

UNIVERZITA KARLOVA
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Bc. Anna Martinová

**Specifika skupiny 50+ při návratu na trh práce
v projektech Úřadu práce České republiky**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2021

Vedoucí práce:

doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc.

Prohlašuji,

že tuto diplomovou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

.....

datum

.....

podpis autorky

Tímto bych chtěla velmi poděkovat panu doc. PhDr. Pavlu Kuchařovi, CSc., za cenné rady, vstřícnost a čas, který mi v průběhu psaní diplomové práce poskytoval. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za jejich podporu.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá specifiky nezaměstnaných starších dospělých, kteří jsou účastníky projektu Úřadu práce České republiky. Cílem práce bude analyzovat specifika starších nezaměstnaných při návratu na trh práce v projektech Úřadu práce České republiky. Tato specifika byla identifikována v návaznosti na fyzické a psychické změny a změny v sociální oblasti, které ve starší dospělosti nastávají. Další specifika byla analyzována na základě postavení skupiny 50+ na trhu práce i mimo něj, a to s ohledem na dopady nezaměstnanosti na starší dospělé. Pro komplexní pohled na věc byla teoretická část doplněna o souhrnnou charakteristiku projektů zprostředkovaných Úřadem práce České republiky. Teoretická zjištění sloužila posléze k účelům v kvalitativním šetření. Výzkumné šetření bylo zaměřeno na dva projekty Úřadu práce: Jdi dál! 50+ v MSK a 50 PLUS v JmK. Pomocí teoretických stanovisek byly vytvořeny otázky, které sloužily při polostrukturovaných rozhovorech s respondenty výzkumu. Výzkumný vzorek tvořilo devět respondentů, přičemž pět z nich představovali účastníci projektů a zbývající čtyři byli odborní pracovníci projektů. Analýza dat identifikuje specifika účastníků projektu a přístupy, jak je s těmito specifiky pomocí odborných pracovníků či aktivit projektu pracováno.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, trh práce, Úřad práce, starší pracovníci, starší dospělí, dlouhodobá nezaměstnanost

Abstract

The diploma thesis deals with specifics of unemployed older adults who participate in projects of the Labor Office of the Czech Republic. The aim of the thesis was to analyze the specifics of unemployed older adults when returning to the labor market with help of projects of the Labor Office of the Czech Republic. These specifics were identified in connection with the physical, mental, and social changes that occur in older adulthood. Other specifics were analyzed based on the position which the target group 50+ holds on the labor market and off of the labor market about impacts of unemployment to unemployed older adults. For the comprehensive summary of the issue, the theoretical part was augmented through essential characteristics of projects mediated by the Labor Office of the Czech Republic. Theoretic findings served for purposes in a qualitative survey. The qualitative survey was focused on two projects of the Labor Office: Jdi dál! 50+ v MSK and 50 PLUS v JmK. Theoretical findings were used to create questions which were used in semi-structured interviews with survey respondents. The research sample consisted of nine respondents, which five of them were project participants and other four were qualified project staff. Data analysis identifies specifics of project participants and approaches to how these specifics are worked with the help of qualified project staff or project activities.

Key words

Active employment policy, labor market, Labor Office, older workers, older adults, long-term unemployment

Obsah

0 Úvod	7
1 Věková skupina 50+	9
1.1 Hlavní změny ve starší dospělosti.....	9
1.1.1 Fyzické změny	10
1.1.2 Psychické změny.....	11
1.1.3 Změny v sociální oblasti.....	12
1.2 Stereotypy a předsudky o pracovnících 50+	13
1.3 Oblasti vzdělávání pro starší dospělé	15
2 Současná situace na trhu práce v České republice	18
2.1 Analýza aktuálního stavu trhu práce	18
2.2 Postavení skupiny 50+ na trhu práce	20
2.3 Dopad nezaměstnanosti na starší dospělé	23
3 Opatření provedená ke snižování nezaměstnanosti starších dospělých	25
3.1 Strategie Evropa 2020 a její realizace v ČR.....	25
3.2 Regionální individuální projekty.....	27
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti a realizované aktivity projektů	28
4 Analýza naplňování specifík jedinců 50+ v projektech Úřadu práce	32
4.1 Charakteristika projektů ÚP zaměřujících se na klienty 50+	32
4.1.1 <i>Jdi dál! 50+ v MSK</i>	32
4.1.2 <i>50 PLUS v JmK</i>	33
4.2 Metodologie výzkumu	34
4.2.1 <i>Výzkumný vzorek a metoda jeho výběru</i>	35
4.2.2 <i>Metoda získávání dat</i>	38
4.2.3 <i>Metoda zpracování dat</i>	38
4.2.4 <i>Metoda analýzy dat</i>	39
4.3 Analýza dat	40
4.3.1 <i>Účastníci projektů 50+</i>	41
4.3.2 <i>Odborní pracovníci projektů 50+</i>	53
4.4 Shrnutí analýzy dat a zodpovězení na výzkumné otázky	61
5 Závěr	68
6 Soupis bibliografických citací	71
7 Přílohy	81
Příloha A – Seznam zkratk	81
Příloha B – Otázky na kvalitativní výzkum	82
Příloha C – Informovaný souhlas.....	83
Příloha D – Přepis rozhovoru s respondentkou R3	84

0 Úvod

Téma starších dospělých rezonuje společnostmi již delší dobu. Jeden z konceptů, který se zabývá staršími dospělými, je Age management, zaměřující se na vytvoření podmínek, zohledňující věk zaměstnance. Této problematice je věnováno v současnosti více a více prostoru, protože dochází ke stárnutí populace a zaměstnavatelé budou muset respektovat a reflektovat specifika jedinců, aby mohli být zaměstnanci produktivní. Tomuto tématu se věnují organizace jako AIVD¹ či Age management a za podpory Evropského sociálního fondu a potažmo Evropské Unie (dále už pouze EU) vzniklo již mnoho publikací. Dalším konceptem, který se specifickým ve starší dospělosti věnuje, je poté samotná vývojová psychologie, která na problematiku nahlíží z hlediska komplexních změn, které u jedince probíhají. Jako u každého životního období, se i ve starší dospělosti objevují unikátní specifické znaky, kterými se ve své knize zabývá Marie Vágnerová (2007). Doplnění těchto specifík probíhá skrze postavení na trhu práce a také dopady nezaměstnanosti na starší dospělé. Existuje mnoho odborných publikací zaměřujících se na dopady nezaměstnanosti (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013 či Hora, Suchanec, Horáková a kol., 2018), méně prací, které by byly zacílené na skupinu 50+. Přímě na toto téma existují spíše diplomové či bakalářské práce.

Nicméně práce, která by se věnovala přímo tématu starších dospělých v projektech Úřadu práce (dále pouze ÚP), neexistuje, a proto jsem se rozhodla zvolit téma, které kombinuje zároveň vývojové změny, mnohdy dané již právě biologicky a dopady nezaměstnanosti na dané jedince přímo v projektech ÚP. Cílem práce bude analyzovat specifika starších nezaměstnaných při návratu na trh práce v projektech ÚP České republiky (dále pouze ČR). Aby bylo cíle dosaženo, kombinuji více konceptů. Specifika starších dospělých stanovuji na základě východisek z vývojové psychologie a odborných publikací o dopadech nezaměstnanosti na dospělé jedince, které specifika starších dospělých mohou umocňovat.

Diplomová práce se skládá ze 4 kapitol. V první kapitole se zabývám specifiky starších dospělých, a to zprvu z pohledu změn, které zpravidla ve starší dospělosti přichází. Opírám se zde převážně o vývojovou psychologii, která nejlépe změny ve starší dospělosti vystihuje. Zároveň se snažím zachytit stereotypy a předsudky, které se vůči skupině 50+ často objevují. Pro úplné dokreslení se snažím určit oblasti, které mnozí z jedinců ze skupiny 50+ postrádají a jsou pro ně

¹ Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR

rozvojové a zároveň je nepřítomnost těchto znalostí a dovedností může znevýhodňovat na trhu práce. Další kapitola se zabývá analýzou trhu práce v ČR a pro dosažení cíle práce je zde důraz kladen především na starší dospělé, kteří v evidenci uchazečů na ÚP představují ohroženou skupinu na trhu práce. Snažím se zachytit důvody, proč tomu tak je a jak v současnosti vypadají i požadavky trhu práce. Poté se zabývám dopady nezaměstnanosti na starší dospělé, které mi pomohou skupinu starších nezaměstnaných lépe charakterizovat. Třetí kapitolou se zaměřuje na projekty ÚP vytvořené pro nezaměstnané jedince 50+. Skrze nadnárodní a národní dokumenty postupně poukazují na návaznost mezi jednotlivými úrovněmi. Popisují podmínky, které musely jednotlivé projekty splnit, aby se mohly stát funkčními. Pravidla určují kostru jednotlivých projektů, nicméně posléze je na jednotlivých organizátorech, jak se rozhodnou svůj projekt realizovat. Jsou zde ukázány aktivity, které v projektech mohou být využívány, jejichž prostřednictvím dochází k péči o jednotlivé účastníky projektu. Kapitola poslední se zabývá převážně empirickým šetřením. Zpočátku však popíšu dva projekty, na jejichž účastníky a odborné pracovníky se šetření zaměřuje. Cílem empirického šetření bude určit, zda se analyzovaná specifika starších osob shodují s výpověďmi zúčastněných jedinců a jak jsou tato specifika reflektována prostřednictvím projektů realizovaných krajskými pobočkami Úřadu práce. Empirické šetření probíhá pomocí kvalitativního výzkumu, a to prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů s devíti respondenty, účastníky projektů a odbornými pracovníky v projektech. Bude zde vysvětleno, jak byla data získána a následně zpracována. Bude představena samotná analýza dat, kde jsou důkladně rozebrány rozhovory s respondenty, pomocí nichž se ukazují specifika účastníků projektu 50+. Na závěr proběhne porovnání analyzovaných rizik z odborné literatury s empirickými zjištěními, a jakým způsobem jsou tato specifika reflektována odbornými poradci projektů.

1 Věková skupina 50+

Kapitola se bude věnovat typickým charakteristikám, které jsou spojené se skupinou 50+. Cílem kapitoly je komplexní představení skupiny 50+ s ohledem na její specifčnost především v kontextu pracovního prostředí. Aby mohl být cíl naplněn, zaměřím se zprvu na změny tělesné, psychické a sociální, které jsou s tímto věkem spojeny. Druhá podkapitola se bude soustředit na stereotypy a předsudky o skupině starších dospělých, které budou často založeny právě na poznacích z první podkapitoly. V závěru této kapitoly se budu věnovat oblastem vzdělávání, které mohou být pro tuto skupinu klíčové.

1.1 Hlavní změny ve starší dospělosti

Cílem této podkapitoly je vymezení hlavních změn odehrávajících se v této etapě života. Lze je označit zároveň i za prediktory ovlivňující negativní postavení starších dospělých v pracovním životě a celkově na trhu práce.

Věková skupina 50+ bude v této kapitole vymezena především pomocí vývojové psychologie, a proto je zcela nezbytné využívat slovník vývojové psychologie, která pojmenovává stadium, kdy jsou jedinci ve věku 50–60 let, pozdní dospělosti. V literatuře lze dohledat mnoho různých teorií od různých autorů, kteří používají odlišné periodizace, tudíž u každého autora se značně liší rozpětí let. Thorová (2015, s. 452) ve své publikaci uvádí období pozdní dospělosti od 50–70 let, Vágnerová (2007, s. 229), se kterou souhlasí Říčan (2004, s. 313), 50–60 let také nazývá období pozdní dospělosti. Jak lze vidět, mnoho autorů používá jinou periodizaci, a proto je také někdy toto období považováno za střední věk, ale někdy již za počátek stáří. Jelikož se kapitola z velké části opírá o práci Marie Vágnerové a Kateřiny Thorové, rozhodla jsem se využívat jejich označení a vymezuji pouze spodní hranici (50+).

Jako ostatní stadia i pozdní dospělost s sebou přináší jistá specifika. Faktem je, že mnoho procesů stárnutí v lidském organismu je individuální záležitostí, ale obecně lze říci, že pozdní dospělost je mezníkem, kdy začínají být zřetelné involuční změny (Thorová, 2015, s. 453–454). Rychlost a radikalita změn je odvislá od mnoha faktorů. Před samotným popisem změn považuji za nutné říci, které faktory obecně mají pozitivní vliv na „pomalejší“ stárnutí jedince. Těmto faktorům se věnuje psychologie zdraví zkoumající sociální vlivy a okolnosti, které působí pozitivně či negativně na zdravotní stav člověka. Za ovlivňující faktory jsou považovány sociální opora a socioekonomický status (dále pouze SES). Sociální opora zobrazuje kvalitu okruhu sociálních

vztahů, které jsou nám k dispozici. Typů osob, které nám tuto podporu mohou dát, je mnoho. Může to být náš okruh přátel, partner, ale i kolegové v práci. Sociální opora jako taková představuje jeden z nejdůležitějších pozitivních faktorů, které mají vliv na fyzický i psychický stav jedince (Křivohlavý, 2001, s. 95–104). Sociální a ekonomické podmínky mají velký vliv na celkové zdraví jedinců. Velké společenské rozdíly tedy i přispívají k velkým nerovnostem ve zdraví. SES se zjednodušeně skládá z několika determinant, a to příjem, vzdělání a zaměstnání (Brabcová a Vacková, 2013, s. 407). Nicméně pokud se na to podívám z širšího hlediska, SES je také indikován sociální třídou, zaměstnaneckým postavením a bohatstvím či hmotným majetkem (Hauser, Warren, Huang a Carter, 2018, s. 180). Pro lepší představu, jak SES ovlivňuje zdraví, uvedu příklad. Vyšší dosažené vzdělání je následně mnohdy spojené s typem práce. Degenerativní změny probíhají pomaleji u jedinců, kteří zpravidla dosáhli vyššího vzdělání a následně vykonávali profesi náročnou na duševní aktivity při menší fyzické zátěži (Šťastný, 2009, s. 239). Zdraví je determinováno prostředím, do kterého se jedinec narodí a následně v něm žije, pracuje a stárne. Pokud se tedy narodíte nebo se velkou dobu ze svého života nacházíte v nepříznivé životní situaci, zpravidla dochází ke zhoršení zdravotního stavu (Brabcová a Vacková, 2013, s. 407–411).

V této podkapitole bude věnována pozornost třem kategoriím hlavních změn ve starší dospělosti – tělesným, psychickým a sociálním. Je důležité brát tyto změny s myšlenkou na to, že mezi skupinou 50+ jsou velké interindividuální rozdíly způsobené sociálně-ekonomickými poměry jedince.

1.1.1 Fyzické změny

V pozdní dospělosti začíná neodvratně docházet k oslabení smyslových receptorů, kdy oční čočka ztrácí pružnost a zhoršuje se schopnost zaostřit (Thorová, 2015, s. 455). Zhoršuje se ostrost sluchu, zejména pokud jde o vysoké tóny. Také je těžší porozumět řeči, je-li v pozadí nějaký rušivý element (Říčan, 2004, s. 314).

Mnoho autorů se shoduje, že v tomto období dochází k úbytku a ochabování svalových tkání (Říčan, 2004, s. 314; Čáp a Mareš, 2007, s. 239; Štikar, Hoskovec a Šmolíková, 2011, s. 85). Zřetelně klesá výkonnost základních orgánů, které rozhodují o celkové tělesné výkonnosti. S tímto tvrzením souhlasí i Cimbálníková, Fukan, Lazarová a kolektiv zároveň doplňují, že častější jsou také nemoci oběhového systému a pohybového ústrojí. Zároveň se zhoršují motorické schopnosti a jedinci častěji pociťují bolestivost při pohybu. Tyto ukazatele mohou především ve fyzicky

náročnějších profesích významně ztížit výkon povolání (Cimbálníková, Fukan, Lazarová a kol., 2012, s. 22). S věkem jedinec zpravidla přibývá na váze, ale jeho klouby jsou slabší. Se zvýšenou opotřebovaností kloubů se pak následně pojí rozšířená artróza. Ve starší dospělosti také dochází ke snížení množství kostní hmoty, což má za následek náročnější hojení případných zlomenin. Na negativních změnách pohybového ústrojí se nepodílí pouze věk, ale ve velké míře také životní styl. Se zvyšujícím se věkem se snižuje obranyschopnost organismu. Zpravidla to tedy znamená, že čím starší člověk je, tím častěji trpí různými nemocemi, které mají často chronický charakter (Thorová, 2015, s. 456–457).

V tomto období dochází u žen ke klimakteriu neboli menopauze. Klimakterické období znamená velkou změnu v životě ženy a je doprovázeno fyziologickými i psychologickými změnami. Mimo jiné je v tomto období zasažen endokrinní systém, který má vliv na psychické prožívání ženy. Důsledkem klimakteria může být neklid, nesoustředěnost či náladovost (Holásková, 2005, s. 119–120). I přesto, že reprodukční schopnost mužů bývá zpravidla zachována až do vyššího věku, i u nich se dostávají podobné subjektivní i objektivní projevy jako např. pokles produkce sexuálních hormonů. Toto období se obecně nazývá andropauzou, a ta může mít za následek stejně jako u ženského pohlaví pocity beznaděje, ztrátu osobní pohody či sebenenávist. Langmeier a Krejčířová však zdůrazňují, že toto období trvá spíše přechodně a trvá relativně krátkou dobu a prožitky jsou individuální (Langmeier a Krejčířová, 2006, s. 191).

Obecně lze říci, že se začínají objevovat první signály stárnutí, a pro jedince této generace je velmi důležité, aby došlo k fázi přijetí a přizpůsobení se realitě a zdůraznění jiných hodnot v životě (Vágnerová, 2007, s. 241).

1.1.2 Psychické změny

V této fázi života zpravidla dochází ke snižování úrovně kognitivních funkcí, které jsou však silně ovlivněny dosavadním způsobem života. Spolu s ním mají velký vliv i dědičné dispozice (Vágnerová, 2007, s. 249).

Zhoršení paměti v období pozdní dospělosti je pravděpodobně způsobeno involučními procesy nervové soustavy. Doba zapamatování se zkracuje, nové informace se uchovávají obtížněji a pro zapamatování nových informací je potřeba vyšší počet opakování (Holásková, 2005, s. 121). Mezi další funkce paměti, které se zhoršují, je rozpomínání či bezděčné zapamatování (Říčan, 2004, s. 320).

Dochází k prohlubování rozdílu mezi fluidní a krystalickou inteligencí. Fluidní inteligence, vrozená intelektová kapacita klesá a její pokles je zapříčiněn biologicky podmíněnými faktory. Krystalická inteligence, tj. schopnost uchovávat a následně používat naučené způsoby řešení určitých situací, se zpravidla nemění, a naopak může se v pozdějším věku ještě dále rozvíjet (Vágnerová, 2007, s. 249). To je důvod, proč v pozdní dospělosti mohou mít jedinci i lepší výkon u úkolů, které vyžadují jistou míru zkušeností, i přestože mohou mít horší paměť. Jako příklad může sloužit šachové klání mezi mladým a starším jedincem. Zatímco jedinec v mladém věku přemýšlí rychleji, stárnoucí jedinec má více zkušeností, ze kterých může čerpat a dokáže mladšího jedince porazit (Lally a Valentine-French, 2019, s. 330).

S tím i souvisí zvýšená duševní unavitelnost, která se může projevat i v pracovním výkonu. Jedinec se s tím zpravidla vyrovnává tak, že využívá spíše své rozvahy a zkušeností, protože nové činnosti, které vyžadují ostré tempo, pro něho mohou být náročné (Říčan, 2004, s. 321). Naopak starší jedinci mají zpravidla více vyvinutou sociální inteligenci a jsou schopni přijmout zdánlivě protichůdné názory, protože rozumí tomu, že lze vidět realitu z několika úhlů pohledu. Takto rozvinutá sociální inteligence je schopná nahradit úbytek pružnosti myšlení či jiných kognitivních funkcí (Langmeier a Krejčířová, 2006, s. 191–192).

1.1.3 Změny v sociální oblasti

Význam rodiny s věkem jedince stoupá, v tomto období staví na hodnotách, které mu je rodina schopna nabídnout. Aby mohla být splněna tato podmínka, rodina zpravidla musí představovat funkční jednotku, která poskytne stabilní zázemí. Starší jedinci totiž zpravidla touží více po klidu a uzavřenějším životě (Holásková, 2005, s. 125).

Tyto hodnoty se projevují i v oblasti intimity, kdy oproti předchozím obdobím starší jedinci kladou větší důraz na jistotu a oporu (Vágnerová, 2007, s. 230). Intimita je vázána na několik blízkých osob nukleární společnosti. U nově vznikajících manželství se mimo samotný vztah mezi partnery musí vytvořit vztah s dětmi partnera či další širší rodinou. Vytvoření intimity je v takovém prostředí velmi náročné (Holásková, 2005, s. 125).

Mění se zároveň i pojetí generativity (odklon od egoismu a zájem o druhé) s tendencí předávat získané zkušenosti, což může právě být jeden ze způsobů potvrzení vlastní hodnoty jedince. Jelikož mnohdy lidé ve starší dospělosti již mají za sebou roli rodiče, důležitá bývá v tomto období i role prarodiče. Potvrzuje totiž pozici jedince v rámci generační kontinuity. Další oblastí,

kde mají možnost starší dospělí uspokojit potřebu generativity, je oblast pracovní. Zde se projevuje potřeba předávat zkušenosti další generaci a s tím související akceptace zkušeností staršího jedince (Vágnerová, 2007, s. 230–231). Langmeier a Krejčířová s touto myšlenkou obecně souhlasí, ale doplňují, že existuje několik vzorců v oblasti zaměstnání u starších dospělých. Jedna skupina je na vrcholu své kariéry ve vysokém postavení a práce je pro ně naplňující. Jiná skupina vnímá práci jako rutinu, do které chodí pouze z povinnosti. Někteří také začínají měnit zaměstnání, např. z důvodu krize středního věku (Langmeier a Krejčířová, 2006, s. 193).

Často se stává, že lidé v pozdější dospělosti jsou v tzv. sendvičové konstelaci, což znamená, že jejich děti se ještě neosamostatnily a zároveň musí pečovat o své rodiče. Smrt rodiče velmi silně pak otřese emoční rovnováhou a konfrontuje jedince s vlastní smrtelností (Thorová, 2015, s. 460). Představuje jakési biologické zrcadlo, skrze které vidí starší dospělí svoji potenciální budoucnost. S přehodnocením některých dosavadních hodnot dochází také k tomu, že jedinci této generace vidí smysl života ve svém životním příběhu (Vágnerová, 2007, s. 232–237). Dochází k rekapitulaci dosavadního života za účelem dosažení integrity. Jedinci zpravidla přestávají nahlížet na realitu tak egoisticky jako kdysi, zpravidla prostřednictvím většího celku, než je pouze svůj osobní život (Thorová, 2015, s. 459).

Za důležité považují říci, že většina autorů (Thorová, 2015, s. 461; Vágnerová, 2007, s. 242–243; Langmeier a Krejčířová, 2006, s. 194–195) u popisu typických změn v období pozdní dospělosti druhým dechem dodává, že stárnutí je opravdu vysoce individuální proces, tudíž je nutno ke každému staršímu dospělému přistupovat jednotlivě.

1.2 Stereotypy a předsudky o pracovnících 50+

Na začátek této podkapitoly považují za důležité vymezit, co vlastně předsudky a stereotypy představují, a jak je lze definovat. Představím i typ předsudku, který se prolíná velkou částí mé diplomové práce, a tím je ageismus. Poté se již zaměřím na nejčastější předsudky a stereotypy o jedincích 50+.

Anthony Giddens vnímá předsudky jako představy o daném jedinci či skupině, které mohou být spíše než na skutečných poznacích, založeny na informacích nám zprostředkovaných někým jiným (Giddens, 2013, s. 585). Vágnerová souhlasí a ještě doplňuje, že se jedná o postoje, které mají velmi silný emoční náboj, a právě pro svoji nelogičnost bývají těžko ovlivnitelné. Na lidské chování mají spíše negativní vliv a mnohdy vedou k různým diskriminačním jevům. Součástí

předsudků jsou zároveň stereotypy, které představují zjednodušené či zkreslené názory většinou na určitou skupinu lidí (Vágnerová, 2004b, s. 295). Stereotypy jsou přejímány zpravidla z našeho blízkého sociálního okolí, které je reprezentováno naší rodinou, autoritami či blízkými sociálními skupinami. Stereotypy jsou utvrzovány námi samotnými pomocí vlastních zkušeností (Keller, 1996, s. 1230).

Ageismus je jeden z typů předsudků, které se v naší společnosti objevují poměrně často. Jedná se o předsudky a potažmo i diskriminaci na základě představ o skupinách lidí, kteří nedosahují či přesahují jistou věkovou hranici. Mnohdy se právě jedná o diskriminaci lidí, kteří jsou staršího věku (Jandourek, 2012, s. 14).

Michael A. Champion a Richard A. Posthuma (2009) ve své práci zanalyzovali a shrnuli výsledky z předchozích 117 výzkumných článků a knih, které se zabývaly věkovými stereotypy na pracovišti. Na základě těchto výzkumů byli schopni určit nejčastější stereotypy vůči starším pracovníkům. Z velké části se budu tedy opírat o jejich výzkum, neboť ho považuji za reprezentativní. Bude však jistě doplněn o další zdroje.

První a pravděpodobně největší skupinu stereotypů Posthuma a Champion nazývají „slabší výkonnost“. Je zažitá představa, že starší pracovníci předvádějí nižší pracovní výkon než mladší pracovníci. Deborah Smeaton a Jane Parry rozvádějí tuto myšlenku do více kategorií a to sice, že starší pracovníci mají horší schopnosti, jsou méně motivovaní a méně produktivní než jejich mladší kolegové (Champion a Posthuma, 2018, s. 15). Jak ale Novotný, Bosničová, Břenková a kolektiv rozvádějí, jistě nelze tuto tezi použít plošně. Starší zaměstnanci mohou být méně fyzicky silní, ale za to zobecněně mají více zkušeností. Tudíž produktivita jedince může záviset buď na povaze jeho práce či také na tom, jak a zda jsou jeho zkušenosti využívány (Novotný, Bosničová, Břenková a kol., 2014, s. 133).

