

Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

**Porovnání pracovních možností lidí
předdůchodového věku v ČR a USA**

Diplomová práce

Autor: Bc. Veronika Pomikálková, DiS.

Studijní program: Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce, K-SPN

Hradec Králové

2015

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ
Ústav sociální práce
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Pomikálková**
Osobní číslo: **U13219**
Studijní program: **N6731 Sociální politika a sociální práce**
Studijní obor: **Sociální práce**
Název tématu: **Porovnání pracovních možností lidí v předdůchodovém věku v ČR a USA**
Zadávací katedra: **Oddělení sociální práce a sociální politiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem této diplomové práce je porovnat pracovní možnosti lidí v předdůchodovém věku v ČR a USA. Hledání inspirací, nových způsobů pro možné zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti této věkové skupiny v ČR. Použita bude kvantitativní výzkumná strategie, metoda sekundární analýzy statistických dat a komparace. Pro doplnění použiji dotazník s otevřenými otázkami.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jan Hloušek, Ph.D.**
Oddělení sociální práce a sociální politiky

Datum zadání diplomové práce: **3. února 2014**
Termín odevzdání diplomové práce: **27. března 2015**

JUDr. Miroslav Mitlöhner, CSc.
ředitel

L.S.

Mgr. Zuzana Truhlářová, Ph.D.
vedoucí katedry

dne

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce Mgr. Jana Hlouška, Ph.D. a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

V Letohradě dne 12. 3. 2015

Bc. Veronika Pomikálková, DiS.

Poděkování

Děkuji panu Mgr. Janu Hlouškovi, Ph.D. za metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování diplomové práce.

Také bych ráda poděkovala BJ Skinner, Johnu McGinnis a Stevu Haysovi za pomoc s pochopením sociálního systému v USA. A v neposlední řadě všem ochotným respondentům, kteří mi věnovali čas i své zkušenosti.

Bc. Veronika Pomikálková, DiS.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá pracovními příležitostmi lidí v předdůchodovém věku. Porovnává pracovní možnosti starších lidí v České republice s možnostmi v USA. Teoretická část obsahuje výklad základních pojmů na základě analýzy odborné literatury a zdrojů. Praktická část je tvořena sekundární analýzou statistických dat MPSV, ČSÚ a OECD ohledně pracovní síly, nezaměstnanosti a vývoje těchto jevů. Praktickou část doplňuje dotazníkové šetření provedené v ČR i v USA. Práci uzavírá seznam několika doporučení pro zlepšení postavení lidí 50+ na trhu práce.

Klíčová slova: lidé 50+, stárnutí, zaměstnanost, nezaměstnanost, pracovní trh, společnost

Abstract

This thesis deals with working opportunities of people in preretirement age. It compares the working potential of older people in the Czech Republic with options in the USA. The theoretical part contains the explanation of basic concepts based on the analysis of thematic literature and resources. The practical part consists of a secondary analysis of statistical data from MPSV, CSÚ and OECD regarding labour force, unemployment and development of these phenomena. A questionnaire survey conducted in the Czech Republic and USA complete the practical part. A list of several recommendations for improving the status of people 50+ in the labour market concludes this thesis.

Key words: 50+ people, aging, employment, unemployment, labour market, society

Obsah

Úvod.....	10
1 Trh práce.....	14
1.1 Co je to práce	14
1.2 Výrobní faktory.....	15
1.3 Nabídka práce.....	16
1.4 Poptávka po práci.....	18
1.5 Rovnováha na trhu práce.....	19
2 Nezaměstnanost.....	19
2.1 Definice nezaměstnanosti.....	20
2.2 Druhy nezaměstnanosti	21
2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	23
2.4 Výpočet nezaměstnanosti.....	24
2.5 Následky nezaměstnanosti	26
2.5.1 Psychosomatické následky nezaměstnanosti	26
2.5.2 Sociální následky nezaměstnanosti.....	27
2.6 Rizikové skupiny.....	28
3 Osoby 50+ a jejich postavení na trhu práce.....	28
3.1 Charakteristika osob 50+ na trhu práce.....	29
3.2 Diskriminace lidí 50+ na trhu práce.....	32
3.2.1 Předčasný důchod	35
3.3 Příčiny ohrožení lidí 50+ na trhu práce.....	36
3.4 Nezaměstnanost v kategorii 50+	37
3.5 Postoj státu ČR k zaměstnávání lidí 50+.....	38
3.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	40
3.5.2 Další možnosti státu jak podpořit zaměstnanost 50+.....	42

