


---

# Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Josef Gál

---

---

Bakalářská práce 2016	 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně Fakulta humanitních studií
--------------------------	---

---



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Institut mezioborových studií  
akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Josef Gál**  
Osobní číslo: **H138026**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Příčiny a důsledky nezaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

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

- shrnutí možných příčin nezaměstnanosti;
- poukázání na psychologické dopady nezaměstnanosti;
- poukázání na sociální aspekty nezaměstnanosti.

Součástí práce bude empirické šetření zaměřené na zjištění vztahu nezaměstnaných ke své situaci.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s., sv. 26. ISBN 8086429164.**

**BUCHTOVÁ, Božena, 2000. Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí ... konané 16. listopadu 2000 v Brně. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 79 s. ISBN 80-210-2425-9.**

**BUCHTOVÁ, Božena, 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 236 s., ISBN 80-247-9006-8.**

**HUBINKOVÁ, Zuzana, 2008. Psychologie a sociologie ekonomického chování. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 277 s., ISBN 978-80-247-1593-3.**

**MAREŠ, Petr, 1998. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 172 s., ISBN 80-901424-9-4.**

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Mgr. Antonín Dolák, Ph.D.**  
Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce:

**4. prosince 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**29. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015

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



  
doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.  
ředitel ústavu

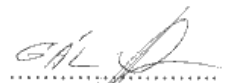
**Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

**Prohlašuji,**

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 12.02.2016

  
.....  
podpis diplomanta

---

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce zkoumá fenomén nezaměstnanosti z hlediska možných příčin a důsledků jak pro jednotlivce, tak pro celou společnost, přináší přehled jednotlivých typů nezaměstnanosti a také uvádí nástroje pomoci nezaměstnaným a výčet důležitých organizací, které se nezaměstnaností zabývají. Praktická část se formou kvalitativního výzkumu zaměřuje na osoby starší padesáti let na trhu práce a přináší výsledky výzkumu, který formou rozhovorů s nezaměstnanými respondenty této věkové skupiny zkoumá jejich aktuální situaci z hlediska příčin ztráty zaměstnání a dopadu na jejich život.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, rekvalifikace, diskriminace, trh práce, úřad práce.

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis addresses the phenomenon of unemployment from the perspective of its possible causes and consequences both for individuals and the whole society. It provides a summary of individual types of unemployment and tools to help the unemployed, and lists important unemployment organizations. The practical part has a form of qualitative research and focuses on people over 50 on the labor market. It provides results of the research that used interviews with unemployed respondents of this respective age group to provide an insight into their present situation from the perspective of the loss of job and its impact on their lives.

Keywords:

Unemployment, retraining, discrimination, labor market, employment office.

---

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

---

# OBSAH

## TEORETICKÁ ČÁST

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>1 DEFINOVÁNÍ POJMŮ</b> .....	<b>11</b>
1.1 NÁSTROJE POMOCI NEZAMĚSTNANÝM.....	12
1.2 DŮLEŽITÉ ORGANIZACE .....	12
<b>2 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DRUHY</b> .....	<b>14</b>
2.1 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST .....	14
2.2 FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST .....	15
2.3 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST .....	16
2.4 CYKlickÁ A SEZÓNní NEZAMĚSTNANOST .....	17
2.5 SKRYTÁ NEZAMĚSTNANOST .....	18
2.6 NEÚPLNÁ A NEPRÁVÁ NEZAMĚSTNANOST .....	19
2.7 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST .....	20
<b>3 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>21</b>
3.1 VLÁDNÍ POLITIKA NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI .....	22
<b>4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>24</b>
4.1 EKONOMICKÉ.....	24
4.2 SOCIÁLNÍ .....	25
4.3 NEGATIVNÍ.....	26
4.4 POZITIVNÍ.....	28
4.5 INTERVENČNÍ PROGRAM – JAK SE PŘIPRAVIT .....	29
<b>5 KATEGORIE NEZAMĚSTNANÝCH STARŠÍCH PADESÁTI LET</b> .....	<b>31</b>
5.1 SPECIFIKA OSOB STARŠÍCH PADESÁTI LET NA TRHU PRÁCE .....	31
5.2 DŮVODY ZNEVÝHODNĚNÍ OSOB NAD PADESÁT LET NA PRACOVNÍM TRHU .....	32
5.3 DISKRIMINACE VĚKOVÉ KATEGORIE NAD PADESÁT LET NA PRACOVNÍM TRHU .....	33
5.4 REKVALIFIKACE A VZDĚLÁVÁNÍ OSOB STARŠÍCH PADESÁTI LET .....	34
5.5 MOTIVACE PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB STARŠÍCH PADESÁTI LET .....	36
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b>	
<b>6 OSOBY STARŠÍ 50 LET</b> .....	<b>40</b>
6.1 FORMA VÝZKUMU A METODA ZÍSKÁVÁNÍ DAT .....	41
6.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR A PRŮBĚH VÝZKUMU .....	41
6.3 CÍL VÝZKUMU A FORMULACE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	42
6.4 VÝSLEDKY VÝZKUMU A ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT.....	42
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>48</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>53</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>54</b>

PŘÍLOHA Č. 1: UKÁZKA PŘEPISU POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU

PŘÍLOHA Č. 2: STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ V EVIDENCI ÚP K 31. 12. 2015

---

*„Co je práce pro člověka? Práce je důležitou podmínkou důstojného života. Znamená pro nás nejen materiální prospěch, ale dává nám také pocit seberealizace. Prostřednictvím práce se cítíme společensky užiteční, umožňuje nám vstupovat do sociálních vztahů, uspokojujeme jí naše potřeby sebeuplatnění, sebeúcty i ctižádosti.“<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 75.



## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## ÚVOD

Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí závažným narušením běžného života, který má dopad na jeho ekonomickou, sociální a často i zdravotní situaci a představuje jeden z významných problémů současnosti, především v souvislosti s trvající hospodářskou recesí a stárnutím populace. Každý jedinec se s takovou událostí vyrovnává jinak, ale je možné říci, že nejzranitelnější je skupina osob starších 50 let, a to často z důvodů již zažitých stereotypů, které jsou pro něj jen s obtížemi měnitelné. Problematika osob starších 50 let je velmi aktuální z důvodů trvalého stárnutí populace a s tím souvisejícího prodlužování hranice důchodového věku.

Ztráta zaměstnání není však problémem pouze jednotlivců; vysoká míra nezaměstnanosti má nepříznivý dopad na hospodářskou situaci státu, celkové společenské klima a může vést k patologickým změnám ve společnosti. Je například prokázána souvislost s vyšším výskytem kriminality v oblastech s nejvyšší nezaměstnaností. Nezaměstnanost je přitom v mnoha případech nezaviněná osobami, kterých se týká, souvisí s celkovým nastavením kapitalistické společnosti zaměřené na výkon a maximalizaci. Jedná se však bohužel o situaci, kterou musí každý jedinec aktivně řešit sám, byť v součinnosti s různými úřady a institucemi.

Tato bakalářská práce zkoumá příčiny a důsledky nezaměstnanosti se zaměřením na jejich dopad na jednotlivce, ať pozitivní nebo negativní. Dále specifikuje důležité nástroje pomoci nezaměstnaným a objasňuje vládní politiku na podporu nezaměstnanosti a definuje typy nezaměstnanosti. Ve své druhé části se zaměřuje na osoby starší padesáti let, tedy skupinu osob nejvíce postiženou nezaměstnaností a v souvislosti s věkem také nejzranitelnější. Praktická část má formu kvalitativního výzkumu prováděného formou rozhovorů s nezaměstnanými respondenty staršími padesáti let, od kterých zjišťuje příčiny ztráty zaměstnání a důsledky, jaké pocítují.

## 1 DEFINOVÁNÍ POJMŮ

- Kapitalismus – termín je odvozen od slova „kapitál“, které označuje zdroje zahrnující výrobní prostředky, budovy a peníze. Je to ekonomický systém, v němž se většina výrobních prostředků, které vytváří materiální předpoklady pro všechny oblasti života společnosti nachází ve vlastnictví pouze některých členů společnosti.<sup>2</sup>
- Zaměstnaná osoba – do skupiny zaměstnaných počítáme všechny osoby, které žijí na sledovaném území a kterým je patnáct a více let, za splnění podmínky, že v referenčním týdnu, tedy k rozhodnému okamžiku sčítání, alespoň jednu hodinu pracovaly za mzdu, plat, či jinou odměnu, anebo v práci sice nebyly, ale měly k zaměstnání nějaký formální vztah. Není přitom rozhodující, zda tato jejich aktivita byla trvalá, dočasná, sezónní, či příležitostná.<sup>3</sup>
- Nezaměstnanost – míru nezaměstnanosti lze měřit různými způsoby. V České republice se pro stanovení nezaměstnanosti používají dvě základní metody.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vypočítává po dohodě s Českým statistickým úřadem od ledna 2013 takzvaný „Podíl nezaměstnaných osob“. Tímto termínem uvažujeme podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání v rozmezí 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Před rokem 2013 se míra registrované nezaměstnanosti vyjadřovala poměrem všech dosažitelných uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.<sup>4</sup>

Český statistický úřad (ČSÚ) používá k vyjádření výše nezaměstnanosti více metod. Jednou z nich je metoda, kterou používá také Mezinárodní organizace práce. Podle ní se za nezaměstnané považují všechny osoby, kterým je více než patnáct let, které v uvedené době nebyly zaměstnané, byly připraveny k nástupu do zaměstnání nejpozději do čtrnácti dnů, a které aktivně hledaly práci nejméně v posledních čtyřech týdnech. Takto vypočítaný ukazatel se nazývá „Obecná míra nezaměstnanosti“.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Michael Hauser, *Jak definovat kapitalismus 20. století?* [online]. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <[http://www.sds.cz/docs/prectete/epubl/mha\\_jdk2.htm](http://www.sds.cz/docs/prectete/epubl/mha_jdk2.htm)>.

<sup>3</sup> Metodické popisy ukazatelů. Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-11-22]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)>.

<sup>4</sup> Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 08-11-2015]. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)>.

<sup>5</sup> Metodické popisy ukazatelů. Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)>.

## 1.1 Nástroje pomoci nezaměstnaným

V roce 1997 byla politika zaměstnanosti poprvé prohlášena za oblast společenského zájmu. Stalo se tak poté, co Velká Británie ratifikovala Chartu základních sociálních práv zaměstnanců (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers) a tato tak mohla být zařazena do kapitoly o sociální politice smlouvy o založení Evropského společenství (Amsterodamská smlouva). Na základě této smlouvy byla ještě v témže roce odstartována Evropská strategie zaměstnanosti, která měla za úkol koordinovat politiky zaměstnanosti členských zemí EU.<sup>6</sup>

## 1.2 Důležité organizace

- Mezinárodní organizace práce (MOP; název v angličtině je International Labour Organization (ILO)) je specializovanou tripartitní celosvětovou organizací, která má za cíl usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. MOP formuluje, přijímá a prosazuje mezinárodní pracovní standardy, což je její hlavní činností.<sup>7</sup>
- Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) spadá do státní správy ČR. Jde o finančně správní instituci, která se stará zhruba o 8,5 mil. klientů a do státního rozpočtu přispívá více než 1/3 všech příjmů. Portfolio jejích služeb zahrnuje důchodové a nemocenské pojištění, lékařskou posudkovou službu, podle koordinačních nařízení EU je partnerem zahraničním institucím pro peněžité dávky vyplácené osobám na mateřské dovolené a nemoci, dále vyplácí také důchody a peněžité dávky v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání. Jde o samostatnou rozpočtovou organizaci, která je podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí.<sup>8</sup>
- Úřad práce České republiky (ÚP) - je organizační složkou státu. Jde o správní úřad s celostátní působností. Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které ho řídí. Organizační struktura Úřadu práce ČR se dělí na krajské

---

<sup>6</sup> NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA VŠE V PRAZE. Trh práce a evropské strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a Evropská strategie sociálního začleňování. Praha, 2011, 81 s. s.8. [online]. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <[http://khp.vse.cz/wpcontent/uploads/2011/08/Trh\\_prace\\_a\\_evr\\_strategie.pdf](http://khp.vse.cz/wpcontent/uploads/2011/08/Trh_prace_a_evr_strategie.pdf)>.

<sup>7</sup> Základní informace o MOP. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 17.07.2007 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>.

<sup>8</sup> Profil organizace. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>>.

pobočky a kontaktní pracoviště, z nichž každý stupeň plní své specifické úkoly v oblasti evidování zájemců a uchazečů o zaměstnání a také v oblasti zprostředkování zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti. Kontaktní pracoviště je zároveň státním orgánem prvního stupně v oblasti nepojistných sociálních dávek. Zajišťuje tak například agendu dávek pěstounské péče.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> O Úřadu práce České republiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.

## 2 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ DRUHY

Na trhu práce působí stejné ekonomické zákony jako na jakémkoli jiném ekonomickém trhu. Fenomén nezaměstnanosti, který se na trhu práce vyskytuje a který je předmětem této bakalářské práce, můžeme měřit. Činíme tak různými způsoby, například tak zvaným „ukazatelem míry nezaměstnanosti“. Pro tento výpočet je stanovený vzorec  $u = U / (L + U) \times 100$ , kde „u“ je výsledná míra nezaměstnanosti stanovená v procentech, „L“ je počet zaměstnaných osob a „U“ je počet osob nezaměstnaných.<sup>10</sup> Některé zdroje, jako například Buchtová Božena<sup>11</sup>, uvádějí vzorec pro výpočet obdobně, avšak v podílu uvádějí pouze jednu proměnnou, která označuje počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, což je ovšem v podstatě shodná veličina jako výše uvedený součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Do pojmu nezaměstnaný se zahrnují jedinci, kteří sice jsou nezaměstnaní, ale zároveň aktivně práci hledají. Právě tento prvek je nezbytným znakem tohoto pojmu. Do vzorce se započítávají jedinci registrovaní na Úřadu práce, což umožňuje kalkulaci tzv. registrované nezaměstnanosti. Existuje však množina nezaměstnaných, kteří se na Úřadu práce z různých důvodů nehlásí. Děje se tak například proto, že jsou nezaměstnaní teprve krátkodobě a věří, že si brzo práci najdou nebo naopak dlouhodobě a na Úřadu práce již registrovaní byli, ale již ztratili nárok na státní podporu v nezaměstnanosti i často víru v to, že jim Úřad práce pomůže nějakou práci nalézt. Smutným faktem je, že skutečná nezaměstnanost je tedy vždy vyšší než nezaměstnanost registrovaná.<sup>12</sup>

### 2.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme dále posuzovat podle různých kritérií, a to například z hlediska časového. Takto můžeme definovat nezaměstnanost krátkodobou, která nepůsobí vážnější problémy a dlouhodobou, ze které plynou nejen potíže ekonomické, ale také existenční spojené se ztrátou kvalifikace a sebeúcty a může vyústit až v sociální exkluzi.<sup>13</sup> O dlouhodobé nezaměstnanosti hovoříme tehdy, pokud je jedinec delší dobu bez zaměstnání. Délku takového sledovaného období můžeme stanovit různě, přičemž se většinou uvádí, že jde o dobu, kdy je jedinec bez zaměstnání déle než dvanáct měsíců.<sup>14</sup> Rozložení nezaměstnaných podle délky, po kterou jsou bez zaměstnání, může vypovídat nejen o struktuře nezaměstnanosti, ale také

---

<sup>10</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. s. 78.

