

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2012-2015**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Ladislav Ploch**

**Obtížná uplatnitelnost starších občanů na trhu práce  
a jejich motivace k dalšímu vzdělávání**

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Miroslav Kostka

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2012-2015**

**BACHELOR THESIS**

**Ladislav Ploch**

**Difficult employability of older people in the labor  
market and their motivation for further education**

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Miroslav Kostka

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 28. 2. 2015

Ladislav Ploch

.....

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval za vedení bakalářské práce a odbornou pomoc při jejím zpracování panu PhDr. Miroslavu Kostkovi, zaměstnankyním kladenské pobočky Úřadu práce, paní Mgr. Miklošové a paní Šíchové a dále všem respondentům z řad uchazečů pobočky Úřadu práce v Kladně, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

## **Anotace**

Bakalářské práce objasňuje problematiku zaměstnávání občanů vyšší věkové skupiny (50+) a zmiňuje studie o tom, jak jsou tito občané motivováni k doplnění jejich vzdělání (SŠ, VOŠ, VŠ) v programech celoživotního vzdělávání. V praktické části je analyzováno a zjišťováno, jaký je skutečný zájem starších občanů o zapojení se do programů celoživotního vzdělávání, zdali mají dostatečnou motivaci a podporu k dalšímu vzdělávání, dále jaké podmínky vytváří společnost k této motivaci a jestli je dokážou sami starší občané využít. V praktické části je také šetřeno to, jaký mají pro respondenty smysl vzdělávací programy a nastavbové studijní obory zaměřené na tuto věkovou kategorii. Dále se bakalářská práce zaměřuje na informace týkající se zjištění, zda zdroje aktivní politiky zaměstnanosti motivují firmy k zaměstnávání starších občanů a jestli jsou pro ně tzv. společensky účelná pracovní místa vytvářena v dostatečném množství. V práci je rovněž řešena ožehavá otázka, zda jsou negativní názory zaměstnavatelů a personalistů na starší zaměstnance a jejich vztahu k učení se novým technologiím i dalšímu profesnímu vzdělávání opodstatněné a zda je nějaký rozdíl v aktivitě starších žen a mužů.

## **Klíčová slova**

Age platform, nástroje APZ (aktivní politika zaměstnanosti), celoživotní vzdělávání, Europass, Lisabonská smlouva, Listina základních práv a svobod, MPSV, produktivní věk, program „AGE management“, program Grundsvig, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, starší osoby, Úřad práce, pobočky Úřadu práce, zaměstnanec.

## **Abstract**

The aim of this thesis is to clarify the issue of employment of citizens older age groups (50+) and study how these citizens are motivated to complete their education (high school, college or university) in lifelong learning programs. The practical part will be analyzed and investigated what the real interest of senior citizens to engage in lifelong learning programs and whether they have sufficient motivation and support to further education and what the company creates motivation for this condition and whether it can be used. What is the meaning of educational programs and extension services fields for this age group. Then, it will focus on information pertaining to determine whether the source active employment policy, to encourage companies to employ older people and whether they are called. Socially purposeful jobs created in sufficient quantities. Whether negative views of employers and HR managers on older workers and their relationship to learning new technologies, but also of continuing professional education justified and whether there is any difference in the activity of older women and men.

## **Keywords**

Retraining, the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, Grundsvig program, employer, employment offices, program "age management", lifelong learning, MSPSV, Europass, Age platform, the Lisbon Treaty, socially useful jobs, active employment policy (AEP), employee employer, working age and older people.

# Obsah

|  |    |
|--|----|
| Úvod.....  | 10 |
| TEORETICKÁ ČÁST .....  | 12 |
| 1 Význam práce v životě člověka .....  | 12 |
| 1.1 Zaměstnanost obyvatel v produktivním věku .....                          | 12 |
| 1.2 Situace na trhu práce .....  | 15 |
| 1.3 Obtížné uplatňování obyvatel starších 50 let na trhu práce .....         | 15 |
| 1.4 Diskriminace a následná opatření .....                                   | 16 |
| 1.4.1 Článek 25 Listiny základních lidských práv a svobod.....               | 17 |
| 1.4.2 Síť ambasadorů „Alternativa 50+“ .....                                 | 18 |
| 1.4.3 Latentní vliv diskriminace na úsudek zaměstnavatele a zaměstnance..... | 20 |
| 1.4.3.1 Starší zaměstnanci pohledem zaměstnavatelů.....                      | 21 |
| 1.4.3.2 Zaměstnavatelé pohledem starších zaměstnanců.....                    | 22 |
| 1.4.3.3 Zaměstnavatelé pohledem nezaměstnaných.....                          | 22 |
| 1.4.3.4 Srovnávání mladších zaměstnanců a zaměstnanců starších 50 let.....   | 24 |
| 2 Zdroj diskriminace obyvatel starších 50 let .....                          | 25 |
| 2.1 Stárnutí obyvatel v ČR – prognóza .....                                  | 25 |
| 2.2 Důvody odmítání.....   | 26 |
| 2.2.1 Minimální znalost cizích jazyků .....                                  | 27 |
| 2.2.2 Minimální znalost práce na PC .....                                    | 28 |
| 2.2.3 Zdravotní stav a fyzická kondice .....                                 | 29 |
| 3 Ztráta zaměstnání, úlohy ÚP a pracovních agentur .....                     | 30 |
| 3.1 Pobočky Úřadu práce .....  | 31 |
| 3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....                                      | 34 |
| 3.3 Společensky účelná pracovní místa .....                                  | 36 |
| 3.4 Personální agentury.....   | 39 |
| 3.5 Projekt „AGE management“ .....   | 41 |

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 4     | Vzdělávání dospělých .....  | 42 |
| 4.1   | Stav vzdělání v ČR a srovnání s EU .....                                    | 42 |
| 4.1.1 | Porovnání úrovně vzdělání obyvatelstva v některých zemích EU .....          | 44 |
| 4.1.2 | Statistické údaje úrovně vzdělání v ČR a jejího vlivu na zaměstnanost ..... | 45 |
|       | Úroveň vzdělání obyvatelstva v ČR z pohledu statistiky .....                | 47 |
| 4.2   | Vliv vzdělávání dospělých na trh práce .....                                | 48 |
| 4.3   | Motivace k dalšímu vzdělávání .....   | 50 |
| 4.3.1 | Rekvalifikační kurzy .....  | 51 |
| 4.3.2 | Nástavbová a dálková maturitní studia .....                                 | 51 |
| 4.3.3 | Dálková studia vyšší odborné školy .....                                    | 52 |
| 4.3.4 | Vysoké školy, kombinovaná studia .....                                      | 53 |
| 4.4   | Mezinárodní srovnání vzdělanosti obyvatelstva v ČR a v zahraničí .....      | 53 |
| 5     | Evropské nástroje podporující celoživotní vzdělávání .....                  | 55 |
| 5.1   | Projekt Evropa 2020 .....   | 56 |
| 5.2   | Program „Grundvig“ .....  | 58 |
|       | PRAKTICKÁ ČÁST .....  | 60 |
| 6     | Přístup starších uchazečů o práci k jejich dalšímu vzdělání .....           | 60 |
| 6.1   | Cíl průzkumu a hypotézy .....   | 60 |
| 6.2   | Použitá metodologie .....   | 61 |
| 6.2.1 | Výzkumná otázka č. 1 .....  | 63 |
| 6.2.2 | Výzkumná otázka č. 2 .....  | 65 |
| 6.2.3 | Výzkumná otázka č. 3 .....  | 67 |
| 6.3   | Vyhodnocení stanovených hypotéz .....                                       | 69 |
| 7     | Závěr .....   | 70 |
| 8     | Seznam použitých zdrojů: .....  | 72 |
| 8.1   | Knižní zdroje: .....  | 72 |
| 8.2   | Internetové zdroje: .....   | 73 |



|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| SEZNAM ZKRATEK.....                  | 77 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK..... | 78 |
| SEZNAM PŘÍLOH.....                   | 80 |
| PŘÍLOHY.....                         | 81 |
| BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE.....            | 82 |

## Úvod

Téma této práce bylo vybráno pro jeho současnou aktuálnost. Otevřeně se ve sdělovacích prostředcích hovoří o diskriminovaných skupinách na trhu práce. Mezi ně patří i skupina obyvatel starších 50 let. V souvislosti s touto skupinou je obecně známá skutečnost, že lidé nad 50 let nejsou příliš nakloněni další edukaci a setkávají se se špatnými názory zaměstnavatelů na starší uchazeče jako na potenciální zaměstnance. Téma je tedy zaměřeno na problematiku zaměstnanosti lidí nad 50 let, jejich dalšího vzdělávání a uplatnění na trhu práce.

V poslední době se neustále posouvá věková hranice odchodu do důchodu a stále častěji se tak hovoří o nutnosti dalšího vzdělávání těchto lidí, proto bude bakalářská práce na základě vlastní studie zaměřena na analýzu této problematiky. Bude zpracována otázka toho, zda jsou pracující ve vyšším věku k tomuto vzdělávání nějakým způsobem motivováni nehledě na cíl jejich studia (maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom), ale vzhledem ke zhodnocení jejich investic do vzdělání při následném uplatnění se na trhu práce. Teorie celoživotního vzdělávání by měla být slučitelná se současným stavem vzdělávání dospělých, právě tím se zabývá mj. obor andragogika.

Dnešní politika zaměstnanosti je více či méně zacílena na mladé, vzdělané, flexibilní a „poddajné“ pracovníky. Starší lidé jsou neprávem opomíjeni už při prvních kolech výběrových řízení či pohovorů. Ve většině inzerátů nabízejících zaměstnání často čteme tituly: „Vstupujete do mladého kolektivu“ nebo „Hledáme mladé a flexibilní lidi“. Starší člověk si snadno „spočítá“, že takový inzerát není určen pro něj a často se vzdá jakéhokoli pokusu o získání nabízené práce. Raději sáhne po nekvalifikované a podřadnější práci, byť má v dané oblasti mnoholetou praxi a veškeré kvalifikační předpoklady. Potom se tedy naskytá otázka, zda jsou nastaveny programy celoživotního vzdělávání správně a jsou-li starší lidé ve věku nad 50 let k tomuto vzdělávání motivováni, případně čím konkrétně. Většina starších uchazečů o práci evidovaných na pobočkách Úřadu práce je bez práce více než jeden rok, a tak

s jejich zapojením do pracovního procesu může být problém. Většina středoškolsky vzdělaných uchazečů, přestože mají vystudované obchodní akademie, ekonomické školy a podobné obory, hledají jen těžce své uplatnění na trhu práce. V současné době se těmto lidem podle potřeb trhu práce nabízí možnost většího uplatnění spíše po získání výučního listu vhodnou rekvalifikací. Tato situace se jeví jako diskriminující. Pobočky Úřadu práce disponují s velmi omezeným počtem nabídek rekvalifikačních kurzů z různých oborů škol i řemeslných profesí, po kterých je mimořádná poptávka na trhu práce. V některých oborech dokonce poptávka k rekvalifikaci převyšuje nabídku. To bylo způsobeno zejména řadou nesystémových úsporných opatření tehdejšího ministra práce a sociálních věcí Dr. Ing. Drábka.

Starší lidé tedy po roce bez zaměstnání ztrácejí pracovní návyky a na nízkou částku, která je jim vyplácena jako dávka v hmotné nouzi, si pomalu zvykají. Pokud tedy mají střední i vyšší školy, raději přijmou nekvalifikovanou práci, aby se nemuseli ničemu učit. Tento názor sdílí i většina zaměstnavatelů a personalistů.

Cílem této bakalářské práce je objasnění problematiky zaměstnávání občanů vyšší věkové skupiny (50+) a studie, zda jsou tyto občany dostatečně motivováni k doplnění vzdělání (SŠ, VŠ) v programech celoživotního vzdělávání. V praktické části bude analyzováno a zjišťováno, jaký je skutečný zájem starších občanů o zapojení se do programů celoživotního vzdělávání, zda mají dostatečnou motivaci a podporu k dalšímu vzdělávání, jestli společnost vytváří k této motivaci dostatečné podmínky a zdali jich dokážou starší občany využít. Pozornost bude soustředěna i na to, jestli mají vzdělávací programy a nástavbová studia pro tuto věkovou kategorii ještě smysl.

V praktické části bude tato problematika zkoumána pomocí dotazníků mezi dlouhodobě nezaměstnanými staršími lidmi. Ženám i mužům budou pokládány otázky týkající se jejich vztahu k dalšímu vzdělávání, jejich ochoty zúčastnit se rekvalifikačních kurzů, ale zejména ochoty obětovat svoje další léta a prostředky pro studium na některém z večerních nebo dálkových studijních programů. Formou osobního šetření na pobočce Úřadu práce v Kladně bude zkoumáno, jaký mají přístup ke starším nezaměstnaným zprostředkovatelky i osobní poradci.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Význam práce v životě člověka

Práce je pokládána za jednu ze základních aktivit v životě člověka. V jeho životě má nezastupitelné místo pro jeho existenci, materiální prospěch, důstojnost i užitečnost. Přináší uspokojení, sounáležitost a pocit seberealizace. Seberealizace je přitom vrcholným bodem v Maslowově pyramidě potřeb. Práce neslouží pouze k získávání materiálních prostředků, ale i udržování sociálních kontaktů. Díky práci a sociálním kontaktům lidé navazují nejen přátelství, ale i partnerské vztahy.

Ztrátou zaměstnání je ohrožena i budoucí existence těchto lidí, a to nejenom dotčených jedinců, ale celých jejich rodin. Nedobrovolné vyřazení z práce nabourává rozložení časových aktivit celého dne. Člověk najednou získává spoustu volného času, se kterým si neví rady. Ztrátou práce dochází ke ztrátě dovedností, pracovních návyků, omezení kontaktů se společností a přátel, lidé mají pocit beznaděje a ztrácejí smysl života, sebedůvěru a v neposlední řadě může dojít i k velkým zdravotním problémům.

V České republice je vysoká nezaměstnanost, z níž velké procento tvoří lidé dlouhodobě nezaměstnaní, a to převážně lidé starší padesáti let a lidé s nízkou pracovní kvalifikací.<sup>1</sup>

### 1.1 Zaměstnanost obyvatel v produktivním věku

Na základě analýzy jak minulého vývoje, tak současného stavu a na základě úvah o možném dalším vývoji nabídky pracovních sil, je třeba poukázat na základní problémy ve zdrojích a v nabídce pracovních sil.

---

<sup>1</sup> BUCHOTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. Vyd. 2. přeprac., 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3

Podle oficiálních zdrojů můžeme dělit obyvatelstvo do 3 základních kategorií:

- obyvatelé v předproduktivním věku, tj. do 15 let,
- obyvatelé v produktivním věku, tj. od 15 do 64 let,
- obyvatelé v poproduktivním věku, tj. nad 64 let.

Za reálný zdroj pracovních sil jsou považováni obyvatelé v produktivním věku, tedy tzv. ekonomicky aktivní. Z hlediska ekonomické aktivity je rozhodující skupina 30-40letých, neboť se jedná o skupinu s již dostatečnými zkušenostmi na vrcholu svých fyzických i duševních sil.

Další skupinu tvoří skupina 45-63letých, pro niž jsou charakteristické dostatečné životní a profesní zkušenosti, zároveň zřejmě i nižší profesní a geografická mobilita, kde se ale postupně začínají projevovat i zdravotní problémy a narůstající problémy se znovuzískáním zaměstnání po jeho ztrátě.

Demografický vývoj se v České republice po roce 1989 výrazně změnil, byl zaznamenán nový trend tzv. stárnutí obyvatelstva. V souvislosti s tímto trendem jsou snahy o prodloužení pracovního života do pokročilého věku, pracovního uplatnění starších osob, nutnosti zabývat se ekonomickou aktivitou osob 60letých a starších samostatně.

Rozsah nabídky pracovních sil 60letých a starších závisí na několika faktorech:

- demografické faktory,
- počet a podíl této věkové skupiny na celkovém počtu obyvatelstva,
- stav a vývoj míry ekonomické aktivity jednotlivých věkových skupin osob starších 64 let,
- systém důchodového zabezpečení,
- věk odchodu do důchodu,
- zdravotní stav této věkové kategorie,
- zachování navyklého životního standardu stupněm vzdělání, kvalifikací,
- chápáním životních hodnot.

Míra skutečného uplatnění na trhu práce nezávisí jenom na nabídce, ale zejména na poptávce po starších pracovních silách.

V otázce zaměstnávání starších osob se střetávají různé přístupy. Na jedné straně jsou to omezení nabídky starších pracovních sil, které by mělo přispívat ke snížení nezaměstnanosti, na straně druhé odchod do starobního důchodu, které ale zatěžuje státní finance a ztrácí se zkušenost starších. V současné době je zřetelný trend prodlužování lidského věku. Stárání začíná být významným problémem, vyžadujícím komplexní řešení.

S růstem nezaměstnanosti klesá míra ekonomické aktivity starších osob a naopak. Je ovšem nutné zdůraznit, že dosáhnout požadovaného zvýšení ekonomické aktivity osob starších 50 let (resp. osob ve věku 50-64 let dle cílů EU) nelze jen úpravou systému důchodového pojištění, zvýšenou motivací k pracovní aktivitě těchto osob, ale především výrazným zvýšením poptávky po pracovních silách a celkovým ekonomickým rozvojem.

Nepříznivý demografický vývoj je ovlivňován také tzv. pracovní migrací (úbytek domácího obyvatelstva včetně úbytku práceschopných osob, stárnutí, nízká porodnost). Z hlediska trhu práce vede k úvaze nutnost rozšířit zaměstnávání cizinců v ČR, integrovat část z nich do české společnosti. Nárůst imigrace může zmírnit proces stárnutí české společnosti a pokles rozsahu zdrojů pracovních sil. Tyto úvahy znovu potvrzují hypotézu o nutnosti a možnosti prodloužit nabídku pracovních sil do vyššího věku. Zřejmá je i úzká souvislost mezi politikou zaměstnanosti a dalšími politikami (např. důchodovou, populační, vzdělávací, sociální). Nabídka pracovních sil představuje počet osob, se kterými je možno disponovat na trhu práce.

Jako aktuální se jeví potřeba výrazného zvýšení pracovní aktivity starších osob, a to především v rámci řešení stárání jako komplexního problému.

V zájmu společnosti je významná realizace kvantitativní, ale i kvalitativní změny ve vzdělávacím systému. Jde o výrazně užší sepětí vzdělávacího systému s požadavky trhu práce. Základem je Národní program rozvoje vzdělání v ČR z roku 2001.