3.6	Postoj USA k zaměstnanosti lidí 50+.....	43
3.6.1	Důchodová politika USA.....	44
3.6.2	Státní podpora v nezaměstnanosti USA.....	46
4	Praktická část.....	48
4.1	Definice problému a cíle výzkumu	48
4.2	Analýza statistických dat.....	49
4.2.1	Metoda sběru dat.....	49
4.2.2	Použité postupy.....	49
4.2.3	Míra nezaměstnanosti	50
4.2.4	Pracovní síla – Labour Force	52
4.2.5	Věková struktura.....	56
4.2.6	Délka trvání nezaměstnanosti	60
4.2.7	Vliv částečných pracovních úvazků na míru nezaměstnanosti.....	66
4.2.8	Závěr analýzy statistických dat.....	69
4.3	Dotazníkové šetření.....	70
4.3.1	Metodika sběru dat.....	70
4.3.2	Vzorek respondentů	70
4.3.3	Výsledky empirického šetření	70
4.3.4	Hodnocení cílů průzkumu.....	75
5	Doporučení ke zlepšení postavení osob 50+ na trhu práce	76
6	Závěr.....	80
7	Seznam literatury.....	81
7.1	Elektronické zdroje	82
8	Seznam grafů	85
9	Seznam tabulek.....	85
10	Seznam obrázků.....	86
11	Seznam použitých zkratk	87

*„Práce od nás zahání tři velké nepřátele –
nudu, neřest a nouzi.“
Voltaire*

Úvod

Práce je významnou součástí lidského života. Ovlivňuje ho ekonomicky, ale také po stránce psychologické, sociální, ... Současně strach o práci, či nezaměstnanost patří mezi nevýznamnější stresové faktory v životě člověka, které se navíc s věkem stupňují. Tato psychická zátěž negativně ovlivňuje fyzické i duševní zdraví jedince. Nezaměstnanost je ale zároveň problémem pro celou společnost, protože zhoršuje hospodářskou situaci státu, politické klima, spokojenost a zdraví lidí. Proto jsem si svou diplomovou práci zvolila téma pracovních možností lidí předdůchodového věku v ČR a USA.

Společnost napříč vyspělou částí světa prochází v současné době významnou změnou a tou je prodlužující se délka života. V roce 1930 byl u nás průměrný věk dožití 54,2 let pro muže a 58 let pro ženy. V roce 1970 to bylo 68,1 let pro muže a 75,4 pro ženy. Pro rok 2014 to již bylo 75,9 let pro muže a 83,8 let pro ženy. Tento trend s sebou přináší mimo jiné vysoké náklady na důchody a na zdravotní péči pro tyto občany.

Stárnutí populace je důsledkem souhry několika změn ve způsobu života lidí na úrovni zdravotní péče, životních podmínek, ale především reprodukčního chování. Porodnost v České republice od začátku devadesátých let významně klesá a v současné době je jednou z nejnižších ve světě. V roce 2013 tvořila úhrnná porodnost 1,46 dítěte na ženu během jejího reprodukčního období. Pro přirozenou obnovu populace je přitom potřeba 2,1 dítěte na ženu. Je běžné, že společnost prochází změnami, ale je důležité včas na tyto změny reagovat a to především v oblastech, na které změna dopadne. Významnou oblastí, které se stárnutí populace dotýká, je pracovní trh.

Z uvedeného vyplývá, že následkem stárnutí populace je pro společnost nezbytné, aby lidé aktivně pracovali co nejdéle. „Lidé nad 50 let jsou nedílnou součástí celkového pracovního trhu. V budoucnu budou patřit mezi klíčové hráče. Přesto jejich počet v

řadách uchazečů o zaměstnání roste“¹ V důsledku technologického pokroku se mění podoba práce – zvyšují se nároky na znalosti a schopnosti pracujících. Je ale možné dělat svou práci stejně v 20 letech, 40 letech a 60 letech?