Další skupina stereotypů je založená na tezi, že starší zaměstnanci mají nižší schopnost učit se novým věcem a menší potenciál se něco naučit (Champion a Posthuma, 2009, s. 168). Díky tomuto předsudku dostávají i méně příležitostí se dále rozvíjet než ostatní spolupracovníci. Je to proto, že se předpokládá, že budou mít kratší „funkční“ období, a poskytnou méně let, během nichž může zaměstnavatel těžit z investic do školení (Smeaton a Parry, 2018, s. 15). Tuto tezi podporuje dále i Vidovičová a Rabušic, kteří prováděli taktéž výzkum o ageismu na pracovišti. Z jejich studie jasně vyplývá, že starší pracovníci jsou od svých mladších kolegů podhodnocováni. Především se zde potvrzuje tvrzení, že s věkem se zhoršuje schopnost učit se nové věci. Co je však ještě v

rámci tohoto výzkumu zajímavé, je velký výskyt autostereotypizace, tedy že sami starší pracovníci o sobě tvrdí, že jsou moc staří na to, aby se učili něco nového a že to pro ně již nemá smysl. Nutno podotknout, že čím vyšší mají lidé vzdělání, tím méně se s tímto tvrzením ztotožňují (Vidovičová a Rabušic, 2005, s. 28).

Dalším z řady stereotypů může být ten, že u všech starších dospělých obvykle dochází k poklesu duševních schopností. Mezi ně se řadí schopnost učit se, poznávat či zapamatovat si. Pravda ale může být taková, že většina lidí si udržuje relativně normální duševní schopnosti, s tím rozdílem, že se zpomaluje reakční doba. To může mimo jiné znamenat, že se starší dospělí učí delší dobu (Boucník, Koktavá, Pitrunová a kol., 2011, s. 307).

Stereotypy nemusí být nutně pouze negativní, i když jistě lze říci, že převažují. Existují však i pozitivní stereotypy, které bývají se staršími pracovníky spojené. Jedním z nich může být tzv. stereotyp spolehlivosti, který říká, že starší pracovníci jsou více stabilní, upřímní důvěryhodní a spolehliví. Ačkoli Champion a Posthuma říkají, že toto tvrzení podporuje pár výzkumů, domnívají se, že je na téma pozitivních stereotypů málo vědeckých prací, aby mohli tuto tezi potvrdit alespoň s nějakou jistotou (Champion a Posthuma, 2009, s. 170).

Na základě předchozí podkapitoly a pojmenování změn, které se v tomto období odehrávají, lze říci, že je pochopitelné, proč předsudky o jedincích a potažmo pracujících 50+ existují. Jak ale říkají autoři Ilona Štorová a Jiří Fukan, obzvláště starší lidé jsou vnímáni jako celek, i přestože individuální rozdíly mohou být stejné, někdy i větší než v ranějším věku a je tedy důležité na ně nahlížet jako na heterogenní skupinu (Štorová a Fukan, 2012, s. 17).

1.3 Oblasti vzdělávání pro starší dospělé

Vzdělávání se stává v dnešní době nutností, protože se znalosti a dovednosti musí neustále aktualizovat, aby byl jedinec úspěšný ve všech aspektech svého života (Langer, 2010, s. 80). Bohužel lze předznamenat již nyní, že starší dospělí nejsou příliš častými návštěvníky vzdělávání. Ať je to již z vůle zaměstnavatelů, kvůli zmiňované návratnosti investic, tak z vůle samotných jedinců 50+.

Obecně platí pravidlo, že účast na kurzech vzdělávání u starších dospělých je značně závislá na dosaženém vzdělání. To znamená, že se zvyšujícím se vzděláním starších dospělých roste participace na neformálním vzdělávání. Důležitý jako takový se zdá být i zaměstnanecký status, kdy nezaměstnaní jedinci mají dle výzkumu skoro o 80 % nižší šanci, že se zúčastní neformálního

vzdělávání (Rabušic, 2008, s. 276–280). Výzkum také ukázal, že pro účast jedinců v neformálním vzdělávání je klíčová jejich alespoň jedna předchozí participace na kurzu v dospělém věku. Tak jedinci získají pocit, že se učí něčemu novému a že ovládají nové kompetence. Pokud se tak stane, je vyšší pravděpodobnost, že budou pravidelně navštěvovat kurzy neformálního vzdělávání, které jsou pro rozvoj starších jedinců velmi prospěšné (tamtéž, 2008, s. 286).

Problém již ale nastává v roli počátečního vzdělávání. Další vzdělávání, ať již ve formě formálního či neformálního vzdělávání, navazuje velmi úzce na již získané a osvojené znalosti a vzdělání. Vliv počátečního vzdělání je velmi důležitý již při získávání zaměstnání a mnohdy má vliv na celkovou pracovní dráhu. Vyšší vzdělání umožňuje získávání kvalifikovanějších pozic, na které je posléze vytvářen tlak na průběžné doplňování znalosti. Je zde i vyšší ochota zaměstnavatelů podporovat tyto jedince v dalším vzdělávání, neboť se předpokládá vyšší míra návratnosti investic (Czesaná, 2010, s. 359). Nižší účast na formálním i neformálním vzdělávání lze zaznamenat u starší skupiny obyvatel, a to díky mnoha objektivním i subjektivním důvodům. Svou roli zde hrají mimo finančních nákladů i nefinanční typu ostych či nedostatek sebedůvěry. Svůj vliv zde mají i výukové metody, které mnohdy nejsou přizpůsobeny starším věkovým skupinám (tamtéž, 2010, s. 365–366). Langer poznamenává, že pokud kurzy probíhají prostřednictvím internetu, je pro starší dospělé mnohem náročnější se jich zúčastnit (Langer, 2010, s. 83).

Věk v kombinaci s nízkým dosaženým vzděláním predikuje nízkou účast na vzdělávání. U nízkokvalifikovaných starších dospělých je třicetkrát nižší pravděpodobnost, že se budou dále vzdělávat, než je tomu u vysoce kvalifikovaných jedinců stejného věku (Czesaná, 2010, s. 365–366). Paradoxně se mnozí jedinci tedy ke vzdělávání dostanou až při ztrátě zaměstnání, a to díky interakci s ÚP. Pro nezaměstnané jedince jsou mnohdy používány nástroje, které mají vést ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. Typicky se jedná o rekvalifikační kurzy, počítačové a jazykové kurzy či jiné nástroje, o kterých bude řeč později (Zormanová, 2017, s. 73). Určitě je nutné ale zmínit, že za určitou formu vzdělávání považují starší dospělí i samotné zaměstnání, kde dochází k aktualizaci stávajících dovedností, ale také i získávání nových (Langer, 2010, s. 81).

Z typicky navštěvovaných rekvalifikačních kurzů lze identifikovat oblasti, ve kterých mohou mít starší dospělí mezery a jsou díky jejich neznalosti znevýhodněni vůči mladším generacím. Jedná se o jazykovou vybavenost, počítačovou gramotnost a problém může tvořit i komunikační bariéra vzhledem k mladším kolegům (Merhaut a Chadt, 2018, s. 22). Langer

souhlasí a dodává, že rychlý vývoj, který je tak typický pro dnešní svět, vyžaduje přehled zejména v oblasti technologií. Tento fakt zvyšuje nároky u starších generací, u nichž i vyšší formální vzdělání nemůže v tomto ohledu konkurovat mladším generacím. Zmiňované oblasti lze vnímat jako klíčové v rozvoji starších dospělých. Sami starší dospělí vnímají, že oblast informačních a komunikačních technologií je klíčový směr vzdělávání, ve kterém mají nedostatky (Langer, 2010, s. 80). Poptávka po dovednostech se mimo zmiňované oblasti přesouvá do sfér vyžadující analyzování a sdělování informací, velmi často i pomocí právě zmiňovaných technologií. Zpravidla lze říci, že nízká kvalifikace osob předznamenává, že budou na trhu práce zaostávat více a více (OECD, 2013, s. 6).

Demografický vývoj v rámci celé EU ukazuje, že populace celkově stárne a starších pracovníků tedy bude přibývat. Je proto velmi důležité naučit se, jak s nimi pracovat a jak je do chodu společnosti efektivně zapojovat (Štorová, 2015, s. 2). Pro konkurenceschopnost a celkové zapojení starší generace je poté jistě velmi důležité jejich další vzdělávání a rozvoj (Merhaut a Chadt, 2018, s. 22).

2 Současná situace na trhu práce v České republice

V kapitole budou představeny obecné informace týkající se aktuálního stavu trhu práce, s důrazem na nezaměstnanost a specifické skupiny ohrožené nezaměstnaností. V další části bude věnován prostor postavení starších dospělých na trhu práce. Představím faktory, které ohrožují jedince 50+ více než ostatní skupiny. Podívám se, u koho v této skupině existuje vyšší pravděpodobnost, že se stane nezaměstnaným a potenciálně bude ohrožován dlouhodobou nezaměstnaností. Poslední podkapitola se zaměřuje na dopady, které s sebou nezaměstnanost zpravidla přináší. Některé z těchto dopadů jsou pro starší jedince zpravidla horší díky proměnlivým hodnotám a jiným specifickým okolnostem.

2.1 Analýza aktuálního stavu trhu práce

Rok 2020 byl z hlediska trhu práce poměrně specifický, kdy na jaře došlo po dlouhé době ke zvýšení nezaměstnanosti, a to kvůli nástupu pandemie COVID–19. Průměrný podíl nezaměstnaných osob² v roce 2020 činil 3,5 % a byl vyšší o 0,7 % než v roce 2019 (MPSV, 2021a, s. 2–3). Stejně hodnoty v roce 2014 byly poněkud vyšší. Nezaměstnanost v tomto roce byla 7,7 % (MPSV, 2015a, s. 4). Do roku 2020 bylo možné sledovat velmi příznivý vývoj na trhu práce. S příchodem pandemie COVID–19 nastal relativně malý nárůst nezaměstnanosti ovlivněný cíleným programem Antivirus, který je cílen na podporu zaměstnanosti a o němž se zmíním později (MPSV, 2021a, s. 21).

Nízká nezaměstnanost s sebou přináší řadu pozitivních dopadů. Jedním z nich je zvyšující se ekonomická participace navzdory tomu, že čelíme demografickému stárnutí. To tedy znamená, že zatímco počet jedinců v produktivním věku (15–64 let) v průběhu let postupně klesá, ekonomicky aktivních jedinců naopak přibývá (ČSÚ, 2019, s. 6).

Díky nízké nezaměstnanosti došlo k situaci, kdy i znevýhodněné skupiny uchazečů začaly být oproti předchozím rokům v roce 2019 znovu zaměstnávány (MPSV, 2020a, s. 30). Důvodem je, že velmi nízkou míru nezaměstnanosti doprovází vysoký počet neobsazených míst. Za účelem získání nového zaměstnance zaměstnavatelé kromě akcelerace mezd používají i různé jiné formy benefitů. Jedním z nich mohou být flexibilní formy úvazků, které vycházejí vstříc specifickým skupinám na trhu práce, např. matkám pečujících o dítě. Těchto forem nejvíce využívají osoby se

² „Průměrný podíl nezaměstnaných osob (PNO), tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu stejného věku...“ (MPSV, 2021a, s.2)

základním vzděláním (ČSÚ, 2019, s. 27). Nicméně v roce 2020 se s nárůstem nezaměstnanosti znovu počty nezaměstnaných v ohrožených skupinách zvýšily (MPSV, 2021a, s. 31).

Znevýhodněné skupiny uchazečů představují jedince, jejichž hendikepou se stává např. jejich zdravotní stav, péče o dítě či věk (mladí či naopak jedinci ve věku 50+). Těmto skupinám je obecně věnována zvýšená péče, neboť je u nich ověřena hrozba delšího setrvání mimo trh práce (MPSV, 2020a, s. 30).

Dlouho přetrvávající problém na trhu práce představují dlouhodobě nezaměstnaní (déle než 12 měsíců). V evidenci ÚP došlo v roce 2020 k mírnému zvýšení počtu i podílu dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. Podíl takových nezaměstnaných se zvýšil z 20,8 % na 23,5 %. Stále se však držel níže než v roce 2018, kdy se dlouhodobě nezaměstnaní podíleli 26,1 % na celkové nezaměstnanosti (MPSV, 2021a, s. 35 a MPSV, 2020a, s. 34–36). Údaje z roku 2020 bohužel v této oblasti nejsou zaznamenány, použijí tedy ty z roku 2019. Mezi jedince, kteří patří mezi dlouhodobě nezaměstnané, je asi 43,2 % osob starších 55 let. Dále jsou zde osoby se zdravotním postižením (33,6 %) a skupina osob, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je základní. Tito jedinci představují ve struktuře obyvatel o zaměstnání podle věku velmi početnou skupinu (30,3 %). Před nimi se však ještě nachází skupina vyučených, kteří se podílí 35,1 %. Proto byla i tato skupina vybrána k výzkumu, neboť by měli být zastoupeni mezi nezaměstnanými staršími dospělými v podstatě nejvíce. Na pomyslné druhé straně se nachází uchazeči, kteří absolvovali střední odbornou školu s maturitou (2,8 %) a ti, kteří dokončili vyšší odborné vzdělání s 0,9 % (MPSV, 2020a, s. 34–36). V roce 2020 to byla právě skupina osob se středním vzděláním bez maturity, u které došlo k výraznému poklesu zaměstnanosti, a to o 1 %, kdy se tyto jedinci podílely 32,7 % na celkové zaměstnanosti (MPSV, 2021a, s. 13).

Pokud se podívám na rozložení nezaměstnanosti z hlediska krajů, vyšší než celorepublikový průměr je v současnosti možné nalézt ve třech krajích. Tento fakt lze ale označit za dlouhodobý stav. Jedná se o Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský kraj. Zde nezaměstnanost v průběhu roku 2019 klesala a v roce minulém znovu znatelně stoupala. Ale díky různé velikosti krajů se stal ukazatelem s lepší vypovídající hodnotou počet uchazečů na jedno volné pracovní místo (dále jen VPM). Počet uchazečů o zaměstnání převýšil počet VPM v sedmi krajích. Nejhuře je na tom kraj Moravskoslezský, kdy 3,4 uchazečů připadá na VPM, dále je to kraj Karlovarský a Olomoucký (2,4) a Ústecký s 2,2 uchazeči na VPM (MPSV, 2021a, s. 39–41). Jen pro srovnání, nejhuře na tom byl v roce 2019 kraj Moravskoslezský, kdy na VPM připadlo 2,3 uchazeče (MPSV,

2020a, s. 41). Pokud se podívám na kraje s nejvyšší nezaměstnaností skupiny 50+, které se ocitly nad celorepublikovým průměrem, jedná se o kraj Moravskoslezský, Zlínský a kraj Vysočina (MPSV, 2021a, s. 39–41).

Nyní již ke zmíněnému programu Antivirus, jehož cílem je zmírnit negativní dopady na trh práce způsobené pandemií COVID–19. Opatření, která byla přijata, míří především na podniky, které byly nuceny uzavřít nebo omezit svůj provoz. Výše příspěvku činila 60 %, 80 % či 100 % mzdových nákladů (pojistné a náhrada mzdy), a byla odvislá od závažnosti omezení provozu, snížení poptávky či dodávky vstupů. Ke konci roku 2020 bylo vyplaceno v rámci programu necelých 24 miliard, a tím podpořeno bezmála 911 tis. zaměstnanců (MPSV, 2021a, s. 52–53). Tyto údaje mohou tedy předznamenávat, že skutečné míry nezaměstnanosti jsou do jisté míry zkreslené právě tímto programem, a vývoj do dalších let zůstává otázkou.

Co lze očekávat je, že pokud bude trh práce zasažen silněji, počty nezaměstnaných v rizikových skupinách nebudou s největší pravděpodobností klesat. Znevýhodnění ohrožených skupin se prohlubuje, neboť do evidence nezaměstnaných přibývají další jedinci, mnohdy ze skupin příliš neohrožených nezaměstnaností. To znamená, že o pracovní místa soutěží větší počet nezaměstnaných a zaměstnavatelé se vůči znevýhodněným jedincům stávají vybíravější (Sirovátka a Šimíková, 2013, s. 10).

2.2 Postavení skupiny 50+ na trhu práce

Bohužel z předchozích statistik jasně vyplývá, že mnozí jedince 50+ se řadí do ohrožené skupiny na trhu práce. Nyní se pokusím popsat, proč se tato skupina ocitá mimo trh práce.

Míra zaměstnanosti starších dospělých přirozeně opisuje stav zaměstnanosti v ČR. V roce 2019 vzrostla míra zaměstnanosti u osob ve věku 55–64 let na 67,4 %, a v porovnání s ostatními členskými státy EU se tak ČR umístila na předních příčkách (Úřad vlády ČR, 2020, s. 72). V roce 2020 se míra zaměstnanosti sice snížila na 65 %, i přesto v tomto ohledu splnila závazky vůči EU a Strategii Evropa 2020 (MPSV, 2021a, s. 2).

Jelikož mnozí ze skupiny starších dospělých mají díky svému vzdělání či nízkým schopnostem a dovednostem tendenci patřit mezi ohroženou skupinu na trhu práce, jejich podíl na celkové nezaměstnanosti je zpravidla vyšší než u jiných věkových skupin. Podíl uchazečů 50+ v roce 2020 na celkovém počtu nezaměstnaných činil 34,4 % (MPSV, 2021a, s. 32).

Pokud nahlédnu znovu na rok 2014, počet uchazečů ve věku 50+ byl o poznání vyšší, avšak z hlediska poměru vůči ostatním skupinám z evidence ÚP představoval v tomto roce 29,2 % (MPSV, 2015a, s. 35). Počet uchazečů ve věku 50+ se oproti roku 2014 snížil, nicméně tvoří vyšší podíl než před šesti lety.

Jak statistiky dokazují, starší dospělí jsou také ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Tvoří necelou polovinu dlouhodobě nezaměstnaných registrovaných uchazečů na ÚP (MPSV, 2020a, s. 34). Data z Českého statistického úřadu napovídají bohužel podobné údaje, kdy 51 % uchazečů o zaměstnání ve věku 55–59 let se řadí mezi dlouhodobě nezaměstnané (ČSÚ, 2019, s. 32). Lze tedy říci, že dlouhodobou nezaměstnaností trpí více jedinci 50+ než jiné ohrožené skupiny na trhu práce.

I ze zahraničních výzkumů vyplývají nepříznivé statistiky. Jedinci nad 55 let měli v roce 2010 ze všech zkoumaných demografických skupin nejnižší míru zaměstnatelnosti při návratu na trh práce. Pouze každému šestému staršímu dospělému se povedlo práci nalézt. Těm, kterým se práci nalézt podařilo, bylo vypláceno v průměru o 73 % méně než v jejich předchozím zaměstnání. Je jasné, že výsledky zahraniční studie nelze přímo generalizovat na ČR, ovšem ani tyto závěry by neměly být opomíjeny (Horn, Corre a Heidkamp, 2011, s. 29–30).

Dalším faktorem, který negativně ovlivňuje postavení starších dospělých na trhu práce, je vzdělání. Zaměstnatelnost je velmi ovlivněna dosaženým vzděláním (Cimbálníková, 2011, s. 18). Čím vyšší má jedinec vzdělání, tím je vyšší pravděpodobnost, že rychleji najde práci. Dle dat z VŠPS je v ČR v současnosti vzdělanostní struktura obyvatelstva ve věku 15 a více let taková, že nejvíce jedinců má dosažené úplné střední vzdělání s maturitou (34,3 %), hned za nimi (32,6 %) je skupina obyvatel se středním vzděláním bez maturity, následuje vysokoškolské (19,6 %) a poté základní (13,4 %). Z hlediska generace 45+ je rozdělení obdobné, kdy většina jedinců v této kategorii má vystudovanou střední školu bez maturity či s maturitou. Nejmenší podíl jedinců je s vysokoškolským titulem (10 %). U mladších generací jsou procenta vyšší. Data také dokazují, že čím vyšší má jedinec vzdělání, tím je vyšší pravděpodobnost, že rychleji najde zaměstnání, pokud se dostane mimo trh práce (ČSÚ, 2021, nestránkováno). Cimbálníková souhlasí a říká, že s vyšším vzděláním roste šance nejen na získání, ale i udržení si samotného zaměstnání. Tento fakt se nejvíce projevuje právě u starších dospělých (Cimbálníková, 2011, s. 18).

V kategorii s nejnižším vzděláním je v porovnání s ostatními věkovými kategoriemi největší podíl respondentů ve věku nad 50 let – téměř jedna třetina (Vyhlídal a Mareš, 2006, s. 8).

Bohužel, jak předchozí podkapitola dokázala, jedinci se základním vzděláním patří v evidenci mezi časté uchazeče. Mezi jedinci se středním vzděláním bez maturity lze nalézt mnoho dlouhodobě nezaměstnaných, přesněji 35 % z takových jedinců je postiženo dlouhodobou nezaměstnaností (Duspivová a Nestrstová, 2018, s. 12).

Nutno také říci, že u skupiny 50+ existuje mnoho rizik, která dané jedince mohou postavit mimo trh práce. Důvodem ohroženosti této skupiny je kumulace mnoha faktorů. Mohou jimi především být zdravotní znevýhodnění, nižší vzdělání a nedostatečná adaptabilita na rychle se měnící podmínky (ekonomika, změna vlastní výkonnosti). Jak ale z dokumentu dále vyplývá, tyto vlivy mohou mít jak objektivní, tak subjektivní charakter. Subjektivní pohled nemusí představovat pouze skepticismus ze strany zaměstnavatele, ale také ze strany zaměstnanců. Dochází tedy k negativnímu vnímání sama sebe. Nepříliš příznivé postavení starších dospělých na trhu práce bývá mnohdy doprovázeno předsudky zaměstnavatelů, o kterých již byla v předchozí kapitole řeč (MPSV, 2014, s. 14–15).

Kvůli rychlému rozvoji komunikačních a informačních technologií dochází k proměnám i způsobu práce, a tím pádem se mění i požadavky na zaměstnance (Tvrdý, 2008, s. 5). Pokud zde hovořím o skupině 50+, stále je možné vnímat problém právě s informačními technologiemi. Mezi skupinou starších dospělých lze hovořit o tzv. digitální nerovnosti, kdy někteří jedinci s ovládním nových technologií nemají takové problémy jako jiní. Vyšší dovednost starších dospělých na internetu pozitivně koreluje s vyšším dosaženým vzděláním a vyšším příjmem. Tedy nižší dosažené vzdělání a nižší příjem může predikovat horší počítačovou gramotnost, která je v dnešní společnosti potřebná (Hargittai, Piper a Morris, 2018, s. 887).

Adaptabilita a flexibilita začaly s turbulentní společností 21. století nabírat v pracovním životě na důležitosti. S postupem času se stávají tyto charakteristiky více a více klíčové. To bohužel již tak znevýhodněné jedince na trhu práce ještě více marginalizuje (Tvrdý, 2008, s. 5).

Autoři poukazují také na další jev, který se objevuje především v tomto věkovém období. Je tím péče o osoby blízké představující v tomto formátu vnoučata nebo seniory v zastoupení rodičů. Jedincům, kteří se do této situace dostávají, by mohly zkrácené pracovní úvazky či popřípadě jiná alternativní forma organizace práce umožnit lépe participovat na trhu práce. V této oblasti lze však vidět pozitivní vývoj. Zatímco v roce 2014 těchto úvazků nebylo na českém trhu dostatek (MPSV, 2014, s. 14–15), v důsledku snižující se nezaměstnanosti byli zaměstnavatelé za

účelem získání zaměstnance nuceni přejít k formám benefitů, mezi které patří právě flexibilní formy úvazků (ČSÚ, 2019, s. 27).

2.3 Dopad nezaměstnanosti na starší dospělé

Práce jako taková zastává v našem životě nezaměnitelné místo. Anthony Giddens se snažil shrnout význam práce do několika hlavních faktorů. Mezi ně patří peníze, na nichž závisí uspokojování potřeb. Práce také poskytuje příležitost pro získávání nových a opakování dosud získaných schopností a dovedností. Dalším faktorem je časová struktura, protože lidé si organizují svůj den dle své pracovní doby. To jim do jisté míry určuje rozvrh celého dne. Práce také do značné míry zajišťuje sociální kontakty prostřednictvím spolupracovníků. Neposlední význam, na který Giddens upozorňuje, je různorodost. I přesto, že může být náplň práce stejnotvárná, zaměstnanec stále poznává něco nového (Giddens, 2013, s. 840–842). Nelze obecně říci, že všichni nezaměstnaní tyto vlastnosti práce ve svém životě postrádají. Zpravidla lze však říci, že čím déle jsou jedinci mimo trh práce, tím jich ve svém životě nalézají méně. Z toho následně pramení mnoho překážek, se kterými se nezaměstnaný setkává (Plesník, Richterová a Quissová, 2006, s. 13).

Z předchozích kapitol lze vyčíst, že je to právě skupina starších dospělých, pro které je ztráta zaměstnání riziková i z toho důvodu, že se velmi těžko vracejí zpět na trh práce. Pro stárnoucího člověka může jakákoli změna představovat hrozbu. Jelikož jsou hodnoty starších dospělých již zpravidla odlišné a mezi jednu z hlavních hodnot právě patří jistota, může ztráta zaměstnání představovat značnou zátěž (Vágnerová, 2007, s. 264–265). „*Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání jako závažnou stresovou situaci, obtížnější pro ně může být i zvládnutí této zátěže, což je dáno různými negativními faktory souvisejícími se stárnutím (horší zdravotní stav, méně sil) kumulace negativních zkušeností, celkový sklon k pesimismu apod.*“ (Vágnerová, 2004a, s. 733)

K výše zmiňovaným důsledkům mohou přibývat další obtíže, např. zhoršení rodinných vztahů (Langmeier a Krejčířová, 2006, s. 194). Šmajš a Boleloucký dále doplňují, že čím je jedinec starší, tím silnější jsou jeho návyky, a tím pádem je pro něj zpravidla náročnější přizpůsobit se novým životním situacím. Ztrátu zaměstnání určitě jako rychlou a náhlou změnu považovat lze. Schopnost přizpůsobit se novým či odlišným podmínkám je závislá na řadě faktorů. Mimo jiné jistě společenské postavení, úroveň inteligence či rodinné poměry. Jako velmi důležitá se zde zdá být orientace na budoucnost. Spíše tedy její nedostatek při setkání s náročnou stresovou situací, kterou právě ztráta zaměstnání znamená, velmi přispívá k celkové životní rezignaci jedince

(Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 86–87). Tuto domněnku bohužel podporují výsledky výzkumu Ondřeje Hory, Miroslava Suchance, Markéty Horákové a kol., kdy v roce 2014 patřili starší dospělí k nejpočetnější skupině jedinců, kteří nevyužívali nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti (dále pouze APZ). Velmi podstatný rozdíl hraje délka nezaměstnanosti, kdy necelá polovina dlouhodobě nezaměstnaných starších dospělých se rozhodla neúčastnit žádného z nástrojů APZ, zatímco pouze 25,7 % krátkodobě nezaměstnaných ve stejném věku nástroje nevyužilo (Hora, Suchanec, Horáková a kol., 2018, s. 52).

