

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální patologie a sociologie

Možnosti uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v ČR

Bakalářská práce

Autor: Miroslava Vtípilová
Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru
Vedoucí práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Zadání bakalářské práce

Autor: Miroslava Vtípilová

Studium: P12562

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru

Název bakalářské práce: Možnosti uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v ČR

Název bakalářské práce AJ: The possibilities of work placement for people older than fifty on the labour market in the Czech Republic

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání lidí nad 50 let a jejich uplatnění na trhu práce v České republice. Teoretická část se zaměřuje na charakteristiku pojmů zaměstnanost, nezaměstnanost a trh práce. Objasňuje ekonomické, sociální a politicko-kulturní důsledky nezaměstnanosti na tuto rizikovou skupinu. Věnuje se integraci nezaměstnaných osob nad 50 let na trh práce. Bakalářská práce podává přehled nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a jejich využití zvolenou cílovou skupinou. Analyzuje rekvalifikační kurzy, jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu potřeb trhu práce a individuálních potřeb osob nad 50 let. Empirická část je založena na kvantitativním výzkumu.

Anotace:

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání lidí nad 50 let a jejich uplatnění na trhu práce v České republice. Teoretická část se zaměřuje na charakteristiku pojmů zaměstnanost, nezaměstnanost a trh práce. Objasňuje ekonomické, sociální a politicko-kulturní důsledky nezaměstnanosti na tuto rizikovou skupinu. Věnuje se integraci nezaměstnaných osob nad 50 let na trh práce. Bakalářská práce podává přehled nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a jejich využití zvolenou cílovou skupinou. Analyzuje rekvalifikační kurzy, jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu potřeb trhu práce a individuálních potřeb osob nad 50 let. Empirická část je založena na kvantitativním výzkumu.

Garantující pracoviště: Katedra sociální patologie a sociologie,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Oponent: PhDr. Jiří Kučírek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 7.2.2014

Prohlášení

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

V Hradci Králové dne 27. 4. 2016

Poděkování

Děkuji vedoucí práce doc. PhDr. Ivě Jedličkové, CSc., za její odborné rady a připomínky při tvorbě této bakalářské práce. Dále děkuji své rodině za trpělivost a podporu během celého studia a také respondentům za spolupráci.

Anotace

VTÍPILOVÁ, Miroslava. *Možnosti uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v ČR*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2015. 68 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se věnuje problematice zaměstnávání lidí nad 50 let a jejich uplatněním na pracovním trhu v České republice. Podává charakteristiku hlavních pojmů souvisejících s nezaměstnaností a trhem práce. Objasňuje ekonomické, sociální a politicko-kulturní důsledky nezaměstnanosti na starší osoby. Analyzuje nástroje a opatření politiky zaměstnanosti dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Upozorňuje na bariéry, se kterými se potýkají starší osoby v pracovním prostředí. Zejména se jedná o věkovou diskriminaci, ageismus, předsudky a stereotypy. Nabízí možnosti pro zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce, spočívající v rekvalifikacích, dalším vzdělávání a flexibilních formách organizace práce. Kvantitativní výzkum v empirické části zjišťuje povědomí a zájem starších osob o nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, další vzdělávání a flexibilní formy organizace práce.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, starší osoby, politika zaměstnanosti, rekvalifikace.

Annotation

VTÍPILOVÁ, Miroslava. *The possibilities of work placement for people older than fifty on the labour market in the Czech Republic*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2016, 68 pp. Bachelor Degree Thesis.

This bachelor's thesis focuses on the issues related to employment of people over 50 years of age and their participation in the Czech Republic's labour market. The thesis defines the main terms associated with unemployment and the labour market. It clarifies the economic, social, political and cultural consequences of unemployment for older persons. The thesis also analyses labour policy instruments and measures under Act No. 435/2004 Coll., on employment. It points out the barriers faced by older persons in the working environment, especially discrimination on the grounds of age, ageism, prejudices and stereotypes. The thesis describes the possibilities for improving their situation in the labour market by means of retraining, continuing education and flexible working arrangements. The quantitative research included in the empirical part of the thesis aims to ascertain the awareness and interest of older persons in the instruments and measures of proactive employment policy, continuing education and flexible working arrangements.

Keywords: labour market, unemployment, older persons, employment policy, retraining.

Obsah

Úvod.....	8
1 Problematika stárnutí populace a změny na trhu práce	10
1.1 Demografické stárnutí populace.....	10
1.2 Trh práce.....	12
1.2.1 Vliv stárnutí populace na trh práce.....	13
1.2.2 Starší pracovníci na trhu práce	14
2 Práce, zaměstnanost a nezaměstnanost.....	16
2.1 Podstata a význam práce	16
2.2 Zaměstnanost.....	17
2.3 Nezaměstnanost.....	18
2.3.1 Důsledky nezaměstnanosti	20
3 Politika zaměstnanosti ČR.....	22
3.1 Role Úřadu práce ČR	23
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	24
3.2.1 Opatření a nástroje APZ	25
3.3 Pasivní politika zaměstnanost.....	28
4 Bariéry v zaměstnávání starších pracovníků	30
4.1 Věková diskriminace	30
4.2 Ageismus v pracovním prostředí.....	32
4.3 Předsudky a stereotypy.....	33
5 Možnosti pro zlepšení uplatnění na trhu práce.....	34
5.1 Vzděláním ke konkurenceschopnosti	34
5.2 Rekvalifikace.....	37
5.3 Flexibilní formy organizace práce.....	38
6 Empirická část – výzkumné šetření.....	41
6.1 Výzkumný problém:	41
6.2 Formulování hypotéz.....	41
6.3 Metodologie.....	42

6.4	Výzkumný soubor	42
6.5	Zpracování a interpretace dat	44
6.6	Ověření hypotéz	50
	Závěr.....	52
	Seznam použité literatury	53
	Seznam zkratk.....	59
	Seznam obrázků, grafů a tabulek.....	60

Úvod

Za téma své bakalářské práce jsem zvolila Možnosti uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v ČR. Toto téma je dnes, v době demografického stárnutí populace a počtem nezaměstnaných osob ve věku nad 50 let vysoce aktuální. Ze statistických prognóz ČSÚ vyplývá, že na konci 21. století se zvýší průměrný věk obyvatel na 50 let a osob starších 65 let bude až třetina obyvatel. Tato situace bude přinášet i další sociální a ekonomické problémy. Práce se zabývá problematikou zaměstnávání a zároveň možnostmi zvýšení uplatnitelnosti této skupiny, která na trhu práce náleží mezi rizikové skupiny, kterým dle zákona náleží zvýšená péče.

Jedná se tedy o aktuální problém, jehož řešení hledají zaměstnanci, zaměstnavatelé, státní instituce i neziskové organizace. Mezi hlavní faktory, které ovlivňují postavení starších pracovníků na trhu práce, patří nedostatečná kvalifikace, vzdělání, zdravotní stav a dále postoje a předsudky zaměstnavatelů. Přesto, že je zaměstnanost starších osob závislá na poptávce a nabídce práce, existují možnosti pro zlepšení nepříznivé situace, a to v celoživotním vzdělávání, rekvalifikacích, flexibilitě pracovní síly a ve změně vnímání starších pracovníků zaměstnavateli, spolupracovníky a společnostmi. Často se diskutuje o věku odchodu do důchodu, ale jen samotné zvýšení věku odchodu do důchodu neovlivní zaměstnanost osob starších padesáti let a předdůchodového věku. Potřeby této věkové skupiny musí být zohledněny jak na trhu práce, tak i na jednotlivých pracovištích. Podporu je nutné věnovat zvláště osobám pečujícím o děti a staré rodiče.

Za starší pracovníky jsou obvykle označovány osoby ve věku 50-64 let. Evropská unie je vymezuje jako skupinu 55-64 letých. V této bakalářské práci jsou starší osoby vymezeny věkem nad 50 let z toho důvodu, že dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jsou tyto osoby považovány za osoby, kterým má být věnována zvýšená péče na trhu práce.

Cílem teoretické části bakalářské práce je zmapovat problematiku zaměstnávání starších osob, charakterizovat pojmy související s nezaměstnaností, analyzovat nástroje a opatření aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a předložit možnosti pro zlepšení uplatnitelnosti starších osob na pracovním trhu. Cílem empirické části bakalářské práce je zjistit povědomí a zájem respondentů o další vzdělávání, flexibilní formy organizace práce a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Pro získání údajů byl zvolen dotazník, neboť jeho pomocí lze získat velké množství informací.

První kapitola se věnuje problematice stárnutí populace a změnám na trhu práce. Charakterizuje stárnutí a trh práce s ohledem na probíhající změny. Druhá se zabývá významem práce na život člověka. Popisuje zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomické, psychosociální a kulturně-politické důsledky. Uvádí aktuální statistické údaje. Třetí kapitola pojednává o politice zaměstnanosti ČR a roli Úřadu práce ČR. V dalších kapitolách jsou zmapovány bariéry v zaměstnávání starších osob a dále možnosti pro zlepšení uplatnění na trhu práce. Empirická část popisuje metodologii výzkumu a představuje výsledky analýzy provedeného šetření. Závěrem jsou shrnuty poznatky z teoretické a empirické části.

1 Problematika stárnutí populace a změny na trhu práce

Česká i evropská populace stárne a na tuto skutečnost bude muset reagovat i trh práce, neboť na trh práce budou přicházet slabší generace mladých lidí a generace osob nad 50 let bude tvořit podstatnou část pracovní síly. Podle statistik Českého statistického úřadu je zřejmé, že starších osob bude v následujících desetiletích přibývat a naopak dětí bude ubývat. Se stárnutím se musí vyrovnat nejen jedinci, kteří tuto etapu svého života aktuálně prožívají, ale i společnost jako celek.

1.1 Demografické stárnutí populace

Roubíček (1997, s. 15) uvádí: „*Demografické stárnutí populace je proces, který ovlivňuje všechny vyspělé státy světa.*“ Dále Roubíček (1997, s. 23) definuje pojem populace jako „*soubor jedinců určitého živočišného druhu žijících a reprodukcijících na vymezeném území.*“

V České republice již několik let dochází k postupným změnám věkových struktur obyvatelstva. Tyto změny jsou způsobeny nízkou úrovní plodnosti spolu s odkládáním narození dítěte na pozdější dobu, nízkou úrovní úmrtnosti a prodlužující se délkou lidského života. Obdobně jako Česká republika vykazují tyto změny i ostatní evropské státy.

„*Pojem stárnutí má mnoho významů, které je třeba rozlišovat. Na úrovni jednotlivce znamená stárnutí biologický proces, kterým je organismus jedince modifikován od narození do smrti. Lidé pak chápou stárnutí jednoduše jako zvyšování svého věku. Stárnutí v demografickém smyslu se však týká celé populace a je charakterizováno takovými změnami ve věkové struktuře obyvatelstva, při kterých obyvatelstvo starších věkových skupin roste početně rychleji než zbytek populace a výsledkem je růst podílu staršího obyvatelstva (konvenčně vymezeného věkovou hranicí 65 let) v celkové populaci*“ (Kalibová et al., 2009, s. 214). *Za prodlužující se délkou lidského života stojí kvalitní zdravotní péče. Toto tvrzení potvrzují i data ČSÚ. „Podle předběžné statistické bilance se počet obyvatel České republiky v průběhu roku 2015 zvýšil o 15,6 tisíce na konečný stav 10 553,8 tisíce. V populaci České republiky přibylo seniorů nad 65 let věku (o 52,0 tisíce), ale i dětí do 15 let (o 22,7 tisíce). Průměrný věk obyvatel se zvýšil o 0,2 na 41,9 let k 31. 12. 2015“* (ČSÚ, [online], 2016).

Tabulka č. 1 ukazuje postupně prodlužující se věk naděje dožití mužů a žen v České republice, kdy v současnosti je naděje dožití u mužů 75,8 let a u žen 81,7 let při narození v roce 2015.

Tabulka č.1 Naděje dožití

Rok narození	Ženy	Muži
2011	80,7	74,7
2012	80,9	75,0
2013	81,1	75,2
2014	81,7	75,8
2015	81,7	75,8

Zdroj: ČSÚ

Vzhledem k uvedeným údajům je zřejmé, že probíhá proces demografického stárnutí. Tento proces bude v následujících letech ještě zesilovat v souvislosti s přesunem silných populačních ročníků do důchodového věku.

Stárnutí má vliv na ekonomický a sociální vývoj. Z tohoto důvodu je třeba věnovat zvláštní pozornost fungování a financování systémů důchodového zabezpečení a sociální a zdravotní péče o staré občany. Poměr mezi přispěvateli do penzijního systému a příjemci se zvýší. V zájmu udržitelnosti celého systému a rovnováhy mezi oběma stranami dochází ve většině zemí ke zvyšování legálního věku odchodu do důchodu, omezování předčasných odchodů do důchodu nebo vícepilířového financování starobních důchodů. Osoby ve věku nad 50 let budou tvořit stále větší část ekonomicky aktivního obyvatelstva. Produktivitu práce bude možné zvyšovat úrovní vzdělávání nové generace, celoživotním vzděláváním a rekvalifikací osob na trhu práce. (Kalibová et al., 2009, s. 223 - 224).

1.2 Trh práce

V rámci tržního hospodářství existuje trh práce, kde se soustřeďuje nabídka práce, se kterou přicházejí pracovní síly, domácnosti a poptávka po práci ze strany firem. Cenou práce je mzda. „*Tak jak na jiných trzích, i na trhu práce stojí nabídka práce a poptávka po ní proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce.*“ (Mareš, 2002, s. 55). Pracovní trh však nefunguje jako jiné trhy, je ovlivňován tím, že práce zde nabízená je také činností sociální. Existují zde proto formální a neformální pravidla, kterými se musí řídit. (Kuchař, 2007).

Buchtová (2002, s. 69) poukazuje na to, že „*reálný trh práce je významně ovlivněn tím, že mzda je specifickou cenou, která plní významnou reprodukční funkci člověka, domácnosti, i z pohledu společenského. Z těchto důvodů je silně omezen možný pohyb mzdové sazby směrem dolů, mzda nemá tendenci oscilovat, naopak prostřednictvím smluv je vyvíjen silný tlak minimálně na uchování výše reálných mezd.*“ Podle Kuchaře (2007) je nabídková strana reprezentována domácnostmi, kde dochází ke spotřebě a kde se rozhoduje, za jakých podmínek členové vstoupí na trh práce. Členové domácnosti se musí rozhodnout, zda dají přednost vyšším peněžním příjmům a s tím souvisejícímu většímu objemu práce nebo nižším příjmům a možnosti trávit více volného času s rodinou. Na straně druhé stojí zaměstnavatelé usilující o maximální zisk. Míru poptávky po práci ovlivňují dva činitele, a to přijetí nových pracovníků popřípadě navýšení počtu odpracovaných hodin spojené s navýšením mzdových nákladů.

