

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA

Zdravotně sociální pracovník

**Sociální důsledky nezaměstnanosti u
osob starších 50 let**

Bakalářská práce

Autor: Milada Dědičová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Markéta Dubnová, DiS

Jihlava 2016

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracoval/a jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil/a autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, dále též „AZ“).

Souhlasím s umístěním bakalářské práce v knihovně VŠPJ a s jejím užitím k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě VŠPJ .

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje AZ, zejména § 60 (školní dílo).

Beru na vědomí, že VŠPJ má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že **souhlasím** s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení apod.).

Jsem si vědom/a toho, že užít své bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠPJ, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených vysokou školou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše), z výdělku dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence.

V Jihlavě dne 18.12.2015

.....
Podpis

Poděkování

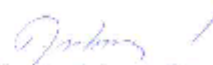
Děkuji Mgr. Markétě Dubnové, DiS za rady a konzultace, které mi poskytla při zpracovávání mé bakalářské práce.

Zároveň děkuji sociologovi PhDr. Jaroslavu Kameníkovi, který usiloval o vybudování hospicu v Jihlavě a inspiroval mě k výběru tématu bakalářské práce.

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce:	Milada Dědičová
Studijní program:	Zdravotně sociální péče
Ober:	Zdravotně sociální pracovník
Název práce:	Sociální důsledky nezaměstnanosti u osob starších 50 let.
Cíl práce:	Cílem práce je popsat sociální dopady nezaměstnanosti a poukázat na využitelnost pracovního potenciálu osob věkové kategorie nad 50 let.


Mgr. Markéta Dubnová, DiS.
vedoucí bakalářské práce


Mgr. Markéta Dubnová, DiS.
vedoucí katedry
Katedra sociální práce

Anotace

Bakalářská práce se věnuje problematice nezaměstnanosti jako sociálního problému u osob starších 50 let. Cílem práce je popsat sociální dopady nezaměstnanosti a poukázat na využitelnost pracovního potenciálu osob věkové kategorie nad 50 let. Teoretické poznatky byly ověřeny na skupině osob dané kategorie. Teoretická část bakalářské práce představuje aspekty významu práce pro člověka, popisuje nezaměstnanost jako pojem a jev s exkurzem do historie, všímá si sociálních aspektů nezaměstnanosti a jejich dopadů na kategorii osob nad 50 let věku.

Praktická část bakalářské práce se věnuje ověření poznatků teoretické části zjištěných studiem dostupných materiálů kvalitativním výzkumem formou rozhovorů s respondenty.

Klíčová slova: nezaměstnanost, práce, věk, sociální dopady, rizikové skupiny nezaměstnaných osob, zaměstnatelnost, ageismus, věková diskriminace, pracovní potenciál.

Annotation

This thesis deals with problems of unemployment in the context of the social consequences in persons over 50 years of age. The goal of the work is to reflex social impacts of unemployment and highlight the applicability of individual's working potential as well.

Theoretical findings were verified by the group of the respondents of the observed age bracket. Theoretical part of the thesis represents aspects of importance of the work for a human being, describes unemployment as a term and phenomenon with the historical outline and deals with social impacts and consequences of unemployment in persons over 50 years of age.

The practical part of the bachelor thesis is focused on the verification of theoretical findings by using of questionnaire survey made in the group of respondents.

Keywords: unemployment, job, age, social impacts, high-risk group of unemployment people, employment, ageismus, gender, working potential.

Obsah

Úvod.....	8
1 Teoretická část	10
1.1 Práce - součást lidské přirozenosti	10
1.2 Pojem nezaměstnanosti a druhy nezaměstnanosti.....	10
1.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	12
1.2.2 Strukturální nezaměstnanost	12
1.2.3 Cyklická nezaměstnanost.....	12
1.2.4 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti	13
1.2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost	13
1.3 Fáze nezaměstnanosti.....	14
1.3.1 Počáteční fáze nezaměstnanosti – období aktivní.....	14
1.3.2 Druhá fáze nezaměstnanosti – období zklamání.....	15
1.3.3 Třetí fáze nezaměstnanosti – období pasivity.....	15
1.4 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	16
1.5 Nezaměstnanost z psychologického pohledu.....	18
1.6 Dopady nezaměstnanosti.....	20
1.6.1 Ekonomické dopady	20
1.6.2 Sociální dopady.....	21
1.7 Sociální dopady nezaměstnanosti kategorie osob nad 50 let věku	21
1.8 Rizikové skupiny nezaměstnaných	22
1.8.1 Kategorie osob starších 50 let věku	23
1.9 Individuální sociální dopady nezaměstnanosti.....	28
1.9.1 Životní úroveň.....	28
1.9.2 Zkušenost deprivace	29

1.9.3	Rodina a vztahy v rámci rodiny	30
1.9.4	Sociální izolace	31
1.9.5	Nezaměstnanost v sociálních sítích	32
1.9.6	Ztráta statusu	33
1.9.7	Nezaměstnanost a participace	35
1.9.8	Stigma	36
1.9.9	Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy	36
1.10	Využitelnost pracovního potenciálu osob nad 50 let	37
1.10.1	Charakteristika osob nad 50 let z pohledu pracovní síly	40
2	PRAKTICKÁ ČÁST	44
2.1	Cíle výzkumu	44
2.2	Metody a techniky sběru dat	45
2.3	Charakteristika respondentů	47
2.4	Průběh výzkumného šetření	48
2.4.1	Otázky pokládané při rozhovoru	49
2.5	Výsledky a diskuze	49
3	ZÁVĚR	61
4	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	63
5	Seznam tabulek	66
6	PŘÍLOHY	67

Úvod

Mladá generace má pocit, že s ní přichází lepší svět.

Stará garda má pocit, že s ní ten lepší odchází.

(Čapek, K. In: Sokačová, 2014)

Nezaměstnanost se stala společenským fenoménem poslední doby. Ztráta zaměstnání je výrazným zásahem do života každého člověka. Často vzbuzuje v člověku pocit, že nic neumí a že už nedokáže být potřebný. Záleží však na každém, jak se s touto situací dokáže vyrovnat, na postoji každého, kdo chce uspět a snaží se pro to něco udělat. V důsledku stárnutí populace a udržitelnosti financování penzijních systémů dochází k prodlužování věku odchodu do důchodu. V současné době se i veřejnost seznamuje s faktem, že osoby nad 50 let věku patří ke skupině nejobtížněji uplatňujících se na trhu práce. Často mají zažitě pracovní návyky a tempo. Přeorientovat se na využití jiných znalostí a dovedností pro výkon práce, než které používali doposud, je pro ně velkým problémem. Nejsložitější situace je u těch, kteří pracovali celý život v jedné profesi u jednoho zaměstnavatele.

V tomto období bývá ztráta zaměstnání spojena s pocity bezradnosti, strachem, vnitřním napětím, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. V tomto procesu se objevuje i rezignace na společenské aktivity. Tato skutečnost může být zapříčiněna tím, že v současnosti se lze již ve věku nad 50 let více orientovat na odchod do důchodu, počet zbývajících roků do důchodu je menší, kdežto ve věku něco málo nad 40 let je období zbývajících do důchodu velmi dlouhé (Buchtová, 2002).

Cílem bakalářské práce je popsat sociální dopady nezaměstnanosti u osob starších 50 let věku. Bakalářská práce sestává ze dvou částí: teoretické a praktické. V teoretické části bakalářské práce je analyzována problematika nezaměstnanosti v obecné rovině z teoretického hlediska prostřednictvím vymezení řady pojmů: nezaměstnanost, fáze nezaměstnanosti, typy a důsledky nezaměstnanosti. Teoretická část dále obsahuje charakteristiku osob starších 50 let z pohledu pracovní síly, příčiny ohrožení této kategorie

na trhu práce a analyzuje sociální dopady nezaměstnanosti uvedené kategorie osob. Při zpracování teoretické části se vycházelo z analýzy odborné literatury a zdrojů.

V praktické části je realizován kvantitativní výzkum pomocí metody rozhovorů s nezaměstnanými uvedené kategorie. Následně byla použita analýza statistických dat zjištěných vlastním výzkumem s cílem ověření negativních dopadů nezaměstnanosti u skupiny respondentů.

1 Teoretická část

1.1 Práce - součást lidské přirozenosti

Historie přinesla mnoho lidových rčení, kde je význam práce zakomponován v rámci poselství pravdy a moudrosti: „Práce šlechtí člověka.“; „Bez práce nejsou koláče.“; „Komu se nelení, tomu se zelení.“; „S prací nejdál dojdeš.“

Práce je základní lidská činnost. Prací člověk pozměňuje své okolí (přírodu i společnost) i sebe sama, své duševno, svou osobnost, která zase zpětně ovlivňuje průběh pracovní činnosti. Je to uvědomělá činnost zaměřená na utváření hmotných a duchovních hodnot (Kohoutek a kol., 2000).

Historické zdroje uvádějí i myšlenku pocházející ze století 18., kdy byl zakladatel ekonomické vědy Adam Smith přesvědčen, že „původním zdrojem všech nutných životních prostředků a věcí zpříjemňujících život, které každý národ ročně spotřebuje, je jeho roční práce“ (Šmajs in Buchtová a kol., 2002). Psycholog Sigmund Freud došel k závěru, že jsme ohroženi nadvládou fantazie a emocí, nemáme-li povinnost ranního vstávání za účelem odchodu do práce. Freud byl přesvědčen, že práce nás poutá k realitě (Mareš, 2002).

Práce je předpokladem pro zachování bytostné lidské důstojnosti, je nositelkou hodnoty seberealizace, společenské prospěšnosti, ale také užitku materiálního charakteru (Buchtová a kol., 2002).

„Tak jako každý normální a zdravý organismus pasivně nečeká na podněty z vnějšího světa, nýbrž je spontánně sebezáchovně aktivní, také normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním, hrou a námahou – potřebu práce“ (Šmajs in Buchtová a kol., 2002).

1.2 Pojem nezaměstnanosti a druhy nezaměstnanosti

Dle Buchtové (2002) lze za nezaměstnané považovat osoby produktivního věku, které nemají placené zaměstnání ani příjem ze zaměstnání své vlastní osoby; jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány, aktivně hledají práci a jsou

ochotny do práce nastoupit. Za osobu v produktivním věku lze v zásadě považovat (podle platného zákona č.262/2006 Sb.-zákoník práce) osobu starší 15 let (Jakubka,2009).

V současné době je však realističtější předpokládat zahájení ekonomické aktivity až ve 20 letech, neboť většina mladých lidí pokračuje po ukončení povinné školní docházky v dalším studiu na střední škole nebo v učňovském oboru (Fiala a kol.,2013).

Z hlediska předpokládané ekonomické aktivity dělíme populaci na tři základní věkové skupiny:

- osoby v předproduktivním věku, kdy lze předpokládat, že se osoby na ekonomickou aktivitu teprve připravují.
- osoby v produktivním věku, kdy lze předpokládat, že jsou lidé ekonomicky aktivní.
- osoby v poproduktivním věku, kdy lze předpokládat, že osoby již ekonomickou aktivitu ukončily a pobírají důchod (Fiala a kol.,2013).

Hledat práci lze více způsoby. V literatuře se tradičně uvádí hledání prostřednictvím inzerátů, za pomoci sociálních kontaktů (přátelé, příbuzní, známí), oslovováním podniků (firem, úřadů), využitím služeb úřadů práce a další.

V této souvislosti je třeba zmínit se o takzvané dobrovolné nezaměstnanosti, kterou uvádí neoklasická ekonomie. „Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostňován volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, například lépe placené místo“ (Buchtová, 2002).

Dlužno dodat, že pojem dobrovolné nezaměstnanosti, je do značné míry teoretický konstrukt. Ekonomická teorie dále uvádí, že v ideálních ekonomických podmínkách žádná jiná než dobrovolná nezaměstnanost neexistuje. Dobrovolná nezaměstnanost proto není považována za větší ekonomický problém (Buchtová, 2002).

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání se označuje jako frikční nezaměstnanost a vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy (Koblihová,2005).

Příčiny frikční nezaměstnanosti lze spatřovat hlavně v nepřetržitém zanikání firem, stěhování lidí, hledání lépe placeného místa a v trvalém příchodu nových jedinců na trh práce (zejména absolventi). Frikční nezaměstnanost není považována za závažný problém (Buchtová,2002).

1.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Za vážnější problém je považována strukturální nezaměstnanost. V důsledku útlumu výroby v některém odvětví či odvětvích dochází k uvolňování pracovní síly, která však, aby našla jiné pracovní uplatnění, potřebuje jinou kvalifikaci. Strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou nerovnováhy regionálních trhů práce. Podmiňuje ji také omezená mobilita pracovní síly (Buchtová, 2002). Problém spojený se strukturální nezaměstnaností spočívá v nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Existují sice volná pracovní místa, ale profesní struktura nabízejících neodpovídá struktuře poptávky. Nejvíce vhodným opatřením se jeví rekvalifikace a flexibilita pracovních sil (Koblihová,2005).

1.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s pravidelným poklesem výkonu ekonomiky. Při hospodářské recesi se nezaměstnanost zvyšuje a v období hospodářského růstu snižuje.

Jedná se o klasický model nezaměstnanosti, charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek století dvacátého. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezonní nezaměstnanosti (Mareš,2002).

Dle ekonomických teorií nepředstavuje ani cyklická nezaměstnanost vážný problém, neboť nabídka a poptávka, jež ve svém působení generuje reálnou mzdu, tento druh nezaměstnanosti odstraňuje (Buchtová, 2002).

1.2.4 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Ekonomie se dále zabývá pojmy plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti.

Plná zaměstnanost je chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat (a je schopen akceptovat nabízenou mzdu) zaměstnání prakticky vždy najde (převážná část nezaměstnanosti v této situaci je pak brána jako frikční, respektive dobrovolná). Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2–6 % úroveň, přičemž tato hranice není fixní (Mareš, 2002).

Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru bývá většinou považováno za nežádoucí. Někdy se také hovoří o přirozené nezaměstnanosti, což je taková její úroveň, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží (včetně tržní nerovnováhy), náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil. Přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí, taková míra nezaměstnanosti, jež odpovídá rovnovážnému stavu na trhu práce. V souladu s ekonomickou teorií britského ekonoma J.M.Keynese by o plnou zaměstnanost měla usilovat hospodářská politika státu podporou celkové (agregátní) poptávky (Buchtová, 2002).

1.2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

Závažným problémem ekonomickým i společenským je naopak dlouhodobá nezaměstnanost. Za dlouhodobě nezaměstnaného lze obecně považovat osobu, která je nezaměstnaná řadu měsíců či dokonce roků. V České republice platný právní řád stanoví, že při zprostředkování zaměstnání se zvýšená péče věnuje osobám, které jsou nepřetržitě v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců.