<sup>11</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 66.

<sup>12</sup> HOLMAN, Robert, POSPÍCHALOVÁ, Dana. *Úvod do ekonomie – pro střední školy*. s. 97.

<sup>13</sup> SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. (ed.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. s. 120.

<sup>14</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství*. s. 24.

o předpokládané výši výdajů na sociální politiku státu. Pro většinu zemí, jejichž národní hospodářství je založeno na průmyslové výrobě, mají tyto dvě veličiny analogickou souvislost. Pokud je totiž míra nezaměstnanosti nízká, nemusí tento ukazatel ještě nic znamenat bez porovnání s počty dlouhodobě nezaměstnaných a také s délkou nezaměstnanosti u jednotlivých případů. Pokud je totiž dlouhodobě nezaměstnaných více a pokud se jednotlivé doby prodlužují, může to zpravidla mít negativní dopad na výši výdajů nejen v podobě dlouhodobě vyplácených dávek. Zařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob do pracovního procesu je finančně daleko více nákladné, než zařazení osob, které jsou nebo byly nezaměstnané jen přechodně. V předešlých letech bylo možno pozorovat trend, při kterém narůstal podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných (the long-term unemployed) a zároveň se také prodlužovala průměrná doba, po kterou jedinci nemohli najít práci.<sup>15</sup>

Období takzvané opakované nezaměstnanosti můžeme taktéž zařadit do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti. K tomuto jevu dochází častěji u osob spadajících do některé sociální kategorie, jako jsou například dělníci s nízkou pracovní kvalifikací či zcela nekvalifikovaní jedinci, ženy, osoby zdravotně postižené, čerství absolventi škol nebo naopak osoby ve vyšším věku a v neposlední řadě také migranti. Obdobně, jako se v některých regionech, či sociálních kategoriích vyskytuje vyšší riziko přítomnosti dlouhodobé nezaměstnanosti, stejně tak pozorujeme regiony a sociální kategorie, pro které je příznačné zvýšené riziko opakované nezaměstnanosti, která je jen zřídka a na krátkou dobu přerušovaná zařazením do pracovního procesu.<sup>16</sup> Ve státech patřících k Evropskému společenství představoval na začátku devadesátých let minulého století podíl osob, které byly nezaměstnané déle než jeden rok zhruba 45 % z počtu celkově nezaměstnaných.<sup>17</sup>

## 2.2 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost nepovažujeme za závažný problém, a to především proto, že jedinci, kteří jsou nezaměstnaní z níže uvedených důvodů, po čase na trhu práce naleznou uplatnění.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Ibid., s. 24.

<sup>16</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství*. s. 25.

<sup>17</sup> Ibid., s. 46.

<sup>18</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 66.

Za frikční nezaměstnanost považujeme situace, které vznikají jako důsledek přirozeného pohybu pracovních sil. Jedná se o přirozené přesuny mezi pracovními místy. Jedním z důvodů může být zánik pracovního místa (organizační změny, technologické změny na úrovni podniku, nahrazování lidské práce stroji, zánik podniku). K přesunu může dojít také na základě vůle zaměstnance, který opustí stávající práci a hledá pozici více odpovídající jeho vzdělání, pozici lépe placenou nebo takovou, ve které se bude moci více seberealizovat.<sup>19</sup> Důvodů pro dobrovolnou změnu zaměstnání může být samozřejmě více. Do množiny frikční nezaměstnanosti zahrnujeme také skupinu uchazečů, převážně absolventů škol, kteří ukončili školní vzdělávání a hledají svou první práci. Zahrnujeme sem také matky, vracející se z mateřské dovolené zpět do zaměstnání. Důvodem změny zaměstnání může být například také změna trvalého bydliště.<sup>20</sup>

U frikční nezaměstnanosti tedy nejde o nedostatek pracovních příležitostí. Je spojena s dobou, ve které si nezaměstnaný hledá nové uplatnění na trhu práce, přičemž jde o dobu dočasnou. Bývá označována také jako dobrovolná, či vyhledávací nezaměstnanost. Dobrovolnou nezaměstnanost můžeme definovat také jako upřednostnění volného času před konáním práce.<sup>21</sup> Zahrnujeme do ní také nezaměstnanost sezónní, která postihuje některé specifické obory. V angličtině tyto osoby označujeme termínem „osoby mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs).<sup>22</sup>

### 2.3 Strukturální nezaměstnanost

Stejně jako v ekonomice čas od času dochází k rozvoji nových odvětví, jiné obory jsou zase omezovány. Děje se tak například z důvodu snížené poptávky po určitém druhu zboží, či z důvodu technologických změn na úrovni celého konkrétního odvětví. Jako příklad z regionu střední Evropy můžeme uvést útlum těžby jak v povrchových, tak v hlubinných dolech, který byl zapříčiněn sníženou poptávkou po palivovém uhlí (preferenze výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů) a rovněž po průmyslově využitelném koksovatelném uhlí (výrazný pokles výroby oceli v důsledku celosvětové ekonomické recese). Můžeme tak říci, že strukturální nezaměstnanost má souvislost s územní a odvětvovou změnou struktury ekonomiky. Právě v důsledku této změny neodpovídá často kvalifikace propuštěných zaměstnanců kvalifikaci potřebné pro

---

<sup>19</sup> KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. s. 8.

<sup>20</sup> HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. s. 288.

<sup>21</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 65.

<sup>22</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 66.



zařazení na nově vznikající pracovní místa. Vznikají zcela nové profese, k nimž jsou potřeba jiné znalosti a dovednosti, než kterými nezaměstnaní právě disponují.

Často jde také o změněnou územní distribuci práce. Vzniká tak určitá disproporce nabídky a poptávky. Tato je na jedné straně tvořena poptávkou po zaměstnancích s určitou novou konkrétní pracovní kvalifikací, která ale zůstává neuspokojená a na straně druhé nabídkou zaměstnanců se znalostmi a kvalifikací odlišnou kvalifikaci poptávané, která zůstává taktéž neuspokojena. Část strukturální nezaměstnanosti určuje také pohyb pracovních míst mezi jednotlivými odvětvími s různou dynamikou rozvoje. Rychleji rozvíjející se odvětví však mohou být dislokována v jiných oblastech než v těch, ve kterých dochází u jiných odvětví k útlumu. Struktura pracovní síly se musí těmto změnám přizpůsobovat.<sup>23</sup>

U strukturální nezaměstnanosti je paradoxní, že do ní mohou upadnout i zaměstnanci vysoce kvalifikovaní. Děje se tak často právě ve spojitosti s technologickými změnami, které doprovází přechod tradičně vyspělých průmyslových zemí k postindustriální informační společnosti.<sup>24</sup> V této situaci se výroba přesouvá v globálním měřítku do jiných oblastí a ekonomiku výroby nahrazuje ekonomika služeb. Přestože v ekonomice může být počet lidí hledajících práci shodný s počtem volných míst, představuje strukturální nezaměstnanost nerovnováhu na regionálních trzích práce. Řešením je rekvalifikace zaměstnanců tak, aby splnili požadavky kladené na nově vznikající profese v expandujících odvětvích a odstraňování bariér bránících v pohybu pracovní síly. Strukturální nezaměstnanost se z části kryje s nezaměstnaností frikční, avšak oproti ní se dá už z definice strukturální nezaměstnanosti předpokládat delší doba jejího trvání.<sup>25</sup> To je vyvoláno právě dobou potřebnou k zorientování se na trhu práce, ke zmapování aktuálních pracovních příležitostí, dobou potřebnou k provedení rekvalifikace a osvojení si nových znalostí a dovedností.

## 2.4 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Pro ekonomiku zaměřenou na výrobu a spotřebu je typické cyklické střídání výkonu a poklesu výkonnosti. Při hospodářském poklesu složka nezaměstnaných narůstá, naopak pokud ekonomika roste, pak počet nezaměstnaných klesá. Ani cyklická nezaměstnanost však v neoklasické ekonomii nepředstavuje závažný problém. Srovnání předpokladu pružných mezd

---

<sup>23</sup> Ibid., s. 19.

<sup>24</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 67.

<sup>25</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 19.

a cen s realitou naznačila, že právě ve fázích hospodářské recese není možné vysvětlovat nezaměstnanost pouze jako dobrovolnou.<sup>26</sup> Cyklická nezaměstnanost bývá někdy označována jako „*nezaměstnanost z nedostatečné poptávky*“ (demand-deficient unemployment). Toto může být vykládáno jako nedostatečná poptávka po práci, ale také obecně jako nedostatečná poptávka po zboží. Nedostatečná poptávka po zboží tak zapříčiňuje útlum výroby určitého sortimentu a může vést k propouštění a následné nedostatečné poptávce po práci. Můžeme-li spojit cyklickou nezaměstnanost s jakýmkoli pravidelně se opakujícím přírodním cyklem, hovoříme v takové souvislosti o sezónní nezaměstnanosti. Jako sezónní nezaměstnanost označujeme takové výkyvy v zaměstnanosti, které vznikají na základě sezónní poptávky po pracovních příležitostech. Pro tuto kategorii jsou typické obory jako je zemědělství, či stavební průmysl, avšak do jisté míry o ní můžeme hovořit také ve školství a to zejména v období letních prázdnin. Naopak mimo tak zvanou hlavní letní, či zimní sezónu můžeme tento jev pozorovat v oblastech, které mají co do činění s cestovním ruchem. Sezónní nezaměstnanost je pro některá odvětví přímo charakteristická. Můžeme zmínit například nezaměstnanost v zemědělství během vegetačního klidu, či třeba oblast stavebnictví, kdy v době snížených teplot nemohou z technologických důvodů probíhat některé činnosti a výstavba se tak v tomto období utlumuje. I některé oblasti služeb mohou však také být sezónní nezaměstnaností postiženy. Zejména se může jednat o obory spojené s turistikou, ať už jde o oblast ubytování, stravování, či jiné návazné činnosti a aktivity s tímto oborem spojené.<sup>27</sup>

## 2.5 Skrytá nezaměstnanost

Kromě výše uvedených existuje také takzvaná skrytá nezaměstnanost označovaná někdy také jako „*skrytá pracovní síla*“ (hidden labour force). Do této kategorie zařazujeme fakticky nezaměstnané, kteří ale nejsou jako nezaměstnaní registrováni, přestože žádné zaměstnání nemají. Jde tedy o takovou formu nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaný práci nehledá a ani se jako nezaměstnaný nikde neregistruje. Obvykle do této množiny nezaměstnaných spadají vdané ženy (v domácnosti) a mladiství, kteří buď na hledání práce rezignovali nebo si hledají pracovní příležitosti pomocí neformálních sítí, či přímo u zaměstnavatelů bez toho, aby se registrovali na Úřadu práce.<sup>28</sup> Do skryté nezaměstnanosti zařazujeme také osoby, které nejsou umístěné, ale jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané, jako jsou například různé

<sup>26</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 67.

<sup>27</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 20.

<sup>28</sup> ZLÁMAL, Jaroslav, HORVÁTH, Martin. *Řízení lidských zdrojů*. s. 17.

rekvalifikační kurzy nebo zařazení do veřejně prospěšných prací atp. Je důležité si uvědomit, že počty takto neregistrovaných osob nemusí být nevýznamné. Podněty k registraci na pracovních úradech bývají totiž omezené. Registrace na pracovním úřadě jako podmínka pro vznik pobírání podpory v nezaměstnanosti neplatí ve všech zemích stejně. Do skryté nezaměstnanosti můžeme také zahrnout osoby s nízkou kvalifikací nebo vysokým věkem či nějakým handicapem, které právě pro tyto své charakteristiky nejsou zaměstnány a jsou postaveny mimo pracovní trh (sem můžeme zařadit například předčasné odchody do důchodu). V této souvislosti můžeme připomenout například i benevolenci při přesouvání takovýchto zaměstnanců do invalidního důchodu.<sup>29</sup>

## 2.6 Neúplná a nepravá nezaměstnanost

Vedle nezaměstnanosti ve výše popsaném slova smyslu zaznamenáváme i jev, který popisujeme jako tak zvanou neúplnou zaměstnanost (under-employment). Jde o zaměstnance, kteří jsou nuceni přijmout práci na snížený pracovní úvazek nebo jsou zařazení na pozici, které nevyužívá plně jejich kvalifikaci a schopnosti. Tuto formu neúplné zaměstnanosti používá společnost paradoxně jako prostředek ke snížení masové nezaměstnanosti. Může tak jít například o sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a z něho vyplývající odměnu za práci dělí dva zaměstnanci. Častá je také forma zkrácené pracovní doby nebo zavádění čtyřdenního pracovního týdne, kdy se proporcionálně sníží také výdělek.

