

**Univerzita Hradec Králové**

**Filozofická fakulta**

**Ústav sociální práce**

**Příležitosti a bariéry začlenění osob v  
předdůchodovém věku na trhu práce v Hradci  
Králové**

Bakalářská práce

Autor:	Lydie Hynková
Studijní program:	B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce
Forma studia:	Prezenční
Vedoucí práce:	PhDr. Martin Smutek, Ph.D.,

Hradec Králové 2019



## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Lydie Hynková

Studium: U1613

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

**Název bakalářské práce:** **Příležitosti a bariéry začlenění osob v předdůchodovém věku na trhu práce v Hradci Králové**

Název bakalářské práce AJ: Opportunities and barriers to integration of people in pre - retirement age on the labor market in Hradec Králové

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Závěrečná práce se bude zabývat rozбором cílové skupiny lidí v předdůchodovém věku na trhu práce v Hradci Králové. Naznačí bariéry, které s postupem přibývajícím věku mohou vzniknout při hledání zaměstnání. Předmětem rozboru budou možné nástroje úřadu práce zaměřené na cílovou skupinu. Kvalitativní výzkumná strategie, polostrukturovaný rozhovor, studium dokumentů.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3. BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: SLON, 2003, 140 s. Studijní texty. ISBN 80-86429-16-4. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty. ISBN 80-85850-60-5.

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,  
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Oponent: Mgr. Zuzana Hloušková

Datum zadání závěrečné práce: 29.6.2018

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala PhDr. Martinovi Smutkovi, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi při konzultacích ochotně poskytoval, ale také pracovníkům Úřadu práce, u nichž jsem prováděla výzkum.

## **Anotace**

HYNKOVÁ, Lydie. Příležitosti a bariéry začlenění osob v předdůchodovém věku na trhu práce v Hradci Králové. Hradec Králové, 2019. s. 61. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové. Filozofická fakulta. Ústav sociální práce. Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek Ph.D.

Tato bakalářská práce se zabývá příležitostmi a bariérami osob v předdůchodovém věku na trhu práce. V teoretické části uvádím základní informace o trhu práce, nezaměstnanosti a problémech plynoucích z dlouhodobé nezaměstnanosti, které se následně objevují i v rozhovorech s pracovníky úřadu práce. V praktické části přibližuji postoj pracovníků úřadu práce k dané problematice a zkoumám dokumenty, které byly vypracovány speciálně pro úřad práce k překonávání pracovních bariér osob v předdůchodovém věku. Všichni účastníci výzkumu jsou pracovníci úřadu práce v Hradci Králové a přicházejí do kontaktu s touto skupinou uchazečů o zaměstnání. Za pomoci těchto pracovníků jsem udělala kvalitativní výzkum, který přináší pohled na danou problematiku, a díky němu jsem zjistila, zda je vhodné posouvat věkovou hranici odchodu do důchodu. Také porovnávám, jaké nástroje nabízí úřad práce pro tuto ohroženou skupinu a jaké mají tyto osoby možnosti uplatnění na trhu práce.

Klíčová slova: Bariéry, nezaměstnanost, předdůchodový věk, příležitosti, trh práce, úřad práce

## **Abstract**

HYNKOVÁ, Lydie. Opportunities and barriers to integration of people in pre-retirement age on the labor market in Hradec Králové. Hradec Králové, 2019, 61 S. Bachelor Thesis. Univerzity of Hradec Králové, Faculty of Philosophy. Department of Social Work, Leader: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

This bachelor thesis deals with the opportunities and barriers of people in pre-retirement age in the labour market. In the theoretical part, I present basic information about the labour market, unemployment and problems resulting from long-term unemployment, which then appear in interviews with the employees of the labour office. In the practical part, I approach the position of labour office workers on the given issue and I examine the documents that were elaborated especially for the labour office to overcome the work barriers of persons in pre-retirement age. All the participants of the research are employees of the Hradec Králové labour office and come into contact with this group of job seekers. With the help of these workers, I have done a qualitative research that looks at the issue and I have found out whether it is appropriate to shift the retirement age. I also compare what tools the labour office offers to this vulnerable group and what these people can do to work in the labour market.

Key words: Barriers, unemployment, pre-retirement age, opportunities, labour market, labour office

# Obsah

Úvod .....	10
<b>1 Trh práce .....</b>	<b>12</b>
1.1 Práce.....	13
1.2 Zaměstnanost.....	13
1.3 Nezaměstnanost.....	14
1.4 Efekt odrazování od pracovního úsilí .....	14
1.5 Druhy nezaměstnanosti .....	14
1.5.1 Nedobrovolná nezaměstnanost .....	15
1.5.2 Dobrovolná nezaměstnanost .....	15
1.5.3 Frikční nezaměstnanost.....	15
1.5.4 Strukturální nezaměstnanost .....	15
1.5.5 Cyklická nezaměstnanost.....	16
1.5.6 Sezónní nezaměstnanost .....	16
1.5.7 Technická nezaměstnanost .....	16
1.5.8 Skrytá nezaměstnanost.....	16
1.5.9 Neúplná zaměstnanost .....	17
1.5.10 Nepravá zaměstnanost .....	17
1.6 Délky nezaměstnanosti.....	17
1.6.1 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	18
1.6.2 Krátkodobá nezaměstnanost .....	18
1.7 Ohrožené skupiny.....	18
1.7.1 Rodiče pečující o děti .....	18
1.7.2 Absolventi a mladiství .....	18
1.7.3 Lidé se zdravotním postižením .....	19
1.7.4 Lidé s nízkou kvalifikací.....	19
1.7.5 Lidé v předdůchodovém věku.....	19
1.7.6 Osoby společensky nepřizpůsobivé .....	19
1.7.7 Osoby bydlící v obcích se špatnou dopravní obslužností.....	20
1.7.8 Osoby romské národnosti .....	20
1.7.9 Osoby, které nemají zájem o práci.....	20
1.8 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti.....	20
1.8.1 Vliv na životní úroveň .....	21

1.8.2	Vliv na rodinu .....	21
1.8.3	Vliv na strukturaci a vnímání času .....	21
1.8.4	Vliv na fyzické a psychické zdraví .....	21
1.8.5	Deprivace .....	22
1.8.6	Sociální izolace .....	22
<b>2</b>	<b>Problémy začlenění v předdůchodovém věku .....</b>	<b>24</b>
2.1	Osoby v předdůchodovém věku .....	24
2.2	Příčiny ohrožení osob v předdůchodovém věku na trhu práce .....	24
2.2.1	Prestiž .....	24
2.2.2	Moc .....	24
2.2.3	Bohatství .....	25
2.2.4	Mobilita .....	25
2.2.5	Vzdělání .....	25
2.2.6	Vývoj .....	25
2.2.7	Adaptace .....	26
2.2.8	Flexibilita .....	26
2.2.9	Jazyky .....	26
2.2.10	Technologické dovednosti .....	26
2.2.11	Rekvalifikace .....	27
2.2.12	Změna profese .....	27
2.3	Charakteristika osob v předdůchodovém věku z pohledu pracovní síly .....	27
2.3.1	Postoje nezaměstnaných osob k nezaměstnanosti .....	31
2.3.2	Přítomnost věkové diskriminace .....	32
2.3.3	Postoje ke starším lidem .....	32
<b>3</b>	<b>Nástroje úřadu práce .....</b>	<b>34</b>
3.1	Pasivní politika .....	34
3.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	35
3.2.1	Služby úřadu práce .....	35
3.2.2	Informační a poradenská střediska .....	36
3.2.3	Rekvalifikační programy .....	36
3.3	Rozšiřování nabídky pracovních míst .....	37
3.3.1	Společensky účelná pracovní místa .....	37
3.3.2	Veřejně prospěšné práce .....	37
3.3.3	Pomoc při samostatně výdělečné činnosti .....	38



3.4	Předčasný důchod.....	38
<b>4</b>	<b>Výzkumná část.....</b>	<b>39</b>
4.1.1	Analýza dokumentů.....	39
4.1.2	Polostrukturovaný rozhovor.....	40
<b>5</b>	<b>Stanovení dílčích cílů výzkumu.....</b>	<b>41</b>
5.1	Cíle výzkumného šetření a výzkumné otázky.....	41
5.2	Transformace dílčích výzkumných otázek.....	42
5.3	Výzkumný záměr.....	43
5.3.1	Hradec Králové.....	44
5.4	Volba výzkumného souboru.....	44
5.5	Realizace výzkumného šetření.....	44
5.6	Rizika výzkumu.....	45
5.7	Popis a interpretace dosažených výsledků.....	46
	<b>Závěr.....</b>	<b>57</b>
	<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>60</b>
	<b>Zdroje.....</b>	<b>61</b>
	<b>Seznam příloh.....</b>	<b>63</b>
	Příloha č. 1.....	64

## Úvod

Nezaměstnanost a trh práce je velmi aktuální téma posledních pár desetiletí. Nezaměstnanost může vzniknout z různých důvodů, ať už propouštěním zaměstnanců, kteří neovládají svoji práci fyzicky nebo psychicky, snižováním stavu zaměstnanců, krachem firmy, nebo ve většině státních sektorů zvýšením požadavků na dosažené vzdělání zaměstnanců. Nezaměstnanost zapříčiňuje ve všech společnostech vážné ekonomické a sociální problémy.

V České republice máme několik znevýhodněných skupin, které si hledají zaměstnání delší dobu. Jednou takovou skupinou jsou osoby v předdůchodovém věku, které jsou nejčastěji ohroženi ztrátou zaměstnání a následně mají problém najít si nové dlouhodobé zaměstnání. Podle demografického pohledu se lidé ve vyšších věkových skupinách stávají stále početnější skupinou. Také posun věkové hranice odchodu do důchodu může zapříčinit předčasné odchody do důchodu, kvůli fyzické náročnosti práce, což vede ke snížení důchodu a později může vyústit i v nepříznivé ekonomické problémy.

Na druhou stranu vlivem prodlužování a zkvalitňování lidského života je ovšem stále více lidí ve vyšším věku v dobré fyzické a psychické kondici, proto zůstávají v práci nadále, i když už mají nárok odejít do penze. Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání nepředstavitelná, jelikož mohou přijít o svou sociální roli a o většinu svých příjmů. V důsledku toho se jim sníží jejich životní standard a toto všechno pro ně může být velice stresující a vést k různým psychickým či somatickým problémům.

Zaměstnání je nezbytnou součástí začlenění se do společnosti a udržení si nějakého sociálního postavení. Každý člověk se snaží si najít práci, která by ho naplňovala a zabezpečila jeho životní potřeby. V posledních pár letech se ale vyskytuje fenomén, že starší lidé nejsou dost dobří pracovníci jen kvůli tomu, že si chtějí ještě odpracovat pár let, aby měli právo na důchod, a odejít pokojně do penze.

Cílem práce je zhodnocení trhu práce v České republice se zaměřením na osoby v předdůchodovém věku a problémy spojené s vyšším věkem odchodu do důchodu. Dále vyhodnotím postavení osob v předdůchodovém věku na trhu práce a posoudím jejich šance na získání zaměstnání z pohledu požadovaného vzdělání, flexibility či fyzické zdatnosti ze strany potenciálních zaměstnavatelů.

V závěru práce srovnám nabídky různých rekvalifikací, které by měly pomoci při hledání nového zaměstnání, které nabízí úřad práce s požadavky zaměstnavatelů. Zjistím, jaká rekvalifikace je nejvíce využívána u osob v předdůchodovém věku a kterou naopak lidé požadují, ale úřad práce ji nenabízí.

# 1 Trh práce

Pro uvedení do dané problematiky bych začala vysvětlením co je to trh práce. „*Trh práce je specifický trh výrobních faktorů, na kterém se prodává lidská síla.*“ (Brožová, 2003, s. 13) Je to místo, kde se střetává nabídka lidské práce s poptávkou od zaměstnavatelů. Cena za práci je mzda. Od trhu práce se očekává, že zajistí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře, umožní pracovní proces, a tím i produkci statků a služeb. Také zajistí dostatek pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Trh práce je primární faktor pro výrobu produktů a služeb. Výrobci, tedy zaměstnavatelé, si službu (práci) nakupují od zaměstnanců, aby mohli vyrábět a prodávat své výrobky či služby (Brožová, 2003, s. 13).

Fungování tohoto trhu je založeno na základních principech. Jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci se snaží z jejich kolaborace co nejvíce vytěžit.

Zaměstnavatelé se snaží přilákat co nejvíce efektivní pracovníky za co nejpříjemnější cenu. U některých zaměstnavatelů se může zdát, že jim nejde tak o kvalitní zaměstnance, což by mohlo vést i ke zkvalitnění výrobků, ale o počet vyrobených kusů. Proto se domnívám, že při snižování stavů firmy propouštějí méně efektivní zaměstnance, to znamená, že čím je zaměstnanec starší, tím je méně efektivní, jelikož jeho motorické funkce jsou již pomalejší.

Zaměstnanci se rozhodují rozdělit volný čas a čas věnovaný výdělečné činnosti. V mladším věku lidé hledají lépe placené zaměstnání z důvodu splátek různých hypoték či jiných dluhů. Mladí lidé jsou ještě plni energie, proto nepotřebují tolik času na některé aktivity, které trvají starším lidem déle. Zde se bavíme tedy o takzvaném „substitučním efektu“. Čím méně volného času zaměstnanec má, tím více substituuje statky získané za mzdu.

Naopak lidé ve středním věku vyhledávají stabilnější zaměstnání s vyváženým časem na své aktivity. Také hledají méně fyzicky náročnou práci s možností flexibilních pracovních směn. Zde tedy začne působit tzv. „důchodový efekt“. Zde nás přestávají zajímat statky, ale spíše se začneme věnovat svému vlastnímu rozvoji, na který potřebujeme více času (Zemánek, 2010, s. 76).

Trh práce podstatně ovlivňuje i stát se svojí aktivní politikou zaměstnanosti a sociální politikou. Právě na trhu práce dochází k přímému propojení politiky a ekonomiky. Střetávají se zde zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale i státu, různých politických stran, odborových organizací a dalších jiných subjektů. Vstup osob na trh práce ovlivňuje jak kvalitu osobních vlastností a znalostí, ale i získání silných sociálních vazeb. (Pališková, 2017, s. 1)

## 1.1 Práce

Pro lepší představu zde definuji pojem práce. Práce je veškerá aktivita, kterou jedna osoba zvyšuje užitek jedné či více osobám. Práci také můžeme označit jako výrobní faktor, který společnost potřebuje k výrobě statků. Jenže i při výrobě statků si nevystačíme jen s prací, musíme definici upravit ještě podrobněji. Mohla by vypadat třeba takto: *„Práce je vedle přírodních zdrojů a kapitálu jedním ze tří výrobních faktorů, potřebných k výrobě statků.“* (Zemánek, 2010, s. 72)

Nabídkou práce se rozumí nabídka práce ze strany potenciálních zaměstnanců. Lidé na trhu práce nabízejí své dovednosti, znalosti, zkušenosti atd.

## 1.2 Zaměstnanost

Zde jsem vybrala dvě definice, které se mi zdají nejprůhodnější a vystihují, co je to zaměstnanost.

*„Pojmem zaměstnanost tedy postihujeme skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb.“* (Nový a Surynek, 2006, s. 230)

Zaměstnanost je zajištění dostatku pracovních míst pro všechny osoby shánějící práci. Úplná zaměstnanost není v České republice zcela možná, z důvodu nepřizpůsobivosti některých obyvatel, nebo podmínek státu, který tuto možnost umožňuje (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 12).

