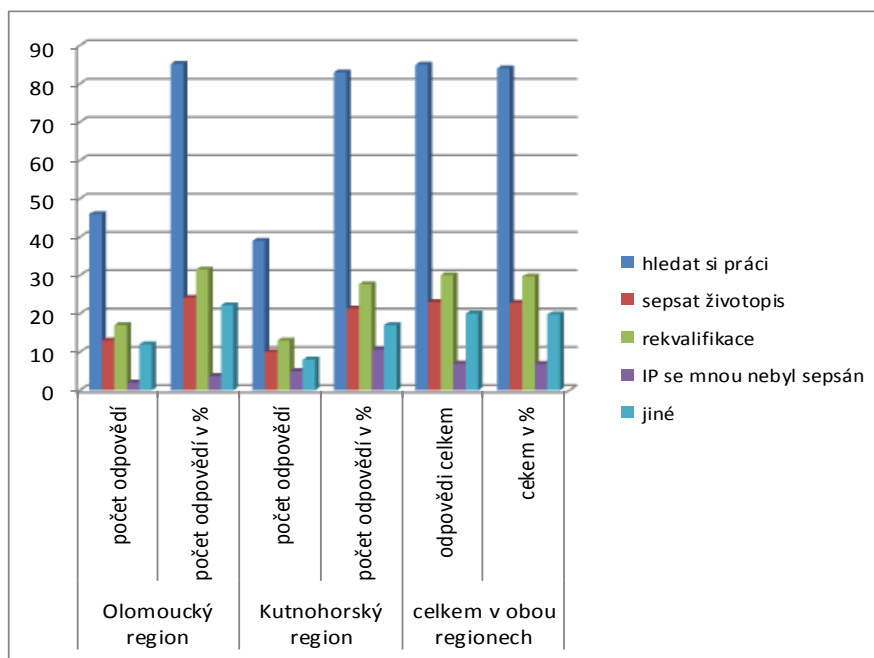
Třetí aktivitou, která se nejčastěji vyskytovala v individuálních akčních plánech, bylo sepsání životopisu. Ze 101 dotazovaných tuto aktivitu označilo 23 (22,8 %) respondentů. Z toho na Olomoucku bylo 13 (24,1 %) dotazovaných a na Kutnohorsku 10 (21,3 % respondentů).

Na čtvrtém místě podle četnosti výskytu aktivit v individuálním akčním plánu, označili dotazovaní jinou aktivitu. Jednalo se o aktivitu, která nebyla uvedená v nabízených odpovědích. Nikdo z dotazovaných nedoplnil, o jakou konkrétní, aktivitu se jednalo.

Celkem uvedlo jinou aktivitu v individuálním akčním plánu 20 (19,8 %) respondentů. Z toho mělo na Olomoucku jinou aktivitu v individuálním akčním plánu 12 (22,2 %) respondentů a na Kutnohorsku 8 (17 %) respondentů.

Výsledky této otázky jsou pro názornost uvedeny v grafu číslo 13.

Graf č. 13: Aktivity uvedené v individuálním akčním plánu



Jakou pomoc Vám nabídl Úřad práce? Tak zní otázka č. 14. Záměrem otázky je zjistit, jakou podporu a pomoc nabízí Úřady práce nezaměstnaným lidem ve věku nad padesát let.

Tabulka č. 15: aktivity nabízené nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let Úřady práce.

odpovědi	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
individuální poradenství	31	57,4	30	63,8	61	60,4
skupinové poradenství	10	18,5	13	27,7	23	22,8
rekvalifikace	10	18,5	24	51,1	34	33,7
překlenovací příspěvek	2	3,7	2	4,3	4	4
nabídka veřejně prospěšných prací	6	11,1	6	12,8	12	11,9
veřejná služba	3	5,5	9	19,1	12	11,9

Z dat uvedených v tabulce č. 15 je zřejmé, že největší pomoc spatřovali nezaměstnaní ve věku nad padesát let v individuálním poradenství. Celkem odpovědělo 61 (60,4 %) respondentů ze 101 dotazovaných, že jim bylo poskytnuto individuální poradenství. Odpovědi byly vyrovnané v obou regionech. Na Olomoucku bylo individuální poradenství poskytnuto ve 31 (57,4 %) případech, na Kutnohorsku ve 30 (63,8 %) případech.

Na druhém místě pomoci spatřovali nezaměstnaní lidé ve věku nad padesát let pomoc formou rekvalifikace. Celkem tuto odpověď zvolilo 34 (33 %) dotazovaných. Na Olomoucku byla rekvalifikace nabídnuta 10 (18, 5%) nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let. Na Kutnohorsku nabízeli pracovníci Úřadu práce pomoc formou rekvalifikace ve 24 (51,1 %) případech, což je pomoc, která byla nabízena více jak polovině dotazovaných.

Třetí místo v pomoci a podpoře nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let zaujalo skupinové poradenství. Skupinové poradenství bylo nabídnuto celkem 23 (22,8 %) osobám ze 101 dotazovaných. Na Olomoucku pracovníci Úřadu práce nabídli skupinové poradenství 10 (18,5 %) respondentům. Na Kutnohorsku byla pomoc formou skupinového poradenství, nabídnuta 13 (27,7 %) respondentům.

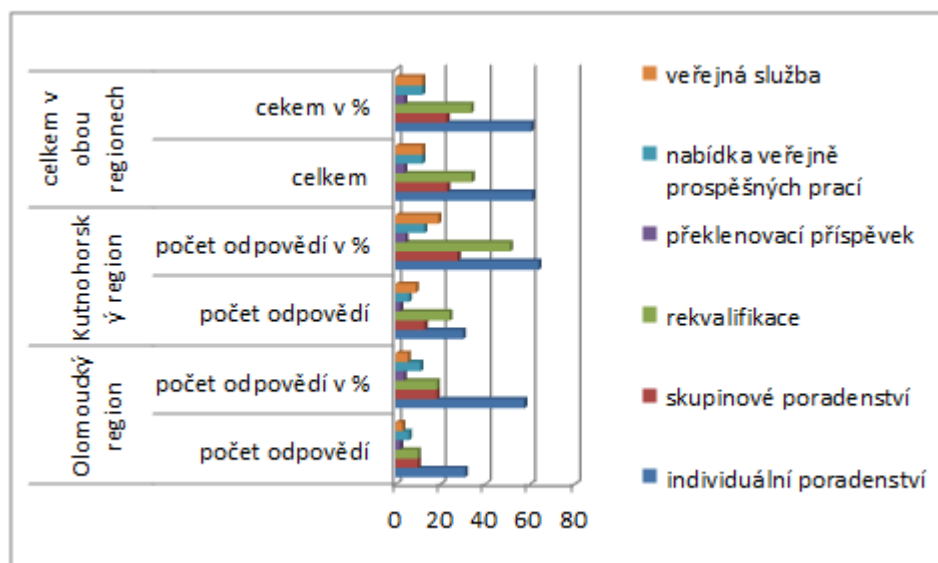
Na čtvrtém místě byla podpora nezaměstnaným poskytována formou nabídky veřejně prospěšných prací a veřejné služby 12 (11,9 %) respondentům. Na Olomoucku byla tato forma podpory nabídnuta 6 (11,1 %) respondentům. Na Kutnohorsku byl počet respondentů stejný jako na Olomoucku. Veřejně prospěšné práce zde byly nabídnuty 6 (12,8 %) respondentům.

Na stejném místě v podpoře nezaměstnaných osob, jakou je pomoc formou veřejně prospěšných prací, je veřejná služba. Celkově se této podpory ze strany Úřadu práce dostalo nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let ve 12 (11,9 %) případech ze všech dotazovaných. Na Olomoucku byly veřejně prospěšné práce nabídnuty pouze 3 (5,5 %) dotazovaným. Na Kutnohorsku byl počet nabídek veřejné služby vyšší než na Olomoucku. V regionu Kutná Hora byla nabídnuta veřejná služba v 9 (19,1 %) dotazovaných.

Nejméně nabídek ze strany Úřadu práce bylo v oblasti překlenovacího příspěvku na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Uvedená forma pomoci se týkala pouze 4 (4 %) osob z celkového počtu 101 dotazovaných. Na Olomoucku byla tato podpora nabídnuta 2 (3,7 %) respondentům a na Kutnohorsku to byl stejný počet respondentů, v procentuálním vyjádření byla tato pomoc nabídnuta 2 (4,3 %) respondentům.

Formy podpory a pomoci ze strany Úřadů práce jsou ilustrovány v grafu č. 14 na další straně.

Graf č. 14: Aktivity nabízené nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let Úřady práce



Jak se cítíte, když musíte plnit povinnost hlásit na Czech Pointu na České poště? Uvedené znění patří otázce č. 15. Jejím smyslem je zjistit, jak se nezaměstnaní cítí, pokud mají povinnost hlásit se na Czech Pointu. Odpovědi přispějí k potvrzení, nebo vyvrácení hypotézy č. 3. Výsledky analýzy jsou zpracovány v následující tabulce.

Tabulka č. 16: Povinnost nezaměstnaných hlásit se na Czech Pointu

odpovědi	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
nevadí mi to	7	13	5	10,6	12	11,9
je mi to nepříjemné, ale akceptuji to	13	24	5	10,6	18	17,8
cítím, že mám na sobě nálepku	16	29,6	3	6,4	19	18,8
pokud bych se měl hlásit na poště raději se nechám vyřadit z evidence	1	1,9	2	4,3	3	3
nemám povinnost hlásit se na Czech Pointu	17	31,5	32	68,1	49	48,5
celkem	54	100	47	100	101	100

Z údajů v tabulce č. 16 a současně v grafu č. 15 je zřejmé, že k povinností nezaměstnaných osob patří povinnost hlásit se na Czech Pointu na Českých poštách. Odpověď na to, jak tuto povinnost vnímají nezaměstnaní, jsem získala analýzou odpovědí dotazovaných, která je zpracována v tabulce č. 16.

Většina dotazovaných 49 (48,5 %) nemá povinnost hlásit se na Czech Pointu na Českých poštách. Na Olomoucku je 17 osob (31,5 %), které nemají povinnost hlásit se na Czech Pointu. Na Kutnohorsku je těchto osob výrazně více než na Olomoucku. Povinnost hlásit se na Czech Pointu na Kutnohorsku nemá 32 respondentů (68,1 %).