Tyto formy jsou zaváděny především ve snaze o to, aby pracovní trh absorboval více nezaměstnaných, především z řad mladých lidí, ale nejen z nich. Tyto nové formy zaměstnaneckých poměrů se zavádějí zejména v posledních letech, kdy byly pracovní trhy mnoha zemí ovlivněny globální ekonomickou recesí. Pracovně právní a sociálně právní postavení osob pracujících na zkrácený pracovní úvazek se neliší od postavení osob, které je charakteristické pro tradiční formu zaměstnávání na plný úvazek. Práce na zkrácený pracovní úvazek znamená mimo více umístěných osob také větší flexibilitu pro zaměstnavatele (větší volnost při najímání nových pracovníků i při propouštění například při strukturálních změnách v podniku) a snížení mzdových nákladů (omezení zaměstnaneckých výhod či sociálního pojištění).

Pokud mluvíme o nezaměstnanosti, je třeba zmínit také tzv. „*nepravou nezaměstnanost*“. Jde o skupinu osob, které jsou nezaměstnané, ale práci nehledají, případně odmítají nabízenou

---

<sup>29</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 21.

práci přijmout. Jejich záměrem je spíše vyčerpat, pokud možno v plném rozsahu, podporu v nezaměstnanosti. Do této kategorie můžeme zařadit také osoby, které jsou sice u Úřadu práce registrované, ale zároveň nelegálně pracují (tzv. šedá ekonomika).

V neposlední řadě je třeba zmínit tzv. „*job stagnation*“. Jde o jev, kdy i zaměstnanci, kteří nejsou ve své práci spokojeni a za normálních okolností by hledali práci jinou, nechtějí v době vysoké míry nezaměstnanosti riskovat problémy spojené s hledáním a přechodem na nové pracovní místo a raději zůstávají v dosavadním zaměstnání, přestože v něm nejsou rádi, nebo je pro ně dokonce frustrující. Při tomto jevu vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu.<sup>30</sup>

## 2.7 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Další možností členění nezaměstnanosti je podle dobrovolnosti, kdy můžeme nezaměstnanost rozdělit na dobrovolnou, kdy nezaměstnaný chce pracovat, ale momentálně setrvává dobrovolně ve stavu nezaměstnanosti a hledá práci, která bude lépe odpovídat jeho požadavkům například na mzdu, pracovní podmínky, či která bude lépe odpovídat jeho kariérnímu plánu. Protipólem dobrovolné nezaměstnanosti by byla nezaměstnanost nedobrovolná, kdy nezaměstnaný práci hledá, akceptuje i mzdu, kterou trh nabízí, přesto však nemůže práci najít. Postihuje zejména méně kvalifikované jedince.<sup>31</sup>

Existuje také provázanost mezi pohybem hrubého domácího produktu (HDP) a mírou nezaměstnanosti. Na vztah těchto dvou veličin upozornil již v šedesátých letech dvacátého století americký ekonom Arthur Okun, který jako první zkoumal vztah výkyvů reálného HDP a výkyvů míry nezaměstnanosti v americké ekonomice. Zjistil, že pokud například HDP klesá o 1 % ročně, k čemuž může dojít například během recese, zvyšuje se míra nezaměstnanosti o dva procentní body. Tento korelační vztah mezi oběma veličinami platí dodnes a označujeme ho jako Okunův zákon.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 22.

<sup>31</sup> HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. s. 294.

<sup>32</sup> MANKIWI, Nicholas Gregory. *Zásady ekonomie*. s. 660.

### 3 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Kromě příčin, které byly nastíněny dříve u jednotlivých druhů nezaměstnanosti, mají na míru nezaměstnanosti bezesporu vliv také tzv. hospodářské cykly. Teorií, proč se ekonomika odvíjí v hospodářských cyklech je několik, můžeme je však shrnout do dvou základních, a to monetární a reálné.

Monetární teorie spatřuje příčinu pravidelných výkyvů ve střídání objemu peněžní zásoby, přičemž právě tyto změny vedou v ekonomice k vyvolání tzv. poptávkového „šoku“.<sup>33</sup> Teorie označované jako reálné spatřují naproti tomu hlavní příčinu opakovaných změn v reálných silách, za kterými vidí například investiční nebo inovační vlny.<sup>34</sup> Tyto teorie přitom nejsou vzájemně v rozporu a jednotlivé výkyvy mohou být zapříčiněny jak monetárními, tak reálnými příčinami.

Jako další možnou příčinu podílející se na míře nezaměstnanosti můžeme uvést nastavenou výši minimální mzdy v ekonomickém systému. Minimální mzda stanovuje, že zaměstnavatelem vyplácená mzda nesmí být nikdy nižší, než úroveň minimální mzdy stanovená vládou. Původně byl institut minimální mzdy prosazován jako zajištění proti vykořisťování dělníků. Nyní má minimální mzda v hospodářské politice fungovat jako nástroj pro zabránění úpadku zaměstnanců na nejnižších mzdových pozicích do chudoby.<sup>35</sup> Nastavená výše minimální mzdy má jednak nastavit rovné podmínky pro zaměstnavatele a má je ochránit před mzdovou konkurencí v podobě vyplácení nízkých mezd, zaměstnanec má naopak motivovat k aktivnímu vyhledávání práce a nespolehání se na vyplácené sociální dávky. Přitom je potřeba zachovávat dostatečný rozdíl mezi výší nastaveného životního minima a mezi výší minimální mzdy.<sup>36</sup> Ze zde uvedených důvodů považujeme zavedení institutu minimální mzdy za pozitivní záležitost.

Existují ale také opačné názory, které zavedení minimální mzdy v ekonomickém systému nevidí pouze pozitivně. Tvrdí, že zavedení minimální mzdy může mít negativní vliv na výši nezaměstnanosti a s dopadem na specifické skupiny zaměstnanců.<sup>37</sup> V řadách mladých lidí, příslušníků menšin, méně kvalifikovaných zaměstnanců, či zaměstnanců s tělesným postižením může nastavení minimální mzdy způsobit právě větší nezaměstnanost v těchto sociálních

---

<sup>33</sup> HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. s. 511.

<sup>34</sup> *Ibid.*, s. 511.

<sup>35</sup> PÍCL, Michal, BRHLÍK, Ivan. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. s. 5.

<sup>36</sup> *Ibid.*, s. 5.

<sup>37</sup> BLOCK, Walter. *Skutečné příčiny nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <<http://www.reformy.cz/zpravy/skutečne-priciny-nezamestnanosti/>>.

skupinách. Důvod je takový, že zaměstnavatelům se nevyplatí najmout pracovníky z těchto sociálních skupin a platit jim minimální mzdu ve stanovené výši, protože odváděný výkon jejich práce není dostatečný a zaměstnavatel by tak na takové zaměstnance doplácel. Bez nastavené minimální mzdy by zmíněné sociální skupiny vyřešili svůj handicap na trhu práce přijetím pracovního zařazení za nižší mzdu. Se zavedením minimální mzdy se však namísto toho často zařazují do množiny nezaměstnaných.<sup>38</sup>

Mareš ve své knize *Nezaměstnanost jako sociální problém* uvádí, že trh práce je propojen s tržní ekonomikou. V této ekonomice je obdobně jako výrobky a služby prodávána a kupována také práce.<sup>39</sup> Zároveň ale také uvádí, že pracovní trh nemůže být považován za klasický trh, protože je oproti těmto trhům se zbožím asymetrický.<sup>40</sup> Jako důvod uvádí specifickou povahu pracovní síly, se kterou přestože je zacházeno jako se zbožím, nemá takovou povahu. Vstupuje-li na trh zboží, můžeme jeho množství regulovat v závislosti na jeho očekávaném odbytu a poptávce po něm. Naproti tomu trh práce je více méně pevně určen a není tak pružný, jako trhy s klasickým zbožím. Tuto vlastnost označujeme jako „strukturální handicap“ pracovní síly.<sup>41</sup>

Dalším z důvodů, které ovlivňují výši nezaměstnanosti je globalizace. Slovo dnes tolik skloňované působí na pracovní trhy v jednotlivých zemích tak, že tyto již nemůžou být ovlivňovány pouze v rámci hranic národní ekonomiky. Na globálním trhu operují různé nadnárodní společnosti, které nemají žádné národní zájmy a u kterých je kapitál a zisk na prvním místě. Plánují a rozdělují tak výrobu do různých míst světa s ohledem na politické, daňové a sociální výhody. Globalizace tak má obrovský vliv na pracovní trhy, které se z velké části chovají a zůstávají trhy národními.<sup>42</sup>

### 3.1 Vládní politika na podporu zaměstnanosti

Třicátá léta 20. století v Evropě zaznamenala změny a vývoj v politice zaměstnanosti. Bylo nutné se vypořádat s masovou nezaměstnaností, která se objevila v důsledku hospodářské krize a objevili se různé programy a zároveň také nové termíny, neboť tyto programy používají označení objekt a subjekt sociální politiky. Termínem objekt se označují všichni občané

---

<sup>38</sup> BLOCK, Walter. *Skutečné příčiny nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-11-24] Dostupné z: <<http://www.reformy.cz/zpravy/skutečne-priciny-nezamestnanosti/>>.

<sup>39</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 54.

<sup>40</sup> Ibid., s. 63.

<sup>41</sup> Ibid., s. 55.

<sup>42</sup> Ibid., s. 66.

konkrétního státu či regionu, ať už jednotlivci nebo příslušníci určité sociální skupiny.<sup>43</sup> A mezi subjekty sociální politiky zařazujeme stát a jeho orgány, zaměstnavatele a firmy, zaměstnavatelské, zaměstnanecké a odborové orgány, obce, jejich orgány a instituce, regiony a místní komunity, občanské organizace a iniciativy, církve, občany, jejich rodiny a domácnosti.<sup>44</sup> Jako prostředek vznikly kompenzace ušlých mezd v období nezaměstnanosti (pasivní politika). Na druhou stranu vznikly různé programy, které měly aktivně snižovat nezaměstnanost (aktivní politika).<sup>45</sup>

Jedním z takových programů je například pasivní politika zaměstnanosti, kdy se vláda prostřednictvím dávek vyplácených v nezaměstnanosti snaží eliminovat negativní vlivy nezaměstnanosti na občany. Současný Zákon o zaměstnanosti již tento právně teoretický pojem nepoužívá, můžeme jej však stále nalézt kupříkladu ve vyhláškách ministerstva financí.<sup>46</sup>

Další metodou pomoci občanů je také tzv. aktivní politika zaměstnanosti. Jedná se o soubor opatření, které mají zajišťovat rovnováhu na pracovním trhu. Snaží se provádět politiku vysoké zaměstnanosti a to prostřednictvím různých nástrojů jako jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, pobídky novým zaměstnavatelům k vytváření nových pracovních míst, příspěvky na zapracování, podpora zdravotně postižených, pracovní rehabilitace a v neposlední řadě poradenství. Aktivní politiku zaměstnanosti převážně vykonává MPSV a ÚP, které ale spolupracují i s dalšími subjekty.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. s. 47.

<sup>44</sup> *Ibid.*, s. 49.

<sup>45</sup> WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 65.

<sup>46</sup> KOLMAN, Petr. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>>.

<sup>47</sup> KOLMAN, Petr. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>>.



## 4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti jsou velice subjektivní individuální záležitostí. Každý člověk je jedinečný a jako takový prožívá též dlouhodobou ztrátu zaměstnání individuálně a různě. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím větší jsou důsledky, například v podobě psychických změn, které jej můžou postihnout.<sup>48</sup>

### 4.1 Ekonomické

Ekonomické důsledky vnímáme jako negativní a je můžeme rozdělit z pohledu dopadů na jedince samotného a na důsledky týkající se celé společnosti. Na celou společnost a systém samotný má například vliv to, že v důsledku zvýšené nezaměstnanosti nemá ekonomika takovou dynamiku a nevyrábí tolik výrobků, kolik by potenciálně byla schopna vyrobit při plné zaměstnanosti. Hodnota hrubého národního produktu je tak nižší, než je potencionální hrubý národní produkt. Ekonomicky lze tedy tuto ztrátu vypočítat jako rozdíl hodnot HNP a potencionálního HNP.<sup>49</sup>

HNP, tedy hrubý národní produkt, funguje na národním principu. Označujeme tak celkovou hodnotu koncových služeb a statků, jež byly vyrobeny za dané období (většinou jednoho roku) výrobními prostředky, které jsou ve vlastnictví občanů státu, vyjádřenou penězi. Započítává se tedy také hodnota výrobků vyrobených mimo území daného státu.<sup>50</sup>

Naproti tomu často uváděný HDP, tedy hrubý domácí produkt, označuje celkovou peněžní hodnotu služeb a statků vyrobených za dané období (většinou jednoho roku) výrobními prostředky na území daného státu. Zde vyčíslujeme hodnotu všech služeb a statků vyrobených na území konkrétního státu bez ohledu na to, kdo je jejich vlastníkem. Především v evropských zemích se používá pro stanovení výkonnosti ekonomiky.<sup>51</sup>

Dále se do systému promítají negativně také výdaje vynakládané na podporu v nezaměstnanosti, případně výdaje na sociální podporu, náklady na různé rekvalifikační aktivity, náklady spojené s odchodem do předčasného důchodu, náklady spojené se zvýšeným asociálním chováním osob, jež nemůžou dlouhodobě najít práci (bude rozvedeno dále)

<sup>48</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. s. 734.

<sup>49</sup> WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 20.

<sup>50</sup> *Hrubý národní produkt HNP, hrubý domácí produkt HDP*. CEED – Centrum pro rozvoj ekonomického vzdělávání [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <[http://www.ceed.cz/makroekonomie/12\\_HNP\\_HDP.htm](http://www.ceed.cz/makroekonomie/12_HNP_HDP.htm)>.

<sup>51</sup> *Hrubý domácí produkt (HDP) – Metodika*. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/hruby\\_domaci\\_produk\\_t\\_hdp->](https://www.czso.cz/csu/czso/hruby_domaci_produk_t_hdp->)>.



a v neposlední řadě také výdaje na lékařskou péči (také viz další kapitoly). Osoby dlouhodobě nezaměstnané jsou více než jiné skupiny ohroženy chudobou. Vynakládání prostředků na podporu v nezaměstnanosti, ačkoli se může zdát mrháním peněz, je tak pro ekonomický systém výhodnější, neboť umožní občanům vypořádat se důstojně se ztrátou zaměstnání a podpoří jejich dřívější návrat na pracovní trh. Jejich aktivní zapojení do pracovního procesu pak vrátí peněžní prostředky do systému v podobě daní, odvodů na pojistné a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti a v neposlední řadě i zvýšenou spotřebou zboží a služeb.