*„Zaměstnaní jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodů nemoci, kvůli stávkám nebo dovoleným.“* (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 12)

*„Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené, či stávkují.“ (Brožová, 2003, s. 77)*

### **1.3 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je nejvýznamnější projev na trhu práce, který je od dob komunismu stále aktuální.

*„Nezaměstnaní – sem se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnání, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit. Přesněji řečeno: člověk je nezaměstnaný, jestliže nepracuje a během posledního období vyvinul specifické úsilí směřující k nalezení práce: byl z práce vysazen a čeká na výzvu k návratu do práce nebo čeká, že se bude hlásit v nejbližší době do práce. Aby mohl být počítán mezi nezaměstnané, musí člověk dělat něco víc než jen o práci přemýšlet. Ti, kdo jsou buď zaměstnaní, nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.“ (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 12–13)*

*„Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají.“ (Brožová, 2003, s. 77)*

### **1.4 Efekt odrazování od pracovního úsilí**

Práce, která je lépe placena, na úkor volného času není vhodná pro všechny osoby na trhu práce. Odrazuje nejen nedostatkem volného času a věnování se volnočasovým aktivitám, ale také velkými odvody daní. To způsobuje krácený úvazek a dělení se o jedno místo s více lidmi, přičemž efektivita této práce klesá, ale cena práce stoupá. (D. Brožová, 2003, s. 72) Zde to uvádím jako bod, který je jedním z faktorů práce na poloviční úvazek.

### **1.5 Druhy nezaměstnanosti**

Mnoho literatury se odkazuje na různé druhy nezaměstnanosti. Nejprve vymezím pojmy dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti, poté popíšu hlavní příčiny nezaměstnanosti. Lidé, kteří jsou nedobrovolně zaměstnaní, jsou více ohroženou

skupinou. Osoby, které neopustí jejich zaměstnání dobrovolně, mohou být závislé na svém příjmu a při jeho ztrátě se můžou dostat do různých finančních potíží.

### **1.5.1 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost vzniká, když na trhu práce je nedostatek pracovních míst a je nadbytek uchazečů o pracovní místo. Nezaměstnaný člověk hledá jakoukoli práci za mzdu, která na trhu práce převládá, někteří by akceptovali i nižší, bohužel nemohou žádnou práci najít. Nedobrovolná zaměstnanost má mnohem horší průběh než dobrovolná. Nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá pracovní místa, hledá pouze práci za převládající mzdu, ale nemůže ji najít (Holman, 2011, s. 288–292).

### **1.5.2 Dobrovolná nezaměstnanost**

Je to nezaměstnanost, kdy si nezaměstnaný hledá novou práci za vyšší mzdu než tu, která na trhu práce převládá. Jestliže jsou podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování omezena, je tato nezaměstnanost nízká, jelikož nezaměstnané osoby jsou motivovány najít si co nejrychleji nové zaměstnání (Holman, 2011, s. 285–287). V některých případech je člověk nezaměstnaný a je veden na úřadu práce, tedy dostává dávky v nezaměstnanosti a pro zvýšení své životní úrovně si vydělává prací „na černo“.

Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku vyhledávání práce, popřípadě spekulací nebo opatrností (Keřkovský a Luňáček, 2012, s. 178).

### **1.5.3 Frikční nezaměstnanost**

Jedná se o nezaměstnanost, která je především přirozená, dobrovolná, dochází k ní v důsledku přesunu osob z jednoho zaměstnání do druhého. To je způsobeno potřebami a motivovaností osob, ať už z osobních, nebo ekonomických potřeb. Tato nezaměstnanost je většinou krátkodobá, pouze na přechodnou dobu a lidé v ní jsou označováni jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“. Doba frikční nezaměstnanosti je tím delší, čím vyšší je podpora dávek v nezaměstnanosti. Také se může doba nezaměstnanosti zvyšovat různými neshodami mezi nabídkou práce v dané lokalitě a poptávkou po práci.

### **1.5.4 Strukturální nezaměstnanost**

Je to nezaměstnanost nechtěná, dochází k ní v důsledku snižování stavů zaměstnanců, krachů firem či eliminací a industrializací některých odvětví výroby. Ztráta zaměstnání se zaměřuje jen na určitou skupinu konkrétních osob. Většinou o své zaměstnání přijdou

osoby málo kvalifikované, méně zkušené s málo dovednostmi a lidé starší, kteří mají své domovy, na které jsou zvyklí. To způsobuje změnu na trhu práce v určité lokalitě. V daný moment lidé přecházejí mezi obory, se kterými se nikdy nesešli, nebo nejsou v dané oblasti zaměstnaní, jelikož mají nedostatečnou kvalifikaci či dovednosti, aby mohli určité práce vykonávat. Je to svým způsobem nesouhra mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v určitých pracovních oblastech.

#### **1.5.5 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost nastává při problémech s odbytem zboží. Je to klasický model, o kterém se hovoří jako o „nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky“. Práce je v tomto případě nedostatečná, a je způsobena nedostatečnou poptávkou po zboží či službě.

#### **1.5.6 Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost je spojována s cyklem ročních období. Tato nezaměstnanost se nejvíce objevuje v zemědělství, turistice nebo stavebnictví. Je ji možné sledovat především v období jara, kdy je práce na polích hojně využívána z důvodů sadby nových plodin a na podzim v době sklizně. V zimních a letních sezónách se zvedá poptávka po pracovnících v oblasti cestovního ruchu (Mareš, 1998, s. 18–23).

#### **1.5.7 Technická nezaměstnanost**

Je způsobena tím, že lidé ztrácejí práci v důsledku rušení pracovních pozic a nahrazení některých míst technikou (Halásková, 2001, s. 23). Tato situace je nazývána průmysl 4.0, kdy je lidská práce nahrazena inteligentní technologií. V současné době se staví tzv. „inteligentní továrny,“ které by měly v budoucnosti být schopné nezávislé kontroly. Zde nastává problém, že hromadně propouštějí osoby, které pracovaly v tomto průmyslu.

#### **1.5.8 Skrytá nezaměstnanost**

Zde se jedná o lidi, kteří jsou nezaměstnaní, ale nejsou registrovaní na úřadu práce. Ve většině případů jsou to osoby, které se už nesnaží najít práci. Do této skupiny můžeme zařadit ženy v domácnosti, které dříve chodily do práce, ale po mateřské dovolené zaměstnání ztratily a nemohly nové najít, nebo čerství absolventi škol, které stále živí rodiče. Dále jsou to osoby, které jsou vyřazeny z evidence úřadu práce z důvodů zařazení do různých programů pro nezaměstnané.



### **1.5.9 Neúplná zaměstnanost**

Při neúplné zaměstnanosti firma nevyužívá plně zaměstnancův potenciál, nebo mu nenabízí plný úvazek. Tímto způsobem zaměstnanosti se společnost snaží čelit hromadné nezaměstnanosti. Většinou se jedná o zkrácenou pracovní dobu, nebo sdílené pracovní pozice. V současné době je práce na zkrácený pracovní úvazek typická pro ženy na rodičovské dovolené, rodiče samoživitele a maminky s malými dětmi z důvodu časté nemoci dětí. V mnohých případech se takto zaměstnané osoby ocitají bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení a jsou nuceny pracovat v horších pracovních podmínkách. Na druhou stranu zaměstnavatelé nabízejí flexibilní pracovní dobu a vyšší čistou mzdu než u prací na plný úvazek, ale zde je to dáno tím, že zaměstnavatel ušetří na různých benefitech a státem daných pojištěních (Mareš, 1998, s. 18–23).

### **1.5.10 Nepravá zaměstnanost**

U nepravé zaměstnanosti se jedná o osoby, které se nesnaží najít si práci, ale chtějí maximálně využít všechny sociální dávky, které jim stát nabízí. Patří sem osoby, které nelegálně pracují a zároveň jsou registrované na úřadu práce (Mareš, 1998, s. 18–23). Tyto osoby láká především velký výdělek, většinou se jedná o nelegální práce, které nejsou vázány žádnou smlouvou.

## **1.6 Délky nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se dále dělí dle délky. Krátkodobá nezaměstnanost je pozitivně hodnocena, jelikož osoby, které jsou krátkodobě nezaměstnaní, se přesouvají z jedné pracovní pozice na druhou. Tato nezaměstnanost je velice ekonomicky přínosná, jelikož zaměstnanec odchází ze zaměstnání většinou z důvodů lepšího finančního ohodnocení a uvolní místo pro dalšího zaměstnance. Při neatraktivnosti místa zase musí zaměstnavatel zvýšit jeho atraktivitu tím, že nabídne lepší platové podmínky, či jiné benefity, které by měly přilákat zájemce o toto místo.

Naopak dlouhodobá nezaměstnanost je negativně hodnocena, jelikož osoby, schopné pracovat, nejsou aktivní na trhu práce, kde by byl využit jejich potenciál a byl změněn ve finanční prosperitu. Tyto osoby jsou ekonomicky nevýhodné a z dlouhodobého hlediska i hůře zaměstnatelné, jelikož čím déle jsou „neaktivní“, tím hůře je lze zařadit zpátky na trh práce.

### **1.6.1 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobou nezaměstnaností se myslí, je-li pracovník bez práce déle než 12 měsíců (Brožová, 2003, s. 95). Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být velké podpory v nezaměstnanosti, které ovlivňují hledání uchazeče. Pravděpodobnost najít pro osoby dlouhodobě nezaměstnané vhodnou pozici s růstem hendikepů a délkou nezaměstnanosti klesá.

### **1.6.2 Krátkodobá nezaměstnanost**

Krátkodobou nezaměstnaností se myslí, je-li pracovník bez práce méně než dvanáct po sobě jdoucích měsíců (Halásková, 2001, s. 16). Ve většině případů se jedná o frikční nezaměstnanost, tedy přesun z jednoho pracovního místa na druhé.

## **1.7 Ohrožené skupiny**

Ve většině společností existuje několik skupin, které jsou hůře zaměstnatelní než ostatní. Jedná se především o absolventy, matky po mateřské dovolené, lidi s hendikepem, osoby v předdůchodovém věku, imigranty, osoby s nedostatečným vzděláním či o naši evropskou minoritu.

### **1.7.1 Rodiče pečující o děti**

Osoby pečující o děti, především rodiče, kteří jsou samoživiteli, jsou další znevýhodněnou skupinou na trhu práce. Tyto osoby jsou závislé na pracovní době, aby se jim nekřížila s rodinným životem. Ve většině případů hledají práci v určitém časovém období, kdy mají své děti ve školských zařízeních. Z důvodu výchovy potomků a péče o domácnost odmítají práce na vícesměnné provozy či práce, kde by museli na služební cesty. Z pohledu zaměstnavatelů jsou tyto osoby neatraktivní z důvodu vyšších absencí, které způsobuje péče o nemocného potomka (Halásková, 2001, s. 23).

### **1.7.2 Absolventi a mladiství**

Do oblasti absolventů se řadí osoby, které po ukončení studia neodpracovaly minimálně dva roky. Mladistvého chápeme jako osobu, která nedovršila věku osmnácti let. Jak absolventi, tak mladiství jsou velice obtížně umístitelnou skupinou na trhu práce hlavně z důvodu chybějící praxe, či nedostatečné kvalifikace u mladistvých (Halásková, 2001, s. 23).

### **1.7.3 Lidé se zdravotním postižením**

Do této skupiny zařadíme osoby, které mají změněnou pracovní schopnost a osoby s těžkým zdravotním hendikepem. Osoba se změnou pracovní schopností je osoba, která má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav omezenou možnost zdravotního uplatnění, či přípravy pro budoucí uplatnění. Osoby se zdravotním hendikepem mají mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění, proto se mohou uplatnit jen ve zcela úzké škále pracovního trhu. Hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti u těchto osob jsou zejména jejich postižení, nízká kvalifikace, snížená mobilita, nízká motivace, dlouhodobé vyřazení z pracovního procesu a malý počet pracovních míst pro tyto skupiny (Halásková 2001, s. 23).

### **1.7.4 Lidé s nízkou kvalifikací**

Zde řadíme osoby se základním vzděláním, které v některých případech nemusí mít ani dokončené a dále osoby s nedostatkem pracovních zkušeností. Tyto osoby mají nízkou pravděpodobnost získat stabilní zaměstnání. Z důvodu pracovní nejistoty jsou tyto osoby často evidovány na úřadu práce a jsou zařazeny mezi dlouhodobě nezaměstnané (Halásková, 2001, s. 23).

### **1.7.5 Lidé v předdůchodovém věku**

Osoby v předdůchodovém věku mají znevýhodněné postavení na trhu práce, jelikož pro svůj vyšší věk jsou neatraktivní pro zaměstnavatele. Tyto osoby však disponují letitými pracovními zkušenostmi a dostatkem praxe, proto by neměly být potenciálními zaměstnavateli přehlíženy. Zaměstnavatelé se na tyto osoby koukají jako na málo flexibilní, málo přizpůsobivé a nehodící se do mladého kolektivu. Také v současné globální době je problém v absenci znalosti světového jazyka či horší nebo pomalejší práce s počítačem (Halásková, 2001, s. 23).

### **1.7.6 Osoby společensky nepřizpůsobivé**

Do této skupiny uchazečů patří osoby, které se vracejí do běžného života z různých odvykacích léčení a zařízení, dále osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody (Halásková, 2001, s. 23). Také sem můžeme zařadit osoby bez přístřeší, osoby závislé, či osoby s různými psychickými problémy. Ve většině případů si je potenciální zaměstnavatelé ani nepozvou k pracovnímu pohovoru. Jmenované osoby nacházejí zaměstnání jen u pochybných firem za špatných pracovních podmínek.

### **1.7.7 Osoby bydlící v obcích se špatnou dopravní obslužností**

Sem patří lidé, kteří mají problém s dojížděním do zaměstnání. Nerozhoduje zde pouze vzdálenost, ale i čas strávený na cestě, finance a při absenci automobilu i dopravní zajištění obce. Tyto osoby, které jsou závislé na veřejné dopravě, nemohou chodit do práce na určitý čas, ale musí se přizpůsobovat dopravnímu spojení, proto je zaměstnavatelé odmítají. Další problém je, že čas strávený na cestě a cena cesty nemusí být finančně dostatečně kompenzovány. Může se tak stát, že podpora v nezaměstnanosti by byla stejná nebo vyšší, než případná mzda ponížená o náklady a čas strávený na cestě.

### **1.7.8 Osoby romské národnosti**

Osoby romské národnosti jsou také začleněny do skupiny, která je složitě zařaditelná na trhu práce. Romové ve většině případů nejsou schopni spolupracovat, jsou impulzivní, nerespektují nadřízené a nevytvářejí si pracovní návyky. Z těchto důvodů je zaměstnavatelé nemají zájem zařadit do pracovního procesu. Jedná se o skupinu, která přispívá k dlouhodobé nezaměstnanosti.

### **1.7.9 Osoby, které nemají zájem o práci**

Osoby, které nemají o práci zájem, tvoří skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Tyto osoby nechtějí pracovat, jelikož rozdíl mezi pracovními příjmy a sociálními dávkami je nedostatečný. Proto si dobrovolně vybírají zůstatkům na státní podpoře. Dále sem patří osoby, které si přivydělávají neoficiálně. Jsou přihlášeny na úřadu práce, který za ně platí zdravotní pojištění a pobírají dávky, ale zároveň si vydělávají někde jinde.