Se sociologickým pohledem na trh práce přichází Mareš (2002, s. 55), který z tohoto pohledu chápe trh práce jako „*sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání (jako specifických sociálních rolí).*“

Trh práce lze rozdělit podle různých ukazatelů. Podle prestiže práce a její výhodnosti lze rozdělit trh práce na primární a sekundární. Na primárním trhu práce jsou k dispozici hodnotnější pracovní příležitosti s lepšími pracovními podmínkami. Sekundární trh práce zahrnuje pracovní místa s nižší prestiží a hůře placená. Dále jej můžeme rozlišit na formální a neformální. Pahl (in Mareš 2002, s. 61) charakterizuje tyto trhy následně:

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Neformální trh práce je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky

(různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací.

Trh práce se od ostatních trhů odlišuje, neboť je svázán s člověkem. V tržní ekonomice se od něj očekává, že:

- *zajistí potřebné pracovní síly (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní, apod.), tzn. že umožní produkci statků a služeb,*
- *zajistí pracovní síly odpovídajícími prostředky, příjmy ve výši, která odpovídá jejich podílu na produkci.“ (Krebs et al., 2008, s. 288-290).*

Nelze nesouhlasit s Marešem (2002), který upozorňuje na omezené možnosti těch, kteří pracovní sílu nabízejí na zlepšení svého postavení v rámci trhu práce. Možnostmi zůstávají prostorová a profesionální mobilita, představující stěhování nebo dojíždění za prací a rekvalifikaci představující přizpůsobení se struktuře poptávky v určitém regionu.

1.2.1 Vliv stárnutí populace na trh práce

Vyšší počty starších pracovníků a jejich odchod z ekonomické aktivity na straně jedné a nižší počty mladších pracovníků na straně druhé je realita pracovního trhu v následujících letech. *„V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky odcházející do důchodu. Většina odvětví české ekonomiky z hlediska průměrného věku pracovníků bude v dlouhodobém horizontu stárnout. Na trhu práce budou chybět pracovníci pro stále větší okruh profesí. Zároveň budou zaměstnavatelé muset přizpůsobovat pracovní procesy v podnicích i samotnou náplň práce pro jednotlivá pracovní místa situacím, kdy osoby ve věkové skupině 50 a více let budou tvořit podstatnou část celkového počtu pracovníků“ (Předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce, 2009, s. 11).*

To, jestli bude člověk úspěšný na trhu práce, ovlivňuje věk, pohlaví, zdravotní stav kvalifikace, připravenost činit ústupky, péče o malé děti. Mezi další faktory patří situace na regionálním trhu práce, kdy za zhoršené situace je šance najít zaměstnání výrazně nižší.

1.2.2 Starší pracovníci na trhu práce

Vidovičová (2008, s. 167) uvádí: „*Trh práce je věkově diferencován a věkem je definována i doba participace - odkdy je možné uzavírat pracovní kontakt a kdy je nutné (či obvyklé) pracovní trh opustit. Spolu s pohlavím a vzděláním je tak věk hlavním indikátorem pozice jedince v těchto strukturách.*“

Současné stárnutí populace se projevuje ve všech oblastech života společnosti. Jinak tomu není ani na trhu práce, kde je nutné skupinu starších pracovníků intenzivně podporovat, neboť starší zaměstnanci a zvláště uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let se často potýkají se stereotypy a předsudky spojenými se stářím. Starší osoby a zvláště osoby v předdůchodovém věku náleží k ohroženým skupinám na trhu práce. Vzhledem k tomu, že změnou zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění dochází k postupnému zvyšování důchodového věku je zřejmé, že na trhu práce se bude pohybovat stále větší počet starších osob. Z tohoto důvodu se bude muset změnit přístup k této skupině pracujících a umožnit jim vzdělávat se a rekvalifikovat i ve vyšším věku. Zaměstnavatelé i zaměstnanci budou muset přehodnotit svůj postoj k flexibilním formám organizace práce. Zde je řešení pro předdůchodové skupiny pracujících, zvláště žen, pečujících o své nemohoucí rodiče. „*Současně je nezbytné posilovat vědomí celé společnosti o společenské žádoucnosti zaměstnávání starších osob, které je v zájmu všech generací, sociálně a psychologicky (i ekonomicky) posiluje starší generace a eliminuje tak rizika plynoucí z tzv. „ageismu“.* Je nutné zabránit tomu, aby lidé v předdůchodovém věku vytvářeli specifický a tedy snadněji zranitelný segment pracovního trhu, a jak bylo uvedeno v úvodu, zatím jsou v tomto směru u nás podmínky celkem příznivé.“ (Kuchař, 2007, s. 155). Starší pracovníci na trhu práce jsou často v nepříznivém postavení, které je způsobeno předsudky zaměstnavatelů. U starších pracovníků předpokládají nižší pracovní výkon, vyšší nemocnost a zastaralou kvalifikaci.

Příčinami zhoršeného postavení starších osob na trhu práce se zabývá i Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV,[online], 2015, s. 15), která uvádí tyto příčiny:

- ***Nedostatečná profesní mobilita při změně podmínek (technologických, zdravotních, atd.) způsobená jak nedostatečným kariérovým poradenstvím v průběhu celého profesního života, tak nedostatečnou účastí v dalším vzdělávání.***
 - *Nižší či neodpovídající kvalifikace.*
 - *Snížení pracovní schopnosti v závislosti na druhu vykonávané práce.*

- **Předsudky zaměstnavatelů** (snížení pracovní výkonnosti je závislé na vykonávané práci a osobních charakteristikách jednotlivce, nikoliv plošně na celou skupinu starších osob).
- **Nedostatečná příprava na stárnutí** jak na straně zaměstnance (zájem o vlastní odborný rozvoj, zdravý životní styl), tak na straně zaměstnavatele (investice do rozvoje lidských zdrojů).
- **Nedostatečná nabídka flexibilních organizací práce.**
- **Nedostatečné kapacity, dostupnost a kvalita zařízení péče o osoby blízké** (sekundárně).

Vidovičová (2008) připomíná, že lidé důchodového věku v současnosti volí alternativní formy odchodu z pracovního trhu. Dochází k flexibilizaci a individualizaci stáří a odchodu do důchodu. Zdůrazňuje se individuální zodpovědnost. „Starší osoby jsou tak často považovány za pracovní méně výkonnější, méně intelektuálně schopné či ochotné učit se novým věcem.“ (Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, s. 7). Cestou pro zlepšování pracovního výkonu je i zlepšení pracovního prostředí, tolerantní pracovní kolektiv, organizace práce a podpora zdraví a vzdělávání.

Níže uvedená tabulka podává přehled pozitiv a negativ nejčastěji uváděných ve spojitosti se staršími pracovníky.

Tabulka č. 2 Pozitiva a negativa starších pracovníků

Pozitiva	Negativa
Pracovní zkušenost	Kvalita a výše vzdělání
Zodpovědnost	Neznalost nových technologií
Spolehlivost	Nevýkonnost
Loajalita	Nedostatečné jazykové znalosti
Flexibilita	Nedostatečné počítačové znalosti
Menší fluktuace	Zdravotní problémy
Nadhled	Horší adaptabilita na změny

Zdroj: vlastní zpracování

2 Práce, zaměstnanost a nezaměstnanost

2.1 Podstata a význam práce

Práce se jeví samozřejmou, je člověku daná, fyzickou prací získávali naši předci obživu, avšak tři průmyslové revoluce v historii způsobily, že potřeba fyzické práce se postupně snižuje. Technologický rozvoj se odráží na trhu práce množstvím poptávané práce. V současné době nás média informují o 4. průmyslové revoluci, o automatizaci a robotizaci. Již dnes je v řadě profesí lidská práce nahrazována automaty a roboty.

Jak uvádí Šmajš (2013, s. 12) : „*Teprve dnes, kdy se poptávka po lidské práci dramaticky snižuje či v jistých segmentech ekonomiky tradiční živá práce mizí, se zpožděním rozpoznáváme, čím vším byla tradiční práce v životě člověka a lidské společnosti. Zjišťujeme, že práce není pouze kategorií ekonomickou, ale také obecně kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou. Pod tlakem zhoršování duševního zdraví nezaměstnaných a sociálně vyloučených lidí musíme uznat, že se práce se stala kulturní reprodukční potřebou našeho druhu, a že proto právem náleží do souboru základních lidských práv a svobod.*“ Práce je naše každodenní činnost, ať již placená v zaměstnání nebo pro naše nejbližší v rodině. Pro některé se práce stala drogou, jiní se jí vyhýbají.

„*Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.*“ (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013. s. 49). Práce nepřináší hodnoty jen jedinci, ale celé společnosti. Úroveň společnosti závisí na práci všech jejích členů. Práce náleží ke kulturním hodnotám naší společnosti, ovlivňuje společnost i psychické rozpoložení člověka. Prací si budujeme kariéru a stoupáme po kariérním žebříčku. Prací realizujeme svoje sny, ambice a ctižádostivost. Prostřednictvím práce zažíváme pocit spokojenosti, radosti a seberealizace. (Brožová, 2003). Práce nám poskytuje určitou ekonomickou nezávislost a životní standard na jisté výši. Prostřednictvím práce si vytváříme sociální pole strukturovaných kontaktů, setkáváme se s jinými lidmi a uzavíráme přátelství. K výkonu práce jsou potřebné určité znalosti a dovednosti, dochází k rozvoji naší osobní identity. Při pracovních aktivitách dochází k odvodu nadbytečné duševní a tělesné energie. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013). „*Prací člověk naplňuje svoje představy o sobě, od materiálního komfortu, přes rozvoj osobnosti až k pochopení sociální a přírodní reality. Každý člověk se před vstupem na trh práce rozhoduje, co všechno v transakci nabídne, a ujasňuje si, co*

očekává od druhé strany, od zaměstnavatele. Je to jakási nepsaná smlouva, kterou každý člověk, vstupuje-li na trh práce, uzavírá sám se sebou.“ (Brožová, 2003, s. 38).

Musíme tedy souhlasit s Boženou Buchtovou (2013, s. 49), která uvádí: *„Hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí.“*

2.2 Zaměstnanost

Ve Slovníku sociální práce je zaměstnanost definována jako *„míra využití pracovních sil v ekonomice dané země.“* (Matoušek, 2003, s. 269).

Podle Tomeše (2011, s. 90) *„má zaměstnanost významné sociální parametry. Je nejvýraznějším nástrojem úsilí o sociální začleňování jedinců do společenských procesů a proti jejich sociálnímu vyloučení, tj. jedním z hlavních nástrojů aktivní sociální politiky.* Keynesová ekonomie pracuje s pojmem stav plné (potenciální) zaměstnanosti, kdy při rovnováze na jednotlivých trzích práce neexistuje nedostatek, ani přebytek pracovníků. Mohou však být evidována volná pracovní místa v objemu, který odpovídá nezaměstnaným osobám, které za dané situace nemají zájem pracovat. (Brožová, 2003). Český trh práce, který začal v plné míře fungovat, až po roce 1990 se začal potýkat s novým prvkem, a to s nezaměstnaností. Míra zaměstnanosti mladých lidí je ovlivněna prodlužující se dobou přípravy na povolání. Z tohoto důvodu budou muset na volná místa na trhu práce nastoupit starší pracovníci. Kuchař (2007, s. 166) upozorňuje, že *„překážkou zvyšování zaměstnanosti jsou stávající právní normy svazující trh práce přemírou regulací, jejichž výsledkem je obava zaměstnavatelů přijímat nové pracovníky. Důvodem jsou zejména obtíže spojené s jejich případným propuštěním v době, kdy již potřeba nebudou.“*

Pro zvýšení zaměstnanosti starších osob je nutné se zaměřit na:

- ❖ celoživotní vzdělávání
- ❖ flexibilní pracovní úvazky
- ❖ stereotypy a předsudky
- ❖ daňové úlevy
- ❖ poradenství

Tabulka č. 3 uvádí míru zaměstnanosti ve věku 55-64 let, porovnává ČR a EU v rozmezí let 2009 až 2014. Ze zjištěných dat vyplývá zvyšující se míra v zaměstnanosti této věkové skupiny.

Tabulka č. 3 Míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 let, porovnání ČR a EU (28 zemí)

		ROK					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
CELKEM	ČR	46,8	46,5	47,7	49,3	51,6	54,0
	EU	45,9	46,2	47,2	48,7	50,1	51,8
ŽENY	ČR	35,0	35,5	37,2	39,0	41,4	43,8
	EU	37,7	38,5	40,0	41,7	43,3	45,2
MUŽI	ČR	59,6	58,4	58,9	60,3	62,5	64,8
	EU	54,6	54,5	54,9	56,2	57,4	58,8

Zdroj: ČSÚ (2015)

Petrová (2013, s. 78) k problematice zaměstnanosti starších výstižně udává, že: „Ke zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků tedy nestačí jen zvýšit hranici důchodového věku, ale je důležité zvýšit jejich motivaci k ekonomické aktivitě.“

2.3 Nezaměstnanost

Práce je pro osoby pocházející z našeho sociálně-kulturního prostředí důležitým životním faktorem. Situace, kdy ekonomicky aktivní obyvatelstvo (práceschopné), tedy zaměstnaní i nezaměstnaní, nemůže najít práci, je označována jako nezaměstnanost. Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, důchodci či ženy v domácnosti jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Nezaměstnanost byla pro českou společnost neznámou až do začátku 90. let 20. století, kdy byla zahájena restrukturalizace národního hospodářství. Dojde-li na trhu práce k nerovnováze mezi poptávkou a nabídkou vzniká nezaměstnanost. Od té doby platí, že „nezaměstnanost se stala součástí i našeho života a může se stát osobní zkušeností každého z nás.“ (Brožová, 2003, s. 11)

Míra nezaměstnanosti patří k makroekonomickým ukazatelům, vyjadřující výkonnost národního hospodářství. „Od ledna 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR přešlo na novou metodiku vykazování nezaměstnanosti. Vytvořilo nový ukazatel nazvaný **podíl nezaměstnaných osob**, který se vypočítává jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let (tedy obyvatel v produktivním věku) evidovaných na úřadech práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku.“ (Jurečka, 2013, s. 139)

Nezaměstnanost můžeme rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou.