## 4.2 Sociální

Konkrétní sociální důsledky nezaměstnanosti jsou determinovány postoji a chováním každého jedince ke své situaci. Do skupiny sociálních důsledků nezaměstnanosti zařazujeme snižující se životní úroveň, vliv na fyzické i duševní zdraví, dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje také vztahy v rodině a má tak vliv na prostředí v ní a v neposlední řadě ovlivňuje také to, jak člověk strukturuje a vnímá čas.<sup>52</sup>

Z hlediska negativních dopadů dlouhodobá nezaměstnanost zásadně ovlivňuje sociální chování jedinců, kteří jsou jí postiženi. Dochází u nich ke ztrátě důvěry v systém i v sebe sama, mění se jejich systém hodnot. Změněné vnímání času a ztráta společných témat, které řešili při kontaktu s jinými lidmi, dokud se účastnili pracovního procesu, společně s propadem příjmů a tím vzniklou absencí finančních prostředků, které mohli vynakládat na své koníčky a zájmy má za následek ztrátu sociálních kontaktů a pokud taková situace trvá déle, může vést až k sociálnímu vyloučení (označujeme též jako sociální exkluze).

Takovou nestandardní a těžkou situaci prožívá každý jedinec individuálně a jaký přinese situace konkrétní dopad právě jemu, záleží na mnoha faktorech. Může přitom záviset na tom, jaká je konkrétní jedinec vyvrálá osobnost, jakou má podporu v rodině, v jaké životní situaci se právě nachází, na jeho momentálním zdravotním stavu, na jeho celkové kvalifikaci a vzdělání, ochotě pracovat a také jsou důležité jeho životní hodnoty a motivace, kterou je veden nejen k opětovnému nalezení zaměstnání.<sup>53</sup>

Může však nastat i opačná situace (viz např. kapitola Výsledky výzkumu a analýza získaných dat této bakalářské práce), kdy jedinec nezaměstnaností posílí své sociální vazby a okolí situaci přijímá pozitivně. Typickým příkladem je u osob blízkých důchodovému věku participace na hlídání vnoučat.

---

<sup>52</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. s. 295

<sup>53</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 83-87.

### 4.3 Negativní

Jak už bylo naznačeno, dlouhodobá nezaměstnanost má na jedince, kterých se týká, obrovský vliv. Souvislost některých obtíží se stavem nezaměstnanosti je již prokázána, ovšem další souvislosti se teprve zkoumají. Uvedeme zde několik příkladů, jaká negativa se mohou týkat člověka, kterého postihla ztráta zaměstnání a který nemůže delší dobu nalézt práci.

**Ztráta statusu** – nezaměstnaný je nucen opustit status spojený se samotným faktem být zaměstnán a konkrétně pak spojený s danou pracovní pozicí, kterou zastával a je nucen přijmout status nový, status nezaměstnaného, který je obecnou společností chápáný jako podřadný a znamená také nucené podstupování některých nepříjemných povinností.<sup>54</sup>

**Ztráta pracovních návyků** – delší vyloučení z pracovního procesu zcela deformuje vnímání času (čas přestává být důležitý) a hodnot u postižených jedinců a to až do té míry, že jejich opětovné zařazení na pracovní trh může být problematické.<sup>55</sup> Pokud nemohou delší dobu získat mladí lidé, kteří se pracovního procesu zatím neúčastnili vůbec nebo pouze krátce, hrozí u této skupiny to, že si pracovní návyky naprosto neosvojí a může jim hrozit „pracovní negramotnost“ a závislost na sociálních dávkách.<sup>56</sup> Obecně se dá říct, že pokud je jedinec v evidenci Úřadu práce déle než půl roku, mělo by se jako prevence k zamezení pracovních návyků přistoupit k jeho aktivizaci. Může se tak učinit například prostřednictvím rekvalifikačních kurzů nebo některým z dalších způsobů aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>57</sup>

**Reprodukční chování** – mladších věkových skupin se v souvislosti s dlouhodobější nezaměstnaností týká také změna reprodukčního chování. Nezaměstnaností prodloužená adolescence může zabrzdit rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, odsunout získání nezávislosti na svých rodičích a mladému člověku také v takovém případě hrozí, že se neidentifikuje s hodnotami rodinnými, ani s hodnotami většinové společnosti.<sup>58</sup> Britské a australské prameny s odkazem na 30. léta 20. století upozorňují na skutečnost, že se hrubá míra sňatečnosti snížila a také průměrný věk sezdávaných poklesl. Obdobná skutečnost je zaznamenána i v 80. letech 20. století. Přímá souvislost mezi oběma jevy ale prozatím není

---

<sup>54</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 88.

<sup>55</sup> *Ibid.*, s. 77.

<sup>56</sup> NOVÝ, Ivan., SURYNEK, Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. s.112.

<sup>57</sup> Horáková Markéta. *Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na český trh práce\**. [online] [pdf]. 1/2013 . Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – VÚPSV, v.v.i, 08.02.2013, 32 s., 2-15 s. [cit. 2015-11-26]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP\\_2013-01.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2013-01.pdf)>. s. 4-5.

<sup>58</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 110.

prokázána. Některé ženy naopak využívají své biologické předurčenosti k úniku ze statusu „nezaměstnaná“ do statusu „matka“.<sup>59</sup>

**Upadnutí do ekonomické nejistoty** – deprivace příjmů nezaměstnaných souvisí s naprostou přeměnou jejich chování, uvažování a jednání, čímž zasahuje i do rodinného života. Právě rodina má přitom důležitou funkci ve vyrovnávání se s nepříjemnou nastalou životní situací. Fakt, že pod tlakem změny jedinec chování i ke svým nejbližším danou situaci většinou pouze zhoršuje.<sup>60</sup>

**Nárůst ponižujících zkušeností** – dlouhodobá neúspěšná snaha o sehnání zaměstnání, boj s nepříjemnými úředníky a byrokracií, to, že je na člověka pohlíženo, jakoby selhal i samotný fakt, že je při žádostech o práci neustále odmítán, to všechno jsou ponižující situace, jimž je jedinec neustále vystavován a jež snižují jeho sebeúctu.<sup>61</sup>

**Zvýšení sociálně patologických jevů** – pokud je ve společnosti větší nezaměstnanost, nepřímo zaznamenáváme také zvýšení tak zvaných patologických jevů jako je například stoupající tendence konzumace alkoholu, cigaret a návykových látek (ohrožena je především mladá generace), zvýšenou nemocnost spojenou se zvýšenou spotřebou léků a také vyšší procento pokusů o sebevraždu.<sup>62</sup>

**Zhoršené rodinné vztahy** – ztráta zaměstnání se netýká pouze samotného jedince, který o práci přišel, ale týká se celé jeho rodiny i jeho okolí. Samotný údaj počtu nezaměstnaných nevyjadřuje přesně, kolik osob je nezaměstnaností postiženo. Nevyjadřuje například počty dětí v rodinách, kde se nezaměstnaným stal hlavní živitel. Toto je vnímáno tragičtěji v rodinách, jež jsou orientovány na tradiční roli muže, jako živitele rodiny.<sup>63</sup>

**Zhoršení zdravotního stavu** – stres, který je se ztrátou zaměstnání spojený tím víc, čím delší je doba, po kterou je jedinec z pracovního procesu vyřazen, jistě nepřispívá ke zdravotní pohodě, ale naopak se podílí na zdravotních komplikacích, které dlouhodobě nezaměstnané osoby postihují. Mezinárodní klasifikace nemocí uvádí hned několik diagnóz, které mohou souviset se stresem.<sup>64</sup>

---

<sup>59</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 81.

<sup>60</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 86.

<sup>61</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 85.

<sup>62</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 115.

<sup>63</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 80.

<sup>64</sup> *Neurotické, stresové a somatoformní poruchy F40 – F48*. Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. [online]. [cit. 2015-11-22] Dostupné z: <<http://www.uzis.cz/cz/mkn/F40-F48.html>>.

**Duševní onemocnění** – u osob dlouhodobě nezaměstnaných hrozí také rozvinutí duševních chorob. Tyto mohou být vyvolané buďto vlivem psychoaktivních látek nebo může jít o další diagnózy podle mezinárodní klasifikace nemocí, jako jsou poruchy nálady, deprese z pracovní deprivace, neurotické poruchy vyvolané stresem, poruchy osobnosti a chování.<sup>65</sup>

**Somatická onemocnění** – emoční a psychické potíže se mohou projevit také jako onemocnění postihující samotné tělo. Ve slově psychosomatický se snoubí základní jednota těla a psychiky. Má se za to, že většina psychosomatických poruch se projevuje na základě fyziologických predispozicí, které jsou ovlivněny psychologickými faktory.<sup>66</sup> Jako příklad psychosomatických onemocnění můžeme uvést třeba vysoký krevní tlak, cukrovku, astma, vředovou chorobu žaludku a dvanáctníku, či různé kožní choroby.<sup>67</sup> Psychická porucha bývá ale často spíše příčinou, než samotným důsledkem nezaměstnanosti.<sup>68</sup>

Co se týče léčby onemocnění souvisejících se ztrátou zaměstnání, stěžejní roli při léčbě nejen nemocí vyvolaných dlouhodobě nepříznivou životní situací by měla hrát diagnostika. Teprve na jejím základě je možné navrhnout plán léčby. Ten by měl pokud možno zahrnovat komplexní přístup ke klientovi, a to jak v oblasti sociální, tak psychosociální, a měl by vhodně kombinovat znalosti psychoterapie a prostředky farmakoterapie.<sup>69</sup> K pacientům trpícím chorobami, které pramení ze ztráty zaměstnání, by tedy bylo vhodné přistupovat komplexně a poskytnout jim celostní péči a nikoliv pouze symptomatickou léčbu.

#### 4.4 Pozitivní

Ne všechny důsledky dlouhodobého vyřazení z pracovního trhu musí být vždy negativní. Toto je často opomíjeno. Existují i pozitivní důsledky ztráty zaměstnání. Samozřejmě záleží také na postoji každého jednotlivce. Mezi pozitivní důsledky můžeme započítat aktivní řešení nastalé situace. Při přeměně hodnotového žebříčku, kterou delší nemožnost nalezení pracovního zařazení může přinést, se setkáváme například s rozhodnutím jedince, který do té doby nejevil příliš zájem o sebevzdělávání, zvýšit si svoji kvalifikaci. Může se tak díť zařazením do nějakého z četných rekvalifikačních kurzů, které jsou zprostředkovávány Úřadem práce, nezaměstnaný se ale může také rozhodnout doplnit si vzdělání, zvýšit tak svoji kvalifikaci a posílit tak šanci

---

<sup>65</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 139-144.

<sup>66</sup> *Ibid.*, s. 145.

<sup>67</sup> *Ibid.*, s. 145-152.

<sup>68</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 86.

<sup>69</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 153.

na úspěšné nalezení pracovního místa. Mnohé nastalá situace také nastartuje na dráhu soukromého podnikání. Zde se nezaměstnaný může sám naopak změnit v zaměstnavatele a dát práci někomu jinému, přičemž je jistý předpoklad, že se bude umět vžít do situace lidí, které zaměstnává, protože má sám zkušenost s nezaměstnaností. Aktivní přístup může také znamenat hledání a přijetí pracovní nabídky v zahraničí, což většinou znamená dočasné odloučení od rodiny a může tak mít dopad na vztahy v ní. Ani tyto ale nemusí být pouze negativní. Často se právě zde projevuje soudržnost členů rodiny a podpora. Tento způsob řešení nezaměstnanosti volí většinou muži než ženy.<sup>70</sup>

Ani například přizpůsobení se nastalým podmínkám v podobě stěhování se za práci spojenou se změnou svého bydliště nemusí vždy znamenat pouze negativní zkušenost. Naopak pokud v místě původního zaměstnání byla rodina vystavena negativním sociálním vlivům, může právě taková změna být ku prospěchu nejen nezaměstnaného samotného, který získá práci a tím zpět i sebeúctu, ale také ku prospěchu všech členů rodiny, kteří se tímto krokem vymaní z nepříznivého vlivu svého dosavadního okolí a dostanou šanci na změnu.

V neposlední řadě může být pozitivním přínosem pouhé utřídění si myšlenek, priorit a postojů.

#### **4.5 Intervenční program – jak se připravit**

Jedinci bez zaměstnání mohou nabývat dojmu, že nikam nepatří a že jsou nepotřební. Intervenční psychologický program pro nezaměstnané si klade za cíl omezit stres u nezaměstnaných a motivovat je k větší flexibilitě. Chce docílit, aby jedinci byli sebejistější a snažili se osvojit si potřebné sociální dovednosti. Takovou novou dovedností může být například dovednost, jak uspět u pracovního pohovoru, či jak nalézat pracovní nabídky na současném pracovním trhu. Také je potřebné, aby se jedinec naučil, jak pracovat s pocity pokud je u pracovních pohovorů odmítán a pokud se mu nedaří sehnat práci dlouhodobě.<sup>71</sup>

V našich podmínkách neexistuje například ve školství žádná příprava, která by nastupující generaci připravila na eventualitu ztráty zaměstnání a ukázala jí možnosti, jak takovou situaci

---

<sup>70</sup> Ibid., s. 87.

<sup>71</sup> Ibid., s. 119.