## **1.8 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti**

Zaměstnání je v naší kultuře zakořeněno již dlouhodobě. Je to zdroj všech společenských, duchovních a materiálních hodnot a je pro člověka převážně prostředkem k uspokojování svých potřeb. Proto vyloučení ze zaměstnání vede k deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání uspokojuje. Nejde jen o pokles životní úrovně, ale i o to, že ztráta zaměstnání narušila každodenní rutinu. To způsobí, že člověk, který byl dlouhodobě nezaměstnaný a znovu se dostane do pracovního procesu, si hůře získává pracovní návyky. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje různé problémy. Mezi hlavní dva důsledky nezaměstnanosti patří ekonomické a sociální, dalšími jsou společenské a kulturní. V této kapitole popíšu vlivy a problémy, které způsobuje nezaměstnanost pro nezaměstnaného i pro společnost (Mareš, 1998, s. 68).

### **1.8.1 Vliv na životní úroveň**

Ztráta zaměstnání znamená i ztrátu příjmů a podpora plně nenahradí finance, na které byl člověk zvyklý. Nezaměstnanost nepostihuje jen nezaměstnaného a jeho rodinu, ale zasahuje i společnost. V tomto důsledku většinou poklesne životní úroveň a mohou se objevit finanční potíže, které postihnou nezaměstnaného člověka i jeho rodinu. Průzkumy naznačují, že podpory v nezaměstnanosti nedosahují ani poloviny výdělků. Jestliže nezaměstnanost trvá dlouho, může to vést k chudobě a sociální izolaci, nebo alespoň k redukci sociálních kontaktů (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 20–21).

### **1.8.2 Vliv na rodinu**

Rodinu nezaměstnanost ohrožuje nejen v oblasti snížením příjmů, ale i jinak. Se ztrátou zaměstnání se naruší denní rodinné zvyklosti, mohou se narušit partnerské vztahy nebo postavení v rodině (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 20–21). Na druhou stranu může být rodina pro nezaměstnaného oporou. Podporu mu poskytuje nejbližší rodina, nejen finančně, ale také pomocí v každodenních krizích, či v péči o děti (Mareš, 1998, s. 80–81).

Dalším vlivem, který by mohl ovlivnit rodinu, je reprodukční chování. Dochází k němu v době, kdy žena ztratí zaměstnání. A aby unikla před zařazením do kolony nezaměstnaných, je automaticky přeřazena kolony matek.

### **1.8.3 Vliv na strukturaci a vnímání času**

Ztráta zaměstnání je pro člověka velice stresujícím faktorem. Lidem bez zaměstnání se čas vleče a dny ztrácejí svoji strukturu. Po čase tito lidé ztrácejí pojem o tom, co je za den, zda je víkend nebo normální pracovní den. Tento čas lidé zabíjejí sezením u televize, konzumací alkoholu nebo hraním hazardních her, což může dost ovlivnit psychický a fyzický stav a v některých případech vést i k závislosti (Mareš, 1998, s. 77–78).

Nezaměstnanost narušuje obvyklý pracovní režim, na který byl člověk zvyklý. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svoji hodnotu a je promrhán většinou neužitečnými aktivitami (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 20–21).

### **1.8.4 Vliv na fyzické a psychické zdraví**

Nezaměstnanost je pro většinu osob velmi stresující, znamená pro člověka ztrátu sociálního statusu, který byl od daného člověka očekáván. Vyvolává v člověku pocity

nepotřebnosti, neužitečnosti či neschopnosti a vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres, který nezaměstnaní prožívají, může vést k různým psychickým či zdravotním onemocněním (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 20–21).

Fyzické zdraví u nezaměstnaných je ohroženo především podvýživou, nebo nevyváženou stravou. Dále nezaměstnaným narušuje stresem jejich imunitní a kardiovaskulární systém. Mnozí lidé stres zahání používáním různých návykových látek, jako jsou cigarety, alkohol nebo drogy.

Vyskytují se psychologické problémy, které postihují nezaměstnané, způsobují psychické onemocnění a potíže. Důvodem je vyšší úroveň napětí a negativních pocitů, což vede k nedostatečnému životnímu uspokojení nezaměstnaných osob. Další problémy může způsobit podhodnocení jedince, kdy si jedinec myslí, že za nic nestojí a věří, že si to jeho rodina myslí také. Tyto osoby mají tendenci být více úzkostliví, je u nich pozorován větší výskyt depresí, jsou neurotičtí, také mají snížené sebevědomí a sebeúctu. Tito jedinci mívají i sebevražedné sklony. Psychické problémy mohou být způsobeny i na základě deprivace, kdy poklesla životní úroveň jedince (Mareš, 1998, s. 83–86).

#### **1.8.5 Deprivace**

Deprivace je spojena s vyloučením nezaměstnaných ze sociálních vztahů, ale je také spojena s jeho vyloučením z aktivního trhu. Ve většině případů lidé bez práce hledají záliby v nakupování, ale jejich finanční možnosti jim to nedovolí. Deprivace je spojená s neschopností získání určitého množství zboží a může mít dva charaktery. Absolutní deprivace, zde se jedná o existenční ohrožení a relativní deprivace – zde dochází k psychickému strádání (Mareš, 1998, s. 76–77).

#### **1.8.6 Sociální izolace**

Ztráta zaměstnání vede i k sociální izolaci. Ta se projevuje především zpřetrháním kontaktů, který si bývalý zaměstnanec utvořil během svého zaměstnání. Po ztrátě zaměstnání se lidé vyhýbají zaměstnaným, jelikož je to pro ně ponižující. Také se ale vyhýbají nezaměstnaným, protože je to pro ně rovněž deprimující (Mareš, 1998, s. 82).

Tyto osoby by ale měly vyhledávat větší kontakt se svým okolím, jelikož by jim to mohlo usnadnit hledání nového zaměstnání. Při kontaktu se svým okolím by se mohly

dozvědět o nových pracovních příležitostech, kterých by si třeba ani nemusely všimnout.

## **2 Problémy začlenění v předdůchodovém věku**

Lidé v předdůchodovém věku se potýkají s řadou diskriminací na trhu práce. Jedná se především o snížení pracovního tempa a horší zaučení s novými pracovními softwary. Dále lidé v tomto věku již nejsou tolik flexibilní, snaží se udržovat si nějakou komfortní zónu. Zaměstnavatelé je často neberou jako plnohodnotnou pracovní sílu, spíše jim nabízejí práce na poloviční úvazek či na brigádu.

### **2.1 Osoby v předdůchodovém věku**

Pro účely této práce definuji osoby v předdůchodovém věku jako osoby ve věku 50 a více let, jelikož v mnoha zemích věk 50 let představuje počátek poklesu ekonomické aktivity (Stárnutí a politika zaměstnanosti, 2004, s. 3).

### **2.2 Příčiny ohrožení osob v předdůchodovém věku na trhu práce**

Všechna snažení udržet osoby v předdůchodovém věku by měla být propojena. Důležité faktory pro hledání práce ze strany zaměstnanců jsou prestiž, moc, bohatství a někdy i mobilita. Zaměstnavatelé naopak hledají kvalifikované pracovníky s odbornými schopnostmi. Bohužel osoby v předdůchodovém věku mají nižší vzdělání na rozdíl od mladších pracovníků. Další překážkou může být, že starší pracovníci nabyli schopností v odvětvích, které prošly velkou modernizací (Stárnutí a politika zaměstnanosti, 2004, s. 12–13).

#### **2.2.1 Prestiž**

Jedná se o uznání, které dáváme člověku, kterého si vážíme. V různých studiích se najde seznam povolání, která jsou nejvíce uznávána. Na prvních místech se nacházejí lékaři, vědci, učitelé nebo zdravotní sestry. Problém je, když někdo z takto prestižních míst ztratí své zaměstnání z důvodu přibývajících věku. Zde nastává dilema a rozpolcení člověka, jestli musí přejít na o třídu nižší kategorie, což mu způsobí snížení prestiže a finančního omezení (Nový a Surynek, 2006, s. 98).

#### **2.2.2 Moc**

Moc je definována ve vztahu nadřizený a podřizený. Lidé s velkou mocí o své místo tvrdě bojují a věnují mu značnou část kariéry. Proto při ztrátě zaměstnání z vysoce stavěného místa nemohou najít obdobnou náhradu, jelikož se na trhu práce zas tak často s vysoce postavenými místy nesečkáme. Tito lidé umí řídit práci jiných lidí, ale nejsou schopni pracovat pod nátlakem jiných. Také to může být způsobeno věkem, jelikož



starší lidé mají více zkušeností, a nemyslí si, že mladší vedoucí by mohl mít lepší nápady než on sám (Nový a Surynek, 2006, s. 98).

### **2.2.3 Bohatství**

Obnáší určitá privilegia, která umožňují jedinci dovolit si věci, na které obyčejně pracující člověk šetří několik let, nebo si je nemůže dovolit vůbec. Lidé v této kategorii mají zvýšená očekávání pro uspokojení svých zásadních potřeb. Při ztrátě zaměstnání obvykle nemohou najít náhradu, která by byla stejně finančně ohodnocena, mohou nastat finanční problémy, jelikož tito lidé neumějí hospodařit s menší částkou. Pokud přijdou tito lidé o práci, můžou svoji současnou situaci řešit různými půjčkami, které nebudou moci v budoucnu splácet (Nový a Surynek, 2006, s. 98).

### **2.2.4 Mobilita**

Lidé v předdůchodovém věku mají už zařízený domov, splacenou hypotéku a našli si ve svém okolí přátele. Většina lidí se nechce stěhovat ze svého domova při hledání nového zaměstnání a vyčkávají, jestli se neobjeví nějaká příležitost v jejich blízkém okolí. Mnoho lidí nechce ani za práci dojíždět z důvodu časové náročnosti, proto jsou pro tyto osoby hůře sehnatelná pracovní místa.

### **2.2.5 Vzdělání**

Lidé v tomto věku, pokud dosáhli menšího vzdělání, si hledají práci mnohem hůře než ti, co mají dokončené vysokoškolské vzdělání. Je to možná tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním mají mnohem více stabilní práci než ti s nižším vzděláním. Ale jak se v reálu ukazuje, i lidé s vysokoškolským diplomem nemají často práci ve svém oboru. Takže i když je dostatek absolventů škol, ne všichni zůstávají v oboru, co mají vystudován. Evropská unie se tento problém bude snažit korigovat tím, že bude předjímat budoucí potřeby na trhu práce a zajistí větší korelaci mezi nabídkou a poptávkou kvalifikací a dovedností (Palíšková, 2017, s. 97–102).

### **2.2.6 Vývoj**

S technologickým pokrokem firmy do budoucna uvažují o modernizaci a automatizaci výrobních linek. Proto v současné době a i v budoucnu hrozí rušení některých pracovních pozic či povolání celkově. Lidé, kteří celý život pracovali v jednom zaměstnání, si budou hůře zvykat na nové pracovní místo, či nebudou schopni ho dostatečně vykonávat.

### **2.2.7 Adaptace**

Ve starším věku mají osoby problém s adaptací na novou práci. Účelem adaptace je vytvoření si pracovních návyků, získání nových znalostí, i přizpůsobení se novým pracovním podmínkám. Většina osob v předdůchodovém věku nemají rádi změnu, jelikož pro ně představuje psychickou zátěž (Nový a Surynek, 2006, s. 154).

V mladším kolektivu by se tato osoba nemusela uchytit z důvodu věkové bariéry. V mnohých případech však může starší zaměstnanec donést a zavést nápady a dovednosti, které zachytil ve svých předchozích zaměstnáních.

### **2.2.8 Flexibilita**

Mnoho lidí v předdůchodovém věku má zajatý nějaký denní režim. Při nástupu do nové práce nemusí mít stejnou pracovní dobu, takže by museli své návyky změnit. Starší osoby nemají rádi práci na třísměnný provoz, jelikož jsou už v odpoledních hodinách vyčerpaní. Také tyto osoby nejsou tolik flexibilní, jelikož mají jisté závazky, třeba velice staré rodiče nebo vnoučata, o která se musí postarat. Většina lidí v předdůchodovém věku dá přednost rodině než práci, jelikož si myslí, že odpracovali dost a teď se stát o ně postará. (Nový a Surynek, 2006, s. 235).

### **2.2.9 Jazyky**

V současné době je na základních školách ve většině případů povinná výuka angličtiny. Před čtyřiceti, padesáti lety se vyučoval jiný jazyk. V současné době většina zaměstnavatelů chce po zaměstnavatelích alespoň základní úroveň angličtiny, což je pro některé osoby v předdůchodovém věku pracovní hendikep. I kdyby se angličtinu chtěli doučit, v tomhle věku by to pro ně znamenalo víc úsilí než za mlada a větší finanční zátěž, jelikož kurzy angličtiny nejsou levnou záležitostí. I přes překonání všech překážek by trvalo nejméně půl roku, než by zaměstnanec byl schopen základní komunikace v anglickém jazyce.

### **2.2.10 Technologické dovednosti**

S nástupem nových technologií, ať už v rámci strojího průmyslu, nebo nových programů v rámci softwaru na počítačích, je vidět, že technologie se stále vyvíjejí. S výměnou nových strojů se zaměstnavatel musí sám sebe ptát, zdali je vhodné investovat do staršího pracovníka určité množství peněz, nebo si radši najme nového pracovníka, který už má praxi s daným systémem či přístrojem. Osoby v předdůchodovém věku mají už určité zvyky v rámci systému. Teď s dobou

elektronizace může být pro ně velký problém zadávat určité věci do systému. Zde zaměstnavatel pozoruje největší pokles práce, jelikož to při staré technice zaměstnanci trvalo méně času, proto si myslí, že zaměstnanec je méně efektivní a raději najme někoho nového.

### **2.2.11 Rekvalifikace**

S úpravou právních norem, musí některé pozice, které dříve nepotřebovaly určité vzdělání, mít v současné době vyšší vzdělání, než doposud. Proto někteří zaměstnanci, kteří pracovali v jednom oboru několik let, přicházejí o práci a nemohou se do daného oboru vrátit. Tyto situace nastávají hlavně kvůli změnám v právním systému, nebo zavedením nových výrobních procesů či strojů.

### **2.2.12 Změna profese**

V mnohých případech lidé, kteří ztratí své zaměstnání, nemusí najít zaměstnání ve stejné profesi, jakou dělali doposud, či na profesi na kterou celý život studovali. Lidé s menším vzděláním nemají dostatečnou možnost si vybírat, co by chtěli vykonávat za práci. Totéž platí i u lidí, kteří jsou profesionálové jen na jednu oblast. Kdyby lidé měli změnit profesi, bylo by pro ně těžké přizpůsobit se novému pracovnímu místu (Nový a Surynek, 2006, s. 224).

## **2.3 Charakteristika osob v předdůchodovém věku z pohledu pracovní síly**

Lidé, kteří překročili padesátku, se dostávají do určitého meziprostoru mezi vyšším středním a seniorským věkem. V této životní etapě dochází k výrazným změnám jak v pracovním a sociálním životě, tak také ke změně rodinné struktury. Mění se samozřejmě také fyzické a psychické schopnosti, jejichž možný úbytek je však na druhé straně kompenzován životními i pracovními zkušenostmi. Lidé v této věkové kategorii si začínají silněji uvědomovat konečnost svého života, jednou z priorit jejich života se stává jistota. Zasáhne-li do jejich pracovního života nezaměstnanost, je prožívána intenzivněji a dostavuje se strach z konkurence mladších kolegů při hledání nového zaměstnání. Osoby nad padesát let jsou oficiálně zařazeny mezi ohrožené skupiny na pracovním trhu.

Zde jsem si vypůjčila tabulku, kterou vypracovala Svobodová pro účely úřadu práce. V tabulce jsou jasně vidět silné a slabé stránky této věkové kategorie. Jelikož se má

práce bude zabývat příležitostmi a bariérami pro vstup na trh práce v předdůchodovém věku, přidala jsem zde tabulku příležitostí a hrozeb.