Pro statistiky a národohospodáře je cenná informace o délce trvání nezaměstnanosti (průměrná délka jednoho případu nezaměstnanosti) s důrazem na tzv. dlouhodobou

nezaměstnanost, která může být různě definována. Například mezinárodní metodika pracuje s hranicí 12 měsíců (Mareš, 2002).

Systematické rozdělení nezaměstnaných osob podle délky nezaměstnanosti vypovídá nejen o struktuře nezaměstnanosti, ale i o nárocích na sociální stát a má ve většině průmyslových zemí analogický obsah. Informace o délce nezaměstnanosti je významná pro vytipování problémových regionů či sociálních kategorií. I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý (nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných), je situace příznivější. A to jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z hlediska zátěže nezaměstnanosti (Buchtová, 2002).

Je potřebné vzít v potaz, že v posledních letech dochází v nezaměstnanosti k jistému posunu: prodlužováním průměrné délky trvání jejích jednotlivých případů a současně růstem podílu osob dlouhodobě nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, totiž s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií (nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy). Tak jako existují sociální kategorie či regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, existují i sociální kategorie a regiony s vyšším rizikem opakované nezaměstnanosti (Mareš, 2002).

1.3 Fáze nezaměstnanosti

Nezaměstnanost jednotlivých osob může trvat různě dlouhou dobu. V průběhu nezaměstnanosti každý jednotlivec vnímá vlastní nezaměstnanost různě, ale všechny osoby procházejí 3 fázemi: aktivní období, období zklamání a období pasivity (Plesník, 2006).

1.3.1 Počáteční fáze nezaměstnanosti – období aktivní

V počátečním období nezaměstnanosti je většina lidí aktivních. Zůstávají docela optimističtí a aktivně si hledají nové zaměstnání. Každý člověk je jiný, má jiné životní zkušenosti, jiný profesně-osobnostní potenciál, jiné rodinné zázemí. Proto i aktivní hledání

zaměstnání vypadá u každého jedince jinak. Na jedné straně najdeme jedince, kteří využívají všech dostupných způsobů a možností k nalezení zaměstnání - dávají si inzeráty - zapojují do hledání zaměstnání rodinu i přátele - obesílají svým životopisem firmy v širokém okolí - kupují dostupný inzertní tisk a sledují inzeráty na internetu - osobně navštěvují personální oddělení firem a podobně. Na druhé straně jsou lidé, u kterých aktivní hledání zaměstnání představuje kupříkladu jen důvěru, že jim úřad práce nějakou práci nabídne, nebo že se někdo z příbuzných o volném místě dozví a dá jim vědět. V takovém případě se tito lidé o takovou nabídku ucházejí, což svědčí o jejich aktivním postoji v této fázi nezaměstnanosti. V počáteční fázi nezaměstnanosti věří nezaměstnaný člověk v úspěch svého snažení. Věřící, že zaměstnání brzy získá.

Často vnímá také podporu své užší i širší rodiny, svých přátel. Uvedené období trvá přibližně půl roku (Plesník, 2006).

1.3.2 Druhá fáze nezaměstnanosti – období zklamání

Každý nezaměstnaný člověk má jinou psychickou odolnost. Co však mají všichni lidé společné je to, že nikdo nevydrží své opakované neúspěchy dlouhodobě. Pokud není nezaměstnaný člověk úspěšný při hledání zaměstnání, nastává fáze zklamání, úzkosti a deprese, pesimismu a ztráty duševní rovnováhy. Tato fáze nastává v průměru mezi 6. – 12. měsícem nezaměstnanosti jedince.

1.3.3 Třetí fáze nezaměstnanosti – období pasivity

S prodlužováním délky nezaměstnanosti dochází k subjektivnímu vnímání nezaměstnanosti jako „normálního stavu“. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk upouští od aktivního hledání zaměstnání a nastává třetí fáze nezaměstnanosti - období pasivity.

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk si volí novou životní strategii. Tyto strategie jsou označovány jako kultury nezaměstnaných (Plesník, 2006). Jedná se o rovnostářskou kulturu, která je založena na pocitu povinnosti k práci. Ztráta zaměstnání je chápána jako ztráta nezávislosti. Život bez práce je pro tyto lidi chápán jako velký osobní problém a tak hledají a jsou ochotni přijmout i práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci a není ani tolik výhodná z hlediska příjmů. Dále je popisována fatalistická kultura, jejíž účastníci se cítí

odevzdání svému osudu a jsou absolutně závislí na podpoře státu. Většinou již ani zaměstnání nehledají. Individualistická kultura naopak bezohledně využívá nabízených příležitostí. Příslušníci této kultury se snaží vzdorovat společenským normám, ale zároveň se je snaží využívat ve svůj prospěch.

1.4 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti ČR vznikla počátkem 90. let 20. století, kdy byly schváleny základy strategie zaměstnanosti a koncept aktivní role státu.

Zabezpečení politiky zaměstnanosti je dáno zákonem č.435/2004 Sb, o zaměstnanosti.

K naplnění těchto cílů slouží aktivní a pasivní politika zaměstnanosti (Grudzinská,2012).

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Neopomenutelnou součástí těchto opatření je i poskytování poradenství, které poskytují Úřady práce a to za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním pojištěním a při výběru vlastních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Krause,2004).

Hlavní součástí pasivní politiky zaměstnanosti je hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Zahrnuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti, které slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému jistou náhradu příjmu, a současně ho mají motivovat k novému a včasnému pracovnímu uplatnění (Kuchař,2007).

Nárok na podporu v roce 2015 vzniká, jestliže uchazeč o zaměstnání vykonával alespoň 12 měsíců zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ze které se zakládá povinnost odvádět pojistné nebo příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Výše podpory představuje první 2 měsíce 65 % průměrného měsíčního výdělku, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících dobu 45 %. Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti je rozdílná podle věku uchazeče: do 50 let věku se jedná o dobu 5 měsíců, od 50 do 55 let pak doba činí 8 měsíců, u uchazečů starších více než 55 let je doba stanovena na 11 měsíců. Tvůrce právní normy měl zcela jasný

záměr zohlednit obtížnost nalezení pracovního uplatnění u starších osob a délky poskytování podpory časově odlišil (Grudzinská,2012).

Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na 60 procent dřívějšího výdělku, pro rok 2015 je maximem zhruba 16 367 korun měsíčně (0,65 násobek průměrné mzdy v České republice).

Pro rok 2015 se podmínky získání podpory v nezaměstnanosti oproti roku 2014 nijak nezměnily. Nárok má občan s bydlištěm na území ČR, který v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Potřebnou dobu pojištění je možné získat i prostřednictvím takzvaných náhradních dob, což je třeba doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let, doba výkonu veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby.

Od počátku své existence se politika zaměstnanosti v ČR zaměřovala především na pomoc nezaměstnaným a to formou finanční pomoci, a následné podpory potřebné k opětovnému návratu nezaměstnaných na trh práce (Krause,2004).

Přesto podle Ministerstva práce a sociálních věcí je sociálním systémem v ČR štědrý a spíše demotivuje si hledat zaměstnání. Jeho zájmem by měla být snaha spolu s ostatními evropskými zeměmi snižovat výdaje do této oblasti (Grudzinská,2012).



Obrázek č.1: Aktuální úroveň nezaměstnanosti v regionech (říjen 2015)

Zdroj: Úřad práce ČR, říjen 2015.

1.5 Nezaměstnanost z psychologického pohledu

Nezaměstnanost je citově prožívána a pocity mohou jedince podněcovat k řešení situace či k obranné reakci aktivního či pasivního charakteru. V rámci vnímání ohrožení vlastní budoucnosti může docházet k vývoji psychického napětí, úzkosti a strachu.

Přidružit se mohou stavy beznaděje až deprese. Reagovat na ztrátu zaměstnání může nezaměstnaný i zlostí a vztekem ve vztahu k viníkovi, o němž je přesvědčen. Rozlišit je možné dva druhy zátěžové situace – aktuální a anticipační, tj. stresorem je buď ztráta zaměstnání či obava z možné ztráty zaměstnání. Citové prožívání nezaměstnanosti závisí na subjektivní závažnosti této ztráty, ta je vnímána převážně negativně a v ohrožující podobě. V rámci nezaměstnanosti se objevuje působení emoční lability, zranitelnosti, studu i ponížení. V rámci intelektuálního zpracování nezaměstnanosti je důležité hodnocení problému, tj. ztráty zaměstnání a zaměření se na jeho příčiny a možné řešení. Podstatné je,

co pro jedince ztráta zaměstnání představuje, zda šanci na změnu či ztrátu, která se mu jeví jako nenahraditelná. Záleží zde na úrovni flexibility uvažování, zda jedinec bude schopen opustit určitý názorový stereotyp (Vágnerová,2008).

Mohou se objevit obranné reakce typu racionalizace, kdy jedinec viní za svou situaci okolnosti, které nemohl ovlivnit. Může docházet ke zkreslení hodnocení reality – svět se zdá být místem ohrožení, posouvá se rovněž hodnocení času a perspektivy ve vztahu k budoucnosti. Identita nezaměstnaného také doznává změn, snižuje se sebevědomí, utrpí sebedůvěra, sebeúcta, objevují se pocity méněcennosti, neužitečnosti. Jedinec je ovlivněn negativní zkušeností a ztrácí důvěru v šanci uspět (Vágnerová,2008).

V závislosti na působení stavu nezaměstnanosti jako zátěže, která může být interpretována jako vyloučení ze společnosti, může docházet ke změně v hodnotové hierarchii, měnit se může vztah k obecně platným normám, postoj k institucionalizovaným autoritám. Klesá motivace, jelikož uspokojování potřeb neprobíhá v obvyklé míře; klesá aspirační úroveň, neobjevují se dlouhodobé cíle. Nezaměstnaný je koncentrován na přítomnost, nevěří v budoucí možnosti nebo se budoucnosti bojí. Získání zaměstnání se stává symbolem nového počátku života (Vágnerová, 2008).

Mezi změny, k nimž dochází v souvislosti s jednotlivými potřebami, patří zejména:

1. Potřeba stimulace

Nemusí být uspokojována vlivem nedostatku podnětů rozpadem navykklého denního stereotypu, omezením životního programu. Jedince může zatížit i neuspokojování potřeby smysluplné aktivity a nuda, jakožto jeden z největších psychických problémů, které plynou z nezaměstnanosti (Vágnerová,2008).

2. Potřeba sociálního kontaktu

Nezaměstnaný ztrácí možnost vytvářet neformální vztahy, které v zaměstnání vznikají a často s přesahem role spolupracovníka. Z dosahu mizí obohacení sociální zkušeností, podněty, kontakty. Po odchodu ze zaměstnání dochází k ukončení vazeb s bývalými spolupracovníky z důvodů jako je stud, méněcennost, nespravedlnost, dále pak může být důvodem i ztráta přesvědčení, že mají něco společného (Vágnerová,2008).

3. Potřeba smysluplného učení

Vyvstává na základě trvajících nevyužívání profesních schopností a dovedností. Potřeba smysluplného učení tak není naplňována, vyhasínají návyky pracovního charakteru, situace může dospět až do stadia úpadku osobnosti (Vágnerová,2008).

4. Potřeba citové jistoty a bezpečí

Nezaměstnaný se cítí být ztrátou zaměstnání ohrožen, zažívá pocit celkové nejistoty. Citovou oporu je možné hledat v rodině nebo v religiózní orientaci (Vágnerová,2008).

5. Potřeba seberealizace

Snížení uspokojování této potřeby vede k pocitům zbytečnosti, prázdnoty, ztrácí se smysl života (Vágnerová,2008).

6. Potřeba otevřené budoucnosti a naděje

Objevuje se anticipační stres (ohrožení, které je teprve očekáváno) a je ovlivněna představa vlastní perspektivy ve vztahu k budoucímu uplatnění. Nezaměstnanost s sebou přináší i změny v chování. Ztráta profesní role způsobuje změny v autoregulaci, zejména ve vztahu k volným schopnostem. Poznamenána je schopnost plánovat, organizovat svůj čas, realizovat své cíle. Upadá odhodlanost, člověk už se tolik nesnaží – mění se aktivita – což je často vyvstálý projev osobnostních tendencí nezaměstnaného (Vágnerová, 2008).

1.6 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost přináší ztráty jak společenské, tak i individuální. Mezi hlavní oblasti dopadů nezaměstnanosti patří dopady ekonomické a sociální.

1.6.1 Ekonomické dopady

Nezaměstnanost způsobuje ztráty jak nezaměstnanému, tak i státu potažmo celé společnosti. Mezi největší ekonomickou ztrátu lze zařadit ztrátu makroekonomického produktu. Dalším důsledkem je ztráta způsobená výběrem nižších daní, kterou způsobují nezaměstnaní, kteří nemohou platit daně, zaměstnavatelé, kteří snižují stavy zaměstnanců a nemůžou odvádět původní výši daní, a taky dochází k poklesu zisku spojenou s nižším odvodem státu. A jelikož nedochází k výběru daní dle předpokladů, dochází k zvýšeným

výdajům státu na straně vyplacených podpor v nezaměstnanosti a v sociálních dávkách (Mareš, 2002).

1.6.2 Sociální dopady

Ztráta zaměstnání není jen ztrátou finančních prostředků a poklesem životní úrovně, ale dochází i k problémům psychickým a psychologickým. Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost způsobuje nárůst kriminality a při dlouhodobější nezaměstnanosti i odvyknutí pracovat a raději pobírat dávky, případně podporu (Mareš, 2002).

1.7 Sociální dopady nezaměstnanosti kategorie osob nad 50 let věku

Stárnutí obyvatelstva, tj. zvyšování podílu starších osob v populaci, je proces, který demografové pozorují již řadu desetiletí. V minulosti bylo jednou z hlavních příčin prodlužování střední délky života při narození především výrazné snižování úmrtnosti dětí. Od počátku 70. let minulého století však zaznamenáváme ve vyspělých zemích též snižování úmrtnosti a prodlužování délky života osob vyššího i vysokého věku. Zprvu to bylo vnímáno veskrze pozitivně, nevzbuzovalo to zvláštní pozornost, nevyvolávalo obavy. Spíše se začínaly objevovat pouze úvahy, jak delší život seniorů naplnit, jak jej učinit plnohodnotným, aby nešlo o pouhé přežívání (Fiala, 2013).