## 1.2 Situace na trhu práce

Struktura naší ekonomiky zásadně ovlivňuje poptávky po pracovních silách. Skupiny zaměstnavatelů ve všech oborech hodnotí celkem kriticky každoroční nárůst počtu zájemců o studia na vysokých školách, raději preferují pracovníky – absolventy – se středním odborným vzděláním. Zaměstnavatelé také volají po zachování nebo i po růstu počtu učňů, neboť potřebují také montážníky na výrobní linky. Chybějící manuálně pracující dělníky pak suplují zahraniční pracovníci. Požadavky podniků v České republice na trh práce odrážejí pouze jejich aktuální potřeby pracovních sil. Vznik a zánik pracovních míst ovlivňuje celá řada trendů, které mají často svůj původ v jevech globální ekonomiky a jejich důsledek pro trh práce je nepřímý.<sup>2</sup>

Důležité není jen to, co podniky na trhu chtějí dělat, avšak také to, zda jim to jejich konkurence dovolí a jak jejich podnikání ovlivní vnější faktory a dopady hospodářské recese na všechna odvětví na pracovním trhu.

## 1.3 Obtížné uplatňování obyvatel starších 50 let na trhu práce

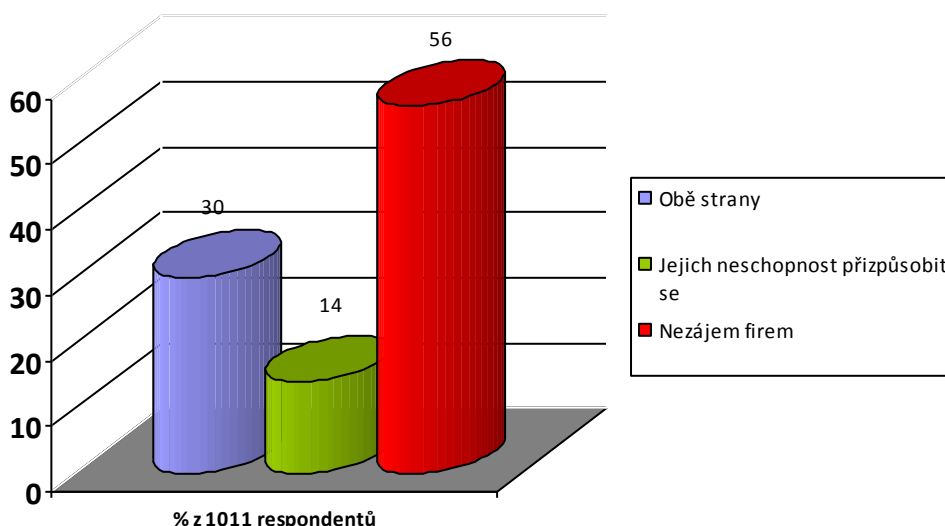
*„Člověk není k stáru moudřejší. Je jen opatrnější.“ (Ernest Hemingway)*

Pro tuto problematiku byla vybrána pro srovnání Česká republika versus region Středočeského kraje, konkrétně okres Kladno, a v neposlední řadě město Kladno - město bývalých horníků a hutníků. Jsou zde popsány důvody, které vedou zaměstnavatele k nízkému nebo dokonce žádnému zájmu o starší zaměstnance ve svých firmách. Starší lidé byli v minulosti spojováni s pasivitou, neaktivitou a velkou nemocností, ale je tomu ještě skutečně tak? Podle světové zdravotnické organizace (WHO) jsou lidé od 45 do 59 let řazeni do skupiny „produktivního věku“ nebo také „aktivního, zralého věku“.

---

<sup>2</sup> Budoucnost profesí. *Co ovlivňuje trh práce?* [online]. Dostupné také z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>

## Za horšími podmínkami pro pracovní uplatnění lidí nad 50 let stojí:



**Graf č. 1.** Zdroj: *STEM* [http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/Zamestnanci\\_0806.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/Zamestnanci_0806.pdf)

### 1.4 Diskriminace a následná opatření

Diskriminace kvůli věku uchazeče je v České republice dle platné legislativy zakázaná a měla by být také pro nadcházejícího zaměstnavatele zavazující. Naprostá většina personálních pracovníků poté, co si přečtou datum narození uchazeče o zaměstnání (starší generace nad 50 let), se ani „neobtěžují“ dál číst, natož aby tyto osoby pozvali k přijímacímu pohovoru. A tady je legislativa takřkajíc „v koncích“, není schopna nic prokázat. Česká republika patří bohužel k zemím, které si se zaměstnáváním starších obyvatel (nad 50 let) neumí poradit. Vzhledem k tomu, že v České republice stárne obyvatelstvo rychleji, než je průměr v EU, doporučuje zde Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) přijmout opatření. Opatření by se měla týkat výrazné úlevy na daních pro podniky zaměstnávající občany starší 50 let.

Pro dnešní zaměstnavatele je prototypem uchazeče 30letý, vysokoškolsky vzdělaný muž, bez závazků, svobodný, jež si nehodlá zakládat rodinu, se znalostí práce na PC a ovládání alespoň tří světových jazyků.



Jako antidiskriminační opatření navrhuje AGE platform Europe<sup>3</sup> v dopise adresovanému panu Junckerovi, evropskému komisaři, odpovědnému za dodržování Listiny základních práv a svobod, aby otevřeně hovořili o diskriminaci starších Evropanů, a to nejen v přístupu ke vzdělání, zdravotnictví, ale i zaměstnání jako takovému. V dopise se mimo jiné píše o demografickém vývoji v Evropě, resp. o tom, že populace evidentně stárne a je třeba doplnit Listinu základních práv a svobod, konkrétně článek 25 o diskriminovaných skupinách, také o problematiku občanů starších 50 let.

Výňatek z otevřeného dopisu zasláného dne 15. 6. 2014 novému předsedovi Evropské komise panu Junckerovi: *„Starší Evropané jsou diskriminováni v mnoha oblastech jejich života, včetně přístupu k zaměstnání a zdravotní péči, věkových omezení v oblasti finančních služeb a pojištění, toto musí skončit, pokud chceme vybudovat Evropu založenou na rovnosti, spravedlnosti a inkluzivnosti. Žádáme pana Jean-Claude Junckera, aby přijal evropskou strategii k demografickému stárnutí a zajistil, že změny způsobené stárnutím populace budou v nadcházejících letech řešeny adekvátně a koordinovaně.“*<sup>4</sup>

#### **1.4.1 Článek 25 Listiny základních lidských práv a svobod**

Občanům tvořícím národní nebo etnické menšiny se zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, právo

---

<sup>3</sup> Pozn.: AGE Platform Europe je evropská síť více než 150 organizací, sdružuje odborníky v oblasti lidských zdrojů a iniciuje změny postojů na trhu práce k občanům ve věku 50+, zastupují přes 40 milionů starších lidí v Evropě.

<sup>4</sup> KOSTELNÍKOVÁ, M. *Otevřený dopis Age Platform Europe novému předsedovi Evropské komise*. In: Age Management o.s. [online] <http://www.agemanagement.cz/otevreny-dopis-age-platform-europe-novemu-predsedovi-evropske-komise/>

rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyce a sdružovat se v národnostních sdruženích. Podrobnosti stanovuje zákon.<sup>5</sup>

„(2) *Občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám se za podmínek stanovených zákonem zaručuje též:*

- a) *právo na vzdělání v jejich jazyku*
- b) *právo užívat jejich jazyka v úředním styku,*
- c) *právo účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin.*“<sup>6</sup>

(Pozn.: Po navrhované úpravě v tomto článku by se na starší občany vztahovala ochrana z důvodů jejich možné diskriminace při hledání zaměstnání)

#### **1.4.2 Síť ambasadorů „Alternativa 50+“**

Ageismus je nejrozšířenější forma diskriminace v České republice. Je definována jako „*systematické stereotypizování a diskriminace lidí, pro jejich stáří. Starší lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech.*“<sup>7</sup> Ageismus dle posledního výzkumu agentury STEM<sup>8</sup> z roku 2014 ukázal, že 74 % Čechů považuje diskriminaci v naší společnosti za zcela zásadní problém. Za nejvážnější způsob diskriminace považuje 44 % Čechů znevýhodňování na základě věku. Mezi lidmi ve věku 54 – 64 let panuje téměř panický

---

<sup>5</sup> ČESKO. *Listina základních práv a svobod* ze dne 16. 12. 1992. In: Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. [online]. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

<sup>6</sup> ČESKO. *Listina základních práv a svobod* ze dne 16. 12. 1992. In: Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. [online]. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>; článek 25

<sup>7</sup> Vidovicova, L., Rabušic, L. (2005). *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha: VÚPSV, s. 4-6

<sup>8</sup> STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Součást projektu Třetí kariéra. [online] červenec 2006. Dostupné také z: [http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)

strach ze ztráty zaměstnání těsně před důchodem. Lidé v tomto věkovém rozmezí vnímají svou pozici na trhu práce jako velmi špatnou, z nichž 94 % vnímá ztrátu zaměstnání v tomto věku jako problém zásadní. V tomto směru postrádáme v České republice zejména aktivity na straně zaměstnavatelů, kteří vnímají osoby starší 50 let jako neaktivní a spojují je s celou řadou stereotypů a mýtů. Alternativa 50+ je přesvědčena, že diverzita zaměstnavatelů je nejvýhodnějším nástrojem pro snížení věkové diskriminace.

Jako konkrétní řešení současného neutěšeného stavu navrhuji:

- a) navrácení povinnosti všem zaměstnavatelům hlásit volná místa na pobočky Úřadu práce,
- b) podporu státu zaměstnavatelů, kteří zaměstnají člověka nad 50 let, ale zároveň i mladého absolventa do 25 let, např. finanční dotací po dobu 1-2 roky,
- c) odlehčení administrativy ÚP, specializace ÚP na aktivní a individuální pomoc těmto uchazečům s cílem najít uplatnění na trhu práce,
- d) zajištění návratu na trh práce těm, kteří pečují o nemocné rodinné příslušníky.<sup>9</sup>

**Alternativa 50+<sup>10</sup> si klade ve svém programu „Proti ageismu“ tyto cíle:**

- a) odstranění mýtů a stereotypů o osobách starších 50 let,
- b) psychicky podporovat osoby čelící diskriminaci, prosazovat zásady rovných příležitostí u různých věkových skupin, žen i mužů v naší společnosti,
- c) úplné odstranění věkové, generové diskriminace.

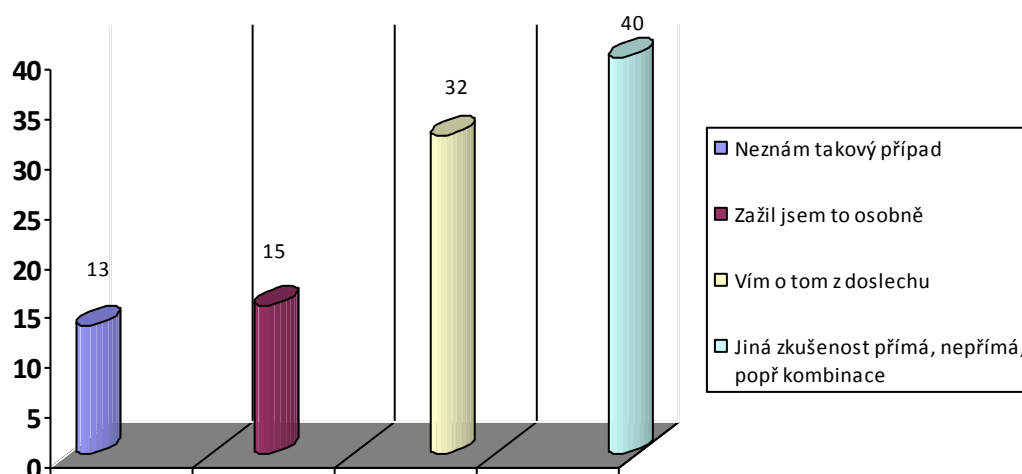
---

<sup>9</sup> Slovak-Czech Women's Fund v rámci projektu „Proti ageismu: síť ambasadorů a ambasaderek“. Portál: *Alternativa 50+*. [online] <http://protiageismu.alternativaplus.cz/>

<sup>10</sup> Pozn.: Cílem projektu Alternativa 50+ je vytvoření sítě osobností, která bude upozorňovat na problémy ageismu a propagovat prostředky odstraňující věkovou a genderovou diskriminaci.

V souvislosti s výzkumem této problematiky byla agenturou STEM položena jedna z otázek respondentům, a to: „Máte Vy osobně nebo někdo z vaší rodiny nějakou zkušenost, případně byl jste svědkem, víte z doslechu o případu záměrného znevýhodňování lidí nad 50 let na trhu práce?“<sup>11</sup>

Výsledky tohoto výzkumu jsou zaznamenány v níže znázorněném grafu, přičemž nejčastější odpovědí na tuto otázku bylo, že respondenti „neznají takový případ“.



Graf č. 2. Zdroj: STEM [http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf),

### 1.4.3 Latentní vliv diskriminace na úsudek zaměstnavatele a zaměstnance

O nepřímé diskriminaci se mluví tehdy, pokud národní normy či praxe, které jsou navenek formulovány neutrálně z hlediska diskriminačních znaků, působí, resp. mohou působit vůči podstatně vyššímu podílu příslušníků menšiny vymezené diskriminačním znakem. Tak např. jsou více znevýhodněny ženy než muži, osoby starší

<sup>11</sup> STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Součást projektu Třetí kariéra. [online] červenec 2006. Dostupné také z: [http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf), s. 14

než mladší a osoby se zdravotním postižením než osoby zdravé, matky vůči svobodným, rodiče vůči bezdětným atd. Základními znaky nepřímé diskriminace tedy jsou: uplatnění pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu (tzv. zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost) a znevýhodnění podstatně většího podílu osob skupiny určené za pomoci diskriminačního znaku.<sup>12</sup>

### 1.4.3.1 Starší zaměstnanci pohledem zaměstnavatelů

Úkoly, které zaměstnanci ve svém zaměstnání plní, nemohou vždy korespondovat s jejich věkem. Někdy je potřeba rozvaha a zkušenost, jindy „dravé“ mládí a spontánnost. U všech požadavků je v dnešní době na zaměstnance zároveň kladen důraz na psychickou odolnost. Je to dáno mj. charakterem práce a směrem, kterým se daný podnik bude ubírat. Mnoho firem se obává, že najímání starších lidí zvýší jejich náklady a sníží produktivitu. Pokud bychom však zvažovali založení firmy, připisují si častěji úspěch spíše starší, zkušenější a rozvážnější zaměstnanci než jejich mladší kolegové. Zaměstnavatelé se občas domnívají, že starší zaměstnanci jsou častěji nemocní nebo že stráví, oproti mladším kolegům, větší část pracovní doby u lékaře. I tento předsudek se zdá být obecně nepravdivý. Mezi zaměstnavateli též převládá názor, že myšlení starších lidí už není tak pružné a nejsou ochotni si dále prohlubovat své znalosti a doplňovat si své vzdělání a taktéž nejsou jazykově vybavení tak dobře jako mladší kolegové.<sup>13</sup>

Na webových stránkách portálu Alternativa 50+ ministryně zmiňuje své motto, které koresponduje s výše popsaným a přesná citace zní takto: *„Znevýhodňování starších pracovníků a pracovníc je vážný společenský problém, kterým podle průzkumů trpí především ženy. Bohužel se často stává, že si zaměstnavatel vybírá své zaměstnance jen na základě věku. O tomto problému se zatím v české společnosti příliš nemluví, což je velká chyba. Mé ministerstvo se s touto situací snaží bojovat kromě osvěty*

---

<sup>12</sup> ŠTEFKA, M. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. Praha: Academia, 2014; 20 s., edice Věda kolem nás, ediční číslo 11695

<sup>13</sup> Pozn.: Diskriminací uchazečů starších 50 let se v současné době zabývá i ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Michaela Marksová – Tominová.

*různými projekty, které zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatel podporují. Osobně vítám všechny aktivity, které vedou k větší informovanosti zaměstnavatelů o kvalitách a zkušenostech lidí nad padesát let a které bojují s věkovou diskriminací.“<sup>14</sup>*

### **1.4.3.2 Zaměstnavatelé pohledem starších zaměstnanců**

Starší zaměstnanci si většinou považují svého zaměstnání a ke svým nadřízeným chovají úctu. Jo to logicky dáno situací na pracovním trhu. Nedovolí si jakékoli výkyvy ze své běžné práce, neradi komentují veřejná rozhodnutí svých nadřízených a pracují rozvážně. Každý svůj krok pečlivě zváží. Snaží se nezneužívat důvěru vedení, ale i když občas cítí, že by svůj názor měli prezentovat, díky své rozvaze, vyplývající z jejich letitých zkušeností se raději neprojeví. Občas je toto mylně chápáno jako všeobecná pasivita a neloajálnost vůči firmě a jejímu vedení. Dobře jsou si vědomi své pozice, a co by následovalo, pokud by se svým nadřízeným o čemkoli veřejně diskutovali. Z těchto starších uchazečů si pak více než 80 % myslí, že zaměstnavatelé upřednostňují mladší uchazeče.

### **1.4.3.3 Zaměstnavatelé pohledem nezaměstnaných**

Obyvatelé staršího věku, ať už přijdou z jakýchkoli příčin o práci, se snaží rychle najít práci novou. Jejich motivace je zprvu obrovská. Nejsou přece zvyklí pobírat jakékoli dávky a cítí se provinile a sklesle už jen při cestě na Úřad práce k registraci. Pokud už jsou přizváni k osobnímu pohovoru, ve většině případů, vyjma odborných profesí, je pohovor ukončen s tím, že se personální pracovník ozve. Pohovor pak probíhá tak, že po pár minutách personalista zkonstatuje, že je starší zaměstnanec pro dané pracovní místo příliš kvalifikovaný, má mnoholetou praxi a firma jej proto

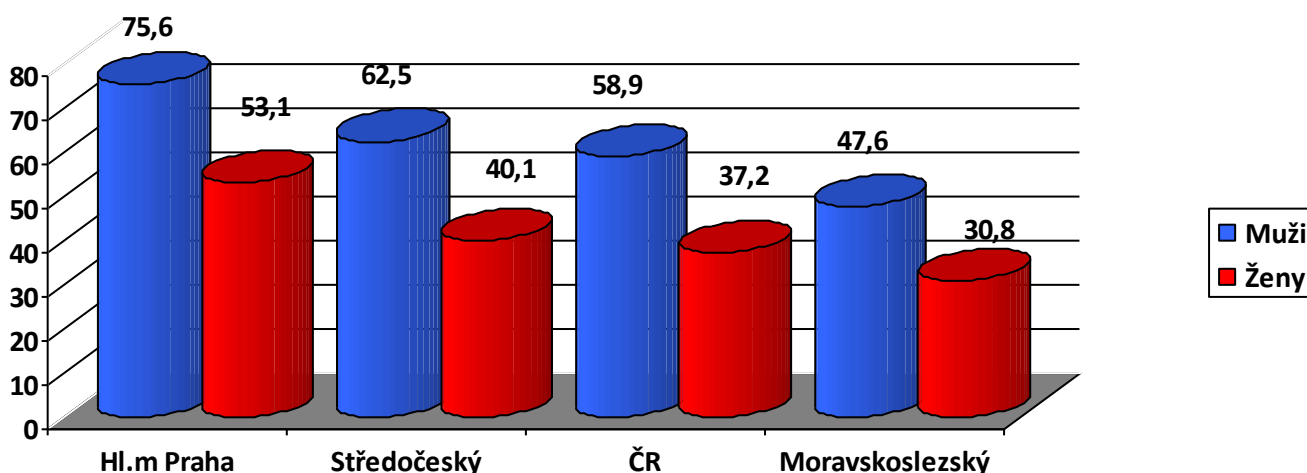
---

<sup>14</sup> Slovak-Czech Women's Fund v rámci projektu „Proti ageismu: síť ambasadorů a ambasaderek“. *Michaela Marksová*. Portál: *Alternativa 50+*. [online]. <http://protiageismu.alternativaplus.cz/osobnosti/michaela-marksova-tominova/>

nemůže dostatečně finančně ohodnotit. Nebo uchazeč zjistí, že naopak nemá znalosti jazykové, počítačové nebo se na práci „necítí“. Pokud se tedy personalista ještě ozve, tak jen s tím, že byla dána přednost kvalifikovanějším uchazečům. Následuje marné hledání v inzerátech personálních agentur, účastnění se několika dalších pohovorů a výsledek je vždy stejný. Takže hledají práci prostřednictvím poboček Úřadu práce a pracovních agentur, kde je možné sehnat velice nekvalifikovanou práci za minimální mzdu. A tak se musí rozhodnout – doplnit si vzdělání, což je dlouhodobá, finančně a psychicky náročná záležitost, a zvýšit tak svou šanci najít práci kvalifikovanější, nebo hledat dále a pobírat sociální dávky. V registrech poboček Úřadu práce je dle statistiky agentury STEM více než 60 % nezaměstnaných právě v této věkové skupině.<sup>15</sup>

### Podíl mužů a žen starších 50 let na dlouhodobé nezaměstnanosti

Toto porovnání není, co se týká zaměstnatelnosti lidí ve vyšším věku, tak optimistické. O něco lépe jsou na tom ženy než muži. Graf nám ukazuje nezaměstnanost starších lidí ve věku 50 až 64 let, tedy těsně před odchodem do důchodu. V grafu jsou údaje rozdělené i podle krajů a poměru starších osob v daném kraji na nezaměstnanosti ve vybraných krajích.