Jakmile se jedinci dostanou mimo pracovní prostředí, jejich dovednosti jsou vystaveny tzv. erozi kvůli nedostatku jejich využívání. To tedy znamená, že čím déle neparticipují na pracovním životě, tím nižší šance je pro tyto jedince novou práci nalézt. Velmi podobné je to i u tzv. sociálního kapitálu, který představují naše pracovní kontakty, díky nimž může být nalezení potenciálního zaměstnání jednodušší. Sociální kapitál zpravidla klesá s delší dobou nezaměstnanosti, tudíž se i snižuje počet „kanálů“, pomocí nichž by mohl nezaměstnaný nalézt práci (Nichols, Mitchell a Lindner, 2013, s. 2). Tomuto faktu může přispívat i ztráta statusu zaměstnaného, která může být mnohdy i horším důsledkem než zhoršení finanční situace. Omezení sociálních kontaktů může být jak samovolným, tak záměrným přičiněním. Lze říci, že se ztrátou statusu tedy mnohdy automaticky dochází k sociální izolaci. Není nutné si představovat absolutní osamocení jedince, jde spíše o izolaci od „zaměstnané“ části populace (Plesník, Richterová a Quissová, 2006, s. 13). Tomeš souhlasí, když dodává, že nejúčinnější prostředek pro boj se sociálním vyloučením je poskytnutí nezaměstnanému jedinci zaměstnání (Tomeš, 2010, s. 288).

Ztráta zaměstnání a s tím i posléze spojený těžký návrat na pracovní trh, představuje pro starší dospělé hrozbu. Tento jev doprovází pocity vlastní zbytečnosti a znehodnocení profesních kompetencí. Je samozřejmé, že hodnocení ztráty zaměstnání je závislé na situaci, v níž k ní došlo. Typické při ztrátě zaměstnání je samozřejmě zhoršení ekonomické úrovně, ale ztráta zaměstnání souvisí také s poklesem sebeúcty. Díky výše zmíněným faktům je prožívání ztráty zaměstnání pro starší dospělé mnohdy závažnější, než je tomu u jiných věkových skupin (Vágnerová, 2007, s. 264–265).

3 Opatření provedená ke snižování nezaměstnanosti starších dospělých

Jak jsem již mnohokrát zmiňovala, mnozí ze skupiny starší dospělých patří mezi skupiny ohrožené nezaměstnaností. Jelikož je tato situace dlouhodobá, je možné v mnoha strategických dokumentech či v zákonech nalézt kroky, které mají vést ke snižování nezaměstnanosti skupiny 50+. Strategie Evropa 2020 a na ni navazující národní dokumenty postupně stanovují, jakým způsobem může být starším dospělým nezaměstnaným poskytnuta pomoc. V této kapitole se zaměřím na klíčové dokumenty až po samotné regionální individuální projekty, ve kterých probíhá soustavná péče o nezaměstnané starší dospělé.

3.1 Strategie Evropa 2020 a její realizace v ČR

Evropa 2020 představuje desetiletou strategii zaměřenou na hospodářský růst. Nahrazuje tak Lisabonskou strategii, která trvala předchozí desetiletí a měla stejné zaměření (Vláda ČR, 2021, nestránkováno). Staví na třech pilířích růstu, které se týkají růstu v oblasti ekologičtější ekonomiky, ekonomiky založené na znalostech a inovacích a ekonomiky, jejíž účelem je vysoká zaměstnanost (Evropská komise, 2010 s. 5). Dle stanoveného cíle by v roce 2020 v EU mělo být zaměstnáno 75 % populace ve věku 20–64 let (v roce 2010 bylo zaměstnáno 69 % obyvatelstva). Aby mohlo být tohoto cíle dosaženo, je zde snaha zaměřit se na umožnění lidem osvojit si nové dovednosti, které jim pomohou ke snadnější adaptaci na změny podmínek či k posunům v profesní dráze (tamtéž, s. 17).

Iniciativy a jednotlivé cíle se staly závazné pro všechny státy EU. Kromě stanovených oblastí závazných pro členské státy, měl každý ze států převést tyto cíle na své vnitrostátní cíle. Ty měly být nastaveny s ohledem na individuální současnou situaci každého státu (Evropská komise, 2010, s. 12–17). Vnitrostátní cíle ČR jsou dále rozpracovávány v Národním programu reforem, který slouží ke sledování plnění cílů k vazbě na Evropu 2020. Je každoročně aktualizován s ohledem na vývoj v jednotlivých zemích a zároveň v reakci na aktuální dění. Jako příklad lze v současnosti uvést pandemii COVID–19 (Úřad vlády ČR, 2020, s. 1).

ČR si v rámci části věnované zaměstnanosti nastavila následující cíle. Jedná se např. o snížení míry nezaměstnanosti u mladých osob od 15–24 let či snižování nezaměstnanosti jedinců s nízkým vzděláním. Další cíl představuje zvýšení míry zaměstnanosti jedinců ve věku 20–64 let na 75 %. Doplnujícím cílem je zvýšení zaměstnanosti starších osob ve věku 55–64 let na 55 %. V roce 2010 byla v této oblasti zaměstnanost 46,5 % (Úřad vlády ČR, 2020, s. 71). V předchozí

kapitole jsem již zmínila, že míra zaměstnanosti jedinců 55–64 let v roce 2020 činila 65 %, tudíž tento cíl byl z hlediska ČR splněn (MPSV, 2021a, s. 2). Poslední zmiňovaný cíl je pro tuto práci klíčový, neboť na jeho základě byly vytvořeny projekty, které slouží k podpoře splňování nastavených cílů. Jsou to Operační programy a v tomto případě přímo Operační program Zaměstnanost (dále pouze jako OPZ), který pod sebe tyto iniciativy schraňuje.

Operační program je strategickým dokumentem, který zpracovávají jednotlivé členské země EU. Je zacílený vždy na jednu specifickou oblast – zaměstnanost, životní prostředí a další. Konkrétně popisuje cíle a priority, kterých má být v určitém období dosaženo (Dotace EU, 2021, nestránkováno).

OPZ začíná fungovat v roce 2014, kdy nahrazuje Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Cílem OPZ je zvýšení prvků konkurenceschopnosti skrze lidský kapitál obyvatel ČR (OPZ, 2021, nestránkováno). V rámci OPZ je realizováno mnoho projektů, které mají za účel vést k vyšší flexibilitě zaměstnanců z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce, které využívají prvky vzdělávání, zvyšování kvalifikace či kariérní poradenství (Tetřevová, 2017, s. 129).

OPZ vymezuje 5 základních os rozdělujících OP na logické celky. Jsou stanoveny na základě evropských a národních strategických dokumentů a zkušeností z předešlých období. Prioritní osy OPZ jsou následující: „1) Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly; 2) Sociální začleňování a boj s chudobou; 3) Sociální inovace a mezinárodní spolupráce; 4) Efektivní veřejná správa; 5) Technická pomoc.“ Všechny osy jsou financovány pomocí Evropského sociálního fondu (MMR, 2014, s. 152).

Detailněji se nyní zaměřím na prioritní osu č. 1. Jejím cílem je prostřednictvím nástrojů APZ zvyšování zaměstnanosti, znalostí a kompetencí pracovníků a podpoření zvyšování efektivity a kvality APZ. Součástí každé z os jsou poté investiční priority nesoucí specifické cíle. Klíčový pro nás je cíl, jehož záměrem je zvýšit zaměstnanost zejména starších, nízko kvalifikovaných a znevýhodněných osob. Tento cíl je v přímé návaznosti na Evropu 2020, kdy se snaží o zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let na cílovou hodnotu 75 %. Aby mohlo být cíle dosaženo, pozornost bude věnována především skupinám výše zmiňovaných osob, u nichž míra zaměstnanosti citelně zaostává (MPSV, 2020b, s. 25–36).

V rámci investičních priorit a specifických cílů existují poté ještě výzvy. Výzvou, která je v tomto případě klíčová, je „realizace projektů zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ.“ (MPSV, 2015b, s. 1)

3.2 Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty zaměstnanosti jsou realizovány jako cílené programy k řešení nezaměstnanosti stanovené v již zmiňovaném Zákonu o zaměstnanosti. Problémy v zaměstnanosti na úrovni obecního či krajského charakteru mohou být řešeny právě těmito cílenými programy včetně programů, které jsou financované pomocí Strukturálních fondů EU. Zákon dále stanoví, že program musí mít stanovené podmínky a harmonogram čerpání, během jehož období bude využívat soubor opatření ke zvýšení uplatnitelnosti jedinců či skupin na trhu práce. Programy obecního a krajského charakteru poté schvaluje ministerstvo (ČR, 2004, nestránkováno). Co se týče financování jednotlivých projektů, podpora může být až 100 %, přičemž minimální výše výdajů je stanovena na 10 milionů korun. Výdaje jsou financovány z 15 % ze státního rozpočtu, většinová část (85 %) je ale hrazena z prostředků Evropského sociálního fondu. Celková alokace na tuto výzvu činí 3 147 981 673 CZK (MPSV, 2015b, s. 3).

Pokud mají žadatelé zájem v rámci OPZ realizovat projekt, musí se držet určitých pravidel. Tato pravidla již předem stanovují určitou kostru projektu. Aby mohla být žádost podána, musí být projekt v souladu s konkrétní výzvou, která byla v práci OPZ vyhlášena.

Zároveň je velmi důležité předem stanovit cílovou skupinu, která bude v rámci projektu figurovat. V rámci této skupiny je nutné stanovit problémy, se kterými se potýká, ale důležité v tomto kroku je stanovit konkrétní problémy, které projekt bude schopen vyřešit. Znamená to, že se stanovují cíle projektu a navrhované aktivity, které mají sloužit jako prostředek ke splnění cílů. Cíle by vždy měly být měřitelné a reálně dosažitelné (MPSV, 2021b, s. 50). Žadatel, který bude chtít takový program realizovat, musí mimo jiné uvést cílovou hodnotu, která je chápána jako závazek, čeho má být na konci programu dosaženo (MPSV, 2015b, s. 3). Každý projekt má pak stanovené své indikátory nebo ukazatele, kterých má být dosaženo, aby projekt splnil svůj cíl. Indikátory jsou jednoduše měřitelné výsledky, jejichž dosažené hodnoty se dají v průběhu projektu kontrolovat. Pokud nejsou indikátory splněny, může být žadatel sankciován (MPSV, 2021b, s. 80–81).

Důležitou rolí v rámci této výzvy je využití nástrojů a opatření APZ, a to v rámci podpory tvorby nových pracovních míst, obnovení nebo změnu stávající kvalifikace a poradenských aktivit vedoucích k uplatnění na trhu práce. O těchto aktivitách je další podkapitola (MPSV, 2015b, s. 3).

Aktivita projektu by měly být důsledně rozpracovány a musí být jasné propojení mezi nimi a cíli. Důsledné rozpracování obsahuje náplň aktivity, používané metody a návaznost jednotlivých aktivit na sebe. (MPSV, 2021b, s. 50–51).

Velkou část také samozřejmě potom tvoří organizační části, které musí projekt také provádět. V plánu aktivit, který tvoří zpravidla velkou část projektu, musí být jasné a důkladně stanovené, kde a kdy akce proběhne a její popis. Realizátor akce pak zpravidla jednou za šest měsíců předkládá zprávu o realizaci projektu. Součástí zprávy je pak informovat o pokroku v realizaci stanovených aktivit, o plnění indikátorů či o případných problémech. Cílem je obsáhnout celkový postup projektu za monitorovací období (tamtéž, s. 143–145).

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti a realizované aktivity projektů

Jak jsem již zmínila, v rámci projektů bývá typické zapojení nástrojů jen APZ. Považuji za důležité osvětlit klíčové nástroje APZ, které se budou v projektech využívat.

Zakotvení APZ je možné nalézt v Zákonu o zaměstnanosti, kde je popsána následovně: *„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“* (ČR, 2004, nestránkováno)

Jedná se právě o preventivní funkci APZ, kvůli které Pavel Kuchař považuje APZ za výhodnější než Pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ). Náplní PPZ je vyplácení sociálních podpor, zatímco snaha APZ je předcházení nadměrné zátěži částí systému sociálního zabezpečení (Kuchař, 2007, s. 164).

Cílem APZ je zvýšení zaměstnatelnosti prostřednictvím zvyšování flexibility a potřebné kvalifikace s ohledem na požadavky na pracovní místa. Snaží se o eliminaci bariér při vstupu na trhu práce, především pro skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce. Činnost ÚP hraje pro APZ klíčovou roli, neboť právě skrze ÚP dochází ke zprostředkování nástrojů APZ nezaměstnaným uchazečům (Žižková, 2008, s. 300–301).

Mezi nástroje APZ patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, překlenovací příspěvek a další (ČR, 2004, nestránkováno). Blíže představím pouze nejvyužívanější nástroje APZ.

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti. Obecně lze říci, že náplní práce je úklid a údržba veřejných budov či komunikací (ČR, 2004, nestránkováno). Slouží k zachování pracovních návyků u skupin uchazečů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. U těchto skupin existuje vyšší riziko ztráty kompetencí, které jsou rozhodující k získání a následném udržení zaměstnání. Necelých 48 % všech umístěných na VPP byli v roce 2019 právě starší dospělí (MPSV, 2020a, s. 46–52).

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) patří v praxi mezi nejvyužívanější nástroje APZ. Tato místa jsou zřizována na základě dohody zaměstnavatele s ÚP, a jsou vyhrazena pro jedince, kterým se nedaří nalézt uplatnění jiným způsobem (ČR, 2004, nestránkováno). ÚP přispívá zaměstnavateli příspěvek buď na zřízení SÚPM, tedy počátečních nákladů, které se pojí s přijetím uchazeče, anebo příspěvek na vyhrazení. Smyslem tohoto příspěvku je dotování mzdových nákladů uchazeče, který na vyhrazeném místě pracuje (Kaczor, 2013, s. 228). Nově v roce 2019 se výše příspěvku odvozuje od míry znevýhodnění uchazeče. Zaměstnavatelé jsou tedy více motivováni k přijímání více ohrožených jedinců na trhu práce (MPSV, 2020a, s. 45–52). Podíl výdajů na SÚPM byl v roce 2020 výrazně nižší než tomu tak bylo v předchozím roce. Důvodem jsou velké výdaje na realizaci cíleného programu Antivirus, který se snažil co nejvíce zmírnit negativní dopady nemoci COVID–19 na zaměstnanosti v ČR (MPSV, 2021a, s. 52).

Vysvětlení VPP a SÚPM považují za důležité, neboť právě i tyto aktivity jsou součástí projektů zaměřujících se na nezaměstnané starší dospělé. Nyní popíši podporované aktivity v rámci projektů, které jsou součástí specifického národního cíle; zvýšit zaměstnanost zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných osob. APZ představuje z velké části velmi využívaný prostor jednotlivými regionálními projekty, kdy jednotlivé aktivity APZ vrůstají do regionálních individuálních projektů.

Zprostředkování zaměstnání – představuje činnosti související s vyhledáváním zaměstnávání pro osoby účastníci se projektu. Účastníkům projektu je v rámci této aktivity poskytována poradenská činnost ve vyhledávání zaměstnání či vyhledávání vhodných zaměstnavatelů, kteří hledají pracovní síly.

Poradenské a informační činnosti a programy – tato aktivita slouží ke zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů, které predikují vhodné povolání. Může také sloužit jako prostředek k určení, na kterých aktivitách bude daný účastník projektu participovat.

Bilanční a pracovní diagnostika – bilanční diagnostika si stanovuje za úkol komplexní soulad mezi schopnostním, pracovním a vzdělanostním potenciálem jedinců a následně pak možností uplatnění na pracovním trhu. Součástí bilanční diagnostiky je poté pracovní diagnostika, která se zaměřuje na možnosti pracovního uplatnění daného klienta (MPSV, 2015b, s. 3–4).

Rekvalifikace – Dle § 108 Zákona o zaměstnanosti je rekvalifikace osvojení nové kvalifikace či zvýšení, prohloubení nebo rozšíření dosavadní kvalifikace. Pro určení druhu či obsahu rekvalifikace se pohlíží na předchozí kvalifikaci účastníka, jeho zdravotní stav a také znalosti a schopnosti osoby, která má být rekvalifikována (ČR, 2004, nestránkováno). Rekvalifikace je jedním ze stěžejních nástrojů APZ, což dokládá i její využívání (Sirovátka a Mareš, 2003, s. 206). Více využívaným nástrojem APZ jsou pouze VPP. Svým zaměřením rekvalifikace cílí na poptávku na trhu práce. V roce 2020 byly nejčastěji realizovány kurzy za účelem zvýšení počítačové gramotnosti a odborných počítačových dovedností a také kurzy vedoucí k získání různých odborných průkazů, jako svářečských nebo strojnických. (MPSV, 2021a, s. 46–50).

Rozvoj základních kompetencí – za základní kompetence je považována finanční gramotnost či rozvoj digitálních kompetencí. Jejich rozvoj je zde uveden právě proto, že usnadňují nalezení zaměstnání na trhu práce.

Podpora vytváření pracovních míst

Podpora na uvolněná pracovní místa – navazuje na vytváření pracovních míst, přičemž ohrožené skupiny jedinců jsou na nově vytvořená místa umísťovány.

Podpora aktivit k získání pracovních návyků a zkušeností – aktivita realizována pomocí krátkodobých pracovních příležitostí, SÚPM, či VPP.

Podpora flexibilních forem zaměstnání – flexibilní formy představují práci na dálku, zkrácené úvazky či sdílení pracovního místa a slouží především pro skupiny osob, jako jsou matky, mladí jedinci, starší dospělí či matky po mateřské dovolené.

Motivační aktivity – obsahují více aktivit sloužící především k vyšší orientaci v požadavcích trhu práce a potažmo i volných pracovních míst. Tento nástroj může vést k aktivizaci klienta k přípravě do rekvalifikace či jiných nástrojů APZ (MPSV, 2015b, s. 3–4).

Hodnocení APZ bývá mnohdy velmi rozporuplné. Rozsah APZ je není vždy dostatečný a mnohdy neodpovídá potřebám všech uchazečů. Zaměření APZ není mnohdy cíleno na skupiny uchazečů, kteří to potřebují. Mám na mysli především ohrožené skupiny na trhu práce. Tento problém by mohl být řešen pomocí profilací uchazečů (MPSV, 2020b, s. 7).

Tento fakt podporují i výsledky z výzkumu Tomáše Sirovátky a Ivany Šimíkové, který se zaměřoval na hodnocení APZ, kdy dle pracovníků ÚP se zacílení k ohroženým skupinám na trhu práce daří pouze průměrně. Mezi skupiny, u kterých vnímají zacílení dokonce podprůměrně, patří dlouhodobě zaměstnaní a jedinci 50+. Tyto skupiny vnímají sami pracovníci ÚP jako ty, které by prioritně měly být zařazeny do nástrojů APZ. Důvody nepříznivých výsledků mají několik příčin. Nejsou zavedeny takové nástroje, jako již zmíněné profilování či individuální práce s uchazeči, které by mohly odhalit rizikovost uchazečů z hlediska šancí na umístění zpět na trh práce (Sirovátka a Šimíková, 2013, s. 49–50).

Tento problém by právě mohly částečně řešit regionální individuální projekty, které míří na individuální péči o účastníka projektu.

4 Analýza naplňování specifík jedinců 50+ v projektech Úřadu práce

Tato kapitola se bude věnovat jedincům zainteresovaným do dvou projektů realizovaných ÚP určených pro nezaměstnané jedince ze skupiny 50+. Nejprve se budu věnovat popisu projektů s ohledem na aktivity realizované projekty a cíle projektů. Následně přistoupím k výpovědi samotných účastníků. Jedná se o jedince, kteří jsou na ÚP déle než jeden rok a mají dokončené střední vzdělání s výučním listem. Pro komplexnější pohled budou výpovědi účastníků kombinovány s výpověďmi odborných pracovníků projektů. Jako cíl empirického šetření jsem si stanovila určit, zda se analyzovaná specifika starších osob shodují s výpověďmi zúčastněných jedinců, a jak jsou tato specifika reflektována prostřednictvím projektů realizovaných krajskými pobočkami ÚP.

4.1 Charakteristika projektů ÚP zaměřujících se na klienty 50+

Pro komplexní obraz nejprve představím dva projekty zaměřující se na vrácení jedinců 50+ na trh práce. Počet analyzovaných projektů závisel na tom, zda se organizátoři a účastníci projektů chtěli podílet na kvalitativním šetření.

4.1.1 Jdi dál! 50+ v MSK

Jdi dál! 50+ v MSK je regionální individuální projekt v Moravskoslezském kraji, jehož cílovou skupinu tvoří osoby starší 50 let, kteří jsou v evidenci ÚP. Projekt je realizován od března roku 2016, aktivity pro účastníky fungují od září 2017. Doba ukončení projektu je stanovena na červen 2022. Účastníkům projektu je nabízen ucelený program poradenských a vzdělávacích aktivit, jejichž účelem je podpořit jejich zaměstnatelnost. Jedná se o následující aktivity – pracovní diagnostika, poradenské programy, motivační programy či rekvalifikace. Kromě zmíněných aktivit je účastníkům projektu poskytována podpora za účelem odstraňování bariér. Klientům jsou propláceny výdaje typu cestovného na poradenství a kurzy, občerstvení na poradenských programech, mzdových příspěvků zaměstnavatelům, výpisu ze zdravotní dokumentace či rejstříku trestů (Úřad práce ČR, 2021a, s. 68).

Realizátoři projektu si stanovili tři hlavní cíle. Podpořit nejméně 850 osob z cílové skupiny, nejméně 160 klientů se má zúčastnit rekvalifikací za účelem odstranění kvalifikačních bariér, které jedince limitují v zisku zaměstnání a finančně podpořit vznik alespoň 235 pracovních míst a 20 míst pro VPP pro klienty účastníci se projektu (Úřad práce ČR, 2021b, nestránkováno). Ke konci září roku 2021 bylo do projektu zařazeno celkem 1298 osob, z nichž 108 úspěšně absolvovalo

pracovní diagnostiku, 943 motivační program a 99 účastníků úspěšně absolvovalo rekvalifikaci. Celkem 755 účastníků nastoupilo do pracovního poměru, přičemž finančně bylo podpořeno 397 pracovních míst. V přepočtu to znamená, že 58 % ze všech zúčastněných se podařilo zaměstnat (Úřad práce ČR, 2021c, nestránkováno).

4.1.2 50 PLUS v JmK

Druhým projektem, kterému se zde budu věnovat, je 50 PLUS v Jihomoravském kraji. Tento projekt se zaměřuje na osoby starší 50 let, které jsou v evidenci na Krajské pobočce ÚP v Brně déle než pět měsíců. Jedinci se také do projektu mohou dostat, aniž by na ÚP byli pět měsíců, za předpokladu, že nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Projekt byl zahájen v lednu roku 2016, nicméně aktivity pro klienty započaly v březnu 2016. Konec projektu je stanoven na závěr měsíce června roku 2022. Cílem projektu není pouze pomoci klientům v evidenci ÚP naleznout kvalitní a dlouhodobé zaměstnání, ale skrze aktivity projektu dosáhnout vyššího sebepoznání, které vede k využití jejich individuálního potenciálu. Zajištění takového sebepoznání by mělo vést k zamezení negativních dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti. Co se týče aktivit projektu, v tomto případě se jedná o motivační program, poradenské činnosti, rekvalifikační kurzy a zprostředkování zaměstnání. Motivační program se zaměřoval na rozvoj komunikačních či sociálních dovedností pomocí odborných pracovníků. Zároveň zde klienti měli možnost získat znalosti v oblasti práva, zaměstnanosti a ekonomiky. Další aktivitou jsou poradenské činnosti, které slouží ke zvýšení motivace jednotlivců a zjištění jejich pracovního potenciálu. Individuální poradenství probíhá za účelem zjištění dosavadních zkušeností a schopností daného klienta, přičemž klienti mohou využít i psychologa pro individuální potřeby. Patří sem také pracovní diagnostika, jejímž účelem je odhalit možnosti pracovního uplatnění klientů. Aby mohl být naplněn účel, provádí se zde rozličné diagnostické testy. Rekvalifikační kurzy představují již tradiční aktivitu projektu a klienti mohou absolvovat až dva vybrané rekvalifikační kurzy. Důležitou součástí aktivit projektu je i zprostředkování zaměstnání tedy SÚPM, kdy zaměstnavatelé mají možnost využít mzdových příspěvků na klienta, který je v projektu 50+. Důkazem, že tato možnost je hojně využívaná, dokládá i počet 1092 klientů, kteří na SÚPM nastoupili.

Mezi hlavní kvantitativní cíl patří zařadit do projektu minimálně 1800 jedinců. Již v roce 2020 bylo toto číslo překročeno, k 31. 12. 2020 bylo v projektu již 2050 klientů. Jednotlivé aktivity projektu měly nastavené své vlastní cíle, které byly vesměs ke konci roku 2020 splněny. Od

počátku projektu si motivačním programem prošlo 415 klientů. Individuální poradenství bylo od začátku projektu poskytnuto v rozsahu 3227 hodin mnohým klientům projektu. Méně využívaná byla pak pracovní diagnostika, kterou absolvovalo 272 uchazečů. 262 uchazečů úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurzy. Jak jsem již zmiňovala, nejvíce využívaná je možnost SÚPM, kterou od roku 2016 využilo 1092 klientů, tedy více než polovina všech klientů v projektu (Úřad práce ČR, 2021d, s. 108–109).

Do projektů se mohou jedinci přihlásit za určených podmínek. Pro projekt Jdi dál! 50+ v MSK lze postup nalézt na stránkách ÚP, ze kterého vyplývá, že vstup účastníků zpravidla probíhá pomocí doporučení účastníka jeho zprostředkovatelem zaměstnání (Úřad práce ČR, 2021e, nestránkováno). 50PLUS v JmK na svých stránkách tuto informaci nemá, z rozhovorů s odbornými poradci v projektu 50+ však vyplývá, že postupy jsou totožné.