Teprve na počátku 90. let se začaly projevovat ekonomické důsledky výše zmíněného procesu – především růst nákladů na sociální a zdravotní péči o staré osoby. To mělo pochopitelně za následek zvýšený zájem odborné i laické veřejnosti o problematiku stárnutí populace. V 90. letech se nebývale rozrostla literatura zabývající se touto tematikou a stárnutí populací se stalo jedním z velmi frekventovaných témat většiny (nejenom) demografických konferencí. Od té doby se situace nijak výrazně nezměnila, stárnutí populací ekonomicky vyspělých

zemí pokračuje (Fiala, 2013).

Stárnutí populace vyvolává otázky týkající se možnosti prodloužení pracovní činnosti starších pracovníků. Posunutí věku odchodu do důchodu vytváří pouze legislativní rámec, jehož naplnění záleží na reálných podmínkách umožňujících starším pracovníkům

dosahovat kvalifikace, znalosti a dovednosti žádané zaměstnavateli a obstát tak v konkurenci na trhu práce. Zatímco u zaměstnaných osob jde zejména o udržení zaměstnání, u osob nezaměstnaných o nalezení zaměstnání. Cestou k posílení konkurenceschopnosti na trhu práce je další vzdělávání, jehož předpokladem je vyhovující zdravotní stav (Czesaná,2006).

1.8 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Teoretické studie a obor sociální politiky rozlišují určité skupiny nezaměstnaných, které jsou více ohroženy fungováním trhu práce než ostatní kategorie na trhu práce. V České republice se jedná o skupiny: mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti (Buchtová, 2002).

Mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností patří nekvalifikovaná pracovní síla, ženy, absolventi škol, lidé v předdůchodovém věku, osoby se zdravotním postižením, Romové (Kuchař,2007).

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje státní politiku zaměstnanosti s cílem zabezpečit plnou zaměstnanost, se zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnuje fyzickým osobám se zdravotním postižením (osoby plně invalidní, osoby částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné), fyzickým osobám do 20 let věku, zejména mladistvým a absolventům středních škol a učilišť, těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do 9. měsíce po porodu, lidem pečujícím o dítě, které je mladší 15 let, lidem nad 50 let věku a osobám, které jsou evidovány na úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců (Leiblová,2009).

Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří beze sporů nekvalifikovaná pracovní síla. Tuto skupinu tvoří v podstatě lidé, kteří mají pouze základní vzdělání. Mezi tuto skupinu patří, jak osoby v středních či vyšších věkových kategoriích, tak mladistvé osoby, které neukončily střední školu či učiliště.

Dále pojednáváme o druhé ohrožené skupině – absolventech. Jde převážně o absolventy učilišť a středních škol, v menší míře o vysokoškoláky, u kterých je handicap nulové praxe kompenzován vysokým stupněm vzdělání.

Třetí rizikovou skupinou uváděnou v naší práci jsou ženy, které do této skupiny patří především pro svou mateřskou a reprodukční úlohu.

Čtvrtou rizikovou skupinu nezaměstnaných tvoří osoby nad 50 let, lidé v předdůchodovém věku, zejména pro horší zdravotní stav a úbytek profesních kompetencí.

Poslední pátou skupinou jsou lidé se zdravotním postižením (Mareš, 2002).

1.8.1 Kategorie osob starších 50 let věku

Generace 70. Let minulého století jsou dnešní padesátníci. Tuto generaci ovlivnila normalizace tehdejší společnosti. Mnozí příslušníci této generace mluví o období kompromisů, kterých se dopouštěli, aby něco získali a o čem se domnívali, že na to mají právo. Zaměstnání brali za nutnost a téměř si nedovedli představit nepodřít se platné povinnosti mít zaměstnání. Jen nemnozí se pokoušeli o aktivní odpor proti režimu, většina zvolila pasivní rezistenci (Kubátová, 2010).

Proces stárnutí probíhá na celosvětové úrovni, nejrychleji pak v Evropě, kde se podíl osob starších 60 let zvýší na 35 % v roce 2050. Tento trend se nevyhne ani České republice.

Nejedná se pouze o trend, kdy početně roste podíl starších občanů, ale dochází i k tomu, že stále mladší skupiny jsou vyčleňovány z aktivních forem života společnosti. Jednou z ohrožených skupin je právě kategorie osob starších 50 let, která stále častěji a ve větším rozsahu přechází do kategorie nezaměstnaných osob; světová ekonomika dosahuje vysoké produktivity práce nevídané v historii s následkem růstu nezaměstnanosti. Všeobecně se nenaplnily projekce přesunu pracovních sil do terciární a kvartérní sféry. A tak se navenek zdá, že počet pracovních míst obecně klesá a pro některé kategorie na trhu práce není místo. Již není jen společenským problémem naplňování konceptu aktivního stárnutí, ale v rostoucí míře i zajištění práce pro kategorie pomalu vyčleňované z nabídky pracovní síly. (Špatenková, 2015).

I ve vlastní věkové kategorizaci osob neplatí všeobecná shoda. Pokud se vychází z návrhu Světové zdravotnické organizace, která doporučila dohodu o tzv. věkové kategorizaci opírající se o patnáctileté periody lidského života, je možné rozlišovat:

-střední věk- osoby od 45 do 59 let

-starší věk- osoby od 60 do 74 let

-pravé stáří- osoby od 75 let do 89 let

-dlouhověkost- osoby nad 90 let.

Nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 až 50 let. V tomto období bývá ztráta zaměstnání spojena s pocity bezradnosti, strachem, vnitřním napětím, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. V tomto procesu se objevuje i rezignace na společenské aktivity (Buchtová, 2002).

Tato skutečnost může být zapříčiněna tím, že se v současnosti lze již ve věku nad 50 let více orientovat na odchod do důchodu, počet zbývajících roků do důchodu je menší. Ve věku nad 40 let je období zbývajících do důchodu relativně velmi dlouhé.

V celospolečenském měřítku se v posledním desetiletí u nás více než lidé ve věku 41 až 50 let potýkají s nezaměstnaností lidé ve věku 50 až 54 let. U osob v tomto věku dochází k mírnému zvýšení nezaměstnanosti jak u žen, tak u mužů. Po 54. roku života dochází u obou pohlaví k snížení míry nezaměstnanosti na původní úroveň. Tento trend má ve stávající hospodářské situaci stabilní a opakující se tendenci (Kuchař, 2007).

Odborníci se snaží zodpovědět otázku, jaký bude vývoj v následujících dekádách. Obecně platí shoda, že věk odchodu do důchodu se bude zvyšovat, a to vzhledem k celkovému stárnutí populace a nízkému počtu nově narozených dětí. Lidé, kteří nyní dosáhli věku třicet let, budou odcházet do důchodu pravděpodobně ve věku kolem 70 let. Objeví se tak nová věková kategorie pracovníků, kteří budou setrvávat na trhu práce, ucházet se o získání pracovního místa, případně usilovat o udržení dosavadního zaměstnání. V současné době je zájem o práci po 60. roku věku poměrně velký, zejména u mužské populace. Po 65. roku věku zájem pracovat klesá (Kuchař, 2007).

Nelze však opomíjet psychická specifika starších lidí. Čím je člověk starší, tím více se petrifikují jeho návykové stereotypy. Rovněž se obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím (Buchtová, 2002).

Neexistuje žádný důvod chtít vyřadit starší pracovníky. Naopak všichni si musí zvyknout, že je ekonomika bude potřebovat a že také budou použitelní: zkušenosti jsou cenné a právě dnešní přetechnizovaný svět vyžaduje vysoký stupeň zodpovědnosti a obezřetnosti. Jedná se o vlastnosti, které jsou imanentní stáří. Starší lidé obtížněji hledají zaměstnání nejen vzhledem k výše uvedené osobnostní charakteristice, ale mnohdy pro svůj věk jako takový (Henzler, 2013).

Lze se totiž domnívat, že část nezaměstnaných je odmítána ze strany zaměstnavatelů již při prvním kontaktu, aniž by dále zaměstnavatel zjišťoval informace o vhodnosti staršího uchazeče na obsazované pracovní místo. Tuto skutečnost taktéž uvádějí starší lidé jako subjektivní důvod, proč byli ze strany zaměstnavatele odmítnuti. Zaměstnavatelé takto skrytě (i zjevně) diskriminují starší uchazeče o místo na základě předsudků, které jsou se staršími lidmi spojovány (Hora, 2007).

Tabulka 1 - Předpokládané míry zaměstnanosti (v %)

Věk	15- 19	20- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 64	65- 69	70- 74
Muži	4,8	49,2	85,4	93,1	93,9	93,0	91,3	87,2	79,8	75,0	70,0	65,0
Ženy	2,9	33,8	61,1	59,9	75,4	84,8	86,3	82,2	75,0	70,0	65,0	60,0

Pramen: VŠPS ČSÚ, 2014.

Robert Butler, americký psychiatr, který se jako jeden z prvních začal zabývat problematikou stereotypizace a diskriminace lidí na základě pokročilého věku, zavedl termín ageismus. Dnes je termín ageismus definován širěji: zahrnuje předsudky a negativní představy o starých lidech nebo projevy diskriminace vůči staršímu člověku nebo skupině starších. Hovoříme o stereotypech, kdy v záporném stereotypu jsou vynechány příznivé charakteristiky. Jedná se o výroky a postoje bez pravdivého základu, ale se zdáním, že mají

v jádru pravdu. Některé projevy diskriminace jsou zřejmé, některé v podtextu nevyslovené (Tošnerová, 2012).

K negativním stereotypům a mýtům o stáří a osobách středního věku vedou zdroje jako je důraz na mládí a fyzickou krásu a důraz na ekonomický potenciál a produktivitu - lidé v produktivním věku vnímají starší osoby jako přítěž, závazek a finanční dluh. V mladých lidech je zakotvena představa, že starší osoby nejsou schopny pokračovat v práci, a jestliže ano, je jejich práce neproduktivní. Tato představa bývá často příčinou diskriminace při zaměstnávání lidí v předdůchodovém či důchodovém věku. Opak často bývá pravdou. Starší osoby jsou obvykle za svoje zaměstnání šťastni, mají celoživotní zkušenosti, bývají k zaměstnavateli daleko loajálnější a své pracovní pozice si dovedou více vážit (Viduvíčová, 2008).

Věková diskriminace je forma uvažování založená na přesvědčení, že věk může sloužit jako dostatečně vypovídající charakteristika člověka. Takovýto typ uvažování vede ke stereotypizaci lidí na základě věku, kdy jsou jednotlivé věkové skupiny vnímány jako homogenní. Tento typ uvažování, podobně jako další typy stereotypizace, zbavují člověka jeho individuálních charakteristik a omezují ho pouze na jednu dílčí z nich, v tomto případě věk. V případě starších věkových skupin se někdy zdá, jako by věk působil jako vše přehlušující znak. Výzkumy týkající se ageismu ukazují, že vzniká často tendence uvažovat o jednotlivých fázích lidského života jako o vzájemně oddělených. Jako by skutečnost, že člověk stárne, překrývala všechny jeho další charakteristiky (Sokačová, 2014).

Kulturně vytvořený rozdíl mezi muži a ženami (gender) představuje jeden z nejvýznamnějších faktorů ovlivňujících pozici jednotlivců v různých fázích života. Životní biografie mužů a žen se v důsledku odlišných společenských očekávání významně liší, podobně jako se například liší jejich pozice na trhu práce. Ženy například v porovnání s muži čelí ve vyšším věku většímu riziku nezaměstnanosti. Například v roce 2014 byla nezaměstnanost ve věkové skupině 50-54 let mezi ženami o pět procentních bodů vyšší (20,4%) než v případě mužů (15,4%). Vyšší míru nezaměstnanosti přitom ženy vykazují ve všech následujících věkových skupinách. Důvodem jsou mimo jiné odlišná očekávání spojená s genderovými rolemi i rozdílné formy nerovností, které z nich vyplývají (Sokačová, 2014).

1.9 Individuální sociální dopady nezaměstnanosti

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu). Je nepochybné, že nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (jinou pro muže a jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované a jinou pro nekvalifikované osoby, jinou pro mladé a jinou pro staré, jinou pro osoby s velkými aspiracemi a jinou pro osoby bez aspirací). Přesto jsou určité zkušenosti sdíleny všemi, i když možná s různou intenzitou. Nezaměstnaný se ztrátou zaměstnání ztrácí i jeho významné konsekvence pro osobní život a tuto ztrátu těžce prožívá (Mareš,2002).

1.9.1 Životní úroveň

Životní úroveň lze definovat jako míru uspokojování materiálních i nemateriálních potřeb a tužeb jednotlivce či skupiny zbožím a službami. Jedná se o relaci mezi skutečností a tím, co je pocíťováno jako žádoucí, což se podle něj značně blíží sociologické kategorii kvality života a zahrnuje tak kvalitu životního prostředí, kvalitu výživy, zdravotní prevence, úroveň zdravotní péče atp. Obvykle se měří podle norem jako např. reálný příjem (Tuček, 2003).

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Finanční potíže osob žijících z podpor v nezaměstnanosti jsou však téměř vždy značné. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost je zaručenou vstupenkou do světa chudoby a nouze.

Příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby rodin a uvádí tyto rodiny do dluhů. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace jeho rodiny horší. Ve většině evropských zemí dochází po ztrátě zaměstnání ke snížení příjmu v průměru na polovinu příjmu v předchozím zaměstnání (Buchtová,2002).

1.9.2 Zkušenost deprivace

V souvislosti s postavením nezaměstnaného jedince (a jeho rodiny) se hovoří o deprivaci. Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Získávání nového zboží je prožíváno jako příjemná událost, často kompenzující nudu a frustraci života a neuspokojující práce. Vlastnictví standardního množství zboží, které je pravidelně obměňováno, dává mnoha lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu. Deprivace spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží může mít charakter deprivace absolutní či relativní. Absolutní deprivace je chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází. Absolutní deprivace ohrožovala obyvatelstvo v masovém měřítku především před rozvojem sociálního státu, v němž dnes systém podpor a sociální sítě většinu populace před existenčním ohrožením chrání a v němž absolutní deprivace hrozí jen v řídkých případech, kdy jedinec z nějakých důvodů sociální sítě propadne. Jestliže je dnes, díky sociálnímu státu, hrozba absolutní deprivace zatlačena do pozadí, o relativní deprivaci to neplatí. Nezaměstnanost ji s sebou přináší i tehdy, jestliže nepředstavuje existenční ohrožení (Mareš, 2002).

Dokonce by se dalo říci, že relativní deprivace je dnes silnější než dříve. S růstem vzdělání populace rostou i její aspirace, obrazová prezentace komfortu středních vrstev (zejména v televizi, ale i v reklamě, nabídce supermarketů ap.) je dnes daleko sugestivnější a vzbuzuje a posiluje tyto aspirace více, než tomu bylo kdy v minulosti. Všechna masmédia a reklama prezentují veřejnosti určitou úroveň konzumu zboží a služeb jako žádoucí a hodnou respektu a vzbuzují aspirace na tento konzum i tam. Nejvíce jsou zatíženi nezaměstnaní v první fázi rodinného života, s malými dětmi (Mareš, 2002).