- dobrovolná nezaměstnanost – lidé v produktivním věku práci z různých důvodů nehledají
- nedobrovolná nezaměstnanost – nezaměstnaní práci aktivně hledají nebo se na ni připravují

„Za nezaměstnané jsou považováni lidé, kteří nemají práci (nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání), ale práci aktivně hledají, jsou zaregistrováni na úřadech práce a jsou ochotni během určité doby (např. 14 dní) do zaměstnání nastoupit.“ (Šimková, 2007, s. 51). Zaměstnaní jsou naopak ti, kteří placenou práci či sebezaměstnání konají, ale i ti, kteří v dané chvíli z důvodu nemoci, dovolené apod. nepracují. „Definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopna práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání.“ (Mareš, 2002, str. 16-17).

Tabulka č. 4 Počet evidovaných nezaměstnaných v ČR k 31.1. v roce:

2012	2013	2014	2015	2016
534 089	585 809	629 274	556 191	467 403

Zdroj: MPSV

Mareš (2002) poznamenává, že stane-li se nezaměstnanost masovou jedná se již o závažný sociální a ekonomický problém, který přináší znehodnocení pracovní síly.

Základní typy nezaměstnanosti

Vzhledem k širší pojmu nezaměstnanost, je dále dělena podle příčin na tyto základní typy.

1. **Frikční nezaměstnanost** – souvisí se životním cyklem obyvatelstva, pohybem mezi regiony, je spojená například s hledáním prvního zaměstnání a

stěhování. Jedná se o krátkodobou, přirozenou nezaměstnanost, která nemá negativní důsledky a vypovídá o pružnosti trhu práce.

2. **Strukturální nezaměstnanost** – vzniká při nesouladu mezi kvalifikací práce nabízené a poptávané na trhu práce. Dochází k ní z důvodu strukturálních změn v tržní ekonomice, při útlumu určitého odvětví průmyslu např. těžebního nebo textilního případně technickým pokrokem. Liší se dle regionu, je vysoká a dlouhodobá. Tato nezaměstnanost je z důvodu dopadu na ekonomiku a sociální sféru nejzávažnější.
3. **Cyklická nezaměstnanost** – souvisí s cyklickým pohybem ekonomiky. Má závažné důsledky, neboť postihuje plošně celou ekonomiku. Odvíjí se od délky aktuálního ekonomického cyklu. V období recese nezaměstnanost stoupá, v období expanze nezaměstnanost klesá.
4. **Sezónní nezaměstnanost** – jedná se o pravidelnou nezaměstnanost v průběhu roku. Souvisí s pracemi, které jsou ovlivněny ročním obdobím tzv. sezónní práce v zemědělství, stavebnictví. (Jurečka, 2013).

2.3.1 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost patří k hlavním problémům současného světa. Má závažné důsledky na život jedince i celé společnosti. Jedinec se při ztrátě práce potýká s poklesem sebedůvěry, beznadějí, depresí, sociální izolací a zhoršenou rodinnou situací. Nezaměstnanost má dopad i na fungování rodiny, kdy dochází mezi jejími členy častěji ke konfliktům, u dětí ke zhoršení školních výsledků, emoční labilitě a antisociálnímu chování.

Negativním důsledkům nezaměstnanosti se dlouhodobě věnuje Božena Buchtová (2013, s. 69), která uvádí „*zvládnání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů:*

- Odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec.
- Rozhodující je věk jedince.
- Pohlaví, které má psychologický a sociální význam.
- Dosažená kvalifikace, nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu hledají.
- Finanční možnosti nezaměstnaného.
- Volnočasová osobní aktivita.
- Délka nezaměstnanosti.

- Sociální opora, možnost kontroly situace.

Dalším závažným faktorem ovlivňujícím osobní život, rodinu a zdraví jsou opakované neúspěšné pokusy při hledání zaměstnání. (Buchtová, 2013).

- **Ekonomické důsledky**

Přesto, že podpora poskytovaná v rámci pasivní politiky zaměstnanosti kompenzuje po přechodnou dobu ztrátu výdělku, představuje nezaměstnanost a zvláště dlouhodobá pro většinu lidí značnou finanční zátěž. U samostatně žijících jedinců existuje reálné riziko chudoby. V případě vícečlenných rodin záleží na počtu nezaopatřených členů rodiny. Ztráta výdělku a s ní související úsporná opatření omezují mimo jiné i aktivity volného času. Často dochází k čerpání finančních prostředků naspořených v průběhu života. (Buchtová, 2013).

Ze strany nezaměstnaných dochází ke snižování poptávky po zboží a službách a tím ke snížení životní úrovně. Lidé musí plnit své finanční závazky, v případě dlouhodobé nezaměstnanosti splácejí půjčky dalšími půjčkami, které následně nejsou schopni splácet a na jejich vymožení je nařízena exekuce. U osob v předdůchodovém věku hrozí, že dlouhodobá nezaměstnanost ovlivní výši jejich důchodu.

- **Psychosociální důsledky**

Starší lidé důsledkem nezaměstnanosti podléhají smutku, depresi, jsou vystaveni nebezpečí gamblerství, závislosti na nikotinu, alkoholu, na lehkých a tvrdých drogách. Často dochází ke vzniku či zhoršení psychických potíží, které mohou vést k sebevraždě. Jurečka (2013, s. 149) upozorňuje na to, že *„byla prokázána závislost mezi délkou trvání nezaměstnanosti a zhoršením zdravotního stavu, a to jak fyzického, tak psychického. Závažným průvodním jevem nezaměstnanosti je také ztráta sebeúcty a podlomené sebevědomí.“* Sociální důsledky – odráží sociální situaci, do které se dostávají nezaměstnaní v souvislosti se změnou chování a postojů vůči rodině i společnosti. Nezaměstnanost mimo jiné vede k narušení denních rodinných zvyklostí, ovlivňuje partnerské vztahy a výchovnou funkci rodiny. (Krebs et al., 2007). Dlouhodobou nezaměstnaností dochází ke ztrátě společenské prestiže, k omezení sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.

- **Kulturně-politické důsledky**

V počátku nezaměstnanosti lidé hledají s velkým nasazením nové pracovní uplatnění, mají zájem o účast ve vzdělávacích programech a v rekvalifikačních kurzech. S plynoucím časem a množstvím odmítnutí upadají do apatie a rezignují. V důsledku nezaměstnanosti se mění

denní režim, čas přestává být důležitý. U pasivních nezaměstnaných je nuda vyplňována spánkem, sledováním televize, někteří jedinci sahají po alkoholu, dopouštějí se trestné činnosti.

Lidé zklamaní svojí situací, si svoji budoucnost nespojují s tradičními politickými stranami, ale řešení vidí u nově vzniklých stran a hnutí, která jsou radikální a nabízejí rychlá a jednoduchá řešení.

3 Politika zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti je součástí sociální politiky státu a sehrává v podmínkách tržního hospodářství významnou roli. Předkládá řadu opatření při řešení problémů vyplývajících z nerovnováhy na trhu práce. Legislativní rámec politiky zaměstnanosti je dán Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Sociální politiku vymezuje Krebs (2007, s. 17) jako politiku orientovanou na člověka, usilující o kultivaci životních podmínek a zdravý rozvoj osobnosti a kvality života. *„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.“* (Krebs et al., 2007, s. 296)

Státní politika zaměstnanosti se zaměřuje na dosažení plné zaměstnanosti a na ochranu před nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím je nabízena pomoc při hledání zaměstnání, poskytování kvalifikace a rekvalifikace uchazečům o zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, dále podpora malého a středního podnikání a opatření směřující k rovnému zacházení v přístupu k zaměstnání. (Tomeš, 2011). Ačkoliv se hovoří o státní politice zaměstnanosti, důležitou roli při hledání možností a řešení problémů sehrávají i další aktéři na trhu práce, a to zaměstnanci, zaměstnavatelé, odborové organizace, ale i územní samosprávné celky a profesní organizace. Státní správa je v této oblasti vykonávána ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR.

„K naplnění zmíněných cílů politiky zaměstnanosti má každá vyspělá země k dispozici dva základní nástroje, kterými jsou aktivní a pasivní politika. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) disponuje řadou nástrojů, kterými je vytváření společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, podpora chráněných dílen pro občany se změněnou pracovní schopností, cílené programy, poradenství nezaměstnaným, investiční pobídky, různé příspěvky

a další. Hlavní součástí pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ) je hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.“ (Kuchař, 2007, s. 163)

Krebs (2007, s. 298) upozorňuje, že „opatření politiky zaměstnanosti mají samozřejmě i svůj finanční rozměr. Zdrojem financování těchto aktivit jsou:

- účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti (v ČR jde o příspěvky na státní politiku zaměstnanosti), jež jsou založeny na platbách pojistného, které platí zaměstnanci i zaměstnavatelé a OSVČ,
- státní rozpočty, které čerpají prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní.“

Je tedy nutné se zaměřit, a nejen z finančních důvodů, na aktivní politiku zaměstnanosti, která přivádí nezaměstnané zpět do zaměstnání

3.1 Role Úřadu práce ČR

Úřad práce ČR byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. ÚP ČR má téměř 250 kontaktních pracovišť po celé republice a jeho hlavním úkolem je pomoci lidem bez zaměstnání se vstupem nebo co nejrychlejším návratem na trh práce. ÚP ČR poskytuje služby a poradenství jak uchazečům o zaměstnání, tak zaměstnavatelům. (MPSV, [online], 2015)

„Základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti úřady práce, které jako orgány státní správy, které jako orgány státní správy zajišťují služby zaměstnanosti v daném území. Jsou samostatnými subjekty, územně organizovanými a plní v podstatě tyto základní funkce:

- a) **informační**, pro uchazeče jsou k dispozici aktuální informace o vývoji na trhu práce, volných pracovních místech apod.,
- b) **Poradenskou, zahrnuje** právní, sociální, ekonomické psychologické poradenství,
- c) **zprostředkovatelskou**, zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání evidovaným na ÚP, rekvalifikace, vyplácení sociálních dávek ,
- d) **podnikatelskou**, finanční podpora nových pracovních míst, rekvalifikace (Krebs, et al., 2007, s. 304)

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme charakterizovat jako „*souhrn opatření, jejímž úkolem je zajistit nejvyšší možnou úroveň zaměstnanosti.*“ (ZoZ) Je upravena v § 104 až 120 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu. Jak lze tyto prostředky využít je stanoveno zákonem.

APZ se zaměřuje na podporu na straně nabídky práce, její flexibilitu a kultivaci pracovní síly. (Krebs et al., 2007).

Nástroje, jimiž ministerstvo a Úřad práce ČR realizují APZ jsou vyjmenovány v § 104 (2) ZoZ. Jsou to zejména:

- a) *rekvalifikace,*
- b) *investiční pobídky*
- c) *veřejně prospěšné práce*
- d) *společensky účelná pracovní místa*
- e) *překlenovací příspěvek*
- f) *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*
- g) *příspěvek na zapracování*
- h) *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Výše uvedené nástroje jsou doplněny o poradenství poskytované Úřadem práce ČR, o podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. ZoZ v § 33 uvádí okruh osob, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče. Jedná se o uchazeče o zaměstnání znevýhodněné na základě zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů. APZ je realizována jednotlivými pracovišti ÚP ČR v závislosti na situaci na trhu práce v daném regionu. Tabulka č. 5 uvádí celkové výdaje na APZ v období 2010 až 2015. Z níže uvedené tabulky je zřejmé, že nástroje APZ byly v letech 2011 až 2013 nedostatečně financovány. Teprve od roku 2014 dochází k nárůstu finančních prostředků.

Tabulka č. 5 Výdaje na APZ

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Částka (v tis. Kč)	6 171 493	3 815 885	2 451 117	4 251 090	6 386 632	9 668 796

Zdroj: MPSV

3.2.1 Opatření a nástroje APZ

Za nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou považovány zejména:

- Rekvalifikace (§ 108 - § 110, ZoZ) – slouží k získání nové kvalifikace, či zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikace je poskytována i osobám bez kvalifikace, aby i tyto osoby získaly kvalifikaci pro pracovní uplatnění. Je zabezpečována ÚP ČR v zařízeních, které mají akreditovány vzdělávací programy Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, přihlíží se k dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem fyzické osoby. Náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny úřadem práce. Rekvalifikaci si může zajistit uchazeč o zaměstnání i sám na základě zvolené pracovní činnosti, kterou chce vykonávat a rekvalifikačním zařízením. ÚP ČR může uzavřít dohodu se zaměstnavatelem o rekvalifikaci jeho zaměstnanců v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.
- Investiční pobídky (§ 111, ZoZ) – podporují u zaměstnavatelů, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Poskytnutí investiční pobídky je podmíněno tím, že v dané oblasti je průměrný podíl nezaměstnanosti o 25% vyšší než průměrný podíl nezaměstnanost v ČR, nebo na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou.
- Veřejně prospěšné práce (§ 112, ZoZ) – jedná se o pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání trvající nejdéle 24 po sobě jdoucích měsíců, a to i opakovaně. Jde většinou o sezonní práce na údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbu veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.
- Společensky účelná pracovní místa (§ 113, ZoZ) – jde o pracovní místa zřízená nebo vyhrazená na základě dohody zaměstnavatele s úřadem práce, obsazená uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Pod společensky účelná místa spadají i pracovní místa zřízena po dohodě s ÚP ČR za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Výše příspěvku je vázána na výši podílu nezaměstnanosti v daném okrese a průměrného podílu nezaměstnanosti v ČR. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

- Překlenovací příspěvek (§ 114, ZoZ) – poskytuje úřad práce na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která již není uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Je vázán na úhradu provozních nákladů na dobu nejdéle 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku (pro rok 2016: 0,25 x 25 903,- Kč = 6 476,- Kč).
- Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (§ 115, ZoZ) – poskytuje ÚP ČR zaměstnavateli (zaměstnavatelé mimo státu, územně samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob zřízených MŠMT anebo krajem, obcí). Jedná se o překážky na straně zaměstnavatele, kdy nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (§ 209 odst. 1 ZP) anebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí (§ 207 písm. b) ZP) spočívající v přírodní pohromě. Příspěvek se poskytuje pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, po dobu nejdéle 6 měsíců. V této situaci nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanci již je poskytována náhrada mzdy pro některou z uvedených překážek a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se v dohodě zaváže, že po dobu poskytování příspěvku nerozváže se zaměstnancem pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 a) – c) ZP. Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku.
- Příspěvek na zapracování (§ 116, ZoZ) - poskytuje ÚP ČR zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Jde o uchazeče o zaměstnání znevýhodněné na trhu práce například pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě anebo z jiných vážných důvodů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Pro rok 2016 se jedná o částku 4 950,- Kč.