Graf č. 3. Zdroj: ČSÚ (VŠPS)

[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1CF/\\$File/3111100215.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1CF/$File/3111100215.pdf)

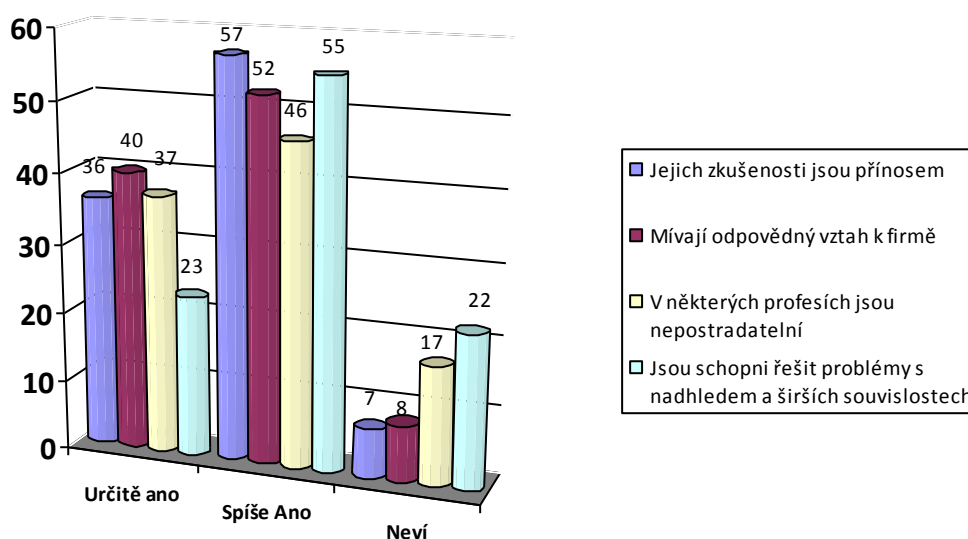
<sup>15</sup> STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Součást projektu Třetí kariéra. [online] červenec 2006. Dostupné také z: [http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)

#### 1.4.3.4 Srovnávání mladších zaměstnanců a zaměstnanců starších 50 let

Zaměstnavatelé potvrzují fakt, že s osobami starších 50 let je špatná komunikace. V dnešní době, kdy firmy stále přitvrzují v požadavcích a stále „drsněji“ se svými zaměstnanci zachází, si lidé staršího věku nenechají většinou nic z toho líbit. Často mívají námítky i při nezbytných změnách pracovní smlouvy a vše do detailu studují, případně se radí s právníky. To samozřejmě zaměstnavatelům nevyhovuje, a proto raději zaměstnávají mladší lidi, kteří jednají spontánněji a rychleji.

Přestože většina osob staršího věku sportuje, udržuje si kondici, vzdělává se, navíc má letité zkušenosti, které mladším kolegům evidentně chybí, umí a chtějí své zkušenosti předávat dál, umí své kolegy ocenit, umí vystupovat a mají přehled o většině témat. To nelibě nesou nejen mladší kolegové. Chybí jim však dravost, hovoří jen tehdy, pokud mají k tématu co říct a ve svém úsudku jsou daleko předvídatelnější. Většinou ale odborník s mnoholetou praxí a zkušenostmi v oboru, který je vždy ochoten se pro firmu obětovat, neuslyší nic upřímného a obdrží pouze dopis, že ve výběrovém řízení neuspěl.

#### Postavení zaměstnanců nad 50 let - vnímání jejich předností ostatními kolegy:



Graf č. 4. Zdroj: STEM.

[http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)



## 2 Zdroj diskriminace obyvatel starších 50 let

### 2.1 Stárnutí obyvatel v ČR – prognóza

Dle prognózy Českého statistického úřadu budou počty nově narozených dětí a celkově populace od 0 do 14 let stále klesat do roku 2015. Po tomto roce, kdy dojde k mírnému nárůstu, se bude počet obyvatel v tomto věku snižovat až do roku 2050. K obrovskému nárůstu poměru zastoupení dojde u počtu osob starších 65 let, téměř zdvojnásobení. Populace 16 - 64 let, u které je patrné současné zastoupení necelých 70 %, dojde k poklesu do roku 2050 na 56 %. Z uvedených údajů je víc než patrné, že naše populace stárne a poměr ekonomicky činných obyvatel se sníží do roku 2050 o 20 %.<sup>16</sup>

|      | 0-14 | 15-64 | 65+  |
|------|------|-------|------|
| 2002 | 15,6 | 70,5  | 13,9 |
| 2005 | 14,5 | 71,3  | 14,1 |
| 2010 | 13,6 | 70,9  | 15,5 |
| 2015 | 13,8 | 68,1  | 18,1 |
| 2020 | 13,7 | 66,0  | 20,3 |
| 2025 | 13,2 | 65,3  | 21,5 |
| 2030 | 12,6 | 64,5  | 22,8 |
| 2035 | 12,2 | 63,6  | 24,1 |
| 2040 | 12,2 | 60,9  | 26,9 |
| 2045 | 12,4 | 57,9  | 29,7 |
| 2050 | 12,4 | 56,3  | 31,3 |

Tabulka č. 1.: *Budoucí vývoje složení obyvatel dle věkových skupin*, zdroj: Demografie.cz [http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku&artclID=34](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=34)

<sup>16</sup> STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Součást projektu Třetí kariéra. [online] červenec 2006. Dostupné také z: [http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)

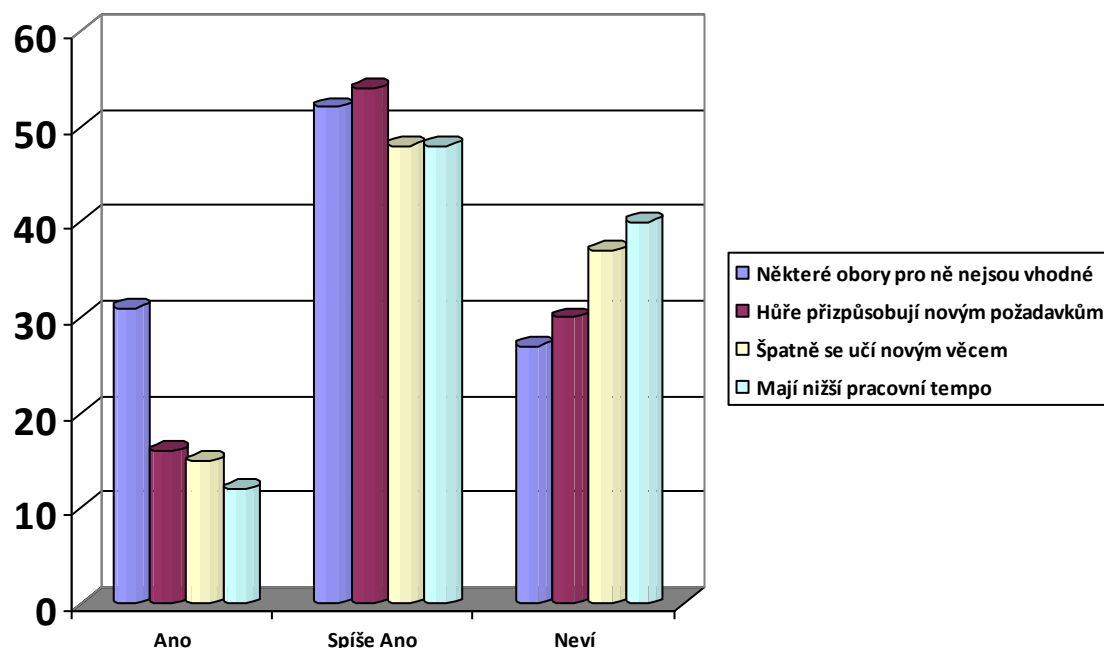
## 2.2 Důvody odmítání

Je prokázáno, že člověk se s přibývajícím věkem potýká s celou řadou problémů. Fyzické změny ve stáří jsou často patrné na první pohled. Častější změny jsou změny psychické, změny životních priorit a potřeb, které zůstávají skryty jen v myšlenkách. Člověk ve vyšším věku má, nebo by měl mít, již utříděny myšlenky a svoje priority. Je většinou „nad věcí“ a nějaké drobné problémy by jej neměly vyvést z míry.

Pokud se zde budeme soustředit na padesátníky jako zaměstnance, situace je jiná. O nich je známé, že nedokážou reagovat na jakoukoli nově vzniklou situaci tak rychle jako jejich mladší kolegové. Jejich operativní myšlení a řešení nastalých, mnohdy nenadálých situací, je o mnoho zdlouhavější a složitější než u mladých a „dravých“ kolegů. Není výjimkou, že starší uchazeči o zaměstnání stále častěji slýchávají u přijímacího pohovoru větu typu: „Promiňte, ale pro tuto pozici bychom potřebovali někoho trochu mladšího.“ V těchto situacích personalisté raději zvolí diplomatické řešení typu: „Ve výběrovém řízení jste bohužel neuspěl“.

Toto často slýchávají starší uchazeči o zaměstnání (nad 50 let) nezávisle na jejich vzdělání či odbornosti. V některých případech musí sami personalisté uznat svoje pochybení, obzvláště tehdy, když zjistí, koho vlastně na toto místo přijali - často je to „benjamínek“ bez praxe.

## Vnímání záporných vlastností starších pracovníků – postavení zaměstnanců nad 50 let:



**Graf 5.** Zdroj: STEM [http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)

### 2.2.1 Minimální znalost cizích jazyků

Generace starších lidí (dnešních padesátníků), která studovala základní i střední školy, střední odborná učiliště i průmyslové školy v minulém, totalitním režimu, většinou neznají jiný jazyk než je ruština. Ale i ruštinu, pokud ji nepoužívají denně, již zapomněli. V současné době je jedním z hlavních požadavků ve většině firem znalost angličtiny, jako světového jazyka. U starší generace je tedy patrné, že jazykové znalosti jsou minimální nebo téměř žádné. Bohužel oni sami nejeví přílišný zájem o studium jazyků, alespoň na té základní úrovni. Pobočky Úřadu práce asi před deseti lety organizovaly velké množství jazykových kurzů, avšak pro nízký zájem ze strany těchto uchazečů se počet těchto kurzů omezil na minimum.

## 2.2.2 Minimální znalost práce na PC

Starší generace, obdobně jako je tomu s jazykovými znalostmi, nemá velké zkušenosti ani s prací na PC, včetně PC software jako takových. Toto je jistě vděčné téma k zamyšlení. Jsou mezi nimi i výjimky, ale obecně platí, že mají k PC vztah jako k pracovnímu nástroji velice rezervovaný. Zejména ti se základním vzděláním. Proto za zmínku stojí nejnovější z projektů na zvýšení kvalifikace v tomto oboru, projekt MOST 50.<sup>17</sup>

Hlavní hesla projektu jsou „motivace, orientace, schopnosti“, jak vyplývá ze zkratky názvu. *„Projekt MOST 50 si klade za cíl aktivizovat nezaměstnané osoby nad 50 let věku, zabránit ztrátě motivace pro hledání pracovního uplatnění a prohlubujícímu se pocitu frustrace z dlouhodobé nezaměstnanosti, která může vést k sociálnímu vyloučení. Cílovou skupinu tvoří nezaměstnaní lidé nad 50 let věku v kraji Vysočina, kteří jsou ohroženi vyloučením z trhu práce a dlouhodobou nezaměstnaností“*

<sup>18</sup>

Účelem tohoto a podobných projektů je přiblížit a následně zdokonalit používání uživatelských programů na PC. Cílem je vrátit dlouhodobě nezaměstnané padesátníky na trh práce a ušetřit tak i státní finance vynaložené na vyplácení jejich dávek v hmotné nouzi. Je velká škoda, že jsou tyto projekty cílené na starší zaměstnance celkem ojedinělé. Podobné projekty by měly být organizovány po celé ČR. Ovšem za předpokladu vlastního zájmu z řad nezaměstnaných padesátníků.

---

<sup>17</sup> Pozn.: Projekt MOST 50 si klade za cíl aktivizovat nezaměstnané osoby nad 50 let věku, zabránit ztrátě motivace pro hledání pracovního uplatnění a prohlubujícímu se pocitu frustrace z dlouhodobé nezaměstnanosti, která může vést k sociálnímu vyloučení. Snahou projektu MOST 50 je intervenovat ve prospěch této cílové skupiny prostřednictvím uceleného programu, v jehož rámci klient dostane cílenou podporu přesně podle jeho individuálních potřeb.

<sup>18</sup> ESF. Evropský sociální fond ČR. *MOST 50 – Motivace, Orientace a Schopnosti potřebné k úspěchu na Trhu práce pro lidi nad 50 let.* [online] 4. 3. 2013. Dostupné také z: <http://www.esfcr.cz/projekty/most-50-motivace-orientace-a-schopnosti-potrebne-k-uspechu>

### **2.2.3 Zdravotní stav a fyzická kondice**

Obecnou pravdou mj. zůstává názor zaměstnavatelů, že lidé vyššího věku již nemají pro určité obory fyzické předpoklady. Například při výkonu povolání hasiče, policisty nebo záchranáře není možno přijmout většinu uchazečů vyššího věku. Je to právě z důvodu jejich horší fyzické kondice, protože součástí přijímacího řízení jsou také fyzické testy, které jsou značně náročné a pro starší uchazeče většinou nezvladatelné, neboť jsou zde přísná pravidla a limity. Samozřejmě se zde najdou i výjimky, většinou se jedná o osoby, které jsou nebo donedávna byli aktivními sportovci.

### 3 Ztráta zaměstnání, úlohy ÚP a pracovních agentur

Pokud se občanům staršího věku (nad 50 let) stane, že přijdou o práci, je to velká rána pro jejich další život, přesto je možnost, jak tuto špatnou životní situaci řešit. V první fázi ztráty zaměstnání (z jakékoli příčiny) většinou nezaměstnaný ještě neví, jaké jsou jeho možnosti a jaké budou jeho další kroky. V této fázi je nezaměstnaný většinou bezprostředně po počátečním zklamání ze ztráty zaměstnání, avšak stále ještě bývá optimisticky naladěný (zahájení kontaktů s inzerenty nabídek práce, poboček Úřadu práce,...)

Ve druhé fázi pak posílá životopisy, motivační dopisy na všechny strany a ještě stále doufá, že si jej vyberou alespoň k prvnímu kolu přijímacího pohovoru. Životopis je pak vždy upraven dle nabízené pozice. Problém nastává ve chvíli, kdy uchazeč uvede svůj (vyšší) věk. Takového uchazeče většinou firmy odmítají „diplomatickým“ způsobem (nevhodný uchazeč aj.).

Po několikátém odmítnutí, nebo dokonce ignoraci odpovědi na inzerát uchazeč začíná propadat jakési skepsi až depresi a to vede často k poklesu sebevědomí a otázkám typu: „Jsem ještě vůbec k něčemu?“. Trpí uchazečova psychika, což může mít dalekosáhlejší důsledky. To se pak zákonitě projeví na jeho chování v případném dalším přijímacím řízení a padá tak do „začarovaného kruhu“.

Poté přichází fáze rezignace, která nastává po marném hledání odpovídajícího zaměstnání déle než 8 měsíců. Po této době se většina neaktivních a málo nebo vůbec motivovaných uchazečů uzavře a rezignuje s přesvědčením, že už má zřejmě „nejlepší roky“ za sebou. Začíná si na vzniklou situaci zvykat. Mnohdy takto rezignovaný a zlomený člověk přijme i nekvalifikovanou a špatně ohodnocenou práci, která se diametrálně liší od jeho schopností a možností, jen aby byl zaměstnaný, pokud se nestane, že zůstane nezaměstnaný až do důchodu.

U aktivních uchazečů, pozitivně motivovaných personálními poradci, je zaznamenán zájem o rekvalifikaci, doplnění vzdělání. Na pobočkách Úřadu práce tito personální poradci vypracují takzvanou „Pracovní diagnostiku“, kde se kvalifikace

uchazeče snaží zacílit na některé pracovní místo. On často komunikuje se školami sám a také si sám zajistí své další studium. Bohužel u takto aktivních uchazečů je zaznamenáno více než 50 % těch, kteří školu nezvládají ať už časově, nebo finančně, nebo se zkrátka domnívají, že je dokončení studií nad jejich síly. Sami pak školu ukončí a vrací se ke skupině rezignujících. Jen malé procento, asi 35 %, uchazečů o zaměstnání svoje vzdělávání ve vyšším věku dokončí. Z toho si asi polovina těchto uchazečů o zaměstnání skutečně najde zaměstnání hodné svým schopnostem a kvalifikací, neboť jak vyplývá z údajů Úřadu práce, pokud nenastoupí do zaměstnání do osmi měsíců, ztrácí nejen kontakt s pracovním trhem, ale, což je horší, i motivaci vlastní.