řešit. Důležitý je už samotný fakt přijetí sebeodpovědnosti za svůj budoucí život a nespoléhat pouze na pečovatelskou roli státu, jako tomu bylo u dřívějších generací v našem regionu.<sup>72</sup>

Hlavní strategie, jak nepodlehnout nastalé nepříznivé situaci by mohly být například tyto:

- Nepodléhat tlaku nepříznivé situace a neztrácet naději
- Udělat si denní plán s vymezením pravidelných denních aktivit a získaný volný čas využít k bilancování získaných životních a pracovních zkušeností
- Volný čas také využít k rozšíření povědomí o právních základech běžného života a o právech, povinnostech a možnostech nezaměstnaného
- Udržování sociálních kontaktů se svým okolím
- Udržování kontaktu s pracovním trhem a s aktuálními možnostmi, které nabízí
- Byť na přechodnou dobu přijmout i méně placenou práci
- Zaměřit se na to, jak lze po potřebnou dobu žít úsporněji
- Pečovat o své tělesné i duševní zdraví například pravidelným sportováním<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Ibid., s. 92.

<sup>73</sup> Ibid., s. 120-122.

## 5 KATEGORIE NEZAMĚSTNANÝCH STARŠÍCH PADESÁTI LET

Jedním z mnoha problémů, které aktuálně řeší většina vyspělých zemí je zvyšující se průměrný věk obyvatelstva. Předpokládá se ovšem, že v budoucnu, budou starší generace vzdělanější a především také zdravější. Reakcí na tento předpoklad je koncept tzv. „Aktivního stárnutí“ prosazovaný v OSN i jiných mezinárodních organizacích. Tento koncept předpokládá co nejširší zapojení starších osob do společenského života. Má vycházet z celospolečenské podpory zahrnující změnu vnímání starých lidí a vytvoření podmínek pro jejich další uplatnění na trhu práce, či v jiných aktivitách, které by byly prospěšné a přínosné pro společnost. Starší člověk by podle tohoto konceptu po posouzení své konkrétní aktuální situace měl mít možnost buďto nadále zůstat ekonomicky aktivní (toto především s ohledem k aktuální zdravotní situaci) a odejít tak do důchodu v pozdějším věku nebo by měl mít možnost začlenit se a být aktivní v dalších oblastech společenského života. Měly by být nastaveny podmínky pro to, aby starší generace mohla předávat své zkušenosti generaci mladší, či se zapojit například v oblasti kulturních aktivit, vzdělávání, dobrovolnictví nebo pečovatelských službách.<sup>74</sup>

U osob vyššího věku, které jsou nezaměstnané, můžeme vysledovat jisté charakteristiky, které jsou specifické právě pro tuto skupinu a které je odlišují od jiných skupin nezaměstnaných osob. Zároveň se dá říci, že tato specifika mohou být důvodem obtížného uplatnění osob vyššího věku na trhu práce.<sup>75</sup>

### 5.1 Specifika osob starších padesáti let na trhu práce

Lidé, kterým je více než padesát let, mají na pracovním trhu kvůli specifickým handicapům výrazně ztíženou pozici. Na jedné straně mají starší lidé mnohaleté zkušenosti a to nejen v pracovní sféře, ale také životní, které je vedou k uváženějším rozhodnutím, bývají většinou loajální se svým zaměstnavatelem, jsou časově flexibilní, bývá na ně větší spolehnutí a vykazují také menší fluktuaci, co se zaměstnání týče. Na straně druhé ale lpí na stereotypch, což je v současném tržním hospodářství, kdy převládá neustálá potřeba přizpůsobování se požadavkům trhu a poptávky na něm, spíše na obtíž. Taktéž u manuálně zaměřených, na fyzickou kondici náročných profesí, u starších zaměstnanců rapidně klesá jejich výkonnost

---

<sup>74</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Mgr., REMR, Jiří, Mgr. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. [online] [pdf]. [cit. 2015-11-26]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>. s. 7.

<sup>75</sup> Ibid., s. 11.



v důsledku únavy, čehož si zaměstnavatelé velice dobře všímají a nehodnotí tuto skutečnost kladně.<sup>76</sup>

Starší zaměstnanci také nejsou zvyklí pracovat na svém profesním růstu a mají tak nízkou motivaci pro své další sebevzdělávání. Důsledkem toho je absence znalosti nových technologií, chybí zkušenost a dovednosti s jejich používáním. Stejně tak počítačová gramotnost, či jazyková vybavenost je často na velmi nízké úrovni, není výjimkou, že mnozí jedinci mají z využívání výpočetní techniky strach. Ten může pramenit z nízké sebedůvěry ve zvládnutí něčeho nového. Z toho vyplývá, že pokud si jedinci během své aktivní účasti na trhu práce nedoplňovali své vzdělání a nezajímali se o novinky a trendy vznikající v jejich oboru, jsou ve značné nevýhodě oproti ostatním uchazečům o místo, kteří jsou mladší a kteří s novými technologiemi již přišli do styku buď již ve školním zařízení, nebo v průběhu své dosavadní praxe. U starších uchazečů zůstává často práh jejich poznání na úrovni, která převládala již před několika lety, kdy mnoho oborů lidské činnosti ještě neexistovalo nebo jejich náplň byla dosti jiná, odpovídající úrovni tehdejšího vědeckého poznání.<sup>77</sup>

## 5.2 Důvody znevýhodnění osob nad padesát let na pracovním trhu

Jak již bylo v předchozím bodu naznačeno, znevýhodnění osob nad padesát let na trhu práce má své důvody. Tržní hospodářství zavádí do praxe neustále nové a nové technologie, což ale zároveň mění strukturu pracovních pozic s požadavkem na novou kvalifikaci o něž mají zaměstnavatelé momentálně zájem. Těmto trendům se dokáže přizpůsobit pouze malé procento starších zaměstnanců, kteří si nedokáží v potřebném čase osvojit a přijmout za své nové poznatky a postupy tak, aby změnilí svoji dosavadní kvalifikaci a mohli se ucházet o nově vznikající pracovní místa. Ještě nedávno platil všeobecný trend, kdy k úspěchu v zaměstnání byla potřebná vysoká specializace v relativně úzké oblasti, která se dále rozvíjela praxí. V současné době se ale zdá být důležitější sice vysoké, avšak ne až tak specializované vzdělání podpořené schopností přizpůsobit se požadavkům kladeným na nové pracovní pozice vznikající díky zavádění nových technologií do praxe. Mezi hlavní důvody, které zbabují zaměstnání hlavně zaměstnance starší padesáti let, patří nízká kvalifikace zaměstnanců. Zaznamenáváme

---

<sup>76</sup> Ibid., s. 10.

<sup>77</sup> Ibid., s. 11.



také celospolečenský trend uvolnit zaměstnanecké pozice mladším uchazečům, kdy mzdové ohodnocení déle pracujících zaměstnanců je obvykle vyšší, takže nahrazení déle pracujícího zaměstnance zaměstnancem novým (rozumějme mladším) skýtá jisté možnosti úspory nákladů na mzdu. Jako další důvod uvažujeme také nižší výkonnost zaměstnanců, myšleno hlavně fyzická u manuálně pracujících profesí.<sup>78</sup>

### 5.3 Diskriminace věkové kategorie nad padesát let na pracovním trhu

V našem právním systému diskriminaci definuje několik právních norem. V pracovním právu o ní hovoří třeba Zákoník práce a to v § 16, ve kterém je například ve druhém odstavci uvedeno:

*„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“<sup>79</sup>*

Tzv. „Antidiskriminační zákon“ pak upravuje prostředky ochrany před diskriminací více podrobně. Začleňuje tak do našeho právního řádu dané předpisy Evropského společenství a navazuje také na Listinu základních práv a svobod a některé další mezinárodní smlouvy. Řeší tak například zákaz diskriminace v právu na zaměstnání a přístupu k němu.<sup>80</sup>

Zaměstnavatelé nezřídka při náboru nových zaměstnanců stanovují jako určující kritérium věk. Toto je nepřípustné! Pokud obdobné jednání zjistí Úřad práce, má tento za povinnost udělit takovému zaměstnavateli, jež do zaměstnaneckého poměru nepřijal uchazeče z diskriminačních důvodů, pokutu. Tato sankce může být ve výši až jeden milion českých korun.<sup>81</sup> Sankce, jež je možné uložit za diskriminační chování při přijímání do zaměstnání upravuje Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). S tím, jak roste nezaměstnanost, zvyšují se zaměstnavatelům možnosti při výběru nových zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé ale zadávají při výběru, ať vědomě, či nevědomě, diskriminační podmínky a požadavky. V zákoně

<sup>78</sup> KOTÝNKOVÁ, Magdalena, ČERVENKOVÁ, Anna, *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online] [pdf]. [cit. 2015-11-27]. ISBN 80-238-7234-6. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>>.

<sup>79</sup> *Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb. Ze dne 21. dubna 2006*. [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <<http://zakonik-prace.cz/>>.

<sup>80</sup> *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1)>.

<sup>81</sup> *Zákon 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>>.

o zaměstnanosti jsou jasně vymezeny diskriminační prvky, které se nesmí používat při nabízení pracovních příležitostí. Takovými diskriminačními prvky mohou být například věk, sexuální orientace, pohlaví, politické postoje a další. Antidiskriminační zákon ale zároveň stanovuje výjimky, kdy lze na základě věku přistoupit k rozdílnému zacházení se zaměstnanci.<sup>82</sup>

Diskriminace ale nemusí znamenat vždy jen zavrženíhodný přístup. Existují jisté směry podpory zaměstnávání osob starších padesáti let. Tyto nástroje spadají do oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Může se například jednat o finanční motivaci zaměstnavatelů při zaměstnávání starších zaměstnanců. Jak ukazují zkušenosti z jiných zemí Evropské unie, zaměstnavatelé kupříkladu na mzdové dotace slyší velice dobře a tyto se tak stávají silným motivačním faktorem při vytváření míst vhodných pro zaměstnance vyššího věku. Samotné mzdové dotace mají ovšem pouze krátkodobý efekt. V některých státech EU proto poskytují takovéto mzdové dotace pouze při uzavření pracovního úvazku na neurčitou dobu. Dlouhodobější efekt ale přináší nemzdové finanční úlevy. Tyto mohou mít také různou formu, jako například různá zvýhodnění při platbě daní. Tyto nástroje již ale do oblasti APZ nespádají a jako takové jsou spíše doménou daňové politiky státu. Takovýto přístup státu můžeme označit jako tak zvanou pozitivní diskriminaci, kdy zavedením určitých stimulů se může snížit nezaměstnanost u určité věkové skupiny obyvatelstva.<sup>83</sup>

## 5.4 Rekvalifikace a vzdělávání osob starších padesáti let

Důležitým a zřejmě nejčastěji používaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace. Pod tímto pojmem chápeme jak získání kvalifikace zcela nové, tak prohloubení, zvýšení, či rozšíření stávající kvalifikace a to včetně udržování a obnovování současné kvalifikace. Stav, kdy jedinec doposud žádnou kvalifikaci nezískal a tuto pro své pracovní uplatnění získá, se taktéž považuje za rekvalifikaci. Pro určení, jakou kvalifikaci doporučit, jejího obsahu a rozsahu, se přihlíží k dosavadní kvalifikaci, aktuálnímu zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem konkrétní fyzické osoby, které má být rekvalifikace nabídnuta. Rekvalifikace samotná znamená pro jedince osvojit si zcela nové teoretické znalosti a též praktické dovednosti na ně navazující, to vše prostřednictvím navazujícího profesního

---

<sup>82</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný z: <[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1)>.

<sup>83</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Mgr., REMR, Jiří, Mgr. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.* [online] [pdf]. [cit. 2015-11-26]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>. s. 207 – 209.

vzdělávání. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že rekvalifikace poskytované zájemcům z řad uchazečů o zaměstnání registrovaných na Úřadu práce se vykonává na základě dohody, která je sjednána písemně mezi uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání a Úřadem práce. Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace náklady na samotnou rekvalifikaci a účastníkovi může být též poskytnut příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů s rekvalifikací spojených. V dohodě musí být také, mimo jiné, rozlišeno splnění kterých podmínek je a naopak splnění kterých není bráno jako porušení rozpočtové kázně, přičemž nesplnění stanovených podmínek bude postihováno.<sup>84</sup>

U zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání je ochota podstoupit rekvalifikaci snížena v závislosti na počátečním vzdělání těchto osob. Osoby s nižším vzděláním obecně přistupují k rekvalifikacím méně ochotně nežli osoby, které mají vzdělání vyšší. Tento jev ještě sílí se zvyšujícím se věkem a v České republice je ještě výraznější než v jiných evropských státech. Avšak jsou také případy, kdy také vysoce kvalifikované osoby nemají o rekvalifikaci zájem. Jak ve své studii uvádějí J. Kotíková a J. Remr<sup>85</sup>, tak i přes avizování zvýšené pozornosti, která se věnuje skupině nezaměstnaných nad padesát let při nabízení rekvalifikací, podstupují starší nezaměstnaní kurzy a rekvalifikace v poměru s průměrnou populací stále příliš zřídka. Starší osoby argumentují při odmítání rekvalifikačních kurzů neperspektivností dalšího vzdělávání v poměru k času, který jim chybí do dosažení důchodového věku. Mají také pocit, že již nejsou schopni pojmout kvantum nových informací a mají obavu, jak by reagovalo jejich okolí, pokud by nabízený rekvalifikační kurz podstoupili a nezvládli. Za jejich odmítáním dalšího vzdělávání je často také snaha co nejrychleji se opět zapojit do pracovního procesu a získat tak zpět plnohodnotný finanční příjem. Mají pocit, že další vzdělávání by jejich návrat na obvyklou příjmovou finanční hladinu zbytečně oddálil. Pokud ale nezaměstnaní dostanou příslib zaměstnání nebo je jejich rekvalifikace potřebná pro setrvání v zaměstnání, pak se jejich motivace pro podstoupení rekvalifikačního kurzu značně zvyšuje a i starší osoby mají o tyto kurzy zájem. Také ze strany zaměstnavatelů je ale patrný nezájem investovat do dalšího vzdělávání i vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, pokud jsou již v předdůchodovém věku.<sup>86</sup>

Tento začarovaný kruh, kdy nezaměstnaný odmítá rekvalifikaci ve snaze neztrácet čas učením a co nejrychleji opět nastoupit do práce, čímž ale může zároveň ztratit kontakt

---

<sup>84</sup> *Zákon 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>>.

<sup>85</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Mgr., REMR, Jiří, Mgr. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie.* Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. [online] [pdf]. [cit. 2015-11-26]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>. s. 233 - 234.