Z popisu jednotlivých projektů nám vychází prozatím jen malé srovnání. Projekt 50 PLUS v Jihomoravském kraji je větší, než Jdi dál! 50+ v MSK. V projektu Jdi dál! 50+ v MSK sice více klientů navštívilo motivační kurz. Co se týče využívání SÚPM či absolvování rekvalifikačních kurzů, je 50 PLUS v Jihomoravském kraji v číselné přesile. Roli zde také může hrát fakt, že aktivity v projektu 50 PLUS v JmK začaly v březnu 2016 a v projektu Jdi dál! 50+ v MSK až v září 2017. Spíše než porovnávání, v čem se projekty vzájemně liší, jsou nasnadě podobnosti. Projekty jsou koncipovány velmi podobným způsobem, stejně tak i jednotlivé aktivity projektů jsou si velmi blízké. Zatímco zde jsem ukázala obecné informace, v dalších částech se podívám na to, jak dané projekty vnímají odborní pracovníci i samotní klienti.

4.2 Metodologie výzkumu

Keith F. Punch představuje schéma výzkumu v několika po sobě jdoucích krocích. Zjednodušeně lze výzkum rozdělit na preempirickou a empirickou fázi. V preempirické fázi se nejprve jedná o vymezení oblasti výzkumu a tématu, které probíhá skrze analýzu dostupné literatury a kontextu výzkumu. Na základě předchozích zjištění budou stanovené výzkumné otázky, pomocí kterých určím, jaká data potřebuji k zodpovězení. Poté již přichází empirická část, kdy za sebou postupně následuje návrh výzkumu, sběr dat, zpracování dat a jako poslední analýza dat (Punch, 2015, s. 31).

Vymezení oblasti tématu proběhlo pomocí tří prvních kapitol, kde byla soustředěna pozornost na charakteristiku a postavení skupiny 50+ na trhu práce a mimo něj. Pomocí odborné

literatury byly zdůrazněny změny spojené se stárnutím jedince, které mohou přispívat ke zhoršenému postavení na trhu práce. Nejsou to ale pouze reálné změny ohrožující starší dospělé na trhu práce, mohou to být také domněnky a předsudky o nich. Reálný je ale dopad znázorněný postavením jedinců 50+ na trhu práce. Mnoho starších dospělých se ocitá mimo trh práce a zpravidla pro ně není lehké se na něj vrátit zpět, což vede k dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost může postavení starších dospělých na trhu práce ještě zhoršovat a prožívání nezaměstnanosti prohlubovat. Byly zde však představeny nástroje sloužící k návratu starších dospělých zpět na trh práce. Mezi taková opatření patří nyní i regionální individuální projekty, které byly podrobně rozebrány v předchozí i této kapitole.

Aby mohl být stanoven návrh výzkumu, musí být nejdříve představeny výzkumné otázky. Výzkumné otázky hrají ve výzkumu velmi důležitou roli. Vycházejí z teoretického přehledu a určují plán výzkumu jako takového. Hlavní výzkumnou otázku dle Hendla lze získat, pokud je cíl výzkumu přeformulován do tázací věty (Hendl, 2005, s. 158). Aby mohla být tak komplexní otázka zodpovězena, je nutné ji rozdělit do několika specifických výzkumných otázek.

Hlavní výzkumná otázka:

Shodují se analyzovaná specifika starších osob s výpověďmi zúčastněných jedinců projektu, a jak jsou tato specifika reflektována prostřednictvím projektů realizovaných krajskými pobočkami Úřadu práce?

Specifické výzkumné otázky:

Co považují účastníci projektů za specifické znaky skupiny 50+?

Jak ovlivňuje nezaměstnanost účastníky projektu?

Jak vnímají účastníci projektu projekt realizovaný ÚP?

Co považují odborní pracovníci projektů za specifické znaky skupiny 50+?

Jak jsou pomocí nich tyto znaky reflektovány?

4.2.1 Výzkumný vzorek a metoda jeho výběru

Jelikož jsem svůj výzkum zaměřila na specifika jedinců 50+, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, rozhodla jsem se pro své empirické šetření zvolit kvalitativní šetření. Disman říká,

že cíl kvalitativního výzkumu je porozumění jedincům v sociálních situacích. Sami jedinci v tomto výzkumu rozhodují o redukci dat, když hovoří o svých zkušenostech, znalostech či postojích (Disman, 2002, s. 290). Hendl souhlasí, když tvrdí, že pomocí kvalitativního výzkumu lze získat hloubkové poznání o jednotlivých případech (Hendl, 2005, s. 53).

Jako výzkumný vzorek mi sloužilo devět jedinců. Jednalo se o pět klientů, kteří jsou v projektu zaměřující se na jedince 50+, mají dokončené střední odborné učiliště a mimo trh práce se nacházejí déle než jeden rok. Takto byla skupina zvolena pro zajištění ukotvenosti a do jisté míry porovnatelnosti jedinců ve výzkumu. Detailněji se jednalo o 3 ženy (R2, R3, R4) a dva muže (R1, R5). Všichni respondenti byli ve věku 52–60 let, přičemž respondent R1 byl nejstarší (60 let), respondentce R2 bylo 54 let, respondentce R3 55 let, respondentce R4 53 let a konečně respondent R5 byl ve svých 52 letech nejmladším respondentem. Pokud se podívám na délku nezaměstnanosti jednotlivých respondentů, jednalo se o 20 let bez stálého zaměstnání u respondenta R1, respondentky R2 a R4 jsou nezaměstnané zhruba dva roky a respondentka R3 rok a půl. Nejkratší dobu byl nejspíše nezaměstnaný respondent R5, který byl mimo pracovní trh jeden rok. Kvůli malému počtu jedinců ochotných se mnou spolupracovat v projektu, proběhl pohovor i s jedním, který již určitou dobu pracuje (R5), ale projektem a všemi aktivitami prošel v předcházejícím půl roce. Domnívám se, že může být jeho pohled pro výzkum obohacující. Zbývající čtyři jedinci byli odborní pracovníci projektů 50+. Jeden z respondentů byl muž (OP1) a zbylé respondentky byly ženy. Tito odborní pracovníci byli ve věku 28–55 let, přičemž nejmladším byl OP1 (28 let), respondentce OP2 bylo okolo 40 let a respondentkám OP3 a OP4 již bylo přes 50 let. Jejich postoje a zkušenosti s projektem a staršími dospělými sloužily k celkovému dokreslení a pochopení celé situace z druhé strany.

Tabulka 1: Výzkumný vzorek

Respondenti	Zkratky respondentů použité v analýze výzkumu	Pohlaví	Věk
Respondent 1	R1	muž	60 let
Respondent 2	R2	žena	54 let
Respondent 3	R3	žena	55 let
Respondent 4	R4	žena	53 let
Respondent 5	R5	muž	52 let
Odborný pracovník 1	OP1	muž	28 let
Odborný pracovník 2	OP2	žena	40+
Odborný pracovník 3	OP3	žena	50+
Odborný pracovník 4	OP4	žena	50+

Zdroj: vlastní zpracování

Jelikož jedinci, na které jsem cílila, byli unikátní tím, že museli být klienty projektu ÚP zaměřující se na jedince 50+, měla jsem jasnou představu, kde a jakým způsobem budu tyto jedince vyhledávat. Mým původním záměrem bylo provést šetření minimálně ve třech projektech ÚP zaměřujících se na jedince 50+ mimo trh práce. Metodou výběru se tedy stal záměrný výběr skrze instituce, který je nejvhodnější, pokud se chci dostat přímo ke klientům, kteří se v daném projektu nachází (Miovský, 2006, s. 138). Nejprve byli pomocí telefonní komunikace náhodně osloveni zástupci některých regionálních individuálních projektů, které se zaměřují na nezaměstnané starší dospělé. Bohužel mi byla spolupráce zamítnuta, a tak jsem byla nucena oslovit všechny regionální individuální projekty ÚP zaměřující se na jedince 50+ mimo trh práce v ČR. Spolupracovat se mnou se rozhodly pouze dva projekty, a to Jdi dál! 50+ v MSK a 50 PLUS v Jihomoravském kraji. Odborným pracovníkům jsem podrobně vysvětlila, co je cílem mého výzkumu a ujistila je, že bude zajištěna anonymita, jak klientů, tak i odborných pracovníků. Výběr klientů ale již nebyl v mé kompetenci. Neměla jsem možnost ovlivnit výběr účastníků projektu, neboť nebylo možné nahlédnout do databáze klientů, kterou mají odborní pracovníci. Uvědomuji si, že výběr klientů odbornými pracovníky může ovlivňovat výsledky analýzy výzkumu, a tento fakt představuje také limity a omezení mého výzkumu. Aby byla zajištěna ochrana osobních dat a dobrovolnost, byli

klienti oslovováni odbornými pracovníky projektu. Pouze s těmi, kteří souhlasili, byl posléze proveden výzkum.

4.2.2 Metoda získávání dat

Jako metoda pro sběr dat byl zvolen polostrukturovaný rozhovor. Miovský říká, že tato volba je nejrozšířenější, a to z hlediska eliminace nevýhod nestrukturovaného i plně strukturovaného interview. Při vytváření polostrukturovaného rozhovoru jsou vytvářeny okruhy otázek, na které se chci účastníků ptát. Mám tedy vytvořené tzv. jádro interview tvořící minimum otázek, které chci probrat. Dle potřeby je možné pořadí otázek upravovat a měnit, abychom získali co největší množství relevantních informací. V průběhu rozhovoru je pak používáno potřebné množství doplňujících otázek, a to kvůli rozpracování potřebného tématu do hloubky (Miovský, 2006, s. 159–160). Na základě této teze bylo vytvořeno jádro interview, a to na teoretických východiscích prvních tří kapitol a výzkumných otázek. Soubor těchto otázek lze nalézt v Příloze B.

Ze všech rozhovorů byl získán zvukový záznam pomocí mobilního telefonu, aby byla zajištěna eliminace ztráty dat. Výhodou audiozáznamu je možnost výzkumníka plně se soustředit na interview, protože si nemusí dělat žádné poznámky. Záznam je také nestranný a je na něm slyšet všechno tak, jak se stalo (Miovský, 2006, s. 197).

Zároveň musí být v průběhu celého výzkumu a potažmo tedy rozhovorů brát zřetel na etické hledisko. Jedná se především o získání informovaného souhlasu, zachování soukromí účastníků a svoboda odmítnutí účasti v projektu (Hendl, 2005, s. 155). V rámci zajištění etických hodnot, jsem od všech zúčastněných před nahráváním rozhovoru získala písemný informovaný souhlas. Informovaný souhlas výzkumníka mimo jiné zavazuje k anonymizaci dat, použití dat pouze pro účely diplomové práce a také souhlas s nahráváním interview. Informovaný souhlas najdete v plném znění v Příloze C. Zároveň jsem před výzkumem osvětlila, čeho se můj výzkum týká a utvrdila účastníky, že mohou kdykoli rozhovor přerušit, nebo mi nemusí na jakékoli otázky odpovídat.

4.2.3 Metoda zpracování dat

Jak říká Disman, záznam dat v kvalitativním výzkumu je oproti kvantitativnímu vysoce náročný, protože data v kvalitativním výzkumu jsou minimálně standardizovaná a neexistují předem stanovené kategorie. Jakmile jsou data sesbírána, jejich zpracování je složité a zároveň

časově náročné (Disman, 2002, s. 311–312). Přepis jednoho záznamu trvá několik hodin, ale pro výsledek je doslovná transkripce podmínkou (Hendl, 2005, s. 208). Proces přepisu rozhovorů byl časově náročný také proto, že došlo k jeho opakovanému poslechu a případným úpravám textu. Důvodem byla minimalizace systematických či nesystematických vlivů při prvním poslechu.

Další fází jsou dílčí úpravy textu, které mají vést ke snadnější analýze dat. Jednou z nich je redukce prvního řádu. Je používána zpravidla tam, kde se pracuje pouze s obsahem a slouží k vynechávání tzv. slovní vaty, která mnohdy narušuje plynulost daného textu. Pro poslední fázi přípravy dat pro analýzu jsem zvolila barvení textu. Tato metoda je používána tak, že různým tématům, která se v textech objevují, přiřadím různé barvy. Tematické celky by se měly ztotožňovat s výzkumnými otázkami. Ve výsledku to znamená, že se nám dokument rozčlení do barevných částí, které usnadňují orientaci a zrychlují analýzu (Miovský, 2006, s. 206–211).

Všechny rozhovory trvaly v rozmezí 20–40 minut a byly nahrány v rozmezí jednoho měsíce. První fáze zpracování dat tedy vypadala tak, že docházelo k postupnému přepisování jednotlivých audiozáznamů. K zapisování byl využit textový procesor Microsoft Word. Po přepisu všech nahrávek došlo ještě k opakovanému poslechu a úpravám textu. Poslední úprava vypadala tak, že byla odstraněna veškerá přebytečná slova, která zamezovala plynulosti a dostatečnému pochopení textu. Přepis jednoho z rozhovorů lze nalézt v Příloze D. Poslední důležitou fází zpracování dat pro následnou analýzu bylo barvení textu. Pro snadnější orientaci v textech jsem použila program MAXQDA používaný pro analýzu kvalitativních dat. Díky této metodě byly výzkumné otázky přetvořeny do základních témat, která zároveň zahrnují i dílčí podtémata.

4.2.4 Metoda analýzy dat

Hendl říká, že při kvalitativní analýze je „*uměním zpracovat data smysluplným a užitečným způsobem a nalézt odpověď na položenou výzkumnou otázku.*“ (Hendl, 2005, s. 223) Veškeré dosavadní uskutečněné kroky byly provedeny za účelem co nejsmysluplnější organizace dat, aby bylo možné odhalit podobnosti a související proměnné u nezaměstnaných jedinců 50+ směrem k teoretickým základům. Zároveň je cílem zjistit, jestli a jak jsou reflektována specifika jedinců 50+ v projektu.

Pro potřeby analýzy dat jsem zvolila kombinaci více metod. Jako první je porovnávání a dávání získaných dat do kontextu s teoretickými tvrzeními z prvních třech kapitol (Hendl, 2005, s. 234–235). V kombinaci s ní je zde použita metoda vytváření trsů, které již nahrávalo barvení

textu. Metoda vytváření trsů je založená na tom, že se shlukují určité výroky respondentů, které jsou si podobné. Díky tomu vznikají obecnější kategorie a tím pádem tematické celky (Miovský, 2006, s. 221).

4.3 Analýza dat

Domnívám se, že je velmi důležité nyní ukázat, jaké tematické celky se v rámci analýzy dat budou vyskytovat. Jak jsem již poznamenala, celky byly vytvářeny nejdříve na základě výzkumných otázek a následně doplněny o podtémata na základě barvení textu a metody vytváření trsů. Témata jsem záměrně seřadila stejně jako jsou řazeny i kapitoly samotné.

Účastníci projektů 50+

Specifika jedinců 50+ očima účastníků projektu

- Zdravotní stav
- Finanční stránka
- Počítačová gramotnost

Nezaměstnanost

- Poslední práce
- Prožívání nezaměstnanosti
- Věk jako faktor nezaměstnanosti
- Hledání práce

Projekty 50+ očima účastníků

- Fungování projektu a jeho aktivity
- Nabídky práce od odborných pracovníků
- Přínosnost projektu očima účastníků projektu

Odborní pracovníci projektů 50+

Projekty 50+ očima odborných pracovníků

- Začátek spolupráce s účastníky projektu
- Aktivity projektu
- Individuální poradenství
- Přínos projektu očima odborných pracovníků

Skupina 50+ očima odborných pracovníků

- Bariéry skupiny 50+
- Účastníci projektu 50+

4.3.1 Účastníci projektů 50+

Specifika jedinců 50+ v projektu

Jak jsem již v prvních kapitolách poznamenala, jedná se o vysoce heterogenní skupinu, jejíž charakteristiky jsou závislé na předchozích zkušenostech, práci, rodinných poměrech a mnohých dalších proměnných. V podstatě přicházím do kontaktu s osobami, které mají zpočátku ve výzkumníkových očích společný pouze věk 50+, dlouhodobou nezaměstnanost, výši vzdělání a účast v projektu. V průběhu rozhovorů se však vynořovaly i další společné ukazatele.

Zdravotní stav

Jedním z nich je zhoršený fyzický zdravotní stav u většiny z respondentů. Všichni kromě respondentky R4 zmiňují různé zdravotní potíže, se kterými se potýkají. Jedná se o škálu různých problémů, kdy u respondenta R5 lze hovořit „pouze“ o snížení dřívější výkonnosti, zatímco u respondenta R1 se jedná o velké zdravotní problémy. Respondent R1 se zotavuje z nedávné hospitalizace v nemocnici, má problémy s kyčlí, takže nemůže zatěžovat nohu výraznějším způsobem. Zároveň mívá často závratě, doktor mu již nedoporučuje dělat noční směny a také nesmí dělat jakékoli těžké manuální práce. Respondentka R2 trpí velkými bolestmi v oblasti páteře, které jí zamezují pracovat ve třísměnném provozu a nesmí při práci dlouho stát. Respondentka R3 má také více problémů, mezi které patří noční nespavost či zborcená nožní klenba. Také však trpí problémy s páteří a dokonce zmiňuje: „... měla jsem problémy s páteří a já jsem potom navštěvovala dlouho lékaře a chodila jsem na rehabilitace a já jsem tam měla smlouvu na rok a oni ji se mnou potom už neobnovili, a od té doby už jsem vlastně nezaměstnaná.“ Zde se i ukazuje, že zdravotní stav způsobil její nezaměstnanost. Ostatním respondentům se sice nestal stejný scénář, nicméně zdravotní problémy, kterým čelí, je vědomě či nevědomě omezují ve výběru jejich dalšího zaměstnání. Jak poznamenává respondentka R4: „... ale jako kdyby člověk opravdu chtěl, tak může najít tu práci, že vás vezmou i po té padesátce, kdybychom šli jako přes mrtvolky.“

Respondentka R4 proti všem vystupuje jako opak, když říká: „...pošlu životopis, oni si ho přečtou a řeknou si, no baba po padesátce, tak kdo ví, jaký má zdravotní problémy. Přitom já jsem

nebyla u doktora asi osm let. Chodím na ty pravidelné prohlídky. Takže jako paradoxně si myslím, že jsem zdravější než kdokoli jiný.“ A stejně jako ostatní respondenty nemohou na určitých pozicích přijmout kvůli zdravotnímu stavu, tak se respondentka R4 domnívá, že zaměstnavatelé ji na pohovor mnohdy ani nepozvou, protože mohou automaticky předpokládat, že ve věku 50+ již bude mít různé zdravotní potíže. Může se jednat o stereotypizaci zaměstnavatelem starších dospělých, která zapříčiňuje respondentčiny domněnky.

Nemusí se nutně jednat pouze o fyzické potíže, ale také o zhoršení kognitivních funkcí, které zmiňovali všichni respondenti. Nejvíce se ve výpovědích vyskytovala rychlost zvládnání úkonů či rychlost osvojování nových věcí (R2, R3, R4). Respondenti dále také zmiňovali problémy s pamětí (R1, R5) a schopnost flexibility (R5).

Všechny zmiňované potíže nějakým způsobem omezují jedince na trhu práce. Jak poznamenala jedna z respondentek, nemusí být vždy problém v tom, že práce není. Bohužel mnohdy nabízená a volná pracovní místa jsou pro starší dospělé těžko dosažitelná, neboť se potýkají s menšími či většími zdravotními obtížemi. Zdravotní stav starších dospělých se pro ně tedy stává mnohdy bariérou pro nalezení zaměstnání.

Finanční stránka

Důležitým aspektem, který se v rozhovorech respondentů objevoval, je také finanční zajištění jich samotných. Pouze jedna z respondentek se k finanční situaci vůbec nevyjádřila. Ostatní respondenti alespoň nějakým způsobem téma financí nakousli. Jeden z respondentů mluvil o potřebě placení nájmu (R1), druhý respondent (R5), který je ve velmi specifické situaci, zmiňoval, že pracovat potřebuje, protože díky svým předchozím dluhům již bude do konce svého života splácet. Jedna z respondentek (R3) vnímá situaci jako velmi vážnou „... *po finanční stránce je to těžké, to vůbec. Dneska je všechno dražší a dražší a ceny se zvedají. A já neberu už žádnou podporu ani nic, takže po té finanční stránce je to dost takové, jak bych to správně popsala, kruté. Mám sice jako manžela, ale to taky nejde do nekonečna. On už taky s tím není dvakrát tak jako spřízněný, už mi to taky předhazuje, že není přece možné, že bych tak dlouho nemohla něco najít.*“ Zde lze vidět, že nepřítomnost jakéhokoli příjmu může mít vliv i na rodinné zázemí. Přestože všichni tři mluvili o tom, jaké mají nároky a představy o své práci, bylo v podstatě patrné, že pokud jim to zdraví a jejich možnosti dovolí, šli by pracovat rádi kamkoli.

Velmi zajímavý poznatek dle mého názoru je, že nejmenšími zdravotními potížemi trpěla respondentka R4, která tvrdí: „*Jako já se nehroučím, já jsem zabezpečená finančně. Každý to máme*

jinak, já se nepotřebuju hnát za penězma, já nesplácím žádné dluhy, manžel nás v pohodě uživí. Děti už mám z baráku, takže v pohodě.“ Zdá se, že existuje korelace mezi SES a celkovým zdravím jedince. Zatímco respondentka R4 nemusí vzít jakoukoli práci, která se jí naskytne, je finančně zajištěná svým manželem, kterému navíc její nezaměstnanost nevadí, ostatní respondenti na tom byli podstatně jinak. Na druhém konci stojí respondent R1, který je na tom zdravotně nejhůře a v současnosti žije v bytě od Armády spásy a je nejdéle nezaměstnaný. Domnívám se, že SES a zdraví se mohou navzájem ovlivňovat. To znamená, že socioekonomický status může mít vliv na zdraví, stejně tak zdravotní stav může změnit SES. Ať je to tak či tak, můj výzkum ukazuje, že mezi proměnnými existuje souvislost.

Počítačová gramotnost

Pokud se podívám na počet respondentů, kteří měli vysokou úroveň počítačové gramotnosti, byli by to dva respondenti z pěti. Je to pochopitelné z podstaty jejich předchozí práce, kdy museli počítače využívat často, přičemž respondentka R4 dělala na vedoucích pozicích a respondent R5 byl profesionální sportovec a poté byl i majitelem své vlastní firmy. Tito respondenti s technikou neměli vůbec problém a zmiňovali, že nabídky práce si dokázali nalézt sami bez pomoci odborných pracovníků. Respondentka R4 i zmiňovala, že má doma veškeré potřebné vybavení jako třeba tiskárnu i počítač, takže vše zvládá bez problému. Také ale zmiňovala: *„Samozřejmě už nejsem na počítače tak rychlá jako dnešní mladší generace, ale zase jsem taková důslednější, když se fakt dělala nějaká fakturace, já si to všechno zkontroluju třikrát, aby to nebylo blbě. Zase to nese s sebou to, že jsem občas pomalejší, ale tak to teď prostě je.“* I zde je vidět, že respondentka vnímá sama sebe sice jako pomalejší, nicméně důslednější oproti mladší generaci. Co se týče ostatních respondentů, respondent R1 neuměl s počítačem prakticky vůbec a zmiňoval: *“... já počítači nerozumím. A taky hodně zaměstnání, co bylo, tak oni chtěli znalost počítače, i na té vrátnici třeba. Ten kamerový systém, to umím, ale z kláves já znám jenom enter.“* Respondent R1 si uvědomuje, že neznalost počítače ho z některých náborů automaticky diskvalifikuje, nicméně zájem naučit se na počítači nemá. Bohužel tedy i hledání pracovních nabídek probíhá buď pomocí odborné pracovnice nebo hledáním na vývěskách. I takto je tedy respondent R1 znevýhodněn.

Respondentka R2 ovládá pouze základní počítačové znalosti, ale sama říká, že práce na počítači je pro ni velmi těžká a s většinou věcí ji musí pomáhat její známá. Na rekvalifikační kurz se v minulosti zapsala, ale nakonec se bohužel nekonal a znovu už se o to nepokoušela.

Respondentka R3 využila možnost rekvalifikačního kurzu a naučila se tak pracovat na počítači. Zmiňuje, že kurz se konal před 10 lety a od té doby se všechno modernizuje, ale říká „...*pokud tomu nerozumím, tak se ptám, protože každý není ajťák. Tak oslovím někoho známého, většinou ty mladé, tak se zeptám co, a oni mi poradí. Takhle to řeším prostě, protože taky nevím všechno.*“ Toto tvrzení může poukazovat na to, že alespoň základní znalost práce na počítači znatelně může pomoci starším jedincům nejen k samotnému hledání práce, ale i k získání práce samotné, neboť je dnes vyžadována na stále více pracovních pozicích. Také se zde ale projevuje individualita jednotlivých účastníků, kteří k získávání a osvojování si nových znalostí, přistupují odlišným způsobem. Zatímco respondenti R1 a R2 nemají potřebu své znalosti rozvíjet, respondentka R3 je naopak učení otevřená.

Nezaměstnanost

Všechna identifikovaná témata jsou určitým způsobem propojená a mají na sebe vzájemně vliv. Jak počítačová gramotnost, finanční stránka či zdravotní stav mají vliv na prožívání nezaměstnanosti nebo hledání práce. Proto se zde mohou a budou objevovat různé návaznosti na předchozí sadu témat.

Poslední práce

Podklady k tomuto podtématu byly získány otázkou směřovanou na poslední práci (HPP), kterou respondenti absolvovali. Záměrem bylo získat údaje o tom, jak dlouho jsou respondenti nezaměstnaní.

Délka nezaměstnanosti se u respondentů lišila, pokud beru v potaz pouze zaměstnání na hlavní pracovní poměr (dále jen HPP). V případě respondenta R1 lze mluvit o 20 letech mimo trh práce. Respondentky R2, R3, R4 mají podobnou délku nezaměstnanosti, přičemž R2 a R4 jsou nezaměstnané zhruba dva roky a respondentka R3 asi rok a půl. Zajímavá byla určitá nekonzistence v názoru respondentky R2, která zmiňovala, že je nezaměstnaná asi rok nebo rok a půl. Z pozdějšího rozhovoru bylo patrné, že délka nezaměstnanosti je delší a budou to nejméně 2 roky, kdy je nezaměstnaná. Nedomnívám se, že by respondentka vědomě chtěla zatajit délku nezaměstnanosti, může se jednat o nedopatření nebo nevědomé popírání, že je nezaměstnaná déle. Respondent R5 byl nezaměstnaný nejkratší dobu ze všech respondentů. Stejně jako respondentka R2, měl respondent R5 jinou představu o délce nezaměstnanosti, než byl reálný stav. Zatímco respondentka R2, ať již vědomě či nevědomě, přiznala délku nezaměstnanosti, respondent R5 po dobu celého rozhovoru tvrdil, že byl nezaměstnaný asi pět měsíců. Nicméně to není možné,

neboť jsem odborné pracovníky, kteří klienty kontaktovali, abych s nimi mohla mít rozhovor, požádala, aby vyhledávali pouze jedince, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců.