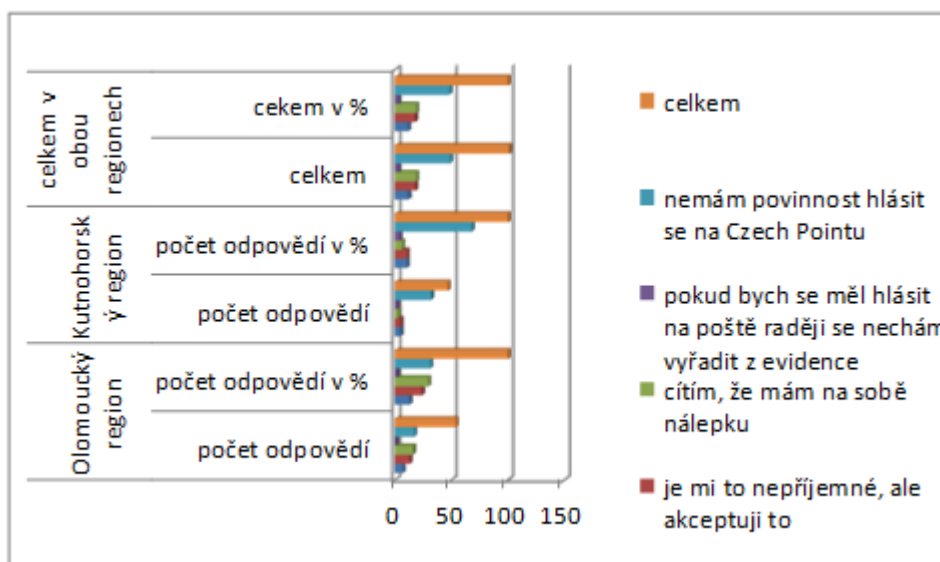
19 (18,8 %) respondentů z dotazovaných cítí, že má na sobě nálepku „jsem bez práce“, pokud se musí chodit hlásit na Czech Point. Na Olomoucku 16 (29,6 %) respondentů vypovědělo, že cítí, že má na sobě nálepku „jsem bez práce“, pokud se musí chodit hlásit na Czech Point. Na Kutnohorsku vnímají pocit nálepkování pouze 3 (6,4 %) z dotazovaných.

Docházet se hlásit na Czech Point je nepříjemné celkem 18 (17,8 %) respondentům, ale přesto tuto povinnost akceptují. Na Olomoucku tuto povinnost akceptuje 13 (24 %) respondentů, oproti tomu na Kutnohorsku je to pouze 5 (10,6 %) respondentů, kterým je nepříjemné hlásit se na Czech Pointu, ale tuto povinnost akceptují.

Plnit povinnost uchazeče o zaměstnání tím, že se musí hlásit na Czech Pointu, nevadí 12 (11,9 %) dotazovaným. Z tohoto množství odpovědí, odpovědělo 7 (13 %) respondentů z Olomouckého regionu a 5 (10,6 %) respondentů z Kutnohorského regionu.

3 (3%) respondenti odpověděli, že by se raději nechali vyřadit z evidence, pokud by se museli hlásit na Czech Point. Na Olomoucku by se nechal vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání 1 (1,9 %) respondent. Na Kutnohorsku to byli 2 (4,3 %) respondenti, kteří by odmítli chodit na Czech Point a nechali by se vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Pro ilustraci jsou data ilustračně znázorněna v grafu č. 15.

Graf č. 15: Povinnost nezaměstnaných hlásit se na Czech Pointu



Otázka č. 16 je následující: **Kolik zaměstnavatelů jste oslovil/a se žádostí o práci?** Cílem otázky je zjistit, kolik zaměstnavatelů oslovili respondenti během své nezaměstnanosti. Data jsou zpracována v následující tabulce.

Tabulka č. 17. Počet oslovených zaměstnavatelů

počet zaměstnavatelů	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
méně než 10	15	27,8	20	42,6	35	34,7
11 - 20	15	27,8	14	29,8	29	28,7
21 - 40	12	22,2	10	21,3	22	21,8
41 - 60	6	11,1	1	2,1	7	6,9
61 a více	6	11,1	2	4,2	8	7,9
celkem	54	100	47	100	101	100

Tabulka č. 17 vypovídá o tom, že nejvíce nezaměstnaných 35 (34,7 %) oslovilo zaměstnavatele se žádostí o práci méně než desetkrát. Na Olomoucku oslovilo méně než deset zaměstnavatelů 15 respondentů (27,8 %). Na Kutnohorsku to bylo 20 (42,6 %) respondentů, kteří oslovili zaměstnavatele se žádostí o práci v deseti a méně případech.

Jedenáct až dvacet zaměstnavatelů žádalo o práci celkově 29 respondentů (28,7 %). Na Olomoucku podalo žádost během své nezaměstnanosti 15 respondentů (27,8 %), na Kutnohorsku to bylo 14 respondentů (29,8%)

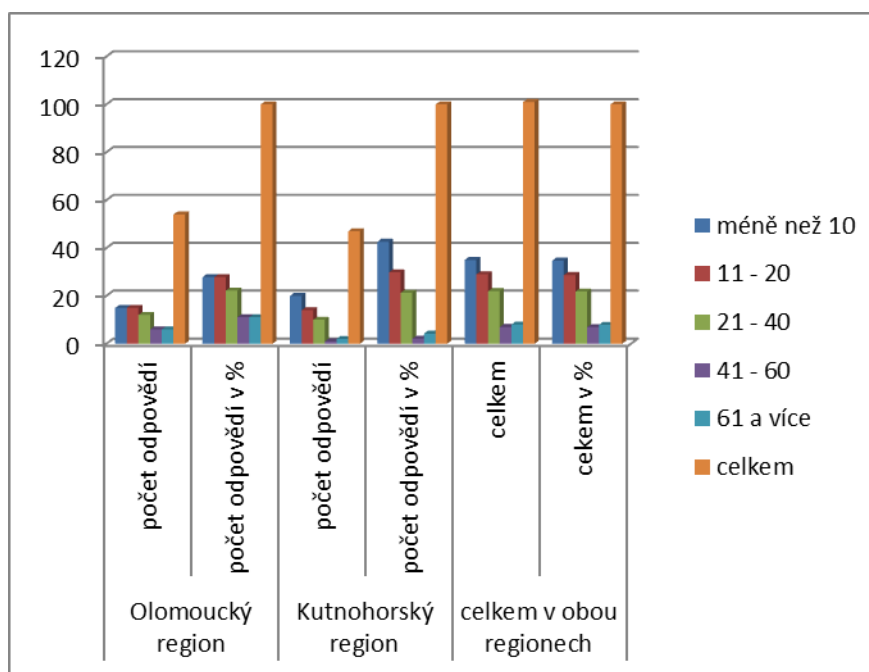
V době své nezaměstnanosti oslovilo dvacet jedna až čtyřicet zaměstnavatelů se žádostí o práci 22 respondentů (21,8 %). Na Olomoucku podalo žádost o práci dvaceti jedna až čtyřicet zaměstnavatelům 12 respondentů (22,2%) a na Kutnohorsku to bylo 10 dotazovaných (21,3 %).

V době své nezaměstnanosti oslovilo čtyřicet jedna až šedesát zaměstnavatelů se žádostí o práci 7 respondentů (6,9 %). Na Olomoucku podalo žádost o práci čtyřiceti jedna až šedesáti zaměstnavatelům 6 respondentů (11,1%) a na Kutnohorsku to byl pouze 1 dotazovaný (2,1 %).

Více než šedesát jedna zaměstnavatelů žádalo o práci celkově 8 respondentů (7,9 %). Na Olomoucku podalo žádost o práci, více než 61 zaměstnavatelům během své nezaměstnanosti, 6 respondentů (11,1 %), na Kutnohorsku to byli pouze 2 respondenti (4,2 %).

Získané údaje z tabulky č. 17 jsou přeneseny do grafu číslo 16.

Graf č. 16: Počet oslovených zaměstnavatelů



Otázka č. 17 „**Kolika výběrových řízení jste se zúčastnil/a?**“ má za cíl zjistit, v kolika případech jsou nezaměstnaní pozváni k výběrovému řízení.

Tabulka č. 18: Množství absolvovaných výběrových řízení

počet výběrových řízení	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	odpovědi celkem	celkem v %
0 -5	30	55,6	32	68,1	62	61,4
6 -10	16	29,6	12	25,5	28	27,7
11 -15	4	7,4	2	4,3	6	5,9
Více jak 15	4	7,4	1	2,1	5	5
celkem	54	100	47	100	101	100

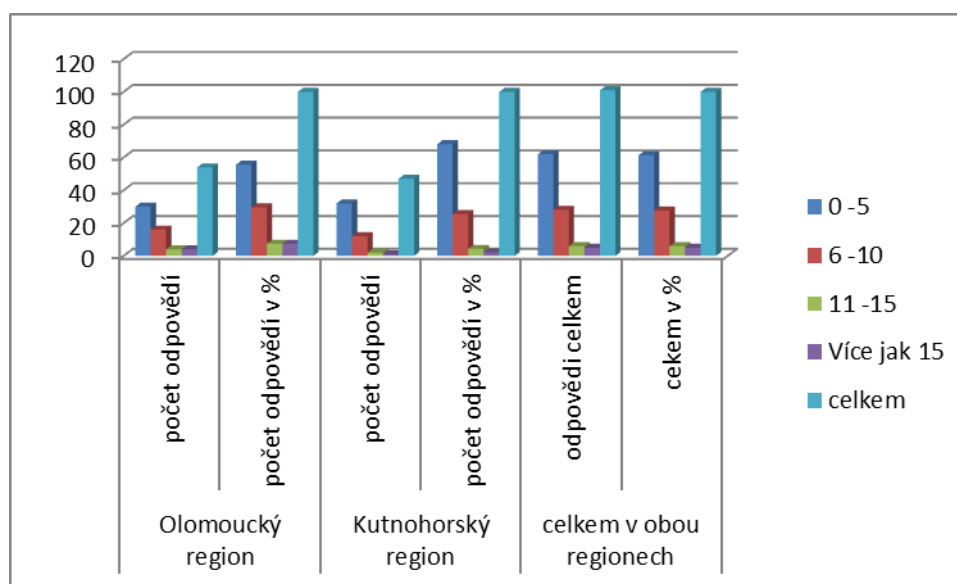
Dle tabulky č. 18 celkem 62 respondentů odpovědělo, že se účastnilo méně než pěti výběrových řízení. Na Olomoucku se méně než pěti výběrových řízení účastnilo 30 respondentů (55,6 %). Na Kutnohorsku se účastnilo méně než pěti výběrových řízení 32 respondentů (68,1 %).