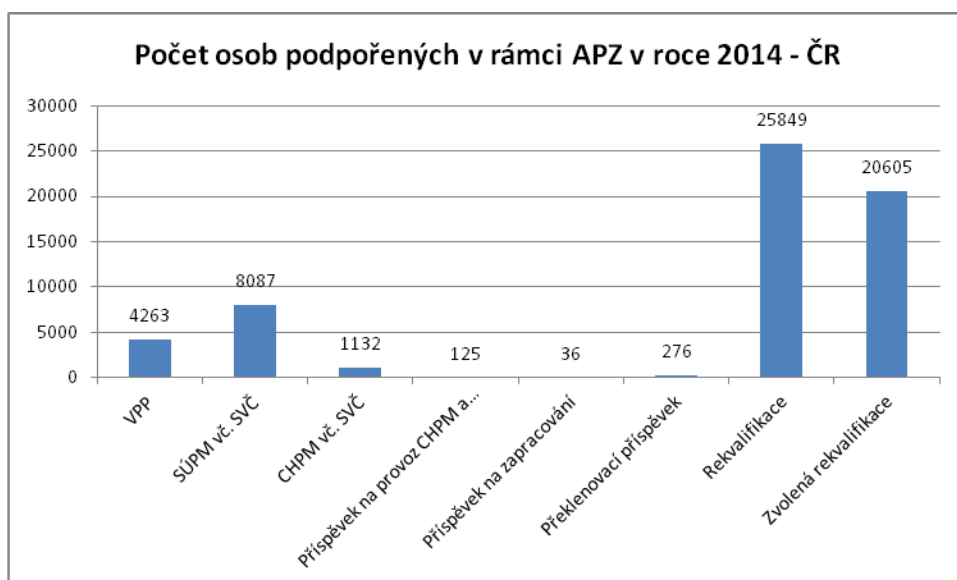
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117, ZoZ) – poskytuje ÚP ČR na základě dohody zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Je potřeba, aby ze strany úřadu práce bylo využíváno těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ke snížení nezaměstnanosti osob starších 50-ti let. Při výběru rekvalifikací se zaměřit na specifické potřeby uchazečů této věkové skupiny a trhu práce. Právě tato skupina si zaslouží více pozornosti.

Mezi opatření APZ patří také poradenství zabezpečované krajskými pobočkami ÚP ČR, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílení zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

V současnosti se o výše uvedené příspěvky zajímá stále větší počet zaměstnavatelů. Tyto příspěvky jsou nenárokové poskytují se na základě dohody mezi žadatelem o příspěvek a příslušným úřadem práce. Graf 1 - Počet osob podpořených v rámci APZ – rok 2014 představuje, jak byly využity jednotlivé nástroje APZ v roce 2014.

Graf 1 Počet osob podpořených v rámci APZ – rok 2014



Zdroj: MPSV (2015)

3.3 Pasivní politika zaměstnanost

Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je zajistit nezaměstnané sociálními dávkami, které nahradí po určitou dobu ztracený příjem ze zaměstnání. Tyto dávky však nesmí být vyšší než stanovená minimální mzda, aby nezaměstnaní byli motivováni hledat a nastoupit do zaměstnání. Neboť, jak zdůrazňuje Kuchař (2007, s. 164) „štědrá politika sociálních podpor má demotivační účinek, neboť nenutí nezaměstnané převzít osobní odpovědnost za své pracovní uplatnění (což výmluvně potvrzují výsledky výzkumů faktorů, které by byli nezaměstnaní ochotni obětovat pro získání zaměstnání – je jich žalostně málo).“

Tabulka č. 6 Výdaje na PPZ

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Částka (v tis. Kč)	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752	9 279 634	8 303 370

Zdroj: MPSV

Výše výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti uvedených Tabulce č. 5 odráží míru nezaměstnanosti v jednotlivých letech, výši průměrné mzdy a vzrůstající počet rekvalifikovaných osob.

Dávkami poskytovanými v rámci PPZ jsou podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci uvedené v § 39 – 59 ZoZ. Tímto zákonem je podpora v nezaměstnanosti určena uchazeči o zaměstnání, který 2 roky předcházející zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců a o poskytnutí podpory požádal krajskou pobočku ÚP ČR. O podporu musí uchazeč o zaměstnání písemně požádat a doložit skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory. Jedná se například o evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání a potvrzení o výši průměrného výdělku. Požádá-li uchazeč o zaměstnání o podporu do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiné činnosti dle zákona je mu podpora přiznána ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo jiných činností dle zákona. Uchazeči o zaměstnání, kterému bylo podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše

odstupného, odbytného nebo odchodného.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí jen po určitou dobu, tzv. podpůrní dobu, která je odstupňována dle věku a činí:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je stanovena z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu následně:

- první 2 měsíce podpůrní doby 65 %
- další 2 měsíce podpůrní doby 50 %
- zbývající část podpůrní doby 45 %

V případě ukončení zaměstnání uchazečem bez vážného důvodu či dohodou se zaměstnavatelem je procentní sazba podpory v nezaměstnanosti snížena na 45 % a u podpory při rekvalifikaci 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Maximální výše podpory nezaměstnanosti pro rok 2016 činí 15 024 Kč, což představuje 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2015. Pro uchazeče, který nastoupil na rekvalifikaci činí maximální podpora při rekvalifikaci 16 837 Kč pro rok 2016, což je 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2015. V obou případech se jedná o podpory poskytované na základě žádosti podané po 1. 1. 2016.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. (ZoZ)
Výdaje spojené s podporou v nezaměstnanosti činily v roce 2015 celkem 8 276,4 mil. Kč. Oproti roku 2014 došlo ke snížení výdajů o 10,6 %. (MPSV, [online], 2015).

4 Bariéry v zaměstnávání starších pracovníků

Tato kapitola se věnuje bariérám v zaměstnávání starších pracovníků. Skutečnosti, které negativně ovlivňují postavení starších lidí na trhu práce, lze charakterizovat pojmy diskriminace, ageismus, stereotypy a předsudky.

4.1 Věková diskriminace

Diskriminace pochází z latinského výrazu *discriminare* – tedy rozlišovat, odlišovat. (Novotný et al., 1999, s. 415). Nejde však o jakékoli rozlišování. Tímto rozlišováním míněno rozlišování na základě diskriminačního, taktéž zakázaného důvodu, ke kterému může dojít jak jednáním, tak i opomenutím. Například Právnícký slovník D. Hendrycha uvádí: „*Diskriminace obecně znamená uplatňování rozdílných podmínek, rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory, apod. Záměrné znevýhodnění určitých subjektů vytvářením nerovných podmínek.*“ (C.H.Beck, [online], 2009). Naproti tomuto však jednotná definice neexistuje, je však možné určit několik společných – základních znaků:

- jedná se o rozlišení, které vyčleňuje jedince ze společnosti nebo skupiny,
- toto odlišení je jedinci či skupině k tíži,
- děje se tak na základě zakázaného, neospravedlnitelného diskriminačního důvodu.

Zákaz diskriminace je v České republice zakotven již v obecném ustanovení čl. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen LZPS), uvádí se zde „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech*“. Dále je jakýmsi jádrem zákazu diskriminace čl. 3 LZPS, který nejenže zakazuje diskriminaci, ale obsahuje rovněž demonstrativní výčet diskriminačních důvodů. Ačkoli je zákaz diskriminace vymezen na ústavní úrovni, byl pro možnost uplatnění a domáhání se práv včleněn do dalších zákonů. Přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) došlo k možnosti domáhat se nápravy diskriminace ve vztazích mezi soukromými osobami. Antidiskriminační zákon je strukturován do dvou hlav, z nichž první definuje základní pojmy, aby každému bylo zřejmé, co se pod kterým pojmem rozumí a hlava druhá obsahuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Dá se říci, že vymezuje způsoby jak se bránit před diskriminací. Za nejdůležitější považují ustanovení § 1, jenž vymezuje a v dalších ustanoveních dále rozvádí hlavní oblasti práva na rovné zacházení a

zákaz diskriminace, uvádí: „*Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:*

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*
- f) sociálního zabezpečení,*
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,*
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,*
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,*
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování“.* (Zákon č. 198/2009 Sb.).

V zákonných předpisech upravujících pracovněprávní vztahy je diskriminace rozlišena na dobu před vznikem pracovního poměru a na dobu po uzavření pracovní smlouvy. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění v § 4 zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace již při ucházení se o volné místo. Ve výčtu diskriminačních důvodů odkazuje na antidiskriminační zákon, kde jsou jako diskriminační důvody uvedeny rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. V době trvání pracovního poměru upravuje rovné zacházení a ochranu před diskriminací Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 16 a 17. (Hubálek et al., 2010, s. 12 – 13, Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon č. 198/2009 Sb.).

„*Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Zákon dále stanoví zaměstnavatelům (ale i úřadům práce) zákaz činit (zveřejnit) nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy či které odporují dobrým mravům.“* (Hubálek et al., 2010, s. 20). Zaměstnavatelé mají povinnost vyžadovat od

uchazečů o zaměstnání pouze takové informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Uchazeči o zaměstnání se s diskriminací setkávají již v pracovních inzerátech, často jsou zde uvedeny požadavky na uchazeče v rozporu se zákonem. V případě diskriminace z důvodu věku je v inzerátech uváděno: „... do mladého kolektivu hledáme...“, „práce v mladém kolektivu“. Nabídky diskriminačního charakteru jsou ZoZ zakázány. (Hubálek et al., 2010, s. 20 - 34).

Diskriminaci rozlišujeme přímou a nepřímou, pozitivní a negativní a rovněž může mít formu obrácené a vícenásobné.

Dle Hubálka (2010, s. 39) spočívá obrana před diskriminací v přístupu k zaměstnávání a v pracovně právních vztazích v:

- *vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému,*
- *mediace,*
- *podání podnětu na úřad práce či inspektorát práce,*
- *soudní cesta.*

Uchazeči o zaměstnání staršího věku uvádějí, že při hledání nového zaměstnání jsou vystaveni diskriminaci. I když splňují podmínky výběrových řízení, často ani nemají možnost se těchto řízení zúčastnit a o pracovní místo se ucházet. Na otázku, zda existuje věková diskriminace v české společnosti, odpovídá Lucie Vidovičová (2008, s. 196) kladně. „*Lidé ji osobně zažívají a reflektují v různých oblastech sociálního života. Někdy toto chování pramení z osvojených stereotypů, jindy je projevem nastavení sociálních struktur a institucí.*“

4.2 Ageismus v pracovním prostředí

Náš věk, naše stáří definuje naše práva a povinnosti. Na základě dosaženého věku zahajujeme školní docházku, dosažením věku 18 let se člověk stává zletilým a současně svéprávným za své jednání. Věk nás obklopuje, je všude kolem nás a v důsledku stárnutí populace a změn ve společnosti vznikla ideologie věku. Vidovičová (2008, s. 23) jednak zdůrazňuje, že „*věk se stává pro jedince důležitým jako nová, významově hutná charakteristika v interpersonálních vztazích ...*“ a dále, že „*...věk ovlivňuje postoje, chování a způsoby, jakými se jedinci vztahují jeden k druhému.*“ Mediálně zveřejňované informace o

stárnutí populace předkládají mladším generacím obraz starších lidí, kteří zabírají pracovní místa mladým.

„Každý věk je spojen s jinými rolemi a vztahují se k němu odlišná očekávání (normy).“ (Vidovičová, 2008, s. 59).

Pojem ageismus poprvé zazněl v roce 1968 v USA z úst Roberta N. Butlera, který později působil jako ředitel amerického Národního institutu pro stárnutí. Butler (in: Vidovičová 2008, s. 111) vysvětlil tento pojem: „*Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech (...).*“

Nepříznivé postavení starších lidí na trhu práce vyvolává potřebu jejich podpory v pracovním procesu. Tímto problémem se zabývá Age Management – „*řízení s ohledem na věk a na schopnosti zaměstnanců*“. (Cimbálníková, 2011, s. 4). Cílem tohoto řízení je využití lidského a pracovního potenciálu (v tomto případě) starších pracovníků, které předpokládá spravedlivé postoje ke stárnutí, porozumění pro individualitu konkrétního pracovníka a zájem o rozmanitost kolektivu. (Cimbálníková, 2011).

Stárnutí populace, zaměstnanost starších pracovníků – to jsou problémy, kterými se zabývá vláda ČR, která v návaznosti na dokumenty OSN a EU vydává dokumenty, ve kterých stanoví strategie a programy k řešení nepříznivé situace. V současné době je aktuální Národní program přípravy na stárnutí na období 2013 až 2017.

4.3 Předsudky a stereotypy

Zaměstnanost osob starších 50 let a osob předdůchodového věku nepříznivě ovlivňují postoje, předsudky a stereotypy, které jsou přítomny v české společnosti.

Postoj lze vymezit jako hodnotící vztah subjektu k určitému objektu (rodiče, zaměstnání, spolupracovník), tento vztah nabývá určité síly a může být kladný, záporný nebo negativní. Postoje vznikají na základě osobní zkušenosti, ale i z informací přijatých. Iracionální převzaté postoje se označují jako *předsudky*. Zdrojem těchto předsudků se stávají například politické či náboženské postoje, komplex méněcennosti a xenofobie. *Stereotypem* se

v sociální psychologii označuje mínění o cizích malých skupinách, třídách lidí a mínění o vlastní malé skupině, ke které jedinec náleží. (Nakonečný, 2003, s. 458 - 468).

Podle Štorové a Fukana (2012, s. 16) se vztah k ostatním lidem se odvíjí od osobních zkušeností, získaných v průběhu života s lidmi různého věku. Zvyšující se věk je často vnímán pouze z pohledu fyzického vzhledu a kondice. Negativní postoj ke starším lidem pramení ze strachu z vlastního stárnutí a smrti.

Ve Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 je věnována pozornost i předsudkům zaměstnavatelů. *„Ty spočívají v předjímání nižší výkonnosti a z ní plynoucí nižší ochoty zaměstnavatelů investovat své zdroje do rozvoje starších pracovníků. Negativní roli sehrává jistě i obava z přijetí zaměstnance, u něž zaměstnavatel s jistou mírou nejistoty očekává nižší pracovní výkonnost či v dohledné době změnu této výkonnosti, přičemž následná náhrada takového zaměstnance jiným zaměstnancem je pro zaměstnavatele nadbytečnou administrativní zátěží, resp. naráží na legislativní bariéry.“* (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, s. 15).

Starší lidé jsou vnímáni mladší generací jako jednolitá homogenní skupina, což vede ke vzniku věkového stereotypu. Věk ve vztahu k zaměstnání přináší výhody i nevýhody.

5 Možnosti pro zlepšení uplatnění na trhu práce

Vzhledem ke zvyšujícímu se počtu lidí starších 50 let na trhu práce je vysoce aktuální otázka: Jaké jsou možnosti pro zlepšení uplatnitelnosti této věkové skupiny ekonomicky aktivních lidí na trhu práce?