Je důležité zde poznamenat, že pro tři z pěti respondentů to nebylo poprvé, co se ve svém životě ocitli mimo trh práce. Pro některé z nich to byl i stav, který se opakoval vícekrát. Jedná se o respondenta R1 a respondentku R2. Pro respondentku R4 to bylo podruhé v životě, co se stala nezaměstnanou. Pro ostatní dva respondenty byla dlouhodobá nezaměstnanost novou zkušeností. Rozdíl mezi těmito dvěma skupinami nebyl nijak velmi znatelný, snad jen vyšší víra ve znovunalezení zaměstnání, kterou zmiňovala respondentka R4 a absolutní střet s novou realitou, kdy respondent R5 ztratil spolu se svým zaměstnáním i celý svůj majetek. O jeho situaci se zmíním v sekci Prožívání nezaměstnanosti.

Otázka ale odhalila i jiný fenomén, který se u zaměstnávání starších dospělých objevuje. Tím jsou nabídky brigádních pozic. Respondent R1 neměl smlouvu na HPP od roku 2001. Od té doby dělá výlučně na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Těchto dohod vystřídal od doby stálého zaměstnání již mnoho. Sám ale říká: *„No to je právě, že mě to vadí na důchodové. Ta dohoda, tam se to nezapisuje jako, nepočítá, já bych potřeboval stálou práci.“* Se stejnými zkušenostmi se potýkají i respondentky R3 a R4. Respondentka R4, která převážně hledá práci prodavačky, říká: *„Já jsem zjistila, že teď je zrovna to období před Vánoci, kdy se hledají hodně prodavačky, ale oni vás zaměstnají jen na dobu předvánoční a ve tříměsíční lhůtě vás zruší. Takže v lednu potom, co vás nepotřebují, vás vyhodí. S tím jsem se já setkala v tom předvánočním čase před těma dvěma roky. Jako nebaví mě být někde dva měsíce a pak jít pryč, to je těžký.“* Respondenti R1 a R4 také říkali, že pokud chodí na pohovory, které jim doporučily zprostředkovatelky na ÚP, je možnost, že pracovní nabídky nebudou na HPP. Respondent R1 zmiňoval, že tato situace se mu v projektu 50+ nikdy nestala. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají pro starší dospělé spoustu nevýhod. Jak zmiňoval respondent R1, dohody mnohdy nejsou výhodné pro nadcházející důchod. Zároveň je zde také druhý aspekt, který zmiňovala respondentka R4. Je to fakt, že i když vám z dohody plyne finanční odměna, nezískáváte jistotu, jak dlouho vás bude zaměstnavatel potřebovat a zaměstnávat.

Prožívání nezaměstnanosti

Zde znovu stojí v protikladu respondentka R4, která měla v průběhu rozhovoru viditelně dobrou náladu a byla velmi pozitivní. V průběhu hovoru několikrát opakovala: *„No, já nejsem typ,*

že bych se z toho hroutila, ale věřím, že to může být velmi demotivační. Já jsem taková akční, a prostě беру to, jak to je.“ Tento pohled byl v kontrastu prakticky se všemi ostatními respondenty.

Respondent R1 zmiňoval, že pro něj ztráta zaměstnání znamená stres a nepřítomnost jistoty budoucnosti. Jeho tvrzení je v souladu s teoretickými zjištěními druhé kapitoly, kdy jistota je důležitá hodnota pro starší dospělé. Respondentka R2 byla více rezervovaná a příliš se jí o zkušenostech s nezaměstnaností nechtělo mluvit. Přesto vyjádřila názor, že člověk má v nezaměstnanosti spoustu času a musí stále něco dělat, aby se zabavil. Zmiňovala, že není možné jen sedět doma. Ale z vyprávění nebylo patrné, zda má stanovený denní rytmus. Respondentka R3 měla jasný časový plán dne. V podstatě velmi připomínal pracovní režim, kdy měla nastavené, jak vypadá její den. Říkala: *„...já už to беру jako takovou rutinu každodenní. Něco tak jako jak chodíte třeba pravidelně do práce tak nějak, tak si myslím, ten způsob, co se týče toho vyhledávání zaměstnání nebo takový běžný život.*“ Tyto názory představují rozdílnou strategii, co se týče rozvržení svého času.

Respondent R5 je velmi specifický případ v tom, že přišel o zaměstnání, svoji firmu a svůj majetek v ten samý okamžik. Prožívání ztráty všech těchto životních jistot na něho mělo pochopitelně větší dopad než na ostatní respondenty. *„Nejhorší je ta beznaděj, to vůbec nespíte. Já jsem vůbec dva týdny skoro nespal. Protože nevíte, co si se sebou máte počít. Teď se stydíte, prostě jste zvyklý na nějaký společenský kredit, ale prostě ho nemáte.*“ Respondent mluví o naprostém otřesení SES jako takového. Ztráta jistot mu způsobila nejen zhoršení společenského postavení, ale i zhoršení zdravotní situace. Sám hovořil o tom, že čtyři měsíce nebyl schopný ničeho. Poté zmiňoval, jak náročná pro něho byla změna SES. *„Já jsem prostě opravdu měl problém dojít na ten pracák a sednout si vedle těch cikánů, to pro mě bylo hrozně ponižující. To stejný potom ten program. Pro mě to bylo strašně zvláštní. Já jsem prostě vždycky byl schopný se živit sám. Vždycky jsem si dokázal na sebe vydělat a najednou jsem tam seděl a čekal, až mi někdo nabídne práci.*“ Změna, která nastala pro respondenta R5, byla velmi nečekaná a rychlá. Zatímco ostatní respondenti se již na Úřadu práce ocitli za svůj život opakovaně, pro respondenta R5 to byla naprosto nová životní zkušenost a situace. Proto byla prožívána tak intenzivně.

Také může ze strany společnosti docházet k bagatelizování situace, ať jde o již zmiňovaný příklad s manželem respondentky R3, který nevěří, že není možné tak dlouho si nenajít žádné zaměstnání nebo ze strany agenturních zaměstnanců, kdy respondentka R2 zmiňuje: *„... paní*

v agentuře se mě ptala, jak to, že jsem dva roky na Úřadu práce, když práce je dost.“ Obě tyto situace bohužel prohlubují negativní prožívání nezaměstnanosti.

Znovu se musím opakovat, jak moc jsou zástupci skupiny 50+ heterogenní. Každý z nich prožívá nezaměstnanost naprosto jinak. Důvodem jsou předchozí zkušenosti, rodinné zázemí či současný i předchozí SES. Lze však říci, že většinově je nezaměstnanost prožívaná velmi negativně kvůli rozličným důvodům, které zde byly zmíněny.

Věk jako faktor nezaměstnanosti

Podklad pro toto podtéma sloužila otázka, která byla v průběhu každého rozhovoru trochu jinak položená, ale její podstata byla: „*Domníváte se, že Váš věk může mít vliv na to, že je pro Vás těžké nalézt si práci?*“

Zajímavým poznatkem je, že dva z pěti respondentů (R1, R2) odpověděli, že to tak není, ale v průběhu rozhovoru vypovídali jinak. Respondentka R2 nakonec uznala, že věk roli hraje. Vzpomněla si na to při vzpomínce na pohovor, který absolvovala. Nebyla jediná, kdo zmiňoval, že při pohovorech nakonec byli přijati mladší uchazeči. Konkrétně měli s tímto zážitkem zkušenost všichni respondenti kromě respondentky R3.

Všichni však přímo či nepřímo uznávají, že jejich věk nějakým způsobem ovlivňuje jejich postavení na trhu práce. Jsou to vyjádření typu „*Já si myslím, že k té šedesátce je to prostě těžší. Že musíte vzít práci, která se vám naskytne.*“ Tento úryvek pochází z rozhovoru s respondentkou R2, nicméně podobné výroky zazněly od všech respondentů. R1 zmínil, že starší lidé to nemají jednoduché. Respondentka R3 navíc ještě zmínila postavení žen, o kterém se domnívá, že se věkem zhoršuje. „*Žena musí brát i takové podřadnější práce, už nemůžu chtít být sekretářka třeba. Myslím si i věkem, že určitě, že by si tam dosadili mladšího. Myslím, že jsme jako ženy na tom hůř, musíme potom vzít takové podřadnější práce.*“ Velmi zajímavé je, že nejen společnost a zaměstnavatelé mají předsudky o starších dospělých. Jsou to i sami starší dospělí, kteří předsudky o této skupině trpí.

Respondenti také vnímají, že jsou společností vnímáni jako staří. Respondent R5 říká: „*Ta společnost, si myslím, že to tak vnímá, že jste starý. Ta společnost je tak nastavená, kdy ve chvíli, kdy jste starší, tak vás vnímá jako starého.*“ Jedna z respondentek (R3) zmiňovala, že věk jako omezení neviděla do doby, dokud se neocitla bez zaměstnání. Zmiňovala, že na ÚP jí bylo řečeno, že starší jedinci mají problém si zaměstnání nalézt.

Zajímavé je, že si starší jedinci nutně nemusí uvědomovat, že věk je pro ně omezením, dokud si to nedají do souvislosti se zdravím či prací s počítačem a nabídkou pracovních příležitostí. Nicméně, jak je z předchozích odstavců jasné, jsou společností o této skutečnosti znovu a dokola přesvědčováni.

Hledání práce

Z výzkumu vyplývá, že respondenti většinou vyhledávají práci, kterou již v minulosti dělali, pokud jim to jejich zdravotní stav dovolí. Jejich požadavky na práci se však různí. Respondentka R4 zmiňovala, že v poslední době i nabídku práce dostala, ale nakonec ji nepřijala. *„Já jsem teď třeba měla nabídku, kde mě chtěli, ovšem nabízeli takové platové podmínky, že to teda ne. Za ty peníze raději budu sedět doma. Jestli oni vám nabízejí nějakých deset tisíc čistého za sedmihodinovou pracovní dobu, tak to mně připadne jako děs.“* Odráží se zde fakt, že respondentka je finančně zajištěná, jak poznamenala a může si tedy dovolit práci odmítnout. Ostatní respondenti v takové situaci většinou nebývají. Respondentka R2 popsala nedávnou zkušenost ve firmě, ze které musela odejít, protože tam byly špatné podmínky: *„Ani jste nestihla jít na záchod, protože jste byla pořád v poklusu. My jsme se ani pořádně nenapili, protože nebyl čas.“* Tyto dvě respondentky mají společné to, že opakovaně narážely na to, že hledají práci, která je bude bavit. Byly to také ony, které vesměs měly největší nároky na zaměstnání, protože během pohovoru vyjmenovaly typy pracovních pozic, které by dělat nechtěly. Respondent R5 měl také jasno v tom, když zaměstnání hledal. Říkal, že potřebuje mít určitou svobodu v rozhodování, a že by nesnesl, kdyby mu někdo v jednom kuse rozkazoval. Na rozdíl od těchto třech respondentů, ostatní dva respondenti ve svých nárocích při hledání zaměstnání slevují. Respondenti R1 a R3 v podstatě zmínili pouze typy zaměstnání, které dělat nemohou, a to kvůli zdravotním omezením.

Jako velmi důležitý kanál, skrze který respondenti hledali či hledají nové zaměstnání, se ukázala být sociální síť kontaktů. Respondent R1 získal svá poslední dvě zaměstnání díky svému sociálnímu okolí. Respondenti R3 a R5 se shodují, když oba říkají, že po ztrátě zaměstnání se nejdříve právě obrátili na své blízké okolí, jestli neví o nějaké vhodné práci. Respondentka R4 zmiňuje, že blízcí přátelé jsou dobrý kanál, jak nalézt práci, protože znají vaše kvality. Dokonce říká: *„V dnešní době, pokud to nebude přes známé, tak nikdo ve vás nemá důvěru, bych řekla.“* Velmi zajímavým zjištěním je, že sociální okolí je pro nezaměstnané respondenty mnohdy první kanál, přes který hledají zaměstnání, a také kanál, na který se starší dospělí často spoléhají.

Mezi další kanály potom patřily pracovní servery, na kterých hledali ti, kteří mají znalost práce s počítačem (R3, R4 a R5). Těm respondentům, kteří tuto znalost nemají, pomáhají v hledání vhodné práce na pracovních serverech buďto zprostředkovatelky zaměstnání na ÚP, odborné pracovnice projektu 50+ nebo jejich přátelé. Respondenti potom také dále využívali přímé oslovení zaměstnavatele, aniž by věděli, zda mají volná místa (R2 a R4) či hledali na vývěškách v okolí firem (R3).

Mnohdy ani zkušenosti z pohovorů nejsou pro respondenty příjemným zážitkem. Respondent R1 hovoří o stresu, který je s výběrovými řízeními často spojen. Často také spoléhá, že výběrové řízení dopadne pozitivně, další práci nehledá a zaměstnavatel se již potom ani neozve. Také respondentka R2 má také nepříjemné zkušenosti, kdy se jí agenturní pracovnice ptala, jak je možné, že je na ÚP tak dlouho. Vyprávěla i o zážitku její známé, které paní na pohovoru po dvou minutách řekla, že ji nijakým způsobem nezaujala a může tím pádem odejít. Respondenti R1 a R3 říkají, že již absolvovali i výběrová řízení, kde bylo mnoho uchazečů a uvědomují si, že si zaměstnavatelé mají z čeho vybírat. Zároveň respondentka R3 říkala, že zaměstnavatelé si záměrně pozvali mnoho uchazečů z regionálních individuálních projektů díky příspěvkové dotaci, kterou na zaměstnance mohou dostat. Všechny tyto zkušenosti jsou pro uchazeče velice demotivační a tím pádem i stresující. Respondenti R1 a R3 jsou oba z Moravskoslezského kraje. Tento kraj má nejvyšší nezaměstnanost a na jedno pracovní místo připadá 3,4 uchazeče. Proto je označení, že si zaměstnavatelé mohou vybírat, na místě.

Projekty 50+ očima účastníků projektů

Fungování projektu a jeho aktivity

Respondenti hovořili o navštěvovaných aktivitách a individuálních schůzkách s odbornými pracovníky. Při prvním kontaktu docházelo k podpisu smlouvy a k osvětlení, k čemu projekt slouží, co bude obnášet. Respondentka R2 sdělila, že docházelo k vyjasnění očekávání, kdy odborná pracovnice říkala, co očekává od účastníka projektu, a co lze očekávat od ní jako od odborné pracovnice. Respondentka R4 také zmiňovala, že při individuální schůzce došlo k úpravě jejího životopisu. Respondentka R3 hovořila o existenci dotace, kdy se zaměstnavateli přispívá za to, že zaměstná účastníka projektu. Výpovědi ukazovaly, že odborní pracovníci velmi podrobně osvětlili náplň a možnosti projektů.

Poté respondenti mluvili o aktivitách projektu, jejichž popis naleznete v podkapitole 4.1 a jsou doplněné o výpovědi odborných pracovníků. Aktivity byly brány velmi pozitivně, kdy všichni respondenti zmiňovali, že si osvojili nové znalosti, což velmi oceňovali. Vesměs respondenti hovořili o aktivitách v pozitivním smyslu, přičemž respondenti R3, R4 a R5 oceňovali, když byly aktivity dělány skupinově. Respondentka R3 hovoří o tom, že tyto skupinové aktivity bohužel zastavila pandemie COVID–19. Aktivity projektu nadále probíhaly, ale mrzelo ji, že ne ve skupinách. Pro respondentku R4 byly aktivity něco jako školení. A i přesto, že ona samotná oceňovala, že byly aktivity skupinové, hovořila o jedné účastnici projektu, která byla v ještě pokročilejším věku a pro níž byly aktivity viditelně mnohem náročnější. Domnívala se, že pro ni tato zkušenost musela být negativní. Pro respondenta R1 byly viditelně určité aktivity jakousi ztrátou času, dovolila bych si říct, že i urážlivé: „...ale takové ty motivační, jako jak se máte chovat. To je takové zbytečné, každý ví, jak se má chovat, když jde žádat o práci, ne? Podle mě aspoň. Ale jaké máte výhody, když máte práci, o co máte a můžete žádat, to už je lepší, ale ne jak se mám chovat, když jdu žádat o práci, ne?“ Nutno zde poznamenat, že respondenti z Moravskoslezského kraje zpravidla dochází na veškeré blokové aktivity (kromě rekvalifikace), zatímco respondenti z Jihomoravského kraje dochází na ty, na kterých se individuálně domluví s odborným pracovníkem. Tento fakt bude dále rozpracován ve výzkumu věnovaném odborným pracovníkům. Jedna kritika přicházela ještě ze strany respondenta R5 a směřovala za psychologickou poradkyní, která zprostředkovávala pracovní diagnostiku. Paní psycholožka patří do generace starších dospělých a respondent R5 zmiňoval: „*Taky nebyla flexibilní.*“ Slovo „taky“ zde respondent použil proto, že tak vnímá sám sebe, jak v průběhu rozhovoru poznamenal, a jak se tady ukazuje, v podstatě tak vnímá celou skupinu starších dospělých. Znovu se zde projevují předsudky a domněnky o starších dospělých ze strany samotných starších dospělých.

Při individuálních schůzkách dochází ke konzultacím ohledně jednotlivých absolvovaných pohovorech. Respondentka R3 říká, že dochází k rozebrání celého postupu od oslovení zaměstnavatele po průběh pohovoru, přičemž odborný pracovník se ptá, jakým způsobem se zaměstnavatelé chovali na pohovorech, jak s účastnicí projektu hovořili atd. Poté může docházet k určitým doporučením pro další pohovory. Respondent R5 zmiňoval, že odborní pracovníci byli dle jeho názoru skvělí a vždy se snažili lidem pomoci a dělali vše ve prospěch účastníků projektu. Respondent R1 říkal, že se s odbornou pracovnící vždy na všem bez problému domluví. Všichni respondenti odborné pracovníky chválili za práci, kterou odvádí.

Nabídky práce od odborných pracovníků

Respondent R1 zmiňoval, že zpočátku byly nabídky od odborné pracovnice mnohdy nevhodné, protože v sobě zahrnovaly těžké manuální práce. Nicméně také vysvětloval, že tyto nabídky dostával od předchozí odborné pracovnice a se současnou pracovnící mají jasně stanovené, které nabídky jsou pro něho vhodné. Od té doby respondent většinou obvolává všechny nabídky, které přichází ze strany odborné pracovnice. Respondent zde i pozitivně vnímá to, že veškeré nabídky, které od odborné pracovnice dostává, jsou na HPP, na rozdíl od některých nabídek zprostředkovatelky práce na ÚP.

Také respondentka R2 má negativní zkušenost s dostáváním nabídek, které nejsou přímo uzpůsobené jejím potřebám. Na otázku, zda jsou nabídky práce pro ni relevantní, odpověděla: *„Většinou je to na tři směny do pásu, takže, no já nevím. No to já bych nemohla stát jenom na místě. To bych jako tam nevydržela s páteří.“*

Naopak respondentka R3 vnímá nabídku pracovních míst od odborné pracovnice velmi pozitivně. Hovořila o tom, že stále dostává nové nabídky od své odborné pracovnice. Zároveň má pocit, že díky odborným pracovnícím má i mnohdy více informací o dané pracovní nabídce, a vnímá, že je jedním z prvních lidí, kteří nabídku zaměstnání vidí. Oceňuje i dostávání nabídek mimo obor, na které jí se nenapadne podívat, ale splňují její očekávání. Ta tedy oproti respondentům R1 a R2 vnímá nabídky od odborných pracovníků pouze pozitivně. Zajímavé je, že všichni tři respondenti jsou z Moravskoslezského kraje a navštěvují tak stejný projekt.

Respondentka R4 je z projektu v Jihomoravském kraji zvyklá na jinou komunikaci. Nemusí jednou za dva týdny na individuální schůzky a veškeré nabídky dostává skrze mailovou komunikaci. Vesměs ale hovoří o tom, že nabídky jsou v souladu s tím, na čem se dohodli s odborným pracovníkem na prvních schůzkách. Má pocit, že zaměstnavatelé z nabídek, které jsou jí z projektu posílané, hledají jedince se zkušenostmi. Zmiňuje však, že kvůli vlastní samostatnosti a fungování na různých sociálních sítích i pracovních portálech není potřeba za odborným pracovníkem docházet.

Respondent R5 je trochu odlišný případ, neboť do projektu nastupoval, když už měl pracovní nabídku, která byla podmíněná právě absolvováním celého projektu. Díky tomu měl zaměstnavatel nárok na dotační příspěvek na daného respondenta.

Přínosnost projektu očima účastníků projektu

Zajímalo mě, jak sami účastníci vnímají, zda je projekt přínosný pro ně či celkově pro cílovou skupinu nezaměstnaných starších dospělých. Dostala jsem pouze pozitivní ohlasy.

Respondent R1 se domnívá, že je větší pravděpodobnost, že díky tomuto projektu nalezne práci než zprostředkováním zaměstnávání na ÚP a zároveň oceňuje, že se vždy naučí něco nového. Na respondentovi R1 bylo znát, že si práce odborných pracovníků velmi váží. Měl pocit, že v projektu 50+ se o něho starají více než u zprostředkovatelky zaměstnání na ÚP. Respondentka R2 jen krátce zmínila, že na projektu oceňuje zodpovězení veškerých otázek, které má, spousta věcí se mění a odborné poradkyně jí umí poradit. Respondentka R3 zase připomněla rychlost a akčnost, se kterou odborní pracovníci pracují a také si cení možnosti absolvovat všechny aktivity projektu. Poznamenala, jak skvělé bylo absolvovat aktivity s ostatními účastníky projektu. Respondentka R4 souhlasí, že se dozvěděla v projektu nové informace, které pro ni byly zprostředkovány pomocí aktivit projektu, na které intenzivně docházela týden v kuse. Říkala, že si váží možnosti absolvování různých diagnostických testů. Stejně jako respondentka R3 také zmínila, že pro ni byla přítomnost ostatních jedinců, kteří na tom byli podobně, uklidňující. Hovořila o tom, že s ostatními účastníky aktivit probírali vzájemně své situace a že bylo obohacující vidět, jak každý prožívá nezaměstnanost jiným způsobem. Respondent R5, který díky projektu získal práci, vnímá jeho pozitivní dopad více než ostatní respondenti. „*Za mě ten projekt jako určitě byl dobřej pro ty lidi. Hlavně způsobem, jakým byl dělaný, že mi připadalo, že těm odborným pracovníkům na těch lidech záleží. Že opravdu se snažili těm lidem pomoci, to jsem já z toho měl pocit, že to nebyla jen práce.*“ V průběhu rozhovoru několikrát vyzdvihoval práci odborných pracovníků a tento výrok je potvrzením. Hovořil o tom, že vnímá, jak velkou podporou je projekt pro nezaměstnané jedince 50+. Zároveň se také stejně jako respondentky R3 a R4 domnívá, že možnost sdílení vlastních zážitků s ostatními účastníky projektu starším nezaměstnaným pomáhá. Jedinou výtkou, kterou respondent R5 vznesl, byla psychologická poradkyně, kterou mohli využít. Sdělil, že mu chyběl individuální přístup z její strany.

V podstatě je patrné, že klienti jsou vděční za individuální přístup, který jim je v projektu poskytován. Zároveň si váží možnosti získat v projektu nové znalosti. Jako velmi důležité se ukázalo mít možnost sdílet své zkušenosti v nezaměstnanosti s ostatními účastníky, kteří mohou prožívat stejné potíže.

4.3.2 Odborní pracovníci projektů 50+

Projekty 50+ očima odborných pracovníků

Skrze rozhovory s odbornými pracovníky bylo zjišťováno doplnění informací o projektech a o tom, jak je projekt odbornými účastníky vnímán.

Začátek spolupráce s účastníky projektu

Jelikož mi z webových stránek ÚP nebylo přesně jasné, jakými všemi způsoby může probíhat vstup do projektu, zeptala jsem se odborných pracovníků. Respondent OP1 vysvětloval, že v projektu 50 PLUS v JmK existují tři způsoby. Informoval, že v době před pandemií COVID–19 byl nejvyužívanější první průběh – doporučení kandidátovi projektu 50+ zprostředkovatelem zaměstnání na ÚP. Druhá varianta je, že si uchazeč vyhledá informace o projektu a přihlásí se sám. Poslední variantou je, že se ozve zaměstnavatel, který má uchazeče na výběrovém řízení, který je na ÚP, splňuje podmínky projektu a zaměstnavatel ho doporučí, aby do projektu docházel. Pro zaměstnavatele je tato varianta výhodná díky tomu, že pokud klient opravdu začne docházet do projektu, má nárok na dotační příspěvek na SÚPM. Respondent OP1 zmiňoval, že díky pandemii COVID–19 neměli zprostředkovatelé tak pravidelný kontakt s nezaměstnanými klienty, a tak přicházelo mnoho přihlášek od uchazečů samotných. Rozmohla se i třetí varianta, kdy se ozývalo mnoho zaměstnavatelů, kteří potřebovali pomoci finančně.

Variantu, kterou respondent OP1 nezmiňoval, je povinný vstup pro klienty. Respondentka OP2 hovořila o tom, že mnozí klienti mají vstup do projektu povinný. To jsou zpravidla klienti, kteří jsou nespolupracující.

Po této fázi přichází tzv. vstupní prezentace, ve které odborní pracovníci vysvětlují, jakým způsobem projekt funguje, jaké jsou v něm aktivity a co mohou daným účastníkům nabídnout (OP1, OP2). Pokud dojde ke shodě a klient se rozhodne nastoupit do projektu, podepíše se s ním dohoda o účasti na projektu.

Respondenti hovoří o tom, že při vstupu do projektu probíhá anamnestický pohovor, při kterém se snaží dozvědět o klientovi co nejvíce možných informací. Respondentka OP3 takové vstupní schůzce říká „seznamovačka“, při níž zjišťuje předchozí pracovní zkušenosti daného účastníka, aby byli schopni co nejlépe určit, jaké zaměstnání mají pro klienta hledat. Respondentka OP4 doplňuje, že se také samozřejmě ptají, o jaké zaměstnání by měl daný klient zájem, a také, zda mu v tom nebrání jakákoli zdravotní omezení. Na základě této seznamovací schůzky, ale i

dalších následných individuálních setkání potom dochází k přesnému zakotvení, jakou práci pro daného klienta hledat.