<sup>86</sup> *Ibid.* s. 233-234.

s aktuálními požadavky na trhu práce a stát se tak pro zaměstnavatele méně atraktivním, by pravděpodobně pomohla odstranit větší informovanost. K nezaměstnaným by se ve větší míře než dosud měly dostávat informace, které by jim pomohly přesvědčit se, že rekvalifikace je pro ně vhodným a mnohdy jediným řešením, pokud chtějí svoji pozici na pracovním trhu obhájit.

## 5.5 Motivace pro zaměstnávání osob starších padesáti let

Obecně můžeme pozorovat trend, kdy zaměstnavatelé upřednostňují mladší zaměstnance před staršími. Navzdory tomu, že starší zaměstnanci představují pro zaměstnavatele jistotu v podobě letitých zkušeností a praxe v oboru, poohlíží se často zaměstnavatelé po zaměstnancích mladších v domněni, že mladší zaměstnanec bude flexibilnější, ochotný přijímat nové věci, bude rozumět novým technologiím, bude s nimi umět pracovat a dále se vzdělávat a v neposlední řadě je od mladších zaměstnanců očekávána jakási dravost, která je v současném tržním hospodářství pro úspěch a výnosy tolik potřebná. Jak už bylo nastíněno v předešlých kapitolách a jak ukazuje praxe, asi největší motivací pro zaměstnavatele je nástroj patřící do aktivní politiky zaměstnanosti a tímto jsou mzdové dotace zaměstnavatelům. Tyto mají velkou motivační váhu pro rozšíření nabídky pracovních pozic pro vybranou skupinu osob na pracovním trhu. Ve většině pak jde o společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

**Veřejně prospěšné práce** upravuje § 112 Zákona o zaměstnanosti. Jde o pracovní místa, která jsou časově omezená a jejichž náplní jsou obecně práce ve veřejně prospěšném zájmu, ve prospěch obcí, státních, či jiných veřejně prospěšných organizací. Tato místa jsou vytvářena na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Úřad práce může na takto vytvořené místo poskytnout zaměstnavateli příspěvek až do výše skutečných nákladů na mzdu a to včetně pojistného na sociální zabezpečení, na veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. U veřejně prospěšných prací vytváří zaměstnavatel pracovní příležitost nejdéle na 24 po sobě jdoucích měsíců, může se tak ale dít i opakovaně. Jako příklad veřejně prospěšných prací můžeme uvést údržbu veřejných komunikací, veřejných budov, či zeleně. Může sem ale také patřit práce charitativního charakteru, pomocné práce v sociální a kulturní oblasti a ve školách, údržbářské práce konané pro obecně prospěšné instituce, státní instituce, či obce.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> *Zákon 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>>.

Z řad osob evidovaných na Úřadu práce je o veřejně prospěšné práce zájem. Tento zájem lze odůvodnit lehčím charakterem vykonávaných prací, které zvládnou také starší, ba některé dokonce i zdravotně znevýhodnění jedinci. Často jsou tyto pracovní příležitosti nabízeny v místě bydliště nebo v jeho blízkém okolí, což znamená, že není nutné za prací dojíždět a vynakládat tak další prostředky jak finanční, tak časové, což je jistě také pro skupinu uchazečů nad padesát let motivační. Zejména v regionech s nízkou dopravní obslužností a malou nabídkou jiných pracovních příležitostí jde o dost atraktivní formu zaměstnání. Tato forma má ale také své nevýhody. Asi nejpodstatnější je fakt, že po skončení dotačního období většinou pracovní příležitosti zanikají, zaměstnanci jsou propouštěni a často jim tak nezbývá než se opět zaevidovat jako uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce. Další nevýhoda plyne ze samotného faktu, že jde většinou o lehčí nenáročnou práci, které nevyžadují příliš odbornosti a které ani nekladou nároky na další rozvoj zaměstnance. Kvalifikace takto zařazených uchazečů se tak v tomto období většinou nijak nerozvíjí, a protože jde většinou o úklidové práce, nezískávají takto zařazení uchazeči ani odbornou praxi, kterou by mohli prezentovat při pokusu o získání pracovní pozice u jiného zaměstnavatele. Na veřejně prospěšné práce se proto zařazují většinou osoby, jež jsou většinou na jiné pracovní pozice neumístitelné.<sup>88</sup>

**Společensky účelná pracovní místa** upravuje § 113 Zákona o zaměstnanosti. Taková místa chápeme jako místa zřizovaná na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Následně jsou nabízena a obsazují se osobami, kterým se nedaří zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Za společensky účelné pracovní místo se ale také považuje pracovní místo, které, opět po dohodě s Úřadem práce, zřídil sám uchazeč o zaměstnání a to za účelem vykonávání samostatné výdělečné činnosti. Na vytvořená společensky účelná pracovní místa mohou být Úřadem práce za stanovených podmínek dotována příspěvkem. Příspěvek lze vyplatit až do výše skutečných nákladů na mzdu zaměstnance přijatého na takto vytvořené vyhrazené pracovní místo a to včetně pojistného na sociální zabezpečení, na veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Standardní příspěvek je poskytován po dobu šesti měsíců, zákon však stanoví další ukazatele, kterými se doba vyplácení příspěvku může prodloužit, nesmí však přesáhnout dobu dvanáct měsíců.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Mgr., REMR, Jiří, Mgr. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. [online] [pdf]. [cit. 2015-11-26]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>. s. 360-361.

<sup>89</sup> *Zákon 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>>.

Dlouhodobě nezaměstnaným osobám, jež jsou v evidenci Úřadu práce, by měla pomoci také možnost, kterou po novelizaci dává zaměstnavatelům Zákon o zaměstnanosti v podobě částečných, či krátkodobých úvazků. Takové programy by mohli dát možnost získat práci, i trvalejšího charakteru, osobám dlouhodobě nezaměstnaným a zabezpečit tak stálý finanční příjem. Také na pracovním trhu by se pozice takovýchto osob zlepšila, protože prostřednictvím krátkodobého zaměstnání by nebyly v pozici dlouhodobě nezaměstnaných (a to se všemi důsledky takového společenského statusu). V současné době ale není dostatečná nabídka takovýchto pracovních příležitostí. Starší osoby také dávají přednost plným úvazkům před prací pouze na částečný úvazek, což jim ale v dlouhodobějším horizontu může naopak uškodit. Využívání například individuálních akčních plánů není prozatím v případě starších osob příliš běžné, hlavně z důvodu nízké poptávky z řad samotných uchazečů.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Mgr., REMR, Jiří, Mgr. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. [online] [pdf]. [cit. 2015-11-26]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>. s. 470.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 OSOBY STARŠÍ 50 LET

Teoretická část této práce definovala základní fenomény spojené s nezaměstnaností, jejími příčinami a důsledky. Výzkumná část tento poměrně široký okruh osob zužuje na skupinu na trhu práce nejzranitelnější, a to na osoby starší 50 let, které tvoří dlouhodobě největší procento nezaměstnaných (viz příloha č. 2), a to konkrétně v segmentu 50-54 let a v posledních pěti letech rovněž v segmentu 55-59 let.

Ke zkoumání problematiky nezaměstnaných nad 50 let byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu, a to z důvodů jeho hlubšího vhledu do situace jednotlivých respondentů, než jak tomu je v případě využití výzkumu kvantitativního. Kvalitativní výzkum je ze své podstaty vhodnější při snaze získat detailnější informace o jevech a fenoménech, které kvantitativní metody dokáží uchopit jen obtížně.<sup>91</sup>

V dnešní době je na trhu práce nejzranitelnější skupina osob starších padesát let. Navzdory jejich letitým zkušenostem a praxi se již věkově ocitují v životní fázi, která může přinášet různé zdravotní problémy a s ní související snížení atraktivity na trhu práce. Pokud člověk starší padesáti let ztratí práci, často je na trhu práce výrazně handicapován. K nejvýraznějším handicapům patří neschopnost ovládat nové moderní technologie, nedostatečná jazyková vybavenost a znalost práce s počítači. Další nevýhody této podskupiny nezaměstnaných je zatíženost stereotypy, neochota se dále vzdělávat, častější zdravotní problémy a s nimi související nižší fyzická výkonnost.<sup>92</sup> Tyto důvody tvoří dohromady komplex faktorů, které vyústí k výraznému znevýhodnění skupiny osob starších padesáti let na trhu práce, kteří se pak často stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Množství z nich je následně nuceno hledat způsoby, jak se zaopatřit mimo trh práce, například odchodem do invalidního či předčasného starobního důchodu.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> STRAUSS, Anselm L. a CORBIN M Juliet. *Základy kvalitativního výzkumu : postupy a techniky metody zakotvené teorie*. s. 121.

<sup>92</sup> CZESANÁ, Věra, HAVLÍČKOVÁ, Věra, ŠÍMOVÁ, Zdeňka, VYMAZAL, Jan. *Podpora vzdělávání starších osob*. s. 5.

<sup>93</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Mgr., REMR, Jiří, Mgr. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. [online] [pdf]. [cit. 2015-11-26]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>. s. 10-11.



## 6.1 Forma výzkumu a metoda získávání dat

V této bakalářské práci byla použita metoda kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaného rozhovoru, ve shodě se Švaříčkem a kol., kteří uvádějí, že rozhovor představuje výzkumnou metodu, která umožňuje zachytit výpovědi respondentů v jejich přirozené podobě, což je jednou ze základních premis kvalitativního výzkumu a je v případě kvalitativního výzkumu nejčastější metodou sběru dat.<sup>94</sup> Kvalitativní výzkum byl použit proto, že svojí podstatou hlubšího vhledu a porozumění situace malého počtu respondentů pomocí výzkumných otázek lépe odpovídá povaze a metodologickému nastavení této práce, neboť umožňuje získat ucelený pohled na předmět naší studie, aniž by byl sběr dat zatížen předem stanovenými hypotézami a proměnnými, tedy aniž by byl postaven na již dříve vytvořených premisách.<sup>95</sup>

Forma získávání dat metodou polostrukturovaného rozhovoru byla zvolena z důvodu své flexibility, a to především možnosti upravovat pořadí otázek za účelem získání co největšího množství informací vedoucích k pochopení zkoumaného problému, který je specifikovaný okruhem předem stanovených otázek.<sup>96</sup>

## 6.2 Výzkumný soubor a průběh výzkumu

Výzkumný soubor tvoří skupina 10 nezaměstnaných respondentů starších padesáti let z Brna, Břeclavi a Frýdku Místku, tedy z míst, kde se autor této bakalářské práce pohybuje a kde měl prostor oslovit a vyhledat nezaměstnané této věkové kategorie díky svým pracovním či osobním kontaktům. Respondenti však vzhledem ke snaze udržet si potřebný odstup byli voleni tak, aby se s výzkumným pracovníkem osobně neznali, a tím nedošlo ke zkreslení poskytovaných informací právě z důvodu existujícího vztahu s výzkumným pracovníkem.

O záměrný výběr respondentů se jednalo ve smyslu věkového omezení na respondenty starší 50 let. Výzkum byl prováděn v období listopad - prosinec 2015. Před zahájením samotného rozhovoru byl každý respondent informován o průběhu rozhovoru, požádán o souhlas s pořízením nahrávky celého rozhovoru na mobilní telefon a ujištěn o zachování anonymity sdělených informací.

---

<sup>94</sup> ŠVAŘÍČEK Roman, ŠEĐOVÁ Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. s. 159.

<sup>95</sup> *Ibid.*, s. 22.

<sup>96</sup> MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. s. 123, 159.

Z důvodů zajištění anonymity jsou jednotliví respondenti označeni pouze písmenem R a pořadovým číslem rozhovoru, tj. R1 - R10. Výzkumný vzorek tvořilo 6 žen a 4 muži s věkovým průměrem 55 let. Výzkumný soubor byl uzavřen ve chvíli, kdy došlo k jeho saturaci, tedy v okamžiku, kdy se informace získané na základě výpovědí jednotlivých respondentů začaly opakovat.<sup>97</sup>

### 6.3 Cíl výzkumu a formulace výzkumných otázek

Cílem kvalitativního výzkumu provedeného v rámci této bakalářské práce bylo zjistit situaci nezaměstnaných starších 50 let vzhledem k příčinám a důsledkům jejich nezaměstnanosti. Polostrukturovaný dotazník obsahoval celkem 15 otevřených otázek (viz příloha č. 1). První dvě otázky byly obecné a týkaly se stáří respondentů a doby, která jim schází do dosažení důchodového věku, další otázky se již zaměřovaly na příčiny a důsledky jejich nezaměstnanosti. Hlavní výzkumnou otázkou byla otázka č. 7 – „*Jaký byl důvod ztráty zaměstnání?*“ a pak otázka č. 15 – „*Jaké jsou důsledky vaší nezaměstnanosti?*“. Ostatní, tedy vedlejší výzkumné otázky, je opět možné rozdělit do dvou okruhů, v rámci prvního zkoumaly blíže příčiny nezaměstnanosti, zda respondenti aktivně hledají práci, zda jsou registrovaní na Úřadu práce, zda absolvovali nějaké rekvalifikační kurzy apod. Z hlediska důsledků nezaměstnanosti se další vedlejší výzkumné otázky snažily od respondentů zjistit, jak se k jejich situaci staví jejich nejbližší a zda mají stále zájem o návrat do pracovního procesu.

### 6.4 Výsledky výzkumu a analýza získaných dat

Jak již bylo řečeno v kapitole Výzkumný soubor a průběh výzkumu, kvalitativního výzkumu formou rozhovoru se celkem zúčastnilo 10 nezaměstnaných respondentů oslovených na základě náhodného výběru. Výzkumu se zúčastnilo 6 žen a 4 muži starší 50 let. Jejich průměrný věk činil 55 let a průměrná doba nezaměstnanosti 1,4 roky, nejdéle u jednoho z respondentů 5 let.

U hlavní výzkumné otázky, *Jaký byl důvod ztráty zaměstnání*, respondenti nejčastěji uváděli zánik firmy případně nadbytečnost z důvodu zrušení pracovní pozice. Jedna z respondentek dále uvedla, že se mezitím změnila legislativa a ona jako učitelka bez

---

<sup>97</sup> GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. s. 144.

ukončeného vysokoškolského vzdělání již není schopná získat práci, kterou celý život dělala. Je potřeba zmínit, že přestože nyní jí do důchodu zbývá ještě 14 let, o doplnění vzdělání neuvažuje.