### 3.1 Pobočky Úřadu práce

Následkem privatizace po roce 1989 a nejen tím, se objevili i v České republice první nezaměstnaní. V souvislosti s tímto novým trendem musely vzniknout i pobočky Úřadu práce. Ty byly založeny na základě opatření ČNR č. 306/1990 Sb. ze dne 17. 9. 1990, konkrétně Ministerstvem práce a sociálních věcí.<sup>19</sup> Důvodem bylo naplnění úkolu státní politiky zaměstnanosti.

Úřad práce a jeho pobočky jsou součástí státní správy a jejich působnost je vymezena zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Nejvyšším orgánem je Generální ředitelství Úřadu práce.<sup>20</sup>

Přestože hlavní náplní poboček Úřadu práce je zprostředkování práce, nejde o funkci jedinou. Podle § 8 odstavce 1, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti Úřad práce například:

---

<sup>19</sup> ČESKO. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Digitální depozitář. *Česká národní rada 1990. Část třetí § 16.* [online]. Dostupné také z: [http://www.psp.cz/eknih/1990cnr/tisky/t0121\\_01.htm](http://www.psp.cz/eknih/1990cnr/tisky/t0121_01.htm)

<sup>20</sup> ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti.* In: Sbirka zákonů České republiky, část první, hlava IV, § 8. Dostupný také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_-\\_1.1.2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1.1.2015.pdf) ISSN 1211-1244.

- „a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,*
- b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,*
- c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob, snaží se o zvýšení zaměstnatelnosti,*
- d) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,*
- f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,*
- i) vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání,*
- j) poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,*
- k) rozhoduje o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti,*
- l) potvrzuje občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,*



*m) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.*<sup>21</sup>

Zákon o zaměstnanosti číslo 435/2004 Sb., např. upravuje mj. i podmínky, období, věk a výši vyplácené podpory v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je upravena v § 43 zmíněného zákona. Například pro uchazeče o zaměstnání od 50 let věku je prodloužena doba trvání jejich případné podpory v nezaměstnanosti z 6 na 8 měsíců, u uchazečů nad 55 let je to až 11 měsíců. Je tedy patrné, že osoby starší 50 let jsou považovány za ohrožené, tudíž je na ně brán zřetel i v zákonných listinách.<sup>22</sup>

*„1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu.*

*Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání*

- a) do 50 let věku 5 měsíců,*
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,*
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.*

*(2) Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.*<sup>23</sup>

Diskriminací ohrožené skupiny lidí na trhu práce jsou:

- a) matky pečující o malé děti,
- b) ženy,
- c) zdravotně postižení lidé,
- d) lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací,

---

<sup>21</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti. In: Sbirka zákonů České republiky, část první, hlava IV., § 8a. [online]. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf)

<sup>22</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti. In: Sbirka zákonů České republiky, část druhá, hlava III., § 43. [online]. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf)

<sup>23</sup> Tamtéž

- e) romské etnikum,
- f) lidé s nízkým nebo žádným vzděláním,
- g) mladší věkové skupiny do 30 let,
- h) čerství absolventi SŠ a VŠ bez praxe,
- i) lidé po výkonu trestu,
- j) lidé nad 50 let.

Na tyto skupiny, které mohou být na trhu práce diskriminované v souvislosti s nezaměstnaností (ale zároveň také jako na potenciální zaměstnance), myslí zákon o zaměstnanosti § 113, kde se vymezuje pojem „společensky účelná pracovní místa“.<sup>24</sup>

### 3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti<sup>25</sup> (dále jen APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) prostřednictvím Úřadu práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nedílnou součástí APZ jsou i opatření realizovaná MPSV, která podporují průchodnosti ekonomických reforem, ale také změn ve strukturách podniků a úřadů vyplývajících z těchto reforem.

---

<sup>24</sup> ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti*. In: Sbirka zákonů České republiky, část pátá, hlava IV., § 113. [online]. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf)

<sup>25</sup> ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti*. In: Sbirka zákonů České republiky, část pátá – *Aktivní politika zaměstnanosti*, hlava. [online]. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf)

Cílem APZ je jejich navrácení na trh práce a postupné odstraňování bariér mezi uchazeči o zaměstnání a podniky. Nástrojem k tomuto navrácení jsou:

- a) profesní poradenství,
- b) rekvalifikační kurzy,
- c) společensky účelná pracovní místa,
- d) veřejně prospěšné práce,
- e) investiční pobídky,
- f) příspěvky na zapracování,
- g) příspěvky na přechod na nový podnikatelský subjekt.

Základem pro realizaci APZ jednotlivých poboček Úřadu práce byly „Programy realizace APZ na rok 2009“, které byly zpracovávány na základě specifik vyplývajících z regionálních trhů práce, struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci poboček Úřadu práce a na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu. Pobočky Úřadu práce při realizaci APZ respektovaly cíle politiky zaměstnanosti zadané MPSV, které řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Jedná se především o:

- vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, přizpůsobení pracovní síly požadavkům trhu práce (rekvalifikační programy, psychologické poradenství atd.),
- aktivní zapojení vzdělávacích a poradenských institucí dalšího vzdělávání při naplňování kvalifikačních potřeb zaměstnanců, uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli, veřejnou správou na krajské i obecní úrovni a s dalšími subjekty při řešení nezaměstnanosti v regionu,
- preferování rekvalifikací před ostatními nástroji APZ, a tím posílení zaměstnatelnosti osob z dlouhodobého hlediska, financování zejména profesní rekvalifikace s praktickou částí výuky pro konkrétní uplatnění na trhu práce,

- přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných, lépe připravená pracovní síla se lépe uplatní při zvýšení poptávky po práci (jedná se o ochranu lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných)
- prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných, například motivační kurzy atp.

Nástroje a opatření APZ:

- individuální přístup k uchazečům o zaměstnání a profesní poradenství,
- financování tvorby nových pracovních míst,
- zabezpečení sociálních jistot nezaměstnaných,
- motivace k práci,
- aktivní spoluúčast uchazečů o zaměstnání při hledání nového pracovního místa,
- zvyšování kvality a adaptibility pracovních sil získáváním nové nebo prohlubováním dosavadní kvalifikace.

### 3.3 Společensky účelná pracovní místa

Dle zákona o zaměstnanosti (§113) může zaměstnavatel zřídit tzv. společensky účelné pracovní místo<sup>26</sup>, na které může jeho zřizovatel získat státní dotaci.

Společensky účelným pracovním místem se dle zmíněného zákona rozumí takové místo, které zřídí zaměstnavatel po dohodě s pobočkou Úřadu práce působící v dané lokalitě. Společensky účelným pracovním místem se rozumí i takové místo, které zřídila fyzická osoba za účelem své samostatné výdělečné činnosti. Na takto zřízené místo může získat příspěvek. Pokud zřizuje více než 5 pracovních míst, může si vyžádat příslušná pobočka Úřadu práce odborný posudek.

<sup>26</sup> ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti*. In: Sbirka zákonů České republiky, část pátá, hlava IV., § 113. [online]. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf)

**Kritéria k poskytnutí dotace:**

- 1) situace na trhu práce,
- 2) společenská účelnost nebo efektivnost nových pracovních míst,
- 3) předpokládané náklady na zřízení nového pracovního místa,
- 4) doba, jež je nutná pro zřízení účelného pracovního místa nebo veřejně prospěšné práce,
- 5) doba využití účelného pracovního místa nebo veřejně prospěšné práce.

Zaměstnavatel může získat návratnou finanční výpomoc, což je bezúročná půjčka, nebo dotaci na úhradu platů a jejich náhrad (včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Zaměstnavatel může také získat dotaci na úhradu úroků z úvěru anebo další účelově určené dotace.

**Výše dotace:**

Stát nabízí zaměstnavateli dotaci nebo nevratnou finanční pomoc. Výše takové finanční pomoci může na jedno účelné místo činit maximálně 80 000 Kč (v závislosti na předpokládaných nákladech na zřízení místa). Dotaci na mzdové náklady hradí úřad pouze po dobu, po kterou je účelné místo obsazeno uchazečem o zaměstnání, nejdéle je to však 24 měsíců.

**Vrácení příspěvku:**

Pokud zaměstnavatel zanikne před splněním jeho závazku nebo jej neplní, tak jak vyplývá z dohody, může po něm chtít Úřad práce vrácení poměrné části z poskytnuté úhrady nákladů. Částka, která se bude vracet, se stanovuje násobkem počtu nesplněných, tedy neobsazených měsíců, a čtyřadvacetiny z hodnoty poskytnuté

náhrady u každého pracovního místa – platí pro dotaci. U návratné finanční pomoci, tedy u půjčky, se částka vrací vždy v plném rozsahu.<sup>27</sup>

## **Příspěvek na SÚPM - zřízení**

| <b>Míra nezaměstnanosti v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek<br/>Okres x Česká republika</b> | <b>Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM do 10 pracovních míst na základě jedné dohody</b>               | <b>Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM při více než 10 pracovních místech na základě jedné dohody</b>  |
|--|---|---|
| <b>MN<sup>28</sup> v okrese &lt; v ČR</b>  | <b>čtyřnásobek</b> průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku  | <b>šestinásobek</b> průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku |
| <b>MN v okrese = nebo &gt; v ČR</b>  | <b>šestinásobek</b> průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku | <b>osminásobek</b> průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku  |

**Tabulka č. 2.** Zdroj: Integrovaný portál MPSV  
<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

<sup>27</sup> Integrovaný portál MPSV. *Poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014.* [online] 31. 1. 2014. Dostupné také z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

<sup>28</sup> Pozn.: zkratka MN = míra nezaměstnanosti

### 3.4 Personální agentury

Počet firem – personálních agentur<sup>29</sup> – nabízejících zprostředkování zaměstnání ve všech oborech trhu práce se rozšířil od roku 2002 téměř sedminásobně. Jde o soukromé podnikatelské subjekty, které působí v rámci zákona o zaměstnanosti. Tento zákon ve svém §14 vymezuje, co zprostředkování práce znamená (vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby a umístování těchto osob pro potřeby uživatele – zaměstnavatele, poskytování poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí).<sup>30</sup> Zákon striktně vyžaduje k této činnosti odbornou způsobilost a povolení k evidenci pracovních míst. Také vymezuje rozdíl mezi „zprostředkováním zaměstnání“ a „zprostředkováním zaměstnání dočasným přidělením zaměstnance k výkonu práce pro jiný subjekt“. Tyto agentury se mnohem rychleji přizpůsobují změnám situací na pracovním trhu i na straně uchazečů. Jejich činnost se podstatně změnila na přelomu let 2008 a 2009, kdy došlo k hospodářské recesi. Dále si důkladněji kontrolují, prověřují a testují vhodné kandidáty na dané pracovní pozice, neboť uživatelé (zaměstnavatelé) jsou ve svých požadavcích stále náročnější. Pro zaměstnavatele je hlavní výhodou zaměstnávání pracovníků z agentur pružnější reakce na trh práce v obou směrech.

#### Rozdělení agentur podle pozic:

- a) vyšší management,
- b) nižší a střední management,
- c) dělnické a manuální pozice.

---

<sup>29</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti. In: Sbirka zákonů České republiky, část druhá, hlava IV., *Zprostředkování zaměstnání agenturami práce*. [online]. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf)

<sup>30</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti. In: Sbirka zákonů České republiky, část druhá, hlava I., *Zprostředkování zaměstnání*. [online]. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz - 1. 1. 2015.pdf)

### **Rozdělení agentur podle oborů:**

- a) strojírenství,
- b) bankovníctví a finance,
- c) obory IT a komunikace,
- d) administrativní činnost,
- e) potravinářství a farmacie.

Důvody, proč spolupracovat s personální agenturou, jsou na obou stranách:

### **Pro klienta - zaměstnavatele:**

- a) diskrétní jednání,
- b) odborní pracovníci – personální poradci,
- c) možnost prozatímní brigády v případě, že firma má tzv. „stop-stav“,
- d) široké využití rozsáhlých databází v agentuře,
- e) orientace v místním trhu práce,
- f) časová úspora s výběrovým řízením,
- g) možnost rychlé náhrady v případě odchodu agenturního zaměstnance nebo jeho nemoci,
- h) garance za dodané zaměstnance.

### **Pro zaměstnance:**

- a) možnost využití poradenské činnosti personalisty,
- b) široká škála nabídek práce v různých oborech,



- c) dočasný pracovní úvazek před nalezením práce na úvazek plný,
- d) záruky profesionálního přístupu,
- e) rychlé vyřizování administrativy spojené s novým zaměstnáním.

### 3.5 Projekt „AGE management“

Na dlouhodobý problém vysoké míry nezaměstnanosti lidí nad 50 let v České republice poukazuje Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR ve spolupráci s Masarykovou univerzitou v Brně a několika dalšími institucemi ve svém projektu „Age management“<sup>31</sup>. Pro většinu lidí se jedná zatím o projekt neznámý, počítá se však s jeho rozšířením do roku 2017. Vychází z praxe v Nizozemsku, kde se tento projekt velmi osvědčil. Projekt se zabývá příčinami, proč je (nejen) v ČR mnohdy až nelogicky dávana přednost při výběru zaměstnanců mladším ročníkům narození. Přitom při sběru dat k tomuto projektu v ČR se ukázalo, jak mohou být starší zaměstnanci svým zaměstnavatelům prospěšní a zaměstnavatelé to i posléze potvrdili.

---

<sup>31</sup> Pozn.: Age Management o.s. sdružuje odborníky z oblasti rozvoje lidských zdrojů (sociologové, andragogové, demografové, pedagogové, psychologové, pracovní a posudkoví lékaři), kteří dlouhodobě v této oblasti působí a to jak na regionální úrovni, tak na celostátní úrovni.

## 4 Vzdělávání dospělých

### 4.1 Stav vzdělání v ČR a srovnání s EU

Úroveň vzdělání je všeobecně v poměru k nezaměstnanosti nepřímo úměrná, tedy čím vyšší vzdělání, tím nižší nezaměstnanost. Neplatí to však vždy. Pokud budeme brát jako koeficient věk, zjišťujeme, že ten hraje nezanedbatelnou roli v procentech nezaměstnanosti nejen u nás, ale i v celé EU. Tuto skutečnost, kdy nám populace v celé Evropě stárne, si naštěstí všichni uvědomují, ale zatím není mnoho řešení navrženo.

Přestože se v Česku postupně zvyšuje věk pro odchod do důchodu, programy na podporu zaměstnávání starších občanů se zatím nezavádí a to i přesto, že některé země Evropské unie k tomuto opatření již přikročily. Lokální firmy v těchto zemích musí přispívat i na předčasný důchod starších zaměstnanců, které propustily, nebo musí mít proto stanovený plán, jak budou se svými zaměstnanci nakládat i po 50. roce života. Jedná se například o Francii, kde mělo v roce 2012 práci pouze 40 % lidí mezi 50. a 65. rokem života. Firmy ve Francii musí každoročně vykazovat i to, jaký je podíl mezi nově přijatými zaměstnanci právě v této věkové skupině.

V České republice byl v roce 2012 podíl mezi nově přijatými zaměstnanci staršího věku necelých 46 %, což odpovídá evropskému průměru. V této problematice je na tom nejhůře Maďarsko a Polsko s 36 %, nejlépe je na tom Švédsko se svými téměř 71 % zaměstnanými v tomto věku. Pro sociální politiku a politiku zaměstnanosti to není lehký úkol, zvláště nyní, kdy se celý svět nachází v hospodářské krizi a její konec, jak se zdá, je zatím v nedohlednu.

Základní myšlenkou této práce je platnost teorie celoživotního vzdělávání v každém věku, a zda si i ve vyšším věku celoživotní vzdělávání připisuje nějaký úspěch. Pro tuto práci byli vybráni občané produktivního věku, osoby od 50 let až do důchodového věku. V současné době, kdy se více či méně setkáváme s diskriminací starších uchazečů o zaměstnání, dotazuje se celá řada odborníků, zda je to trend, fenomén dnešní doby nebo už jen přežitek. Personálně-poradenská

odborníci potvrzují, že skrytá diskriminace existuje, a to nejen ve všech odvětvích podnikání, ale i ve státem řízených podnicích a úřadech. Zaměstnavatelé většinou odpovídají: „Chybí jim drive!“. „Drive“ je vše co postrádají starší uchazeči, tedy dravost (mnohdy až přílišná), okamžitý úsudek, rozhodování.

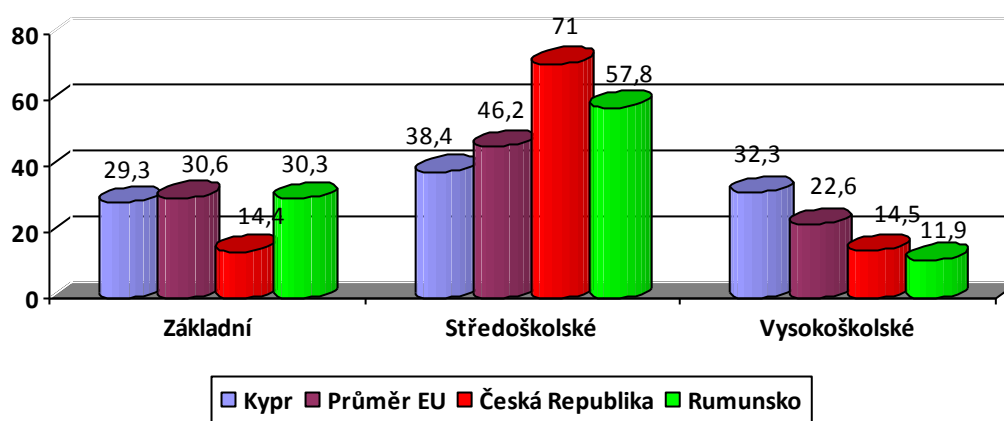
Celoživotní učení představuje proces získávání a rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností v průběhu celého života. Koncept celoživotního učení předpokládá propojování vzdělávání s pracovní aktivitou, což umožňuje pružně reagovat na potřeby trhu, zaměstnavatele i účastníky vzdělávacích aktivit. Dalším vzděláváním by tak mělo dojít k zajištění adaptability pracovních sil na technologický vývoj směřujících k efektivnější produktivitě práce. Česká republika patří mezi země s nejmenším objemem financí vynakládaných na další vzdělávání v rámci celé EU. Velkou bariérou je postoj zaměstnanců, u kterých stále často převládá názor, že vzdělávání končí s nástupem na trh práce. Zaměstnanci pak nejsou příliš ochotni vynakládat vlastní prostředky na další vzdělávání. Zaměstnavatelé využívají především cílených vzdělávacích aktivit k profesnímu rozvoji svých zaměstnanců. Jejich motivace ke vzdělávání zaměstnanců je vázána na uznání nákladů spojených s prohlubováním kvalifikace zaměstnanců za daňově uznatelnou položku. Další vliv má předpokládaná nižší návratnost investice vzhledem k předpokládané kratší pracovní aktivitě.

Součástí celoživotního učení je i vzdělávání pro seniory, které je v ČR velmi dobře etablované prostřednictvím univerzit třetího věku a dalších vzdělávacích kurzů nabízených nestátními organizacemi.