Úplný název diplomové práce zní „**Porovnání pracovních možností lidí předdůchodového věku v ČR a USA**“. Práci jsem zaměřila na porovnání pracovních možností a cílem podhalit odlišný přístup ke starším zaměstnancům i přístup samotných lidí k práci v USA. Nechat se inspirovat, jak zdůrazňuje Rose „*Hledání dobrých příkladů praxe v jiných zemích neznamená úplné přebrání politiky, ale přizpůsobení obecně použitelného modelu v novém kontextu.*“²

K porovnání jsem zvolila USA pro vyspělost této země. Mnoho mých přátel odtud pochází a přirozeně to ve mně vzbudilo touhu poznat, proč je přístup k zaměstnávání starších lidí v USA o tolik jiný. Pod pojmem pracovní možnosti rozumím vyhledání nového pracovního místa, případně úpravu stávajícího pracovního poměru s měnícími se potřebami člověka vyššího věku. Spodní hranice stárnoucí populace je v tomto případě 50 let, čímž nechci rozhodnout, kdo ještě mladý je a kdo už ne. Stárnutí je ve své podstatě velice subjektivní a s chronologickým věkem přímo nesouvisí. Spodní hranici 50 let a vrchní hranici 64 let jsem převzala jako zavedenou kategorii z odborné literatury.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) ve své publikaci Ageing and Employment Policies – Czech Republic uvádí: „Proces stárnutí je mnohem zřetelnější v České republice, než ve většině ostatních zemí zapojených v OECD. Současně se předpokládaný věk dožití stále zvyšuje. V roce 2025 dosáhne poměr závislosti starých lidí (počet lidí ve věku 65 a více v poměru k populaci lidí ve věku 20-64) téměř 40%, dvakrát více než v roce 2000. A v roce 2050 bude dosahovat dvou třetin, nejvyšší v OECD společně s Japonskem.“³

Populační stárnutí je jedním z největších triumfů lidstva, ale zároveň jednou z jeho největších výzev. Ve starších lidech existuje veliký potenciál jak pro ekonomiku, tak

¹ BERÁNKOVÁ, K. *I lidé nad 50 mohou být pro firmu přínosem*. 2014 [online]. [cit. 2014-12-11].

² ROSE, R. *Learning from Comparative Public Policy: A Practical Guide*. 1. vyd. Oxon: Routledge. 2004. ISBN-415-31742-8

³ *Ageing and Employment and Policies: Czech Republic*. OECD ©2004 [online]. [cit. 10.10.2014]. s 9. (vlastní překlad).

pro společnost. Tento potenciál, ale zůstává nevyužívaný a z mnoha výzkumů vyplývá, že starším lidem je kladeno mnoho překážek, aby nemohli pracovat déle, nebo aby si hledali nové uplatnění. Často se jedná o přetrvávající předsudky z minulých dob, např. starší lidé by měli uvolnit místo mladším, mládí v před, starší lidé se neumí přizpůsobit novým technologiím, atd. S rostoucím počtem této skupiny lidí je potřeba najít nový pohled na stárnoucí obyvatele, kteří z velké části mohou a chtějí pracovat déle, a je třeba tomu přizpůsobit politiku i pracovně právní legislativu.

Pokud si položíme otázku, které faktory ovlivňují tuto oblast nejvíce, pak dospějeme k odpovědi, že to jsou:

- politika státu,
- přístup zaměstnavatelů,
- přístup občanů v předdůchodovém věku.

Cílem mojí diplomové práce je analyzovat postavení osob 50+ na trhu práce, popsat problematiku nezaměstnanosti v předdůchodovém věku a porovnat pracovní možnosti této věkové skupiny v ČR a USA.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretickou část tvoří první tři kapitoly, které na základě odborné literatury charakterizují tři základní témata práce a to: pracovní trh, nezaměstnanost a osoby 50+ a jejich postavení na trhu práce. Jednotlivé podkapitoly dále analyzují problematiku trhu práce z teoretického hlediska prostřednictvím definování řady pojmů, jako jsou trh práce, nezaměstnanost, typy a důsledky nezaměstnanosti atd. V závěru kapitol shrnuji závažnost tématu pro osoby 50+.