28 (27,7 %) respondentů odpovědělo, že se během své nezaměstnanosti zúčastnilo šesti až deseti výběrových řízení. Z toho bylo 16 (29,6 %) respondentů z Olomouckého regionu a 12 (25,5 %) respondentů z Kutnohorského regionu.

6 (5,9 %) respondentů odpovědělo, že se během své nezaměstnanosti zúčastnilo jedenácti až patnácti výběrových řízení. Z toho byli 4 (7,4 %) respondenti z Olomouckého regionu a 2 (4,3 %) respondenti z Kutnohorského regionu.

Více jak patnácti výběrových řízení se zúčastnilo 5 (5 %) respondentů. Z Olomoucka byli 4 (7,4 %) respondenti a z Kutnohorska pouze 1 respondent (2,1 %). Výsledky jsou zaznamenány v grafu číslo 17.

Graf č. 17: Množství absolvovaných výběrových řízení



Otázka č. 18 zní: „**Jste ochoten/ochotna dojíždět za prací, pokud ano, tak do jaké vzdálenosti.**“ Cílem otázky je zjistit, zda jsou nezaměstnaní lidé ve věku nad padesát let ochotni podstoupit dojíždění za prací a do jaké vzdálenosti.

Tabulka č. 19: Ochota nezaměstnaných osob starších padesáti let dojíždět za prací

Dojíždění za prací	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	odpovědi celkem	celkem v %
Ano, za všech okolností	10	18,5	11	23,4	21	20,8
Ano, pokud bych měl/a odpovídající mzdové ohodnocení	24	44,4	20	42,5	44	43,6
Do vzdálenosti 20 km	19	35,2	10	21,3	29	28,7
Do vzdálenosti 30 km	1	1,9	6	12,8	7	6,9
více jak 30 km	0	0	0	0	0	0
celkem	54	100	47	100	101	100

Z výsledků uvedených v tabulce číslo 19 je zřejmé, že nejvíce ochotni jsou dojíždět za prací lidé, kteří by měli odpovídající mzdové ohodnocení. Tuto odpověď označilo celkem 44 respondentů (43,6 %). Při tom z Olomouckého regionu si tuto odpověď vybralo 24 respondentů (44,4 %) a z Kutnohorského regionu 20 respondentů (42,5 %).

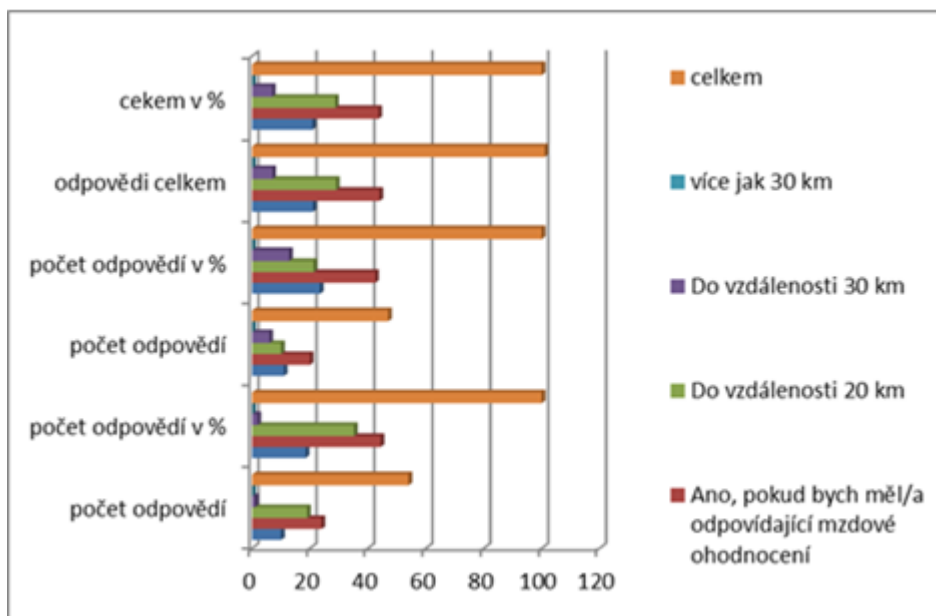
Do vzdálenosti 20 km by bylo ochotno dojíždět 29 dotazovaných (28,7 %). Z Olomoucka je ochotno do vzdálenosti 20 km dojíždět 19 dotazovaných (35,2 %), z Kutnohorska by do této vzdálenosti dojíždělo 10 dotazovaných (21,3 %).

Za všech okolností by dojíždělo 21 dotazovaných (20,8 %). Z Olomoucka by za všech okolností dojíždělo 10 dotazovaných (18,5 %) a z Kutnohorska by za všech okolností dojíždělo 11 dotazovaných (23,4 %).

Nejméně ochotni jsou lidé dojíždět do vzdálenosti 30 km. Tuto odpověď vybralo pouze 7 respondentů (6,9 %). Na Olomoucku si tuto odpověď vybral pouze jeden respondent ze všech dotazovaných (1,9 %). Na Kutnohorsku bylo ochotno dojíždět do vzdálenosti do 30 km 6 respondentů (12,8 %).

Graficky jsou údaje o ochotě nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let dojíždět za prací znázorněny v grafu č. 18.

Graf. č. 18 Ochota nezaměstnaných osob starších padesáti let dojíždět za prací



Otázka č. 19: „Jste ochoten/ochotna se dále vzdělávat, pokud další vzdělání povede k získání zaměstnání?“ přinesla odpovědi na to, zda jsou nezaměstnaní lidé, starší padesáti let, ochotni se dále vzdělávat a pracovat na rozvoji své osobnosti, pokud by to vedlo k nalezení zaměstnání.

Tabulka č. 20: Ochota nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let vzdělávat se

ochota se vzdělávat	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	odpovědi celkem	celkem v %
ano	28	51,9	25	53,2	53	52,4
ne	15	27,8	9	19,1	24	23,8
nepřemýšlel/a jsem o tom	11	20,3	13	27,7	24	23,8
celkem	54	100	47	100	101	100

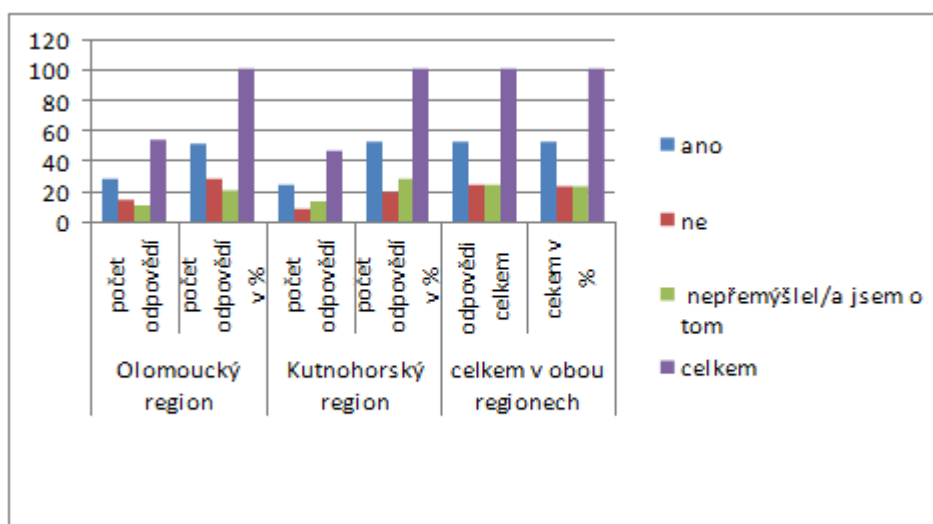
Dle tabulky č. 20 většina dotazovaných odpověděla, že by se vzdělávali, pokud by vzdělání pomohlo v jejich návratu na trh práce. Celkově odpověď zvolilo 53 respondentů (52,4 %). Z toho bylo 28 respondentů z Olomouckého regionu (51,9 %) a z Kutnohorského regionu si odpověď vybralo 25 respondentů (53,2 %).

Vzdělávat se nechce 24 (23,7 %) respondentů z celkového počtu dotazovaných. Na Olomoucku se nechce vzdělávat 15 (27,8 %) respondentů. Na Kutnohorsku tuto odpověď zvolilo 9 (19,1 %) respondentů.

Stejný celkový počet dotazovaných o dalším vzdělávání, které by vedlo k návratu na trh práce, nepřemýšlel. Na Olomoucku o dalším vzdělávání neuvažovalo 11 (20,3 %) respondentů. Podobně na tom bylo i Kutnohorsko. Zde o dalším vzdělávání nepřemýšlelo 13 (27,7 %) z dotazovaných.

Ochota nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let je znázorněna v grafu č. 19.

Graf č. 19: Ochota nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let vzdělávat se



„**Jak hledáte práci?**“ je dvacátá otázka v dotazníku. Jejím cílem je zjistit, jak nezaměstnaní ve věku nad padesát let hledají nové zaměstnání a zda využívají maximální množství možností, jak najít nové zaměstnání.

Tabulka č. 21: Způsoby hledání práce

Způsoby hledání práce	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	odpovědi celkem	celkem v %
inzeráty v tisku	30	55,6	18	38,3	48	47,5
na internetu	30	55,5	23	48,9	53	52,5
Vývěsky na Úřadu práce	39	72,2	29	61,7	68	67,3
Prostřednictvím známých a příbuzných	32	59,3	28	59,6	60	59,4
Obcházím organizace	23	42,6	12	25,5	35	34,6
Prostřednictvím agentur práce	9	16,7	5	10,6	14	13,9
Nabídky Úřednic Úřadu práce	13	24,1	14	29,8	27	26,7

Z analýzy otázky v tabulce č. 21 vyplývá, že při celkovém počtu respondentů, někteří nezaměstnaní hledají práci více způsoby.

Nezaměstnaní lidé si nejvíce hledají práci na vývěškách, umístěných na Úřadech práce. Celkem si tímto způsobem hledá práci 68 nezaměstnaných (67,3 %). Na Olomoucku je to 39 dotazovaných (72,2 %) a na Kutnohorsku si na vývěškách Úřadů práce hledá zaměstnání 29 respondentů (61,7 %)

Další způsob hledání práce je prostřednictvím známých a příbuzných. Nezaměstnaní využívají jejich informace, případně přímělu u zaměstnavatele v 60 případech (59,4 %). Na Olomoucku tento způsob využívá 32 dotazovaných (59,3 %). Na Kutnohorsku jsou na tom nezaměstnaní podobně. Ve 28 (59,6 %) případech nezaměstnaní odpověděli, že si hledají práci prostřednictvím příbuzných a známých.