Přístup k dalšímu vzdělávání se odvíjí od zkušeností na primárním a sekundárním stupni vzdělávacího systému. Při uplatňování konceptu celoživotního učení se proto musíme zaměřit na všechny fáze studijního období a vést žáky a studenty k přípravě a motivaci k účasti na dalším vzdělávání po opuštění formálního vzdělávání.

### 4.1.1 Porovnání úrovně vzdělání obyvatelstva v některých zemích EU

Úroveň vzdělání obyvatelstva ukazuje přiložený graf. Je porovnáván Kypr, ČR, Rumunsko a celoevropský průměr. Z grafu vyplývá, že ČR vykazuje podprůměrná čísla ve vysokoškolské vzdělanosti (fialová barva), tedy 14,5 %.<sup>32</sup> Avšak ČR má nejvyšší poměr středoškoláků 71 % (červená barva), kdežto Kypr má pro porovnání nejvyšší poměr vysokoškoláků v EU 32,3 % (modrá barva) a Rumunsko naopak nejnižší 11,9 % (zelená barva).<sup>33</sup>



**Graf č. 6.** Zdroj: Eurostat. Význam vzdělání pro trh práce v ČR.

[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam\\_vzdelani\\_pro\\_trh\\_prace\\_v\\_cr\\_analyza/\\$File/analyza\\_vzdelani.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/$File/analyza_vzdelani.pdf)

<sup>32</sup> Pozn.: Srovnání - je patrné z pohledu vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, že zaujímá Česká republika jednu z posledních příček a má blíže k Rumunsku nežli k evropskému průměru.

<sup>33</sup> Český statistický úřad. *Význam vzdělání pro trh práce v ČR*. [online] 17. 11. 2012. Dostupné také z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam\\_vzdelani\\_pro\\_trh\\_prace\\_v\\_cr\\_analyza/\\$File/analyza\\_vzdelani.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/$File/analyza_vzdelani.pdf)

Pozn.: **Eurostat** je statistickým úřadem Evropské unie. Je organizační složkou Evropské komise na úrovni generálního ředitelství. Úkolem Eurostatu je předkládat harmonizovaná statistická data na úrovni celé EU a zároveň poskytovat statistické srovnání regionů (NUTS) a členských států. Jeho ekonomická data také slouží jako základní a oficiální podklad pro rozhodování Evropské centrální banky, a dalších unijních institucí, v ekonomických otázkách. Jeho sídlem je Lucemburk.

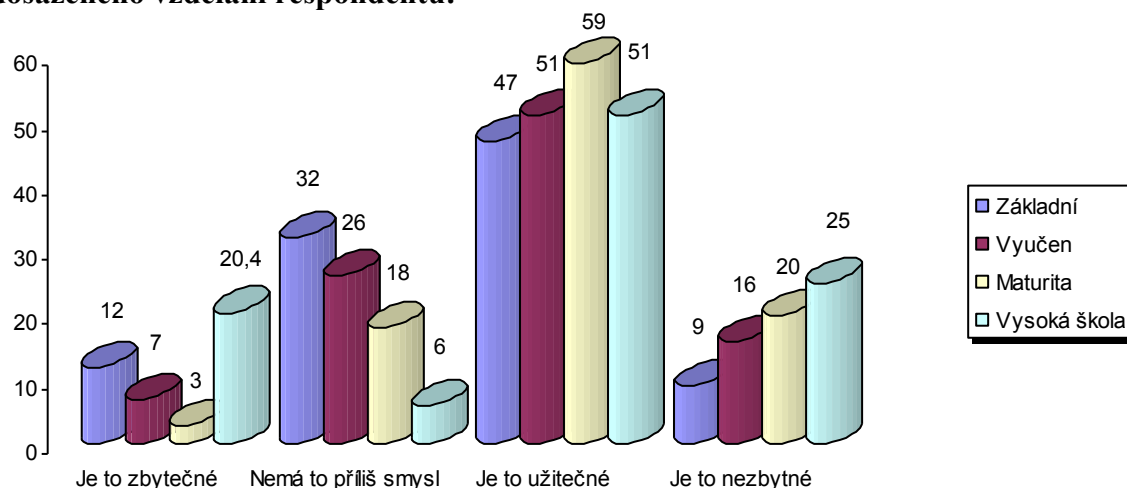
#### **4.1.2 Statistické údaje úrovně vzdělání v ČR a jejího vlivu na zaměstnanost**

Ze statistických údajů Českého statistického úřadu jasně vyplývá, že osoby s nižším nebo základním vzděláním mají stálé zaměstnání jen v 17 %. Osoby se středním vzděláním a bez maturity pak v 53 %. Mezi osobami s maturitním vysvědčením je to o poznání lepší, zde je zaměstnaných přes 86 % populace. Nejlepší je situace u vysokoškolsky vzdělaných lidí, kde je zaměstnáno téměř 95 % lidí. Z těchto údajů jasně vyplývá, že osoby s vyšším vzděláním si mnohem častěji a déle své zaměstnání udrží.

Je tedy žádoucí a pro starší generaci výhodné zvyšovat si kvalifikace nebo si doplňovat vzdělání v různých formách. Dokonce se vyplatí studovat i lidem kolem 60. roku života. V naší zemi jsou ale všeobecné představy o studiu spojovány většinou s mladými lidmi na počátku profesního života.

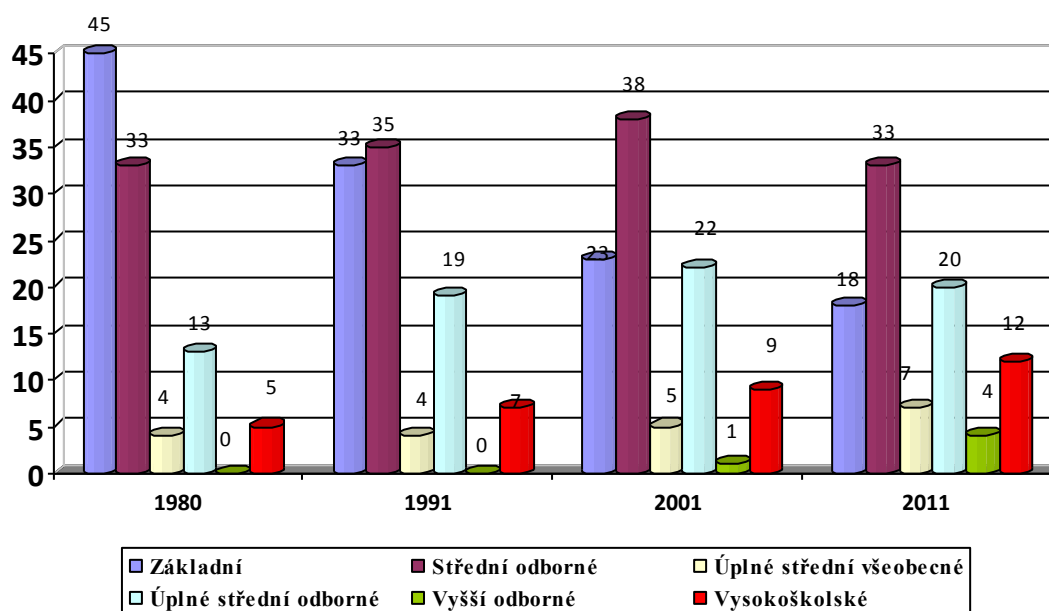
Proti těmto tendencím však působí trh práce a odpovědí je i studie agentury STEM v následujícím grafu. Počet respondentů byl 1011 a ve většině případů odpovídali, že je vzdělávání nad padesát let užitečné nebo dokonce nezbytné.

**Důležitost přikládána dalšímu vzdělávání lidí starších padesáti let podle úrovně dosaženého vzdělání respondentů:**



**Graf č. 7.** Zdroj: STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce.*  
[http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)

**Úroveň vzdělání obyvatelstva v České republice a jaký je vývoj od roku 1980 do roku 2011**



**Graf č. 8.** Zdroj: HLÁSEK, P. *Úroveň vzdělání obyvatel ČR se mění. Mění se k lepšímu nebo k horšímu?* In: ChciPracovat.info. <http://chcipracovat.info/vzdelani-obyvatel-cr-se-rapidne-meni-meni-se-k-lepsimu-k-horsimu/>

## Úroveň vzdělání obyvatelstva v ČR z pohledu statistiky

### Úroveň vzdělání obyvatel ČR celkem<sup>34</sup>

| <u>Vzdělání</u>           | <u>Počet obyvatel</u>   | <u>Podíl</u>        |
|---------------------------|-------------------------|---------------------|
| základní                  | 1 473 060               | 16,3 %              |
| střední bez maturity      | 3 169 404               | 35,2 %              |
| střední s maturitou       | 3 040 655               | 33,7 %              |
| vysokoškolské             | 1 316 561               | 14,7 %              |
| bez vzdělání a nezjištěno | 13 290                  | 0,1 %               |
| <b><u>CELKEM</u></b>      | <b><u>9 012 970</u></b> | <b><u>100 %</u></b> |

### Vzdělání obyvatel ČR - muži

| <u>Vzdělání - muži</u>    | <u>Počet obyvatel</u>   | <u>Podíl</u>        |
|---------------------------|-------------------------|---------------------|
| základní                  | 520 098                 | 11,9 %              |
| střední bez maturity      | 1 855 079               | 42,3 %              |
| střední s maturitou       | 1 323 478               | 30,1 %              |
| vysokoškolské             | 680 716                 | 15,5 %              |
| bez vzdělání a nezjištěno | 8 370                   | 0,2 %               |
| <b><u>CELKEM</u></b>      | <b><u>4 387 741</u></b> | <b><u>100 %</u></b> |

<sup>34</sup> Číselník. *Vzdělání obyvatel ČR. 2. čtvrtletí 2011.* [online] 2011. Dostupné také z: [http://ciselnik.artega.cz/vzdelani\\_obyvatel\\_cr.php](http://ciselnik.artega.cz/vzdelani_obyvatel_cr.php)

## Vzdělání obyvatel ČR - ženy

| <u>Vzdělání - ženy</u>           | <u>Počet obyvatel</u>   | <u>Podíl</u>        |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------|
| <b>základní</b>                  | 952 962                 | 20,6 %              |
| <b>střední bez maturity</b>      | 1 314 325               | 28,4 %              |
| <b>střední s maturitou</b>       | 1 717 177               | 37,1 %              |
| <b>vysokoškolské</b>             | 635 845                 | 13,8 %              |
| <b>bez vzdělání a nezjištěno</b> | 4 919                   | 0,1 %               |
| <b><u>CELKEM</u></b>             | <b><u>4 625 228</u></b> | <b><u>100 %</u></b> |

### 4.2 Vliv vzdělávání dospělých na trh práce

Významnou roli uplatnění na trhu práce nejen pro mladé lidi hraje jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Čím vyšší dosažené vzdělání je, tím nižší je míra nezaměstnanosti. U čerstvých absolventů škol je tato zákonitost mnohem průkaznější. Tento fakt se odráží i v nárůstu počtu studentů na vysokých školách. Zájem o další vzdělávání se ukazuje jako velice racionální řešení. Lepší je studovat, než být nezaměstnaný nebo mít krátkodobé zaměstnání, které neumožňuje skutečnou seberealizaci. To potvrzuje i skutečnost, že až do začátku ekonomické krize se Česká republika na rozdíl od většiny zemí Evropské unie vyznačovala výrazně nižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti. Musíme však vzít v úvahu, že Česká republika i další evropské postkomunistické země, nejsou cílovou destinací běženců třetích zemí. To významně ovlivňuje nezaměstnanost v zemích západní Evropy. Velice špatná situace je v zemích na jihu Evropy (Bulharsko, Rumunsko, Řecko), kde vysokoškolsky vzdělaní lidé hledají práci v průměru 13 měsíců, a proto se výhoda vysokoškolského vzdělání projevuje především v postkomunistických evropských zemích.



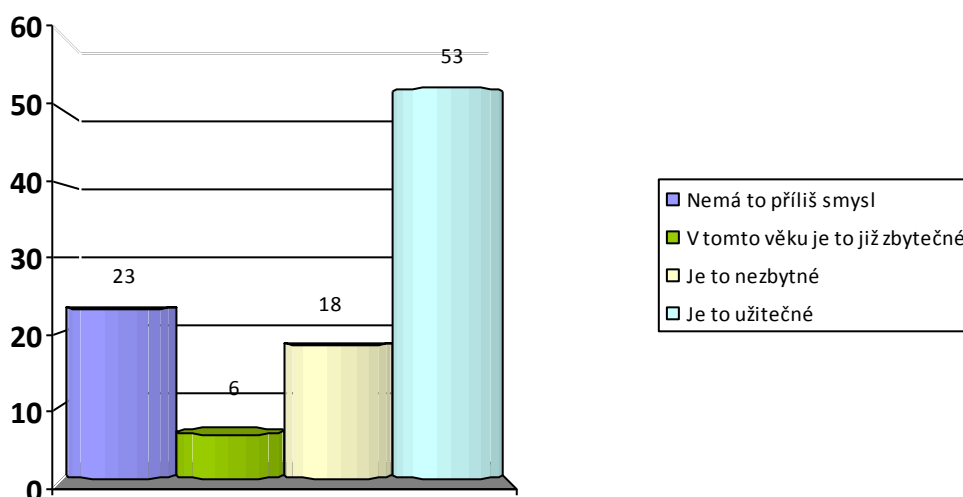
Míra dosaženého vzdělání se v těchto zemích stává základním předpokladem pro získání zaměstnání.

Zkvalitnění lidských zdrojů je tedy jednou ze zásad úspěšného budoucího zaměstnávání Evropanů. Lidské zdroje významně ovlivňují předpoklady každé země pro trvalejší ekonomický růst a rozvoj. Jen kvalifikované pracovní síly dokážou pružně a rychle reagovat na potřeby pracovního trhu, nových technologií a podpořit tím rozvoj ekonomiky jako takové.<sup>35</sup>

**Kvalita lidských zdrojů je rozdělena do čtyř kategorií a ukazatelů:**

- a) kvalita lidských zdrojů a jejich dovednost,
- b) účast na vzdělání,
- c) výdaje na jejich vzdělání,
- d) rozvoj technologií a lidské zdroje.

**Jak důležité je podle Vašeho názoru průběžné, následné vzdělávání pro lidi starší 50 let všeobecně?**



**Graf č. 9.** Zdroj: STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce.*

[http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)

<sup>35</sup> NÝVLT, O. *Na trhu práce boduje nejvyšší dosažené vzdělání.* In: Hospodářské noviny. Ihned.cz.[online] 25. 4. 2012. Dostupné také z: <http://archiv.ihned.cz/c1-55593490-na-trhu-prace-boduje-nejvyssi-dosazene-vzdelani>

### 4.3 Motivace k dalšímu vzdělávání

Motivací k vzdělávání by mělo být především vlastní uspokojení uchazečů a návrat jejich sebevědomí při aktivním hledání nového zaměstnání. Prvotní motivací k celoživotnímu vzdělávání by měla být vlastní snaha o udržení kroku se společností, začleňování se a udržení se v ní jako v sociální skupině. Pokud by byl o vzdělávání dospělých stále vyšší zájem, mohlo by to pozitivně ovlivnit i průběh současné krize v Evropě. Zajistit vyšší zaměstnanost evropské stárnoucí populace a pracovní síly, ale jen pokud si to lidé sami uvědomí a budou dostatečně motivováni. Nemohou se už spoléhat pouze na vědomosti a dovednosti získané ze školní docházky v mládí. S těmito vědomostmi bohužel nelze vystačit až do konce své aktivní pracovní kariéry.

Jako příklad si uvedeme modelovou situaci, kdy přijde o práci občan ve věku 45 let. Jeho kvalifikace je na nízké úrovni a má obrovský problém s následným zaměstnáním. Jaké jsou jeho možnosti?

- Zůstává na podpoře i několik let, ztrácí o práci zájem a pobírá dávky - pro stát nejdražší možná varianta.
- Přijme nekvalifikovanou a málo ohodnocenou práci, o kterou může záhy přijít (řemeslné a sezonní práce, ostraha objektů aj.).
- Přijme jakoukoli práci, při které si dokončí vzdělání a má vyšší šanci na získání práce lépe placené.

Pokud se rozhodne přijmout práci s tím, že si dálkově zvýší kvalifikaci, je to pro každého jedince obrovská zátěž. A to nejen finanční, protože se musí mj. rozhodnout kde ušetřit, aby mohl své studium financovat. Zatížení každého staršího uchazeče o zaměstnání je především psychické. Není jednoduché pracovat, a to mnohdy i na směny, ve volném čase zpracovávat úkoly, seminární práce, soustavně se připravovat na výuku, zkoušky a písemky. Také by si měl každý uvědomit, že nástavbová a dálková studia jsou zátěží ve všech směrech minimálně na 36 měsíců. To je asi největší problém, který musí budoucí student překonat.

### **4.3.1 Rekvalifikační kurzy**

Rekvalifikací se rozumí získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, jejíž kvalifikace již není na pracovním trhu žádaná a jejíž obor již na tomto trhu buď není žádaný, nebo zanikl úplně. K získání jiné kvalifikace slouží tzv. rekvalifikační kurzy.

Rekvalifikační kurzy patří k nástrojům Úřadu práce, které bezesporu napomáhají nezaměstnaným k návratu do pracovního procesu. Mezi nezaměstnanými jsou v celé řadě případů jedinci, jejichž praxe i odbornost se neztotožňuje a nikdy ani nebude se žádnou z nabízené práce v daném regionu. Jako příklad uvedu obory havíř, tavič, kovář. Také ženy, které pracovaly například jako svačkářky nebo i jiné vnitropodnikové síly, nenajdou již uplatnění. Právě pro ně se nabízí tyto rekvalifikační kurzy. Jsou známy příklady, kdy se obráběčka kovů rekvalifikovala na kadeřnici a spokojeně pracuje ve velkém kadeřnickém salonu. Rekvalifikační kurzy jsou organizovány s přímou podporou poboček Úřadu práce a po celou dobu kurzu pobírá uchazeč podporu v nezaměstnanosti. Největší zájem je o rekvalifikaci v oborech podvojného účetnictví, řidič vysokozdvížného vozíku, který může pracovat jako skladník. Také počítačové kurzy se těší velkému zájmu. Avšak nezaměstnaný musí s pobočkou Úřadu práce úzce spolupracovat a musí projevit o rekvalifikační kurz zájem a také jej úspěšně dokončit.

### **4.3.2 Nástavbová a dálková maturitní studia**

Starší uchazeč s výučním listem v jakémkoli oboru v dnešní době zjišťuje, že ztrácí kontakt se současným směrem ekonomiky a s nabízenými profesemi. Ve většině případů také přichází na to, že je vhodné dokončit si minimálně střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, aby byl schopen udržet si i práci současnou. Pokud se tedy podíváme na možnosti dokončení maturit, zjistíme, že například ve Středočeském kraji i v Praze je celkem široká nabídka středních škol, které tuto možnost nabízejí.