Aktivity projektu

O aktivitách projektu jsem se již zmiňovala v podkapitole 3.3 Aktivní politika zaměstnanosti a realizované aktivity projektů a také v při charakteristice jednotlivých projektů (viz podkapitola 4.1.1 a 4.1.2). Z hlediska složení aktivit v projektech se jedná v obou projektech o velmi podobné aktivity. Pozornost zde je zaměřena spíše na pohled odborných pracovníků.

Již prvním rozdílem v koncipování aktivit je, že v projektu Jdi dál! 50+ v MSK jsou aktivity projektu v podstatě povinné. Respondentka OP2 říká, že pokud by účastníci projektu nějakou z aktivit absolvovali v předchozích letech, nenutí je do toho, nicméně jinak jsou koncipovány jako povinné. Výhodu vnímá v tom, že pomocí pravidelnosti aktivit jsou obnovovány a udržovány pracovní návyky. Respondent OP1 hovoří o tom, že po nástupu klienta do projektu probíhá debata o tom, jakých aktivit se klient zúčastní. Absolvování jednotlivých aktivit závisí na zkušenostech daného jedince, přičemž respondent OP1 říká: „... někdo, kdo dělal třeba patnáct let personalistu, tak s ním nebudeme dělat životopis a podobně.“ Jsou tu tedy už rozdílné přístupy v tom, kdo se daných aktivit bude účastnit a každý z odborných pracovníků má svoje důvody pro uplatnění jejich přístupu.

Respondent OP1 hovoří o aktivitách v projektu 50 PLUS v JmK. Jedná se o motivační program trvající tři dny, kdy první dva dny vedou odborní pracovníci, poté psychologka. První dva dny se tedy řeší relevantní části ze zákoníku práce, praktické rady, např. jakým způsobem sestavit motivační dopis a životopis, kde hledat pracovní místa a jak se připravit na výběrová řízení. Zároveň odborní pracovníci v těchto dnech přibližují klientům nabídku rekvalifikačních kurzů. Respondent OP1 říká, že to vnímá jako důležité, protože pouze seznam rekvalifikačních kurzů nemusí být pro účastníky kurzu dostačující. Třetí den motivačního programu je v diki psychologické poradkyně, která s účastníky provádí pracovní diagnostiku. Účelem diagnostiky, která probíhá pomocí různých testů a následných rozhovorů, je identifikace zaměstnání, pro které má klient vlohy. Respondent OP1 říká, že tato aktivita je především pro klienty, kteří si nejsou jistí, jakým směrem se chtějí vydat. „*Díky tomu mohou přijít na něco, co by je ani nenapadlo. Jsou to lidi, kteří jsou aktuálně demotivováni, nebo dělali dvacet let zaměstnání, které bohužel už mnohdy ani neexistuje nebo ho ze zdravotních důvodů nemohou vykonávat. Takže z těch rozhovorů dojdou*

k něčemu, co by pro ně mohlo být a mohli by to zvládat.“ Takto tedy vypadá komplexní motivační kurz projektu 50 PLUS v JmK.

Motivační program je v případě projektu Jdi dál! 50+ v MSK čtyřdenní. Kurz je pro všechny klienty a má za úkol pracovat s mobilizací a aktivizací klientů. „*Takže ten motivační kurz je má znovu namotivovat, aby znovu začali něco dělat, věřit, že to má smysl a začali si s naší pomocí hledat tu práci.*“ Respondentka OP4 také vnímá motivační kurz pozitivně a zároveň vyzdvihuje vzájemné sdílení zkušeností mezi jednotlivými účastníky, které na kurzech často probíhá. Jinak je motivační kurz koncipován velmi obdobně jako v projektu 50 PLUS v JmK, protože i zde je část o psaní motivačního dopisu a životopisu a orientaci na pracovních portálech. Bohužel zde není pracovní diagnostika jako u druhého projektu nebo ve velmi omezeném množství, protože není k dispozici odborná psychologická pomoc. Respondentka OP4 zmiňuje, že diagnostika byla klienty velmi chválená, a proto její nepřítomnost v projektu vnímá jako ztrátu. Nutno dodat, že klienti projektu 50 PLUS v JmK mohou využívat psychologickou pomoc nejen na pracovní diagnostice, ale i v případě jiných případných problémů. Tato možnost přirozeně tedy v druhém projektu chybí. Respondentka OP2 ale nesouhlasí, když říká, že pracovní diagnostika není moc využívanou aktivitou, protože ji mnozí klienti již v minulosti absolvovali a tím pádem by ani neměli zájem ji znovu navštívit.

Další aktivitou jsou potom rekvalifikační kurzy. Jak respondent OP1 říká, nabídka 30 rekvalifikačních kurzů se průběžně obměňuje. Respondent OP1 také zmiňuje, že si klienti mohou vybrat kurz, který pro ně má smysl, nicméně mnohdy klienti potřebují příslib zaměstnání, aby mohli rekvalifikaci absolvovat. Další problém také vnímá v tom, že není vytvořený jakýsi specializovaný balíček pro skupinu 50+. I přesto, že nabídka je široká, rozsah toho, čeho se reálně nezaměstnaní starší dospělí mohou zúčastnit, je úzký. Respondentka OP2 hovoří o tom, že v projektu Jdi dál! 50+ v MSK je podíl rekvalifikací vyšší než v ostatních regionech, především díky specifické situaci, která v Moravskoslezském kraji je (viz kapitola 2.1). Z rozhovorů s odbornými pracovníky z projektu Jdi dál! 50+ v MSK nevyplývalo, že by schvalování rekvalifikací byl problém jako u druhého projektu.

Další aktivitou, která se objevuje u obou projektů a dvěma odbornými pracovníky byla vnímaná za klíčovou, jsou příspěvky pro zaměstnavatele neboli SÚPM. Každá firma si může zažádat o příspěvek na nezaměstnaného jedince a jedná se tak o dotované zaměstnání. Příspěvky se zvyšují s narůstající délkou nezaměstnanosti. Respondentka OP2 říká, že tyto příspěvky

se setkávají s obrovským zájmem ze strany zaměstnavatelů a respondent OP1 souhlasí. Dodává, že lidé často do projektu vstupují, aby mohli příspěvek dostat. „*Je to takový blbý, když ten člověk nastoupí do projektu a hned jde do zaměstnání, je to takový hrozně účelový kvůli těm penězům. Ale zase si říkám, že v první řadě je hlavní to, toho člověka zaměstnat a dostat zpět do pracovního procesu.*“ Z rozhovorů s odbornými pracovníky jsem měla pocit, že se jedná o velmi využívanou aktivitu, která je i přínosem pro zaměstnavatele.

Společná aktivita, kterou také realizují oba projekty, je individuální poradenství, kterému se ale budu věnovat posléze zvlášť. Následující aktivity jsou realizovány pouze projektem Jdi dál! 50+ v MSK. Jedná se o pracovní-právní minimum, finanční gramotnost, kurz měkkých dovedností a kurz přípravy na výběrové řízení. Respondentka OP3 říká, že při vstupu do projektu si sama všemi aktivitami prošla, protože pro ni bylo důležité vědět, co klienti absolvují. Zmiňuje, že každá aktivita i pro ni samotnou byla přínosná. Zmiňovala, že v rámci pracovní-právního minima se hovoří hlavně o výhodách pracovní smlouvy oproti dohodám konaným mimo pracovní poměr. Finanční gramotnost je dle ní mnohdy stavěná do pozice rekvalifikačního kurzu. Mnozí ze starších nezaměstnaných trpí finančními potížemi a na této aktivitě se probíraly informace o exekucích, insolvencích apod. Kurz měkkých dovedností slouží převážně posílení komunikačních dovedností. Všechny tyto aktivity jsou tedy realizovány pouze tímto projektem a částečně mohou v druhém projektu chybět.

Individuální poradenství

Aktivita, kterou provádí sami odborní pracovníci a je také hluboce zakořeněna v obou projektech, je individuální poradenství. Respondenti OP1, OP3 a OP4 se shodují, že v rámci individuálních schůzek klientům předávají pracovní nabídky a řeší komplexní informace o hledání práce, tzn. výběrová řízení, jakými kanály práci hledají atd. Všichni se shodují, že se zde také řeší různé individuální pracovní dotazy. Délka schůzek se liší a odvíjí se na základě individuálních potřeb účastníků.

Zde je také možné vidět rozdíl v organizaci této aktivity. Zatímco v projektu Jdi dál! 50+ v MSK probíhají individuální schůzky s každým účastníkem zpravidla jednou za dva týdny. V projektu 50 PLUS v JmK není pravidelnost schůzek stanovená. Respondent OP1 říká: „*Sami nějak cítíme, když je to člověk, který potřebuje hodně pomoci, tak si ho třeba zveme, každý dva nebo tři týdny, ať se na to podíváme. Probereme, co je nového, hlavně pokud ten člověk nemá přístup k internetu nebo se nijak moc neorientuje v těch nabídkách, tak třeba můžeme pomoci*

oslovit zaměstnavatele, nebo tam zavolat a poptat se. Pokud je to člověk, který má veškerý předpoklady si tu práci najít, kouká se na ty servery každý den, má v tom lepší přehled než my díky tomu, tak nemá moc cenu ho sem vláčet.“ Také doplňuje, že jsou v projektu jedinci, které neviděli třeba i několik měsíců. I s nimi se však odborní pracovníci snaží být alespoň v telefonickém kontaktu. Dle mého názoru je tento rozdíl poměrně podstatný. Zatímco odborní pracovníci v projektu Jdi dál! 50+ v MSK mají častý osobní kontakt s účastníky, u projektu 50 PLUS v JmK tomu tak zpravidla není. Může to být způsobené i tím, že odborní pracovníci v projektu Jdi dál! 50+ v MSK se v individuálních schůzkách nezaměřují s klienty pouze na pracovní rovinu. Respondentka OP4 říkala, že mnohdy přichází účastníci projektu i s tím, že na individuálních schůzkách řeší různé osobní problémy. Vnímá také, že je to v podstatě úkol odborných pracovníků dostat klienty do psychické pohody, díky níž potom mohou lépe nalézt zaměstnání. Zmiňuje, že klienti velmi často oceňují i tuto psychickou pomoc, kterou jim odborné pracovnice v projektu Jdi dál! 50+ v MSK nabízejí. Respondentka OP3 souhlasí a dodává, že se snaží vytvářet prostředí, které bude pro klienty velmi přirozené a otevřené a právě díky tomu se jim klienti velmi často svěřují. Ukazují se zde dva přístupy ke klientům, kdy respondent OP1 naopak říká: *„Nemám z těch lidí moc takový pocit, že by si za námi chodili povídat. Spíše chodí za naší paní psychologkou, která sice je nestandardní, ale je jim věkově blízko, je v jejich věkové skupině. My s kolegou jsme o generaci od těch lidí, ale jako dokážeme si s nimi taky v pohodě popovídat. Je to znovu na každém tom člověku, ale není to tak, že by si jen tak chodili popovídat.*“ Může to být způsobené právě tím, že v projektu v Moravskoslezském kraji není psycholog, který by byl vyhraněný pouze na klienty regionálních individuálních projektů a národních projektů. Proto zde do určité míry mohou psychologického poradce nahrazovat odborní pracovníci. Zároveň zde může hrát roli věk, jak sám respondent OP1 poznamenává. Respondentka OP3 se také domnívá, že věk roli hraje, když říká: *“... my máme s kolegyní výhodu, že nám je taky přes 50 a vlastně proto nás ty lidi berou a více se otevřou.”* Lze vidět odlišné přístupy k účastníkům projektu, které mohou být způsobeny samozřejmě více faktory, nicméně za mě byly pozorovatelné tři, a to věk odborných pracovníků a možnost využití odborné psychologické pomoci účastníkům projektu. Dalším faktorem je osobnost odborných poradců, respondent OP1 říká, že se v rámci rozhovorů na individuálních schůzkách snaží držet tématu pracovní roviny.

Přínos projektu očima odborných pracovníků

Ptala jsem se, jaké rozdíly vidí mezi prací odborných pracovníků projektu a případných nástrojů APZ. Všichni respondenti se shodují, že mají výhodu oproti zprostředkovatelům na ÚP v tom, že je v projektu prostor na individuální péči pro jednotlivé účastníky. Respondentka OP3 hovoří o tom, že práce v projektech je intenzivnější zprostředkování zaměstnání. Respondentka OP2 také navíc zmiňuje, že je tu prostor pro komplexní práci s jedincem. „*Ten uchazeč tady přijde a řeší se komplexně jeho situace. To znamená, na začátku se snažíme rozkrýt, získat jeho důvěru, aby prostě řekl, sdělil ty bariéry, abychom mohli společně dejme tomu pracovat na odstranění těch bariér, které mu brání v získání toho zaměstnání.*“ Zmiňuje, že nástroje APZ, které jsou zde používány, jsou úspěšně vnořeny do jednotlivých regionálních individuálních projektů.

Všichni respondenti vnímají projekt jako velmi přínosný. Jednotlivě nyní rozeberu, v čem vnímají odborní pracovníci přínos projektu. Respondent OP1 říká, že mají stoprocentní úspěšnost ve vracení účastníků do zaměstnání, pokud o to sami účastníci mají zájem. Domnívá se, že se daří klienta vracet na trh práce prakticky za jakékoli situace díky aktivitám, které v projektu jsou a také hlavně díky klientově vůli si najít práci. Respondentka OP2 vnímá přínosnost projektu v jeho komplexnosti. Hovoří o tom, že díky aktivitám a nástrojům, skrze které klient nabývá nové informace a různé rady, získává lepší postavení na trhu práce. Domnívá se, že díky pravidelnosti aktivit si postupně nezaměstnaní obnovují i pracovní návyky a tím jsou připraveni na pracovní režim. Získala dojem, že na rozdíl od nástrojů APZ není projekt jednostranný, ale zahrnuje celkovou péči o jednotlivce. Respondentka OP3 vnímá svoji práci velmi pozitivně. Říká sice, že ne všichni klienti jsou úspěšní, ale výsledky její práce jsou vidět. Zmiňuje, že ačkoliv nejsou někteří účastníci úspěšní, odnáší si znalost, jak práci vyhledávat a mají upravený životopis. Největší odměnou jsou pro respondentku jedinci, kterým se podaří práci nalézt. Respondentka OP3 také zmiňovala, jak si velmi váží toho, že může lidem takto pomáhat a ocenila by, kdyby projekt mohl pokračovat déle, než je stanovené. Názory respondentek OP3 a OP4 se v tomto velmi shodují. Respondentka OP4 navíc říká: „*Ten projekt je fakt ku pomoci, ty lidi mnohdy neví kudy kam, nemají se s kým se poradit. Jde vidět, že mají v nás důvěru, ono to třeba trvá jednu schůzku nebo někdy ani ne, ale někdy hned na první schůzce se vám prostě otevrou a je vidět, že potřebují ten kontakt, tu pomoc a taky ji oceňují, musím říct.*“

Jak je patrné, odborní pracovníci vidí největší přínos projektů v možnosti individuální a komplexní péče o klienty. Tato skupina dle odborných pracovníků individuální péči vyžaduje a

je za ni vděčná. V projektu se postupně pracuje na odbourávání bariér nezaměstnaných jedinců, ale nejdůležitějším faktorem dle respondenta OP1 je vlastní vůle klienta práci nalézt.

Skupina 50+ očima odborných pracovníků

Velmi důležité z mého pohledu bylo i jak vnímají odborní pracovníci celou skupinu 50+ a především klienty. Záměrem bylo také zjistit, zda účastníci projektů mají stejný názor s odbornými poradci, či zde jsou nějaké rozdíly.

Bariéry skupiny 50+

Domnívám se, že bych měla začít informací, která byla při rozhovorech s odbornými pracovníky zmiňována nejčastěji, a to, jak velmi rozdílní lidé se do projektu dostávají. Všichni čtyři respondenti zmiňovali individuální péči, kterou každý ze starších dospělých potřebuje. Pokud se měli zaměřit na to, jak vypadají bariéry, které často brání skupině starších dospělých na trh práce, jejich názory se také velmi podobaly.

Veškerí respondenti reflektovali zdravotní problémy, se kterými se potýká v podstatě skoro každý ze skupiny starších dospělých. Velmi trefně to popsala respondentka OP2, když vypověděla: „*Ale to je velká bariéra této cílové skupiny, oni mají zkušenosti, ale prostě už ten zdravotní stav pokulhává.*“ Byla to velmi často zmiňovaná bariéra a mnohdy jí bylo přisuzováno první místo z hlediska důležitosti. Výpovědi odborných pracovníků v podstatě naprosto korespondují s výpověďmi účastníků projektu. Další již také zmiňovanou bariérou byla práce s počítačem. Zde souhlasili tři respondenti OP1, OP3 a OP4. Já jsem již dříve zmiňovala, že z výzkumné skupiny pro dva respondenty byla práce na počítači nepředstavitelná nebo velice obtížná. Jak odborná pracovnice OP3 říká: „*...nemají zkušenosti s tím, co teď je úplně standardní, jako je ta práce s počítačem...*“ Také jsem již rozváděla myšlenku, že v dnešní společnosti je brána tato znalost jako naprostá samozřejmost a je to tedy pro starší dospělé velké omezení.

Dalším tématem, které se objevilo dvakrát, je sebejistota. Respondenti OP1 i OP4 hovoří o tom, že starší nezaměstnaní bývají mnohdy demotivováni a nevěří v sebe ani ve své schopnosti. Respondent OP1 zmiňoval, že je to pochopitelné, protože klienti k nim přichází až po pěti měsících v evidenci ÚP, což je samo o sobě doba, která účastníky projektu demotivuje, pokud si nejsou schopni nalézt práci. Zde je také pevná linka s teoretickými podklady, kdy jsem v podkapitole dlouhodobá nezaměstnanost zmiňovala, že ztráta zaměstnání je spojená s poklesem sebeúcty. S prodlužující se délkou nezaměstnanosti se negativní dopady na jedince prohlubují. Respondentka

OP4 dokonce hovořila o případu klienta, pro kterého byla ztráta zaměstnání a neschopnost si najít nové, tak negativně přijatá, že z projektu byl nucen odejít kvůli velkým psychickým problémům.

Za další bariéry respondenti považovali neznalost jazyků či vysoké až přehnané nároky některých klientů. Bariéru dle respondentky OP3 také představuje péče účastníků projektu o rodiče v důchodovém věku. Díky péči o ně často tito klienti poté vyhledávají spíše částečné úvazky. Respondent OP1 zmiňuje, že věk je omezením, ale jedním dechem dodává, že v podstatě ve všech životních etapách může být věk omezující. *„Ten věk samotný je prostě také omezující, je to problém. V každém věku, se najde něco, za co mohou diskriminovat. Stejně jako mladí lidé jsou diskriminováni praxí, stejně jako mladé ženy, o kterých se bojí, že utečou kvůli dítěti. Každý věk má něco. Respektuju, že ta naše skupina je nejohroženější tím stylem, že prostě nejdou tak moc s tou dobou.“* O skupinách, které jsou na trhu práce ohrožené nezaměstnaností, jsem se také již zmiňovala. Jsou to skupiny znevýhodněné na trhu práce a věk není jediným z faktorů, který je ohrožující.

Účastníci projektů 50+

Zde jsem chtěla vědět, čím je také skupina účastníků projektu charakteristická. Znovu se mi potvrdilo, že každý jedinec přicházející do projektu má jiná specifika, a proto práce s ním musí být postavena na individuální péči. Jak říká respondentka OP3, někteří jedinci se musí starat o rodiče v seniorském věku, a proto by upřednostnili práci pouze na částečný úvazek. Většina klientů se díky tomu, že se nachází v tíživé finanční situaci, spíše hledá zaměstnání na plný úvazek. Individualita se projevuje také v tom, že někteří klienti rádi chtějí zůstat u svého oboru, nicméně ostatní se změny nebrání. Respondentka OP3 říká, že tyto faktory jsou odkryty v průběhu individuálních schůzek. Zmiňuje, že nelze vše zjistit na prvním anamnestickém pohovoru a postupem času přichází na to, jakým směrem se společně má klient vydat.

Respondentka OP2 říká, že se odborní pracovníci snaží o eliminaci či zmírnění bariér jednotlivých účastníků. V podstatě se tak děje skrze jednotlivé aktivity projektu, kdy klienti mohou a také často navštěvují rekvalifikační kurzy týkající se počítačových znalostí. Tyto kurzy by měly zvýšit klientovu zaměstnatelnost. Respondent OP1 tvrdí, že z rekvalifikací je často navštěvovaná příprava studené či teplé kuchyně a různé rekvalifikace týkající se účetnictví. Respondent OP1 říká: *„Cíl každého je najít zaměstnání a samozřejmě v co nejkratší možné dobu. Bohužel to samozřejmě není tak jednoduché, někdy prostě je potřeba si něco poslechnout, dozvědět se něco o sobě.“*

Struktura klientů také může být závislá na složení nezaměstnaných jedinců v celém kraji. Jelikož situace v Jihomoravském a Moravskoslezském kraji na trhu práce je odlišná, složení jedinců, kteří se do projektu dostávají, může být odlišné. Velmi specifická pro MSK je těžební činnost. V roce 2020 došlo k propouštění velkou společností OKD (Ostravsko-karvinské doly). Respondentka OP2 říká, že jedinci, kteří mnohdy přicházejí do projektu, jsou lidé zvyklí po celý svůj život pracovat a jsou motivováni si najít zaměstnání. Sama říká: *„Ale tady si myslím, že je velký průtok těch lidí, že oni opravdu přichází a rychle odchází a je to dáno asi tím, že mají zájem, ten je důležitý. Spolupracující klient je nejlepší, protože samozřejmě on chce, my chceme, takže se to lépe podaří.“* Její názor sdílí i respondent OP1, který říká: *„To je totiž nejdůležitější, je to hlavně o těch lidech, oni musí chtít sami. My jim můžeme nějak pomoci, nasměřovat je, ale není to tak, že by sem přišli, nic nedělali a my bychom je tu přivítali skoro s pracovní smlouvou v ruce.“* Naproti tomu naopak existuje spousta jedinců, kteří zájem nalézt si zaměstnání nemají. Tento fenomén zmiňovali všichni odborní pracovníci. Respondent OP1 se domnívá, že v rámci projektu je to dokonce zhruba třetina všech klientů, kteří si pracovní místo nalézt nechtějí. Tento fenomén je odbornými pracovníky považován za velký problém. Domnívají se, že právě klientův cíl najít si práci, je nejdůležitější. Pokud totiž účastník projektu nemá zájem si práci nalézt, je v podstatě nezaměstnatelný. Odborní pracovníci se domnívají, že důvodů, proč si lidé zaměstnání nalézt nechtějí, je mnoho. Respondenti OP1 a OP2 zmiňují například práci načerno, o které si myslí, že je využívána hojně ze stran klientů. Respondentka OP2 také tvrdí, že často je pro klienty minimální mzda až demotivující, a nevyplatí se jim za ni pracovat. Ať jsou důvody jakékoli, fenomén jedinců, kteří se práci nalézt nesnaží, je z hlediska regionálních individuálních projektů nemalý. Problémem pro odborné pracovníky je tento fakt také proto, že jak říká respondentka OP2, do jejich snahy nalézt jedincům zaměstnání je vloženo nemalé úsilí a pokud jedinec poté třeba není schopný přijít k podpisu pracovní smlouvy, celá práce přijde tzv. „vniveč“.

4.4 Shrnutí analýzy dat a zodpovězení na výzkumné otázky

Analýza dat ukázala mnoho zajímavých poznatků. Nyní shrnu nejdůležitější zjištění a zároveň se pokusím zodpovědět na stanovené výzkumné otázky. Odpověď na hlavní výzkumnou otázku záměrně nechám až na úplný závěr, neboť potřebuji nejdříve zpracovat jednotlivé specifické otázky.

Specifické výzkumné otázky:

Jaké jsou specifické znaky skupiny 50+ dle účastníků projektů ÚP?

Jak ovlivňuje nezaměstnanost účastníky projektu?

Jak vnímají účastníci projektu projekt realizovaný ÚP?

Co považují odborní pracovníci projektů za specifické znaky skupiny 50+?

Jak jsou pomocí nich tyto znaky reflektovány?

Jako první jsem si stanovila otázku, jaké jsou specifické znaky skupiny 50+ dle účastníků projektů ÚP. V teoretické části jsem pomocí dostupné literatury analyzovala specifika skupiny 50+ a charakteristickými rysy pro starší dospělé se ukázaly být první signály stárnutí organismu. Jak se ukazuje i ve výzkumu, u každého jedince je však proces velmi individuální. Potvrzuje se také, že fyzické obtíže jsou často spojené i s životním stylem staršího nezaměstnaného. Předpokládám, že právě fyzicky namáhavá práce, kterou mnozí z respondentů vykonávají, může mít vliv na jejich zdraví. Mám za to, že v rozhovorech s respondenty se fyzické obtíže a zhoršený zdravotní stav ukázal být jako jeden z nejdůležitějších faktorů, proč nemohou najít zaměstnání nebo o něj mohou i díky zhoršenému zdraví přijít. Domnívám se, že velmi důležitým faktorem pro zdraví je SES, jehož vliv se v průběhu rozhovorů několikrát ukázal. Opravdu se zde potvrdila teorie, že jakmile se nacházíte delší dobu své existence v nepříznivé životní situaci, váš zdravotní stav se zhoršuje. Tíživou situací pro starší nezaměstnané může představovat právě samotná nezaměstnanost, která zapříčiňuje další faktory. Nejsou to ale jen fyzické obtíže, které trápí starší dospělé. Může to být zmiňované zapomínání a také horší schopnost se učit novým věcem. Respondenti zmiňovali, že schopnost se rychle něčemu učit a pružně reagovat pro ně může být výzvou, které mnohdy nemohou dostat.

Bohužel obrovskou bariérou kromě zdravotního stavu se ukázala být schopnost práce na počítači. Již tak marginalizovaná skupina „získává“ na trhu práce ještě horší postavení. Bohužel absence schopnosti práce na počítači v dnešní době jedince z mnohých výběrových řízení diskvalifikuje a zmenšuje tím výběr pracovních nabídek na minimum.