5.1 Vzděláním ke konkurenceschopnosti

Současná společnost je označována jako informační, znalostní či společností vědění, aby jedinec v této společnosti uspěl je nutností celoživotní vzdělávání a učení. Jak píše Veteška (2013, s. 14), celoživotní vzdělávání zahrnuje všechny vzdělávací aktivity jedince, které cílí na rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí a umožňují jak jeho osobnostní růst, tak občanské a profesní uplatnění. Při hodnocení starších pracovníků zaznívají od zaměstnavatelů slova o zastaralé kvalifikaci, o neochotě se dále vzdělávat. Na jedné straně zájem o formální i

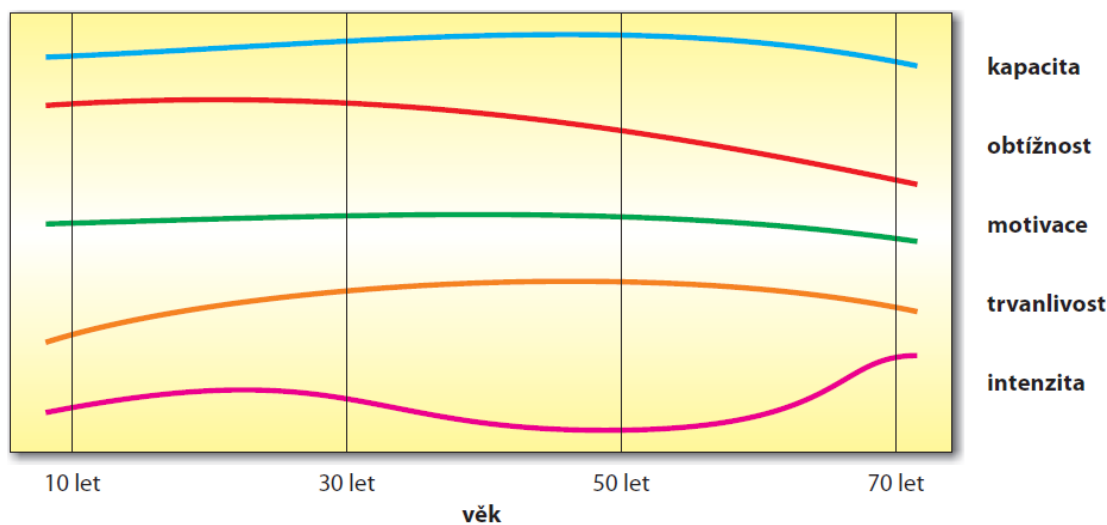
neformální vzdělávání u lidí starších 50 let klesá a na druhé straně je rostoucí věk pokládán za jednu z bariér při vzdělávání. Starší lidé často z pracovního trhu odcházejí, neboť v konkurenci s mladšími vzdělanějšími neuspějí. Tato skupina však není homogenní, má různé specifické pracovní i vzdělávací potřeby.

Na současném trhu práce má vyšší šanci na úspěch ten, „*který si své portfolio znalostí a dovedností průběžně udržoval či dokonce rozvíjel, je na trhu práce jednoznačně více a lépe uplatnitelný než ten, mezi jehož priority vzdělávání nepatřilo. Firmy rozjíždějící dříve utlumenou výrobu budou vždy preferovat zaměstnance schopné okamžitě začít pracovat. Tedy zaměstnance optimálně vzdělané s ohledem na změněné podmínky na trhu. Tito zaměstnanci totiž firmě zajistí minimální časovou prodlevu a finanční ztrátu, což se může projevit i na jejich ohodnocení.*“ (Langer, 2010, str. 5). Technický pokrok nás nutí naše znalosti a dovednosti stále zdokonalovat. Firmy hledající kvalifikované zaměstnance jsou ochotné je dobře zaplatit. Pracovníci jsou ochotni investovat do svého vzdělání jen za předpokladu, že se jim jejich náklady vrátí. Firmy hledající kvalifikované zaměstnance jsou ochotné je dobře zaplatit.

„*Vzdělaný a vysoce kvalifikovaný pracovník je nejcennějším zdrojem pro podnik. Zároveň disponuje-li potřebnými kompetencemi, které mu usnadňují orientaci v současném světě, získává nespornou konkurenční výhodu.*“ (Veteška et al., 2013, s. 13)

V České republice není ze strany starších pracovníků zájem o další vzdělávání, tato skutečnost přispívá k tomu, že starší uchazeči o zaměstnání zůstávají déle v evidenci Úřadu práce ČR. Dle Kotíkové (2008, s. 16) je „*Účast na dalším vzdělávání, resp. na vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzech velmi nízká – pouze 21 % zaměstnanců ve věku 50-64 let se v posledních třech letech zúčastnilo vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu.*“ Starší pracovníci uvádějí jako důvod neochoty se dále vzdělávat finanční, zdravotní, časové důvody, nedostatek vzdělávacích příležitostí ze strany zaměstnavatelů, kteří dávají přednost mladým zaměstnancům a strach z neúspěchu při vzdělávání.

Obrázek 1 Schéma průběhu hlavních faktorů učení dospělých v závislosti na věku



Zdroj: Palán (in: Cimbálníková et al., 2011)

Obrázek 1 představuje průběh hlavních faktorů učení dle věku. Otázkou docility, tedy vzdělavatelnosti dospělých, se zabývá Cimbálníková, která uvádí, že u starších lidí je důležitá ochota učit se, neboť starší lidé mají dostatečný potenciál pro učení. Jen vlivem věku přechází paměťová schopnost z mechanické na logickou a rychlost učení je nahrazována jistotou a přesností. U osob starších 50 let dochází k poklesu lehkosti učení, kapacity pro zpracování informací a trvanlivosti udržení informací v dlouhodobé paměti. Čas na učení se oproti mladším osobám prodlužuje o 10-15 %. To jsou faktory, které musí vzdělávací instituce zapracovat do svých didaktických postupů. (Cimbálníková, et al., 2012, s. 71).

Při výčtu dovedností a schopností, které personalisté podniků a organizací uvádějí v souvislosti se staršími lidmi, jsou na prvním místě ke zlepšení odborné úrovně uváděny odborné profesní dovednosti. Mezi dalšími to jsou znalosti cizích jazyků, práce na počítači a znalosti nových technologií. Nutností se tedy stává získávání a využívání nových znalostí a dovedností celoživotním učením. Jednou z etap celoživotního učení je další vzdělávání. V České republice poskytují další vzdělávání zaměstnavatelé, vzdělávací agentury, profesní asociace, vysoké školy v rámci celoživotního vzdělávání a úřady práce v rámci vzdělávacích programů a rekvalifikací.

„Změny, ke kterým v rámci dalšího profesního vzdělávání dochází, jsou ovlivněny jak celkovým společenským vývojem a prostředím, tak pochopitelně také potřebami pracovních

organizací a jednotlivců v různých fázích jejich profesního uplatnění či profesní dráhy označované jako kariéra.“ (Veteška et al., 2013, s. 19).

5.2 Rekvalifikace

V Andragogickém slovníku (Průcha, Veteška, 2012, s. 216) je pojem rekvalifikace definován jako, „*změna dosavadní kvalifikace získáním nové nebo rozšířením stávající kvalifikace. Rekvalifikační vzdělávání nejčastěji využívají nezaměstnaní, ale není neobvyklé, že rekvalifikační vzdělávací programy absolvují i zaměstnanci, kteří si chtějí doplnit či rozšířit stávající kvalifikaci. Akreditace těchto programů je v gesci MŠMT a MPSV, případně dalších orgánů (MV a MZ). MPSV zvýšilo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti objem finančních prostředků, jež jsou vynakládány na rekvalifikace nezaměstnaných osob. Absolvent rekvalifikačního vzdělávání obdrží po úspěšném složení zkoušky osvědčení, které ho opravňuje k výkonu povolání.*“

Formy vzdělávání pro potřeby rekvalifikace se uskutečňují dle § 1 zákona č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání:

- a) ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,*
- b) ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,*
- c) ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,*
- d) ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona,*
- e) ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,*
- f) v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.*

Cílem těchto programů je připravit uchazeče o zaměstnání pro aktuální potřeby trhu práce a současně je vybavit odpovídajícími znalostmi a dovednostmi z hlediska dlouhodobých trendů. Rekvalifikační programy respektují i v současné době stále více doporučovaný a uplatňovaný princip zplnomocnění klientů, který pomáhá k samostatnosti a orientaci uchazečů. Důležitá je kvalita programů, a proto jsou vzdělávací a rekvalifikační instituce akreditovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Lidé staršího věku mohou pociťovat strach, úzkost a obavy ze selhání, je tedy optimální vytvářet pro tyto specifické skupiny lidí cílené vzdělávací programy. Zvýšení částky podpory v nezaměstnanosti na 60 %

předchozího čistého měsíčního příjmu, při absolvování rekvalifikace, motivuje nezaměstnané k účasti na vzdělávacích programech. Zájemce o rekvalifikaci musí splňovat určité předpoklady pro absolvování daného kurzu, jako je stupeň vzdělání, zdravotní stav a další podmínky. Zájemci o rekvalifikaci mohou jednotlivé programy a aktivity dle vlastních potřeb různě kombinovat.

Mužik (2012, s. 166) upozorňuje: „*Rekvalifikační kurzy nemohou připravovat k úplným kvalifikacím, ale mohou připravovat k jednotlivým dílčím kvalifikacím.*“ Mužik (2012, s.169) dále zmiňuje, že rekvalifikační kurzy se kombinují s poradenstvím, s bilanční personální diagnostikou, moderačními a manipulačními technikami, účastníci se učí způsoby osvojování poznatků a dovedností, což vede k flexibilní a mobilní orientaci lidí při hledání pracovního uplatnění.

V roce 2015 se zúčastnilo rekvalifikačních kurzů hrazených Úřadem práce ČR 38 078 uchazečů o zaměstnání, což bylo o 8 376 osob méně než v roce 2014. Částka poskytnutá na rekvalifikační kurzy v roce 2015 činila 380 350 411 Kč. Úspěšnost dokončení rekvalifikací byla 80%. Největší zájem byl o kurzy práce na počítači, svářečské kurzy, kurzy účetnictví a kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů. V rámci zvolených rekvalifikací byl největší zájem o kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy, kurzy kosmetiky a kurzy zaměřené na péči o tělo. (MPSV, [online], 2016).

„Rekvalifikace patří ke stěžejním opatřením aktivní politiky pracovního trhu v ČR a osloveným expertům se jeví jako nejvhodnější a nejúčinnější opatření i v době ekonomické recese. Přispívají totiž k dlouhodobému zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly, která je méně závislé na důsledcích vývoje ekonomického cyklu – rekvalifikace jsou tedy nástrojem, který slouží ke smysluplnému zapojení nezaměstnaných i v době, kdy chybí pracovní místa.“ (Horáková, 2013, s. 6).

5.3 Flexibilní formy organizace práce

Jednou z často uváděných možností ke zlepšení zaměstnanosti starších lidí je flexibilita pracovního trhu, která může přispět k setrvání staršího pracovníka na trhu práce. Flexibilní formy práce nabízejí větší volnost a vstřícnost k životnímu rytmu starších pracovníků. (Cimbálníková, et al., 2012). Výhodou těchto forem práce pro zaměstnavatele je, že při poklesu poptávky, firma nemusí hned přistoupit k propouštění zaměstnanců.

Konec 20. století přináší flexibilní formy práce jako určitou alternativu k trvalým pracovním poměrům. U zaměstnavatelů vyvolaly velký zájem, neboť pro ně znamenají

finanční úsporu.

„Flexibilní formy zaměstnávání jsou v ČR upraveny zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění), který rozlišuje flexibilní rozložení pracovní doby, klouzavou pracovní dobu, fond (resp. konto) pracovní doby, práci na zkrácený úvazek a práci z domova. Dle délky pracovní doby pak mezi flexibilní formy zaměstnávání řadíme také tzv. dočasná zaměstnávání (práci na dobu určitou, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti a agenturní zaměstnávání.“ (Kotíková et al., 2013, s. 17).

Flexibilní formy práce:

- **Částečné úvazky** – podle Zákoníku práce se jedná o pracovní poměr kratší než 40 hodin týdně, mzda nebo plat odpovídá kratší pracovní době. Výhodou pro zaměstnavatele jsou nižší náklady práce, vyšší produktivita práce, pro zaměstnance sladění rodinného a pracovního života. Přes tyto výhody nejsou částečné úvazky v ČR příliš využívány.
- **Sdílení pracovního místa (job-sharing)** – o jedno plné pracovní místo se dělí dva nebo více pracovníků. Dělí se i mzda a zaměstnanecké výhody podle počtu odpracovaných hodin. Dělení může být v dnech, týdnech nebo po týdnech. Tato forma umožňuje předávání zkušeností zaměstnanců předdůchodového věku mladším kolegům.
- **Práce z domova - homeworking** – je využívána pouze u některých pracovních pozic, jako jsou programátoři, účetní, konzultanti apod. Výhodou jsou nižší režijní náklady, nevýhodou jsou pochybnosti o produktivitě práce, obtížnější komunikace se zaměstnancem.
- **Práce na dálku – teleworking** – jedná se o práci mimo prostory zaměstnavatele s využitím informačních technologií.
- **Subcontracting** – jedná se o dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti. Výhodou jsou snížené náklady na zaměstnávání lidí, flexibilita, nevýhodou je obtížnější kontrola a řízení zaměstnance.
- **Flexibilní pracovní doba** – může mít podobu pružné denní pracovní doby, pružné týdenní pracovní doby, zhuštěné pracovní týdny, smlouva na roční počet odpracovaných hodin. Jedná se o flexibilní uspořádání pracovní doby podle typického nebo očekávaného množství práce. (Armstrong, 2002, Kotíková, 2013).

Na rozdíl od řady politiků a ekonomů má na flexibilní formy práce jiný názor Keller (2005, s. 27, který uvádí: „Flexibilizace práce znamená v zásadě dvojí: jednak jsou namísto plnohodnotných standardních smluv upřednostňovány dílčí a krátkodobé kontrakty na omezenou pracovní dobu, jednak sílí tendence od klasického zaměstnaneckého poměru k mnohem volnějším vztahům mezi firmou a formálně samostatnými dodavateli a subdodavateli jednotlivých úkonů, produktů a služeb.“ Tím se nejistoty trhu spojené s kolísáním poptávky po zboží a službách přenesou na zaměstnance. Očekávané snížení míry nezaměstnanosti bude pouze optické, naopak bude přibývat ekonomicky aktivních lidí s nízkými příjmy na hranici chudoby. (Keller, 2005, s. 27). Odmítavě se k flexibilitě práce staví i Brožová (2003, s. 92), která v souvislosti s flexibilitou práce píše o psychickém tlaku, úzkosti a strachu z nového povolání, kterému bude velká část populace vystavena. Ta část populace, která nezvládne psychické důsledky flexibility, bude trvale závislou na systému podpor od státu.