Jedná se o večerní nástavbová studia na státních i soukromých školách. Uchazečovy možnosti tedy nejsou nijak omezené ani počtem škol, ani nabízenými obory. Pokud se blíže podíváme na školy nabízející tuto formu vzdělávání, nalezneme školy nabízející možnosti nástaveb pro pokračování oborů jak strojních a stavebních, tak i gastronomických a jiných. Když se podíváme na portál [www.atlasskolstvi.cz](http://www.atlasskolstvi.cz)<sup>36</sup>, který nám doporučí například pobočka Úřadu práce, zjistíme, že jen ve Středních Čechách je 33 škol nabízejících tento typ studia. V Praze je to potom 26 škol. Zde tedy zůstává na potenciálním studentovi, zda se vůbec rozhodne pro studium či nikoli.<sup>37</sup>

### 4.3.3 Dálková studia vyšší odborné školy

Jako modelový příklad uvedeme současného padesátníka, absolventa střední průmyslové školy ze Středních Čech, který by si rád zvýšil kvalifikaci ve svém technickém oboru a ovládá internet. Při zadání požadavku na portále [www.atlasskolstvi.cz](http://www.atlasskolstvi.cz) na vyšší a technickou odbornou školu v Praze s tímto zaměřením se zobrazily pouze dvě školy. Obě školy úzce spolupracují s pobočkami Úřadu práce a Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy. První z nich nabízí absolutorium v oboru odhadcovství. Je to obor, který příliš nekoresponduje s jeho dosavadní praxí. Jeho čtyřleté studium by na této škole stálo necelých sto tisíc korun jen za školné. Další škola, která se zobrazila, je výběrová škola s obory bussines, finance a lidské zdroje, které také nejsou pokračováním v jeho dosavadní praxi. Navíc zaplatí za studium čtyři sta tisíc korun za čtyři roky.

Pokud se posuneme do Středočeského kraje, nalezneme v Kladně obor strojírenství, což je alespoň obor, který je shodný s jeho znalostmi. Po vyplnění přihlášky pak proběhne přijímací řízení a po přijetí může uchazeč studovat dálkový

---

<sup>36</sup> Pozn.: Portál [www.atlasskolstvi.cz](http://www.atlasskolstvi.cz) je partnerský web Úřadů práce a je v současné době jedinou stránkou, kterou potřebujete pro vyhledání základní školy, střední školy, vysoké školy, jazykové školy, nebo vyšší odborné školy. Školy můžete vyhledat dle měst a zaměření, forem studia a mnohých dalších kritérií.

<sup>37</sup> Nakladatelství P.F. art. Portál: *Atlas školství*. [online]. Dostupné také z: [www.atlasskolstvi.cz](http://www.atlasskolstvi.cz)

obor strojírenství. Po jejím úspěšném ukončení pak získá absolutorium v oboru strojírenství. Další možná škola je v Čáslavi, avšak v oboru výrobní a řídicí systémy podniku.

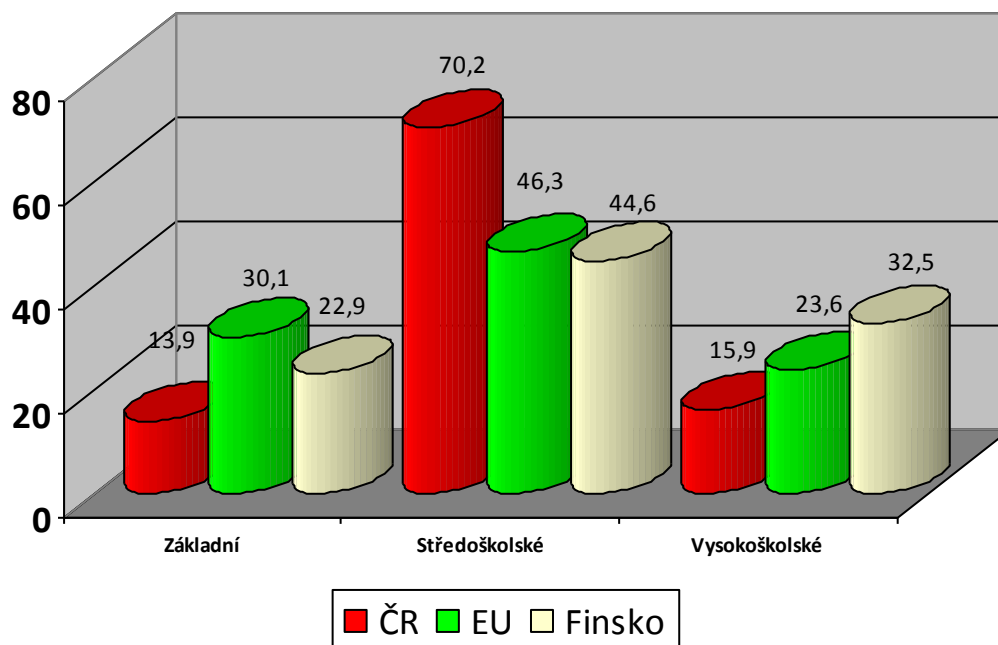
#### **4.3.4 Vysoké školy, kombinovaná studia**

Pokud by si starší uchazeč (nad 50 let) chtěl dokončit vysokoškolské vzdělání v některém z bakalářských programů, má celkem široký výběr i v Praze. Zde se může přihlásit na některou ze škol nabízející bakalářské studium v různých oborech. V technických oborech jsou to tři školy, celkově pak 12 vysokých škol, které nabízí dokončení jeho vzdělání v bakalářském programu. Izde však jde většinou o školy soukromé, tedy si musí rozmyslet, zda své studium bude moci financovat. Záleží tedy na jeho odhodlání, možnostech a zejména schopnostech.

#### **4.4 Mezinárodní srovnání vzdělanosti obyvatelstva v ČR a v zahraničí**

Tato část srovnává Českou republiku a zahraničí. Tradičně jsou ve vedení severské země, jimž vévodí Finsko s nejvyšším průměrem vzdělanosti v Evropské unii. Z grafologických studií vyplývá, že v České republice je poměr vysokoškolsky vzdělaných lidí vcelku nízký - něco přes 16 %. Středoškoláků máme pak o něco více než je evropský průměr, přes 70 %. Počet lidí se základním vzděláním je u nás 14 %, oproti tomu evropský průměr je přes 30 %. Pokud tato čísla shrneme, dojdeme k názoru, že chybějící vysokoškoláky na našem pracovním trhu nahrazuje vysoký podíl středoškoláků.

Složení obyvatelstva ve věku 15-64 let dle nejvyššího dosaženého vzdělání.  
Porovnání ČR, Finska a průměru EU:



**Graf č. 10.** Zdroj: Eurostat. New Eurostat website.

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult\\_education\\_survey](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult_education_survey)

## 5 Evropské nástroje podporující celoživotní vzdělávání

Na velmi rychlé změny, které způsobily také postupné a rychlé stárnutí kvalifikací pracovních sil, musela EU rychle reagovat. Na politické bázi musela vytvořit platformu, která bude dobrovolně spolupracovat a koordinovat členské státy EU. Jedná se o koordinaci odborného vzdělání a přípravu. Vznikl tzv. Kodaňský proces, v rámci kterého stanovily členské státy společné postupy a principy.<sup>38</sup>

### Principy a rámce z Kodaňského procesu:

- a) EQF - Evropský rámec kvalifikací – většina zemí je k tomuto systému již připojena,
- b) ECVET - Evropský systém (přenosu) kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu,
- c) Europass – databáze životopisů, byl spuštěn v únoru 2005 a od té doby bylo postupně vygenerováno více než 15,5 milionu životopisů,
- d) EQAVAT - Evropský rámec zajišťování kvality pro odborné vzdělávání a přípravu,
- e) Principy a vodítka pro identifikaci a validaci neformálního učení,
- f) Principy celoživotního poradenství.

Tyto principy (body e, f) dohromady vytváří uzavřený rámec. Jeho vliv pak závisí na jejich vzájemné interakci, jejíž uplatňování zvyšuje průhlednost a přehled kvalifikací. Podporuje tím také mobilitu občanů, kterým poskytne i delší validaci jejich dokladů o takto získaných dovednostech a znalostech. Všechny principy jsou závislé na výsledcích učení a následně usnadňují chápání kvalit jejich držitele.

Zmíněné Evropské nástroje a zásady tvoří integrovaný rámec, jehož vliv závisí na jejich soudržnosti a vzájemné interakci. Jejich uplatnění zvýší transparentnost kvalifikací, podpoří mobilitu a občanům poskytne systematický způsob platnosti

---

<sup>38</sup> Evropa. Přehledy právních předpisů EU. Kodaňský proces. [online]. Dostupné také z: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/ef0018\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_cs.htm)

dokumentace jejich znalostí, dovedností a kompetencí. Všechny jsou založeny na výsledcích učení, které usnadňují pochopení toho, co držitel certifikátu zná, čemu rozumí a co je schopen dělat, a zviditelňují i neformální učení. Vytvoření evropských zásad také zprostředkovává dialog mezi všemi zúčastněnými stranami a vytváří tak pohled na kvalitu vzdělávání v různých zemích a návratnost investic do vzdělávání nejen pro potřeby pracovních trhů.

## 5.1 Projekt Evropa 2020

V červnu 2010 byl Evropskou radou pro strategii o nezaměstnanosti přijat dokument s názvem Evropa 2020. Cílem této strategie, která navazuje svým charakterem na Lisabonskou smlouvu, je zvýšit v celé Evropské unii podíl vysokoškoláků na trhu práce a snížit počty nezaměstnaných. Evropa a její celkový pohled na vzdělávání a zaměstnanost by se měl do roku 2020 změnit. Proto byly určeny směry změn v podobě jakýchsi pilířů. Jde o pilíře zaměstnanost, vzdělání, ekonomika a její udržitelnost, ale také o životní prostředí.

- a) Vzdělávání by mělo být dostupné všem bez rozdílu finančních možností studentů. Měl by se snížit podíl neúspěšných studentů, kteří se hlásí na různé typy škol a školu pak nedokončí, a to minimálně pod úroveň 10 %. Také by se ale měl zohlednit počet studentů, kteří nemohou své studium dokončit z finančních důvodů. K tomuto účelu se připravují studentské půjčky, které by pak měly mít i zákonnou oporu. Oblast vzdělávání je téměř hlavním faktorem, který nezaměstnanost ovlivňuje. Pokud si převedeme teorii do čísel, dojdeme k absurdnímu číslu, že v Evropě žije 80 miliónů lidí pod hranicí chudoby. Nejde o nezaměstnané, jde o zaměstnance pracující na hranici minimální mzdy. Toto číslo je ještě dost optimistické, neboť tyto statistiky byly prováděny ještě před hospodářskou krizí. To současné číslo zatím nikdo neměl odvahu vyslovit. V Evropě je 8 % zaměstnaných lidí, pohybujících se na hranici chudoby. Právě tito lidé mají jen základní nebo žádné vzdělání. Měli by být motivováni projektem Evropa 2020 k přehodnocení svých postojů ke vzdělávání a snažit se zvýšit si úroveň vzdělání nebo své dovednosti. Je třeba je k jejich



zjištění dovést vhodnou motivací o tom, co chtějí dělat a co mohou získat. Do roku 2020 by mělo být vytvořeno v Evropské unii více než 16 tisíc pracovních míst, kde budou kladeny vysoké nároky na vzdělání a kvalifikaci.

- b) Inteligentní růst je pilíř, který by měl podle usnesení nejen podporovat, ale i prohlubovat a udržovat úroveň vzdělávání lidí v současné době ekonomicky činných. Měl by podniky také motivovat, aby své zaměstnance podporovaly, a dbaly na prohlubování znalostí a kvalifikací svých zaměstnanců.
- c) Pilíř zaměstnanosti je jeden z nejdůležitějších. Nejen v České republice je zaměstnanost problémem číslo jedna. Dnes nezaměstnaného moc nezajímá, zda si doma svítí elektřinou z Temelína, nebo ze sousedovy dotované fotovoltaiky, ale zda bude vůbec mít elektřinu z čeho zaplatit. Nezaměstnanost v Evropě začíná být obrovský problém a začíná se týkat i obyvatel s vyšším vzděláním. U nás na tom má největší podíl i nedobře provedená privatizace malých i velkých podniků. Pro informaci, v celé EU je podíl nezaměstnanosti za rok 2013 10,9 %. V počtu lidí to vychází, že zde nepracuje téměř 20 miliónů lidí. Tato situace má tendenci se stále zhoršovat. Pro srovnání s čísly z roku 2012 to je o 1,12 milionu lidí více. V České republice jsme na tom oproti evropskému průměru podstatně lépe. Pro Českou republiku to vypadá v evropském měřítku dobře, ale v evropských zemích jako je Německo nebo Francie toto číslo ovlivňuje tradičně příliv imigrantů. Pokud se toto zohlední, nejhůře je na tom z Evropské unie Portugalsko, Španělsko, Kypr, ale také Slovensko. Jsou to obecně země s nízkým nebo žádným vzděláním obyvatelstva.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Evropská komise. *Stěžejní iniciativy pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. In: portál Evropa 2020. [online] 16. 5. 2012. Dostupné také z: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_cs.htm)

## 5.2 Program „Grundvig“

Nezávisle na projektu Evropa 2020 zde hovoříme také o obnoveném Evropském programu vzdělávání dospělých. Program „GRUNDTVIG“ mj. poukazuje na potřebu vzdělávat dospělé na všech úrovních edukace. Je tedy zaměřen na instituce, které nabízejí a podporují tuto formu vzdělávání.

### Zaměření programu Grundvig na podporu:

- a) *„účastníků vzdělávání dospělých,*
- b) *institucí nebo organizací poskytujících možnosti vzdělávání dospělých,*
- c) *učitelů a jiných pracovníků těchto institucí nebo organizací,*
- d) *institucí zapojených do počáteční nebo další odborné přípravy pracovníků působících ve vzdělávání dospělých,*
- e) *asociací a zástupců subjektů zapojených do vzdělávání dospělých, včetně asociací učitelů a účastníků vzdělávání dospělých,*
- f) *subjektů poskytujících poradenské, konzultační a informační služby týkající se jakéhokoli aspektu vzdělávání dospělých,*
- g) *osob a subjektů zodpovědných za formy, metody a postupy týkající se jakéhokoli aspektu vzdělávání dospělých na místní, regionální a národní úrovni,*
- h) *výzkumných center a subjektů zabývajících se otázkami vzdělávání dospělých,*
- i) *podniků,*
- j) *neziskových organizací, dobrovolných organizací, nevládních organizací,*
- k) *vysokoškolských institucí.* <sup>40</sup>

### Mezi hlavní cíle programu Grundvig patří:

- a) *„prohloubení kvality a zejména dostupnosti zapojených osob do vzdělávání dospělých a další zvyšování jejich počtu,*
- b) *zlepšení kvality spolupráce mezi organizacemi vzdělávajícími dospělé,*

---

<sup>40</sup> NAEP: Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program Grundtvig. Na koho je program zaměřen?* [online] Dostupné také z: <http://www.naep.cz/grundtvig>

- c) *podporovat rozvoj inovačních postupů ve vzdělávání dospělých a předávání inovací,*
- d) *podporovat rozvíjení inovačního obsahu, metod a praxe založených na informačních technologiích v oblastech celoživotního vzdělávání,*
- e) *zlepšení pedagogického přístupu a řízení institucí vzdělávající dospělé.*<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> NAEP: Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program Grundtvig. Jaké jsou cíle programu?* [online] Dostupné také z: <http://www.naep.cz/grundtvig>

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

### **6 Přístup starších uchazečů o práci k jejich dalšímu vzdělání**

Pobočky Úřadu práce mají ve své kompetenci pod záštitou MPSV pořádání různých rekvalifikačních kurzů a také spolupracují s různými lokálními školami, které mají ve svých nabídkách programy na zvyšování si kvalifikací i pro lidi ve vyšších věkových kategoriích. Je obecně známo, že ne všichni lidé jsou ochotni obětovat ještě další čas (několik let) studiu na těchto školách, zvýšit si tak svou kvalifikaci a vylepšit svoje postavení na trhu práce. Rekvalifikační kurzy pořádané Úřadem práce se jeví jako přechodná řešení a z hlediska dlouhodobé zaměstnanosti účastníků těchto kurzů se zdají být nerentabilní. Jaká je však ochota k dalšímu vzdělávání starších občanů rozdělených v šetření podle pohlaví, ukáže dotazníkové šetření. Všeobecně jsou starší lidé jako pracovní síla chápáni zaměstnavateli jako skupina neochotných učit se novým technologiím.

#### **6.1 Cíl průzkumu a hypotézy**

Praktická část byla prováděna vlastním šetřením na pobočce Úřadu práce v Kladně pomocí dotazníků. Cílem výzkumu je zjistit, zda jsou tito lidé opomíjeni při zaměstnávání právem či nikoli. Bude prováděn dotazníkový průzkum mezi dlouhodobě nezaměstnanými, a to ve věku 40-65 let. Bylo také zkoumáno, zda by tito lidé byli ochotni si zvyšovat kvalifikaci studiem.

Jako objekt průzkumu byl vybrán region Kladno, neboť se jedná o typicky průmyslový region s řadou dělnických profesí, kde jsou dlouhodobě nezaměstnaní zejména z řad lidí s nízkou kvalifikací (výučním listem), nebo nemají kvalifikaci žádnou.

Po konzultaci s referentkami pobočky Úřadu práce vzniká dojem, že nejen starší, ale i mladí a aktivní lidé nemají zájem pracovat ani se dále vzdělávat. O různé rekvalifikační kurzy pořádané pod záštitou Úřadu práce je velice nízký zájem vhodných uchazečů. O studium se musí starší uchazeči postarat sami, pro mladé pak bývají pořádané ve vstupní hale náborové akce soukromými školami. Pro starší uchazeče a jejich další zvyšování kvalifikací přichází v úvahu počítačové kurzy, kurzy podvojného účetnictví a jiné řemeslné kurzy. O doplnění vzdělání formou studia na některé z místních středních a vysokých škol, nabízející různé vhodné formy studia (dálkové, kombinované a večerní), vás na pobočkách Úřadu práce nedokážou informovat.

Z poznatků z teoretické části práce i ze zkušeností úřednic, referentek na pobočce ÚP v Kladně bylo možné sestavit následující hypotézy:

**Hypotéza 1:** Osoby starší 50 let jsou neochotní, pohodlní k učení a převzetí nových technologií ve svém zaměstnání, školení a studiu jako takovému.