1.9.3 Rodina a vztahy v rámci rodiny

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin (obvykle rodiče se svými dětmi), tak i širších příbuzenských vztahů.

Pokusy o alternativní životní styl mají často jinou motivaci než překonání nezaměstnanosti (obvykle ekologickou). Ani pokusy sdružovat se s ostatními nezaměstnanými pro společné podnikání nebývají příliš úspěšné, neboť ani v součtu se mezi nezaměstnanými neobjevují faktory podmiňující úspěšnost takového podnikání.

Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale též prostřednictvím:

- strukturální dezorganizace a krize, krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí;
- změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti;
- změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny;
- změn v rozdělení domácí práce.

Nezaměstnanost se dotýká i vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a činností v rodině. Toto rozdělení rolí v období nezaměstnanosti nejen přetrvává, ale dokonce má tendenci i sílit. A to i přesto, že ztráta zaměstnání a role živitele je i ztrátou tradiční legitimacy nerovné dělby práce v rodině.

Nezaměstnanost tak může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. A to nejen napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků a tím nedostatkem prostředků k životu.

Současně se ukazuje i souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem. Tento problém je ovšem komplexnější. Byly dokumentovány zejména rodinné krize kulminujícími sebevraždami. Muž má čas na to, aby

mohl převzít řadu domácích povinností, v jejichž vykonávání mu dříve bránilo jeho zaměstnání a z nichž se vykupoval svým výdělkem.

„Domácí násilí“ nemusí být vyvoláváno nezaměstnaností (i když nezaměstnanost může být jeho katalyzátorem), může být spojeno s určitými faktory (nízká úroveň vzdělání, různé psychické potíže ap.), které jedince predisponují současně k tomuto násilí i ke snazší ztrátě zaměstnání.

Rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se naopak může stát útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny i širší rodiny ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli. Silná podpora bývá poskytována zejména ze strany rodiny ženy (zvláště osobně její matky), a to nejen ve smyslu podpory finanční, ale i v každodenních krizích, ve styku s úřady, v péči o děti ap. Tato pomoc má samozřejmě omezený manévrovací prostor, zvláště pomoc finanční.

Přitom však může nezaměstnanost vytvářet tak masivní krizové situace, že si s nimi jedinec ani rodina samy nemohou poradit, a stávají se tak nejen klienty sociálního státu, ale i objektem sociální práce.

Negativní faktory spojené s nezaměstnaností se promítají i do širšího kontextu reprodukčního chování. U studované kategorie osob nad 50 let věku však tento fakt není relevantní (Mareš, 2002).

1.9.4 Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojitě smyslu slova. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí.

Potíž je v tom, že stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani tyto sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí (v rodině či v sousedství). Většina studií konstatuje, že v průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků, a to jak ve vztahu k širšímu okolí, tak i uvnitř širších, ba

dokonce někdy i uvnitř nukleárních rodin. V řadě případů nezaměstnaní vypadávají ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností.

To se týká zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou jen zřídka dále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení pramení především z toho, že mizí prostor sdílených společných životních zkušeností. Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnaní, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se jedinci a rodiny dostávají postupně, tak jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií.

Sociální izolaci se nemusí rozumět vždy tak, že vede k faktickému fyzickému osamocení individuí či jednotlivých rodin. Nepochybně i tento mechanismus mezi nezaměstnanými působí, neboť souvisí s volbou jejich životních strategií v období nezaměstnanosti. Sociální izolaci nezaměstnaných je však třeba chápat především jako jejich izolaci od majoritní (zaměstnané) populace. K té může docházet i při rozvinutém společenském životě nezaměstnaných osob, je-li omezen na stejně postižené prostředí. Tento problém je zesilován v místech, kde dochází k hromadné nezaměstnanosti a nezaměstnaní nežijí obklopeni zaměstnanou populací, ale lidmi s obdobným osudem, jaký postihl je samotné.

I když jsou vrstevnické sociální sítě mladých charakterizovány slabšími vazbami než sociální sítě založené na rodinných a příbuzenských vztazích, pozitivně snižují manželské napětí. U mladých svobodných nezaměstnaných je častější opačná tendence k životu v širších sociálních sítích vrstevníků, který může nabývat různých forem, včetně vzájemné solidarity při kriminálních činnostech a vandalství, při nichž tyto sociální sítě mohou nabývat podoby gangů mladistvých.

1.9.5 Nezaměstnanost v sociálních sítích

Sociální sítě jsou významným podpůrným mechanismem domácností, které čelí problémům spojeným s nezaměstnaností svých členů. Poskytují zúčastněným osobám morální podporu i materiální pomoc a jsou často (zejména pro osamělé osoby) i důležitým

zdrojem udržení vědomí příslušnosti k určitému širšímu společenství. Významnou roli sehrávají sociální sítě rodinné.

Sociální sítě jsou i důležitým a efektivním prvkem v hledání placeného zaměstnání.

Sociální sítě jsou nejdůležitější formou, jíž dochází k hledání pracovníků firmami i pracovních míst pracovníky, což má velký význam pro strukturu pracovních příležitostí a pro způsob hledání placené práce. Sociální sítě ovlivňují nejen to, zda člověk dostane práci, ale i to, jakou práci dostane. Informace o příležitostech zaměstnání a volných místech se snáze šíří ve volných sociálních sítích, které nejsou příliš úzce prostorově ohraničeny. Sociální sítě se slabšími vazbami jsou tak pro hledání práce významnější než sítě s vazbami silnými, které jsou obvykle příliš lokální a příliš sociálně homogenní, což obojí zužuje sortiment informací.

Popularita sociálních sítí při hledání zaměstnání spočívá v tom, že poskytují podobné výhody jako přímé kontakty se zaměstnavateli, ale jsou navíc neformální. Je zde minimum byrokratických procedur, vyplňování žádostí a přijímacích rozhovorů. Navíc je mobilizace sociální sítě relativně jednoduchou záležitostí, nevyžadující příliš energie, času ani peněz. Člověk má takto navíc možnost získat o pracovním místě i takové informace, které by jinak formálně nemohl získat. Přitom jde obvykle o místo na pracovišti, kde člověk má nějakou blízkou osobu (Mareš, 2002).

1.9.6 Ztráta statusu

Převládající většina osob se shodne na tom, že jejich práce je obtížná, monotónní a rutinní a že nepřináší žádné vnitřní uspokojení, ale jen málo z nich si přeje zůstat nezaměstnanými. Dokonce i v případech, kdy je lidem dána možnost vyjádřit se k tomu, zda dávají přednost své práci nebo nepracovnímu příjmu ve stejné či větší výši, přiklánějí se spíše k práci. Ztráta zaměstnání neznamena jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktem „mít zaměstnání“ a konkrétně s „povahou tohoto zaměstnání“.

Znamená také přijmout nový status (nezaměstnaného), status inferiorní (podřadný), spojený i s určitými nepříjemnými povinnostmi. To, v čem nezaměstnaným brání finanční tíseň, není jen uspokojování kulturně definovaných potřeb určitou úrovní spotřeby zboží, ale je to

také potvrzení vlastní pozice tváří v tvář konzumní společnosti, v níž je morálním závazkem udržování určité úrovně spotřeby a určitého životního standardu (Mareš,2002).

1.9.7 Nezaměstnanost a participace

Problém nezaměstnanosti, zvláště dlouhodobé nezaměstnanosti, je spojen i s otázkou občanských práv a participace na životě společnosti. Být nezaměstnaný neznamena jen nemít zaměstnání či práci (to ostatně při převládající nudné a neradostné průmyslové práci nemusí být vždy vnímáno negativně) a z něho plynoucí odpovídající životní prostředky.

Znamená to i:

- vyloučení z profesionálního společenství, kterého si většina osob velmi cení;
- přisouzení nevýhodného sociálního statusu majícího charakter stigmatu;
- vyloučení z aktivní účasti v odborech;
- vyloučení z plného občanství.

Moderní společnosti jsou společnostmi práce, vybudovanými kolem pracovní etiky a profesionálních rolí. V této kultuře je se zaměstnáním spojeno zařazení člověka do společenského řádu a zaměstnání je klíčem k životním šancím i zdrojem identity a sebevědomí člověka. Obecně se konstatuje, že zaměstnání je v evropské kultuře dlouhou dobu nejen prostředkem získávání statků, ale i podmínkou oprávněnosti občanství. Již to, že vyplácení podpory v nezaměstnanosti je podmíněno tím, že se nezaměstnaný zdrží všech činností, které by mohly být klasifikovány jako zaměstnání, ho zatlačuje do pasivní role.

Nelze se tedy divit, že ztráta zaměstnání je většinou chápána, a to jak těmi, kdo je ztratili, tak i společností, jako určitá exkomunikace. Je to totéž jako být negramotný, neschopný, ponížený. Člověk nikam nepatří a nic nemá chtít. Mnoho nezaměstnaných cítí, že jejich život ztratil strukturu a účel. „Získat zaměstnání“ je pro ně synonymem „začít opět žít“. Tento pocit je zesilován negativním postojem části veřejnosti k nezaměstnanosti. Zvláště v prostředí, kde převládají liberalistické postoje a kde je nezaměstnanost chápána především jako důsledek osobní nedostatečnosti a selhání zaměstnaného jedince. Kde vládne přesvědčení, že nezaměstnaní ztratili zaměstnání většinou vlastní vinou a mohli by je znovu získat, jen kdyby chtěli (Mareš, 2002).

1.9.8 Stigma

Být nezaměstnaným ve společnosti, která přikládá zaměstnání takový význam, znamená mít stigma neboli viditelné znamení svého selhání. Mareš (2002) chápe stigma jako rozpor mezi tím, čím by jedinec měl být a tím, čím skutečně je. Každý, u něhož dochází k rozporu mezi těmito dvěma identitami, je stigmatizován.

Diskreditující stigma je běžně zřejmé a vnímané. V případě stigmatu, které by mohlo diskreditovat, nejsou příznaky stigmatizace v běžné interakci patrné a stigma proto většinou není populací známo. Problémem je pro stigmatizovanou osobu v prvním případě nutnost vyrovnat se se skutečností, že ostatním lidem je její stigma známo. V druhém případě se stigmatizovaná osoba snaží své stigma skrýt, což z její strany vyžaduje obratnou často vysilující manipulaci s informacemi.

Negativní status spojený s nezaměstnaností může být nezaměstnanými vnímán jako stigma, které diskredituje, i jako stigma, které by je mohlo diskreditovat (dokud není okolí nezaměstnaného známo). To vede k tomu, že řada osob po ztrátě zaměstnání odmítá přijmout status nezaměstnaného a vyhýbá se všemu, co by je mohlo jako nezaměstnané identifikovat. Manipulují s informacemi tak, aby se nevyjevili jako společenští outsideři. Snaží se skrýt sám fakt ztráty zaměstnání, často nejen před sousedy či před příbuzenstvem, ale i před vlastní rodinou.

1.9.9 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Existuje řada studií na téma nezaměstnanost a sebevražda. Nezaměstnanost se v nich prokazatelně pojí s vyšším výskytem sebevraždy i nedokonaných demonstrativních sebevražd. Zejména nedokonané sebevraždy jsou signifikantním výrazem psychických potíží. Jde o pokus použít extrémního způsobu komunikace v situaci, v níž podle názoru jedince jiné způsoby, jak sdělit své potíže ostatním, selhaly. Nedokonanou (demonstrativní) sebevraždu je možno chápat jako „křik o pomoc“ (Mareš, 2002).

Masová nezaměstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. Tak jako může u jedince nezaměstnanost vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese (v krajních

případech sebevraždy), kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu či užívání drog a další destruktivní individuální jednání, může ve společnosti vyvolávat analogické sociálně patologické procesy (krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších sociálních institucí, alkoholismus, kriminalitu).

V dostupných studiích se nepotvrzuje obecně sdílené mínění o souvislosti nezaměstnanosti a alkoholismu (to ovšem nepopírá existenci osob, které k alkoholismu dovedly obtíže spojené se ztrátou zaměstnání. Do značné míry je mezi nezaměstnanými doložena i rostoucí spotřeba léků.

1.10 Využitelnost pracovního potenciálu osob nad 50 let

Padesátkou pracovní příležitosti nekončí. Specifika zaměstnávání generace starší 50 let se začínají stávat klíčovým tématem teprve poslední doby. Mnoho z oslovených personalistů přirozeně odpovídá, že rozhodující u každého člověka není věk, ale jeho individuální předpoklady (osobnost, výkon a kvalifikace). Při bližším zkoumání lze nalézt několik obecných faktorů, které tuto věkovou kategorii oddělují od ostatních-at' už jsou to výhody nebo nevýhody (Jandura, 2014).

Ke kvalitě života ve starším věku přispívá především aktivita (práce, studium, společenský život, plány), svoboda vybírat si a rozhodovat se (cestování, volný čas, informace, zdravotní péče), zájem a podpora rodiny (být užitečný, těšit se na něco, příjemné stereotypy), zachované duševní schopnosti soběstačnosti především schopnost vyrovnat se s nepříznivými skutečnostmi (Mátl, 2013).

Na člověka je třeba pohlížet jako na komplexní osobnost, nelze osobnost člověka zjednodušovat pouze jako na pracovní sílu (Hroník, 2009).

Při získávání práce je třeba přestat uvažovat o tom, že věk je handicap. Pokud tak člověk uvažuje, i tak se cítí. Druzí zpozorují, že není něco v pořádku a vysvětlí si tento stav právě věkem dotyčného. A tím se uzavře začarovaný kruh. Proto je třeba vnímat vlastní věk jako výhodu. Psychologové mluví o tomto věku jako o věku souvislostí. Většina lidí je již za vrcholem svých fyzických a duševních sil, ale nižší výkonnost vynahrazuje zkušenostmi, které jim umožňují efektivněji vynakládat své síly a být tedy produktivní (Hroník, 2009).

Tento věk sebou nese základní výhody jako je pracovní a životní zkušenost, které umožňují vnímat různé souvislosti a mít nadhled. Dále se jedná o dobré předpoklady pro věnování se práci, jelikož osoby této věkové kategorie mají i menší počet jiných závazků. Odborníci se shodují, že podle všech biologických a psychologických charakteristik jsou osoby starší 50 let stále v produktivním věku a tento stav se dále udržuje (Hroník, 2009).