**Tabulka č. 1 – Swot analýza**

<b>SILNÉ STRÁNKY</b>		<b>SLABÉ STRÁNKY</b>	
Zkušenosti, praxe, odbornost		Mentální produktivita	
zkušenost, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní vyzrálost, znalost již zapomenutých dovedností (zpracování kožešin, scelování textilu apod.)		psychofyzické změny (vnímání, rozhodování, soustředění), zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch), ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost, pomalé rozhodování, snížená výkonnost, zlozvyky, stereotypy	
Vlastnosti		Motivace	
spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, trpělivost, vyzrálost osobnosti		ztráta sebevědomí a sebe důvěry, ztráta pracovní aspirace - flegmatickosti, nižší ochota profesně se vzdělávat	nízká motivace pro výkon, nízké pracovní nasazení
Vztah k vykonávané práci		Výkonnost	
profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon	zůstat i přes svůj věk platným členem pracovního týmu, seberealizace	snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížená pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů	větší únava, stres, vyhoření, málo elánu, pomalejší pracovní tempo, zhoršená dosažitelnost vzdálenějšího místa výkonu práce, snížená produktivita v důsledku nepříznivého zdravotního stavu
Vztah k firmě		Zdravotní stav	
loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává, i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání případné dočasné pracovní neschopnosti	stálost zaměstnání, nízká fluktuace	vysoká nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům (infekce apod.), přechod do invalidity	více zdravotních problémů, častěji a déle nemocní, zhoršená mobilita
Kontakty		Přizpůsobivost	
	kontakty, znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů (pracovního významu)	menší kreativita, nedůvěra k novinkám, nechut' učit se nové věci, rutina	horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost reagovat na změny, horší adaptace na nové metody a systémy, rutina

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

(Svobodová, 2009, 44–45)

**Tabulka č. 2 – Swot analýza**

PŘÍLEŽITOSTI		HROZBY	
STARŠÍ RESP.	MLADŠÍ RESP.	STARŠÍ RESP.	MLADŠÍ RESP.
Formy práce		Pracovní příležitosti	
práce na kratší pracovní dobu, sdílení pracovního místa, dělené směny, práce o víkendech, vhodné nástroje a zapojení starších osob, vytvořit systém alternativní práce (při kombinaci důchodu a mzdy), např. dobrovolnická práce, práce v nadacích nebo ve veřejném sektoru, vytvoření agentur práce pro starší zaměstnance	práce na kratší pracovní dobu, klidnější pracovní tempo, nikoliv manuální práce, ale práce v administrativě nebo provádět např. obchůzky	méně pracovních příležitostí, tj. snižování stavu zaměstnanců, omezený výběr pracovních příležitostí, ohrožení zaměstnání mladších osob při prodlužování důchodového věku, diskriminace z důvodu věku, schopnosti a pracovní způsobilost	horší nabídka na trhu práce, obavy ze ztráty pracovní příležitosti, rychlé pracovní tempo

Využití zkušeností		Náklady	
využití životních a odborných zkušeností, uplatnění v oblastech, kde je věk a zkušenost výhodou (poradenství, soudnictví, některé lékařské obory apod.)	využití silného znalostního potenciálu (odbornost, kvalifikace), uplatnění ve vědě, výzkumu a poradenství	vyšší náklady zaměstnavatele (provozní, výrobní), vyšší náklady celospolečenské (sociální), nemocnost a pracovní úrazovost, invalidita	zvýšená míra ohrožení pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
Předávání zkušeností		Vztahy zaměstnanec/zaměstnavatel	
transfer znalostí a zkušeností, zapracovávání nových zaměstnanců	reciproční výměna zkušeností s mladšími zaměstnanci	postoje zaměstnavatelů ke starším zaměstnancům, neschopnost a nezáměr zaměstnavatelů využít potenciál starších zaměstnanců, neexistující systémy práce se staršími zaměstnanci	
Rekvalifikace, vzdělávání		Vztahy mezi mladšími a staršími zaměstnanci	
rekvalifikační kurzy, vitalizační programy, obecné a plošné programy celoživotního vzdělávání, podpora dalšího profesního vývoje starších zaměstnanců	celoživotní vzdělávání	snížená schopnost prosadit se mezi mladými ambiciózními kolegy, stresující podmínky v případě mladého managementu, mezigenerační napětí	nepřijetí v mladém kolektivu, konkurence v podobě mladších kolegů
Nové technologie		Zdravotní péče	
s rozvojem technologií klesá podíl fyzické námahy a rozdíly mezi produktivitou starších a mladších zaměstnanců se mohou stírat	možnost využívání nových technologií, pokud mají starší zaměstnanci vůli učit se novým věcem	neposkytnutí optimální lékařské péče v případě nemoci, civilizační nemoci a nezajištění adekvátní zdravotní péče	
Ostatní		Prezentace starších ve společnosti	
zmapování možností a role státu při podpoře setrvání starších osob na trhu práce, vytváření vhodných pracovních podmínek pro starší zaměstnance, spokojenost zaměstnanců a zaměstnavatelů, úspory osobních nákladů, možnost dalšího výdělků pro aktivní důchodce	delší dovolená (např. o 1 týden)	současné stereotypní mínění o věkové kategorii 50+, problém starších lidí na trhu práce je zobrazován spíše schematicky, a to jen ve spojení s důchody a nemocemi, média nabízejí vzory pracovních aktivit starších lidí jen ve světě vědy a umění	

		Ostatní	
		ekonomická závislost na příjmu ze závislé práce do vysokého věku (náklady na bydlení, zdravotní péči apod.), chybějící sociální kontakty po ukončení zaměstnání	

(Svobodová, 2009, s. 45–46)

### 2.3.1 Postoje nezaměstnaných osob k nezaměstnanosti

Ve většině případů se lidé po padesátce snaží udržet na trhu práce do důchodového věku, a to ze jména z finančních důvodů a dále ze strachu z obtížného hledání nového zaměstnání. V této věkové kategorii se nacházejí i osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a vzdaly se hledání nové pracovní pozice. Právě z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti tyto osoby vyhledávají možnost odejít do předčasného důchodu. Tuto možnost volí i ti, kteří by jen velmi obtížně získali práci anebo ti, kteří vykonávali namáhavou manuální práci (Sokačová, 2014, s. 20–25).

Aby si člověk našel práci, musí být k tomu motivovaný. Pod pojmem motivace pracovní činnosti lze rozumět míru ochoty člověka pracovat. *„Pracovní motivace vyjadřuje přístup člověka k práci, ke konkrétním okolnostem jeho pracovního uplatnění a ke konkrétním pracovním úkolům, tj. vyjadřuje konkrétní podobu jeho pracovní ochoty.“* (Nakonečný, 1992, s. 44) Motivace je ovlivněna různými faktory, osobnostními, prostředím, ve kterém člověk žije a v jaké životní situaci se právě nachází. Pomáhá nám k naplnění základních životních potřeb a je spojena s jednáním jedince k dosažení cílů. Když je člověk dostatečně motivovaný, snaží si práci najít sám. Ve většině případů tyto osoby nesetrvávají bez zaměstnání dlouhodobě.

Další věc, která by měla motivovat nezaměstnaného, je finanční propad. Při ztrátě zaměstnání si většina nezaměstnaných uvědomí, jak jsou na svém příjmu závislí, proto se snaží co nejrychleji najít práci, aby se jejich finanční úroveň zlepšila.

V mnohých případech si osoby v předdůchodovém věku hledají i zaměstnání dlouhodobější než jen do důchodu, jelikož je to naplňuje více než takové „nicnedělání“. Některé osoby, které jsou ochotny pracovat i po dovršení důchodového věku, si snaží pozici udržet a jsou věrnými zaměstnanci. Také je motivují finance, které jsou spojené s

pobíráním důchodu i platu. Naopak některé osoby jsou demotivované při hledání nového pracovního místa, proto raději volí odchod do předčasného důchodu.

### **2.3.2 Přítomnost věkové diskriminace**

Věková diskriminace je forma uvažování založená na přesvědčení, že věk může sloužit jako dostatečně vypovídající charakteristika člověka. Takovéto smýšlení vede ke škatulkování lidí určitého věku. Tato vnímání zbavuje člověka určitých vlastností a dovedností, ale dává do popředí jeho věk. Mnoho studií dokazuje, že věk je nejvýznamnější znak u nezaměstnaných osob. Zaměstnavatelé pak úplně pomíjejí, že starší člověk může mít spoustu zkušeností a berou je jako homogenní skupinu, kde mají všichni stejné problémy. Podle Vidovičové (in Sokačová, 2014) se uvádí, že 11 % žen a 5 % mužů se setkala s věkovou diskriminací (Sokačová, 2014, s. 11–13).

*„Věková diskriminace může být definována jako situace, kdy je hledisko věku ke škodě vůči určité osobě. Charakteristickým pro ni je to, že se neprojevuje veřejně a nedá se snadno zjišťovat.“* (Stárnutí a politika zaměstnanosti, 2004, s. 56)

Průzkum ukázal, že mladší lidé si myslí o starších, že jsou neproduktivní a ekonomicky nákladní. Úřady práce uvádějí, že zaměstnavatelé vnímají starší zaměstnance jako nositele špatných návyků, které si s sebou nesou z předchozích zaměstnání. Také se obávají nízké flexibility, schopnosti se adaptovat na nové pracovní podmínky a v současné době i neznalost cizích jazyků (Stárnutí a politika zaměstnanosti, 2004, s. 56).

Podle šetření se 10 % osob po padesátce setkala s nějakou formou věkové diskriminace ze strany potenciálních zaměstnavatelů. Dále koluje názor, že starší pracovníci zabírají místo mladším a jejich odchod do důchodu tak uvolní místo pro mladší a výkonnější zaměstnance (Stárnutí a politika zaměstnanosti, 2004, s. 12).

### **2.3.3 Postoje ke starším lidem**

V některých firmách se zaměstnavatelé snaží udržet a přilákat mladé nadané lidi. Při industrializaci firem starší pracovníci odcházejí z míst, na kterých kvůli nedostatku technologických dovedností nemohou pracovat. Tím by se dalo nabýt dojmu, že starší lidé se neumějí přizpůsobovat novým pracovním podmínkám. Což vede k diskriminaci starších lidí, kteří si hledají práci. I když zaměstnavatelé nikde neuvádějí, že hledají zaměstnance určitého věku, tak v mnohých případech se uchazeči o práci neozvou



z důvodu vysokého věku. Takové postoje vedou k dlouhodobé nezaměstnanosti těchto osob a k problémům s hledáním možného uplatnění na trhu práce (Stárnutí a politika zaměstnanosti, 2004, s. 55).

### **3 Nástroje úřadu práce**

V poslední kapitole teoretické části si ukážeme, jaké nástroje nabízí úřad práce (dále jen ÚP), aby začlenil osoby v předdůchodovém věku zpátky na trh práce. Hlavním cílem těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je umožnit lidem, kteří jsou bez práce, aby neztratili pracovní návyky. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst, informační a poradenské služby či rekvalifikační programy.

Úřad práce ČR je styčným bodem, kde se setkávají zaměstnavatelé a uchazeči a zájemci o zaměstnání. Prostřednictvím spolupráce s ÚP ČR může zaměstnavatel nalézt vhodného uchazeče odpovídajícího jeho potřebám a ještě přitom využít dalších služeb, které ÚP ČR nabízí. Služby ÚP ČR jsou poskytovány v souladu s ustanovením zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. bezplatně (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

V současné době je ÚP ČR jednotným výplatním místem všech nepojistných dávek sociálního systému České republiky. Dále ÚP poskytuje řadu dalších služeb a vyvíjí mnoho různých aktivit v sociální oblasti. Například ÚP vyplácí firmám příspěvky na zaměstnávání osob, které jsou na trhu práce znevýhodněny, podporuje i nezaměstnané uchazeče, kteří se rozhodnou začít podnikat, realizuje celou řadu specializovaných projektů a aktivit, s cílem zlepšit zaměstnanost a zaměstnatelnost různých specifických skupin. Aktivita ÚP tedy výrazně přesahují rámec samotného trhu práce a sociálních událostí spojených pouze s fenoménem nezaměstnanosti (Kaczor, 2015, s. 49–50).

#### **3.1 Pasivní politika**

Pasivní politiku spojujeme nejčastěji s ÚP. Jejím hlavním cílem je okamžitě finančně zabezpečit osoby, které přišly o zaměstnání a tedy i o zdroj příjmů. Horák (in Sokačová) uvádí, že osoby po padesátce jsou zvýhodněny ještě tím, že délka jejich podpůrní doby je vyšší než u osob před padesátkou. Z toho plyne, že ÚP si je vědom ztíženého hledání nového zaměstnání u starších osob, proto je finančně zabezpečuje na delší dobu.

Bohužel, čím je osoba déle evidována na ÚP, tím klesá šance na umístění uchazeče na pracovní trh. Hlavně u osob v předdůchodovém věku se doporučuje na nic nečekat při hledání nového zaměstnání, z důvodu ztráty pracovních návyků a finančního zabezpečení (Sokačová, 2014, s. 58–59).

## **3.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Základním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je i samotné zprostředkování zaměstnání. Bohužel v současné době je nabídka volných pracovních míst na ÚP omezena v důsledku zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa. Dále musí ÚP dávat najevo výhody, které plynou ze zaměstnání osob po padesátce. Tedy aktivní politika zaměstnanosti ÚP se snaží motivovat zaměstnavatele zejména formou příspěvků či úlev k tomu, aby například vytvořili nová pracovní místa, nebo zaměstnali osobu s nějakým hendikepem na trhu práce.

Dalším nástrojem aktivní politiky je poradenství, jehož cílem je pomoci uchazeči zorientovat se na trhu práce, získat nebo si připomenout některé základní kompetence a naučit se prodat. Také musí uchazeče motivovat a aktivizovat ho. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a další.

Nejvíce významným nástrojem aktivní politiky jsou rekvalifikace, které mají pro tuto skupinu osob velmi specifický charakter. Horák (in Sokačová) uvádí, že nejvíce využívanou oblastí je práce s počítačem, který je v dnešní době už součástí snad každé pracovní pozice. Další využívanou oblastí rekvalifikace jsou profesní rekvalifikace, které rozšiřují obor, který má uchazeč vystudován, o některé spektrum určitých dovedností. Bohužel zde zůstává i velká skupina uchazečů, která ve svém oboru nenajde vhodnou pracovní pozici, proto je nutné se u nich zaměřit na úplně novou kvalifikaci. V praxi to může znamenat, že uchazeči nemusí absolvovat pouze jednu rekvalifikaci, ale může jich být i několik, které na sebe navazují. Bohužel v tomto věku to není snadné a nejtěžší bývá přesvědčit klienta, že mu tato rekvalifikace usnadní hledání nové pracovní pozice (Sokačová, 2014, s. 59–60).

### **3.2.1 Služby úřadu práce**

Úřad práce poskytuje všem občanům ČR informační a poradenské služby v oblasti pracovních příležitostí. To zahrnuje informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU, o možnostech dalšího vzdělávání, poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace atd.

Zájemcům o zaměstnání, které vede ÚP ve své evidenci, poskytuje navíc služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání a může zabezpečit jejich rekvalifikaci.

Osobám, které získaly status uchazeče o zaměstnání, také za jistých podmínek vyměřuje podporu v nezaměstnanosti.