Praktickou část tvoří 4. a 5. kapitola. Čtvrtá kapitola je analýzou statistických údajů o zaměstnanosti 50+ v ČR a USA. Pátá kapitola tvoří empirickou část, která na základě malého dotazníkového šetření odhaluje názory několika konkrétních lidí v ČR a USA ohledně strachu ze ztráty zaměstnání, či zkušeností s věkovou diskriminací v zaměstnání, nebo na trhu práce.

V závěru se snažím na základě jednotlivých srovnání ČR a USA dojít ke konkrétním praktickým doporučením.

V teoretické části jsem čerpala z literatury české i zahraniční a ve velké míře ze zdrojů přístupných v elektronické podobě. Významným zdrojem informací pro teoretickou i praktickou část byly servery Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a OECD.

1 Trh práce

Trh práce je všeobecně často používaným pojmem, který ale nemá jednu definici. V praktické části pojem trh práce často používám i já, nejčastěji v kontextu postavení osob 50+ na trhu práce. Pro jednoznačnost pochopení tohoto pojmu ho nyní definuji a stručně vysvětlím jeho základní složky a principy.

„Trh práce je popsán jako prostředí, na němž se obchoduje se specifickým zbožím, totiž s prací. Existují i koncepce, které říkají, že tím skutečným zbožím, se kterým se na tomto trhu obchoduje, je pracovní síla (poskytovatel práce).“⁴

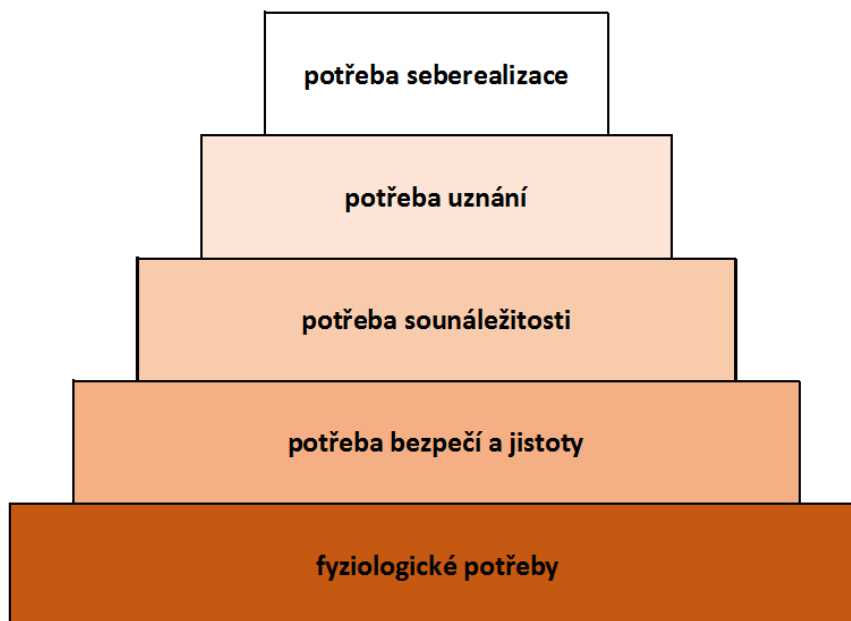
1.1 Co je to práce

Práce je velice důležitou aktivitou a to jak pro samotného člověka, pro jeho rodinu i pro jeho širší okolí. Z psychologického hlediska mu pomáhá budovat sebedůvěru a realizovat se. Ze sociologického pohledu zase podporuje člověka v začleňování se do vazeb s ostatními lidmi. Vzhledem k tomu, že pro naprostou většinu rodin je mzda za odvedenou práci hlavním zdrojem jejich rozpočtu, plní práce velice důležitou ekonomickou roli.