**Hypotéza 2:** Většina lidí starších 50 let není ochotna navštěvovat vzdělávací nebo rekvalifikační kurzy.

**Hypotéza 3:** Mezi přístupem k vlastní edukaci není rozdíl mezi muži a ženami.

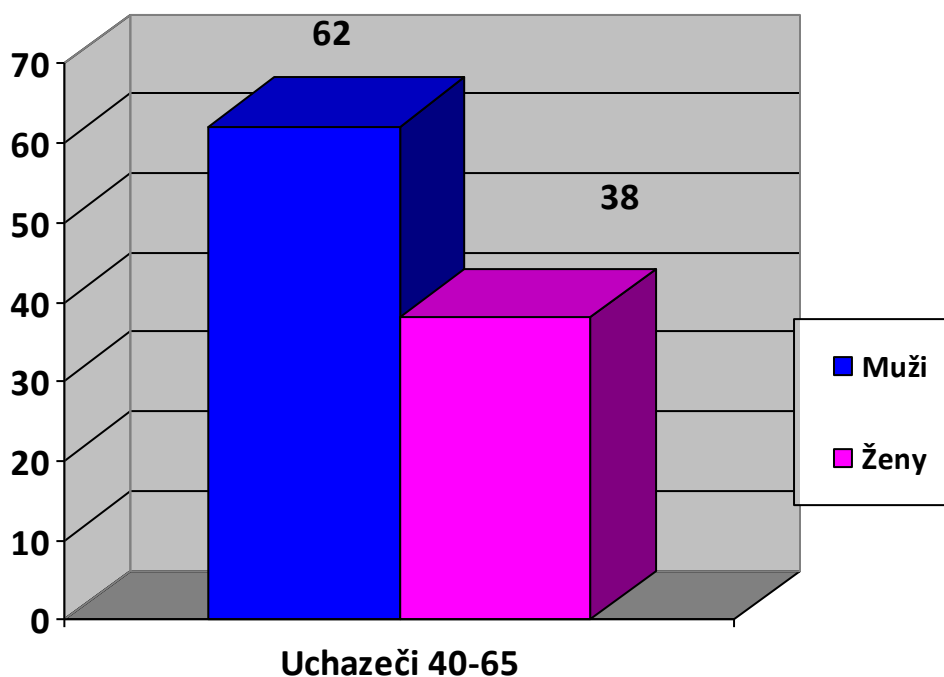
## 6.2 Použitá metodologie

Pro výzkum byla použita metoda dotazníkového šetření mezi dlouhodobě nezaměstnanými občany v okrese Kladno. Výzkum probíhal v měsících červenec, srpen a září 2014 mezi dlouhodobě nezaměstnanými (více než jeden rok) ve věku 40 – 65 let. Bylo osloveno celkem 106 mužů a 117 žen. Respondenti odpovídali na tři výzkumné otázky, a to:

- 1) Obětoval/a byste další 3 roky na zvýšení své kvalifikace formou večerního nebo dálkového studia k získání lepšího pracovního místa?

- 2) Domníváte se, že účast na některém ze vzdělávacích programů a nástavbová studia s podporou MPSV by pro vás byla v současné situaci řešením či přínosem?
- 3) Zúčastnil/a jste se a dokončil/a některý ze vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzů?

**Graf č. 11: Podíl na dlouhodobé nezaměstnanosti 40-65 let – muži vs. ženy – v okrese Kladno vyplývající z dotazovaných respondentů.**

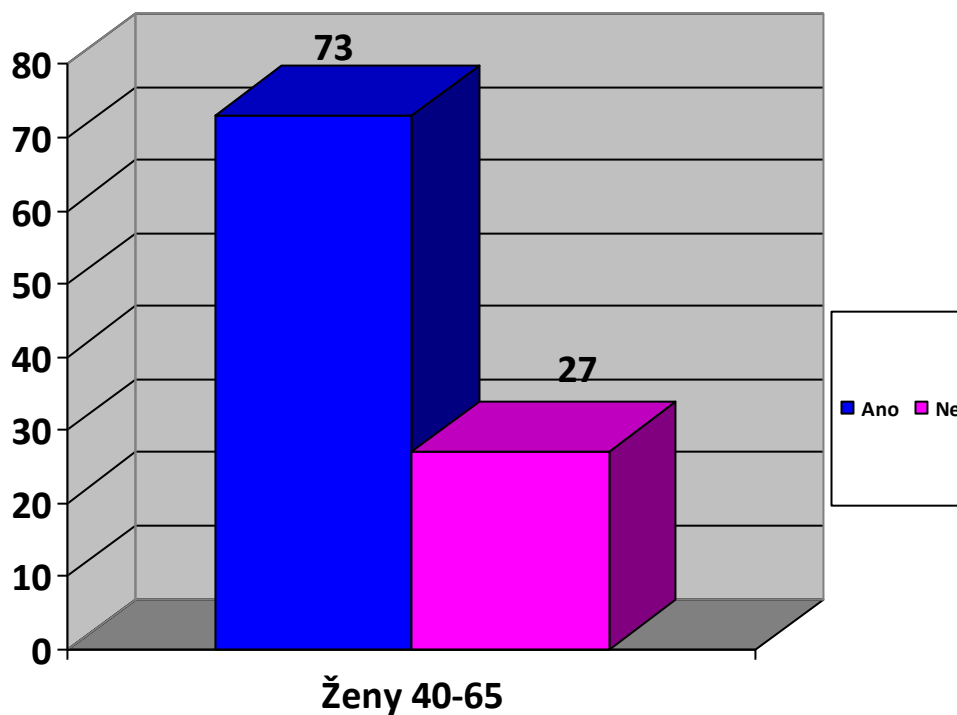


**Graf č. 11.** Zdroj: vlastní

Z grafu vyplývá, že se na dlouhodobé nezaměstnanosti mezi občany 40-65 let v okrese Kladno podílí muži (62 %) více než ženy (38 %). Je to zapříčiněno vývojem pracovních nabídek v okrese Kladno, kde byly pro muže prioritou dělnické profese v bývalé Poldi Kladno nebo v kamenouhelných dolech.

### 6.2.1 Výzkumná otázka č. 1

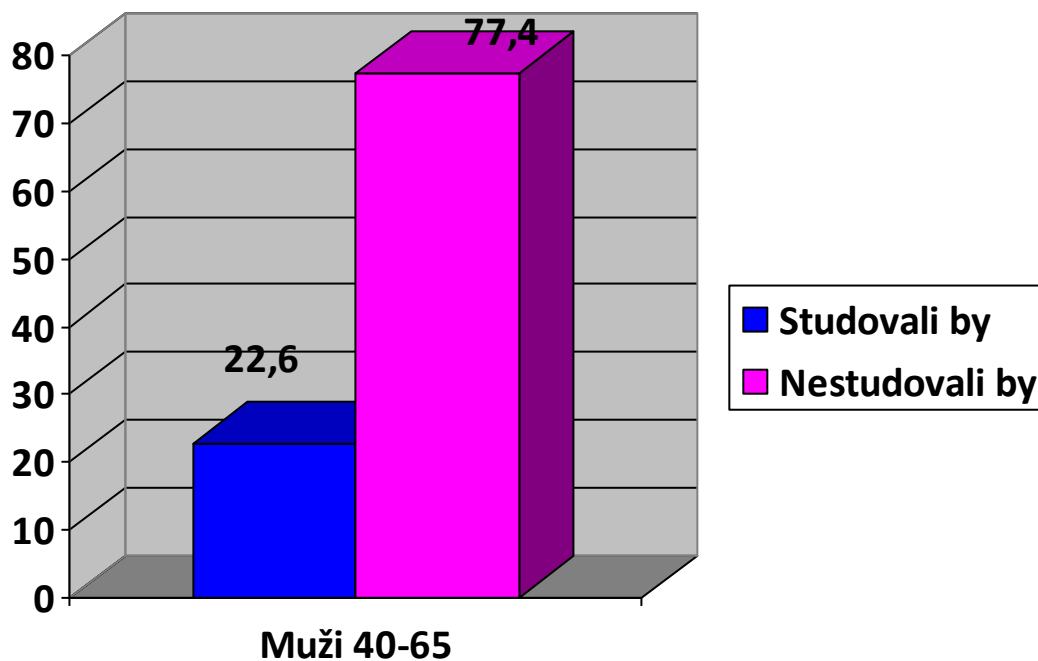
„Obětovala byste další 3 roky na zvýšení své kvalifikace formou večerního nebo dálkového studia k získání lepšího pracovního místa?“ (ženy)



Graf č. 12. Zdroj: vlastní

Z grafu vyplývá, že ženy odpovídaly v 73 % případů, že by se rády věnovaly dalšímu studiu. Pouze 27 % z nich by již nestudovalo. Výsledek grafu odpovídá teorii, že jsou v okrese Kladno ženy o mnoho cílevědomější než muži, kterým se do dalšího vzdělávání příliš nechce (viz následující graf).

„Obětoval byste další 3 roky na zvýšení své kvalifikace formou večerního nebo dálkového studia k získání lepšího pracovního místa?“ (Muži)



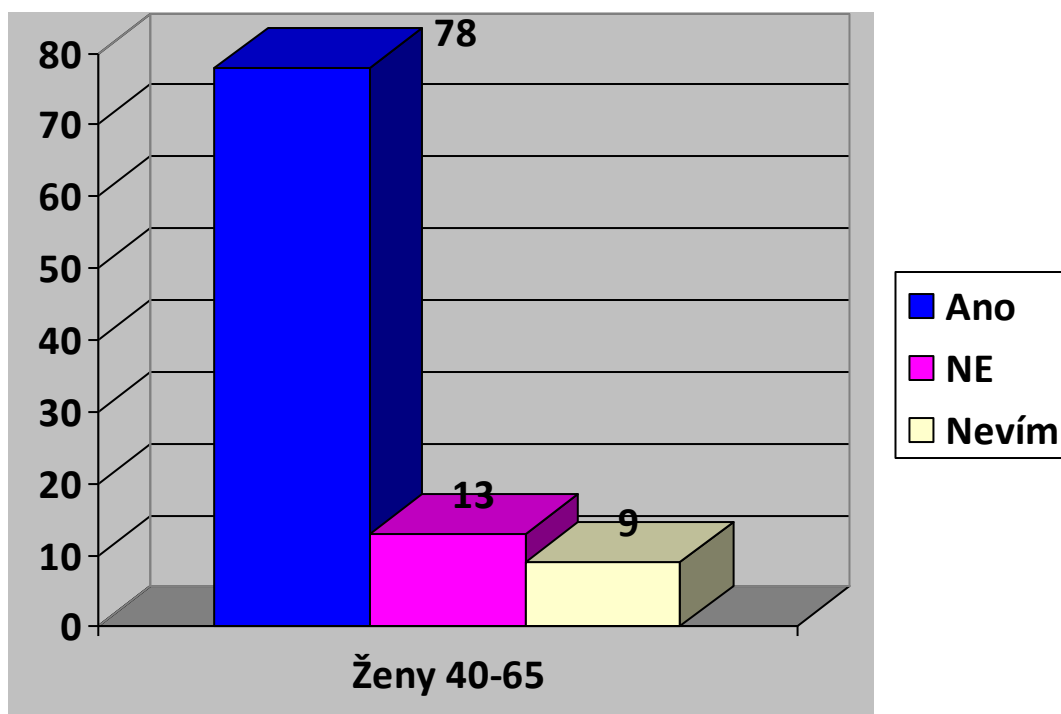
Graf č. 13. Zdroj: vlastní

Z uvedeného grafu vyplývá naprosto odlišná situace, než je patrná u žen (viz předchozí graf). Muži v okrese Kladno jsou méně aktivní než ženy, dalšímu studiu by se věnovalo pouze 22,6 % mužů a 77,4 % z nezaměstnaných mužů by již dále nestudovalo.



### 6.2.2 Výzkumná otázka č. 2

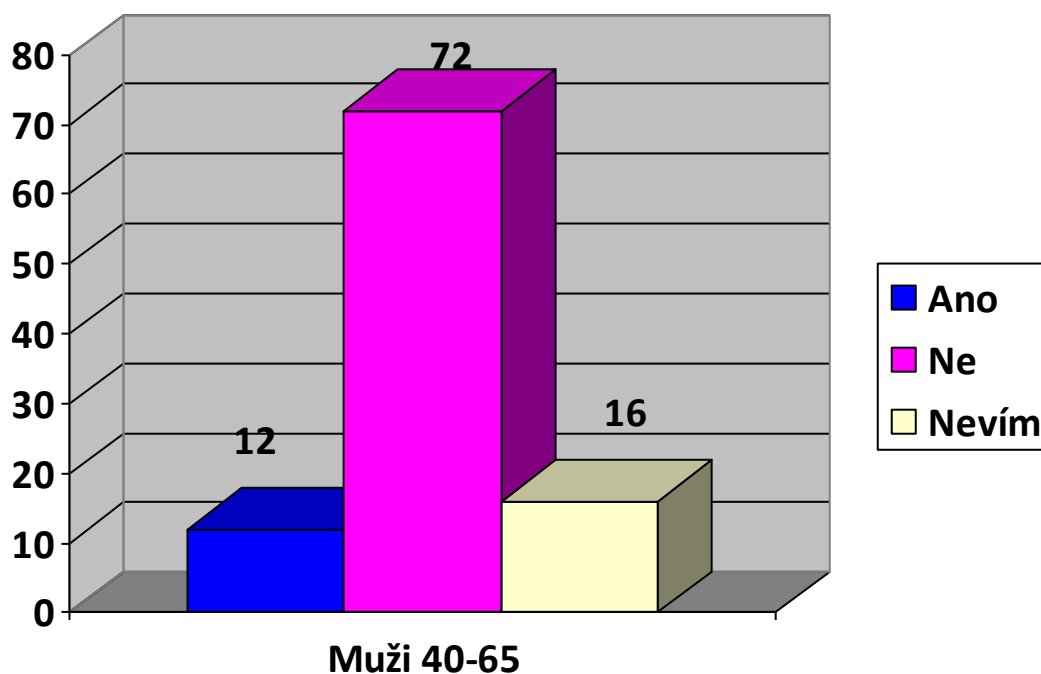
„Domníváte se, že účast na některém ze vzdělávacích programů a nástavbová studia s podporou MPSV by pro vás byla v současné situaci řešením či přínosem?“  
(Ženy)



Graf č. 14. Zdroj: vlastní

Z uvedeného grafu vyplývá, že 78 % dotazovaných žen vidí programy na podporu vzdělávání dospělých jako účelně vynaložené prostředky. Dokonce by byla dle jejich názoru pro většinu z nich východiskem, a domnívají se, že by jim také pomohly při následném hledání lepšího zaměstnání. Pouhých 13 % respondentek pochybuje o přínosu či řešení vlastní situace těmito programy a zvolilo odpověď „ne“. Zbylých 9 % zvolilo odpověď „nevím“.

„Domníváte se, že účast na některém ze vzdělávacích programů a nástavbová studia s podporou MPSV by pro vás byla v současné situaci řešením či přínosem?“  
(Muži)

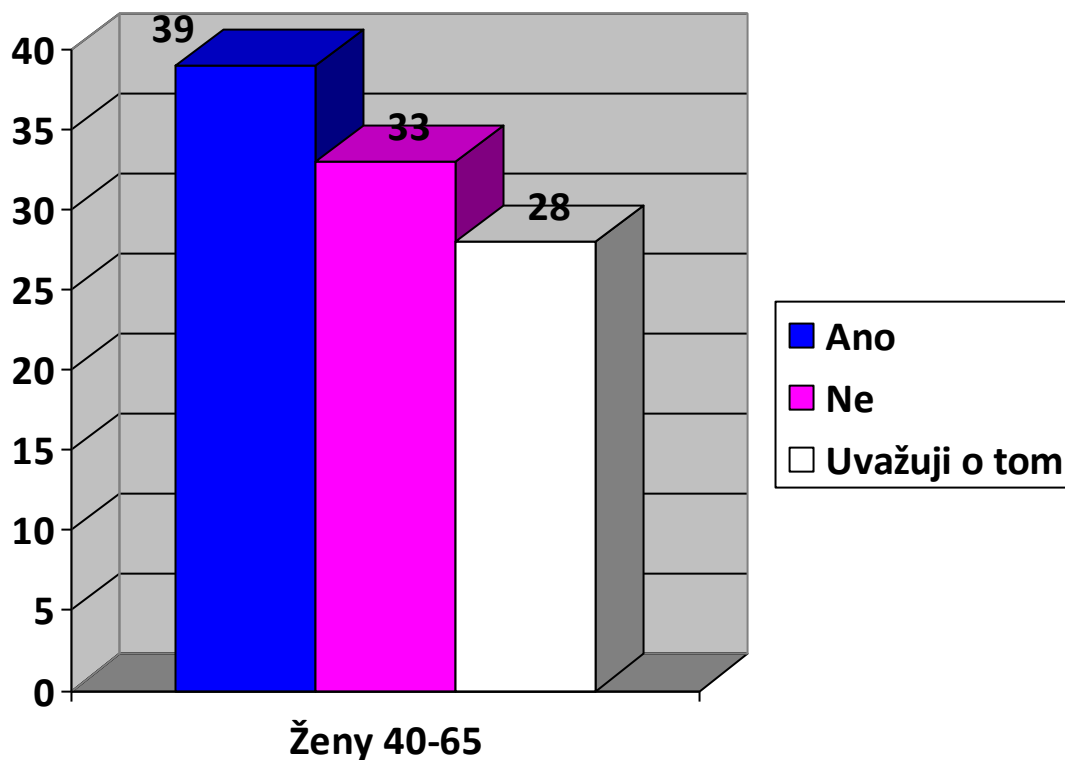


Graf č. 15. Zdroj: vlastní

Z uvedeného grafu vyplývá, že tato výzkumná otázka ve svých odpovědích respondentů koresponduje s předešlou výzkumnou otázkou (č. 1). Celých 72 % dlouhodobě nezaměstnaných mužů v okrese Kladno ve věku od 40 do 65 let považuje programy na podporu vzdělávání dospělých jako zbytečné, nebo se o ně nezajímá (odpověď „nevím“) v 16 % případů. Pouze 12 % respondentů vnímá tyto programy jako přínos nebo východisko pro jejich současnou situaci.

### 6.2.3 Výzkumná otázka č. 3

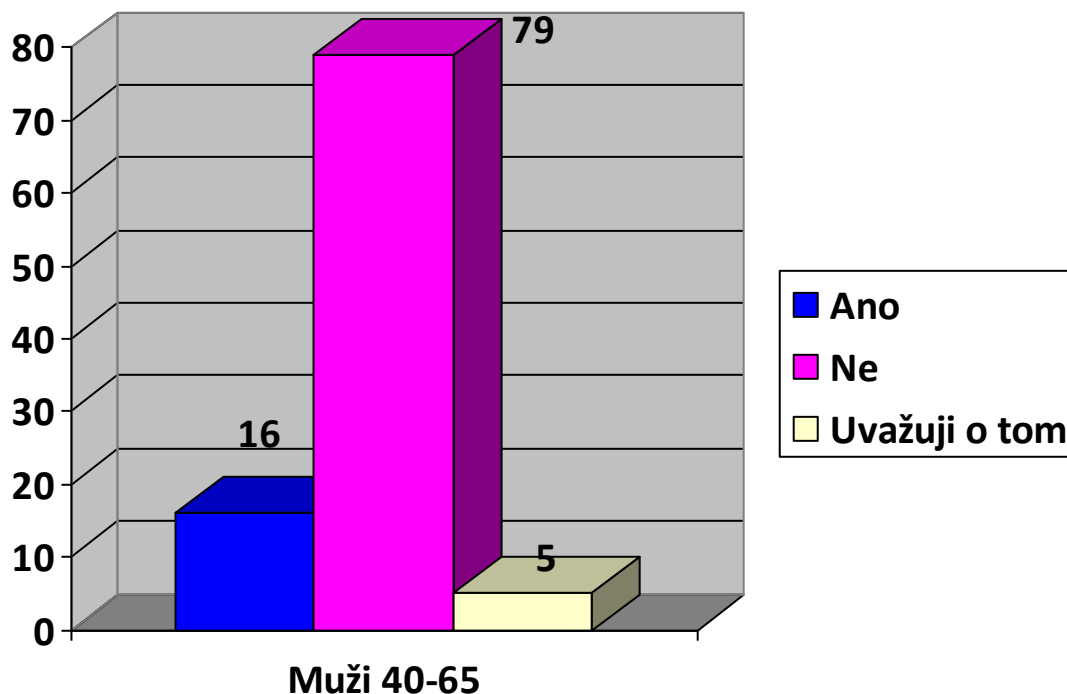
„Zúčastnila jste se a dokončila některý ze vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzů?“ (Ženy)



Graf č. 16. Zdroj: vlastní

Z uvedeného grafu vyplývá, že vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo celkem 39 % dotázaných žen, dalších 28 % by se zúčastnilo a uvažuje o tom, pokud by vzdělávací kurzy pod záštitou Úřadu práce byly dostupné a korespondovaly by s poptávkami po pracovní síle v daném oboru. Kurzů by se nezúčastnilo 33 % dotázaných žen.