Nutní je si uvědomit, že osoby této věkové kategorie mají i své nevýhody. Tyto nevýhody je nutné překonávat. Psychologové uvádějí nevýhody jako je menší schopnost se přizpůsobit a naučit se něco nového (mnohdy chybí i snaha se něco učit). Použije-li se sportovní vyjádření pro vzájemné kvantitativní vyjádření těch nejdůležitějších výhod a nevýhod, bylo by skóre 3:1 ve prospěch výhod. Některé věci půjde osobám dané kategorie obtížněji, ale uvědoměním si této skutečnosti je vždy možnost se obohatit a naučit se něco nového, co lze na pracovním trhu využít (Hroník, 2009).

V průběhu praxe se psycholog Hroník (2009) zúčastnil mnoha výběrových řízení a potvrzuje, že se mnohdy objevovala i skrytá diskriminace, ale v řadě řízení uspěli lidé na 50 let věku zvláště proto, že disponovali kompetencemi, které byly pro úspěch klíčové.

Kompetence jako soubor znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, které jsou žádané a lze je v konkrétních osob sledovat, protože se projevují v lidském chování. Kompetence nejsou pouhými dovednostmi a lze je pozorovat v chování člověka. Z toho vyplývá, že dovednosti, které se v chování člověka neprojeví (nelze je pozorovat), nejsou kompetencemi. Jako kompetence jsou nejčastěji uváděny tyto: zvládání námitek a schopnost argumentace, orientace na potřeby a očekávání, flexibilita a proaktivita. Jednotlivé kompetence se projevují v různé intenzitě u jednotlivé osoby. U osob věkové kategorie nad 50 let se nejčastěji oceňuje kompetence orientace na potřeby a očekávání (Hroník, 2009).

V České republice se celá řada sociálních institucí zabývá projekty v sociální oblasti, kde lze využít zdrojů z Evropského sociálního fondu. Obdobně jako v předchozích programových obdobích (2004 - 2006 a 2007 – 2013) bude i v období 2014 - 2020 podpora z fondů EU rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedním z nich je Operační program Zaměstnanost (OPZ), jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních

věcí ČR. OPZ pokrývá oblasti, jako jsou podpora zaměstnanosti, rovné příležitosti žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, další vzdělávání, podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. Očekává se, že prostředky budou využity i do oblasti využití pracovního potenciálu osob starších 50 let. V Německu jsou mnohé projekty již realizovány a panuje větší obecní povědomí o problému v zaměstnávání této věkové kategorie, i když má země poměrně více šancí uspět v této snaze, jelikož stárnutí populace v Německu se projevuje výrazněji než v České republice a obecně ve společnosti panuje větší důvěra ve zkušenosti starších osob (Henzler, 2011).

Několik německých podniků se vyjádřilo, že osoby starší 50 let a jejich zkušenosti jsou „cenným zdrojem“ pro firmu a dokonce to uvádějí ve svých podnikových postupech a zásadách. Vědci tento fakt potvrzují. Se stářím odcházejí fyzické a zčásti i psychické síly. Člověk již tak není pohyblivý a ne vždy tak nadšený novou technikou, nerad deleguje pravomoci a častěji se vyhýbá riziku. Ale řada dalších důležitějších schopností s narůstajícím věkem přibývá: člověk požaduje kvalitu; věnuje více pozornosti bezpečnosti; umí lépe řešit konflikty; spokojenost v práci a loajalita je rovněž významná. Co se vůbec věkem nemění je chování při rozhodování, orientace na výkon a dosažení cíle. Když se objeví nedostatky, nemá to nic společného se stářím, ale s kulturou řízení podniků a podnikovým klimatem (Henzler, 2011).

Vedle uvedeného zájmu a přesvědčení podniků v Německu i vznikají soukromé společnosti nebo firmy, které zaměstnávají právě osoby starší 50 let a stávají se především aktivní v oblasti využití know-how v oblasti vývoje. Automobilka Mercedes-Benz ověřovala rozdíl produktivity u různých věkových kategorií. Výsledkem bylo konstatování, že pracovní produktivita ve stáří zůstává konstantní; i když se snižuje kognitivní a psychický výkon, pokles je kompenzován zkušenostmi (Henzler, 2011).

V Německu a podobně i v České republice se otevírá propast mezi nabídkou a poptávkou na odborném pracovním trhu. Mezera se dá částečně zaplnit, pokud se do pracovního života zapojí více starších lidí. Obdobný trend se očekává v České republice v následujících letech s využitím zmíněných evropských fondů. Neexistuje žádný důvod chtít vyřadit starší

pracovníky. Naopak: všichni si musí zvyknout, že je budeme potřebovat a že také budou použitelní: zkušenosti jsou cenné a právě dnešní přetechizovaný pracovní svět potřebuje mnoho obezřetnosti a zodpovědnosti, tedy vlastnosti, které přicházejí se stářím (Hroník, 2009).

1.10.1 Charakteristika osob nad 50 let z pohledu pracovní síly

Protože známe výhody a nevýhody věku nad 50 let, můžeme právě ty nevýhody především na trhu práce eliminovat nebo přinejmenším minimalizovat.

Analýzou údajů v Tabulka 2 lze dovodit, že zkušenost je nejvýraznějším faktorem, který lze využívat jako argument při hledání nového zaměstnání, ale zároveň tento fakt by měl být zohledňován zaměstnavateli při jejich volbě.

Tabulka 2 - Silné a slabé stránky osob nad 50 let věku

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY	
zkušenosti, praxe, odbornost	mentální produktivita	
zkušenost, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní vyzrálост, znalost již zapomenutých dovedností (např. zpracování kožešin, scelování textilu apod.)	psychofyzické změny (vnímání, rozhodování, soustředění) zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch) ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost, pomalé rozhodování, snížená výkonnost, zlozvyky, stereotypy	
vlastnosti	motivace	
spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, vyzrálост osobnosti	ztráta sebevědomí a sebedůvěry, ztráta pracovní aspirace-flegmatickост, nižší ochota profesně se vzdělávat	nízká motivace pro výkon, nízké pracovní nasazení

vztah k vykonávané práci		výkonnost	
profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší výkon	zůstat i přes svůj věk platným členem pracovního týmu, seberealizace	snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížení pohyblivosti, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů	větší únava, stres, vyhoření, málo elánu, pomalejší pracovní tempo, zhoršená dosažitelnost
vztah k firmě		zdravotní stav	
loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává, i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání dočasné pracovní neschopnosti	stálost zaměstnání, nízká fluktuace	vysoká nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům (infekce apod.), přechod do invalidity	více zdravotních problémů, častěji a déle nemocní, zhoršená mobilita
kontakty		přizpůsobivost	
	kontakty, znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů	menší kreativita, nedůvěra k novinkám, nechuť učit se nové věci, rutina	horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost reagovat na změny, horší adaptace na nové metody a systémy

			rutina
priority		vztah k nové technice	
vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy apod.), konec honby za kariérou, ujasněné priority (uspokojení vč. ekonomie), nesoupeří	mají velké děti, mohou se plně věnovat práci, časová flexibilita dostatek času, nejsou tak ambiciózní jako jejich mladší kolegové	předstih vývoje techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost a ovládání nových technologií	neochota se učit, počítačová a internetová gramotnost na průměrné úrovni, problémy při zvládnutí nových technologií
vztahy, jednání		jednání, vztahy	
zralý přístup k lidem, zvládnutí emocí, asertivita, dobrá mezilidská komunikace, rozvážnost a obezřetnost při jednání a vystupování	uvážené rozhodování, rozvážné jednání	změny v jednání a chování (snížená tolerance ke druhým), negativní emoční problémy (výbušnost, úzkost, deprese apod.)	nepřizpůsobivost, nižší přizpůsobivost
		ostatní	
		podcenění rizika v důsledku přecenění praxe a zkušeností, nižší nároky na práci a její finanční ohodnocení v důsledku obav ze ztráty zaměstnání	větší ohrožení úrazem, neochota k týmové práci, menší schopnost udržet krok s mladšími zaměstnanci

Pramen: SVOBODOVÁ ,Lenka,et al. www.mpsv.cz/online/. Praha: 2009 /cit. 2011-01-11/.
BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50let.

Zaměstnanci nad 50 let věku poskytují zaměstnavateli i mnohé výhody: tyto výhody dokážou kompenzovat a často i převyšovat jejich nedostatky. Zejména se jedná o předávání a sdílení znalostí a zkušeností (osobních i firemních) jiným-zvláště pak mladším kolegům, udržení kompetencí v organizaci, zajištění klíčového know-how, sílu loajality, spolehlivosti a časové flexibility. Často se uvádí přirozená autorita, životní nadhled a schopnost tvořit motivační prostředí. Ve spojení s faktem, že starší zaměstnanci nemají nižší produktivitu práce, pak je neochota využívat starší pracovníky podložena jen mýty a předsudky, nikoliv pragmaticky nebo prostřednictvím exaktního zjištění.

S velmi vysokou pravděpodobností platí, že kariéra je u zmíněné věkové kategorie v poslední fázi, nelze ji ale vyloučit. Spíš je nutné uplynulou kariéru zhodnotit, aby osobě bylo známo, na čem může dále stavět a co může jinému zaměstnavateli nabídnout. Aby se každý mohl podívat do budoucnosti, musí se nejdříve vrátit do vlastní minulosti. Doporučuje se vlastní bilancování kompetencí (Hroník, 2009).

(Nejen) o generaci starší 50 let je potřeba uvažovat jako o lidech, kteří mají za sebou bohatý život, často odlišné zkušenosti a různé výchozí pozice, ze kterých do této fáze života vstupují. Neviditelnost starších generací v mediálním prostoru a jejich stereotypizace prostřednictvím jejich ekonomické závislosti či pasivity vede k představě, že se jedná o skupinu, která je homogenní, má stejné zkušenosti a stejné problémy. V této souvislosti je potřeba věk vnímat jako faktor, který ovlivňuje pozici jednotlivce ve společnosti, není ale jedinou vypovídající charakteristikou, skrze kterou bychom měli tuto pozici nahlížet. Lidé v různých fázích svého života čelí různým bariérám, otevírají se jim různé možnosti a jiné zase uzavírají. Zároveň ale člověka nikdy necharakterizuje pouze jeho věk. Schopnost rozeznat různé bariéry spojené s odlišnými fázemi životního cyklu tvoří první předpoklad budování společnosti otevřené každému věku. Zároveň bychom ale neměli zapomínat, že věk tvoří pouze jednu z rovin znevýhodnění, se kterým se lidé potýkají, a různí lidé mohou v závislosti na svých dalších charakteristikách (jako je pohlaví, zdravotní stav, vzdělání či socioekonomický status) čelit diametrálně odlišným podmínkám, když jsou stereotypně zařazeni do stejné homogenní věkové kategorie (Sokačová, 2014).

Otázky spojené s metodou bilancování byly využity i praktické části této bakalářské práce ke zjištění kompetencí respondentů.

2 PRAKTICKÁ ČÁST

Specifika sociálních výzkumů jsou dána povahou řešených problémů. Obdobně jako v jiných oblastech je i zde výzkum jako součást poznávacího procesu založen na empirickém kontaktu s realitou, tu je třeba ověřovat. Sociální výzkum se zabývá prvky, jevy a procesy a jejich vzájemnými vztahy, což vše jsou součástí sociální skutečnosti a spoluvytvářejí její reálnou podobu. Předmětem zkoumání nemusí být bezpodmínečně pouze živé osoby, ale i například mechanismy fungování společenských vazeb (Reichl, 2010).

Typické pro sociální výzkumy je značný stupeň neurčitosti, zkoumání nějakého jevu vůbec nezaručuje, že se lze dobrat podstaty. To, co je v sociální skutečnosti sledovatelné, obvykle bývá výsledkem působení celé řady faktorů. Je třeba mít na paměti, že jakýkoli zkoumaný sociální aspekt je vždy součástí širšího kontextu, který je vícedimenzionální a současně neustále proměnlivý (Reichl, 2010).

Datové výstupy se musí snažit být jednoduché-musí umět komunikovat nejdůležitější data jasně, efektivně a přímo. Myšlenka datového výstupu se nejspíše změní spolu s daty, nicméně hledání možností prezentovat data jednoduše je výzva, před níž stojí neustále všichni autoři datových výstupů (Gemingnani, 2015).

Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu (Švaříček, 2007).

2.1 Cíle výzkumu

Cílem bakalářské práce je popsat sociální dopady nezaměstnanosti a poukázat na využitelnost pracovního potenciálu nezaměstnaných osob věkové kategorie nad 50 let. K naplnění stanoveného cíle byly využity poznatky z dostupné literatury a výsledky vlastního šetření, které bylo vedeno formou rozhovorů s vybraným okruhem respondentů (informantů). Výsledky byly shrnuty a interpretovány v části zabývající se výsledky a diskuzí.

Dalším cílem, který se objevil během šetření, bylo podpořit sebevědomí respondentů, jelikož pokles sebevědomí během doby nezaměstnanosti signalizovala postupně většina respondentů. Tento sekundární (ne však marginální) úkol je i dalším přínosem k řešení nezaměstnanosti jedinců-respondentů, pro něž je právě v jejich věku nepříznivým procesem (nikoliv jenom stavem).

2.2 Metody a techniky sběru dat

Výzkum provedený v rámci bakalářské práce byl zaměřený na součást našeho společenského života: nezaměstnanost a její sociální dopady na nezaměstnané osoby věkové kategorie 50+. Jde o zkoumání relativně velice složitých a citlivých lidských vztahů a reakcí. Studium daného problému není možné zkoumat nástroji logické analýzy, ale jde o rozbor spolehlivých empirických údajů pro získání dostatečné validity a reprezentativnosti.

Důležitou součástí samotného výzkumu byla i studie odborné literatury a seznámení se s elementárními sociologickými výzkumy vztahující se k této problematice. Žádný výzkum se neobejde bez četby. Žádné téma není radikálně nové a žádný výzkumník si nemůže myslet, že se obejde bez vědomostního kapitálu, kterého bylo na určitém poli dosaženo (Kaufmann, 2010).

Rozeznávají se dva typy četby. Ten první má obsáhnout stav vědění k dané otázce, je zaměřen hlavně na sběr údajů, jejich shromáždění a vzájemnou konfrontaci, což umožňuje výzkum zarámovat. Jeho princip je koncentrický, jde o to přiblížit se co nejvíce jádru tématu. Četba je přesně zacílená. V druhém typu čtení jde o něco jiného: účelem není syntéza dosaženého vědění, ale vytvoření nového vědění během výzkumu. K tomuto je zapotřebí zásadního nástroje: skupiny dobře propojených hypotéz, bez nichž nemůže objekt získat na plasticitě (Kaufmann, 2010).