Zamyslíme-li se podrobněji nad otázkou, proč člověk vlastně pracuje a chce pracovat, tak na prvním místě pravděpodobně zvítězí ekonomický význam. Téměř každý z nás potřebuje peníze na potraviny, musí každý měsíc zaplatit nájem nebo hypotéku, ČEZu za dodávku elektřiny, dětem koupit oblečení, předplatit kroužky atd. Některé z těchto plateb jsou pravidelně se opakující, jiné jednorázové. Každopádně člověk žijící uprostřed civilizace potřebuje ke svému životu peníze a hlavním způsobem, jak je může získat, je nabídnout svojí práci na trhu práce a následně ji směnit za peníze.

Práce nepřináší člověku pouze ekonomické zázemí, ale uspokojuje také některé jeho další potřeby. Asi nejznámější teorií v této oblasti je Maslowova pyramida potřeb od amerického psychologa 20. století Abrahama Harolda Maslowa. Autor se v ní zabývá lidskými potřebami a dochází k jejich rozložení do celkem 5 úrovní:

⁴ JANÍČKO, P. *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti.*, učební text č. 4 ©2010. [online]. [cit. 12.10.2014].



Obrázek 1 - Maslowova pyramida potřeb

Zdroj: vlastní zpracování

Nejdůležitější jsou podle této teorie pro člověka jeho fyziologické potřeby. Na prvním místě potřebujeme k životu jídlo, oblečení a bydlení. K jejich uspokojení jsme schopni udělat velmi mnoho. Až po alespoň částečném uspokojení těchto základních fyziologických potřeb se u nás projeví druhý stupeň, tedy potřeba bezpečí a jistoty. V tento moment nám už nestačí, že máme co jíst a kde bydlet, ale chceme dosáhnout určité stability. Chceme mít například pocit, že do zaměstnání budeme moci docházet i následující měsíce a že nebudeme muset hledat opět nové příležitosti.

Dalším stupněm je potom potřeba sounáležitosti, následuje uznání a nejvýše se nachází potřeba seberealizace. Člověk, který dosáhne až na tento nejvyšší stupeň Maslowovy pyramidy, se v práci sám realizuje a práce je jeho uspokojením.

1.2 Výrobní faktory

Práce je jedním ze tří základních výrobních faktorů. I přes pokračující automatizaci v řadě odvětví, je práce stále velmi důležitým výrobním faktorem. Stále ještě za nás umělá inteligence nedělá všechny činnosti a my nemůžeme pouze relaxovat a odpočívat. Pořád ještě někdo musí zapojovat a seřizovat stroje, řídit nákladní automobily, přijímat a vyřizovat objednávky,....

Technologický pokrok se nicméně ve způsobu práce velice silně projevuje. Mechanickou práci postupně přebírá technika a lidská práce se soustřeďuje více na její řízení a služby. Ještě před sto lety znamenala sklizeň obilí několika denní-týdenní práci pro celou vesnici. V dnešní době udělá stejnou práci jeden traktorista za několik hodin. Před pár stoletími se většina obyvatelstva věnovala zemědělství, dnes nás uživí cca 5 % ze všech pracujících. Takto „uvolnění“ zaměstnanci se postupně přesouvají do zpracovatelského průmyslu (neboli sekundárního odvětví) a do služeb (terciéru).

Dalším výrobním faktorem jsou **přírodní zdroje** – nerostné bohatství, půda, voda,... Každá výroba potřebuje v určitém rozsahu přírodní zdroje. Například pro zemědělství nebo těžbu dřeva je využívání přírodních zdrojů velmi podstatný výrobní faktor. Ale i pro služby jako je kadeřnictví potřebujeme vodu a elektrickou energii, které získáme opět jenom z přírodních zdrojů.

Třetím hlavním výrobním faktorem je **kapitál**. K naprosté většině výrob potřebujeme kromě práce a přírodních zdrojů i kapitál ve formě peněz, vybavení, budov atd. Holýma rukama toho v dnešní době nedokážeme příliš mnoho vyrobit. A pokud ano, nebudeme téměř určitě konkurenceschopní.