### **3.2.2 Informační a poradenská střediska**

Informační a poradenská střediska jsou určena nejen mládeži, ale také rodičům, výchovným poradcům na školách či pedagogům. Zamířit do nich mohou i například rodiče po rodičovské dovolené, lidé se zdravotním postižením, nebo třeba zájemci nad 50 let. Zkrátka všichni, kteří mají zájem o změnu profese nebo se zajímají o možnosti dalšího vzdělávání, bez ohledu na to, zda se jedná o evidované uchazeče o zaměstnání či nikoli. V tomto rámci se jedná o poradenství v oblasti rekvalifikací a dalšího vzdělávání, o poradenskou podporu při hledání zaměstnání (např. techniky hledání zaměstnání, tvorba životopisu, motivačního dopisu, příprava na přijímací pohovor). Všechny služby poskytuje ÚP ČR klientům bezplatně. Informace zde naleznou všichni, kdo volí obor vzdělávání, chtějí se dále vzdělávat, doplnit znalosti a dovednosti či získat zcela novou kvalifikaci.

### **3.2.3 Rekvalifikační programy**

Pojem rekvalifikace najdeme v zákoně o zaměstnanosti (§108) a je vymezena takto: *„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“* (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Rekvalifikace jsou v praxi velice významný nástroj aktivní politiky v boji proti strukturální nezaměstnanosti, což znamená, že přizpůsobují strukturu nabídky na trhu práce se strukturou poptávky po ní. Cílem rekvalifikace je pomoci uchazeči nebo zájemci o zaměstnání zvýšit jeho šance na trhu práce. Zkrátka umožnit mu, aby si buď udržel stávající, nebo našel nové zaměstnání. Důležité je, aby rekvalifikační kurz skutečně splnil svůj účel, proto je třeba ho vybrat s ohledem na dispozice uchazeče (Kaczor, 2015, s. 49–50).

### **3.3 Rozšiřování nabídky pracovních míst**

Jejich podstata spočívá v tom, že pokud zaměstnavatel bude chtít přijmout na nové pracovní místo dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče, může na základě uzavřené dohody získat od ÚP ČR příspěvek na mzdu nebo třeba příspěvek na vytvoření takového místa, a to zpravidla na dobu 6–12 měsíců. ÚP ČR může podpořit i vznik nového místa prostřednictvím příspěvku na jeho vybavení. Poskytnutí příspěvku, konečná částka a doba, po kterou ji bude ÚP ČR vyplácet, se pak odvíjí od konkrétní dohody mezi ÚP ČR a zaměstnavatelem. Hlavním cílem zaměřeným na osoby v předdůchodovém věku je vytvoření optimálních podmínek a činností, které bude zaměstnanec schopen vykonávat na základě svých psychických a fyzických schopností. Díky příspěvku má zaměstnavatel motivaci přijmout uchazeče o zaměstnání, který zase získá možnost oživit si nebo získat pracovní návyky, což může zužitkovat při dalším hledání práce. V řadě případů si zaměstnavatelé takové pracovníky, poté co si je vyzkouší v praxi, ponechávají v pracovním poměru.

#### **3.3.1 Společensky účelná pracovní místa**

Jsou v praxi ÚP a trhu práce jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podle zákona o zaměstnanosti (§113) „*Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem...*“ (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou taková místa vytvořit, mohou dostat od ÚP ČR příspěvek na mzdové náklady jednoho zaměstnance max. do výše 15 tisíc Kč měsíčně, a to po dobu šesti měsíců až jednoho roku. V případě, že zaměstnají mladého člověka do 30 let nebo uchazeče nad 50 roků, může být příspěvek vyšší. Maximální částky stanoví centrálně Generální ředitelství ÚP ČR. Jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR je mohou upravit podle konkrétní situace na konkrétním trhu práce. Významnou roli při jejich stanovení hraje míra znevýhodnění konkrétního uchazeče, aktuální situace na trhu práce v místě, mzdová hladina, počet uchazečů apod. (Horák in Sokačová, 2014, s. 61).

#### **3.3.2 Veřejně prospěšné práce**

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti spolu s rekvalifikacemi patří mezi nejvíce využívané a je definován zákonem o zaměstnanosti v §112. Je určen pro pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání především v oblasti méně kvalifikovaných a

pomocných prací. ÚP ČR tato místa vytváří ze zákona jako krátkodobé pracovní příležitosti a přispívá na ně po dohodnutou dobu, maximálně však 12 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Veřejně prospěšné práce zaměstnavatelé nejčastěji využívají při úklidu a údržbě veřejných prostranství, pomocných pracích při opravách veřejného majetku, v charitě nebo k zajištění dalších veřejně prospěšných činností. Obce a kraje je mohou využít také při odstraňování následků živelných pohrom. ÚP ČR pomůže uchazečům o zaměstnání získat na určitou dobu zaměstnání. Obce, kraje a firmy zase získají tolik potřebné zaměstnance, které by nemohly zaměstnat na trvalý pracovní poměr (Horák in Sokačová, 2014, s. 60–61).

### **3.3.3 Pomoc při samostatně výdělečné činnosti**

Pokud se zaevidovaný uchazeč o zaměstnání rozhodne začít podnikat, protože nemůže najít zaměstnání z důvodu věku, nedostatečné praxe, péče o malé dítě apod., může dostat příspěvek na zahájení podnikání, tedy na úhradu „vstupních“ nákladů při zřízení pracovního místa, tzn. nákup hmotného i nehmotného investičního majetku. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa. Konkrétní uznatelnost nákladů stanovuje krajská pobočka ÚP ČR vzhledem k charakteru vykonávané činnosti.

## **3.4 Předčasný důchod**

Předčasné odchody do důchodu byly zavedeny z důvodu řešení sociální situace občanů, kteří v relativně krátké době, před dosažením důchodového věku, ztratili zaměstnání a nedařilo se jim sehnat nové. Proto někteří klienti úřadu práce volí radši odchod do předčasného důchodu, než aby si hledali nové zaměstnání.

V současné době je to ale ekonomicky nevýhodné, proto by tyto osoby mohly využívat více sociálních dávek, což by vedlo k ekonomické nevyváženosti na finančním trhu.

## 4 Výzkumná část

Hlavním cílem této bakalářské práce je identifikovat možné bariéry pro přístup osob v předdůchodovém věku na trh práce a nástroje k překonávání těchto bariér. Tento výzkum by měl představit podrobnější rozbor dané problematiky a odhalení dalších možných bariér.

K řešení výzkumného cíle je použita kvalitativní výzkumná strategie. Podle Creswella neexistuje jediný obecně uznávaný způsob, jak vymezit nebo dělat kvalitativní výzkum. Proto kvalitativní výzkum definuji podle Creswella (in J. Hendl, 2016, s. 45–46), jako: *„...proces hledání porozumění, založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách“*.

Výzkumné šetření je provedeno pomocí dvou výzkumných technik. První technika bude formou polostrukturovaných rozhovorů a druhá bude analýza dokumentů. Rozhovory realizuji s pracovníky úřadu práce (dále ÚP), a to konkrétně na ÚP v Hradci Králové. Pro účely analýzy dokumentů jsem zvolila dokument „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ a regionální projekt „Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji.“

### 4.1.1 Analýza dokumentů

V širším pojetí můžeme chápat analýzu dokumentů v kvalitativním výzkumu jako analýzu jakéhokoli materiálu, který je zdrojem informací, které jsou podstatné pro náš výzkumný cíl. V užším pojetí můžeme analýzu dokumentů chápat jako výzkumnou strategii založenou na analýze již existujícího materiálu, který vzniká interakcí mezi výzkumníkem a účastníky výzkumu.

Analýza dokumentů v oblasti kvalitativního výzkumu může být definována jako analýza jakéhokoli materiálu, který je zdrojem informací relevantních k cílům studie. Analýza dokumentů má za účel zpracovávat materiál, který nemusí být vytvořen výzkumníkem v procesu výzkumu, ale který již existuje. Výzkumník většinou pouze dle svého výzkumného cíle vybírá materiál, který bude užitečný pro jeho vlastní výzkum (Miovský, 2009, s. 98).

#### **4.1.2 Polostrukturovaný rozhovor**

Polostrukturovaný rozhovor, nebo jak píše Miovský (2009, s. 159–161) polostrukturované interview, je nejrozšířenější metodou rozhovoru, jelikož dokáže řešit mnoho nevýhod nestrukturovaného, i čistě strukturovaného rozhovoru. Polostrukturovaným rozhovorem vytváříme určitou oporu, která je pro tazatele důležitá. Rozhovor je tvořen pečlivě formulovanými otázkami, na které jednotliví respondenti mají odpovědět. Odpovědi na připravené otázky se snadněji analyzují, protože jednotlivá témata se lehce lokalizují.



## 5 Stanovení dílčích cílů výzkumu

Hlavní výzkumná otázka, kterou jsem si stanovila, je zjistit možné bariéry pro přístup osob v předdůchodovém věku na trh práce a nástroje k překonávání těchto bariér, které nabízí ÚP. Dále jsem si stanovila následující dílčí cíle:

1. Jaké jsou strategie při hledání práce v předdůchodovém věku?
2. Jak velký důraz je kladen na tuto skupinu v porovnání s dalšími ohroženými skupinami?
3. Jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nabízí úřad práce lidem v předdůchodovém věku?

Za osoby v předdůchodovém věku budou pro účely výzkumu považováni pracující ve věku 50 a více let.

Za uchazeče o zaměstnání v předdůchodovém věku budou v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění považováni uchazeči o zaměstnání starší 50 let (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

### 5.1 Cíle výzkumného šetření a výzkumné otázky

Cílem této bakalářské práce je zjistit možné bariéry pro přístup osob v předdůchodovém věku na trh práce a nástroje k překonávání těchto bariér, které nabízí ÚP v Hradci Králové. Zde chci pomocí polostrukturovaných rozhovorů zjistit od pracovníků ÚP, jaké mají zkušenosti se zaměstnáváním osob v předdůchodovém věku a jaké jsou možné nástroje ÚP ke zlepšení postavení těchto osob na trhu práce. Hlavní cíl je rozdělen do tří dílčích cílů:

**První dílčí cíl (DC1):** Zjistit pomocí polostrukturovaných rozhovorů, jaké jsou strategie při hledání práce v předdůchodovém věku.

Tento dílčí cíl má pomoci s hledáním odpovědí na to, jaké jsou vhodné strategie při hledání práce osob v předdůchodovém věku. Proto prvním zjištěním by mělo být, zdali osoby v předdůchodovém věku vzdávají hledání nové pracovní pozice a volí raději možnost odejít do předčasného důchodu, nebo se snaží udržet ještě v pracovním procesu. Druhým zjištěním bude, jaké rekvalifikace nejčastěji vyhledávají a jsou pro ně vhodné vzhledem k jejich vyššímu věku. Třetí zjištění bude zaměřeno na diskriminaci těchto osob na trhu práce a zdali zaměstnavatelé dávají přednost mladším, protože mají

rychlejší pracovní tempo, nebo upřednostní kvalitu a zkušenosti starších pracovníků. Čtvrté (a tedy i poslední zjištění v DC1) se zaměří přímo na zlepšení postavení těchto osob na trhu práce.

**Druhý dílčí cíl (DC2):** Zjistit pomocí polostrukturovaných rozhovorů, jak velký důraz je kladen na tuto skupinu v porovnání s dalšími ohroženými skupinami.

V tomto dílčím cíli jsem si dala za úkol zjistit, jak velký důraz klade ÚP na skupinu uchazečů v předdůchodovém věku. První zjištění bude zaměřeno na to, zda osoby v předdůchodovém věku jsou více ohrožené na trhu práce v porovnání s ostatními cílovými skupinami. Druhé zjištění by nám mělo dát přehled o tom, jak se trh práce připravuje na větší příjem pracovníků v předdůchodovém věku kvůli stárnutí generace. Třetí zjištění nám dá přehled o konkrétních specifikách této skupiny a poskytne nám užitečné informace o tom, jaká omezení této věkové kategorie shledávají pracovníci ÚP za klíčová.

**Třetí dílčí cíl (DC3):** Formou studia dokumentů se pokusím zjistit, jaké nástroje nabízí úřad práce lidem v předdůchodovém věku.

Pro studium dokumentů jsem si vybrala dva konkrétní dokumenty, které jsem našla na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Konkrétně budu čerpat z dokumentu pro celou Českou republiku s názvem „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ a z druhého dokumentu, který je vypracován jen pro Královéhradecký kraj nesoucí název „Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji.“

## **5.2 Transformace dílčích výzkumných otázek**

Následující tabulka zachycuje, prostřednictvím jakých výzkumných technik bude dosahováno dílčích cílů. Znázorňuje i zdroje zjištění daných informací a transformaci dílčích cílů do otázek rozhovoru a kategorií pro analýzu dokumentů.

**Tabulka č. 3 – Tabulka transformačních kroků**

<b>Dílčí cíl</b>	<b>Výzkumná technika</b>	<b>Zdroj zjištění</b>	<b>Otázky do rozhovoru/kategorie</b>
<b>Cíl 1</b>	Polostrukturovaný rozhovor	Pracovníci ÚP v Hradci Králové	Setkáváte se často s tím, že lidé, kteří jsou v předdůchodovém věku, odcházejí do předčasného důchodu jen kvůli ztrátě zaměstnání?
			Jaké rekvalifikace jsou podle Vašeho názoru přínosné pro osoby v předdůchodovém věku?
			Kde tyto osoby hledají nejčastěji práci? Myslíte si, že jsou tyto lidé nějak diskriminováni soukromými zaměstnavateli na rozdíl od státních podniků?
			Jsou nějaké možnosti, jak zlepšit postavení těchto osob na trhu práce?
<b>Cíl 2</b>	Polostrukturovaný rozhovor	Pracovníci ÚP	Jaké cílové skupiny jsou podle Vás nejvíce ohroženy diskriminací na trhu práce?
			Myslíte si, že s přibývajícím věkem odchodu do důchodu bude tato skupina více ohrožená než jiné skupiny? Jaký myslíte, že bude kladen důraz na tuto skupinu osob?
			Má tato skupina nějaká výraznější specifika (příležitosti/hrozby), na rozdíl od jiných ohrožených skupin?
<b>Cíl 3</b>	Studium dokumentů	Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji	Začlenění se osob v předdůchodovém věku na trhu práce.
		Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020	Formy podpory úřadu práce.
			Nedostatečná tvorba pracovních míst.
			Nižší úroveň motivace.
			Zdravotní stav.
Nižší úroveň kvalifikace a dovedností.			

(zdroj: vlastní zpracování)

### **5.3 Výzkumný záměr**

V této kapitole budu analyzovat nezaměstnanost obyvatel v Hradci Králové. Zaměřím se na skutečnost, zda převládají v kategorizaci nezaměstnaných lidé v předdůchodovém věku. Kvůli neustále stoupajícímu věku obyvatel a prodlužování odchodu do důchodu mi přijde tato skupina nejvíce ohrožena. Následně budu zkoumat možnosti strategie politiky zaměstnanosti, které jsou projektem úřadu práce. Zjistím nejčastější poptávky

po rekvalifikaci a následně určit množství zaměstnaných osob v předdůchodovém věku po konkrétních rekvalifikacích.

### **5.3.1 Hradec Králové**

Hradec Králové se nachází ve východních Čechách a je statutárním městem Královéhradeckého kraje. Hradec Králové je považován za jedno z měst, jehož obyvatelé se dožívají vysokého věku a průměrný věk se stále zvyšuje. Kvůli množství lidí, co dojíždějí do Hradce Králové za prací, uvádím celkovou statistiku z celého Královéhradeckého kraje. Průměrný věk obyvatel v Královéhradeckém kraji je 42,9 let, z toho u žen 44,4 let a u mužů 41,4 let. Lidí ve věku od 50 do 65 je 105 341, což činí více než 19 % z celkových 551 089 obyvatel. Všechny tyto údaje jsou k datu 31. 12. 2017. Novější údaje za rok 2018 budou zpracovány až v dubnu 2019.