Nikdo z respondentů neměl vysokoškolské vzdělání; jeden respondent měl vzdělání pouze základní, dva byli vyučeni a zbytek, tedy sedm respondentů, mělo středoškolské vzdělání s maturitou s tím, že jedna z respondentek měla maturity dokonce dvě, jednu na gymnáziu a jednu na škole s ekonomickým zaměřením. Co se týče další kvalifikace respondentů, která by zvyšovala jejich atraktivitu na trhu práce, bohužel je nutné ve shodě s Czesanou a kol.<sup>98</sup> uvést, že pouze tři respondenti měli nějakou další kvalifikaci. Ostatní kromě ukončeného vzdělání a praxe žádnou další kvalifikaci neměli a téměř shodně uváděli, že už si ji ani rozšiřovat nechtějí. Přesto všichni respondenti shodně uvedli, že by se do práce vrátili, kdyby nějaká byla, ale na tomto místě je nutné poznamenat, že u nejméně dvou respondentů, R1 a R3, lze pochybovat o tom, že navzdory anonymitě výzkumu neuvedli, že by případně o práci stáli jen proto, že říct na rovinu, že o žádnou nestojí, jim přišlo nevhodné. Respondent R1 jde do důchodu za rok a cítí se finančně zaopatřen, respondentka R3 situaci vyřešila nástupem na dlouhodobou nemocenskou, takže situaci aktuálně také řešit nepotřebuje a v rámci rozhovoru přímo uvedla, že žádnou práci nehledá. V obou případech by bylo s největší pravděpodobností možné uvést, že se jedná o tzv. *nepravou nezaměstnanost* (viz kapitola 2.5).

Dále je potřeba zmínit, že kromě těch, kteří mají do důchodu ještě mnoho let, respondenti jako důvod zájmu o návratu do pracovního procesu uváděli, že jim jde pouze o překlenutí doby do dosažení důchodové hranice, aby si zvýšili důchodový základ případně z finančních důvodů, což opět potvrzuje závěry Czesané a kol., že se jedná o bludný kruh, protože takto motivované osoby jsou z hlediska pracovního trhu jen minimálně atraktivní. Na otázku, zda aktivně shánějí práci, pouze jeden respondent uvedl, že k tomu využívá internet. Ostatní uváděli, že jsou registrovaní na Úřadu práce, že se ptají po známých anebo v nejbližším okolí. Ani jeden z respondentů nebyl registrovaný u personální agentury, tedy i v této oblasti se segment nezaměstnaných starších 50 let liší od nezaměstnaných mladších, kteří dovedou pružněji využívat moderní prostředky a agentury k získání práce.

Zajímavé byly odpovědi na otázku, zda mají zájem o rekvalifikaci, zda jim tato byla ÚP nabídnuta a zda nějakou absolvovali. Zájem o rekvalifikaci a její absolvování uvedli pouze

---

<sup>98</sup> CZESANÁ, Věra, HAVLÍČKOVÁ, Věra, ŠÍMOVÁ, Zdeňka, VYMAZAL, Jan. *Podpora vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání. Working Paper 7/2006. ISSN 1801-5476. Dostupné také z: <[http://old.nvf.cz/publikace/pdf\\_publikace/observator/cz/working\\_paper7\\_2006.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/working_paper7_2006.pdf)>. s. 5.

dva respondenti, z čehož jeden absolvoval rekvalifikační kurzy dokonce tři. U tohoto respondenta byla zjevná vysoká motivace vrátit se nazpět do pracovního procesu, neboť mu do důchodu zbývá ještě devět let. Zmínil však, že ani jeden z těchto rekvalifikačních kurzů mu ÚP sám nenabídl, musel se o zvýšení své atraktivita na trhu práce zajímat sám. Ostatních osm respondentů si pouze stěžovalo, že jim ÚP nic nenabídl a uvedli, že oni sami aktivně o zařazení do rekvalifikačního kurzu nežádali.

Na otázku, jaké nejčastější vysvětlení žadatelé slyšeli jako důvod svého nepřijetí, uvedlo šest respondentů na prvním místě věk, tři respondenti uvedli nedostatečnou kvalifikaci, jeden respondent dále zmínil jazykovou bariéru a další zánik odvětví (textilní průmysl), takže tento respondent by se mohl rovněž zařadit do kategorie nedostatečná kvalifikace.

Druhá hlavní výzkumná otázka zněla „*Jaké jsou důsledky vaší nezaměstnanosti?*“. Na finanční těžkosti si na prvním místě stěžovalo šest respondentů, v několika případech uváděli, že vzhledem k tomu, že dnešní společnost je postavena na penězích, jsou značně omezeni v možnostech společenského, sportovního i dalšího vyžití, takže tím trpí kvalita jejich života. Čtyři respondenti uvedli jako hlavní problém psychickou frustraci, jeden ve spojitosti s výrazným nedostatkem peněz, který řeší prací načerno, další respondentka uváděla, že se cítí nepotřebná a zbytečná. Jako další důsledky respondenti uváděli v jednom případě zdravotní problémy, konkrétně migrény.

S touto otázkou souvisela i další otázka, která zkoumala reakce nejbližšího okolí na to, že respondenti jsou nezaměstnaní. Zajímavé bylo, že pouze v jednom případě respondent uvedl negativní a nechápavé reakce okolí, jak je možné, že práci nedokáže sehnat. Naopak, ve třech případech naopak rodina přivítala, že respondenti nejsou časově limitováni a díky tomu jim mohou hlídat vnoučata. Ve dvou dalších případech respondenti uváděli, že nezaměstnanost je v jejich okolí natolik vysoká, že rodina tuto skutečnost přijímá jako něco naprosto běžného.

Tabulka č. 1 Přehled odpovědí na obecné otázky.

Respondent	Pohlaví/ věk	Doba do důcho du (v letech)	Dosažené vzdělání	Obor v posledních 5ti letech	Délka neza- mě- stna- nosti (v letech)	Hledá práci	Zájem o práci
R1	Muž/60	3	Základní	Doprava	1	ÚP	Ano - ale nezní to příliš přesvědčivě
R2	Muž/50	15	Středoškolské s maturitou	Textilní průmysl	1,5	Zkoušel	Ano
R3	Žena/59	1	Středoškolské s maturitou	Strojírenství	1	Nehledá	Ano - ale je na nemocenské
R4	Muž/55	9	Středoškolské - vyučen	Strojírenství	5	Hledá	Ano
R5	Žena/55	5	Střední odborné s maturitou	Kuchařka	0,5	Hledá	Ano
R6	Žena/58	2	Středoškolské s maturitou (2x maturita)	Účtárna	1	Hledá	Ano - kvůli vyššímu důchodu
R7	Žena/56	5	Středoškolské s maturitou	Kancelářské práce	0,5	Internet	Ano
R8	Žena/50	14	Středoškolské s maturitou	Učitelka	1	Hledá	Ano
R9	Muž/52	13	Středoškolské - vyučen	Zemědělství	1	Hledá	Ano
R10	Žena/55	11	Středoškolské s maturitou	Účtárna	1,5	Hledá	Ano

Tabulka č. 2 Odpovědi související s příčinami nezaměstnanosti.

Respondent	Důvody nepřijetí	Důvod ztráty práce	Rekvalifikace zájem	Další kvalifikace
R1	Věk	Nadbytečnost	Ne	Ne
R2	Zánik odvětví	Zánik firmy	Ano - číšníka	Ne
R3	Práci nehledá	Zánik firmy	Ne - nemocenská	Ne
R4	Věk a jazyková bariéra	Zánik firmy	Stěžuje si, že úřad práce kurzy nenabízí, že by se musel aktivně sám zeptat, tři kurzy	Ano - 3x rekvalifikační kurz
R5	Věk	Zánik firmy	nenabídl	Ne
R6	Věk	Nadbytečnost	nenabídl	Ne
R7	Věk	Nadbytečnost	Up nenabídl ani kurzy, ani žádné místo	Ano
R8	Nedostatečná kvalifikace	Zánik firmy	Nedostatečná kvalifikace - požadavek VŠ vzdělání, kurzy nenabídl	Ano - jazyky
R9	Nedostatečná kvalifikace	Nadbytečnost	ne	Ne
R10	Věk a nedostatečná kvalifikace	Insolvence firmy	Ne	Ne

Tabulka č. 3 Odpovědi související s důsledky nezaměstnanosti.

Respondent	Reakce nejbližších	Důsledky nezaměstnanosti	Další poznámky
R1	Jsou rádi - hlídá vnoučata	Žádné - finančně zaopatřený	
R2	Psychická podpora	Musí velmi šetřit, s penězi vyjde pouze na jídlo, žádné výdaje na koníčky anebo společenský život	Uvádí, že nedostatek peněz, na kterých je společnost postavena, ho limituje v kvalitě života
R3	Neutrální postoj	Žádné nepociťuje	
R4	Žije sám	Psychická frustrace	Stěžuje si, že z podpory nepokryje ani nájem, takže mu nezbývá na jídlo. Situaci řeší prací "načerno".
R5	Rodina je ráda za hlídání vnoučat, nezaměstnanost je v jejím okolí vnímána jako něco běžného	Psychická frustrace, má pocit, že už ji nikdo nepotřebuje, finanční problémy	
R6	Rodina bere její nezaměstnanost s nevolí kvůli nedostatku financí	Psychická frustrace, finanční problémy	
R7	Nezaměstnanost její okolí vnímá jako něco běžného	Finanční problémy	Zmínila, že několik nabídek měla, ale nepřijala je z důvodu dojíždění
R8	Snaží se ji motivovat k soukromému podnikání	Omezení související s nedostatkem financí	Respondentka k podnikání nemá dost odvahy, bojí se.
R9	Rodina nechápe, že není schopen najít práci	Zdravotní problémy	
R10	Podpora ze strany rodiny - hlídá vnoučata	Nedostatek financí	Respondentka si chválí, že má dostatek volného času na dům, zahradu a rodinu

## ZÁVĚR

Nezaměstnanost představuje jeden z velkých problémů kapitalistické společnosti fungující na tržních principech. Ztráta zaměstnání přitom nemusí být přímo zaviněna jednáním zaměstnance, a přesto může mít zásadní dopad na kvalitu jeho života, která může v těch nejhorších případech končit i ztrátou domova. Fenomén bezdomovectví totiž s nezaměstnaností, ztrátou zaměstnání a související neschopností splácet pohledávky může bohužel přímo souviset. Smutným faktem rovněž je, že nezaměstnaností jsou ve velkém procentu nejvíce postiženy osoby starší padesáti let, tedy osoby, které mají větší část produktivního věku již za sebou, a postupně se blíží jejich důchodový věk.

Tato bakalářská práce pomocí kvalitativního výzkumu formou rozhovorů oslovila skupinu nezaměstnaných osob starších padesáti let. Smyslem výzkumu bylo zjistit situaci tohoto segmentu nezaměstnaných a odhalit příčiny a následky jejich nezaměstnanosti, ať už v rámci rodiny, tak širšího okolí. Výzkum se zaměřil na tuto věkovou skupinu proto, že se obecně považuje za nezaměstnaností nejvíce ohroženou a postiženou část obyvatelstva.<sup>99</sup> Bohužel se potvrdilo, že právě tato skupina obyvatel vykazuje určité rysy, které jejich pozici na trhu práce znevýhodňují, a to i z perspektivy jejich případného zaměstnavatele. Přestože jde o skupinu osob, které disponují značnými zkušenostmi a letitou praxí, patří na trhu práce k nejzranitelnějším, a to nejen k různým zdravotním problémům, které s vyšším věkem mohou souviset. Závěry výzkumu v souladu s Czesanou a kol.<sup>100</sup> potvrdily, že respondenti nebyli ochotní si osvojovat nové technologie, další vzdělávání považovali vzhledem ke svému věku za bezpředmětné, a to i v případě, že jim do důchodu zbývalo ještě více než deset let a shodně také projevovali minimální zájem o rekvalifikaci. Velkým problémem starších respondentů byla také jazyková bariéra. Tyto faktory tvoří souhrnně komplex problémů, které tuto skupinu osob doslova stigmatizují na trhu práce a v dobách ekonomické recese a související snížené nabídky pracovních míst je tedy pro mnohé zaměstnavatele ukončení pracovního poměru s takovými osobami metodou první volby.<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Mgr., REMR, Jiří, Mgr. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. [online] [pdf]. [cit. 2015-11-26]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>. s. 10-11.

<sup>100</sup> CZESANÁ, Věra, HAVLÍČKOVÁ, Věra, ŠÍMOVÁ, Zdeňka, VYMAZAL, Jan. *Podpora vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání. Working Paper 7/2006. ISSN 1801-5476. Dostupné také z: <[http://old.nvf.cz/publikace/pdf\\_publikace/observator/cz/working\\_paper7\\_2006.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/working_paper7_2006.pdf)>. s. 5.

<sup>101</sup> Ibid. s. 7.



Nezaměstnanost osob starších padesáti let se tak stává bludným kruhem, ze kterého se jen špatně hledá cesta ven. Výzkum provedený v rámci této bakalářské práce také poukázal na skutečnost, že většině respondentů nebyla již žádná rekvalifikace nabízena, tuto absolvovali pouze tehdy, pokud o ni sami aktivně projeví zájem. Zde se naskytuje prostor pro větší informovanost pracovníků úřadů práce, kteří by neměli tuto skupinu nezaměstnaných osob paušalizovat a předpokládat, že zájem o rekvalifikaci neprojeví anebo že je tato pro ně již bezpředmětná. I osoby starší padesáti let jsou plnohodnotnými členy naší společnosti a na poli práce mohou nabídnout nadhled a zkušenosti získané letitou praxí, a to nejen na poli pracovním, ale i na poli komunikace v rámci pracovního kolektivu. Pokud k nim takto nebudeme přistupovat, hrozí, že i občané naší republiky se stanou obětí ageismu, tedy diskriminace starších osob na základě jejich věku.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BLOCK, Walter. *Skutečné příčiny nezaměstnanosti*. [cit. 2015-11-24] Dostupné z: <<http://www.reformy.cz/zpravy/skutečne-priciny-nezamestnanosti/>>.