6 Empirická část – výzkumné šetření

V této části práce je představen výzkumný problém, stanoveny hypotézy, metoda výzkumného šetření, dotazník jako výzkumný nástroj, analýza a interpretace získaných dat.

6.1 Výzkumný problém:

„Výzkumný problém nám ohraničuje výzkum. Dává nám jasné mantinely, co ještě chceme zkoumat a co už pro nás není vědecky atraktivní.“ (Bělík, 2009, s. 13).

- Jaká je informovanost respondentů o možnostech zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce a jaký je o tyto možnosti z jejich strany zájem?

Podle Gavory (2000, s. 50): „Výzkumný problém určuje pouze základní orientaci ve výzkumu. Nevyjadřuje však další informace potřebné na jeho směřování. Ty se stanoví v hypotézách. Hypotézy tedy „rozměňují na drobné“ výzkumný problém. Jsou konkrétnější než výzkumný problém a vlastně vedou linii celého výzkumu.“

6.2 Formulování hypotéz

Hypotézy byly stanoveny na základě znalostí, které byly získány studiem literatury a byly uvedeny v teoretické části bakalářské práce. „Hypotéza řídí výzkum. Při kvantitativně orientovaném výzkumu se stanoví na začátku výzkumu a určuje jeho směr.“ (Gavora, 2000, s. 52)

H1 Méně než 40% respondentů evidovaných na Úřadu práce ČR projevilo zájem o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

O lidech starších 50-ti let se často hovoří, jako o lidech, kteří nemají rádi změnu a setrvávají na svých postojích. Zájem o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti znamená zajímat se a přijmout změnu. Předpokládáme tedy, že zájem o nástroje aktivní politiky bude nižší.

H2 Nadpoloviční většina respondentů nemá zájem o flexibilní formy organizace práce.

Flexibilní formy organizace práce začaly vznikat až koncem 20. století. Předpokládáme, že v České republice není v současnosti o tyto formy práce zájem.

H3 Méně než 40% respondentů se účastní dalšího vzdělávání mimo své pracoviště.

Studiem literatury např. Kotíková (2008) bylo zjištěno, že pouze 21 % osob starších 50-ti let se v období let 2005 – 2008 zúčastnilo vzdělávacího kurzu. Předpokládáme, že se situace od té doby zlepšila a procento vzdělávajících se bude vyšší.

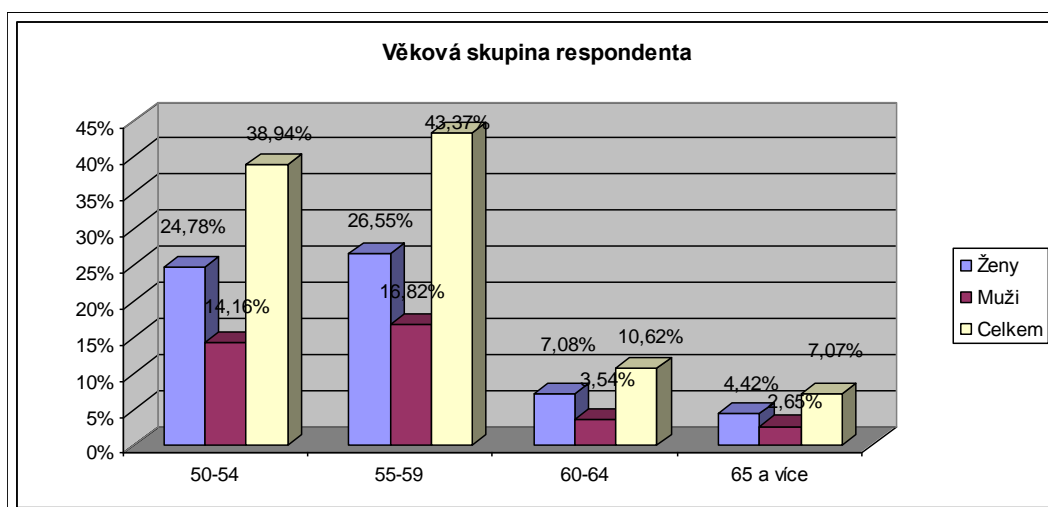
6.3 Metodologie

Pro výzkumné šetření byla zvolena metoda kvantitativně orientovaného výzkumu. Data byla získána prostřednictvím výzkumného nástroje dotazníku, který je podle Gavory (2000, s. 99): „nejfrekventovanější metodou zjišťování údajů“ a následně uspořádána do tabulek a poté graficky znázorněna. Dotazník byl sestaven ze tří částí, ve vstupní části bylo uvedeno jména autora a vysvětlení cíle dotazníku. Otázky dotazníku byly umístěny v druhé části a závěrem bylo uvedeno poděkování respondentovi. Dotazník byl sestaven z uzavřených otázek a respondenti volili z několika možností odpovědi. Dotazník byl administrován.

6.4 Výzkumný soubor

Subjekty výzkumu byli lidé starší 50 let v České republice. Ze základního souboru byla vybrána jistá část subjektů – výběrový soubor. Výběrový soubor výzkumu tvořili respondenti, kteří byli vybráni kombinací záměrného výběru a metodou sněhové koule. Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci březnu 2016. S ohledem na téma bakalářské práce a výzkumný problém byli osloveni respondenti ve věku nad 50 let. Dotazníky byly rozdávány v papírové formě napříč celou Českou republikou. Bylo rozdáno 130 dotazníků, vráceno vyplněných 113, což představuje návratnost 86,92 %.

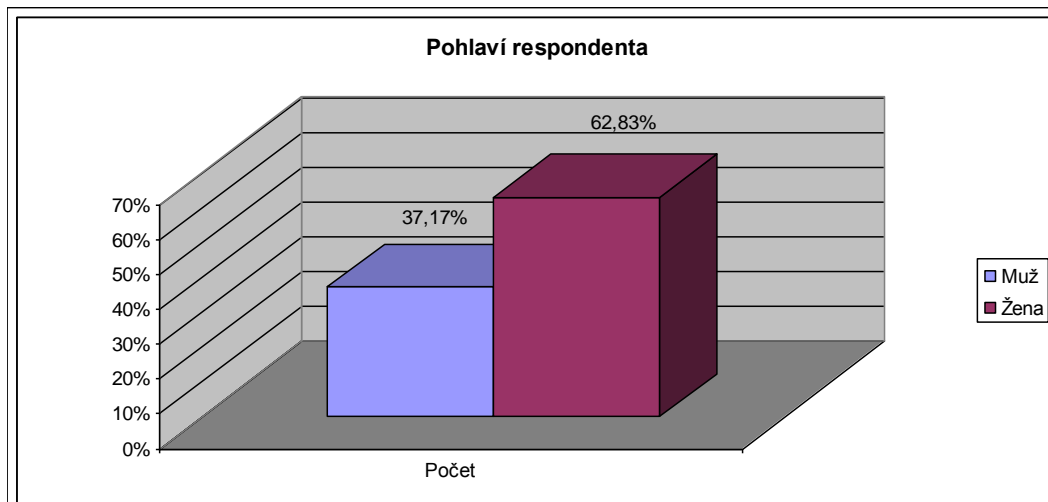
Graf 2 - Věková skupina respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti ve věkové skupině 55-59 let tvořili 43,37 % respondentů. Nejmenší skupinu tvořili respondenti ve věku 65 a více let.

Graf 3 – Pohlaví respondenta

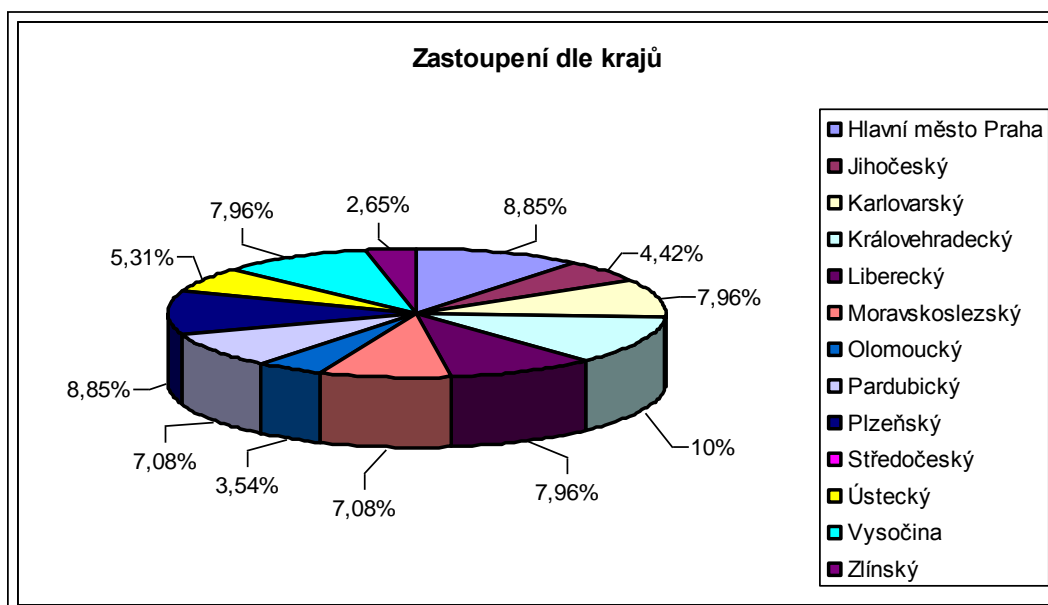


Zdroj: vlastní zpracování

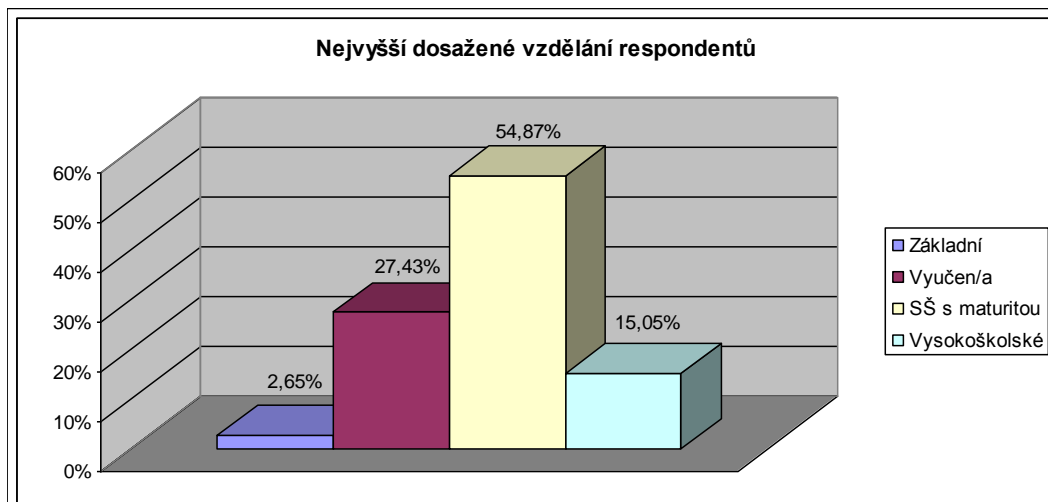
Výzkumného šetření se zúčastnilo 62,83 % žen. Toto procentuální zastoupení žen odpovídá přibližně zastoupení mužů v celkové populaci.

Graf 4 – Zastoupení dle krajů

V dotazníkovém šetření byli zastoupeni respondenti ze všech krajů ČR.



Graf 5 – Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Více než polovina respondentů měla středoškolské vzdělání, téměř třetina byla vyučena. Vysokoškolsky vzdělaných respondentů bylo přes 15 %. Nejméně byli zastoupení lidé se základním vzděláním. Získaná data potvrzují, že v současnosti jsou lidé kolem 50-ti let vzdělanější než v minulosti.

6.5 Zpracování a interpretace dat

Pomocí čárkovací metody jsme údaje z dotazníku zpracovali do tabulek, které jsou uvedeny v Příloze B a následně graficky znázornili. Poté jsme přistoupili k interpretaci. „*V rámci interpretace se údaje konfrontují se stanovenými hypotézami a tato zjištění se komentují.*“ (Gavora, 2000, s. 136)

Otázka č. 5: Jaká je Vaše současná ekonomická aktivita?

Respondenti měli na výběr ze 4 aktivit, které byly zvoleny s ohledem na výzkumný soubor. Nejvíce respondentů bylo v zaměstnaneckém poměru. Nejméně bylo osob samostatně výdělečně činných.

Graf 6 – Ekonomická aktivita respondenta

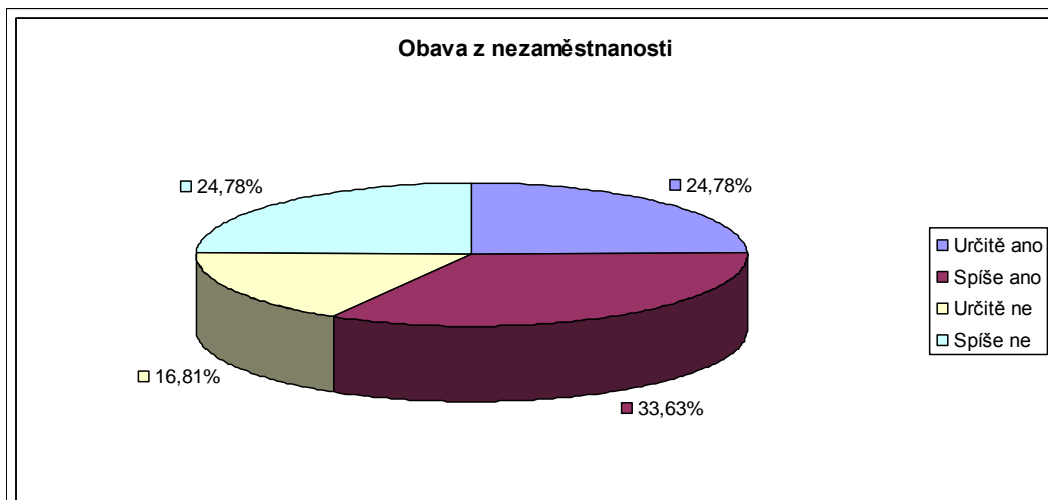


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 6: Máte v současné době obavy z nezaměstnanosti?

Tuto otázku jsme zvolili z důvodu zaměření bakalářské práce a dále, abychom mohli další odpovědi lépe interpretovat. Respondenti měli na výběr z odpovědí: určitě ano, spíše ano, určitě ne a spíše ne. Obavu vyjádřenou určitě ano, pocítilo 24,78 % respondentů. Obavu spíše ano vyjádřilo 33,63 % respondentů.