Vzhledem k tomu, že Královéhradecký kraj má dobrou dopravní dostupnost i z okolních územních jednotek, bylo by možné do tohoto výzkumu zařadit všechny kraje z NUTS 2 severovýchod, pod který spadá Královéhradecký, Liberecký a Pardubický kraj.

### **5.4 Volba výzkumného souboru**

Základním souborem pro účely výzkumného šetření byli pracovníci úřadu práce v Hradci Králové, kteří jsou odbornými poradci pro zprostředkování zaměstnání přímo na odboru zaměstnanosti. Pro volbu respondentů jsem volila pracovníky úřadu práce v Hradci Králové, kteří přímo pracují s žadateli o zprostředkování zaměstnání.

Výběrový soubor nakonec tvořilo 6 pracovníků, z toho dva pracovníci (P5 a P6) mají na starost dlouhodobě nezaměstnané (viz kapitola 2.6.1 Dlouhodobá nezaměstnanost), jeden pracovník má na starost osoby s hendikepem (P1) a ostatní tři mají všechny ostatní skupiny uchazečů o zaměstnání. Kvůli ochraně osobních údajů jsem tyto respondenty pojmenovala P1 – P6, tyto zkratky použiji v následujících kapitolách k interpretaci získaných dat.

### **5.5 Realizace výzkumného šetření**

Oslovila jsem vedoucího pracovníka z oddělení zprostředkování v Hradci Králové, který mi doporučil konkrétní pracovníky, se kterými by bylo vhodné udělat rozhovory. Vedoucímu pracovníkovi jsem vysvětlila, co je cílem mé bakalářské práce a důvod mého výzkumného šetření. Následně jsem kontaktovala doporučené pracovníky a domluvila jsem se s nimi na konkrétních individuálních schůzkách. Při osobním setkání

jsem jim vysvětlila, čeho se bude má bakalářská práce týkat (tento způsob jsem zvolila, aby se pracovníci nemohli na mé otázky předem připravit) a následně na co budou konkrétně zaměřeny mé výzkumné otázky.

Rozhovory jsem prováděla s respondenty osobně na jejich pracovištích, kde se pohybují každý den. Délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí od 20 do 40 minut. Před zahájením rozhovoru jsem respondenty seznámila s okruhy otázek a také s tím, že rozhovory jsou anonymní a informace z nich získané použiji pouze k účelu vypracování své bakalářské práce.

Samotný výzkum probíhal v období od září 2018 do března 2019. V přípravné fázi jsem si naplánovala harmonogram a vymyslela k dílčím cílům otázky pro respondenty. Sběr dat jsem prováděla od prosince 2018 do ledna 2019 a během ledna 2019 až března 2019 jsem data zpracovávala, analyzovala a interpretovala.

## **5.6 Rizika výzkumu**

Kvalitativní výzkum má několik nevýhod. Mezi nevýhody patří například, že konkrétní analýza dat i jejich sběr jsou často časově náročné. Další nevýhodou je, že výsledky mohou být ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi, mohou také vznikat obtíže se zobecňováním výsledků z důvodu, že se pracuje s omezeným počtem jedinců na jednom místě (J. Hendl, 2016, s. 45–46).

Během svého výzkumu jsem se setkala s několika riziky, které jsem musela vyřešit. Prvním bylo domluvení termínu schůzky s danými respondenty. Nejdříve jsem chtěla rozhovory začít dělat již v říjnu, abych na jejich vyhodnocení měla dostatek času. Bohužel nebylo snadné takto narychlo zkontaktovat potřebné pracovníky ÚP kvůli jejich pracovnímu vytížení, proto se mi všechny potřebné schůzky podařilo domluvit až po dvou měsících jednání. Velmi mně v tomto pomohl vedoucí oddělení zprostředkování. Proto jsem rozhovory začala dělat až v prosinci 2018. Z důvodu různých virových onemocnění a dovolených přes svátky, jsem svůj výzkum ukončila až v lednu 2019.

Jedno z dalších rizik bylo, že jsem si nemohla rozhovory nahrávat z důvodu ochrany osobních údajů, tak jsem si je zapisovala zkratkovitě, abych respondenty nezdržovala. A poté jsem z paměti doplňovala, co řekli, proto mi mohly v rozhovorech uniknout některé informace, které by bylo vhodné zahrnout do výzkumu. Posledním větším

rizikem bylo, že spolu někteří respondenti sdíleli kancelář, proto mohli zaslechnout, jaké otázky pokládám. V těchto případech jsem shledala, že se odpovědi těchto osob shodují.

## 5.7 Popis a interpretace dosažených výsledků

**První dílčí cíl (DC1): Zjistit pomocí polostrukturovaných rozhovorů, jaké jsou strategie při hledání práce v předdůchodovém věku.**

V této výzkumné otázce jsem se zaměřila na to, zda se respondenti dostávají do situace, kdy jejich klient rezignuje na práci a raději odejde do předčasného důchodu. Každý tázaný má jiné zkušenosti s touto problematikou, proto se odpovědi hodně liší. Odpovědi jsou obsaženy v následujících úryvcích rozhovoru. **P1:** „Při ztrátě zaměstnání se snaží většina uchazečů, kteří jsou zaregistrováni na úřadu práce, odejít do předčasného důchodu. Také záleží, jak jsou na tom s financemi a jestli jsou schopni dále vykonávat svoji dosavadní práci... Kdybych měla říci v procentech, kolik jich tak odchází do předčasného důchodu, bylo by to zhruba 60 %, samozřejmě když na to mají nárok.“ **P2:** „Při ztrátě zaměstnání se většina osob snaží odejít do předčasného důchodu, tedy pokud mohou. Někteří to zase vzdávají až po delší době, kdy si nemohou najít práci. Bohužel někteří by rádi odešli do předčasného důchodu, ale nemohou, jelikož mají různé dluhy, které musí splácet a z příjmu, který by měli z předčasného důchodu, by nemohli vyžít.“ **P3:** „...S tímto se moc často nesetkávám, řekla bych, že odchází méně než ¼ uchazečů a to jen kvůli vážnějším zdravotním komplikacím...“ U pracovníka číslo tři mě zarazila odpověď, že se s tím často nesetkává, podle mého názoru je ¼ celkem mnoho osob, které využívají tuto možnost. **P6:** *Mám tu několik klientů, kteří se nesnaží najít si práci, ale čekají, až budou moci odejít do důchodu, potom by rádi tuto možnost využili...* Respondenti se v odpovědích hodně lišili, zde záleželo na konkrétní zkušenosti pracovníka. Někteří pracovníci uvádějí, že i osoby v předdůchodovém věku nemohou odejít do předčasného důchodu kvůli zhoršení jejich finanční situace, naopak někteří se setkávají s tím, že je velký nedostatek pracovníků, tak i tyto osoby se v dnešní době uchytí na trhu práce. **P4:** „...Při současné situaci na pracovním trhu mi do předčasného důchodu odchází tak 2 % uchazečů. Při současném růstu ekonomiky, kde výrazným tempem rostou platové podmínky, ale už ne tak důchody, se většina osob snaží udržet na pracovním trhu co nejdéle.“ **P5:** „...Osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, se tu snaží zůstat až do doby, kdy mohou odejít do řádného starobního důchodu. Nesnaží se ani využít možnost odchodu do předčasného

*důchodu. “ Ze všech odpovědí usuzuji, že klienti, i na úkor svého věku a „pracovního opotřebení“, dávají přednost financím před pohodlím, které jim nabízí předčasný odchod do důchodu. Dle výsledků usuzuji, že důchody, i když rostou, nestíhají současný ekonomický vývoj na trhu, proto se mnozí uchylují k setrvání v pracovním procesu i na úkor jejich fyzického zdraví.*

Následující otázka byla, které rekvalifikace nejčastěji vyhledávají uchazeči vzhledem k rostoucímu věku, a s tím spojeným fyzickým a psychickým zdravotním problémům. Jak se ukázalo, současným trendem je práce na počítačích kvůli tomu, že se jedná především o lehkou manuální práci. **P6:** *„Největší zájem je určitě o práci na počítačích a různých počítačových programech...“* **P5:** *„Nejčastěji vypisují žádanky na rekvalifikace práce na počítači, nebo práce v různých počítačových systémech a účetnictví.“* **P1:** *„Moji klienti moc často nevyhledávají kurzy na rekvalifikace. Využívají ji jen ti, co mají jen základní vzdělání a nemohou se proto na trhu práce uchytit. Nejčastěji využívají možnost rekvalifikace práce s počítačem a strážný...“* **P3:** *„Osoby po padesátce nejeví nějaký velký zájem o kvalifikace, především muži se nechtějí rekvalifikovat. U žen to je trochu lepší, ty vyhledávají rekvalifikace typu práce s počítačem, lehká administrativa a občas i chůva...“* **P2:** *„Záleží na osobnosti člověka, ale kdybych to měla shrnout, nejvíce využívanými rekvalifikacemi jsou práce na počítači, účetnictví a strážný. Často se ptají na jazyky, ale ty bohužel z časového hlediska úřad práce neposkytuje.“* **P4:** *„Nejběžněji uchazeči o zaměstnání, samozřejmě záleží na zdraví jedince, ale řekla bych, že určitě se jedná o práci na počítači, strážný a pečovatelka. Hodně osob chce lehkou manuální práci, jelikož už se nechtějí tahat s těžkými břemeny.“* Z rozhovorů lze usoudit, že všichni respondenti se setkávají s tím, že většina osob v předdůchodovém věku nemá zkušenosti s prací na počítači, i když v současné době to bereme jako běžnou součást našich životů. Jeden dotázaný mi odpověděl, že se v současné době setkává s tím, že si ženy po padesátce nechávají dělat profesní řidičský průkaz. Přišlo mi, že to bere jako kuriozitu, a proto to zmiňoval. **P2:** *„V současné době, kdy je nedostatek řidičů, se mi stává, že některé ženy po padesátce si nechávají dělat profesní řidičský průkaz na autobus.“* Jen dva dotázaní mi uvedli, že by se jejich klienti chtěli začít učit jazyky, bohužel to ÚP z důvodu dlouhodobého procesu nenabízí jako možnost. **P2:** *„...Často se ptají na jazyky, ale ty bohužel z časového hlediska úřad práce neposkytuje.“* **P1:** *“...Někteří jedinci se ptají, zda by byla možná výuka jazyků, ale bohužel z časových a finančních důvodů tyto služby úřad práce*

*neposkytuje.*“ Jeden respondent uvedl, že muži nechtějí chodit na rekvalifikace. **R3:** „*Muži po padesátce nejeví zájem o rekvalifikace, za poslední dva roky tu byli snad jen tři případy, kdy o nějakou rekvalifikaci žádal nějaký muž.*“ U těchto odpovědí jsem byla překvapena, jelikož jsem si myslela, že osoby po padesátce se nechtějí učit novým věcem. S touto odpovědí jsem se setkala jen u respondenta označeného P1 a P3. Většina uchazečů o zaměstnání se snaží ještě udržet si nějaký ten pracovní vývoj, který je dostupný s vývojem nové technologie.

Třetí otázku jsem pokládala z důvodů, že některým firmám jde jen o rychlou práci zaměstnanců, proto do svého kolektivu starší osoby nepřijímají. Odpovědi všech respondentů se shodují, že se tyto osoby dostávají více do soukromých firem, než do státních podniků a je to především z důvodu toho, že soukromé firmy mají v České Republice větší škálu pracovních pozic, kde by se tyto osoby mohly uchytit. S tím souhlasí i někteří pracovníci ÚP. **P4:** „*Ve většině případů se dostávají do soukromých firem, jelikož tyto firmy nabízejí větší škálu pracovních pozic.*“ **P2:** „*Ve většině případů, ti, co ztratili zaměstnání a nemohou si najít dlouhou dobu nové, jsou nekvalifikované osoby, které bohužel ve veřejné správě nemají moc možností na uchycení. V soukromých sektorech je to složitější, tyto pracovníky berou, až když na danou pozici nemohou dlouhou dobu sehnat nikoho jiného.*“ **P1:** „*Ve většině případů si hledají práci v soukromých sektorech, nacházejí uplatnění na místech, které jsou dotovány z fondů Evropské unie.*“ **P3:** „*... Více soukromé, jelikož po jednom roce musí zaevidovaná osoba na úřadu práce přijmout jakoukoli práci bez toho, aby se bral zřetel na dosažené vzdělání uchazeče... Zde musíme brát jen v potaz lékařská doporučení.*“ Jenom jeden z respondentů uvedl, že se nezaměstnaní uchycují ve veřejných i v soukromých sektorech nastejno. **P5:** „*Dlouhodobě nezaměstnaní se dostávají tak nějak na půl do soukromých i veřejných firem. Je to z důvodu toho, že na ně firmy mohou čerpat různé dotace, které nabízí ÚP.*“ Jak je vidět, v rozhovorech se jen dva pracovníci zmiňují, že firmy berou tyto zaměstnance jen z důvodu toho, že na jejich pracovní místo dostanou finanční příspěvky. Jen jeden pracovník uvedl, že firmy berou tyto zaměstnance jako poslední možnost, a to z důvodu toho, že nemohou sehnat jiné „vhodnější“ kandidáty. Respondent P6 odpověděl stejně jako respondent P4.

Také jsem zjišťovala, jakým způsobem si tyto osoby hledají práci. Většina respondentů uvedla, že neumí pracovat s počítačem, proto nejspíše nemohou hledat práci s použitím



internetu. Někteří pracovníci ÚP uvádějí, že musí klientům pomáhat se psaním strukturovaného životopisu a motivačního dopisu. **P2:** „*Nejčastěji se ptají příbuzných, ti co zvládají práci s počítačem, hledají přes internet a těm, co to nezvládají, většinou pomáhají s hledáním jejich děti.*“ **P1:** „*Hledají hlavně u svých známých, nebo jim pomáhají hledat děti na internetu. Na úřadu práce nacházejí práci minimálně...*“ **P3:** „*Hledají hlavně pomocí dětí na internetu, nebo někde jinde sami. Na vývěsky úřadu práce, které nabízejí volné pracovní pozice, koukají minimálně.*“ **P4:** „*Nejčastěji hledají na internetu, ptají se příbuzných, nebo obcházejí potenciální zaměstnavatele. Zde je vidět, že jsou motivováni najít si práci... Dobrou zkušenost mám i s „doporučenkami“, zde se mi uchytí nejvíce uchazečů.*“ Po prvních dvou pracovnících jsem se už konkrétně ptala na „doporučenky“, na které předchozí pracovníci měli dobrý názor. Jak se následně ukázalo, ne každý pracovník má s nimi dobrou zkušenost. **P5:** „*...Přes doporučenky si jich najde práci málo.*“ **P6:** „*... Doporučenky, to je těžké. Některé uchazeče to spíše naštve, že je tam nutíme zajít, jiné to naopak namotivuje.*“ **P1:** „*...Úřad práce jim nabízí tak zvané „doporučenky“, které jim nakazují, aby navštívili potenciálního zaměstnavatele, ale málokdy se stává, že si je daný zaměstnavatel nechá nastálo.*“ Ve většině případů jsme se shodli, že záleží na motivovanosti uchazečů a ochotě zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnat.

