

SOC706

**Úkol 6: Klíčové koncepty a jejich operacionalizace, teoretická a pracovní hypotéza**

**Vypracovaly: Fortinová, Hegedüsová, Kořínková**

---

Téma:

**Nezaměstnanost a rekvalifikace ve starším středním věku**

Výzkumná otázka:

**Jak přistupují dnešní padesátiletí k možnosti ztráty zaměstnání?**

Konceptualizace a operacionalizace:

Základní výzkumná otázka obsahuje dva koncepty, které je nutno blíže specifikovat: přístup dnešních padesátiletých a možnost ztráty zaměstnání.

**Možnost ztráty zaměstnání** chápeme jako ztrátu trvalého zdroje příjmu skrze výdělečnou činnost. Zahrnuje všechny způsoby ztráty zaměstnání jako: ukončení pracovního poměru, ukončení podnikatelské činnosti zaměstnavatele či ukončení samostatné výdělečné činnosti – podnikání. Předmětem našeho zájmu není odlišit a zkoumat specifické případy jako: ztráta zaměstnání z důvodu náhlého snížení pracovní schopnosti či invalidity, ztráta zaměstnání z důvodů skryté věkové diskriminace anebo zánik povolání jako takového. Tyto všechny případy jsou proto zahrnuty do společného konceptu „ztráta zaměstnání“.

Vzhledem k tomu, že nás ale zajímá „možnost ztráty zaměstnání“, budeme se při definování výzkumné jednotky soustředit na *osoby*, které momentálně zaměstnané jsou a jejich příjem vyplývá z této činnosti – tedy jsou *ve stálém pracovním poměru anebo podnikají ve smyslu hlavní výdělečné činnosti*.

Konceptualizace **přístupu** ke ztrátě zaměstnání je chápána jako *předpokládaný postoj, který by respondenti v případě ztráty zaměstnání mohli zaujmout*.

V našem případě zahrnuje 4 možnosti možnosti reakcí:

- *flexibilní - aktivní přístup,*
- *pasivní přístup - spolehnutí se na systém sociálních dávek a jiné,*
- *postoj ještě nebyl zaujat*
- *respondenti zatím o této možnosti vůbec neuvažovali.*

V průzkumu budeme zvažovat všechny tyto možnosti, jelikož se nám všechny jeví jako relevantní pro zamýšlené využití výsledků.

První dva koncepty je ale nutné dále operacionalizovat:

### 1. Pasivní přístup

Dimenze:

- *spolehnutí se na systém sociálních dávek*
- *spolehnout se na jiné zdroje*

Indikátory:

- podám žádost o vyhledání přiměřeného zaměstnání a současného pobírání soc. dávek v nezaměstnanosti na pracovní úřad,
- předpokládám, že stát poskytuje starším nezaměstnaným i další formy finanční podpory, o kterých zatím nevím,
- mám finanční úspory - spořím, ze kterých mohu žít,
- nebudu hledat žádné zaměstnání – společný příjem zajistí partner,
- zajistím příjem jinak - prodám nemovitost, a jiné.

### 2. Aktivní přístup a flexibilita<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Tento termín je blíže rozveden ve stati Muffels, Ruud J.A., 1998. „Stárnutí a flexibilizace.“ *Sociologický časopis*, č. 34: 285 – 302 a *Stárnutí a politika zaměstnanosti – ČR. 2004.* Paris – Praha: OECD – Ministerstvo práce a sociálních věcí. 80-86., které používáme za základ naší operacionalizace termínu *flexibilita*.

Dimenze *aktivního přístupu*:

- *aktivní vyhledávání zaměstnání bez ohledu na přiměřenost současné pozici.*,
- *založení vlastní živnosti – firmy,*

Indikátory:

- požádám o pomoc při vyhledávání zaměstnání úřad práce s tím, že jsem ochoten přijmout i horší zaměstnání,
- požádám o pomoc při vyhledávání zaměstnání úřad práce s tím, že jsem ochoten přistoupit i na podmínky, které vyžadují, abych se přizpůsobil (viz. flexibilita),
- budu sám vyhledávat zaměstnání srovnatelné se současným,
- budu sám vyhledávat zaměstnání, ve kterém se budu muset i přizpůsobit (viz. flexibilita),
- začnu podnikat, založím si živnost.

Dimenze *flexibility*:

- flexibilita jako ochota přijmout práci *s vyšším pracovním úvazkem*, než dosavadním (více hodin)
- flexibilita jako ochota *přestěhovat se anebo dojíždět* do zaměstnání
- flexibilita jako ochota *přijmout i méně kvalitní práci*
- flexibilita jako ochota *rekvalifikovat se*
- flexibilita jako ochota *naučit se cizímu jazyku*

Náš výzkum je zaměřen na dva výstupy – dvě pracovní otázky:

**Do jaké míry se možnosti ztráty zaměstnání dnešní padesátiletí vůbec zabývají – uvažují nad ní a promýšlejí ji dopředu?**

**Nakolik jsou ochotni k této možnosti přistupovat aktivně – ve smyslu rekvalifikace?**

Při další operacionalizaci konceptu *flexibilita* se proto zaměříme již jen na dimenzi **„ochota rekvalifikovat se a naučit se cizímu jazyku“**.

Indikátory *rekvalifikace*:

- ochota doplnit si znalosti a získat nové dovednosti v rámci svého oboru,
- ochota zvýšit si stupeň dosaženého vzdělání v rámci svého oboru,
- ochota doplnit si – zvýšit stupeň dosaženého vzdělání v rámci přestupu do výkonu jiného povolání, avšak blízkého původnímu,
- ochota zvýšit si stupeň dosaženého vzdělání pro výkon povolání naprosto odlišného ve srovnání se současným,
- ochota rekvalifikovat se na jiný druh činnosti – na výkon jiného povolání, ale na stejné úrovni z hlediska výše vzdělání,
- ochota rekvalifikovat se, avšak přistoupit na nižší pracovní zařazení,
- ochota uhradit rekvalifikaci v celkové výši nákladů,
- ochota přijmout rekvalifikaci, pokud ji zaplatí zaměstnavatel nebo stát,
- ochota spolupodílet se na financování rekvalifikace,
- ochota naučit se používat nové pracovní pomůcky – přístroje,
- ochota účastnit se rekvalifikačních kurzů/dalšího vzdělávání s jakýmkoli účastníky,
- ochota účastnit se rekvalifikačních kurzů/dalšího vzdělávání jen s účastníky přibližně stejné věkové kategorie,
- ochota naučit se cizímu jazyku,
- ochota naučit se cizímu jazyku, jen pokud je to podmínkou pro získání zaměstnání.

Pracovní hypotézy, ke kterým můžeme při dotazování přihlížet:

**Čím vyšší dosažené vzdělání dotazovaného, tím nižší ochota k rekvalifikaci.**

**Čím nižší dosažené vzdělání, tím vyšší ochota zabývat se možností ztráty zaměstnání.**

Kompletní soubor dotazů bude zahrnovat i otázky ohledně

pohlaví,

současného zaměstnání,

výše vzdělání,

trvalého bydliště z hlediska velikosti sídla,

zda by museli za vzdělání dojíždět anebo jej mají v místě bydliště,

kategorii výše příjmu,

jestli již někdy ztratili zaměstnání,

jak tuto ztrátu řešili,  
a jestli již prošli nějakou rekvalifikací...