1.3 Nabídka práce

Na trhu práce dochází (stejně jako na všech trzích) k setkávání nabízené práce s poptávkou po práci.

Nejdříve se podívejme na nabízející stranu. Pracovní síla je tvořena osobami, které buď pracují, nebo pracovat chtějí; skládá se ze zaměstnaných i nezaměstnaných jednotlivců. K těm, kdo nejsou součástí pracovní síly, obvykle patří studenti, důchodci, ženy v domácnosti a některé skupiny frustrovaných pracovníků, kteří obvykle nejsou počítáni mezi nezaměstnané, neboť aktivně nevyhledávají pomoc.⁵

Na trhu práce potom nabízejí směnu svého volného času za peníze. Rozhodují se tak na jedné straně mezi hodinami svého času, ve kterém mohou odpočívat, věnovat se rodině, sportovat atd. a penězi na straně druhé, které za vzdání se tohoto času dostanou.

⁵ PEARCE, D.W. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*, Victoria Publishing, Praha 1995, s. 317

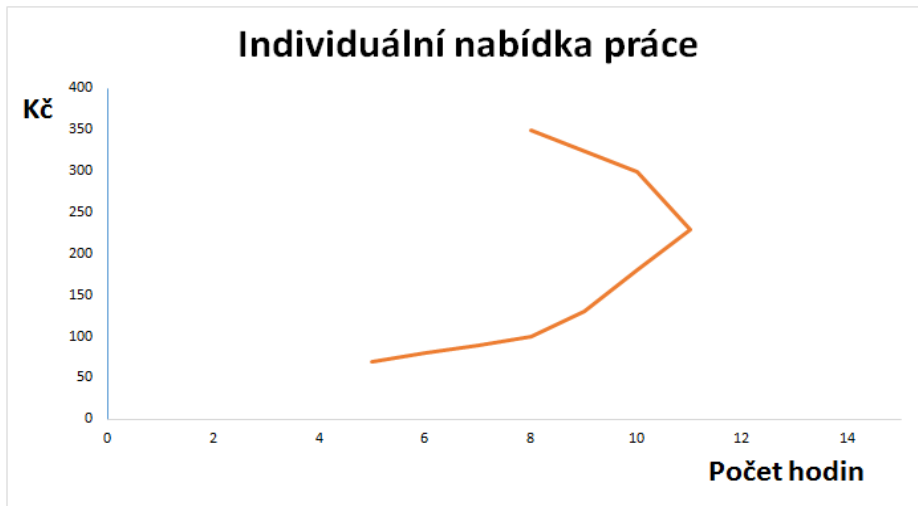
Finanční prostředky následně potřebujeme pro zajištění našich dalších potřeb – jídlo, bydlení, rekreace,...

Lidé na trhu práce zároveň říkají, kolik práce a za jakou cenu jsou ochotni nabídnout. V případě nabídky jednotlivého člověka (individuální nabídkové křivky) se tak jedná o kombinaci nabídky různého množství odpracované práce a požadované hodinové mzdy jednoho konkrétního člověka.

Nabízený počet hodin práce je u každého ohraničený jak zprava (při jakém počtu hodin má vůbec smysl jít do práce) tak i zleva (kolik hodin jsem ochotný maximálně pracovat). Sazba, za kterou nabízíme svojí práci, není zpravidla konstantní (nejedná se o vodorovnou úsečku). Ekonomická teorie hovoří v tomto případě o dvou efektech:

Substituční efekt - znamená, že se zvyšujícím se počtem odpracovaných hodin požadujeme vyšší mzdovou sazbu. (Zde bych chtěla zdůraznit, že se jedná o sazbu, tedy množství Kč za jednu hodinu, a nikoli celkovou mzdu.) S každou další odpracovanou hodinou je nám volný čas stále cennější a proto požadujeme při vyšším počtu odpracovaných hodin i vyšší mzdovou sazbu.