Z průběhu rozhovorů bylo jasně viditelné, že jedinci pomocí stálého zaměstnání hledají nejen mnohdy nutně potřebný finanční příjem, ale také jistotu. Jistota se ukázala být jako důležitý

faktor u starších dospělých a brigádní pozice, které jsou jim často nabízeny, jistotu nepřináší. V mnohém by se dalo říci, že starší dospělí potvrzují stereotypy a předsudky, které byly analyzovány v teoretické části, kdy sami o sobě několikrát zmiňují, že častěji zapomínají či nebývají tak flexibilní jako jiné generace. Zároveň ale také např. respondentka R4 se domnívá, že je důslednější než mladší generace, protože má tendenci si věci po sobě kontrolovat.

Zkusím tedy vytvořit obrázek, jaká jsou specifika skupiny 50+ na základě výpovědí respondentů. Jedná se zpravidla o jedince, kteří typicky trpí různými fyzickými zdravotními obtížemi, jež mohou být částečně způsobeny jejich SES. Tyto fyzické obtíže spolu s poklesem kognitivních funkcí jako je častější zapomínání či horší učení se novým věcem, představují pro klienty obrovskou bariéru na trhu práce.

Jak ovlivňuje nezaměstnanost účastníky projektu?

Všichni respondenti jsou (či byli) dlouhodobě nezaměstnaní. Prožívání nezaměstnanosti je ale pro každého jedince velmi individuální díky mnoha faktorům. Jedním z nich je finanční situace. Ve výzkumu stála respondentka R4 v opozici oproti všem ostatním, právě díky tomu, že byla finančně zajištěná. Pro ni bylo prožívání nezaměstnanosti očividně méně negativní než u všech ostatních respondentů. V průběhu celého rozhovoru byla pozitivně naladěná a bylo vidět, že nezaměstnanost ji nutně netíží. Lze tedy vidět přímou spojitost mezi prožíváním nezaměstnanosti a finanční zajištěností. Ostatní respondenti, kteří nebyli finančně zajištěni jako respondentka R4, poté finanční příjem stavěli na velmi důležité místo. Potřeba finančního příjmu u dvou respondentů ztelně převyšovala nároky na potenciální budoucí zaměstnání (R1, R3). Přičemž právě respondentka R3 se po ztrátě zaměstnání domnívala, že nebude problém najít si nové. Zajímavé je, jak v podstatě všichni respondenti hovořili o tom, že hledali či stále hledají novou práci přes své známé. Pro mnohé to byl první kanál, skrze který práci hledali. Respondentka R4 i říkala: *„V dnešní době, pokud to nebude přes známé, tak nikdo ve vás nemá důvěru, bych řekla.“* V podstatě zde tak není podpořena myšlenka, že by se respondenti snažili izolovat od svých zaměstnaných známých. Tento výrok může odpovídat i tomu, že starší nezaměstnaní se domnívají, že jsou společností viděni jako neschopní či jejich schopnostem není důvěřováno. Dle mého názoru respondenti často tyto názory od okolí přejímají. Jak jsem v teoretické části poznamenala, jedná se o tzv. autostereotypizaci, kdy starší jedinci mají tendenci se podhodnocovat a říkat, že už se nemá cenu učit nové věci jako je třeba práce na počítači, i když ví, že je to může na pracovním trhu

znehodnocovat (R1, R2). Respondentky R2 i R3 se domnívají, že musí brát jako ženy podřadnější práce, přičemž respondentka R3 nabyla názoru, že už nemůže chtít být sekretářkou. V průběhu rozhovorů bylo cítit, že většina respondentů má tendenci se podceňovat a přebírá názor okolí, které jim mnohdy říká, že jako starší dospělí jsou znevýhodněni. Bohužel negativní vnímání sama sebe může být způsobené i přijímacími pohovory, kde respondenti vnímají, že je dávana přednost mladším kandidátům před nimi.

Horší může pak prožívání nezaměstnanosti být, když respondentovo okolí celou situaci nechápe a má tendenci ji bagatelizovat. Jak respondentka R3 říkala: „*Mám sice jako manžela, ale to taky nejde do nekonečna. On už taky s tím není dvakrát tak jako spřízněný, už mi to taky předhazuje, že není přece možné, že bych tak dlouho nemohla něco najít.*“ Je patrné, že nezaměstnanost může mít tedy i vliv na rodinný život.

Jak vnímají účastníci projektu projekt realizovaný ÚP?

Aby mohla být zodpovězena tato otázka, bylo nutné zjistit, jak je komplexně projekt pro nezaměstnané jedince 50+ koncipován a co ovlivňuje vnímání projektu jednotlivými účastníky. Respondenti hovořili o tom, jak začínala spolupráce v projektu a také o aktivitách, kterých se zúčastňovali. Aktivity byly vesměs vnímány velmi pozitivně. Jako výtku byla zmiňována nízká úroveň flexibility psychologické pracovnice při pracovní diagnostice a pro jednoho z respondentů to byla i nevhodnost obsahu motivačního kurzu. Zbývající aktivity byly vnímány pozitivně především z hlediska možnosti potkat se s ostatními staršími nezaměstnanými, kteří prožívají podobnou situaci jako oni sami. Jako přidanou hodnotu vidí také jednotliví respondenti v tom, že se prostřednictvím aktivit dozvěděli nové relevantní informace. Další aktivitou jsou pak individuální schůzky, na které pravidelně docházeli tři z pěti respondentů. Skrze individuální schůzky dochází k předávání pracovních nabídek a konzultací ohledně absolvovaných pohovorů. Názory respondentů na možnosti pracovních nabídek od odborných pracovníků se liší. Respondenti R1 a R2 byli s některými nabídkami ze strany odborných pracovníků nespokojeni kvůli jejich irelevantnosti. Respondent R1 však zmiňoval zlepšení po změně odborné pracovnice. Respondentka R3 byla s nabídkami od své odborné pracovnice velmi spokojená i kvůli tomu, že získá o pracovním místě více potřebných informací. Ve výsledku ale všichni respondenti práci odborných pracovníků projektu vyzdvihovali. Váží si především individuálního přístupu odborných pracovníků a času, který s nimi tráví.

Co považují odborní pracovníci projektů za specifické znaky skupiny 50+?

V další části se zaměřím na pohled z druhé strany, na to, jak vnímají odborní pracovníci skupinu starších nezaměstnaných a detailněji přímo účastníky projektů, Jak jsem zjistila, představy odborných pracovníků jsou mnohdy totožné s názory účastníků projektu. Jako velké omezení je vnímán zdravotní stav, který nedokážou bohužel přebít ani dosavadní zkušenosti starších dospělých. Velký problém také vnímají v neschopnosti některých klientů pracovat na počítači. Respondentka OP3 říká: „...nemají zkušenosti s tím, co teď je úplně standardní, jako je ta práce s počítačem...“ Není to pouze práce s počítačem, obecně to může být více znalostí starších dospělých, které již bohužel nejsou relevantní k trhu práce. Stejně jako bylo patrné z rozhovorů s klienty, odborní pracovníci zmiňovali, že je patrná demotivace a nedůvěra ve své znalosti a schopnosti.

Byla jsem zvědavá, jakým způsobem vnímají odborní pracovníci účastníky projektu z hlediska jejich specifík a zda se jejich názory shodují. Domnívám se, že jejich shoda je důležitá, neboť jedině tak se jejich představy mohou protnout a odborní pracovníci mohou správně daná specifika respektovat a reflektovat.

Jak jsou pomocí nich tyto znaky reflektovány?

Analyzované znaky jsou reflektovány pomocí odstraňování bariér prostřednictvím intenzivní práce s klientem. Specifika a bariéry jsou u každého zjišťovány pomocí anamnestického rozhovoru neboli tzv. „seznamovačky“. Na základě něj se pak odborní pracovníci z projektu 50 PLUS v JmK spolu s účastníkem dohodnou, jakých aktivit se má jedinec zúčastnit. V projektu Jdi dál! 50+ v MSK se klienti zpravidla zúčastňují všech aktivit projektu. Pomocí motivačního kurzu a dalších podobných aktivit dochází k motivaci a aktivizaci klientů. Klienti znovu nabývají nové informace v oblasti pracovního práva i v oblasti finanční gramotnosti. Domnívám se, že specifika mohou být lépe reflektována v projektu, ve kterém je vyšší nabídka aktivit, protože všichni odborní pracovníci považují skupinu účastníků za heterogenní. Každý jedinec potřebuje jiný přístup a také jiné aktivity, pomocí kterých může získat znalosti či vědomosti. Dle mého názoru to splňuje více projekt Jdi dál! 50+ v MSK, který nabízí širší škálu aktivity než druhý projekt. Důležitým nástrojem se ukázalo být SÚPM především v projektu 50 PLUS v JmK. Respondent OP1 zmiňoval časté případy, že se jim ozývají i sami zaměstnavatelé se zájmem zaměstnat starší dospělé za účelem získání příspěvku.

Poté přichází na řadu individuální schůzky. Zatímco v projektu Jdi dál! 50+ v MSK jsou v podstatě povinností klientů, v projektu 50 PLUS v JmK tomu tak není. Odborní pracovníci v projektu 50 PLUS se domnívají, že ne každý klient potřebuje docházet na pravidelné individuální schůzky, a to především kvůli tomu, že mnozí z klientů jsou soběstační v tom ohledu, že dokážou sami efektivně hledat pracovní nabídky. Pokud se individuální schůzky konají, jejich náplní jsou především pracovní témata. Rozebírají se absolvované pohovory a odborní pracovníci dávají účastníkům nabídky práce. Odborné pracovnice v projektu Jdi dál! 50+ v MSK mnohdy probírají s účastníky i jinou než pouze pracovní tematiku. Schůzky pravidelně probíhají každé dva týdny a odborné pracovnice s každým probírají komplexní prožívanou situaci.

Shodují se analyzovaná specifika starších osob s výpověďmi zúčastněných jedinců projektu, a jak jsou tato specifika reflektována prostřednictvím projektů realizovaných krajskými pobočkami Úřadu práce?

Pokud bych měla odpovědět jednoduše, byla by má odpověď prostě ano. Jedním dechem bych ale musela dodat, že rozhodně není stoprocentní. Mnohá specifika analyzovaná pomocí odborné literatury v prvních kapitolách se v mém výzkumu vyskytla. Nicméně některá se ukázala důležitější než jiná. Musím znovu reflektovat zdravotní stav jedince a jeho souvislost se SES. Zdá se, že ve výzkumu na sebe tyto dvě proměnné narážely a vždy se určitým způsobem ovlivňovaly. Zdravotní stav, ať již ovlivněný dlouhodobou tíživou životní situací či předchozími pracovními pozicemi spojenými s manuální zátěží, do velké míry predikuje, jaké zaměstnání můžete vykonávat. Specifikem, které nelze opomíjet, je do určité míry neschopnost se přizpůsobit potřebám trhu jako může být právě neschopnost práce na počítači, určitá míra flexibility nebo rychlosti učit se stále nové informace. Tato specifika starších dospělých mohou způsobovat jejich zhoršené postavení na trhu práce a důsledkem se stává i demotivace nalézt si práci a podhodnocování sama sebe, které je umocněné pohledem okolí. Nikdy ale nelze vnímat každého staršího dospělého jako jedince, který má všechny tyto charakteristiky. Každý starší dospělý má jiná specifika a jiné bariéry na základě svých dosavadních zkušeností a prožitků. Starší dospělí si svá specifika i bariéry velmi dobře uvědomují. Stejně tak si je ale uvědomují odborní pracovníci projektů 50+ a mají snahu s nimi pracovat. Pomocí aktivit projektů se snaží o zvýšení sebeúcty a snížení demotivace jednotlivých účastníků. Při vstupních anamnestických pohovorech se snaží identifikovat bariéry, které účastník projektu má a snaží se je odbourávat nabídkou relevantní rekvalifikace či postupnými krůčky při individuálních setkáních. Uvědomují si při tom zásadní věc,

že každý jedinec je unikátní a tak se k němu musí i přistupovat. Domnívám se, že je nutné vyzdvihnout přístup odborných pracovníků v projektu Jdi dál! 50+ v MSK, které každého účastníka projektu viděly jednou za dva týdny a přístup ke každému z nich měly individuální a komplexní. Snaží se vnímat účastníka projektu jako komplexní osobnost a neomezovat se pouze na pracovní oblast, ale na celkovou osobnost jedince. Nelze říci, že jsou odborní pracovníci vždy úspěšní, mnohdy nejsou schopni dát relevantní nabídku práce, a tím nerespektují specifické potřeby účastníků projektu. Dle mého mínění výzkum ukázal, že pracovní život se s osobním životem tak prolíná, že je důležité brát nezaměstnaného jedince jako komplexní osobnost a tak s ním i pracovat. Jsem přesvědčena, že se o to všichni odborní pracovníci snaží a účastníci projektů snahu potvrzují a oceňují.

5 Závěr

Starší dospělí si určitě zaslouží pozornost, která jim je věnována. Pokud chceme dosáhnout vyšší zaměstnanosti této skupiny, jsou určitá specifika, která je nutná při práci s nimi reflektovat. Cílem práce bylo analyzovat specifika starších nezaměstnaných při návratu na trh práce v projektech Úřadu práce České republiky. Pro účely splnění cíle mé práce jsem již v první kapitole řešila problematiku starší dospělosti. Věk může být považován za počátek stárnutí a zpravidla nastupují degenerativní změny organismu. Ve své práci jsem popsala i faktory, které mohou „zpomalovat“ proces stárnutí. Jsou jimi sociální opora či SES, které mohou v případě jejich dostatku či uspokojujícího stavu pozitivně ovlivňovat stárnutí. Hlavními poznatky z kapitoly byla zjištěná specifika z oblastí, ve kterých zpravidla dochází ke změnám ve starší dospělosti. Bývá to zpravidla zhoršení zdravotního stavu z hlediska snižování úrovně kognitivních funkcí, které jsou ovlivněny dosavadním způsobem života. Velmi často se dostavuje zhoršování určitých funkcí paměti, kdy dochází k horšímu zapamatování nových informací a k celkové unavitelnosti fyzické i psychické, které se mohou podepisovat na pracovním výkonu. Zároveň zde byly zmíněny stereotypy, které jsou často spojeny se staršími zaměstnanci. Jsou především spojené s nižší výkonností a se sníženým potenciálem se učit novým věcem či si nové věci zapamatovat. Domnívám se, že tyto stereotypy mohou ovlivňovat nejen chování zaměstnavatelů, pokud mají zaměstnance v pracovním poměru, ale také u výběrových řízení, které starší dospělí absolvují. Může to souviset s poznatky respondentů, kteří si všimli, že je při výběrových řízeních dávána přednost mladším jedincům. Zmiňuji zde také oblasti vzdělávání, které by mohly pomoci starším dospělým získat dovednosti v současné době na trhu práce potřebné a žádané. Ve velké míře je to rozvoj znalostí v informačních a komunikačních technologiích.

Druhá kapitola sloužila k pochopení, v jaké pozici se ve spojitosti s trhem práce starší dospělí nacházejí. Jak bylo ukázáno, starší dospělí tvoří nemalou část jedinců v evidenci ÚP. Zároveň jsou to právě starší dospělí, kteří zpravidla trpí dlouhodobou nezaměstnaností. Zároveň kapitola dokresluje, jak jedinci s nižším vzděláním mají nižší pravděpodobnost, že práci naleznou, ale také si ji poté udrží. Právě starší dospělí mnohdy mají nejnižší vzdělání ze všech věkových struktur. Zároveň s faktory identifikovanými v první kapitole bylo možné říct, proč je právě skupina 50+ často ohrožována nezaměstnaností. Chtěla jsem také ukázat, jaké může mít nezaměstnanost na jedince ze skupiny 50+ dopady. Práce pro starší dospělé může znamenat jistotu, hodnotu, kterou, jak se zdá, tato věková skupina vyhledává. Ztráta práce znamená nejen stresovou

situaci, ale také ztrátu jistoty. Nezaměstnanost ovlivňuje z velké části finanční situaci jedince, ale také ztrátu určitého statusu ve společnosti. Většinou bývá nezaměstnanost vnímána kvůli zmíněným nebo dalším faktorům negativně.

Třetí kapitola se zabývala národními dokumenty, díky kterým mohou vznikat projekty určené pro nezaměstnané starší dospělé. Účelem kapitoly bylo popsat pravidla, která musí projekty splňovat, aby mohly vůbec vzniknout. Organizátoři si musí určit cílovou skupinu, stanovit problémy, se kterými se tato skupina potýká a navrhnout potenciální cesty k řešení problémů. Zároveň musí vědět, které aktivity v projektu plánují použít, aby sledovaly cíl projektu. Díky stanoveným pravidlům je předpoklad, že by organizátoři měli skupinu, na kterou míří, velmi dobře znát a zároveň by měli mít jasnou představu, jak budou projekty probíhat ku pomoci cílové skupině.

Dle mého názoru bylo nutné kombinovat teoretická východiska z vývojové psychologie a skutečné postavení skupiny 50+ na trhu práce a dopady nezaměstnanosti na starší dospělé. Tato východiska obohacená o informace z nadnárodních a národních dokumentů mi umožnila komplexní pohled na zkoumanou problematiku. Prostřednictvím kombinace pohledů jsem byla schopna obsáhnout široké spektrum specifik, která se objevují ve starší dospělosti. Musím uznat, že skrze odbornou literaturu byla zjištěna specifika, která starší dospělí v kvalitativním šetření nezmiňovali nebo se proti nim i vymezovali. Tím se jeví omezení sociálních kontaktů v případě nezaměstnanosti identifikované v podkapitole 2.3 Dopad nezaměstnanosti na starší dospělé na s. 25. Zdá se, že toto specifikum nebylo zjištěno u žádného z účastníků projektů. Domnívám se ale, že většina identifikovaných specifik se v kvalitativním šetření objevila a díky tomu, že jsem byla schopná je identifikovat již pomocí odborných zdrojů, mohla jsem být poté lépe připravená na kvalitativní šetření.

Poslední kapitola byla věnována zpracování výsledků kvalitativního šetření, jehož cílem bylo určit, zda se analyzovaná specifika starších osob shodují s výpověďmi zúčastněných jedinců, a jak jsou tato specifika reflektovaná prostřednictvím projektů realizovaných krajskými pobočkami ÚP. Mnohé jsem již zmínila ve shrnutí analýzy dat. Jsem toho názoru, že analyzovaná specifika v prvních a druhé kapitole se často shodovala s názory respondentů s tím, že některá specifika se objevovala častěji. Je to již mnohokrát zmiňovaný celkový zhoršený zdravotní stav. Skrze teoretické znalosti bych nedokázala odhadnout, jak velkou bariéru pro starší dospělé může zdravotní stav představovat. Co se týče druhé části cíle, zda jsou specifika reflektována prostřednictvím projektů ÚP, si myslím, že i dle stanovených pravidel pro vytváření jednotlivých

projektů, by projekty a potažmo odborní pracovníci měli být schopni tato specifika reflektovat. Každý z projektů však z mého pohledu přistupuje ke klientům trochu odlišně. Domnívám se, že oba projekty se snaží reflektovat stanovená specifika, nicméně dle rozhovorů s jednotlivými odbornými pracovníky, je to projekt Jdi dál! 50+ v MSK, který dokáže tato specifika zohledňovat více. Důvodem je širší nabídka aktivit, která dokáže více klientům nabídnout, co potřebují. Je to také ale zároveň přístup odborných pracovníků, které možná i díky věku (oběma je 50+), mají velmi individuální a komplexní přístup vůči všem účastníkům projektu.

Rozhovory s účastníky pro mě byly velmi obohacující, ale také dosti náročné, protože nemám dostatek zkušeností s těmito výzkumy. Udržet pozornost na hlavní téma a neopomenout nic z jádra interview nebylo vždy jednoduché. Věřím, že s každým rozhovorem jsem získávala více zkušeností, které by mi při úvodních rozhovorech pomohly. Samotná analýza však poté byla velmi poučnou zkušeností. Domnívám se, že jsem skrze výzkum dokázala poodhalit, jak probíhají projekty jako takové, a jak vypadá péče o účastníky projektu. Přínosem diplomové práce z mého pohledu je také nejen pohled ze stran účastníků projektu ale i ze stran odborných pracovníků. Její výsledky mohou sloužit za vzor či poučení odborným pracovníkům, ale zároveň může být jakýmsi zrcadlem pro jedince 50+.

6 Soupis bibliografických citací

BOUCNÍK, Pavel, Petra KOKTAVÁ, Zdeňka PITRUNOVÁ a kol. *Manuál komunikace pro manažery: externí komunikace s veřejností, klienty a partnery: interní komunikace na pracovišti*. Praha: Forum, 2011. ISBN 978-80-904803-1-5.

BRABCOVÁ, Iva a Jitka VACKOVÁ. Koncepce deseti sociálních determinant zdraví. *Kontakt* [online]. 2013, 15(4), s. 406–412 [vid. 2015-12-12]. ISSN 1804-7122. Dostupné z: <https://kont.zsf.jcu.cz/pdfs/knt/2013/04/07.pdf>.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

CAMPION, Michael A. a Richard A. POSTHUMA. Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions [online]. *Journal of Management*, February 2009, 35(1), s. 158–188 [vid. 2020-09-10]. Dostupné z: https://www.lumsa.it/sites/default/files/UTENTI/u95/Articolo_8.pdf.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka, Jiří FUKAN, Bohumíra LAZAROVÁ a kol. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50: metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012. ISBN 978-80-904531-5-9.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management: komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. ISBN 978-80-904531-2-8.

CZESANÁ, Věra. Nerovnosti v účasti v dalším vzdělávání. In: MATĚJŮ Petr, Jana STRAKOVÁ a Arnošt VESELÝ. *Nerovnosti ve vzdělávání. Od měření k řešení*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2010. s. 353–376. ISBN 978-80-7419-032-2.

ČÁP, Jan a Jiří MAREŠ. *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-273-7.

ČR. *Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti* [online]. Praha, 2004 [vid. 2021-02-15]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004.

ČSÚ. *Trendy na trhu práce v ČR v roce 2018* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2019 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/125318602/32031419a.pdf/6ffcdb80-4e83-41ca-b2eb-032d1567c361?version=1.0>.

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – 2020* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2021 [vid. 2021-07-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2020>.

DĚDIČOVÁ, Milada. *Sociální důsledky nezaměstnanosti u osob starších 50 let*. Jihlava, 2016. Bakalářská práce. Vysoká škola Polytechnická Jihlava. Studium zdravotně sociální pracovník. Vedoucí práce: Markéta DUBNOVÁ.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0139-7.

DOTACE EU. *Operační program* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, 2021 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/ostatni/dulezite/slovník-pojmu/o/operacni-program>.

DUSPIVOVÁ, Kateřina a Markéta NESRSTOVÁ. *Zabránění vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti a nové uplatnění na trhu práce v důsledku technologických změn pro znevýhodněné skupiny zaměstnanců* [online]. Zlín: TREXIMA, 2018 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/e044973a33126433/uploads/Studie_dlouhodob%C3%A1_nezam%C4%9Bstnanost.pdf.

EVROPSKÁ KOMISE. *Evropa 2020* [online]. Evropská komise, 2010 [vid. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=CS>.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

HARGITTAI, Eszter, Anna Marie PIPER a Meredith Ringel MORRIS. From internet access to internet skills: digital inequality among older adults. *Universal Access in the Information Society*. 3. 5. 2018, s. 881–890 [vid. 2021-5-5]. Dostupné z: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/hargittai2019_article_frominternetaccesstointernetk.pdf.

HAUSER, Robert M., John R. WARREN, Min-Hsiung HUANG a Wendy Y. CARTER. Occupational Status, Education, and Social Mobility in the Meritocracy. In: ARROW, Kenneth, Samuel BOWLES a Steven DURLAUF, eds. *Meritocracy and Economic Inequality*. Princeton: Princeton University Press 2000, 2018. s. 179–229 [vid. 2021-5-5]. Dostupné prostřednictvím Walter de Gruyter: <https://doi.org/10.1515/9780691190334-010>.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-736-7040-2.

HOLÁSKOVÁ, Kamila. Dospělost. In: ŠIMÍČKOVÁ ČÍŽKOVÁ, Jitka, Ivana BINAROVÁ, Alena PETROVÁ a kol. *Přehled vývojové psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005, s. 118–128. ISBN 80-244-0629-2.

HORA, Ondřej, Miroslav SUCHANEC, Markéta HORÁKOVÁ a kol. *Zhodnocení krátkodobých a střednědobých dopadů vybraných programů APZ realizovaných v roce 2014 s důrazem na situaci dlouhodobě nezaměstnaných* [online]. Brno: VÚPSV, 2018 [vid. 2021-02-15]. ISBN 978-80-7416-336-4. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/zhodnoceni-kratkodobych-a-strednedobych-dopadu-vybranych-programu-apz-realizovanych-v-roce-2014-s-durazem-na-situaci-dlouhodobe-nezamestnanych/#>.

HORN, Van E. Carl, Nicole CORRE a Maria HEIDKAMP. Older Workers, The Great Recession, and the Impact of Long-Term Unemployment. *Public Policy & Aging Report*. 2011, 21(1), s. 29–33 [vid. 2021-02-15]. ISSN 2053-4892. Dostupné z: <https://academic.oup.com/ppar/article-pdf/21/1/29/4270830/21-1-29.pdf>.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KELLER, Jan. Sterotyp. In: PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ, eds. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 1229–1230. ISBN 80-718-4311-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-551-2.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1393-3.

LANGER, Tomáš. Interpretace výsledků průzkumu vnímání vzdělávání dospělých v ČR. In: LANGER, Tomáš, ed. *Šance vzdělávacích institucí v období ekonomické recese*. Praha: AIVD ČR, 2010, s. 78–96. ISBN 978-80-904531-0-4.

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1284-9.

LALLY, Martha a Suzanne VALENTINE-FRENCH. *Lifespan Development: A psychological perspective* [online]. San Francisco: College of Lake County Foundation, 2019 [vid. 2020-09-12]. Dostupné z: <http://dept.clcillinois.edu/psy/LifespanDevelopment.pdf>.

MERHAUT, Marek a Karel CHADT. Psychické důsledky dlouhodobě nezaměstnaných, aneb „Outplacement management“ jako důležitá sociální pomoc ze strany zaměstnavatele. *VÚPSV: FÓRUM sociální politiky*. 2018, 12(6), s. 19–23 [vid. 2021-02-15]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/05/Merhaut-Marek-Psychicke-dusled.-dlouhod.-nezamest.-aneb-%E2%80%9EOutplacement-management-jako-dulezita-soc.-pomoc-ze-strany-zamestnav.-FSP_c.-6-2018.pdf.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu: příručka pro uživatele*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

MMR. *Dohoda o partnerství pro programové období 2014-2020* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, 2014 [vid. 2021-02-15]. Dostupné z: https://www.mmr.cz/getmedia/40d6c28a-df6f-411d-99c4-efbc0b9a07a8/Dohoda_o_partnerstvi.pdf.