Na internetu si hledá práci 53 respondentů (52,5 %). V Olomouckém regionu si na internetu hledá práci 30 (55,6 %) dotazovaných a v Kutnohorském regionu 23 dotazovaných (48,9 %).

Další způsob, jak si nezaměstnaní mohou hledat zaměstnání je prostřednictvím inzerátů v tisku a médiích. Tento způsob je celkově využíván 48 dotazovanými (47,5 %). Na Olomoucku hledá práci pomocí inzerátu v tisku a médiích 30 dotazovaných (55,6 %) na Kutnohorsku je jejich počet výrazně nižší. Práci si tam tímto způsobem hledá pouze 18 dotazovaných (38,3 %).

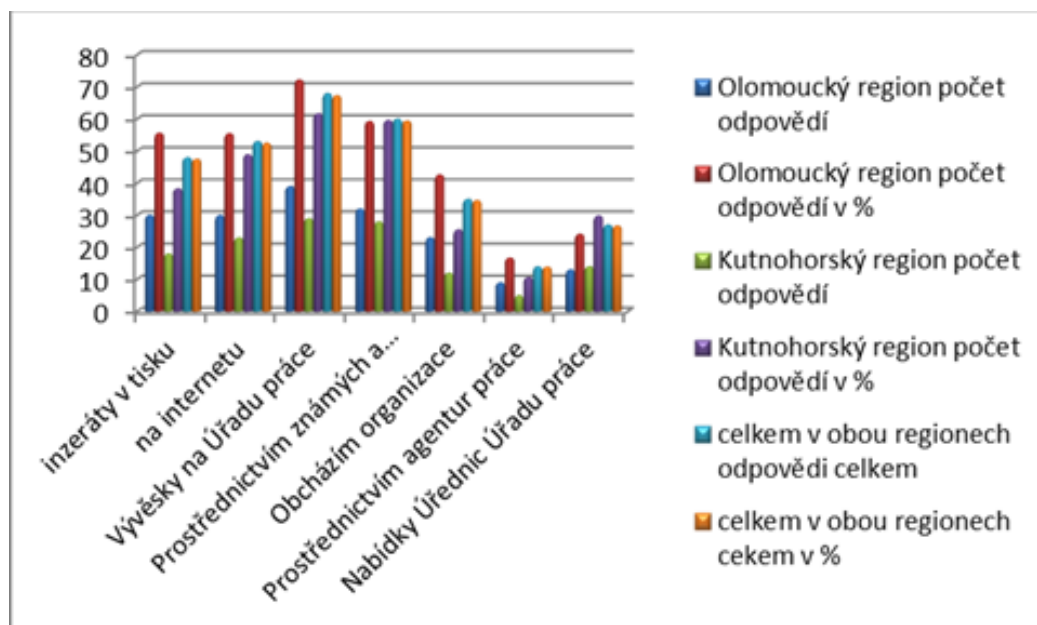
Jedním ze způsobů hledání zaměstnání je, že nezaměstnaní obchází firmy a organizace a osobně se ptají na práci. Uvedený způsob hledání zaměstnání využívá celkem 35 respondentů. Z tohoto počtu je 23 respondentů (42,6 %) z Olomouce a téměř o polovinu méně, pouze 12 respondentů (25,5%) je z Kutnohorska.

Malá skupina dotazovaných se spoléhá na nabídky práce od pracovníků zprostředkování. Pouze 27 dotazovaných (26,7 %) se spoléhá na nabídky pracovníků Úřadu práce. Na Olomoucku spoléhá na informace o volných místech 13 dotazovaných (24,1 %) a na Kutnohorsku 14 dotazovaných (29,8 %).

Nejméně respondentů se spoléhá na pomoc agentur práce. Jejich podporu využívá pouze 14 dotazovaných (13,9%). Z tohoto množství je 9 (16,7 %) respondentů z Olomouckého kraje a 5 (10,6 %) respondentů z Kutnohorska.

Data jsou graficky vyjádřena v následujícím grafu č. 20.

Graf č. 20: Způsoby hledání práce



Poslední otázka č. 21 se ptá na to: „**Jak budete řešit svoji nezaměstnanost?**“ Odpovědi na tuto otázku mají přinést odpověď na to, zda nezaměstnaní ve věku nad padesát let mají vlastní strategie na řešení své nepříznivé situace.

Tabulka č. 22: Řešení nezaměstnanosti

Způsob hledání práce	Olomoucký region		Kutnohorský region		celkem v obou regionech	
	počet odpovědí	počet odpovědí v %	počet odpovědí	počet odpovědí v %	celkem	celkem v %
Budu hledat zaměstnanecký pracovní poměr	28	51,9	30	63,8	58	57,4
Uvažuji, že budu samostatně výdělečně činný	3	5,5	2	4,3	5	5
Budu se starat o rodiče a vyžiji příspěvek na péči	4	7,4	5	10,6	9	8,9
Využiji dočasnou možnost nekolidujícího zaměstnání	11	20,4	6	12,8	17	16,8
Budu donucen/a využít možnost nelegálního zaměstnání	8	14,8	4	8,5	12	11,9
celkem	54	100	47	100	101	100

V poslední tabulce č. 22 je uvedeno, že většina dotazovaných si vybrala možnost, že budou hledat zaměstnanecký pracovní poměr. Odpověď si zvolilo 58 (57,4 %) respondentů. Z Olomouckého regionu tuto možnost zvolilo 28 (51,9 %) dotazovaných. Z Kutnohorského regionu zaměstnanecký pracovní poměr bude hledat 30 (63,8 %) respondentů.

Jako další řešení si dotazovaní zvolili možnost nekolidujícího zaměstnání. Pro tuto možnost se rozhodlo celkem 17 dotazovaných. Z Olomoucka by souběžně při evidenci na Úřadu práce pracovalo za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti 11 (20,4 %) dotazovaných. Na Kutnohorsku spatřuje řešení své situace v nekolidujícím zaměstnání 6 (12,8 %) dotazovaných.

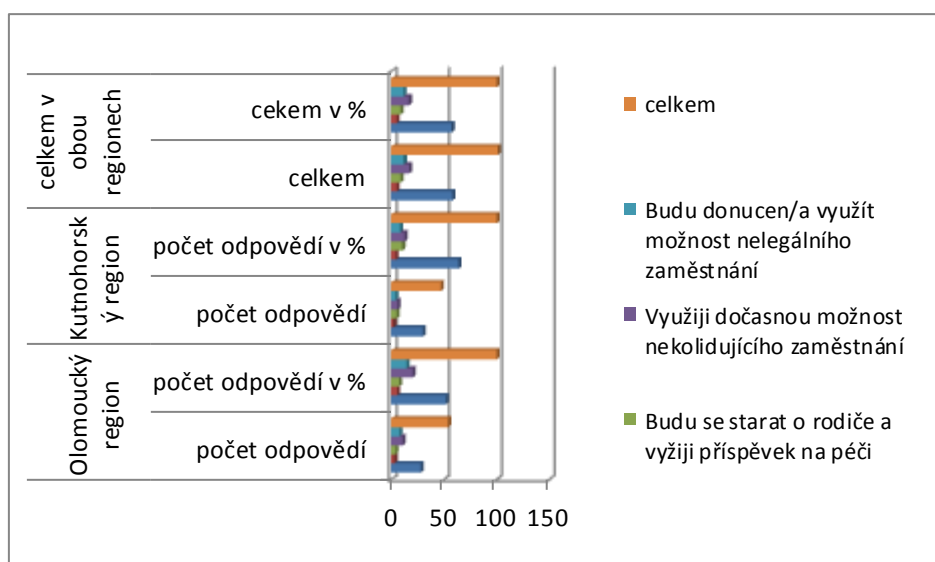
12 (11,9 %) nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let zvolila možnost nelegálního zaměstnání. Z toho na Olomoucku tuto možnost zvolilo 8 (14,8 %) dotazovaných a na Kutnohorsku pouze 4 (8,5 %) dotazovaní.

Celkem 9 (8,9 %) respondentů by řešilo svoji nezaměstnanost tím, že by pečovali o blízkého člověka s využitím příspěvku na péči. Na Olomoucku by tuto možnost využili 4 (7,4 %) respondenti a na Kutnohorsku 5 (10,6 %) respondentů.

Nejméně dotazovaných přemýšlí o řešení své situace zahájením samostatně výdělečné činnosti. Možnost zahájit samostatně výdělečnou činnost zvolilo pouze 5 (5 %) respondentů ze 101 dotazovaných.

Analýza dat je vyjádřena v následujícím grafu.

Graf č. 21: Řešení nezaměstnanosti



9 Shrnutí informací získaných v dotazníkovém šetření

Cílem provedeného dotazníkového šetření je přinést odpovědi na otázky, které jsem kladla v úvodu empirické části diplomové práce. Záměrem této podkapitoly je konstatování, do jaké míry a s jakým výsledkem jsou splněny úkoly výzkumu.

Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 101 respondentů. Z toho byla většina žen. Nejvíce zastoupenou skupinou z hlediska věku byla skupina osob mezi 54 – 57 lety. Lidé nad 50 let jsou často propuštěni ze zaměstnání z důvodů organizačních změn, nebo museli ukončit pracovní poměr s přihlédnutím ke svému zdravotnímu stavu. Poptávka po této pracovní síle ze strany zaměstnavatelů je velice nízká. Teprve ve fázi, kdy se stávají dlouhodobě nezaměstnanými, zjišťují nezbytnost celoživotního vzdělávání a projevují zájem o zapojení do rekvalifikačních programů. I po rekvalifikacích však mnoho z nich zůstává v evidenci Úřadů práce.

Přijetí osob v uvedeném věkovém rozmezí do pracovního poměru znamená pro zaměstnavatele značnou zátěž. Vzhledem k jejich blížícímu se nároku na starobní důchod ztrácí zaměstnavatel zájem investovat finanční prostředky na zaškolení a zapracování osob v tomto věkovém rozpětí.

Nejméně zastoupenou skupinou nezaměstnaných, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, byli lidé ve věku nad 60 let. Osoby v tomto věku řeší většinou svoji nezaměstnanost odchodem do předčasného, nebo řádného starobního důchodu.

Na první otázku, zda nezaměstnanost snižuje životní úroveň nezaměstnaných, přinesly odpověď otázky číslo 3 - 8.

Nejvíce respondentů bylo v době vyplňování dotazníku bez práce v období mezi 5 – 12 měsíci. Druhou nejpočetněji zastoupenou skupinou byli nezaměstnaní v délce 12 – 24 měsíců.