„Zúčastnil jste se a dokončil některý ze vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzů?“ (Muži)



Graf č. 17. Zdroj: vlastní

Z uvedeného grafu je patrné, že se vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů zúčastnilo pouze 16 % mužů a pouze 5 % uvažuje o tom, že by se některého z rekvalifikačních kurzů v budoucnu zúčastnilo. 79 % dotázaných mužů se žádného ze vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzů nikdy neúčastnilo. Tyto výsledky můžeme opět srovnat s výsledky předchozích anket a zjistíme, že muži mají celkově více negativní a odmítavé postoje k jakýmkoli prostředkům pro zlepšení jejich současné situace než ženy, u kterých je patrný větší zájem.

### 6.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Hypotéza č. 1 „*Osoby starší 50 let jsou neochotní, pohodlní k učení a převzetí nových technologií ve svém zaměstnání, školení a studiu jako takovému.*“ byla empirickým výzkumem potvrzena zvláště u mužské populace v okrese Kladno, což souhrnně potvrzuje výzkumná otázka č. 1, 2 i 3.

Hypotéza č. 2 „*Většina lidí starších 50 let není ochotna navštěvovat vzdělávací nebo rekvalifikační kurzy.*“ byla opět potvrzena, opět převažovala mužská část vzorku- 79 % dotázaných mužů se žádného ze vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzů nikdy neúčastnilo a pouze 5 % z nich uvažuje o tom, že by se některého z rekvalifikačních kurzů v budoucnu zúčastnilo.

Hypotéza č. 3 „*Mezi přístupem k vlastní edukaci není rozdíl mezi muži a ženami.*“ byla vyvrácena. Ze všech výzkumných otázek vyplývá často velmi markantní rozdíl mezi muži a ženami k přístupu a ochotě vzdělávat se, navštěvovat rekvalifikační kurzy apod. Samotný empirický výzkum to potvrzuje. Ženy odpovídaly v 73 % případů, že by se rády věnovaly dalšímu studiu, naproti tomu muži jen v 22,6 % případů. 78 % dotazovaných žen vidí programy na podporu vzdělávání dospělých jako účelně vynaložené prostředky, u mužů je toto procentuelní zastoupení razantně nižší – 12 %. Vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo celkem 39 % žen, mužů pouhých 16 %.

## 7 Závěr

Teoretická práce se zaměřuje na obecné aspekty týkající se problému zaměstnanosti lidí ve věku 50+ a celkově na úroveň jejich vzdělání, která je všeobecně v poměru k nezaměstnanosti nepřímo úměrná. Tedy čím vyšší vzdělání, tím nižší nezaměstnanost. Neplatí to však vždy. Pokud budeme brát jako koeficient věk, zjišťujeme, že ten hraje významnou roli v procentech nezaměstnanosti nejen u nás, ale v celé EU. Tuto skutečnost, že populace v celé Evropě stárne, si naštěstí v poslední době kompetentní organizace uvědomují a snaží se vytvářet podmínky pro zmírnění dopadů demografického vývoje v Evropě i u nás v ČR. Proto již byly některé zákony zohledňující osoby nad 50 let věku upraveny, ať už se jedná o délky vyplácené podpory v nezaměstnanosti nebo výhody pro zaměstnavatele při zřizování tzv. „společensky účelných pracovních míst“ pro možné diskriminovatelné skupiny zaměstnanců.

Praktická část této práce probíhala na pobočce Úřadu práce v Kladně. Kladenský region je typicky dělnický a průmyslový. Starší uchazeči o zaměstnání často pracovali v bývalé Poldi SONP Kladno nebo v uhelných dolech. Po vyhodnocení praktické části a porovnání s cílem této práce byla potvrzena hypotéza, že většina starších občanů není ochotna dále se vzdělávat. Nemají přílišný zájem ani o to učit se novým technologiím, které k nám přichází z vyspělých ekonomik. Ve vztahu k dalšímu vzdělávání jsou na tom o mnoho lépe ženy než muži. Jejich otevřenost k dalšímu vzdělávání je téměř 73%. Muži v této věkové kategorii by obětovali další léta na studia pouze v necelých 16 % případů. Ženy se rovněž domnívají v 78 %, že nástavbová studia a vzdělávací programy by byly pro ně přínosem nebo řešením problémů s jejich zaměstnatelností. Oproti tomu u mužů převládá celkem skeptický názor na další vzdělávání, kdy se v 72 % případů vyjádřili, že nástavbová studia ani vzdělávací programy nejsou pro ně řešením. Ženy se mnohem častěji zúčastňují a také dokončují některé ze vzdělávacích kurzů (39 %) nebo o své účasti na nich uvažují (28 %). Naproti tomu mužů, kteří se zúčastnili a dokončili rekvalifikační kurzy a vzdělávací programy, je pouze 16 % a uvažuje o nich pouze 5 % dotázaných mužů.

Motivací starších osob k dalšímu vzdělávání by mělo být alespoň udržení si současného zaměstnání nebo získání nového, lepšího. Smysl dalšího vzdělávání chápou a považují za důležité dle výsledků ankety spíše ženy. Muži jsou z pohledu tohoto výzkumu spíše pasivními, a proto raději přijmou málo placenou, nekvalifikovanou nebo sezonní práci, případně zůstávají v řadách nezaměstnaných a pobírají dávky v hmotné nouzi.

Shrnou-li se veškeré poznatky nasbírané v této práci, dojde se k závěrům, že v okrese Kladno nejsou lidé ochotní a ani dostatečně informovaní a motivovaní k jakémukoli dalšímu vzdělávání.

Jako řešení se nabízí vyšší morální podpora těchto lidí, je na ně totiž kladen obrovský psychický tlak. Cítí se společností i trhem práce utlačovaní a často rezignují. Ve své podstatě mají pocit nepotřebnosti zejména muži. Ve společnosti panuje obecný názor, že právě muž má za úkol zabezpečit rodinu a jsou to právě muži, kteří tento fakt, že jako živitelé „selhali“, nesou velice špatně. Bohužel v situaci nezaměstnanosti nelze spoléhat pouze na společnost, stát, podpory, ale především jde o vlastní snahu o zlepšení celé situace. Zlepšení tedy může nastat pouze tehdy, pokud se o tomto problému na trhu práce povede celospolečensky dialog, celá tato záležitost by se měla více medializovat. Nemělo by se tedy o ní mluvit jako o latentní diskriminaci, ale zcela veřejně, není to jen problém České republiky. Také osobnější přístup zaměstnanců poboček Úřadu práce by těmto lidem morálně pomohl překonat obtížné období při hledání nového zaměstnání.

## 8 Seznam použitých zdrojů:

### 8.1 Knižní zdroje:

- 1) BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Linde, 2006. Vyd. 1., 208 s. ISBN 80-86131-73-3
- 2) BUCHOTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. Vyd. 2. přeprac., 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3
- 3) FRÝDMANOVÁ, M. *Nezaměstnanost: rizikové skupiny*. In. *Ekonom*, roč. 36, č. 27, rok 1992, s. 25. ISSN 1210-0714
- 4) HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. Vyd. 1., 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5
- 5) KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional publishing, 2003. Vyd. 1., 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- 6) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. Vyd. 3. rozšíř., 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- 7) PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti*. Krnov: Reintegra, 2006. Vyd. 1., 99 s. ISBN 80-239-7140-9
- 8) Vidovicova, L, Rabušic, L. (2005). *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha: VÚPSV
- 9) VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno, 2006. Vyd. 1., 67 s. ISBN 80-87007-07-7
- 10) ŽÁK, M. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. Vyd. 1., 210 s. ISBN 80-86730-04-2



- 11) ŠTEFKA, M. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. Praha: Academia, 2014; 20 s., edice Věda kolem nás, ediční číslo 11695

## 8.2 Internetové zdroje:

- 1) ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti*. In: Sbírká zákonů České republiky, část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti, § 104 - 120. Dostupný také z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti/cast-5> ISSN 1211-1244.
- 2) KUPKA, V. *Agentury práce a jejich místo na trhu práce*. In: Český statistický úřad. [online] 12. 8. 2012. Dostupné také z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta21120909.doc>
- 3) Úřad práce ČR. *Poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014*. [online] 31. 1. 2014. Dostupné také z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>
- 4) CHADRABALOVÁ, T. *Litujeme, jste pro nás starý!* In: peníze.cz. [online] 21. 12. 2007. Dostupné také z: <http://www.penize.cz/zamestnani/39132-litujeme-jste-pro-nas-stary!>
- 5) Community Programme for Employment and Social Solidarity (PROGRESS) of the European Union. Portál: *Age Platform Europe*. [online] Dostupné také z: <http://www.age-platform.eu/>
- 6) ČESKO. *Listina základních práv a svobod* ze dne 16. 12. 1992. In: Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. [online]. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

- 7) Slovak-Czech Women's Fund v rámci projektu „Proti ageismu: síť ambasadorů a ambasaderek“. Portál: *Alternativa 50+*. [online] <http://protiageismu.alternativaplus.cz/>
- 8) Slovak-Czech Women's Fund v rámci projektu „Proti ageismu: síť ambasadorů a ambasaderek“. *Michaela Marksová*. Portál: *Alternativa 50+*. [online] <http://protiageismu.alternativaplus.cz/osobnosti/michaela-marksova-tominova/>
- 9) Český statistický úřad. *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)*. Tabulka č. 2. 15. [online] 17. 1. 2013. Dostupné také z: [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1CF/\\$File/3111100215.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1CF/$File/3111100215.pdf)
- 10) SVOBODOVÁ, K. *ANALÝZA: Stárnutí populace podle výsledků projekce ČSÚ*. In: *Demografie.cz*. [online] 25. 3. 2005. Dostupné také z: [http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku&artclID=34](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=34) ISSN 1801-2914
- 11) FEŘTEK, T. *Podívejte se na aktuální čísla statistiky nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání*. In: *EDUin.cz* [online] 30. 11. 2013. Dostupné také z: <http://www.eduin.cz/clanky/podivejte-se-na-aktualni-cisla-statistiky-nezamesnatnosti-podle-urovne-vzdelani/>
- 12) STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Součást projektu Třetí kariéra. [online] červenec 2006. Dostupné také z: [http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)
- 13) HLÁSEK, P. *Úroveň vzdělání obyvatel ČR se mění. Mění se k lepšímu nebo k horšímu?* In: *ChciPracovat.info*. [online] 14. 3. 2014. Dostupné také z: <http://chcipracovat.info/vzdelani-obyvatel-cr-se-rapidne-meni-meni-se-k-lepsimu-k-horsimu/>
- 14) Číselník. *Vzdělání obyvatel ČR. 2. čtvrtletí 2011*. [online] 2011. Dostupné také z: [http://ciselnik.artega.cz/vzdelani\\_obyvatel\\_cr.php](http://ciselnik.artega.cz/vzdelani_obyvatel_cr.php)

- 15) Český statistický úřad. *Význam vzdělání pro trh práce v ČR*. [online] 17. 11. 2012. Dostupné také z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam\\_vzdelani\\_pro\\_trh\\_prace\\_v\\_cr\\_analyza/\\$File/analyza\\_vzdelani.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/$File/analyza_vzdelani.pdf)
- 16) NÝVLT, O. *Na trhu práce boduje nejvyšší dosažené vzdělání*. In: Hospodářské noviny. Ihned.cz.[online] 25. 4. 2012. Dostupné také z: <http://archiv.ihned.cz/c1-55593490-na-trhu-prace-boduje-nejvyssi-dosazene-vzdelani>
- 17) Nakladatelství P.F.art. Portál: *Atlas školství*. [online]. Dostupné také z: [www.atlasskolstvi.cz](http://www.atlasskolstvi.cz)
- 18) European Commission. Eurostat. New Eurostat website. [online]. Dostupné také z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult\\_education\\_survey](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult_education_survey)
- 19) Evropa. Přehledy právních předpisů EU. Kodaňský proces. [online]. Dostupné také z: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/ef0018\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_cs.htm)
- 20) Evropská komise. *Stěžejní iniciativy pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. In: portál Evropa 2020. [online] 16. 5. 2012. Dostupné také z: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_cs.htm)
- 21) NAEP: Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program Grundtvig*. [online] Dostupné také z: <http://www.naep.cz/grundtvig>
- 22) MŠMT. *Bílá kniha: Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. [online]. Dostupné také z: <http://www.vzdelavani2020.cz/narodni-program-vzdelavani-cr-bila-kniha.html> ISBN 80-211-0372-8

- 23) KOSTELNÍKOVÁ, M. *Otevřený dopis Age Platform Europe novému předsedovi Evropské komise*. In: Age Management o.s. [online] 18. 7. 2014. Dostupné také z: <http://www.agemanagement.cz/otevreny-dopis-age-platform-europe-novemu-predsedovi-evropske-komise/>
- 24) ESF. Evropský sociální fond ČR. *MOST 50 – Motivace, Orientace a Schopnosti potřebné k úspěchu na Trhu práce pro lidi nad 50 let*. [online] 4. 3. 2013. Dostupné také z: <http://www.esfcr.cz/projekty/most-50-motivace-orientace-a-schopnosti-potrebne-k-uspechu>
- 25) ČESKO. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. *Digitální depozitář. Česká národní rada 1990. Část třetí § 16*. [online]. Dostupné také z: [http://www.psp.cz/eknih/1990cnr/tisky/t0121\\_01.htm](http://www.psp.cz/eknih/1990cnr/tisky/t0121_01.htm)
- 26) Integrovaný portál MPSV. *Poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014*. [online] 31. 1. 2014. Dostupné také z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>
- 27) *Budoucnost profesí. Co ovlivňuje trh práce?* [online]. Dostupné také z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>

## SEZNAM ZKRATEK

- APZ - Aktivní politika nezaměstnanosti
- ČNR - Česká národní rada
- EU - Evropská unie
- MN - Míra nezaměstnanosti
- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
- OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development,  
Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
- STEM - Středisko empirických výzkumů
- ÚP - Úřad práce
- WHO - World Health Organization, Světová zdravotnická organizace

# SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK

## Seznam grafů

|   |    |
|---|----|
| <b>Graf 1:</b> Horší podmínky pro pracovní uplatnění lidí nad 50 let .....  | 16 |
| <b>Graf 2:</b> Zkušenost se záměrným pracovním znevýhodňováním lidí nad 50 let....<br>.....                         | 20 |
| <b>Graf 3:</b> Podíl mužů a žen (nad 50 let) na dlouhodobé nezaměstnanosti.....                                     | 23 |
| <b>Graf 4:</b> Postavení zaměstnanců nad 50 let – vnímání jejich předností ostatními kolegy.....                    | 24 |
| <b>Graf 5:</b> Vnímání záporných vlastností starších pracovníků – postavení zaměstnanců nad 50 let.....             | 27 |
| <b>Graf 6:</b> Porovnání úrovně vzdělání obyvatelstva v některých zemích EU .....                                   | 44 |
| <b>Graf 7:</b> Důležitost přikládána dalšímu vzdělávání lidí starších 50 let podle úrovně dosaženého vzdělání ..... | 46 |
| <b>Graf 8:</b> Úroveň vzdělání obyvatelstva v ČR, vývoj 1980-2011 .....   | 46 |
| <b>Graf 9:</b> Důležitost průběžného, následného vzdělávání pro lidi starší 50 let ....                             | 49 |
| <b>Graf 10:</b> Složení obyvatelstva ve věku 15-64 let dle nejvyššího dosaženého vzdělání.....                      | 54 |
| <b>Graf 11:</b> Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti 40-65 let v okrese Kladno.....                                     | 62 |
| <b>Graf 12:</b> Výzkumná otázka č. 1 - ženy .....   | 63 |
| <b>Graf 13:</b> Výzkumná otázka č. 1 - muži .....   | 64 |
| <b>Graf 14:</b> Výzkumná otázka č. 2 - ženy .....   | 65 |
| <b>Graf 15:</b> Výzkumná otázka č. 2 - muži.....  | 66 |

**Graf 16:** Výzkumná otázka č. 3 - ženy .....67

**Graf 17:** Výzkumná otázka č. 3 - muži .....68

### **Seznam tabulek**

**Tabulka 1:** Budoucí vývoje složení obyvatel dle věkových skupin .....25

**Tabulka 2:** Příspěvek na SÚPM - zřízení .....38

## SEZNAM PŘÍLOH

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>Příloha A - Dotazník.....</b> | <b>81</b> |
|----------------------------------|-----------|



# PŘÍLOHY

## Příloha A - Dotazník

### Anonymní dotazník

1. Jste ..... Muž / Žena

2. Je vám 40-65 let? ..... Ano / Ne

Obětoval /la byste další 3 roky na zvýšení své kvalifikace formou večerního nebo  
dálkového studia k získání lepšího pracovního místa?

..... Ano / Ne

Domníváte se, že účast na některém ze vzdělávacích programů a nástavbová  
studia s podporou MPSV by pro vás byla v současné situaci řešením či přímosem?

..... Ano / Ne

3. Zúčastnil jste se již některého z rekvalifikačních kurzů, nebo dálkového  
(večerního) studia ve vyšším věku než studentském? ..... Ano / Ne

---

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Ladislav Ploch

**Obor:** Vzdělávání dospělých (7501R022)

**Forma studia:** bakalářská kombinovaná

**Název práce:** Obtížná uplatnitelnost starších občanů na trhu práce a jejich motivace k dalšímu vzdělávání

**Rok:** 2015

**Počet stran textu bez příloh:** 62

**Celkový počet stran příloh:** 1

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 11

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 27

**Počet ostatních zdrojů:** 0

**Vedoucí práce:** PhDr. Miroslav Kostka