BUCHTOVÁ, Božena a kol., *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

CZESANÁ, Věra, HAVLÍČKOVÁ, Věra, ŠÍMOVÁ, Zdeňka, VYMAZAL, Jan. *Podpora vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání. Working Paper 7/2006. ISSN 1801-5476. Dostupné také z: <[http://old.nvf.cz/publikace/pdf\\_publikace/observator/cz/working\\_paper7\\_2006.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/working_paper7_2006.pdf)>.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

HOLMAN, Robert, POSPÍCHALOVÁ, Dana. *Úvod do ekonomie – pro střední školy*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012. 204 s. ISBN 978-80-7179-304-5.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha, Nakladatelství C.H.Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-7179-681-6.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4., aktualiz. vyd. Praha: C.H.Beck, 2005. 709 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-891-6.

Horáková Markéta, Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na český trh práce\*. *FÓRUM sociální politiky: odborný recenzovaný časopis*. [online] [pdf]. 1/2013. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – VÚPSV, v.v.i, 08. 02. 2013. 32 s., 2-15 s. [cit. 2015-11-26]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP\\_2013-01.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2013-01.pdf)>.

Hrubý domácí produkt (HDP) – Metodika. Český statistický úřad [online] [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/hruby\\_domaci\\_produk\\_t\\_-hdp-](https://www.czso.cz/csu/czso/hruby_domaci_produk_t_-hdp-)>.

Hrubý národní produkt HNP, hrubý domácí produkt HDP. CEED – Centrum pro rozvoj ekonomického vzdělávání [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <[http://www.ceed.cz/makroekonomie/12\\_HNP\\_HDP.htm](http://www.ceed.cz/makroekonomie/12_HNP_HDP.htm)>.

KOLMAN, Petr. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [cit. 2015-11-24] dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>>.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Mgr., REMR, Jiří, Mgr. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. [online] [pdf]. [cit. 2015-11-26]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, ČERVENKOVÁ, Anna, *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online] [pdf]. [cit. 2015-11-27]. ISBN 80-238-7234-6. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>>.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MANKIW Nicholas Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999. 763 s. ISBN 978-80-7169-891-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON - Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-85850-60-5.

*Metodické popisy ukazatelů*. Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-11-22]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)>.

Michael Hauser, *Jak definovat kapitalismus 20. století?* [online] [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <[http://www.sds.cz/docs/prectete/epubl/mha\\_jdk2.htm](http://www.sds.cz/docs/prectete/epubl/mha_jdk2.htm)>.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA VŠE V PRAZE. Trh práce a evropské strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a Evropská strategie sociálního začleňování. Praha, 2011, 81 s. s.8. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <[http://khp.vse.cz/wpcontent/uploads/2011/08/Trh\\_prace\\_a\\_evr\\_strategie.pdf](http://khp.vse.cz/wpcontent/uploads/2011/08/Trh_prace_a_evr_strategie.pdf)>.

*Neurotické, stresové a somatoformní poruchy F40 – F48*. Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. [online]. [cit. 2015-11-22]. Dostupné z: <<http://www.uzis.cz/cz/mkn/F40-F48.html>>.

NOVÝ, Ivan., SURYNEK, Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 191 s. Manažer. ISBN 80-247-0384-X.

O Úřadu práce České republiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.

PÍCL, Michal, BRHLÍK, Ivan. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. Praha: Úřad vlády ČR, odbor analýz a informací, 2014. 28 s. ISBN: 978-80-7440-118-3.

Profil organizace. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>>.

SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

STRAUSS, Anselm L. a CORBIN M Juliet. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert, 1999. 196 s. ISBN 80-85834-60x.

ŠVARŤÍČEK Roman, ŠEĐOVÁ Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál. 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2000. 444 s. ISBN 80-7178-496-6.

WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Základní informace o MOP. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 17.07.2007 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>.

*Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1)>.

*Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. Ze dne 21. dubna 2006*. [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <<http://zakonik-prace.cz/>>.

*Zákon 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-11-27]. Dostupný také z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>>.

ZLÁMAL, Jaroslav, HORVÁTH, Martin. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. 171 s. ISBN 80-244-1085-0.

*Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)>.

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HNP	Hrubý národní produkt
ILO	International Labour Organization
MOP	Mezinárodní organizace práce
ÚP	Úřad práce

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č. 1: Ukázka přepisu polostrukturovaného rozhovoru s respondentem č. 5**

**Příloha č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce k 31. 12. 2015**

PŘÍLOHA č. 1: Ukázka přepisu polostrukturovaného rozhovoru s respondentem č. 5

**Rozhovor s respondentem č. 5 - pořízený dne 22. 12. 2015 v Břeclavi**

**Respondent: žena ve věku 55 let**

**Rozhovor probíhal: 15.30 - 16.10**

**Vysvětlivky: T – tazatel**

**R – respondent**

**T: Toto je rozhovor k bakalářské práci na téma „Příčiny a důsledky nezaměstnanosti“.  
Autor Josef Gál, respondent číslo pět.**

**T: Dobrý den!**

R: Dobrý den.

**T: Jak jsme se předem domluvili, mám tady přichystané nějaké otázky, na které bych se vás rád zeptal. Takže začneme, přečtu první.**

**T: Jaký je Váš věk?**

R: Padesát pět a .. jestli to chcete přesně..

**T: To mi stačí, padesát pět let.**

**T: Kolik let Vám zbývá do dosažení důchodového věku?**

R: No, pět roků. Do šedesáti.

**T: A jaké je Vaše dosažené vzdělání?**

R: Kuchařka, s nástavbou. Prostě s maturitou, s maturitním oborem.

**T: V jakém oboru jste v posledních pěti letech před ztrátou zaměstnání pracovala?**

R: Stále kuchařka, pořád kuchařka. Vlastně od nástupu, od vyučení. Od vyučení... od vyučení prostě pořád pracuju jenom po kuchyních.

**T: A máte nějakou další kvalifikaci, nějaké školení, kurzy?**

R: Kvalifikaci ne, jestli se nepočítá to, že jsem si udělala v pětačtyřiceti nástavbu, tak kvalifikaci jako nee.

**T: A jakou nstavbu máte?**

R: Nstavbu ... maturita v oboru, to znamená jako ekonomický ... vedení kuchyně a takový ... prostě tu ekonomickou, marketingovou práci.

**T: To se počítá, samozřejmě.**

**T: Jak dlouho jste nezaměstnaná?**

R: Šest měsíců.

**T: A důvod? Jaký byl důvod ztráty zaměstnání?**

R: Důvod? Důvod, prostě přestala šlapat restaurace, přestala šlapat kuchyň, takže se to na určitou dobu zavřelo, takže jsem si tím pádem musela najít něco jináčího. Zatím to nového majitele nemá, zatím prostě bohužel. Nemůžu najít.

**T: Snažíte se aktivně sehnat práci?**

R: Ano, snažím. Snažím, běhám, lítám...

**T: Povězte mi prosím, jaké jsou nejčastější důvody, které Vám uvádějí jako důvod nepřijetí?**

R: No, právě že ty důvody, to je strašná sranda, protože pokud se telefonicky domluví, že se mám stavít a je to jistý, je to jasný, tak prostě kdykoli se tam ukážu, předvedu a oznámím, že mám tak málo, že bych mohla pracovat jenom pět let nebo něco takového, tak prostě jaksí, nevím proč, najednou to prostě nejde.

**T: Jestli tomu dobře rozumím, po telefonu je všechno v pohodě a když se přijdete ukázat ...**

R: Přes telefon všecko v pohodě a jakmile se přijdu ukázat sama, okamžitě si mě napíšou do deníčku, my se Vám ozvem. A slovo „my se Vám ozvem“ už dneska se ví, že to je o ničem.

**T: Jste registrovaná na Úřadu práce?**

R: Ano. Ano, samozřejmě.

**T: A Úřad práce, nabídl Vám nějakou rekvalifikaci?**

R: Ne, nenabídl, protože rekvalifikační kurzy, pokud jsem to tam takhle četla, tak to je vlastně většinou kvůli kuchaření, prodeji a takové a to já nepotřebuju, takže rekvalifikační kurzy nee.

**T: Takže jste neabsolvovala žádný kurz?**

R: Ne, ne, žádný takový.



**T: Máte zájem se vrátit do pracovního procesu?**

R: Ano, samozřejmě, samozřejmě.

**T: Trochu změním téma. Jak se tváří Vaši nejbližší k tomu, že jste nezaměstnaná?**

R: No tak dětem se to líbí, protože samozřejmě su doma, že, takže jsou vnoučátka kdykoli pohlídána, ale jinak jako, že by mi dělali problémy nebo že by mi to nějak dávali najevo, nee, prostě berou to jako že je to prostě osud a s tím se nedá nic dělat. Prostě je to něco, co je normální v dnešní době, ano.

**T: A jestli se můžu zeptat, pocítujete nějaké důsledky vaší nezaměstnanosti?**

R: Tak jediné důsledky, to jsou snad psychického rázu, že člověk si řekne, Ježišmarja, tento stát už mě v tomto věku nepotřebuje, pak si řeknu, nic proti tomu, ale dříve už v pětapadesáti ženský šly do důchodu, což bylo taky dobře, protože, tím pádem tady ty nervy nebyly. No a jinak co se týče, tak samozřejmě finanční stránka, protože kdybych, s prominutím, nebyla vdaná, tak si to vůbec nemůžu dovolit, tak chodím snad po ulici nebo co, protože bych neutáhla byt s tím, že bych měla být živená pouze z pracáku.

**T: To samozřejmě chápu.**

R: No a sociálka neplatí. Sociálka, to nejde.

**T: Já myslím, že mi takto vaše odpovědi stačí. Děkuji za rozhovor!**

R: Já taky děkuji za Váš čas.

PRÍLOHA č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce k 31.12. 2015

Data z Veřejné databáze ČSU		Území: Česká republika										
Link: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?_af=vystup-objekt&katalog=30853&zo=N&nahled=N&sp=N&filtr=G-F M-F Z-F R-F P- S- null_&z=T&f=T&TABULKA&verze=-1&pvo=ZAM10&st=v172&y=v166_null_&null_#w=		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.)</b>												
muži a ženy celkem												
Úchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem												
nejvyšší dosažené vzdělání:												
neúplné a bez vzdělání	3 512	3 251	3 028	2 417	2 283	2 648	2 957	3 001	3 009	3 006	3 206	
základní	162 349	153 249	137 891	109 630	104 151	141 090	144 657	136 615	147 030	161 269	147 107	
vyučení	221 805	209 194	179 666	139 834	138 277	224 800	232 366	201 212	223 624	240 949	208 646	
střední bez maturity	18 362	17 110	14 793	10 938	11 533	18 465	18 979	17 787	12 613	12 901	18 495	
vyučení s maturitou	21 695	19 936	18 067	14 095	15 433	27 331	27 777	24 676	19 574	20 872	24 568	
úplně střední všeobecné s maturitou	15 792	14 725	12 819	10 118	9 784	13 985	14 895	13 834	11 945	13 039	14 642	
úplně střední odborné s maturitou	77 363	72 989	64 193	51 950	52 558	82 110	87 404	79 054	91 818	102 827	86 406	
vyšší	3 044	2 860	2 506	1 916	2 233	3 485	3 816	3 746	4 293	5 034	4 477	
vyšokoškolské	17 753	17 102	15 582	13 980	15 998	25 222	28 700	28 526	31 405	36 936	34 367	
Věkové skupiny:												
do 19 let	32 158	27 092	22 464	16 797	18 265	25 898	23 868	23 070	24 221	22 074	17 370	
20 - 24 let	83 632	69 438	56 016	38 038	42 421	71 811	71 006	68 872	74 508	77 958	62 561	
25 - 29 let	70 200	62 327	51 924	37 100	37 939	61 034	61 820	56 452	59 944	66 937	58 714	
30 - 34 let	64 164	62 515	55 833	43 354	42 248	67 349	67 478	58 221	60 155	65 369	57 477	
35 - 39 let	55 915	52 697	46 538	36 756	37 260	60 483	66 636	62 908	67 864	75 907	69 104	
40 - 44 let	53 618	52 451	46 731	37 155	36 552	53 764	56 188	51 792	55 959	64 501	62 018	
45 - 49 let	60 644	55 490	47 430	36 942	35 502	54 225	58 931	54 811	58 021	61 957	56 583	
50 - 54 let	71 683	70 847	63 605	53 656	49 148	67 466	67 544	59 946	59 863	63 758	60 982	
55 - 59 let	43 922	50 735	50 145	46 018	44 519	63 972	72 695	62 435	69 315	76 416	72 104	
60 - 64 let	5 611	6 679	7 712	8 899	9 225	12 975	15 145	9 606	15 038	21 368	24 242	
65 a více let	128	145	147	163	171	179	240	338	423	588	759	
Délka nezaměstnanosti:												
do 3 měsíců	140 632	130 938	119 809	106 358	134 763	171 172	190 189	152 103	154 773	149 499	136 168	
více než 3 měsíce až 6 měsíců	93 124	86 618	73 972	57 867	65 894	119 762	98 270	91 835	100 270	101 137	82 984	
více než 6 měsíců až 9 měsíců	49 405	46 380	39 139	29 960	30 298	70 842	52 059	46 740	53 183	56 612	47 150	
více než 9 měsíců až 12 měsíců	38 784	33 676	30 716	23 780	19 771	53 487	42 552	33 643	44 851	52 604	38 447	
více než 12 měsíců až 24 měsíců	84 850	79 724	62 964	44 911	33 701	61 442	99 160	82 347	82 070	106 175	90 688	
více než 24 měsíců	134 880	133 080	121 945	92 002	67 823	62 431	79 321	101 783	110 164	130 806	146 477	
Kód: ZAM10/17												
Zdroj: Český statistický úřad, Veřejná databáze	Podmínky užívání: dat. ČSU											
	vygenerováno 07.01.2016 12:32											