Většina dotazovaných (54,4 %) potvrdila, že nezaměstnanost byla příčinou jejich částečného poklesu životní úrovně. Ve 41,6 % případech spatřují nezaměstnaní svoji úroveň jako neuspokojivou. Pouze u 4 % respondentů nedošlo vlivem nezaměstnanosti ke snížení životní úrovně.

Většina dotazovaných vnímá v souvislosti s nezaměstnaností částečné, nebo úplné zhoršení zdravotního stavu. Pouze 24,8 % nepociťovalo zhoršení zdravotního stavu v důsledku nezaměstnanosti.

Většině dotazovaných nezaměstnanost úplně nebo částečně ovlivnila partnerský vztah. Nezaměstnanost neovlivnila okruh známých a přátel více jak u 60 % dotazovaných.

Analýzou otázek 3 - 8 byla potvrzena první hypotéza. Většina dotazovaných spatřuje v souvislosti s nezaměstnaností snížení životní úrovně. Nezaměstnanost negativně postihla většinu dotazovaných v oblasti zálib, koníčků, zdraví, vztahů s partnerem. Nejméně nezaměstnanost dotazovaným ovlivnila okruh známých a přátel.

Jak nezaměstnaní ve věku nad padesát let subjektivně vnímají ageismus na trhu práce, byla druhá otázka, na kterou přineslo výzkumné šetření odpověď.

Většina dotazovaných (45,5 %) měla úplné střední vzdělání s maturitou. Nejméně osob bylo mezi dotazovanými s vysokoškolským vzděláním (pouze 4%). Lidí s výučním listem bylo mezi dotazovanými 28,7 %, se základním vzděláním 21,8 %.

89,1 % respondentů v dotazníku uvedlo, že do životopisů uvádí svůj věk, přestože si 84,1 % respondentů myslí, že věk hraje při hledání zaměstnání roli. Ve většině případů dal dotazovaným zaměstnavatel jasně najevo, že je do pracovního poměru nepřijme z důvodu věku, nebo jim tuto skutečnost nepřímo naznačil. Pouze ve 23,8 % se s tímto postojem zaměstnavatele respondenti nesetkali.

Odpovědi současně jednoznačně potvrzují druhou hypotézu: „Nezaměstnaní ve věku nad padesát let vnímají na trhu práce ageismus vůči své osobě.“ Většina dotazovaných svými odpověďmi potvrdila, že se na trhu práce setkávají s diskriminací z důvodu jejich věku.

Třetí otázka, na kterou se zaměřovalo výzkumné šetření, zjišťovala, zda je podpora a pomoc ze strany státu a dalších organizací nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let dostačující? Na tuto otázku přináší odpověď na otázky číslo 13 - 15.

Individuální akční plán je povinnost daná zákonem zaměstnanosti a pro nezaměstnaného z něho vyplývají určité povinnosti. Jedná se o donucovací prostředek, který by měl vést k rychlejšímu návratu dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce.

Z analýzy vyplývá závěr, že nejvíce měli nezaměstnaní v individuálním akčním plánu uvedeno, že jsou povinni si hledat práci. Tuto aktivitu mělo v individuálním akčním plánu uvedeno 84 % respondentů. Odpovědnost za hledání práce je přenesena především na nezaměstnané.

29,7 % dotázaných odpovědělo, že v individuálním akčním plánu měli uvedenou povinnost absolvovat rekvalifikaci, která by zvýšila jejich kvalifikaci a tím zvýšila šanci na návrat na trh práce.

Sepsání životopisu byla další povinnost dotázaných, uvedená v individuálním akčním plánu. Respondenti měli ve 22,8 % povinnost sepsat životopis a předložit je svým zprostředkovatelkám. V případě, že životopis nesplňuje standardní kritéria profesního životopisu, je nezaměstnaným doporučeno individuální nebo skupinové poradenství, kde si osvojí dovednost sepsat profesní životopis, případně i motivační dopis.

24,1 % respondentů vybralo jinou aktivitu, uvedenou v individuálním akčním plánu, neuvedli však, o jakou aktivitu se jednalo.

Z pohledu nezaměstnaných pomoc ze strany Úřadu práce spočívala v 60,4 % v individuálním poradenství. Dalších 33,7 % uvedlo, že jim byla nabídnuta rekvalifikace. 11,9 % byla nabídnuta veřejná služba. Ta však byla v listopadu 2012 zrušena Ústavním soudem. Pouze ve 4 % byl nezaměstnaným nabídnut překlenovací příspěvek na zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Zákon o zaměstnanosti klade nezaměstnaným povinnost hlásit se na Czech Point. Tuto povinnost mělo 51,5 % dotazovaných. Účelem docházet na Czech Point v různých intervalech je zabránit nelegálnímu zaměstnání nezaměstnaných. Většina dotazovaných považuje tuto povinnost za labeling. Pouze 11,9 % nezaměstnaným tato povinnost nevadí.

Z analýzy otázek 13 – 15 se dá odvodit, že pomoc ze strany Úřadu práce je založena ve většině případu na donucovacích prostředcích, které by měly přimět nezaměstnané k co nejrychlejšímu nalezení nové práce. Odpovědnost v hledání práce je také v co největší míře přenesena na nezaměstnané.

Tím se také vyvrací hypotéza číslo tři, že nezaměstnaní mají dostatečnou podporu ze strany Úřadů práce.

Poslední otázka výzkumného šetření měla za cíl zjistit, zda jsou nezaměstnaní lidé dostatečně flexibilní a zda jsou ochotni podstoupit změny, které by přispěly k jejich umístění na trhu práce. Odpověď na tuto otázku vyplývá z analýzy otázek 16 – 21.

Analýzou otázek č. 16 – 21 jsem zjistila, že nezaměstnaní lidé ve věku nad padesát let příliš neoslovují zaměstnavatele. 35 % dotazovaných odpovědělo, že oslovilo méně jak 10 zaměstnavatelů se žádostí o práci. 28,7 % oslovilo mezi 11 - 20 zaměstnavateli.

Pokud nezaměstnaní lidé osloví tak málo zaměstnavatelů se žádostí o práci, nemůžou být ani často pozváni k přijímacím pohovorům. Tuto skutečnost potvrdily odpovědi respondentů. 61,4 % vybralo škálu 0 – 5 výběrových řízení, kterých se zúčastnili. 27,7 % respondentů se zúčastnilo 6 – 10 výběrových řízení.

Za prací by dojíždělo za všech okolností pouze 20,8 % dotazovaných. Mechanismy příjmové motivace zaměstnávání starších osob představují rozsáhlý soubor nástrojů. Příjmová motivace se prokázala také v zájmu nezaměstnaných dojíždět za prací. 43,6 % dotazovaných by dojíždělo za prací pouze za odpovídajících platových podmínek. Do 20 km by bylo ochotno dojíždět 28,7 % dotazovaných. Do zaměstnání vzdálenějšího více jak 30 km od místa bydliště nebyl ochoten dojíždět žádný z dotazovaných.

Mezi velké nevýhody osob ve věku nad padesát let na trhu práce je zejména vzdělání. Tito lidé mají velké zkušenosti a dlouholetou praxi, ale v některých současných kvalifikačních předpokladech „pokulhávají“.

Tyto nedostatky naznačují výsledky v otázce věnované vzdělávání. Pouze 52,4 % respondentů by se dále vzdělávala, pokud by vzdělávání vedlo k nalezení nového zaměstnání. 23,8 % dotazovaných by se nevzdělávala a 23,8 % nezaměstnaných o dalším vzdělávání nepřemýšlelo.

Nejvíce nezaměstnaných si hledá zaměstnání na vývěskách Úřadů práce. Další velká část (59,4 %) dotazovaných využívá k hledání práce svých příbuzných a známých, kteří je mohou informovat o volných místech, případně se mohou u zaměstnavatele přimluvit k jejich přijetí do pracovního poměru. Na třetím místě ve způsobu hledání práce je internet. Pouze 52,5 % nezaměstnaných hledá práci přes internet. Může to být způsobeno internetovou negramotností této cílové skupiny, nebo nedostupností internetu. 34,6 % obchází organizace a 26,7 % nevyvíjí vlastní iniciativu a spoléhá se na nabídky zaměstnání od svých zprostředkovatelek.

Více jak polovina dotazovaných (57,4 %) hledá zaměstnanecký pracovní poměr. 16,8 % využívá nekolidujícího zaměstnání k řešení své situace. Takové zaměstnání přináší při evidenci nezaměstnaných na Úřadu práce určitá omezení v podobě maximální výše výdělku, pravidelnému dokládání přívýdělku pracovníkům Úřadu práce. 11,9 % respondentů by zvolilo práci na černo, i přesto, že je nelegální a podléhá kontrolám Úřadů práce. Pouze 5% respondentů uvažuje o zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Ze získaných informací se může říct, že nezaměstnaným ve věku nad padesát let chybí flexibilita a ochota měnit svůj způsob života, tak, aby vedl k nalezení práce. Na dynamickou změnu trhu práce není schopna generace osob ve věku nad padesát let dostatečně reagovat. Pokud dochází ke kumulaci výše uvedených negativ, zejména pak nízkého vzdělání, neochotě vzdělávat se, být iniciativní při hledání práce, stává se starší osoba na trhu práce v podstatě nezaměstnatelnou.

Analýzou otázek 16 -21 se potvrzuje hypotéza č. 4, že nezaměstnaní nejsou ochotni podstoupit změny, vzdělávat se, dojíždět za prací i do vzdálenějších míst.

9.1 Diskuse

Kvantitativní výzkum je objektivním způsobem sběru dat, který probíhá pomocí standardizovaných technik, v případě diplomové práce jsem zvolila techniku dotazníkového šetření. Tento způsob výzkumu umožňuje reprezentativní šetření, které lze zobecnit na populaci. Slabou stránkou dotazníkového šetření, z důvodu standardizovaného postupu, je nízká validita výsledků.

Výzkumným šetřením jsem přinesla odpovědi na otázky, které jsem si kladla v úvodu diplomové práce. Výzkum potvrdil, že starší nezaměstnané osoby vykazují určitá specifika, která je odlišují od ostatních nezaměstnaných a negativně ovlivňují možnosti řešení jejich nezaměstnanosti. Dá se tedy říct, že nezaměstnané osoby starší 50 let mají na trhu práce výrazné handicap.