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2014 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>.

MPSV. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015a [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1358735/anal2014.pdf/645a4fdc-6803-d7fb-459c-1bddcf092e88>.

MPSV. *Výzva k předkládání žádostí o podporu* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015b [vid. 2021-12-18]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/800396/Text+v%C3%BDzvy+%C4%8D.+010+OPZ/004febd7-a94d-4761-ad07-ae7165837557>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020a [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+-+text.pdf/7f60fc4c-1ce3-b887-94e7-493d2dd1869c>.

MPSV. *Operační program zaměstnanost 2014-2020: 3. revize* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020b [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/799022/Opera%C4%8Dn%C3%AD+program+Zam%C4%9Bstnanost/685f08a2-f3c8-4a61-a266-f9e814a61144>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021a [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

MPSV. *Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021b [vid. 2021-12-09]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/pravidla-pro-zadatele-a-prijemce-opz?p_p_id=DocumentDetailStandalonePortlet_WAR_esfportalportletapplication&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadRevision&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=3&p_p_col_count=4&_DocumentDetailStandalonePortlet_WAR_esfportalportletapplication_revisionId=16520521.

NICHOLS, Austin, Josh MITCHELL a Stephan LINDNER. *Consequences of Long-Term Unemployment* [online]. Washington D. C.: The Urban Institute, 2013 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: https://www.urban.org/sites/default/files/publication/23921/412887-Consequences-of-Long-Term-Unemployment.PDF?source=post_page.

NOVOTNÝ, Petr, Nina BOSNIČOVÁ, Jana BŘENKOVÁ a kol. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat: možnosti uplatnění age managementu v České republice: průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. Plzeň: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014. ISBN 978-80-904531-7-3.

OECD. *Skilled for Life? Key Finding from the Survey of Adult Skills* [online]. OECD, 2013 [vid. 2021-02-15]. Dostupné z: https://www.oecd.org/skills/piaac/SkillsOutlook_2013_ebook.pdf.

OPZ. OP Zaměstnanost 2014-2020. *esfcr.cz* [online]. Praha: Operační program Zaměstnanost, 2021 [vid. 2021-07-18]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>.

PLESNÍK, Vladimír, Bohdana RICHTEROVÁ a Silvie QUISOVÁ. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: Praxe a východiska* [online]. Krnov: Reintegra, 2006 [vid. 2. 5. 2021]. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/profile/Bohdana-76>

Richterova/publication/40363691_Problem_dlouhodobé_nezamestnanosti_praxe_a_vychodiska/links/55643e6108ae86c06b697dbd/Problem-dlouhodobé-nezamestnanosti-praxe-a-vychodiska.pdf.

PUNCH, Keith F. *Úspěšný návrh výzkumu*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0980-5.

RABUŠIC, Ladislav. Senioři a jejich vzdělávání. In: RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, eds. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 265–289. ISBN 978-80-210-4779-2.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize* [online]. Praha: VÚPSP, 2013 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf.

SMEATON, Deborah a Jane PARRY. *Becoming an age-friendly employer: Evidence Report* [online]. Centre for Ageing Better, 2018 [vid. 2020-09-12]. Dostupné z: <https://www.ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Being-age-friendly-employer-evidence-report.pdf>.

ŠTOROVÁ, Ilona a Jiří FUKAN. *Zaměstnanec a věk aneb Age management na pracovišti* [online]. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, 2012 [vid. 2020-09-12]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/13050/6/down_3531.pdf.

ŠTOROVÁ, Ilona. *Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky* [online]. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2015 [vid. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.aivd.cz/soubor-doc740/>.

ŠTIKAR, Jiří, Jiří HOSKOVEC a Jana ŠMOLÍKOVÁ. Zdravé stárnutí a bezpečná dopravní mobilita. In: GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011, s. 84–97. ISBN 978-80-247-2798-1.

ŠŤASTNÝ, František. Faktory ovlivňující stárnutí lidského organismu: geny a životní styl. *Interní medicína pro praxi* [online]. Praha: Fyziologický ústav AV ČR, 2009, 11(5), s. 236–239 [vid. 5. 5. 2021]. Dostupné z: <https://www.internimediceina.cz/pdfs/int/2009/05/10.pdf>.

ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem*. Praha: Portál, 2004. ISBN 807178-829-5.

TETŘEVOVÁ, Liběna. *Společenská odpovědnost firem společensky citlivých odvětví*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0285-3.

THOROVÁ, Kateřina. *Vývojová psychologie: proměny lidské psychiky od početí po smrt*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0714-6.

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

TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti* [online]. Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava: Ostrava, 2008 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: http://rozvoj-obce.cz/wp-content/uploads/2008_kniha_GACR.pdf.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021* [online]. Úřad práce ČR, 2021a [vid. 2021-11-28]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni_MS_K_2020.pdf/19b98e19-663f-1dcc-bb40-ff21b20d5ef7.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Jdi dál! 50+ v MSK*. *uradprace.cz* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2021b [vid. 2021-11-18]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/jdi-dal-50-v-msk>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Aktuality*. *uradprace.cz* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2021c [vid. 2021-11-18]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktuality-7>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021* [online]. Úřad práce ČR, 2021d [vid. 2021-11-28]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/925019/Rocni_JMK_2020.pdf/645426a3-0c23-5e53-ead8-76b63ebc9ffa.

ÚŘAD PRÁCE ČR. Informace pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. *uradprace.cz* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2021e [vid. 2021-1-18]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/informace-pro-uchazece-a-zajemce-o-zamestnani>.

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Národní program reformem České republiky 2020* [online]. Úřad vlády České republiky, 2020 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european-semester-national-reform-programme-czechia_cs.pdf.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004a. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004b. ISBN 80-246-0841-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

VIDOVIČOVÁ, Lucie a Ladislav RABUŠIC. *Věková diskriminace-ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh* [online]. Praha: VÚPSV, 2005 [vid. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://adoc.pub/download/vkova-diskriminace-ageismus-uvod-do-teorie-a-vyskyt-diskrimi.html>.

VLÁDA ČR. Strategie Evropa 2020. *vlada.cz* [online]. Praha: Vláda České republiky, ©2009–2021 [vid. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>.

VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ. *Mění se rizika a šance na trhu práce: Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce* [online]. Praha: VÚPSV, 2006 [vid. 2021-03-18]. ISBN 80-87007-07-7. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Jiri-Vyhlidal/publication/40350188_Menici_se_rizika_a_sance_na_trhu_prace_Analyza_postaveni_a_sanci_vybranych_rizikovych_skupin_na_trhu_prace/links/573236d308ae9f741b2356bb/Menici-se-rizika-a-sance-na-trhu-prace-Analyza-postaveni-a-sanci-vybranych-rizikovych-skupin-na-trhu-prace.pdf.

ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

ŽIŽKOVÁ, Jana. Politika zaměstnanosti. In: KREBS, Vojtěch, Jaroslava DURDISOVÁ, Magdaléna KOTÝNKOVÁ a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2008, s. 287–311. ISBN 978-80-7357-276-1.

7 Přílohy

Příloha A – Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
HPP	Hlavní pracovní poměr
OPZ	Operační program Zaměstnanost
SES	Socioekonomický status
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ÚP	Úřad práce
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce

Příloha B – Otázky na kvalitativní výzkum

Otázky pro odborné pracovníky

Jaká je Vaše pozice v tomto projektu a co obsahuje?

Jak dlouho pracujete na tomto projektu s nezaměstnanými?

Popište mi, prosím, začátek spolupráce s jedincem, který se do programu dostává?

Jak se jedinec do programu dostane?

A jak poté probíhá spolupráce?

Dle jakých měřítek určujete, kterého nástroje se má klient zúčastnit?

Jak vnímáte odlišnost těchto projektů od klasických nástrojů ÚP?

Jaké metody při práci používáte? Měníte metody dle potřeb jednotlivých účastníků?

Domníváte se, že jedinci 50+ potřebují odlišné zacházení než jiné věkové skupiny?

Jak vnímáte přínosnost projektu?

Otázky pro účastníky projektu

Jaké je Vaše vzdělání? Co jste dělal za práci? / Jaká byla Vaše předchozí kvalifikace?

Jak dlouho jste nezaměstnaný? Proč si myslíte, že se to stalo?

Jak jste prožíval ztrátu zaměstnání? Jak to vnímáte nyní?

Proč je pro člověka, jako jste vy, těžké najít zaměstnání?

Vnímáte Váš věk jako jeden z faktorů nezaměstnanosti? Jakým způsobem?

Co jste dělal, když jste se stal nezaměstnaným? Jak s Vámi spolupracoval ÚP?

Co Vás vedlo k tomu, že jste se rozhodl projektu zúčastnit?

Jaké to bylo, když jste začínal spoluprací tady v projektu?

Jakým způsobem probíhala spolupráce?

Jakým způsobem se pracovalo s Vašimi předchozími znalostmi a zkušenostmi?

Jakým způsobem byl brán ohled na Váš věk?

Je pro Vás projekt přínosný? Jakým způsobem?

Udělal byste něco jinak, kdybyste byl v pozici poradců? Jaká byste pro ně měl doporučení?

Příloha C – Informovaný souhlas

Informovaný souhlas s účastí v empirickém výzkumu

Byl/a jsem informován/a o empirickém šetření nesoucím název „Specifika skupiny 50+ při návratu na trh práce“ prováděném Annou Martincovou.

Souhlasím s účastí na výše uvedeném empirickém šetření. Výzkumnice šetření mě informovala o podstatě výzkumu a seznámila mě s cíli a metodami, které budou v šetření používány.

Dávám své svolení výzkumnici, aby materiál, který jsem jí poskytl/a, použila za účelem sepsání diplomové práce.

Souhlasím se způsobem zachování důvěrnosti a ochrany mojí identity během výzkumu i po jeho skončení.

Souhlasím s nahráváním mého rozhovoru s výzkumnicí a s analýzou výsledného zvukového záznamu a jeho přepisu. Dávám souhlas k tomu, že výzkumnice může v odborné publikaci citovat informace, které jí poskytují. Jsem informován/a, že mám možnost kdykoliv od spolupráce na šetření odstoupit, a to i bez udání důvodu.

Jméno:.....

Podpis:.....

Datum:.....

Příloha D – Přepis rozhovoru s respondentkou R3

Dobrý den, jak se máte?

Tak jo, dobře, tak jak skoro každý den, já už to beru jako takovou rutinu každodenní. Něco jako, jak chodíte třeba pravidelně do práce, tak nějak, tak si myslím, ten způsob, co se týče toho vyhledávání zaměstnání nebo takový běžný život.

Máte takhle nastavený běžný režim?

Ano, ano, prostě každé to ráno, třeba se dívám na internet, sleduji inzerce, pokukuji se hodinu, dvě hodiny. Do toho mi třeba vstoupí nějaký oznámení, že mě pozvou k pohovoru, nebo mě někdo osloví třeba telefonicky. Tak se tomu věnuju hodinu až dvě hodiny každé ráno. Pokud mi do toho něco vstoupí, tak samozřejmě musím něco vynechat. Nebo potom, pokud mě někdo osloví na ten pohovor nebo na to řízení, nebo pokud někdy jdu na běžnou nějakou kontrolu k lékaři nebo nějaké denní povinnosti spojené s domácností, tak ještě kolikrát třeba po cestě se poohlížím po vývěškách nebo v okolí firem.

Vy jste říkala, že děláte normálně na internetu, takže s počítačem fungujete?

Tak to není zase tak těžké, jo. Já mám totiž starý počítač. A bohužel, jelikož už jsem dlouhodoběji nezaměstnaná, tak si nemůžu dovolit nový. Mám i starý telefon, který si taky budu muset vlastně pořídit nový. Ale zatím mi to kamarádky jako vlastně zprovoznily ten počítač, protože on byl pokažený a oprava by stála hodně, tak mi daly starší a ten mi zprovoznily. Tak funguju vlastně ten rok skoro, rok a něco.

Kdy jste se naučila na počítači?

Já jsem se vlastně přes počítač naučila, byla to nabídka z Úřadu práce, ale to už je hodně dávno, asi deset let. Když jsem hledala zaměstnání, tak nám nabídli kurz. Tak jsem to přijala. Samozřejmě, zase nějaké takové věci se ptám, nebo nevím, pokud tomu nerozumím, tak se ptám, protože každý není ajťák. Tak oslovím někoho známého, většinou ty mladé, tak se zeptám co a oni mi poradí. Takhle to řeším prostě, protože taky nevím všechno. Ono se to všechno stále modernizuje. Stále je to nové a nové. Těch vědomostí stále přibývá. Já neříkám, že jsem v tom nějaká zběhlá, ale takové ty základní věci, které potřebuji, tak si vyhledám. Někdy to trvá déle, že potom to člověk musí déle prosedět.

Ale zvládáte to.

Tak běžně jako každý starší člověk, který je třeba už taky pomalejší. Nejsem takhle rychlá, abych to rychle všechno přečetla. Mi taky trvá někdy, než vyhledám tu správnou věc, co potřebuju. Někdy to jde hned, někdy to musíte přes více serverů vyhledávat, i ty zaměstnání, i ty firmy hodně.

Co máte za vzdělání?

Já jsem vyučená prodavačka. Po škole jsem hned nastoupila, kdysi to bylo tak, že vlastně já jsem se vyučila v OKD a tam jsem se vyučila pro jejich potřeby, pro jejich kantýnu. Tam jsem pracovala hned pro vyučení. Jenomže pak jsem šla na mateřskou a pak už jsem se tam nemohla vrátit. A po mateřské jsem šla do jiné práce, kde jsem také dělala prodavačku.

Jakou poslední práci jste měla?

Ta poslední, to jsem si našla brigádu jako uklízečka ve škole a to byl zástup za mateřskou a to bylo jen před prázdninami.

A na pracovní smlouvu?

Tak předtím jsem dělala expedientku v prádelně, kde jsme třídili nemocniční prádlo a tam se to žehlilo, pralo. Ale já byla v expedici, kde jsme to třídili do jednotlivých kójí pro zaslání určitému klientovi.

A proč tahle práce skončila?

Tam to skončilo proto, že já jsem potom byla na nemocenské, měla jsem problémy s páteří a já jsem potom navštěvovala dlouho lékaře a chodila jsem na rehabilitace a já jsem tam měla smlouvu na rok a oni ji se mnou potom už neobnovili a od té doby už jsem vlastně nezaměstnaná.

Vnímáte, že ten zhoršený zdravotní stav může hrát potom nějakou roli v hledání zaměstnání?

Tak může to taky hrát roli, ale já jako neuvádím nějaké zdravotní omezení, samozřejmě, že jsem byla upozorněna, když jsem nastupovala tady do tohoto zaměstnání, když jsem byla na vstupní prohlídce, tak ta lékařka říkala, že by mi tu práci umožnila stejně jen na tři roky. Tak já mám taky nějaký zdravotní omezení, klouby mě bolí, mám zborcenou klenbu.

Jen na tři roky?

Ano, dále by mi to neprodloužila, a navíc mi nedoporučila noční. Protože tam se uvažovalo i o těch nočních, ale oni to potom zavrhli a byl tam jen dvousměnný provoz.

Jaké je prožívání té nezaměstnanosti?

Ze začátku jsem věřila, že si okamžitě něco najdu, že to jako nebude problém, jo. Tak jsem věřila, oslovovala jsem i hodně známých, a i přesto všechno to nějak nevycházelo, vždycky si vybrali někoho jiného, protože jsem třeba nezapůsobila. V tom jsem tak nějak tápala, protože jsem myslela, že to nebude nijaký problém. Tak člověk slyší od ostatních vrstevníků, že je to obtížnější. Tak potom to posloucháte i na Úřadu práce, tam mi to potvrdili, že ten věk tu roli hraje.

Do té doby jste to nevnímala?

Já jsem tak nějak s tím nepřišla do styku, protože, když pracujete, tak vám to nepřijde. Potom ale, když se s tím seznámíte blíže, s tou situací, jaká je, tak potom teprve poznáváte okolnosti kolem toho a někdo to štěstí má, někdo třeba ne. Já to beru teď tak, že je to opravdu o štěstí, koho zaujmete. Nebo je to takový průlom, že někdo si vás všimne, že jste pro něho zajímavá, že vás do toho zaměstnání přijme.

Jak to prožíváte teď?

Moc dobře ne, člověk to nechce ventilovat. Ale dost těžce, protože po finanční stránce je to těžké, to vůbec. Dneska je všechno dražší a dražší a ceny se zvedají. A já neberu už žádnou podporu ani nic, takže po té finanční stránce je to dost takové, jak bych to správně popsala, kruté. Mám sice jako manžela, ale to taky nejde do nekonečna. On už taky s tím není dvakrát tak jako spřízněný, už mi to taky předhazuje, že není přece možné, že bych tak dlouho nemohla něco najít.

Jak často chodíte na pohovory?

No tak určitě i dvakrát, třikrát týdně, to je fakt různé. Někdy třeba za týden ani jednou, pak mě třeba osloví dva až tři. Kdybych to měla zprůměrovat, tak minimálně jeden pohovor týdně mám.

Jak jste se do tohoto projektu dostala?

Skrze zprostředkovatelku na Úřadu práce. Já už jsem tam byla nějakou dobu, já jsem tam byla rok už a něco, a říkala, ať to zkusím, že třeba mi pomůžou nějak rychleji.

Jak dlouho tu jste?

Už to bude rok.

A jak začínala ta spolupráce?

No, nejprve já jsem tady vlastně přišla a sepisovala se vlastně taková smlouva, tam byly různé podmínky. Potom mi zprostředkovatelky tady vlastně vysvětlily, jak to funguje, jak to probíhá, že se budou snažit najít nám zaměstnání. Že existuje vlastně i dotace na nás, že můžeme i toho zaměstnavatele oslovit, říct mu to, dokonce jsem dostala i kartičku, kde je kontakt, kde přímo se mohou zeptat na různé okolnosti související tady s tímto programem. Že mu i když tak zodpoví všechno, co budou potřebovat, kolik by byl ten příspěvek na toho zaměstnance, no prostě ty bližší informace, co se tady toho projektu týče.

Potom jste absolvovala všechny různé aktivity. Jaké to bylo?

Bylo to fajn, protože člověk tam byl i s ostatními, Jenže ono potom hodně zhatila ta pandemie. To bylo potom takové roztráštěné, že jsme něco měli až za nějakou dobu, až zase bylo nařízení obnoveno, tam to bylo omezeno i tím počtem osob, co jsme mohli mít. Bylo to potom jako takové na delší časový úsek, že to bylo takhle rozvrhnuté. A nebylo nás třeba více pohromadě. Tak samozřejmě, že to bylo pro člověka přínosné, nějaké ty informace. Všechno, co se dozvěděl a vůbec pro to vyhledávání zaměstnání. Určitě, tam hlavně, nechci to jen specifikovat a házet na tu pandemii. Ale prostě všechno to prodloužila, možná bych třeba i dneska to zaměstnání měla. Ale to je zase takové třeba. Nikdo nevěděl, jak se to takhle vyvine, a co s tím bude dál.

Vy jste měli i ta setkání telefonicky?

Ano, přesně tak.

Jak třeba vypadala ta první setkání s tou odbornou pracovnící?

Tak vždycky při každé té schůzce jsme řešily jednotlivé ty zaměstnavatele, které jsem oslovila, jakým způsobem, to máte buď mailem, tím zasláním životopisu. Prostě probírání celého toho postupu, jak jsem se o to zaměstnání ucházela nebo jak se mnou ty zaměstnavatelé hovořili, nebo

s jakým zájmem se o mě ucházeli. Prostě veškerá ta komunikace kolem toho. Třeba mi poradila, že mám při každém tom oslovení uvést, že jsem v tom projektu, říct jim, co to obnáší, a že pokud by chtěli bližší informace, tak jim můžu předat ten kontakt.

Zaznamenala jste zájem z jejich strany o takovou formu příspěvku?

Někteří ten zájem měli, vím, že jeden ten zaměstnavatel přímo volal po tom pohovoru, co jsme měli. Ale nás tam bylo více s tímhle a oni tam vybrali někoho jiného. Že on dokonce tam měl skoro všechny ty uchazeče v tomhle projektu a potřebovali jednoho, že. Prostě se setkávám i při těch pohovorech, že je více lidí, kteří mají tu možnost o tu dotaci na toho zaměstnance požádat, takže už i tady v tomto si mohou ty zaměstnavatelé vybírat. Nevím, jestli je to ta příčina, že potom ten člověk nemůže práci sehnat. Já si myslím, že ty zaměstnavatelé mají zájem o tuto formu příspěvku. Ale prostě je tam zase ten výběr.

Co si myslíte, že může být ještě třeba jinou příčinou nezaměstnanosti?

Tak ono i pro ty ženy, že není ta nabídka. Žena musí brát i takové podřadnější práce, už nemůžu chtít být sekretářka třeba. Myslím si i věkem, že určitě, že by si tam dosadili mladšího. Spíš jako si myslím taky, že je to rozdílné u žen a u mužů, že ženy dopadají hůř. Byl tady i takový trend, že jste někde dělala deset patnáct let a pak se tu rušily i ty různé podniky. To je tak zpětně deset let. Já s tím samozřejmě zkušenost nemám. Myslím, že jsme jako ženy na tom hůř, musíme potom vzít takové podřadnější práce.

Jste dohodnutí s odbornou pracovníci, jaké typy prací se pro vás mají hledat? Jsou určité práce, které nemůžete dělat?

Měla jsem už i od lékaře, to mi právě tady nabídli, byl to takový formulář, v čem jsem znevýhodněná. Už mám nějaké zdravotní problémy, které se objevují, a na základě tady těch taky to zaměstnání vyhledávám. Nejsou to velká zdravotní omezení, ale třeba ty noční, ty bych určitě nedělala, ani bych si nezvykla. Mi se stalo tak, že při slovních počátečních pohovorech, když jsem třeba jen přišla oslovit, nebo jsem odpovídala na inzerát a byly tam ty noční, tak mi bylo řečeno, no těžko si budete zvykat na noční v 55. A pak i ze zdravotního hlediska, já beru léky na spaní, kvůli návalům, protože já bych se jinak nevyspala v noci vůbec. Takže, jak bych to zase skloubila

zdravotně, ale měla jsem prostě v tom formuláři i dlouhé stání na nohách. Tak tam se určitým způsobem ta nabídka zužuje.

Máte vy preference, jaká by ta nabídka měla být? Něco nechcete dělat?

Mi by asi opravdu vadilo, opravdu dlouhé směny deseti až dvanácti hodinové směny za tím pultem. To by pro mě bylo opravdu už jako namáhavé. Jinak to zdravotní omezení já nemám nijak od lékaře potvrzeno. To byl prostě ten formulář, co mám jako zdravotní omezení. Já při hledání práci neuvádím, že jsem nějak zdravotně omezená. To potom posoudíte podle toho inzerátu a samozřejmě, když si přečtete náplň práce. Maximálně potom, co se týče těch nočních směn, oni potom umožňují ženám jen na ranních a odpoledních směnách třeba. Samozřejmě potom i na tom pracovišti, co se mi stalo, že můžeme se dohodnout, že byste nedělala tu těžší práci. Nebo si vyzkoušíte, které ty fáze v tom pracovním procesu by vám vyhovovaly. Protože bereme v potaz, že už jste ve věku. Tak to mě překvapilo. Ale stalo se mi to třeba dvakrát, třikrát. Ale to jsou většinou třeba ty halové provozy, kde se dělá u toho pásu, kde děláte sériovou výrobu. Kde je rozdělení do určitých skupin.

Když vyhledáváte práci, jakou typicky hledáte?

Já si vyhledávám, pořád jsem u té prodavačky, tak vyučila jsem se tím a vlastně já vyhledávám spíš tak v tom textilu nebo dejme tomu domácí potřeby, nebo drogerie. I když jsem se vyučila v těch potravinách, tak většinou je to v těch hypermarketech, taky jsem zkoušela, ale to bývá tak, že oni chtějí za ty pulty a to by mi po té zdravotní stránce nevyhovovalo, to vím, že bych deset hodin nevydržela. Protože mám opravdu bolest těch nohou. Mám ortopedické vložky, zdravotní boty ...

Jak vnímáte tento projekt?

Vnímám ho dobře, že člověk je takhle pořád v tom obsahu. Že ty pracovní nabídky máte pořád stálé, že máte rychleji. Že tady jak přijdete, že oni tak nějak, jsou rychlejší. Vědí, co hledáte, i když je to někdy i mimo obor. Což jsem ráda. Oni oslovují ty zaměstnavatele, nebo jim ti zaměstnavatelé nabídku dají. A já při té schůzce jsem mezi prvníma, kdo může tu nabídku dostat a můžu rychleji reagovat. Jo, vy oslovíte, pak je tam zase ten proces toho čekání. Tady je to takové rychlejší, že třeba jsem dříve informovaná o tom místě, a vím více k tomu místu. Nebo se i mezi sebou se i třeba domlouvají, že třeba kontaktují i toho zaměstnavatele.

Vnímáte ten rozdíl?

Tady je takové akčnější, rychlejší.

Je třeba i nějaký rozdíl mezi tím projektem tady a Úřadem práce?

Já jsem i na tom Úřadu práce spokojená, tam vám vyhledají zaměstnání, ale tam je to s odstupem, protože oni to mají tam déle. Není to časově rychlejší. Tady je to rychlejší. Paní říká, teď to tu přišlo, to je nové, teď vám to tady dám. Na tom internetu to je taky dané, ale někdy tam jsou ty data dost dlouho. Já jim napíšu a někdy je to prostě bez odezvy, no. Mně se to naštěstí moc nestává. Někteří třeba ty uchazeči, se jim neozve nikdo, tak asi mám štěstí, nebo prostě možná reaguju hned.

Něco byste doporučila odborným pracovnícům?

To nevím, asi ne. Nic bych nedoporučila, protože já jsem takhle s tím spokojená, a věřím, že opravdu něco najdu, že prostě nebudu až tak dlouho hledat. Tak já vím, je to už rok, je to nějaký čas, ale já to prostě tak nějak spojuji s tou pandemií. Protože věřím, že bych nějaké to zaměstnání měla.