Důchodový efekt – při určité výši hodinové mzdy začneme zjišťovat, že peněz pro uspokojení svých potřeb už máme dostatek a začne se projevovat přesně opačný efekt, než jakým je efekt substituční. Při dalším zvýšení mzdové sazby totiž naopak volíme možnost pracovat méně a více odpočívat. Rostoucí sazba zde totiž ztrácí svojí motivaci pro to, abychom více pracovali.



Graf 1 - Individuální nabídková křivka

Zdroj: vlastní zpracování

1.4 Poptávka po práci

Poptávku po práci na pracovním trhu tvoří firmy. Křivka poptávky potom říká, jaké množství práce jsou firmy ochotny nakoupit za danou výši mezd. Tato křivka má negativní sklon. Při vysoké úrovni mezd je poptávané množství menší než v případě levnější práce.



Graf 2 - Poptávka po práci

Zdroj: vlastní zpracování

1.5 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává, pokud se poptávka po práci protne s celkovou nabídkou práce (součet individuálních nabídek práce). V bodě jejich průniku se nachází rovnovážné množství, při kterém se shoduje nabízená a poptávaná cena.



Graf 3 - Rovnováha na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

2 Nezaměstnanost

Nerovnováha na trhu práce, ať už na straně nabídky práce či na straně poptávky po práci, vyvolává vážný ekonomický problém nazývaný nezaměstnanost.

Nezaměstnanost je jedno z nejčastějších slov, které každodenně plní média. To ale není důvod, proč ho zde zmiňuji. Nezaměstnanost je pro osoby 50+ velkou hrozbou. V této kapitole proto definuji tento pojem, jeho druhy následky a rizikové skupiny.

Halásková uvádí čtyři možné úhly pohledu na nezaměstnanost:

1. Jedním je, že nezaměstnanost odráží přístup státu, jeho schopnost organizovat a řídit zaměstnávání lidí.
2. Dalším úhlem pohledu je působení tržních sil, které ovládají lidský faktor.
3. Jiný pohled chápe nezaměstnanost v souvislosti se schopnostmi, postoji a dispozicemi jedince.

4. Posledním pohledem je nerovnováha na trhu práce, kdy nabídka práce převažuje nad poptávkou po práci.⁶

Nezávisle na úhlu pohledu je nezaměstnanost považována za jeden z ústředních problémů soudobého kapitalismu. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází ke snížení příjmů společnosti a zvýšeným sociálním výdajům. Zároveň má nezaměstnanost negativní dopady na psychiku lidí, jejich emoce a rodinný život.⁷

2.1 Definice nezaměstnanosti

Pro pojem nezaměstnanosti neplatí pouze jedna univerzální definice, ale existuje celá řada pohledů na její určení. Obecně platí, že nezaměstnaný je člověk, který nemá zaměstnání, je schopen pracovat a práci si hledá. Český statistický úřad používá při výpočtu míry nezaměstnanosti definici Mezinárodní organizace práce, která definuje nezaměstnaného jako:

- osobu starší patnácti let,
- aktivně hledající práci,
- je připravena k nástupu do práce do čtrnácti dnů.

Z výše popsaného vyplývá, že ne každý člověk bez práce je automaticky nezaměstnaný. Není jím např. ten, kdo si práci nehledá, rodič na mateřské dovolené, nebo student denního studia vysoké školy.

H. Koblihová a A. Kubicová uvádějí jako příčiny nezaměstnanosti například:

- dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- strukturální změny,
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- demografické vlivy,
- mzdovou politiku a nepružnost mezd,
- vývoj inflace,

⁶ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s. 68

⁷ JANÍČKO, P. *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti.*, učební text č. 4 ©2010. [online]. [cit. 12.10.2014].

- státní zásahy na trhu práce,
- chování odborů,
- imobilitu pracovní síly.⁸

2.2 Druhy nezaměstnanosti

Existuje mnoho způsobů dělení nezaměstnanosti, např. podle úhlu pohledu autora. Zvolila jsem zavedená členění nezaměstnanosti a uvádím pouze ta nejčastější: dobrovolná, nedobrovolná, frikční, cyklická, strukturální, sezonní, skrytá a neúplná. Dlouhodobou nezaměstnanost řadí někteří autoři mezi základní druhy, je ale natolik významná pro osoby 50+, že jsem ji vyčlenila jako samostatnou podkapitolu.