K hlubší orientaci v tématu napomohla i účast na konferenci Nezaměstnaní 50+, práce s nimi formou storytellingu, jejich uplatnění a možnosti do budoucna, která se konala 9. 11. 2015 v Praze v rámci programu Erasmus+. Materiály přednášejících byly využity k syntéze v rámci diskuze této bakalářské práce.

Nejlépe šetří společenské vazby kvalitativní výzkum, jehož základní princip spočívá ve zkoumání společenského procesu nebo fenoménu v přirozených podmínkách (Reichl, 2010).

Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodikách zkoumání určitého sociálního problému. Výzkumník analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu (respondentů, informátorů) a vytváří komplexní obraz šetřeného problému a to vše v přirozených podmínkách (Reichl, 2010).

V přípravné fázi (konceptualizaci) výzkumného problému byla provedena dekompozice tématu výzkumu na základní otázky. Následovalo vyhledání a definování relevantních proměnných a bylo zjištěno, že nejsou měřitelné, ale pouze zkoumatelné. Tím se ověřila správnost výběru kvalitativní formy šetření.

Při přípravě kvalitativního zkoumání se bral v potaz požadavek kvality zkoumání (především z pohledu jeho validity) vyjádřený využitím jednotlivých forem triangulace. V rámci splnění požadavku datové triangulace byly informace od respondentů získávány v různých místech (respondenti pocházeli z 3 obcí). Metodologická triangulace nebyla využita, jelikož by obměna technik zkoumání zkomplikovala vlastní přístup respondentů z pohledu obtížnosti a nároků při dotazování. Obdobně nebyla využita triangulace výzkumníků: výzkumné šetření bylo prováděno pouze autorem bakalářské práce. Ani teoretická triangulace nebyla využita, protože využívání různých teoretických konceptů by bylo nad rámec rozsahu bakalářské práce.

Autor bakalářské práce se řídil principy kvalitativního výzkumu. Především se jednalo o dodržení zásady otevřenosti a zásady individuálního přístupu výzkumníka, kdy je důležité využít specifické osobní zkušenosti výzkumníka, který je v dlouhodobějším a intenzivním kontaktu se zkoumaným prostředím a procesem. Otevřenost vůči zkoumaným osobám bylo vedeno ve snaze vytváření partnerského vztahu, tak aby respondenti měli možnost své jednání nebo sdělování vyvolat či ukončit. Partnerství s jednotlivými respondenty se projevilo ve vysokém stupni empatie, nikoliv ve snaze výzkumníka uchýlit se k vyprávění o sobě.

Jako hlavní technika sběru dat byl zvolen rozhovor. Z pohledu strukturovanosti označený jako rozhovor strukturovaný s otevřenými otázkami, při němž byly otázky určeny předem, včetně předem určeného pořadí otázek.

Rozhovor (interview) má v humanitních a sociálních vědách už dlouhou historii. V této bohaté historii můžeme vyzdvihnout dva prvky. Za prvé je to tendence přikládat větší význam informátorovi. Rozhovor vedený pomocí dotazníku byl postupně nahrazován stále pozornějším nasloucháním mluvčího. Za druhé je to obrovská rozmanitost metod (Kaufmann, 2010).

Rozhovor je uměle navozená a specifická sociální situace, která využívá aktivního přístupu a vystupování tazatele; role tazatele se odlišuje od strukturovanosti rozhovoru. Ve výzkumném šetření se role tazatele ujímají profesionálové, protože práce s respondenty je náročná z mnoha hledisek.

Pro kvalitativní výzkum platí, že při jeho provádění se často otvírají problémy, které dosud nebyly v centru zájmu výzkumu (Gudzinská, 2012).

2.3 Charakteristika respondentů

Výběr respondentů byl proveden v lokalitách Kraje Vysočina v obcích Štoky, Polesí a Počátky u Žirovnice. Šetření probíhalo v rozpětí říjen až listopad 2015. Respondenti nebyli v příbuzenském vztahu k dotazovateli ani navzájem. K šetření se rozhodli dobrovolně bez nároku na odměnu. Vybraní respondenti dosáhli základního až vysokoškolského vzdělání.

V průběhu výzkumu bylo několika respondenty uvedeno, že nechtějí být označováni jako informant (působí na ně pejorativně s konotací donašeče); proto bylo dodržováno označení respondent v průběhu rozhovorů i v textu bakalářské práce. Délka doby nezaměstnanosti byla zjištěna od několika měsíců do 4 let. Respondenti nepředkládali průkaz uchazeče o zaměstnání z důvodu navození důvěry v tazatele. Do šetření bylo vybráno 10 respondentů:

Respondent č. 1: Marta, věk 59 let, nezaměstnaná 9 měsíců, vyučená-brusič skla, rozvedená, žije v rodinném domě se synem.

Respondent č. 2: Jaruška 52 let, nezaměstnaná 1 rok, vyučená- šička, vdaná, žije v obecním bytě.

Respondent č. 3: Jiří, 51 let, nezaměstnaný 4 roky, vyučen truhlář, svobodný, žije v sociálním obecním domě.

Respondent č. 4: Luboš, 51 let, nezaměstnaný 3 měsíce, vyučen zedník, svobodný, žije s matkou upoutanou na lůžko v rodinném domě.

Respondent č. 5: Milka, 53 let, nezaměstnaná 11 měsíců, středoškolské, zdravotní sestra, rozvedená, žije v rodinném domě.

Respondent č. 6: Maruška, 60 let, nezaměstnaná 16 měsíců, vyučená-švadlena, vdova, žije sama v rodinném domě.

Respondent č. 7: Pavel, 59 let, nezaměstnaný 2 měsíce, středoškolské odborné vzdělání ženatý, žije v rodinném domě.

Respondent č. 8: Pepa, 55 let, nezaměstnaný 2 měsíce, vyučen-pokrývač, ženatý, žije v bytě v osobním vlastnictví.

Respondent č. 9: Hana, 56 let, nezaměstnaná 7 měsíců, vysokoškolské vzdělání, rozvedená, žije v družstevním bytě.

Respondent č. 10: Milan, 58 let, nezaměstnaný 1rok , vysokoškolské vzdělání, ženatý, žije ve vlastním bytě.

2.4 Průběh výzkumného šetření

Respondenti byli vždy na začátku setkání požádáni o rozhovor a bylo jim vysvětleno, jakého tématu se bude rozhovor týkat. Získané informace byly zapisovány do poznámkového bloku. Rozhovor byl proveden s deseti respondenty.

V rámci přípravné fáze výzkumu bylo zjištěno, zda oslovení respondenti jsou nezaměstnanými a ve věkové kategorii nad 50 let.

Před zahájením rozhovoru byli respondenti ujištěni, že veškeré uvedené informace jsou anonymní a slouží pouze k účelu výzkumného šetření v rámci bakalářské práce. Rozhovor s každým respondentem trval přibližně 90 minut.

2.4.1 Otázky pokládané při rozhovoru

Výzkumné otázky byly sestaveny za účelem zjištění, zda se u jednotlivých respondentů vyskytují sociální dopady zjištěné v teoretické části. Otázky zahrnují v teorii nejčastěji uváděné dopady. Otázky jsou směřovány i ke zjištění pracovního potenciálu respondentů s cílem zjistit, jaké jsou možnosti věkové kategorie nad 50 let na trhu práce a zároveň zjistit, zda si respondenti jsou vědomi svých schopností a kompetencí významných pro uplatnění na trhu práce. Otázky, na které se komunikace s dotazovanými zaměřovala, byly následující:

2.5 Výsledky a diskuze

Vyhodnocení výsledků šetření představuje závěrečnou etapu provedeného výzkumu. Na rozdíl od kvantitativního výzkumu kvalitativní šetření pracuje s velmi různorodými informacemi. V podstatě k vyhodnocení výsledků sloužily záznamy z jednotlivých rozhovorů a poznámky, které si tazatel učinil během průběhu rozhovoru.

Tak jako charakter získaných údajů, ani jejich zpracování nemůže být standardizované a parametrizované jako je tomu v případě kvantitativního vyhodnocování dat. Je to určitá daň za to, že kvalitativním výzkumem získáme zcela specifické a validní informace od respondentů. Kvalitativní údaje bylo nutno urovnávat a třídit již v průběhu šetření. Nicméně bylo nutné v procesu třídění a vyhodnocování postupovat tak, aby byl naplněn původní záměr výzkumu. Řešení problému je třeba nacházet již v terénním získávání dat.

Při vyhodnocování výsledků bylo použito kvalitativní formy kódování, tedy rozčleňování množin a souborů údajů na dílčí celky a jejich pojmenování, třídění a kategorizování. Soubor údajů byl rozčleněn na tři části podle zaměření otázek rozhovoru. Celý tento postup se upřesňoval a opakoval několikrát, což bylo velmi časově náročné.

V případě této bakalářské práce nebylo využito žádného speciálního software.

Část 1: otázky k navázání kontaktu a zjištění statusu respondenta (otázky 1-3)

Zjištění z rozhorů s respondenty: věk všech respondentů se pohybuje v intervalu 51-60 let. Délka nezaměstnanosti byla v souboru objektů zjištěna od 2 do 36 měsíců, tedy v nahodilém souboru byli zařazeni respondenti i s dlouhodobou formou nezaměstnanosti. To umožnilo zjistit i fáze nezaměstnanosti jednotlivců z hlediska psychologického. Většina dotazovaných uvedla, že ztráta zaměstnání byla z důvodu organizačních změn v zaměstnavatelské organizaci. U tří osob se ztráta zaměstnání opakovala, ve dvou případech dokonce i několikrát. Čtyři osoby uvedli, že jsou přesvědčeni o věkové diskriminaci, protože byli propuštěni z pracovního poměru u organizace, která byla nucena snížit počet pracovních míst (pokles poptávky, přesun výroby do zahraničí, reorganizace firmy) a v pracovním poměru zůstali mladší spolupracovníci, i třeba s menšími zkušenostmi. Pouze jeden respondent uvedl, že ztráta zaměstnání byla způsobena jeho vinou, protože opakovaně nedodržel pracovní dobu a zaměstnavatel s ním rozvázal pracovní poměr. Ve výzkumu nebyla nijak ověřována tvrzení respondentů z hlediska pravdivosti ani jejich výroky nebyly ověřeny z hlediska právní relevance. Všichni respondenti měli možnost využívat podporu v nezaměstnanosti, polovina již pobírá jen sociální dávky, protože v jejich případě skončila zákonem daná podpůrčí doba. Jeden respondent v době šetření pobíral podporu v období absolvování rekvalifikace. Respondenti považují status nezaměstnaného jako negativní jev, často ho porovnávají se stavem nemoci nebo s obdobím rekonvalescence, kdy by člověk pracovat chtěl, ale nemůže.

Kazuistika: snaha ilustrovat příběh nezaměstnaných ve formě stručné případové studie (kazuistika) ukazuje na jev nezaměstnanosti z pohledu samotného jedince, který se dostal do tíživé situace. Diagnostická etapa je zaměřena na zjištění a hledání příčin, které vedly k sociálnímu problému: nezaměstnanosti jedince.

Respondent č. 1 : žena, věk 59 let

Při setkání žena působí energickým, ale milým dojmem. Je hovorná, velice pěkně upravená, oblečená moderně. Od začátku je vstřícná sdělit i velmi osobní detaily ze svého života. Po vyučení v oboru brusič skla byla ve sklárně zaměstnána přes třicet let.

Uvádí, že „... Po třiceti letech jsem byla propuštěna z důvodu ukončení provozu, dokonce mi řekli, že už nás nikdo nechce, že už jsme staré. Ale nelituji těch let ve sklárně, práce mě bavila a byla to cenná zkušenost, a i dobře jsem si vydělala. Vím, že jsem v práci šikovná, dělám věci poctivě a důkladně. Dnes všichni chtějí výkon, ale na úkor kvality, a s tím se nemůžu smířit. Po rozvodu jsem byla v hodně špatné situaci z finančního hlediska a také psychicky mi nebylo nejlépe. Našla jsem si takové krátkodobé práce jako úklidy nebo domácí montáže elektrosoučástek. Ale nebylo to na dlouho a finančně to bylo velmi špatné. Ráda bych podnikala. Jsem ráda mezi lidmi. Umím dobře péct buchty, koláče, ale nemám finance na rozjezd podnikání. Společně se synem, který bydlí u mě v domě, jsme se ucházeli o práci tady v obci ve skladu ovoce a zeleniny, syna pozvali k dalšímu pohovoru. Mě už nechtějí, hlavně kvůli věku. Neřekli mi to, ale dozvěděla jsem se to a věřím tomu. Mají zde mladý kolektiv skladníků. Zatím chodím pomáhat do baru, každá koruna- i když je bokem- se mi hodí. Dělala bych cokoli, možná i sedět někde ve vrátnici. Radost mi dělá i práce na zahrádce, jsem i dost manuálně zručná. Po tom, co mě manžel opustil, si zvládnou i hodně věcí opravit, když se po domě něco rozbije.

Je moc fajn, že to můžu někomu říct, že mě někdo poslouchá. Syn většinou nemá čas nebo má svoje zájmy. Jinde tím nechci nikoho zatěžovat, už tak je to dnes těžký. Takhle se člověku uleví, sama vím, že se to samo nevyřeší. Alespoň trochu se mi zlepší nálada. Mám tři přání: Zdraví, být dlouho fit a najít si pěknou práci, cítit se nepotřebná je strašný pocit.“

Shrnutí: první oddíl položených otázek potvrdil správnost výběru respondentů, především z hlediska údajů o věku a faktu, že respondenti mají s nezaměstnaností zkušenosti. Z rozhovorů vyplývá, že nikdo z respondentů není se současným statusem spokojen, ale že pro něj pozice nezaměstnaného (nebo uchazeče o zaměstnání v některých případech) znamená něco nepřírozeného, i když ví, že nezaměstnanost může postihnout kohokoliv. Z rozhovorů vyplývá, že pracovní činnost je pro člověka přirozenou aktivitou nejenom z hlediska možného finančního příjmu.

Část 2: otázky ke zjištění sociálních dopadů na respondenty

Zjištění změny životní úrovně (otázka 4)

Otázka: Zaznamenal jste nějaké změny ve vašich mimopracovních aktivitách?

Data respondentů: osm z deseti potvrzují, že výrazně omezili původní zájmy a že dokonce období nezaměstnanosti jim nepřineslo nové zájmy. Většina respondentů tvrdila, že si změn v zájmech stačilo všimnout i jejich okolí. Dva respondenti pokračují ve svém popracovních zálibách díky podpoře a zázemí rodiny.