Respondenti subjektivně vnímají, že na trhu práce patří ke znevýhodněné skupině osob a to z důvodu jejich věku. Výzkum však potvrdil, že samotný věk není určující pro postavení osob ve věku nad padesát let na trhu práce. Tito nezaměstnaní nejsou dostatečně flexibilní, odmítají podstoupit změny, které by vedly k jejich návratu na trh práce, nejsou dostatečně aktivní při hledání nového zaměstnání, kladou si podmínky v podobě odpovídajícího mzdového ohodnocení, v případě, že by museli dojíždět za prací. Hledají vlastní strategie k řešení nezaměstnanosti například využitím nekolidujícího zaměstnání nebo nelegálním zaměstnáváním, což jejich situaci neřeší. Nezapočítává se jim do doby důchodového pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod.

Současně lze konstatovat, že realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice není v případě řešení problematiky nezaměstnaných nad 50 let dostatečně účinná. Určité zvýhodnění starších osob je uplatňováno v rámci podpory ve vzdělávání (rekvalifikacích) nezaměstnaných.

Výzkumy zaměřenými na osoby ve věku nad padesát let v souvislosti s jejich postavením na trhu práce, se zabývaly již mnohé studie např. Podpora zaměstnávání starších osob - Souhrnná studie. Tato studie je obsáhlá a podrobně zkoumá problematiku osob ve věku nad padesát let. Podobně jako výzkum v diplomové práci

přináší popis handicapů osob nad padesát let, který spočívá v nedostatečném vzdělání a ochotě se dále vzdělávat, v sebe prezentaci. Výzkum však vyvrací, že by starší osoba nebyla přijata do pracovního poměru z důvodu věku. Kontrolním šetřením se ageismus neprokázal (Remr, 2007)

Dalším projektem, který se zabýval osobami ve věku nad padesát let, byla Brožura, která je součástí projektu Třetí kariéra zaměřeného na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek na trhu práce pro cílovou skupinu 50+. Tento výzkum zpracovalo v roce 2006 Středisko empirických výzkumů.

Z projektu Třetí kariéra vyplynulo, že podle názoru samotných zaměstnanců, hraje vyšší věk na trhu práce mnohem negativnější roli než zdravotní postižení, péče o malé dítě, nebo příslušnost k odlišné rase. O tom, že vyšší věk je podle zaměstnanců zásadním negativním faktorem při uplatnění na trhu práce, se lze přesvědčit i z odpovědí na jiné otázky. Tři čtvrtiny zaměstnanců se domnívají, že starší lidé nacházejí pracovní příležitosti především v horších a špatně placených oborech. Ještě větší část je pak přesvědčena, že pracovní uplatnění pro lidi nad padesát let je u nás velký problém, který je třeba řešit.

Z výzkumu dále vyplývá, že vnímání obecných vlastností pracovníků nad padesát let má spíše pozitivní profil. Jsou jim přisuzovány více pozitivní atributy vyššího věku (zkušenost, zodpovědnost, spolehlivost, píle, profesionalita, než znaky, které mají s vyšším věkem negativní souvislost (nevýkonnost, slabost, zlostnatělost, neperspektivnost atd.). Mezi handicapy, které vyplývají z výzkumného šetření, patří špatné učení se novým věcem a horší adaptabilita na změny, případně nižší pracovní tempo.

Věk je podle samotných zaměstnanců faktorem, který jistým způsobem určuje pozici na trhu práce a segmentuje pracovníky. Pro jisté profese jsou podle nich starší lidé nepostradatelní a naopak některé obory jsou pro ně zase nevhodné.

Kvantitativní výzkumné šetření, vzhledem ke standardizovanému postupu, mi neumožnilo klást další doplňující otázky, které by upřesnily výsledky výzkumu. Během analýzy a zpracování dat, získaných kvantitativním výzkumným šetřením jsem dospěla k názoru, že dotazník se podrobněji nezaobíral slabými stránkami

nezaměstnaných osob nad padesát let. Zajímavé zjištění mohly přinést odpovědi na otázky v oblasti např. počítačové nebo jazykové gramotnosti nezaměstnaných osob nad padesát let. Pokud bych však dotazník rozšířila o další otázky, byl by příliš obsáhlý a mohlo by to ovlivnit ochotu respondentů zodpovědět poměrně velké množství kladených otázek.

Problematika osob ve věku nad padesát let, v souvislosti s jejich pozicí na otevřeném trhu práce, je veřejnosti známa. V současné době je v České republice rekordní počet lidí bez práce. V novodobé české ekonomice se jedná o nejvyšší počet lidí, kteří jsou evidováni na Úřadech práce. K 31. 12. 2013 bylo na Úřadech práce evidováno 593 683 uchazečů o zaměstnání a v nabídce Úřadů práce bylo k tomuto datu 34635 volných pracovních míst (statistiky MPSV). V souvislosti s touto skutečností je často medializována i problematika nezaměstnaných osob nad padesát let. Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky vyplývá, že v roce 2012 přibýlo nejvíce nezaměstnaných právě mezi lidmi nad padesát let. Pomoc a podpora cílové skupině nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let v návratu na trh práce však stále není dostatečná.

V České republice například zcela chybí motivace, případně sankce zaměstnavatelů spojená se zaměstnáváním osob ve věku nad padesát let. Také povinnost nezaměstnaných hlásit se na Czech Point na Českých poštách vede ke stigmatizaci a značkování nezaměstnaných, ale nevede k jejich návratu na trh práce. Odpovědnost nezaměstnaných osob najít si nové zaměstnání je především na nich samotných. Hodně se poslední dobou hovoří o možnostech zkrácených pracovních úvazků pro osoby nad padesát let, což považuji za možné řešení v případě, že lidé budou moci pracovat současně ve více pracovních úvazcích. Nelze opomenout, že vzhledem ke zkrácenému úvazku úměrně klesá i mzda.

Jak ukázal výzkum v diplomové práci, úspěšnost těchto lidí při hledání práce není příliš vysoká. Výsledky výzkumu ukazují na to, že se zaměstnavatelé bojí jejich nižšího tempa a menší schopnosti přizpůsobit se změnám. Stát sice zvýhodňuje tuto skupinu osob formou prodloužené podpůrčí doby, ta není nástrojem, který by podpořil osoby starší padesáti let v návratu na trh práce. Tato skutečnost jednoznačně ukazuje na problematiku zaměstnatelnosti této cílové skupiny. Chybí podpora

neziskových organizací, které by se zaměřovaly na programy, podporující nezaměstnané osoby nad padesát let v návratu na trh práce. Podpory se od nestátních organizací dostává většinou lidem se zdravotním postižením.

Další otázky, např. jak se k osobám nad padesát let, staví zaměstnavatelé a to jak k žadatelům o práci, tak zaměstnancům v tomtéž věku, přináší podnět k realizaci dalších výzkumných šetření, které by bylo vhodnější provést metodou kvalitativního výzkumného šetření. Kvalitativní výzkum umožňuje oproti kvantitativnímu šetření, hloubkový rozhovor, týkající se zkoumaných jevů, použití nepřímých projektivních technik, přispívá k analýze ústředního problému a umožňuje klást dodatečné otázky.

Závěr

V diplomové práci jsem se zabývala nezaměstnaností osob ve věku nad padesát let. V teoretické části práce jsem představila problematiku, popsala jsem její dopady na člověka i celou společnost a popsala jsem aktuální nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které využívají Úřady práce v regionech Olomoucko a Kutnohorsko v souvislosti s pomocí a podporou nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let.

V praktické části diplomové práce jsem realizací kvantitativního výzkumného šetření odpověděla na otázky, které jsem si kladla v úvodu diplomové práce. Zajímalo mě především, jak lidem ve věku nad padesát let nezaměstnanost ovlivňuje životní úroveň, jak subjektivně vnímají ageismus na trhu práce, zda je podpora v oblasti návratu na trh práce ze strany státu této cílové skupině dostatečná a zda jsou nezaměstnaní vůbec ochotni podstoupit změny (např. dojíždět za prací, vzdělávat se apod...), které by vedly k jejich návratu na trh práce.

I přes počáteční problémy spojené s realizací výzkumného šetření, které jsem popisovala v praktické části diplomové práce, spojené s odmítnutím pomoci ze strany ředitele Krajské pobočky Úřadu práce v Pardubicích, se mi podařilo náročné výzkumné šetření, které probíhalo ve dvou vzdálených regionech úspěšně dokončit. Výzkum pro mě byl zejména časově náročný, vzhledem k tomu, že jsem zaměstnaná a několikrát jsem musela během realizace sběru dat navštívit oba Úřady práce v obou regionech, které jsou vzdálené od mého bydliště i pracoviště.

Analýzou a zpracováním výzkumného šetření jsem přinesla poznatky, které budou dále využity pracovníky Úřadu práce, jako podnět pro hledání nových nástrojů a motivačních prvků, které by vedly k podpoře a pomoci nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let. Diplomová práce může být také využita studenty Cyrilometodějské teologické fakulty jako vstupní materiál pro studium sociální politiky. Poznatky získané v diplomové práci bych také ráda publikovala v některém z odborných periodik (např. časopis Sociální práce).

Vzhledem k mým osobním zkušenostem i stále aktuálnosti tématu nezaměstnanosti je pro mě nadále výzvou sledovat vývoj problematiky

nezaměstnanosti osob ve věku nad padesát let, postoj společnosti, zaměstnavatelů, státu a dalších nestátních organizací k této cílové skupině.

Anotace:	
Jméno a příjmení autora:	Bc. Marta Menšíková, DiS.
Název katedry a fakulty:	Katedra Křesťanské a sociální práce, Cyrilometodějská teologická fakulta
Téma práce:	Trendy politiky zaměstnanosti v kontextu existence ageismu na trhu práce
Jméno vedoucího práce:	PhDr. Ivana Knausová, Ph.D.
Počet znaků:	204166
Počet příloh:	1
Počet použitých zdrojů:	71
Klíčová slova:	Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, ageismus
Klíčová slova anglicky:	labour market, unemployment, active employment policy, ageism
Anotace:	Diplomová práce pojednává o nezaměstnaných osobách ve věku nad padesát let v regionech Olomoucko a Kutnohorsko. Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Cílem teoretické části je představit problematiku nezaměstnanosti, popsat její dopady na člověka i společnost, zjistit a popsat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v regionech Olomoucko a Kutnohorsko. Záměrem praktické části diplomové práce je kvantitativním výzkumným šetřením zjistit, jak lidem ve věku nad padesát let nezaměstnanost ovlivňuje životní úroveň, jak subjektivně vnímají ageismus na trhu práce, zda považují pomoc a podporu státu, za dostatečnou a zda nezaměstnaní ve věku nad padesát let jsou ochotni podstoupit změny, které by vedly k jejich návratu na trh práce.
Anotace anglicky:	The diploma thesis is about the unemployed people in the age over fifty who live in Olomouc and Kutna Hora regions. The thesis is divided into theoretical and practical part. The goal of the theoretical part is to introduce the unemployment issues, describe their impact to a person and also the society, to find and describe the tools of the active employment policy in Olomouc and Kutna Hora regions. The intention of the practical part of the diploma thesis, using the quantitative research, is to find out how the unemployment influences the standard of living of the people over fifty, how they subjectively feel about the ageism on the labour market, if they consider the state help and support to be sufficient and if the unemployed people over fifty are willing to make changes that would lead to their come back to the labour market.