Poslední otázka u prvního dílčího cíle se týkala toho, jak zlepšit postavení těchto osob na trhu práce. Většina pracovníků se shodla, že nejvíce motivují zaměstnavatele různé finanční příspěvky, které jim zaměstnání těchto uchazečů přináší. **P3:** „*Úřad práce nabízí spoustu projektů, konkrétně v Hradci je projekt „aktivní v padesáti“, další hodně využívaná místa jsou společensky účelná místa...*“ **P4:** „*Nejvíce zaměstnavatelé slyší na to, že na tyto zaměstnance dostanou různé dotace, příspěvky... Také je důležitá motivace potenciálních zaměstnavatelů tyto možnosti využít.*“ Další respondenti se shodli, že uchazečům nejvíce pomáhá ÚP a jeho služby. Myslí si, že jeho služby nejvíce pomáhají klientům se začlenit zpátky do pracovního procesu. **P5:** „*...Většina lidí neumí psát strukturovaný životopis, jelikož se dřív psal jinak. Takže za mě je důležité určité poradenství, rekvalifikace a první pomoc při ztrátě zaměstnání. To vše nabízí úřad práce.*“ **P6:** „*Nejčastěji pomáhá rekvalifikace, nebo i některé neziskové organizace, které osobám pomáhají najít nové zaměstnání... Jsou tu i neziskové organizace, které zaměstnávají tyto osoby, hlavně ženy po padesátce.*“ Pouze dva respondenti uvedli, že by se mohly pro tyto uchazeče zavést speciální pracovní pozice. **P1:** „*Nejvhodnější pro*

*tyto osoby by byly poloviční úvazky, které nejsou bohužel v dnešní době moc finančně výhodné. Také by mohla pomoci chráněná pracovní místa, jelikož starší zaměstnanci už nemají tak koordinované pohyby a nevydrží tak dlouho dělat jednu práci, cítí se potom unaveni.“ P2: „Konkrétně tato skupina hojně využívá veřejně prospěšné práce, které jim mohou pomoci, aby si udrželi pracovní návyky. Také ve většině případů ti, co se ke mně chodí registrovat, jsou sezónní pracovníci, kteří přes léto pracovali na farmách a teď v zimním období nemají práci. Tito klienti jsou zde registrováni každý rok a nesnaží se si na toto zimní období najít jakoukoliv práci. Na sezónu se opět vrací do svého původního zaměstnání, tedy pokud jim to jejich zdraví dovolí.“ Zde je vidět, jak každý pracovník má jiný názor na osoby v tomto věku. Někteří si myslí, že je nejdůležitější dostat pomoc od ÚP, jiní si myslí, že by se měl změnit přístup potenciálních zaměstnavatelů.*

### **Shrnutí prvního dílčího cíle**

Ze všech pomocných otázek jsem zjistila, že každý pracovník vnímá danou problematiku jinak. Ve většině případů se shodují, že zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu bude do budoucna pro tuto skupinu více problematické než doposud. Je jasné, že se vývoj na pracovním trhu bude muset přizpůsobit novým podmínkám, aby pokryl pracovní pozice i těmito zaměstnanci. Také je zde vidět, že nové technologie nahrazují různé pracovní pozice, které vykonávali lidé. Další problém je, že se technologie vyvíjejí a starší zaměstnanci mají potíže udržet krok s novými technologickými trendy.

V současné době jsou pro tyto osoby nejvhodnější dotovaná pracovní místa. Podle mého názoru to ale není dobré dlouhodobé řešení, a to hlavně kvůli velkému finančnímu zatížení pro stát a ekonomiku. Sice je dobře, že těmto osobám je takto pomáháno, ale při současném růstu ekonomiky mi nepřijde správné, aby stát dotoval některé pracovní pozice.

### **Druhý dílčí cíl (DC2): Zjistit pomocí polostrukturovaných rozhovorů, jak velký důraz je kladen na tuto skupinu v porovnání s dalšími ohroženými skupinami**

U druhého dílčího cíle jsem se zaměřila na porovnání situace s ostatními cílovými skupinami. Hlavně jsem se na to zaměřila kvůli rychle rostoucímu věku obyvatel. Proto moji první otázkou bylo to, jaká cílová skupina je nejvíce ohrožena diskriminací na trhu

práce. Zde je vidět, jak všichni při odpovědi bez rozmyšlení zmínili moji cílovou skupinu, i když tato otázka byla míněna všeobecně. **P1:** „*V současné době bych řekla, že nejvíce ohroženi jsou mladiství čerstvě po škole a právě osoby v předdůchodovém věku.*“ **P6:** „*...Konkrétně u této skupiny se o tom hovoří hodně, proto existují různé programy, které by měly pomoci při začleňování těchto osob.*“ **P2:** „*Každá skupina má svá specifika, kvůli kterým je diskriminována. V současné době, kdy je dostatek volných pracovních míst, se to zlepšuje. Ale je pravda, že některé firmy si nepozvou starší klienty ani k pohovoru. Proto všem klientům doporučuji neuvádět v životopisu datum narození ani věk. Po tomto kroku se nám klienti svěřili, že jsou zváni na pracovní pohovory více než před tím... Když se tu bavíme o diskriminaci, je pravda, že několik firem v Hradci Králové propouští své zaměstnance, když se stávají méně efektivní, a to bývá okolo věku 50 let.*“ **P3:** „*...Setkávám se s velkou diskriminací hlavně u osob v předdůchodovém věku. Především se to ukazuje na tom, že když posílají životopis, na kterém uvádějí věk nebo datum narození, většina zaměstnavatelů se jim ani neozve. Samozřejmě někteří pracovníci dokazují, jak jsou chytrí a jaké mají zkušenosti tím, že do životopisu uvedou tolik zkušeností, že si je zaměstnavatel nechce pozvat na pohovor, protože se bojí, že by si mohli říci o hodně vysoký plat.*“ **P5:** „*...Setkávám se s tím docela často, v Hradci jsou známé firmy, které propouštějí zaměstnance mezi věkem 50–55. A uvádí, že je to kvůli přebytečnosti.*“ Jen jeden pracovník si myslí, že všichni mohou pracovat, když chtějí. Je vidět, že jeho klienti si najdou práci snadno a moc si mu zřejmě nestěžují. **P4:** „*...S diskriminací se moc neseťkávají, v současné době si zaměstnavatelé nemohou moc zaměstnance vybírat.*“ Celkově se osoby v předdůchodovém věku potýkají s diskriminací ze stran zaměstnavatelů. Z rozhovorů je patrné, že někteří zaměstnavatelé se snaží těchto osob zbavit kvůli jejich vysokému věku. Naopak jen jedna pracovnice uvedla, že se setkává s tím, že její klienti se rádi chlubí tím, co všechno v životě dokázali, proto do svých životopisů uvádějí spousty pracovních pozic. Tímto se stávají pro potenciální zaměstnavatele neatraktivní kvůli tomu, že se jim mohou zdát překvalifikováni.

Následně jsem zjišťovala, zda si respondenti myslí, že přibývajícím věkem odchodu do důchodu bude tuto skupinu stále více ohrožovat, a tím se stane více ohrožená než jiné cílové skupiny. Spousta respondentů odpověděla negativně na zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu, jak lze vidět v následujících odpovědích. **P6:** „*...Nemyslím si, že je vhodné posouvat věkovou hranici odchodu do důchodu jen kvůli*

tomu, že nemá kdo starší pracovníky nahradit. Když jsou schopni pracovat sami, zůstávají aktivní na trhu práce i v době, kdy začnou pobírat důchod.“ **P5:** „...Nemyslím si, že každá pracovní pozice je určena pro všechny věkové kategorie. Některá povolání se ve vysokém věku nedají vykonávat, některá naopak ano...“ **P4:** „...I přes veškerou zdravotní péči lidské tělo ochabuje. I když se lidé dožívají vyššího věku, jejich tělo po určité době ztrácí pružnost a už nevydrží jako mladí.“ **P3:** „S přibývajícím věkem odchodu do důchodu bude chodit určitě více klientů, kteří dosavadní pracovní funkci nebudou zvládat, budou tzv. „opotřebovaní“ a zaměstnat je bude hodně obtížné...“ **P1:** „...Záleží na konkrétních jedincích, někteří sem chodí v 70, že chtějí pracovat, někteří už ve 40 chtějí jít do důchodu.“ Na otázku, jaký bude kladen důraz na tuto skupinu osob do budoucích let, mi byly vesměs dány stejné odpovědi. Všechny se shodly v tom, že přibývajícím věkem je více problémový, než problémy ostatních ohrožených skupin. Ale při současné situaci na trhu práce, kdy je dostatek volných pracovních míst, by neměl být problém tyto osoby zaměstnat. Situace by se mohla zhoršit, pokud by někdy v budoucnu nastala krize. **P1:** „...Myslím si, že v současné době nebude problém zaměstnávat osoby v předdůchodovém věku. Záleží ovšem na tom, jak se situace na trhu práce vyvine... Takže uvidíme, jak se pracovní trh bude vyvíjet a podle toho se zaměříme na určité problémy této skupiny.“ **P2:** „V současné situaci, kdy je na trhu práce dostatek volných pracovních míst, by to neměl být problém... Pravděpodobně ano, se stoupajícím věkem a celkovým problémem stárnutí populace by se ale měl trh práce přizpůsobit novým pracovním podmínkám. Také bude záležet na konkrétních profesích, které budou klienti vykonávat. Také bude problém se zdravotní stránkou těchto osob.“ **P4:** „U těchto osob se setkávám hodně se sezonní nezaměstnaností, na sezónu se opět vrací do svého původního zaměstnání. Bohužel toto se mi stává každý rok... Když se na to podívám, řekla bych, že zde mám zaregistrováno více jak 1/3 osob v předdůchodovém věku.“ **P5:** „V současné době je situace na trhu práce dosti příznivá vůči těmto osobám. Takže i když procento těchto osob stále stoupá, trh práce s nimi dokáže celkem flexibilně pracovat...“ Při současné situaci na trhu práce se tato skupina více ztratí a není takový problém je zaměstnat. Bohužel se může stát nějaká pracovní krize a tato skupina bude pravděpodobně potřebovat mnohem větší pomoc při hledání nové práce.

Poslední otázku jsem zaměřila na výraznější specifika této cílové skupiny v porovnání s jinými ohroženými skupinami. Nejčastěji respondenti zmiňovali, že jejich klienty trápí zdraví, jak ukazují následující rozhovory. **R2:** „Největší omezení vidím ve zdravotní

stránce, většina starších osob nechce pracovat ve směnném provozu, protože se cítí více unaveni. A většina lékařů jim napíše, že nedoporučují práci v noci, takže je těžší je zařadit do pracovního procesu. Některé osoby zase nechtějí dlouho stát, jiní zase sedět u počítače... Je to velice individuální. U některých se zase objevují psychické problémy. Často zapomínají a jsou vyhořelí.“ **R6:** „Jejich slabou stránkou je především práce na počítačích a práce s novými technologiemi, které jim dělají největší potíže. Další problémy jsou jazyky, hodně klientů sem přijde a řekne, „no to víte, za mě se učila ruština a kdo teď potřebuje někoho, kdo umí rusky?“ V tomhle jsou ostatní skupiny více nadané, mladí absolventi umí jazyky a zvládají práci na počítačích... Další velké omezení je jejich zdravotní stránka.“ **R5:** „Největší problém je určitě zdravotní stránka člověka. Dále jsou to jazyky, jelikož většina přístrojů je v angličtině, tak nezvládají ani jednoduché návody...“ **R4:** „Jsou hodně znevýhodněny zdravotní stránkou, po 55 neudrží myšlenku a špatně se učí...“ **R3:** „...Kromě zdravotního stavu si mi hodně stěžují, že jsou hodně předřeni a nechtějí dále pracovat...“ **R1:** „Tato skupina na rozdíl od ostatních je ohrožena průmyslem 4.0, kdy jsou nahrazovány starší pozice stroji a některé úplně zanikají... Také s přibývajícím věkem nejsou schopni už tolik pracovat.“ Z toho plyne, že si většina respondentů myslí, že ostatní ohrožené skupiny jsou více práce schopné, hlavně z důvodu zdravotní stránky. Dále shledávají jako problematické, že se starší osoby nedokážou naučit alespoň základy angličtiny, aby mohly pracovat s novými technologiemi, jejichž návod je napsán v anglickém jazyce.

### **Shrnutí druhého dílčího cíle:**

Dle mého zjištění si většina respondentů myslí, že tato skupina bude do budoucna větší problém než ostatní ohrožené skupiny. Jde hlavně o zdravotní stránku, která se u každého člověka vyvíjí jinak. Některé osoby jsou už v padesáti letech „opotřebované“, některé naopak v sedmdesáti zvládají svoji práci velice dobře. Jak řekl jeden z respondentů, každý člověk je individuální a mělo by se s nimi podle toho zacházet.

V porovnání s ostatními ohroženými skupinami se tato skupina ještě nezdá tak ohrožená, ale většina respondentů se bojí, že zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu tuto skupinu více ohrozí. A jestli nastane propad na trhu práce, budou zaměstnanci, patřící do této skupiny, jako první propouštěni, což povede k větší nezaměstnanosti těchto osob.

Dle mého zjištění není vhodné posouvat věkovou hranici odchodu do důchodu, jelikož ti, co jsou schopni pracovat, si své pozice i po odchodu do důchodu budou snažit udržet. Ti, co si myslí že ne, by v práci stejně moc efektivní nebyli.

**Třetí dílčí cíl (DC3): Formou studia dokumentů se pokusím zjistit, jaké nástroje nabízí úřad práce lidem v předdůchodovém věku.**

Tento cíl je zaměřen hlavně na porovnání dosažených informací od pracovníků ÚP a určitá opatření u dané cílové skupiny. Dokumenty, z kterých budu čerpat, jsou volně dostupné na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Prvně shrnu opatření podpory nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku.

Cílem podpory starších osob na trhu práce, kterou jsem našla v dokumentu „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“, by měla být zejména prevence a udržení zaměstnanosti. Jedná se především o *prevenci před ztrátou zaměstnání*, tak i před předčasným odchodem do důchodu. Základním nástrojem této prevence by mělo být vhodné *kariérové poradenství*, po celou dobu profesního života jedince. Toto jsou bohužel plány, které se zatím neuskutečnily, ale byly by vhodné pro udržení profesního života jedince, aby se udržel v *ekonomické aktivitě*. Dále je nutné podpořit profesní mobilitu starších zaměstnanců, která by mohla vést ke zlepšení úrovně zaměstnance, bez toho, aby měl obavu, že při odchodu ze zaměstnání si novou práci nenajde.

Hlavní roli v tomto procesu by měla hrát především *podpora celoživotního vzdělávání a motivace zaměstnavatelů k rozvoji vlastních lidských zdrojů*, případně úpravy pracovních podmínek. Se současným demografickým vývojem je nutné zajistit prodlužování profesního života pracujících... je nutné zajistit nezbytnou jistotu na trhu práce pro starší pracovníky, a zároveň je vhodné zajistit dostatečnou flexibilitu na trhu práce, která by těmto pracovníkům měla dát různé pracovní příležitosti. Za tímto účelem je připravován projekt „*Generační tandem – podpora mezigenerační výměny*“. Tato opatření lze shrnout jako „*podpora age managementu*“.

Opatření v oblasti podpory zaměstnanosti starších pracovníků tak budou reagovat na problémy spojené s nižší *profesní mobilitou* starších pracovníků, jejich nižší kvalifikací, zvyšující se nejistotou na trhu práce s rostoucím věkem a v neposlední řadě i na odstranění předsudků zaměstnavatelů, včetně obavy z vytváření nových pracovních míst pro starší osoby (MPSV, Strategie politiky do roku 2020).