Shrnutí: fenomén volného času se může u osob projevit většinou jen za podmínky dostatečného příjmu; v období nezaměstnanosti jsou záliby respondentů na prvním místě při rozhodování o úsporách životních nákladů. Polovina respondentů potvrdila, že jediným příjmem je podpora v nezaměstnanosti, u druhé poloviny příjem tvoří již jen sociální dávky. Osm respondentů sdělilo, že si nebyli schopni vytvořit velké úspory, které by mohli v této tíživé době použít. Šest dotazovaných sdělilo, že si půjčují peníze od známých nebo od příbuzných. Pouze jeden respondent potvrdil, že má občasný vedlejší příjem. Většina respondentů nemá finanční rezervy, žijí přímo z příjmů od státu nebo si k pokrytí rodinných nákladů půjčují od příbuzných či blízkých osob.

Zjišťování deprivace (otázka 5)

Otázka: Můžete prosím sdělit, zda jste byl/a v souvislosti s nezaměstnaností nucen/a omezit nákupy?

Data respondentů: Všichni dlouhodobě nezaměstnaní (nad 1 rok) zmiňují v rozhovorech omezení nákupů a dokonce i občasné rozprodání části majetku k zajištění příjmu k pokrytí rodinných nákladů. Dva z respondentů přiznali, že v zájmu zajištění životní úrovně dětí prodali věc, která pro ně dříve měla hodnotový nebo citový význam. Ženy-respondenti potvrdily, že promýšlejí i význam a nutnost malých každodenních nákupů. Muži pak sdělili, že se snaží racionálně řídit výdaje rodiny především prostřednictvím domácího rozpočtu. Nikdo ze souboru respondentů však nepotvrdil, že situace je tragická, označili situaci jako složitou, ale projeví naději v pozitivní změnu.

Shrnutí: u respondentů se na základě jejich tvrzení potvrdila přítomnost relativní deprivace způsobená psychickým strádáním z nemožnosti být plnohodnotným účastníkem konzumního života.

Zjišťování vztahů a změn v rodině (otázka 6)

Otázka: Jak byste popsal vzájemné vztahy v rodině v poslední době?

Data respondentů: jedna respondentka sdělila, že nezaměstnanost měla rozhodující vliv na její rozvod. Většina respondentů potvrdila, že s nezaměstnaností se dostavily nepohoda a rozbroje v rodině, především ze strany druhého manžela; děti s výjimkou běžných poznámek prozatím status nezaměstnaného neřešily, dospělí potomci u dvou respondentů projevíli nezáměr podílet se na hospodaření rodiny. Polovina respondentů vyjadřuje negativní atmosféru v rodině způsobenou trvalou přítomností nezaměstnaného v domácnosti. V žádné rodině se nevyskytla v době dotazování forma tzv. vícegenerační nezaměstnanosti, kdy je v rodině více osob nezaměstnaných z odlišné generace.

Výčitky k nezaměstnané osobě byly zaznamenány u poloviny respondentů a to především ze strany druhého manžela. Výčitky byly spíše ve formě vtipkování nebo poznámek vůči této osobě. Žádný z respondentů nezmiňoval fyzické útoky nebo trvalé hádky a urážky. U rozvedené ženy se jednalo v konfliktech s manželem především o nevěru ze strany manžela. Snahy zaměstnaných osob přinutit nezaměstnaného rodinného příslušníka k účasti na domácích pracích, které doposud nevykonával, byly výrazné; většinou byly tyto snahy akceptovány.

Shrnutí: změny v chování rodinných příslušníků byly u skupiny dotazovaných zaznamenány a to v různé intenzitě. Osoby zařazené do výběru zaznamenaly změny v chování k jejich osobě ze strany rodinných příslušníků, což se projevuje jako důkaz vlivu nezaměstnanosti na vztahy v rodině.

Zjišťování sociální izolace (otázka 7)

Otázka: Najdete si čas setkat se kolegy z bývalého pracoviště?

Data respondentů: povětšinou respondenti dojížděli do zaměstnání, takže se prakticky nestýkají s bývalými spolupracovníky. Výjimky jsou, pokud respondent potkává bývalé kolegy v místě svého bydliště. Všichni se shodli, že se nijak nesnaží někoho vyhledávat a například se zajímat o dění u zaměstnavatele, protože jim není příjemné hovořit s těmi, kteří práci mají: obávali se i různých forem litování. Respondenti spíše očekávají, že se naskytne příležitost se vrátit a počítají s rychlou adaptací na nové podmínky bývalého zaměstnání.

Shrnutí: Zcela evidentně se projevila sociální izolace respondentů; ač v různé intenzitě, přesto je signifikantní omezení okruhu osob, se kterými se jednotlivci ze skupiny stýkají.

Zjišťování účasti respondenta v sociálních sítích (otázka 8)

Otázka: Můžete popsat nějaké poslední akce zájmových organizací ve vaší obci?

Data respondentů: tři respondenti sdělili, že jsou registrovanými členy zájmové společenské organizace (myslivecké sdružení, rybářské sdružení) na místní úrovni; aktivně se zúčastňují činnosti organizace. Jeden z respondentů sdělil, že mu organizace navrhla slevu ročních příspěvků z důvodu jeho statusu nezaměstnaného (respondent odmítl). Jedna žena je členem místní organizace Svazu žen; na setkání dochází ráda z důvodu setkávání se známými.

Shrnutí: respondenti, kteří jsou členy zájmových organizací, nepřerušili své členství, naopak organizovaná i neformální setkání mají v oblibě.

Zjišťování změn statusu (otázky 9-11)

Otázka: Mohl/a byste mi popsat, jak se změnily vaše denní zvyklosti, když nyní pravidelně nedocházíte do zaměstnání?

Data respondentů: fakt, že respondenti nemohou vykonávat předešlou činnost, je znervózňuje ve smyslu jakéhosi vykojení z pracovních návyků z obav o možnost dělat to samé v následující potenciální pracovní pozici. Tento fakt byl zaznamenán zvláště u respondentů, kteří patří v souboru ke starším a dále pak u mužů.

Shrnutí: Status zaměstnaného nebo zvláště osoby patřící k nějaké profesi či zaměstnanecké skupině je respondenty velmi silně vnímám, zvláště pak u mužů. Zvyknout si na status nezaměstnaného je pro věkovou kategorii nad 50 let poměrně složité a činí respondentům psychické obtíže ve smyslu potřeby někam patřit, zvláště pak u těch respondentů, kteří v profesi pracovali delší období.

Otázka: Cítíte, že může být rozdíl mít práci a třeba jen finanční příjem?

Data respondentů: Respondenty zmíněná otázka přivedla k sdělení, že o tomto rozdílu přemýšleli; vždy pocítovali, že práce je nejenom příjem, ale i to vše okolo jako je přítomnost dalších osob, vztahy mezi nimi a také možnost ukázat okolí, co respondent umí nebo dovede. Většina respondentů přiznala, že mít jenom příjem by bylo hezké, ale prakticky se to nemůže stát. Někteří přirovnávali situaci se stálým příjmem k období důchodu, ale shodně potvrdili, že důchod je vlastně pro užití si odpočinku, ale pracovat je přesto více důležité.

Shrnutí: respondenti svými stanovisky potvrzují, že práce je přirozený jev lidského života, být zaměstnaným s příjmem za vykonanou práci je přirozenější než pouhý příjem.

Otázka: Dokážete si představit, že byste se již nikdy nevrátil ke své profesi?

Data respondentů: Respondenti-muži si neradi připouštěli situaci, že by ztratili svoji profesi. Ve sdělení muži sdělili, že po ztrátě své profese hledali jinou profesi, aby neztratili svůj status být dobrý v něčem, v nějakém oboru nebo činnosti. Respondentky byly více pragmatické a spokojily by se s prací, kterou by uměly, a tato práce by je bavila.

Shrnutí: udržet si svoji profesi znamená více pro respondenty-muže; respondentky mají méně vyhraněný názor.

Zjišťování participace (otázka 12)

Otázka: Jak byste přijal nabídku některé politické strany být na kandidátce do obecního zastupitelstva?

Data respondentů: respondenti se v rámci svým odpovědí zmiňují o světové a domácí politice, ale i o politice v bydlišti. Většinou spojují i svůj stav nezaměstnaného jako

důsledek politiky, která je nevyvážená a omezuje ekonomiku, což má za následek i nezaměstnanost. Šest respondentů se zmínilo o nedokonalosti tržního systému, která nedokáže zajistit úplnou zaměstnanost. Dva respondenti berou nezaměstnanost jen za nutné zlo vzniklé velkou konkurencí techniky a technologií pro manuálně pracujícího člověka. Jeden respondent explicitně vyjádřil, že totalitní režim by práci zajistil všem zájemcům o práci a že by nedovolil, aby se někdo na práci pro společnost nepodílel. Respondenti politiku aktivně vykonávat nechtějí, ale ve sdělení bylo zaznamenáno, že by rádi do vývoje alespoň ve svém bydlišti mluvili více než jen formou předání svého hlasu některému kandidátovi. Jasně se ale nikdo z respondentů nevyjádřil ve smyslu, že by sám kandidoval v příštích volbách.

Shrnutí: respondenti sledují politické dění, částečně i vývoj ekonomiky, ale nemají zájem sami tento vývoj aktivnějším způsobem měnit.

Zjišťování stigmatu (otázka 13)

Otázka: Jaké jsou vaše pocity, když musíte někde oznámit, že jste nezaměstnaný?

Data respondentů: Respondenti přiznali, že zpočátku váhali přiznat svůj status nezaměstnaného; bylo jim nepříjemné sdělit tuto informaci, protože je většinou nezaměstnanost postihla poprvé a také mají zkušenost z okolí, že se mnohdy nezaměstnaní berou jako osoby, které se práci vyhýbají a využívají pouze finanční příspěvky sociální sítě.

Shrnutí: sdělení respondentů potvrzují, že přiznání statusu nezaměstnaného není psychicky snadné; tento pocit částečně odeznívá s uplynulým časem, nikoliv natrvalo.

Část 3: otázky ke zjištění pracovního potenciálu respondentů (otázky 14-20)

Soubor otázek:

Povězte mi prosím, na kolik ovládáte práci na PC?

Dokázal byste se domluvit nějakým cizím jazykem?

Jak moc lákavá nabídka práce by musela být, abyste za prací cestoval nebo se přestěhoval?

Jak byste naložil s nabídkou rekvalifikace?

Domníváte se, že se vám podaří vrátit k původnímu zaměstnavateli?

Co byste nabídl jinému zaměstnavateli?

Co všechno děláte, abyste našel nové zaměstnání?

Respondenti: Z rozhovorů s respondenty bylo zjištěno, že všechny osoby používají PC. Použití PC se orientuje převážně na komunikaci prostřednictvím e-mailové pošty, komunikaci v rámci sociálních sítí. Pouze dvě osoby (vysokoškolsky vzdělané) výpočetní techniku používají k dalším účelům, které dokazují schopnost práce s touto technikou; jednalo se o sestavování rodinného rozpočtu v programu Excel nebo nákladů spojených s opravami domu. Pokud by se měli respondenti v nové pracovní pozici naučit více dovednostem při práci s výpočetní technikou, nebránili by se tomu; než samostudium upřednostňují školení s lektorem.

Výzkumem bylo zjištěno, že tři osoby hovoří cizím jazykem (dva vysokoškolsky vzdělaní respondenti a jedna žena, která pracovala v minulosti jako průvodkyně), jeden respondent opakovaně zahájil studium angličtiny, nyní studuje formou samostudia, protože přestal do kurzu docházet.

Respondenti nepopřeli ochotu cestovat za prací, ale vycházejí z vlastní zkušenosti s infrastrukturou a dostupností pracovišť v Kraji Vysočina a vidí možnost každodenního dojíždění jako jednu z hlavních překážek při hledání zaměstnání. Čtyři respondenti projevíli ochotu cestovat za prací vlastním dopravním prostředkem v případě dostatečně vysoké mzdy.

Všem respondentům byla nabídnuta prostřednictvím Úřadu práce rekvalifikace. Této možnosti využil pouze jeden muž. Většina respondentů se spíše přiklání k výkonu stejné práce, kterou vykonávali dříve; respondenti se vyjádřili, že cítí spíše své využití v původní profesi a rekvalifikaci by chtěli absolvovat až v případě dlouhodobé nezaměstnanosti; zároveň popírají ve svých výpovědích, že by je nezajímala jiná práce, ale nemají důvěru ve

výsledek rekvalifikací: získají novou profesi, ale opět žádné pracovní místo. Respondenti se odvolávali na sdělení jiných uchazečů o zaměstnání.

Vesměs jsou respondenti názoru, že pokud bude nabídka pracovních míst z jejich oboru, jsou schopni svými zkušenosti a kompetencemi místo získat. Obecně se shodují, že na trhu práce není pracovní výkon dostatečně ohodnocen, místa obsazují zahraniční pracovníci s nižšími nároky na odměnu a politika zaměstnanosti je v rozporu s odměňováním za vykonanou práci.

Většina respondentů práci aktivně hledá; na druhé všichni připustili, že věk je určitě faktor, který v závěrečné fázi výběrového řízení u zaměstnavatelů působí negativně.

Shrnutí: Respondenti hledají novou práci, ale s různou intenzitou: obecně lze z jejich sdělení vyhodnotit, že tendují při hledání k možnosti vykonávat práci, kterou již v minulosti vykonávali, a směr jejich hledání zaměstnání je takto zaměřen.

Také se respondenti neobávají cestovat za prací; poukazují ale na náklady spojené s cestováním a výší odměny. Náklady na cestování do práce souvisí se špatnou dopravní dostupností a nutností pořídit si vůz (v rodině často další vůz).

Z vyjádření respondentů lze dovodit, že jsou si vědomi jisté věkové diskriminace, která se v přístupu zaměstnavatelů k osobám jejich věkové kategorie objevuje; otevřeně ji však přiznala pouze jedna respondentka.

Část 3.1 : otázky určené k bilancování

Bilancování jako důležitá metoda zhodnocení vlastních kompetencí jednotlivců přehledně poskytuje přehled o možnostech změnit status nezaměstnaného. Doporučuje se každému jednotlivci v případě nutnosti nějaké změny položit si základní otázky, které bilancují jeho přednosti a zájmy a pak je využívat v případě sestavení životopisu nebo při přijímacím pohovoru do zaměstnání. Zvláště u kategorie osob nad 50 let je motivující mít jistotu o vlastních pracovních kvalitách i zájmu nabídnout právě to, co je pro zaměstnavatele zajímavé k využití potenciálu pracovníka.

Otázka: Na jakých kvalitách jste ve své práci stavěl?

Data respondentů: odpovědi respondentů se nesly ve znamení otevřenosti až velkého uspokojení nad možností sdělit něco o svých kvalitách. V souhrnu odpovědí byly nejenom zčásti formy sebechvály, ale dotazovaní byli schopni se i podělit o náročnosti k sobě samému i okolí.