Použité zkratky:

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

a.s. - akciová společnost

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

ESF – Evropský sociální fond

ES – Evropské společenství

MMR – ministerstvo pro místní rozvoj

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NNO – nestátní neziskové organizace

o.p.s. – obecně prospěšná společnost

o. s. – občanské sdružení

s.r.o. – společnost s ručením omezeným

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VŠPS – výběrové šetření pracovních sil

WHO – World Health Organisation (světová zdravotnická organizace)

Použité zdroje:

ActivAge, *Welcome to the ActivAge Website! závěrečná zpráva: FINAL REPORT*, 2003-2006, [on-line] dostupné 7. 2. 2013 z <http://www.iccr-international.org/activage/en/index.html>

BAJER, P., *Dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce skoro polovina*, Sociální práce, 1/2005, s. 175

Безработица ухудшает здоровье людей старше 50 лет, АМИ-ТАСС/Оригинал статьи, 2010, [on-line] dostupné 5. 2. 2013 z <http://news.samaratoday.ru/news/188846/>

BOČKOVÁ, L., HASTRMANOVÁ, Š., HAVRDOVÁ, E., *50+ Aktivně, Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*, Respekt institut, 2011, [on-line] dostupné 17. 3. 2013 na http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plusAktivne_web.pdf

BUTLER, R., *Why Survive? Being Old In America*, New York: Harper and Row Publishers

CETKOVSKÁ, K., (2011) *Ageismus, aneb starý člověk na prahu třetího tisíciletí*, bakalářská práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Ústav pedagogiky a sociálních studií

ČADIL, J., (2011), *Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného*, [on-line] dostupné 3. 2. 2013 z http://server.universium.cz/publikace/10_analyza_nakladu_ver_rozpocetu_stredni_nezamestnany.pdf

ČSÚ (2012) c., *Charakteristika Olomouckého kraje*, [on-line] dostupné 28. 11. 2012 z [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600037B3D3/\\$File/71101111ch.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600037B3D3/$File/71101111ch.pdf)

ČSÚ (2012) *Obyvatelstvo podle věku*, [on-line] dostupné 13. 1. 2013 z <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/4007-12>

ČSÚ (2012) a., *Okres Kutná Hora* [on-line], dostupné 27. 11. 2012 z http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/okres_kutna_hora

ČSÚ, (2012) b., *Trh práce ve Středočeském kraji*, [on-line] kód 203125-12, Český statistický úřad, odbor statistiky a rovných příležitostí, dostupné 28. 11. 2012 z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C0023E917/\\$File/203125_12.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C0023E917/$File/203125_12.pdf)

DEAN, M., (1993), *Unemployment and health.Lancet*, In: Buchtová, B. (Ed.): *Psychologické a medicínské problémy nezaměstnanosti*. Sborník z konference. Brno, Masarykova Universita 2000

EurActiv, (2012), Odbory: *Politika zaměstnanosti musí mít i sociální rozměr*, [on-line] dostupné 9. 12. 2012 z <http://www.euractiv.cz/cr-v-evropske-unii/clanek/odbory-politika-zamestnanosti-musi-mit-i-socialni-rozmer-010053>

FILKA, J., (2002), *Metodika tvorby diplomové práce*, Knihář, Brno,

GIDDENS, A., (1999), *Sociologie*; ARGO, Miličova 13, 130 00 Praha 3

Ioannidi, E. and Mestheneos, E., *Aging in European Societies: Healthy Aging in Europe*, Springer Science+Business Media New York 2013, International Perspectives On Aging 6

JAKEŠOVÁ, Š., (2005) *Evropský sociální fond, jako možnost financování projektů NNO*, Sociální práce, 1/2005, s. 175

KAŠE, V. *Analýza trhu práce v okrese Kutná Hora za rok 2009*, Úřad práce v Kutné Hoře 2010, [online] dostupné 17. 12. 2012 z <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/khokres1209.pdf>

KEIT,F., P., (2008), *Základy kvantitativního šetření*, z angličtiny přeložil Jan Hendl, Portál, Praha

KNAUSOVÁ, I., (2005), *Vybrané kapitoly ze sociální politiky*, Univerzita Palackého Olomouc, Pedagogická fakulta, Katedra antropologie a zdravotní vědy, Žižkovo nám. 5, Olomouc

KREBS, V. A KOLEKTIV, (2007), *Sociální politika*, Praha; ASPI a.s.

KREJČÍ, Z. (2010), *Problematika nezaměstnanosti věkové skupiny nad padesát let*, diplomová práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Ústav pedagogiky a sociálních studií

KRUMPLOVÁ, DVOŘÁKOVÁ, V., (2012), *Ageismus*, diplomová práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta katedra psychologie

MAREŠ, P., (1994), *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha

MAREŠ, P., (2002), *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha.

MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., (2002), *Nezaměstnaní na trhu práce*, dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce; VÚPSV Brno,

MARLIN, *Příležitost pro zkušené*, [on-line] dostupné 9. 2. 2013 z <http://marlin.eu/strana.php?uri=prilezitost-pro-zkusene/>

MARUŠKA, Z., (2012) *Nenechte si líbit nezaměstnanost*, Epava, Olomouc

MĚSÍČNÍK MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Jak a proč se mění výpočet nezaměstnanosti?*, Práce & sociální politika, 12/2012, s. 1,

MMR, (2007), *Regionální struktura ČR a politika diversifikace III.*, [on-line] dostupné 29. 11. 2012 z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/reg-struktura-cr-politika-diversifikace-1846.html>

MOST K ŽIVOTU, (2013) *Chráněná pracovní místa*, [on-line] dostupné 9. 2. 2013 z <http://www.mostkzivotu.eu/inpage/chanena-dilna/>

MPSV, (2012) a, *Statistiky nezaměstnanosti*, [on-line] dostupné 27. 11. 2012 z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MPSV, (2013) b, *Statistiky nezaměstnanosti*, [on-line] dostupné 10. 2. 2013 z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MPSV (2012) c. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*, [online] dostupné 28. 11. 2012 z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

NELSON, T., D., (2004), *Ageism : stereotyping and prejudice against older persons*, MIT Press

OLECKÁ,I., IVANOVÁ, K., (2010), *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*, Moravská vysoká škola

ORT, J., (2004), *Kapitoly ze sociologie stáří*, Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, Pedagogická fakulta

POSPÍŠILOVÁ, I., Polostrukturovaný rozhovor, ze dne 22. 1. 2013, vedoucí oddělení zprostředkování, kontaktní pracoviště Krajské pobočky Úřadu práce v Příbrami v Kutné Hoře

PROCHÁZKOVÁ, E., A ŠEBESTOVÁ, L., (2012), *Statistická ročenka trhu práce v české republice 2011*, [on-line] Praha, MPSV, odbor koncepcí trhu práce 2012, dostupné 27. 11 2012 z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf

PUDELOVÁ, VOLTNEROVÁ,V., (2012), *Rozvoj města a investiční příležitosti*, dostupné 29. 11. 2012 z [<http://www.olomouc.eu/podnikatel/podnikatelske-zony-a-rozvojove-projekty>]

RABUŠIC, L., (1995), *Česká společnost stárne*, Masarykova univerzita v Brně

RANDSTAD, *Naše služby*, (2013), [on-line] dostupné 9. 2. 2013 z <http://www.randstad.cz/o-randstadu/o-nas>

REICHEL, J., (2009), *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*, Grada Publishing, a.s., Praha

REMR., J., (2007), *Podpora zaměstnávání starších osob, Souhrnná studie*, [on-line] dostupné 3. 3. 2013 z http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf

RYTMUS KUTNÁ HORA, *O nás*, [on-line] dostupné 9. 2. 2013 z <http://kutnahora.rytmus.org/cms162/index.php?page=poslani>

SIGMIN, a.s. Kolín, (2012) *Strategie rozvoje mikroregionu Kutnohorsko*, [on-line] dostupné 27. 11. 2012 z http://www.mu.kutnahora.cz/data/pageadds/1217_strategie%20MK.pdf

SIROVÁTKA, TOMÁŠ, MAREŠ, PETR, (2003), *Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika*; Masarykova univerzita Brno

SPOLU OLOMOUC, *Agentura podporovaného zaměstnávání*, [on-line] dostupné 10. 2. 2013 z <http://www.spoluolomouc.cz/kontakti-udaje>

ŠAFRÁNEK, A. L., (2011), *Nezaměstnanost jak ji neznáme a jak jí čelit*, Orego, Praha

ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V., (2000) *Sociálně založené nerovnosti ve zdraví, Psychologie v ekonomické praxi*, In: Buchtová, B. (Ed.): *Psychologické a medicínské problémy nezaměstnanosti*. Sborník z konference. Brno, Masarykova Univerzita

TOMEŠ, I., (2011), *Obory sociální politiky*, vyd. 1., Portál s.r.o., Praha

TOŠNEROVÁ, T., (2002) *Ageismus, Průvodce stereotypy a mýty o stáří*, 1 vyd., Ambulance pro poruchy paměti, Ústav lékařské etiky, LF a FNKV Praha

TRUSINOVÁ, R., (2012), *Věk jako zdroj sociální identity*, Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 1/2012, [on-line], dostupné dne: 9. 12. 2012 z http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c87cf5332f8227ba4716d8c2b215880d2d48893c_Vek%20jako%20zdroj%20socialni%20identity.pdf

VÁGNEROVÁ, M. (2005), *Vývojová psychologie*; Karolinum, Praha

VÁGNEROVÁ, M., (2007), *Vývojová psychologie II.* Univerzita Karlova, Karolinum

VIDOVIČOVÁ, L., RABUŠIC L., (2005), *Věková diskriminace – ageizmus*; Praha, VÚPSV, výzkumné centrum Brno, [on-line] dostupné dne 1. 3. 2013 na: http://www.mature-project.eu/materials/vz_158.pdf

VIDOVIČOVÁ, L., (2008), *Stárnutí, věk a diskriminace, nové souvislosti*, Masarykova univerzita Brno, Mezinárodní politologický ústav