Graf 7 – Obava z nezaměstnanosti

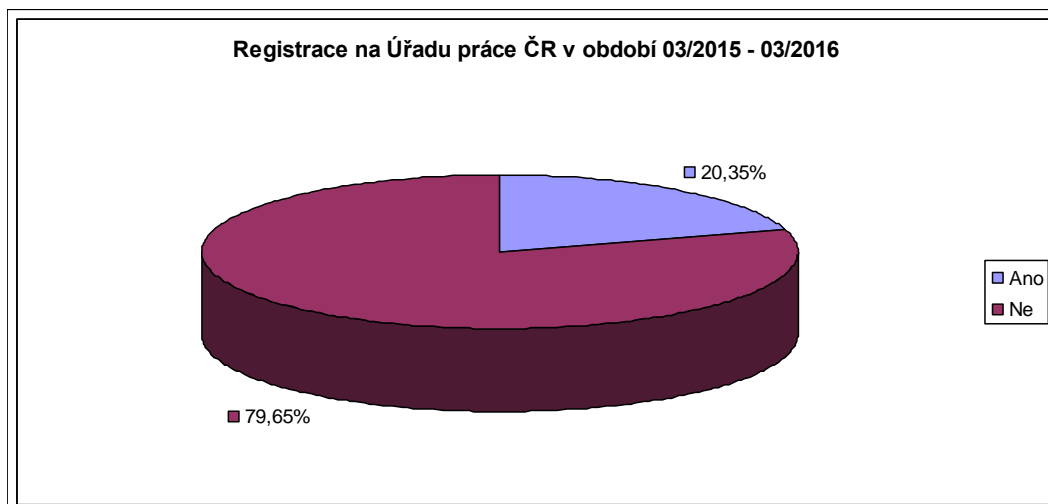


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 7: Byl/a jste v posledním roce evidován/a na úřadu práce?

Osob starších 50-ti let mezi nezaměstnanými neustále přibývá. Patří mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce. Zajímali jsme, se kolik respondentů bylo v minulém roce evidováno na Úřadu práce ČR. V evidenci bylo v období 03/2015 – 03/2016 20,35% respondentů.

Graf 8 – Registrace na úřadu práce v období 03/2015 -03/2016

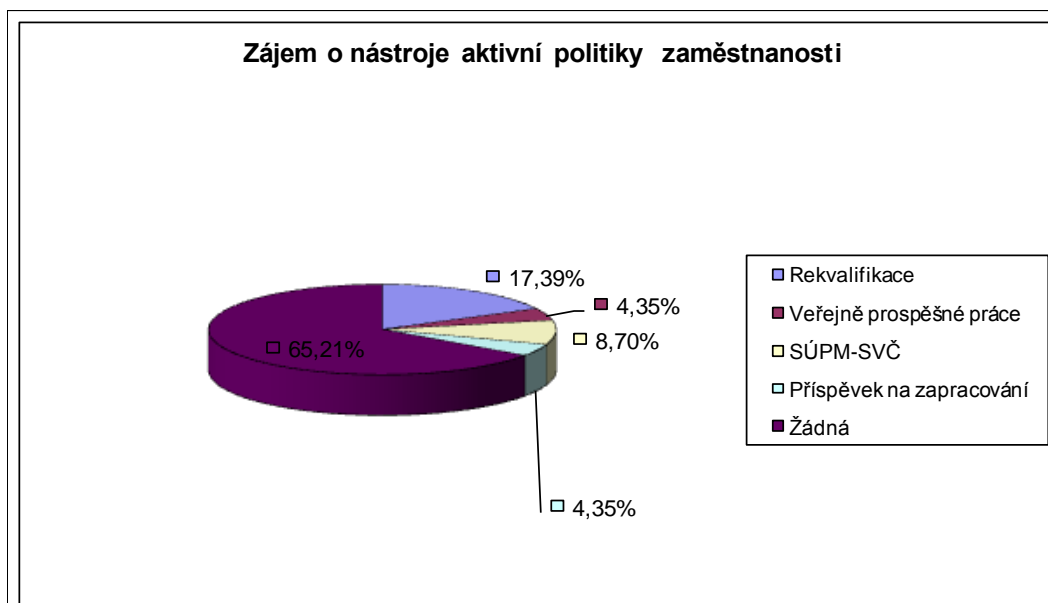


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 8: Odpovězte pouze v případě, že jste u otázky číslo 7 uvedli ano: Měl/a jste zájem o některý z uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?

Otázku č. 8 jsme položili pouze u respondentů registrovaných v období 03/2015 – 03/2016 na Úřadu práce ČR. 65,21 % respondentů uvedlo, že neměli zájem o žádný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zde uvedených.

Graf 9 – Zájem o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

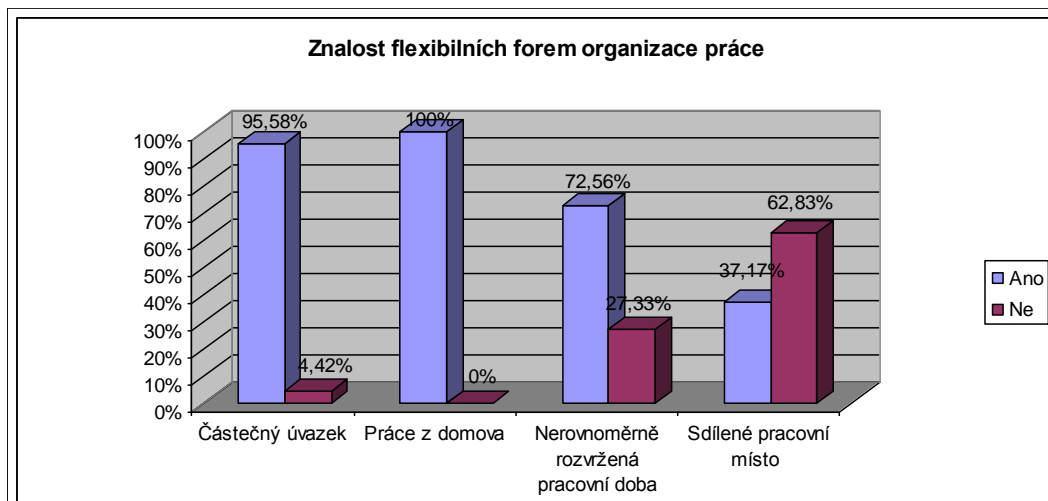


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 9: Které formy flexibilní organizace práce znáte?

Ve společnosti se hovoří o flexibilních formách organizace práce. Zjišťovali jsme znalost respondentů o flexibilních formách organizace práce. Všichni respondenti znali „práci z domova“ a většina znala „částečný úvazek“ a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu.

Graf 10 – Znalost flexibilních forem práce



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10: Měl/a byste zájem o flexibilní formu organizace práce?

Flexibilní formy organizace práce jsou často uváděné jako možnost zvýšení zaměstnanosti starších osob. Mezi respondenty však není o tyto formy práce větší zájem, jen 37,17 % jich uvedlo, že by mělo zájem o flexibilní formu organizace práce zájem.

Graf 11 – Zájem o flexibilní formu organizace práce

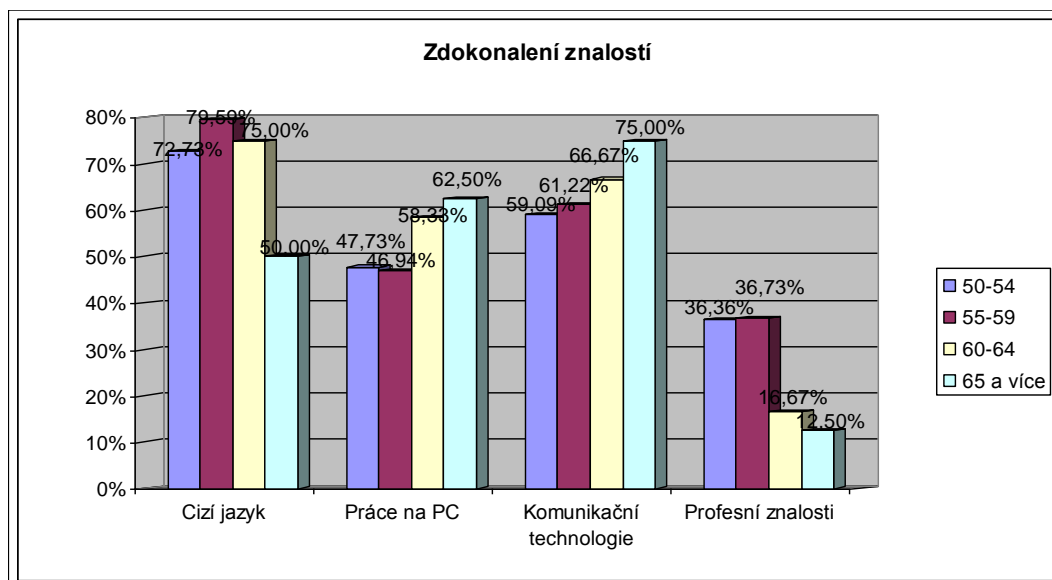


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 11: Jaké dovednosti/znalosti si myslíte, že potřebujete zdokonalit?

Zjišťovali jsme, zda jak respondenti hodnotí svoje znalosti a dovednosti. Nejčastěji respondenti uváděli, že by potřebovali zdokonalit cizí jazyk.

Graf 12 – Zdokonalení znalostí

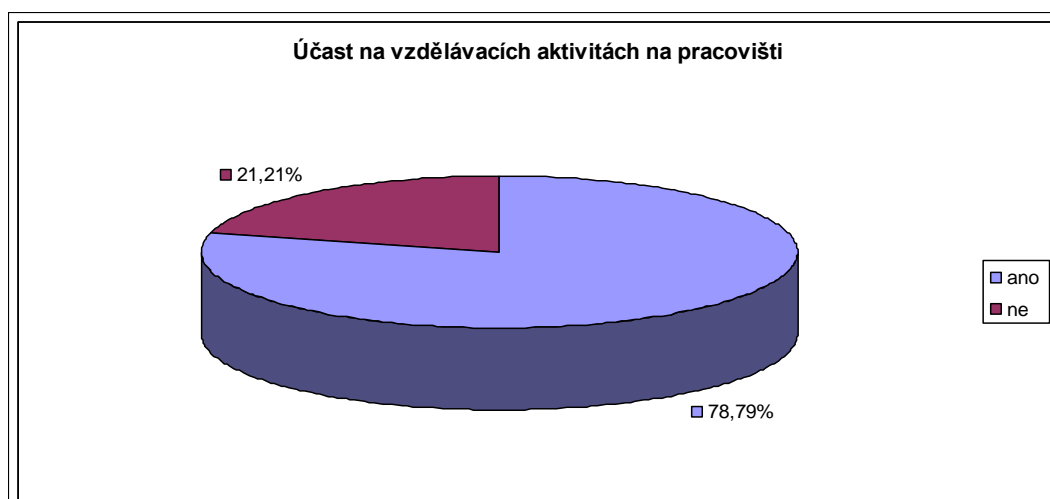


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 12: Účastníte se vzdělávacích aktivit na svém pracovišti?

Respondenti v 78,79 % uvedli, že se účastní vzdělávacích aktivit na svém pracovišti. Tak vysoký podíl účasti zřejmě plyne z účasti na školeních vyplývajících ze zákoníku práce.

Graf 13 – Účast na vzdělávacích aktivitách

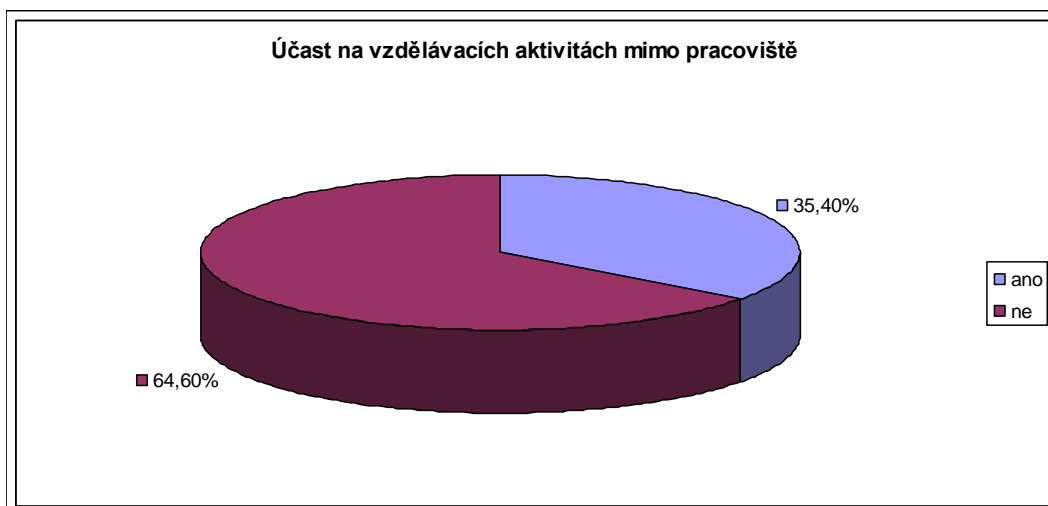


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 13: Účastníte se vzdělávacích aktivit mimo své pracoviště?

Zajímali jsme, zda se respondenti účastní vzdělávacích aktivit, když uvádějí, že potřebují zdokonalit určité znalosti a dovednosti. Pouze 35,40 % uvedlo, že se vzdělává mimo pracoviště.

Graf 14 – Účast na vzdělávacích aktivitách mimo pracoviště



Zdroj: vlastní zpracování

6.6 Ověření hypotéz

H1 Méně než 40% respondentů evidovaných na Úřadu práce ČR projevilo zájem o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Hypotézu ověřovaly otázky č. 6, 7, a 8. Více než polovina respondentů uvedla obavu z nezaměstnanosti, 20,35 % respondentů bylo v období 03/2015 – 03/2016 zaregistrováno na Úřadu práce ČR. Přes to se tito respondenti zajímali jen v omezeném počtu o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je návrat nezaměstnaných zpět na pracovní trh. O rekvalifikace, které umožňují získání nové kvalifikace, projevilo zájem jen 17,39 % respondentů. **Hypotéza se potvrdila.**

H2 Nadpoloviční většina respondentů nemá zájem o flexibilní formy organizace práce.

Tuto hypotézu ověřovaly otázky č. 9 a 10. První otázkou jsme zjišťovali povědomí respondentů o flexibilních formách organizace práce, neboť jsou často uváděné jako možnost zlepšení uplatnitelnosti starších osob na trhu práce. Mimo „sdílené pracovní místo“ je mezi respondenty znalost uvedených forem práce. K „sdílenému pracovnímu místu“ uvedlo 62,83 % respondentů, že tuto formu neznají. Dále jsme mezi respondenty zjišťovali, zda je mezi nimi o uvedené formy organizace práce zájem. Respondenti v nadpoloviční většině 62,83 % nemají zájem změnit svůj pracovní úvazek za flexibilní. **Hypotéza se potvrdila.**

H3 Méně než 40% respondentů se účastní dalšího vzdělávání mimo své pracoviště.