Dále použiji pro porovnání zprávu z projektu „Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji“, na kterou se odkazuje pár dotázaných respondentů. Tento projekt je zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání od 50 let věku minimálně s výučním listem, kteří zvýšenou péčí pro svůj věk potřebují. Tento projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu z *Operačního programu Zaměstnanost* a ze státního rozpočtu České republiky.

Formy podpory, které by tento projekt měl nabízet, je rozdělen do 4 různých forem, které by se měly prolínat. Prvně bych zmínila Motivačně-poradenský program, který by měl probíhat čtyři týdny, cca 6 hodin denně a bude přizpůsoben možnostem a schopnostem cílové skupiny. Základem tohoto programu by mělo být probrání základních klíčových kompetencí, které by měly pomoci při hledání vhodného zaměstnání. Účastníci by měli absolvovat i další tematické kurzy, které se týkají dané problematiky (MPSV, aktivní v padesáti).

Další formou jsou Diagnostické a poradenské služby, které by měli mít účastníci tohoto projektu k dispozici. Účastníci budou mít zajištěnu dostupnou individuální poradenskou službu. Pracovníci budou pracovat s uchazeči o zaměstnání a to tak, aby je co nejlépe připravili na opětovný vstup do zaměstnání. Dále jsou tu určeny pro tyto uchazeče rekvalifikace. Ty budou mít klienti ve svém osobním plánu přípravy pro návrat na pracovní trh. Předpokládané rekvalifikace budou: strážný, základy obsluhy osobního počítače, obsluha osobního počítače, pracovník v sociálních službách, základy podnikání, obsluha elektrovozíku a motovožíku - vysokozdvíhový, volantový do pěti tun. A v poslední řadě bude podporované zaměstnání, které má zajistit vhodná pracovní místa u zaměstnavatelů. Ta budou vyhledávána v rámci individuálního poradenství ve spolupráci s odbornými pracovníky a odbornými pracovníci na úradech práce. Pracovní místa budou podporována finančními příspěvky (MPSV, aktivní v padesáti).

### **Shrnutí třetího dílčího cíle:**

Ze Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 plyne, že se stát bude snažit udržet pracovníky v předdůchodovém věku co nejdéle aktivní. Je možné, že se věk odchodu do důchodu bude stále zvedat i na úkor zdravotní stránky osob v předdůchodovém věku. Tato strategie by se měla zaměřit na udržení těchto osob v pracovní formě. Tato strategie se bude snažit motivovat zaměstnavatele, aby své zaměstnance proškolovali po

celou dobu pracovního poměru a aby nebyli propuštěni kvůli neznalostem nových technologií.

Na druhou stranu se projekt „Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji“ zaměřuje především na propuštěné osoby, které jsou registrovány na ÚP a jejich co nejlepší začlenění na trh práce. Tento program je vhodně rozdělen do částí, které by měly pomoci osobám aktivně se začlenit do nového zaměstnání a překonat různé bariéry, které se v tomto věku mohou objevit.



## Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit možné bariéry pro přístup osob v předdůchodovém věku na trh práce a nástroje k překonávání těchto bariér, které nabízí ÚP v Hradci Králové. Po prozkoumání dílčích cílů jsem došla k zajímavým závěrům, které by bylo dále vhodné prozkoumat hlouběji.

Na základě provedených interview a prozkoumáním dílčích cílů jsem dospěla k závěru, že každý pracovník vnímá problematiku odchodu do důchodu jinak. Pracovníci ÚP se shodují hlavně na tom, že **věk k odchodu do důchodu by se nadále neměl zvyšovat**, protože každý jedinec nevydrží stejnou dobu na pracovním trhu. V současné době zatím nenastává problém zaměstnat tyto osoby, ale to je způsobeno hlavně **velkou nabídkou volných pracovních míst na trhu práce**. Do budoucna by to ale mohl být závažný problém, jelikož tyto osoby, pokud nastane ekonomická krize, **budou pravděpodobně propouštěny jako první**. S porovnáním s ostatními ohroženými skupinami se tato skupina ještě nezdá tak ohrožená, ale většina pracovníků ÚP se bojí, že zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu tuto skupinu více ohrozí. Je jasné, že se vývoj na pracovním trhu bude muset přizpůsobit novým podmínkám, aby pokryl pracovní pozice i těmito zaměstnanci. Také je zde vidět, že **nové technologie nahrazují různé pracovní pozice**, které vykonávali lidé. Další problém je, že se technologie vyvíjí a **starší zaměstnanci mají potíže udržet krok s novými trendy**.

Z dokumentu „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ plyne, že se stát zaměří na péči o zaměstnance už v pracovním procesu, ne až když přijdou o práci. Ze strategie se dozvídáme, že stát bude **podporovat zaměstnavatele**, aby zaměstnance **školil nejen v nových technologiích** ale i ve **správné životosprávě**, aby byl schopen se udržet déle na pracovním trhu. Je možné, že tato strategie je zaměřena spíše na to, aby se mohl zvedat věk odchodu do důchodu a ne aby pomohla této skupině při hledání práce.

Na druhou stranu se projekt „Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji“ zaměřuje především na propuštěné osoby, které jsou registrovány na ÚP a jejich co nejlepší začlenění na trh práce. Tento program je vhodně rozdělen do částí, které by měly pomoci osobám aktivně se začlenit do nového zaměstnání a překonání různých bariér, které v tomto věku nacházíme.

Dle mého názoru není řešení prodlužovat odchod do důchodu, ale motivovat tyto jedince různými finančními úlevami, aby zůstali v aktivním procesu děle. Jak vyplynulo z rozhovorů, někteří jedinci nemohou odejít do předčasného důchodu, kvůli špatné finanční stránce. Zároveň není vhodné tyto osoby držet uměle na trhu práce, jen aby dosáhly důchodu, i když už ve vyšším věku moc ekonomice nepomohou, spíše budou přítěží kvůli tomu, že pro ně budou vytvářena účelná pracovní místa, která stejně budou dotována z veřejného rozpočtu a fondů Evropské unie. Tímto problémem by se měl stát dále zabývat a řešit přísun pracovníků jinak, než zaměstnáváním neefektivních pracovníků, kteří sami nechtějí pracovat a nejsou motivováni zůstat aktivní na trhu práce.

**Tabulka č. 4 – Bariéry a příležitosti osob v předdůchodovém věku**

<b>Bariéry</b>	<b>Příležitosti</b>
Zdravotní stránka	Účelná pracovní místa
Diskriminace	Dotace
Flexibilizace pracovníků	Rekvalifikace
Nové technologie	Zkrácené úvazky
Jazyky	Dobrá situace na trhu práce
Únava	Projekty ÚP
Narušení denní rutiny	Zkušenosti
Horší přizpůsobivost	Neziskové organizace
Jiné	Jiné

(zdroj: vlastní zpracování)

V této tabulce ukazují nejpodstatnější bariéry a příležitosti osob v předdůchodovém věku na trhu práce. Tyto informace jsem získala od pracovníků úřadu práce, které považuji za odborníky v oboru zaměstnanosti. Jak sami pracovníci uvádějí, je možné prodlužovat odchod do důchodu, ale některé pracovní pozice nejsou uzpůsobeny pro osoby v předdůchodovém věku. Také ale záleží na každém jedinci, jelikož jeho proces stárnutí a „opotřebením“ je individuální a záleží na mnoha různých faktorech.

V současné době je naštěstí velice příznivá situace na trhu práce. Z důvodu velké poptávky po zaměstnancích si zaměstnavatelé nemohou již tolik vybírat, zda zaměstnat, nebo nezaměstnat osobu v předdůchodovém věku. Proto bych tuto problematiku

doporučila zkoumat, až nastane nějaká větší ekonomická krize. Zaměřila bych se hlavně na to, jak je tato skupina ohrožena. Také bych se ráda dozvěděla, jaké nové projekty ÚP nachystá pro Královéhradecký kraj, až tato situace nastane.

## **Seznam tabulek**

**Tabulka č. 1 – Swot analýza**

**Tabulka č. 2 – Swot analýza**

**Tabulka č. 3 – Tabulka transformačních kroků**

**Tabulka č. 4 – Bariéry a příležitosti osob v předdůchodovém věku**

## Zdroje

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003, 140 s. Studijní texty. ISBN 80-86429-16-4.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016, 437 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
- KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, 2015, 269 s. ISBN 978-80-245-2096-4.
- KEŘKOVSKÝ, Miloslav a Jiří LUŇÁČEK. *Úvod do mikroekonomie: s využitím prvků distančního studia*. V Praze: C.H. Beck, 2012, xvi, 197 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-365-6.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty. ISBN 80-85850-60-5.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Aktivní v padesáti* [online]. [vid. 2019-2-19]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/aktivni\\_v\\_padesati\\_v\\_khk](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/aktivni_v_padesati_v_khk)
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. [vid. 2019-2-19]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)
- MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, 332 s. Psyché. ISBN 80-247-1362-4.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1992, 258 s. ISBN 80-85603-01-2.

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006, 287 s. Management. ISBN 80-247-1705-0.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C. H. Beck, 2014, xxiii, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

SOKAČOVÁ, Linda. *Stárnutí populace jako výzva: Age management a postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce*. Praha: Alternativa 50+, 2014, 109 s. ISBN 978-80-905711-0-5.

*Stárnutí a politika zaměstnanosti: Česká republika*. Přeložil Zdeněk LINHART. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, 101 s. ISBN 80-86552-97-7.

SVOBODOVÁ, Lenka, et al. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. Praha: 2009 [cit. 2011-01-11]. BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50. Dostupné z WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna\\_zprava\\_HR177\\_2009.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf)

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, c1999, iv, 143 s. Evropská unie. ISBN 80-7226-195-9.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

ZEMÁNEK, JOSEF. *Instantní ekonomie nejen pro začátečníky*. Computer Media s.r.o.. První vydání 2010. ISBN 978-807402-059-9.

## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1 – Přepis rozhovoru č. 2**

## **Příloha č. 1**

### Přepis rozhovoru č. 2

Dobrý den, ráda bych Vám položila několik otázek týkajících se problematiky zvyšujícího se věku odchodu do důchodu. Vaše odpovědi bych si zaznamenala do poznámkového bloku. Z důvodu ochrany osobních údajů, jsem se s Vaším vedoucím pracovníkem domluvila, že vše bude prováděno anonymně a nebudu rozhovory nahrávat. Vaše následné odpovědi vyhodnotím a použiji pro svoji výzkumnou část závěrečné práce, která se zabývá příležitostmi a bariérami u osob v předdůchodovém věku, které mají vstoupit na trh práce. Máte ještě nějaké otázky před tím, než začneme?

*Dobrý den, můžeme začít. Vedoucí nás seznámila s Vaším tématem závěrečné práce. Myslím si, že je to vhodné téma, kvůli stoupajícímu věku odchodu do důchodu.*

Dobře, tak tedy začneme. Kdyby Vám bylo něco nejasného, nebojte se zeptat. První otázka, když jsme o tom začali mluvit, myslíte si, že osoby, které jsou v předdůchodovém věku a mohou odejít do předčasného důchodu, toho využívají?

*Při ztrátě zaměstnání se většina osob snaží odejít do předčasného důchodu, tedy pokud mohou. Někteří to zase vzdávají až po delší době, kdy si nemohou najít práci. Bohužel někteří by rádi odešli do předčasného důchodu, ale nemohou, jelikož mají různé dluhy, které musí splácet a z příjmů, které by dostali z předčasného důchodu, by nemohli vyžít.*

Takže mnoho osob, které mají nárok odejít do předčasného důchodu, toho využívá?

*Řekla bych, že tuto možnost využívá asi polovina klientů.*

A ti co vydrží, nebo nemají nárok využít odchod do předčasného důchodu, využívají možnost rekvalifikací, které nabízí úřad práce?

*Ve většině případů ano, bohužel jsou tu i jedinci, kteří tuto možnost odmítají.*

A o jakou možnost rekvalifikace Vaši klienti nejvíce jeví zájem?

*Záleží na osobnosti člověka, ale kdybych to měla nejvíce shrnout, nejvíce využívanými rekvalifikacemi jsou práce na počítači, účetnictví, dále rozšíření řidičského průkazu na*



*nákladák a strážný. Často se ptají na jazyky, ale ty bohužel z časového hlediska úřad práce neposkytuje.*

Takže někteří Vaši klienti v tomto věku neumí na počítači, tak jak si nejčastěji hledají práci v dnešní internetové době?

*Nejčastěji se ptají příbuzných, ti co zvládají práci s počítačem, hledají přes internet, ti co ne, tak většinou jim to pomáhají hledat jejich děti.*

A v jakém sektoru si najdou nejčastěji práci v soukromém nebo veřejném?

*Ve většině případů, ti co ztratili zaměstnání a nemohou si najít dlouhou dobu nové, jsou nekvalifikované osoby, které bohužel ve veřejné správě nemají moc možností k uchycení. V soukromém sektoru je to složitější, tyto pracovníky berou, až když na danou pozici nemohou dlouhou dobu sehnat nikoho jiného.*

Jsou nějaké možnosti jak zlepšit postavení těchto osob na trhu práce?

*Konkrétně tato skupina hojně využívá veřejně prospěšné práce, které jim mohou pomoci, aby si udrželi pracovní návyky. Také ve většině případů, ti co se ke mně chodí registrovat, jsou sezónní pracovníci, kteří přes léto pracovali na farmách a teď v zimním období nemají práci. Tito klienti jsou zde registrovaní každý rok a nesnaží si na toto zimní období najít jakoukoliv práci. Na sezónu se opět vrací do svého původního zaměstnání, tedy pokud jim to jejich zdraví dovolí.*

Dobře, přejdeme na trochu jiný směr našeho rozhovoru. Setkává se konkrétně tato skupina více s diskriminací na trhu práce, než ostatní ohrožené skupiny?

*Každá skupina má svá specifika, kvůli kterým je diskriminována. V současné době, kdy je dostatek volných pracovních míst, se to zlepšuje. Ale je pravda, že některé firmy si nepozvou starší klienty ani k pohovoru. Proto všem klientům doporučuji neuvádět v životopisu datum narození ani věk. Po tomto kroku se nám klienti svěřili, že jsou zváni na pracovní pohovory více, než před tím. Když se tu bavíme o diskriminaci, je pravda, že několik firem v Hradci Králové propouští své zaměstnance, když se stávají méně efektivní, to bývá okolo věku 50 let.*

Takže se stoupajícím věkem odchodu do důchodu bude tato skupina více ohrožena na trhu práce?

*V současné situaci, kdy je na trhu práce dostatek volných pracovních míst, by to neměl být problém.*

A do budoucna bude kladen větší důraz na tuto skupinu?

*Pravděpodobně ano, se stoupajícím věkem a celkovým problémem stárnutí populace by se ale měl trh práce přizpůsobit novým pracovním podmínkám. Také bude záležen na konkrétních profesích, které budou klienti vykonávat. Také bude problém se zdravotní stránkou těchto osob.*

Má tato skupina nějaká výraznější omezení na trhu práce, ať už se jedná o pozitivní nebo negativní?

*Největší omezení vidím ve zdravotní stránce, většina starších osob nechce pracovat ve směnném provozu, protože se cítí více unaveni. A většina lékařů jim napíše, že nedoporučují práci v noci, takže je těžší je zařadit do pracovního procesu. Některé osoby zase nechtějí dlouho stát, jiní zase sedět u počítače... Je to velice individuální. U některých se zase objevují psychické problémy. Často zapomínají a jsou vyhořelí.*

Tak to byla poslední otázka, děkuji Vám za Váš čas a ochotu. Doufám, že jsem Vás moc nezdržela od pracovních povinností a přeji příjemný zbytek dne.