VYKOUKALOVÁ, M., pracovnice oddělení zprostředkování *Polostrukturovaný rozhovor*, ze dne 25. 1. 2013, Kontaktní pracoviště pobočky Krajského Úřadu práce v Olomouci

2010 VÝROČNÍ ZPRÁVA, Život a práce v Evropě, Lucemburk: Úřad pro publikaci EU, 2011, [on-line] dostupné 1. 3. 2013 na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/19/cs/1/EF1119CS.pdf>

WILKINSON, R. G., (2000), *Unhealthy societies*, New York/London, Routledge 1997, In: Buchtová, B. (Ed.): Psychologické a medicínské problémy nezaměstnanosti. Sborník z konference. Brno, Masarykova Univerzita

WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. (2011), *Institucionální změna a veřejná politika, Analýza politiky zaměstnanosti*, Brno, Masarykova univerzita

ZAHRADA2000, *Zahrada 2000 o. s.*, 2011, [on-line] dostupné 9. 2. 2013 z <http://www.zahrada2000.cz/>

ZICH, F., (2004), *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha, Eupress

Zákon o svobodném přístupu k informacím č. 106/1999 Sb. v účinném znění k 5. 2. 2013

Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. v účinném znění k 5. 2. 2013

Zákon o hmotné nouzi č. 111/2006 Sb. v účinném znění k 30. 1. 2013

Zákon o veřejných zakázkách č. 137/2006 Sb. v účinném znění k 29. 1. 2013

Zákon o důchodovém pojištění č. 155/ 1995 Sb. v účinném znění k 13. 1. 2013

Zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb., v účinném znění k 3. 2. 2013

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., v účinném znění k 9. 12. 2012

Zákon o zaměstnanosti, zákon č. 435/2004 Sb., v účinném znění k 9. 12. 2012

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1. Obyvatelstvo podle věku

Obrázek. č. 2: Mapa regionu Kutnohorsko

Obrázek č. 3: Mapa regionu Olomoucko

Obrázek č. 4. Mapa s mírou nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

Obrázek č. 5 Beveridgeova křivka nezaměstnanosti

Seznam tabulek

Tabulka č. 1- Počty nezaměstnaných, s rozlišením pohlaví

Tabulka č. 2: Počet respondentů dle věkových kategorií

Tabulka č. 3: Časový harmonogram výzkumu

Tabulka č. 4: Životní úroveň nezaměstnaných

Tabulka č. 5: Délka nezaměstnanosti respondentů

Tabulka č. 6: Zhoršení zdravotního stavu v souvislosti s nezaměstnaností

Tabulka č. 7: Ovlivnění partnerského života nezaměstnaností

Tabulka č. 8: Vliv nezaměstnanosti na okruh přátel a známých

Tabulka č. 9: Záliby a koníčky v době nezaměstnanosti

Tabulka č. 10: Dosažené vzdělání respondentů

Tabulka č. 11: Uvádění věku v životopise

Tabulka č. 12: Role věku při hledání nového zaměstnání

Tabulka č. 13: Nepřijetí do pracovního poměru z důvodu věku

Tabulka č. 14: Aktivita uvedené v individuálním akčním plánu

Tabulka č. 15: aktivity nabízené nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let Úřady práce

Tabulka č. 16: povinnost nezaměstnaných hlásit se na Czech Pointu

Tabulka č. 17. Počet oslovených zaměstnavatelů

Tabulka č. 18: Množství absolvovaných výběrových řízení

Tabulka č. 19: Ochota nezaměstnaných osob starších padesáti let dojíždět za prací

Tabulka č. 20: Ochota nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let vzdělávat se

Tabulka č. 21: Způsoby hledání práce

Tabulka č. 22: Způsoby hledání práce

Seznam grafů:

Graf č. 1 - Počty nezaměstnaných, s rozlišením pohlaví

Graf č. 3: Životní úroveň nezaměstnaných

Graf č. 2: Počet respondentů dle věkových kategorií

Graf č. 4: Délka nezaměstnanosti respondentů

Graf č. 5: Zhoršení zdravotního stavu v souvislosti s nezaměstnaností

Graf č. 6: Ovlivnění partnerského života nezaměstnaností

Graf č. 7: Vliv nezaměstnanosti na okruh přátel a známých

Graf č. 8: Záliby a koníčky v době nezaměstnanosti

Graf č. 10: Dosažené vzdělání respondentů

Graf č. 10: Uvádění věku v životopise

Graf č. 11: Role věku při hledání nového zaměstnání

Graf č. 12: Nepřijetí do pracovního poměru z důvodu věku

Graf č. 13: Aktivity uvedené v individuálním akčním plánu

Graf č. 14: Aktivity nabízené nezaměstnaným osobám ve věku nad padesát let Úřady práce

Graf č. 15: Povinnost nezaměstnaných hlásit se na Czech Pointu

Graf č. 16: Počet oslovených zaměstnavatelů

Graf č. 17: Množství absolvovaných výběrových řízení

Graf č. 18 Ochota nezaměstnaných osob starších padesáti let dojíždět za prací

Graf č. 19: Ochota nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let vzdělávat se

Graf č. 20: Způsoby hledání práce

Graf č. 21: Řešení nezaměstnanosti

Seznam příloh:

Příloha č. 1 Dotazník pro cílovou skupinu nezaměstnaných starších padesáti let

Příloha 1:

Dotazník pro cílovou skupinu nezaměstnaných starších padesáti let

Vážení,

jmenuji se Marta Menšíková a jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci, Cyrilometodějské teologické fakulty, kombinovaného navazujícího magisterského programu, obor charitativní a sociální práce.

Prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který bude stěžejní pro moji diplomovou práci, ve které se věnuji postavení a diskriminaci osob ve věku nad padesát let na trhu práce. Proto se na Vás obracím se svými dotazy, abych zjistila, jak prožíváte a řešíte vlastní nezaměstnanost.

Dotazník bude použit pouze pro moji magisterskou práci a je zcela anonymní.

Děkuji Vám za Váš čas strávený vyplňováním tohoto dotazníku.

1. Jaké je Vaše pohlaví? Jste

- ☐ Muž
- ☐ Žena

2. Kolik je Vám let?

- ☐ 50 – 53
- ☐ 54 – 57
- ☐ 58 – 60
- ☐ nad 60 let

3. Změnila se Vaše životní úroveň po ztrátě zaměstnání?

- ☐ Životní úroveň se nezměnila
- ☐ Životní úroveň klesla částečně
- ☐ Životní úroveň je neuspokojivá

4. Jak dlouho jste bez práce?

- ☐ méně než 5 měsíců
- ☐ 5 – 12 měsíců

- ☐ 12 -24 měsíců
- ☐ Více než 24 měsíců

5. Zhoršil se Váš zdravotní a psychický stav v souvislosti s nezaměstnaností? (vysoký krevní tlak, pocit izolace, méněcennosti, vyčlenění ze společnosti atd.)

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Částečně

6. Ovlivnila nezaměstnanost negativně Váš partnerský život?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Částečně

7. Změnil se se ztrátou zaměstnání okruh Vašich přátel a známých?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Částečně

8. Musel/a jste se vzdát svých koníčků a zálib v době nezaměstnanosti?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Částečně

9. Jaké máte vzdělání?

- ☐ Základní
- ☐ SOU
- ☐ ÚSO
- ☐ Vysokoškolské

10. Uvádíte do životopisu svůj věk?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Podle toho na jakou pozici se hlásím

11. Myslíte si, že Váš věk hraje roli při hledání práce?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Nevím

12. Dal Vám někdy zaměstnavatel najevo, že Vás nepřijme do pracovního poměru z důvodu Vašeho věku?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Nepřímo mi to naznačil

13. Jaké aktivity máte uvedené v Individuálním akčním plánu? (můžete zaškrtnout více aktivit, nebo je doplnit)

- ☐ Hledat si práci (dokládat)
- ☐ Sepsat životopis
- ☐ Rekvalifikace
- ☐ Individuální akční plán se mnou nebyl sepsán
- ☐ Jiné

14. Jakou pomoc Vám nabídl Úřad práce?

- ☐ Individuální poradenství
- ☐ Skupinové poradenství
- ☐ Rekvalifikaci
- ☐ Překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti
- ☐ Nabídka veřejně prospěšných prací
- ☐ Veřejnou službu

15. Jak se cítíte, když musíte plnit povinnost hlásit na Czech Pointu na České poště?

- ☐ Nevadí mi to
- ☐ Je mi to nepříjemné, ale akceptuji povinnost
- ☐ Vždy, když se jdu hlásit na Czech Point, cítím, že na sobě mám nálepku „jsem bez práce“
- ☐ Kdybych se měl/a chodit hlásit na poštu, raději se nechám vyřadit z evidence na Úřadu práce
- ☐ Nemám povinnost chodit na Czech Point

16. Kolik zaměstnavatelů jste oslovil/a se žádostí o práci?

- ☐ méně než 10
- ☐ 11 - 20
- ☐ 21 - 40
- ☐ 41 – 60
- ☐ více než 61

17. Kolika výběrových řízení jste se zúčastnil/a?

- ☐ 0 - 5
- ☐ 5 - 10
- ☐ 10 - 15
- ☐ Více než 15

18. Jste ochoten/ochotna dojíždět za prací, pokud ano, tak do jaké vzdálenosti

- ☐ Ano, dojížděl/a bych za všech okolností
- ☐ Dojížděl/a bych, pokud bych měl/a odpovídající mzdové ohodnocení
- ☐ Dojížděl/a bych do vzdálenosti 20 km
- ☐ Dojížděl/a bych do vzdálenosti 30 km
- ☐ Dojížděl/a bych více jak 30 km

19. Jste ochoten/ochotna se dále vzdělávat, pokud další vzdělání povede k získání zaměstnání?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Nepřemýšlel/a jsem o tom

20. Jak hledáte práci?

- ☐ Inzeráty v tisku
- ☐ Na internetu
- ☐ Na úřadu práce (vývěsky)
- ☐ Prostřednictvím známých a příbuzných
- ☐ Obcházím organizace
- ☐ Prostřednictvím agentur práce
- ☐ Spoléhám na nabídky úřednic na Úřadu práce

21. Jak budete řešit svoji nezaměstnanost?

- ☐ Budu hledat práci (zaměstnanecký pracovní poměr)
- ☐ Uvažuji, že se stanu osobou samostatně výdělečně činnou
- ☐ Budu se starat o své staré rodiče, využiji příspěvek na péči
- ☐ Využiji dočasnou možnost nekolidujícího zaměstnání (přivýdělku)
- ☐ Budu donucen/a využít možnost nelegálního zaměstnání