Otázka: Jaké byly klíčové momenty vaší kariéry?

Data respondentů: téměř všichni respondenti se shodli, že klíčovým momentem bylo první zaměstnání. Všichni respondenti se narodili v období socialistického režimu, kdy byla uplatňována pracovní povinnost pod sankcí odnětí svobody. Čtyři respondenti sdělili, že výběr zaměstnání byl ovlivněn názorem nebo doporučením ze strany rodičů. Pouze dva z respondentů označili výběr prvního zaměstnání za vlastní rozhodnutí. Žádný z respondentů nebudoval své pracovní postavení jako kariéru, v zaměstnání viděli především zdroj příjmu a s tím spojenou povinnost účasti v pracovním procesu. Respondenti se shodně vyjádřili, že kariéra pro ně nikdy nebyla rozhodující, spíše si vážili vztahů v pracovním kolektivu a neměli velké ambice dosáhnout nějakého významnější postavení.

Otázka: Co nového jste se naučil v posledních třech letech?

Data respondentů: všichni respondenti hovoří o seznamování se s prací na počítači v uživatelské formě. Především považují za vlastní zdokonalování nebo učení se novému práci s internetem. Využití internetu však většina směřuje ke komunikaci (mailování s blízkými osobami) nebo nákupu zboží. Pouze jeden respondent začal s výukou cizího jazyka (němčiny) prostřednictvím práce na počítači, u výuky vydržel pouze několik týdnů.

Otázka: Kdy a za jakých podmínek se vám pracuje nejlépe?

Data respondentů: všichni respondenti upřednostnili práci v dobrém kolektivu, ve kterém panuje pohoda; nebáli se i náročné práce v takovém prostředí, kdy společné překonání především fyzicky náročné práce nečiní respondentům potíže.

Otázka: Při jaké práci jste byl nespokojenější?

Data respondentů: jednoznačně se respondenti vyjádřili, že nespokojenější byli v případě, kdy vedoucí pracovník ocenil jejich zásluhy finančním respektive ústním ohodnocením.

Shrnutí: bilanční otázky byly pokládány respondentům, aby mohli vytýčit svoje přednosti a tím se motivovat k lepšímu výkonu v procesu hledání zaměstnání. Měl-li respondent možnost sám definovat své přednosti i potřeby, získával tím i na sebevědomí k dalšímu strategickému jednání směrem k dosažení zaměstnání i ke splnění jeho psychické spokojenosti. Z vyjádření respondentů dané věkové kategorie vyplývá, že nemají velké budoucí ambice, jsou ochotni pracovat a upřednostňují pohodu na pracovišti. Tyto faktory je zčásti mohou omezovat ve vlastním úsilí o nové zaměstnání, protože je běžné, kdy zaměstnavatelé preferují ambicióznější osoby.

3 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo popsat sociální dopady nezaměstnanosti u věkové kategorie osob na 50 let věku a poukázat na pracovní potenciál dané kategorie osob. Cíle bylo dosaženo, protože teoretické poznatky byly ověřeny na vlastním průzkumu. Výsledky potvrdily, že celá škála sociálních dopadů působí s různou intenzitou na nezaměstnané věkové kategorie nad 50 let. Byla i potvrzena škála kompetencí u této nezaměstnaností stále více ohrožené kategorie. Výzkumem bylo zjištěno, že příslušníci uvedené kategorie nejen disponují kompetencemi, ale mají i ochotu je nabídnout na trhu práce.

Problematika nezaměstnanosti je stěžejním problémem světového hospodářství i jednotlivých národních ekonomik; vlivem rostoucí nezaměstnanosti dochází k následnému růstu dalších globálních problémů jako je znečišťování životního prostředí a nekontrolovaná migrace obyvatel. Důsledky stále rostoucí a zcela určitě stále obtížněji říditelné úrovně nezaměstnanosti jsou hmatatelné v pojetí makroekonomickém i mikroekonomickém. Nezaměstnanost se zcela zásadně dotýká jednotlivců i rodin z hlediska sociálních a psychologických dopadů. A právě sociální dopady nezaměstnanosti byly předmětem zkoumání bakalářské práce.

Řešení problematiky nezaměstnanosti věkové kategorie nad 50 let věku stále přináší výzvy, rizika a také příležitosti. Problém nemá základ jen v procesu demografického stárnutí populace, ale i ve vnímání této věkové kategorie okolím. Největším rizikem je ignorování rozsahu a dopadů změn ve společnosti, které nelze vnímat pouze v negativních termínech.

Společnost ze své podstaty není nikdy statická. Více či méně radikální změny jsou vždy její součástí. Proces demografického stárnutí je vyústěním řady komplexních změn ve způsobu života na úrovni zdravotní péče, životních podmínek a především reprodukčního chování. Tyto změny není nutné vnímat jako hrozbu, snadno se ale mohou stát rizikem v momentě, kdy se je rozhodneme ignorovat. Ruku v ruce s touto proměnou společnosti by tak měly jít rovněž diskuse a konkrétní změny ve sférách, na které tyto změny dopadají. V těchto diskuzích bychom přitom měli vždy zohledňovat různorodost zkušeností jednotlivců, kteří by neměli být nahlíženi pouze skrz svůj chronologický věk. Ignorování dalších výrazných

mechanizmů nerovností, jakými je gender, socioekonomický status či zdraví, vede k homogenizaci jednotlivých věkových skupin a nepochopení charakteru bariér, jimiž lidé v různých fázích svého života čelí. Proces demografického stárnutí v tomto ohledu můžeme chápat také jako příležitost pro otevření diskuse nad těmito otázkami a jako impuls pro redefinování významů připisovaných stárnutí a roli starších osob.

Do určité míry je možno hledat chyby i v roli státu, který nedostatečně zajišťuje ochranu ohroženým kategoriím, o věkové kategorii osob nad 50 let věku to platí téměř bezvýhradně. Taktéž sociální a sociologický výzkum nevěnoval nezaměstnanosti této věkové kategorie dostatečnou pozornost.

Vůdčí roli přebíraly v posledním desetiletí převážně neziskové organizace, které téměř zoufale hledají vzory postupů v zahraničí, především ve skandinávských státech.

Řešení problémů výše uvedených by mělo být vedeno více než posilováním legislativní ochrany příslušníků ohrožené kategorie a ekonomickými a sociálními nástroji moderní politiky zaměstnanosti využívající pozitivní stránky a kompetence příslušníků studované věkové kategorie.

V oblasti vlastního výzkumu nebyla ambice této bakalářské práce vypracovat závěry do formy zakotvené teorie, kdy by výsledky byly použity k sestavení speciální teorie pro řešení daného problému platné pro větší populaci. Podstatnou snahou výzkumu bylo ověřit dopady na jednotlivcích malé výběrové skupiny.

Tato bakalářská práce poukázala na fakt, že samotní nezaměstnaní si velmi dobře uvědomují svůj status nezaměstnaného a příslušníka nezaměstnaností ohrožené kategorie. Zároveň práce potvrdila snahu jednotlivců tento negativní status nezaměstnaného změnit, protože jsou nositeli kompetencí, které je v pracovním procesu mohou udržet.

4 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ARNOLDOVÁ, A. Sociální péče.1 díl. Praha: Grada Publishing,2015.ISBN 978-80-247-9899-8.

BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

CZESANÁ, V. a kol. Podpora vzdělávání starších osob. 1. vyd. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006.

FIALA,T. a kol. Vývoj ekonomického a sociálního zatížení a stárnutí populace. Politická ekonomie 3,Praha,Vysoká škola ekonomická, 2013.

GEMINGNANI, Z. a kol. Efektivní analýza a využití dat.Brno: Computer Press,2015. ISBN 978-80-251-4571-5.

GRUDZINSKÁ ,A. Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením.České Budějovice: Nová Forma,2012. ISBN 978-80-7453-214-6.

HENDL,J. Kvalitativní výzkum.Praha: Portál,2015. ISBN 978-80-7367-485-4.

HENZLER, H. Soužití generací.Wolters Kluwer,Praha: Wolters Kluwer ČR,2013.

HORA, O. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému (původní, rozšířená verze). 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2.

HRONÍK,F. Jak najít zaměstnání.Brno: Motivpress,2009.ISBN 978-80-904-333-7.

JAKUBKA, J. Zákoník práce 2010: stručný komentář: možnosti řešení a jejich meze. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010. ISBN 978-80-7263-567-2.

JANDURA,J. Jak získat práci.Praha:Powerprint,2014. ISBN 978-80-87994-00-9.

KAUFMANN,J. Chápající rozhovor.Praha: SLON,2010.ISBN 978-80-7419-033-9.

- KOBLIHOVÁ, H. a kol. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita, 2005.ISBN 80-7248-321-8.
- KOHOUTEK,R. a kol. Psychologie práce a řízení. CERM,Brno 2000. ISBN 80-214-1552-5.
- KRAUSE,D. a kol. Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence.Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí,2004.ISBN 80-239-4924-1.
- KUBÁTOVÁ,H. Sociologie životního způsobu.Praha: Grada Publishing,2010.ISBN 978-80-247-2456-0.
- KUCHAŘ, P. Trh práce: Sociologická analýza. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009. 5. vydání. Olomouc: Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-533-7.
- MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém.1.vydání.Praha:Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MÁTL, O. Kvalita péče o seniory.1.vydání.Praha: Galén,2013,ISBN-978-80-7262-499-7.
- MATOUŠEK, O. a kol. Sociální práce v praxi.Praha: Portál,2010. ISBN 978-80-7367-818-0.
- MOŽNÝ, I. Česká společnost.Vydání 1.Praha:Portál,2002.ISBN 80-7178-624-1.
- PLESNÍK, V. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti.1.vyd.Krnov: Reintegra,2006.ISBN 80-239-7140-9.
- REICHL,J. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: Grada Publishing,2010.ISBN 978-80-247-3006-6
- SBORNÍK Z KONFERENCE,MPSV,2015.ISBN 978-80-7421-094-5.
- SOKAČOVÁ,L. Stárnutí populace jako výzva. Praha: Alternativa 50+,2014.ISBN 978-80-262-3676-1.

SOUKUP, J. Motivační rozhovory v praxi. 1,vydání. Praha: Portál,2014. ISBN 978-80-262-0607-1.

ŠPATENKOVÁ,N. Edukace seniorů. Praha: Grada Publishing,2015. ISBN 978-80-247-5446-8.

ŠVAŘÍČEK, R. a kol. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

TOMEŠ, I. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. 1. vydání. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

TOŠNEROVÁ, T. Ageismus. Průvodce stereotypy a mýty o stáří. Praha: Ústav lékařské etiky,2012. ISBN 978-80-239-9506-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. Vývojová psychologie I. Praha: Karolinum, 2008a. ISBN 978-80-246-0956-0.

VIDUVIČOVÁ, L. Stárnutí, věk a diskriminace-nové souvislosti. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-220-4627-6.

Pramen: SVOBODOVÁ, L. a kol. www.mpsv.cz/online/. Praha: 2011. Dostupné: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf

5 Seznam tabulek a obrázků

Tabulka 1 - Předpokládané míry zaměstnanosti (v %)	25
Tabulka 2 - Silné a slabé stránky osob nad 50 let věku	40
Obrázek 1: Aktuální úroveň nezaměstnanosti	18

6 PŘÍLOHY

Příloha č.1 : Otázky kladené respondentům

Část 1: otázky k navázání kontaktu a zjištění statusu respondenta

1. Popište prosím, jak došlo k tomu, že jste se stal/a osobou bez stálého zaměstnání?
2. Byl/a jste již v někdy v roli nezaměstnaného?
3. Jak vnímáte svoji životní situaci z hlediska finančních příjmů?

Část 2: otázky ke zjištění sociálních dopadů na respondenty

A) Zjištění změny životní úrovně

4. Zaznamenal jste nějaké změny ve vašich mimopracovních aktivitách?

B) Zjišťování deprivace

5. Můžete prosím sdělit, zda jste byl/a v souvislosti s nezaměstnaností nucen/a omezit nákupy?

C) Zjišťování vztahů a změn v rodině

6. Jak byste popsal vzájemné vztahy v rodině v poslední době?

D) Zjišťování sociální izolace

7. Najdete si čas na setkání s kolegy z bývalého pracoviště?

E) Zjišťování účasti respondenta v sociálních sítích

8. Můžete popsat nějaké poslední akce zájmových organizací ve vaší obci?

F) Zjišťování změn statusu

9. Mohl/a byste mi popsat, jak se změnily vaše denní zvyklosti, když nyní pravidelně nedocházíte do zaměstnání?

10. Cítíte, že může být rozdíl mít práci a třeba jen finanční příjem?
11. Dokážete si představit, že byste se již nikdy nevrátil ke své profesi?

G) Zjišťování participace

12. Jak byste přijal nabídku některé politické strany být na kandidátce do obecního zastupitelstva?

H) Zjišťování stigmatu

13. Jaké jsou vaše pocity, když musíte někde oznámit, že jste nezaměstnaný?

Část 3: otázky ke zjištění pracovního potenciálu respondentů

14. Povězte mi prosím, na kolik ovládáte práci na PC?
15. Dokázal byste se domluvit nějakým cizím jazykem?
16. Jak moc lákavá nabídka práce by musela být, abyste za prací cestoval nebo se přestěhoval?
17. Jak byste naložil s nabídkou rekvalifikace?
18. Domníváte se, že se vám podaří vrátit k původnímu zaměstnavateli?
19. Co byste nabídl jinému zaměstnavateli?
20. Co všechno děláte, abyste našel nové zaměstnání?

Část 3.1 : otázky určené k bilancování

29. Na jakých kvalitách jste ve své práci stavěl?
30. Co nového jste se naučil v posledních třech letech?
31. Jaké byly klíčové momenty vaší kariéry?
32. Kdy a za jakých podmínek se vám pracuje nejlépe?
33. Povězte, při jaké práci jste byl nespokojenější?

Příloha č.2 : Předsudky zaměstnavatelů

	Negativní předsudky	Pozitivní předsudky
Mladí pracovníci	Nezkušenost, nedostatek dovedností, nezodpovědnost, nestabilita, nedůvěryhodnost	Energičnost a nadšení pro věc
Pracovníci věkové kategorie 30-40 let	K této skupině se váží většinou jen pozitivní předsudky	Zodpovědný přístup k práci, určitá míra zkušeností, malá míra nemocnosti
Pracovníci (věk 50+)	Únava, nemoci, fixace na zažitá pravidla, finanční náročnost (plat), neochota přizpůsobit se a učit	Zkušenost, zodpovědnost, důvěryhodnost, věrnost zaměstnavateli

Zdroj: Sokačová,2014.