Hypotézu ověřovaly otázky č. 11, 12 a 13. Otázky se věnovaly dalšímu vzdělávání. Na otázku: Jaké dovednosti/znalosti si myslíte, že potřebujete zdokonalit? Odpovídali respondenti v pořadí cizí jazyk, komunikační technologie, práce na PC a profesní znalosti. Na tuto otázku navázala otázka o účasti na vzdělávacích aktivitách na pracovišti a další mimo pracoviště. Na pracovišti se vzdělává 78,79 % respondentů. Vzdělávání na pracovišti zahrnuje zákonná vzdělávání a z tohoto důvodu je podíl vysoký. Mimo pracoviště se vzdělává jen 35,50 % respondentů. Tento výsledek je vzhledem k uvedené potřebě zdokonalení

překvapivý. Odpovídá výzkumům a šetřením provedeným v minulosti. **Hypotéza se potvrdila.**

Závěr

Stárnutí je biologický proces, kterému se nelze vyhnout. Současné stárnutí populace je výzvou pro celou společnost, aby přehodnotila svůj pohled na starší osoby a hledala rovnováhu mezi požadavky zaměstnavatelů a potřebami pracovníků.

Cílem této bakalářské práce bylo zmapovat problematiku zaměstnávání starších osob a navrhnout možnosti zlepšení jejich uplatnění na trhu práce. Byly charakterizovány základní pojmy související s touto problematikou. Analýza nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti představila směr politiky zaměstnanosti směřující k vyšší zaměstnanosti starších osob a jejich návratu na pracovní trh, neboť problém starších nezaměstnaných spočívá v tom, že se obtížně navracejí zpět do zaměstnání. Je nutné zaměřit podporu nástrojů APZ cíleně a pomocí individuálního poradenství najít východisko z obtížné situace nezaměstnaného. Pro zvýšení zaměstnanosti starších osob je důležitější podpora vzniku nových pracovních míst než podpora flexibilních forem organizace práce. Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřit na odstranění bariér na trhu práce, které omezují starší osoby a reagovat na aktuální situaci na trhu práce.

Cílem empirické části bakalářské práce bylo zjistit povědomí a zájem respondentů o další vzdělávání, flexibilní formy organizace práce a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Předložené hypotézy byly potvrzeny. Data získaná pomocí dotazníkového šetření prokázala, že starší osoby často setrvávají na svých postojích a hůře se přizpůsobují novým podnětům. Je nutné, ale zdůraznit, že tato skupina je heterogenní a každý člověk reaguje na situace jinak.

Pracovníci úřadu práce, vzdělávacích agentur a institucí musí věnovat lidem nad 50 let více času, nabízet jim různé alternativy a důrazně cílit na tuto věkovou skupinu. Lidé nad 50 let mají společnosti co nabídnout, jejich zkušenosti jsou velmi cenné.

Seznam použité literatury:

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, ©2002. 856 s. Expert. ISBN 80-247-0469-2.

BĚLÍK, Václav. *Tvorba odborné práce*. Hradec Králové: GAUDEAMUS, 2009, 66 s. ISBN 978-80-7041-503.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. Studijní texty; sv. 26. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

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

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka et al. *Age Management: komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. 78 s. ISBN 978-80-904531-2-8.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka et al. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, ©2012. 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9.

FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. 136 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2480-5.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.

HORÁKOVÁ, Markéta. Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na český trh práce. *Fórum sociální politiky*. 2013, roč. 7, s. 2-15, ISSN 1802-5854.

HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina a ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 342 s. Expert. ISBN 978-80-247-4386-8.

KALIBOVÁ, Květa, ed., PAVLÍK, Zdeněk, ed. a VODÁKOVÁ, Alena, ed. *Demografie (nejen) pro demografy*. 3., přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. 241 s. Sociologické pojmosloví; sv. 2. ISBN 978-80-7419-012-4.

KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. 158 s. Studie; sv. 40. ISBN 80-86429-41-5.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra. Problematika zaměstnanosti starších osob v kontextu českého trhu práce. *Fórum sociální politiky*. 2008, roč. 2, s. 14-17, ISSN 1802-5854.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam a VYCHOVÁ, Helena. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013. 147, 5 s. ISBN 978-80-7416-131-5.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Vyd. 4., Praha: ASPI, a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LANGER, Tomáš, ed. *Efektivní vzdělávání pro trh práce: sborník z konference konané dne 25. listopadu 2010 v Praze*. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. 131 s. ISBN 978-80-904531-1-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008. 271 s. ISBN 978-80-7367-368-0.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

NAKONEČNÝ, Milan. *Úvod do psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2003. 507 s. ISBN 80-200-0993-0.

Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017: aktualizovaná verze k 31.12.2014 = National action plan for positive ageing for the period 2013-2017: updated version as of 31.12.2014. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí, Oddělení politiky stárnutí, [2015]. 41, 45 stran. ISBN 978-80-7421-111-9.

PETROVÁ KAFKOVÁ, Marcela. *Šedivějící hodnoty?: aktivita jako dominantní způsob stárnutí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013. 181 s. EDIS: ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity; sv. 10. ISBN 978-80-210-6310-5.

PRAŽÁK, Josef Miroslav, NOVOTNÝ, František a SEDLÁČEK, Josef. *Latinsko-český slovník*. Vyd. 20., (V KLP v této podobě 1.). Praha: KLP-Koniasch Latin Press, 1999. ix, 1425 s. ISBN 80-85917-51-3.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

ROUBÍČEK, Vladimír. *Úvod do demografie*. Vyd. 1. Praha: Codex Bohemia, 1997. 348 s. ISBN 80-85963-43-4.

SOKAČOVÁ, Linda et al. *Stárnutí populace jako výzva: age management a postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Alternativa 50+, 2014. 109 s. ISBN 978-80-905711-0-5.

ŠIMKOVÁ, Eva. *Základy ekonomie: systematický přehled základní ekonomické problematiky*. Vyd. 2., přeprac. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. 121 s. ISBN 978-80-7041-657-0.

ŠTOROVÁ, Ilona a FUKAN, Jiří. *Zaměstnanec a věk, aneb, Age management na pracovišti*. Šumperk: JENA, 2012. 79 s. ISBN 978-80-87137-35-2.

Předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce. Praha: Linde, 2009. 272 s. ISBN 978-80-86131-84-9.

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2008. 233 s. EDIS: ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity; sv. 2. ISBN 978-80-210-4627-6.

VETEŠKA, Jaroslav a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. 1. vyd. [Praha]: Česká andragogická společnost, 2013. 167 s. Česká a slovenská andragogika; sv. 8. ISBN 978-80-905460-0-4.

Internetové zdroje:

Český statistický úřad. *Pohyb obyvatelstva - rok 2015*. [online], 2016 [cit. 21.3.2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-4-ctvrtleti-2015>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online], 2015 [cit. 19.12.2015]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Úřad práce ČR. Partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. [online], 2015 [cit. 19.12.2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/upcr_pro_nezamestnane_i_zamestnavatele.pdf

HENDRYCH, D. *Právnícký slovník*. Praha: C. H. Beck, 2009, [online]. [cit. 10. 3. 2016] Dostupné z: www.beck-online.cz.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Rekvalifikaci loni absolvovalo přes 38 tis. lidí.* [online], 2016 [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/02/2016_02_01_tz_rekvalifikace_2015.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Informace o vyplácených dávkách v resortu MPSV ČR v prosinci 2015.* 2016 [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/24004/davky_prosinec_2015.pdf

Legislativa:

Ústava ČR; Listina základních práv a svobod; Parlament, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů; Volba prezidenta: redakční uzávěrka... Česko. Ostrava: Sagit, [1995?]- . ÚZ: úplné znění.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 28.5.2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-01-15].

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2015-12-22].

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2015-12-22].

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-01-26].

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2015-12-22].

Ústava ČR; Listina základních práv a svobod; Parlament, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů; Volba prezidenta: redakční uzávěrka... Česko. Ostrava: Sagit, [1995?]- . ÚZ: úplné znění.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EÚ	Evropská unie
ÚP	Úřad práce
ÚP ČR	Úřad práce ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
LZPS	Listina základních práv a svobod

Seznam obrázků, grafů a tabulek

Seznam obrázků

Obrázek 1:Schéma hlavních faktorů učení dospělých	36
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1:Naděje dožití	11
Tabulka 2:Pozitiva a negativa starších pracovníků	15
Tabulka 3:Míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64.....	18
Tabulka 4:Počet evidovaných nezaměstnaných	19
Tabulka 5:Výdaje na APZ.....	24
Tabulka 6:Výdaje na PPZ	28

Seznam grafů

Graf 1: Počet osob podpořených v rámci AZP – rok 2014	27
Graf 2: Věková skupina.....	42
Graf 3: Pohlaví respondenta	43
Graf 4: Zastoupení dle krajů.....	43
Graf 5: Nejvyšší dosažené vzdělání	44
Graf 6: Ekonomická aktivita respondenta	45
Graf 7: Obavy z nezaměstnanosti.....	45
Graf 8: Registrace na ÚP 03/2015-03/2016	46
Graf 9: Zájem o nástroje aktivní politiky	46
Graf 10: Znalost flexibilních forem práce	47
Graf 11: Zájem o flexibilní formu organizace práce	47
Graf 12: Zdokonalení vlastností.....	48
Graf 13: Účast na vzdělávacích aktivitách	48
Graf 14: Účast na vzdělávacích aktivitách mimo pracoviště	49

Seznam příloh:

Příloha A

Příloha A: Úplné znění dotazníku empirického výzkumu

Vážená paní/Vážený pane,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Dotazník použiji pro výzkumné šetření „Možnosti uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce v ČR“ své bakalářské práce na Univerzitě Hradec Králové. Prosím zaškrtněte vždy 1 odpověď, není-li uvedeno jinak.

Miroslava Vtípilová

Studentka Univerzity Hradec Králové, obor Sociální komunikace v neziskovém sektoru

DOTAZNÍK

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- muž
 žena

2. Jaký je Váš věk?

- 50-54
 55-59
 60-64
 65 a více

3. Z jakého kraje pocházíte?

- Hlavní město Praha

- Jihočeský
- Jihomoravský
- Karlovarský
- Královéhradecký
- Liberecký
- Moravskoslezský
- Olomoucký
- Pardubický
- Plzeňský
- Středočeský
- Ústecký
- Vysočina
- Zlínský

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

5. Jaká je Vaše současná ekonomická aktivita?

- Zaměstnanec
- Nezaměstnaný
- OSVČ
- Důchodce

6. Máte v současné době obavy z nezaměstnanosti?

Ano

Ne

7. Byl/a jste v posledním roce evidován/a na úřadu práce?

Ano

Ne

Odpovězte pouze v případě, že jste u otázky číslo 7 uvedli ano:

8. Měl/a jste zájem o některý z uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?

Rekvalifikace

Veřejně prospěšné práce

Společensky účelná pracovní místa

Příspěvek na zapracování

Ne

9. Které formy flexibilní organizace práce znáte?

Částečný úvazek – Ano/Ne

Práce z domova – Ano/Ne

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba – Ano/Ne

Sdílené pracovní místo – Ano/Ne

10. Měl/a byste zájem o flexibilní formu práce?

Ano

Ne

11. Jaké dovednosti/znalosti si myslíte, že potřebujete zdokonalit?

- Cizí jazyk
- Práce s PC
- Moderní technologie
- Profesionální znalosti

12. Účastníte se vzdělávacích aktivit na svém pracovišti?

- Ano
- Ne

13. Účastníte se vzdělávacích aktivit mimo své pracoviště?

- Ano
- Ne

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.

Příloha B: Tabulky zpracování dotazníku

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Ženy	71
Muži	42
Celkem	113

2. Jaký je Váš věk?

Věková skupina	Ženy	Muži	Celkem
50-54	28	16	44
55-59	30	19	49
60-64	8	4	12
65 a více	5	3	8
Celkem	71	42	113

3. Z jakého kraje pocházíte?

Kraj	Ženy	Muži	Celkem
Hlavní město Praha	10	7	17
Jihočeský	4	1	5
Karlovarský	6	3	9
Královéhradecký	7	4	11
Liberecký	5	4	9

Moravskoslezský	4	4	8
Olomoucký	3	1	4
Pardubický	5	3	8
Plzeňský	6	4	10
Středočeský	8	6	14
Ústecký	4	2	6
Vysočina	6	3	9
Zlínský	3	0	3

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Stupeň vzdělání	50-54		55-59		60-64		65 a více	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
ZŠ	1	0	1	1	0	0	0	0
Vyučen/a	7	3	7	5	5	1	1	2
SŠ - maturita	16	8	20	10	2	1	4	1
VŠ/VOŠ	4	5	2	3	1	2	0	0
Celkem	28	16	30	19	8	4	5	3

5. Jaká je Vaše současná ekonomická aktivita?

Zaměstnanec	79
Nezaměstnaný	16

OSVČ	4
Důchodce	14

6. Máte v současné době obavy z nezaměstnanosti?

Věková skupina	Určitě ano	Spíše ano	Určitě ne	Spíše ne
50-54	12	16	5	11
55-59	13	17	4	15
60-64	3	5	2	2
65 a více	0	0	8	0
Celkem	28	38	19	28

7. Byl/a jste v posledním roce evidován/a na úřadu práce?

Ano	23
NE	90

8. Měl/a jste zájem o některý z uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?

Rekvalifikace	4
Veřejně prospěšné práce	1
Společensky účelná prac. místa OSVČ	2
Příspěvek na zapracování	3
Ne	13

9. Které formy flexibilní organizace práce znáte?

Forma	Ano	Ne
Částečný úvazek	108	5
Práce z domova	113	0
Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba	82	31

Sdílené pracovní místo	42	71
------------------------	----	----

10. Měl/a byste zájem o flexibilní formu práce?

Ano	42
Ne	71

11. Jaké dovednosti/znalosti si myslíte, že potřebujete zdokonalit?

Věková skupina	Cizí jazyk	Práce na PC	ICT	Profesní znalosti
50-54	32	21	26	16
55-59	39	23	30	18
60-64	9	7	8	2
65 a více	4	5	6	1

12. Účastníte se vzdělávacích aktivit na svém pracovišti?

Ano	21
Ne	78

(bez důchodců)

13. Účastníte se vzdělávacích aktivit mimo své pracoviště?

Ano	40
Ne	73