Dobrovolná nezaměstnanost - někteří lidé preferují volný čas před prací. Příjem například ze sociálních dávek, je pro ně dostatečný a proto pro hledání práce a následné zapojení do pracovního procesu nenachází dostatečnou motivaci. Část takto nezaměstnaných se rozhodla pro dobrovolnou nezaměstnanost proto, že hledají lépe finančně ohodnocené zaměstnání, nebo z důvodu studia.

Vzhledem k dobrovolnosti nespadá tento druh nezaměstnaných do definice nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce a správně by se tak neměl zahrnovat ani do statistik nezaměstnanosti. Ve skutečnosti je ale velmi obtížné u uchazečů na úřadě práce odlišit, zda jsou nezaměstnaní dobrovolně, či nikoli. A jelikož je u nás podpora v nezaměstnanosti a některé další sociální dávky vyplácena na základě evidence nezaměstnaných u Úřadu práce, řada dobrovolně nezaměstnaných navenek vystupuje tak, že má o práci zájem a práci si aktivně hledá. Někteří autoři tento jev nazývají nepravou nezaměstnaností.

Nedobrovolná nezaměstnanost - na rozdíl od dobrovolné nezaměstnanosti by nedobrovolně nezaměstnané osoby chtěly nastoupit do práce a pracovat. Z řady důvodů to ale není možné.

Frikční (dočasná) nezaměstnanost - i ve fungujícím hospodářství dochází běžně u zaměstnanců ke změnám práce. Může se jednat o změny z důvodu stěhování, hledání

⁸ KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005. s. 68-69.

lépe placené práce, atd. Tyto změny na sebe často nenavazují bezprostředně a člověk je po určitou dobu bez práce. Frikční nezaměstnanost je naprosto běžná a díky svému krátkodobému charakteru nemá příliš silné dopady.

Cyklická nezaměstnanost - ekonomika každé země se pohybuje v určitých cyklech. Tyto periody se často velice liší, ale obecně může rozlišit období hospodářského růstu, poklesu a stagnace. A jelikož je míra nezaměstnanosti nepřímo úměrná k míře hospodářského růstu, je míra nezaměstnanosti v období hospodářského poklesu vysoká a v období hospodářského růstu nízká. Cyklickou nezaměstnanost proto můžeme ovlivňovat podporou hospodářského růstu, díky čemuž vytváříme nová pracovní místa a míru nezaměstnanosti snižujeme.

Strukturální nezaměstnanost – je způsobená strukturálními a technologickými změnami ve společnosti. Velmi se snížil například počet lidí pracujících v zemědělství. Díky mechanizaci, automatizaci a efektivnější výrobě je dnes potřeba v zemědělství zlomek počtu lidí, než tomu bylo před několika desítkami let. A tito lidé, aby získali novou práci, se musí nejprve requalifikovat, nebo přestěhovat, což všechno trvá určitou dobu. Dalším příkladem může být třeba zavření velké textilní továrny v pohraničí. O práci přijdou stovky zaměstnanců, kteří jsou sice odborníky ve výrobě a zpracování textilu, jejich začlenění do ostatních oborů ale potřebuje dostatečný čas a úsilí.

Sezonní nezaměstnanost – souvisí s ročním obdobím. Například při útlumu stavební a zemědělské výroby v zimním období se řada těchto zaměstnanců registruje na úřadu práce, protože je zaměstnavatel najímá pouze od jara do podzimu. S nástupem jara se tito zaměstnanci nechávají znovu najímat a nezaměstnanost v jejich oboru opět klesá. Opačným příkladem sezónní nezaměstnanosti může být situace v horských střediscích, pro které je zima hlavní sezonou a po zbytek roku je poptávka po práci nižší. V neposlední řadě tak fungují i některé školy, kdy je část pedagogů přes prázdniny nezaměstnaná.

Skrytá nezaměstnanost - ukazuje na nízkou efektivitu pracovních míst. Do této kategorie patří lidé, kteří jsou nezaměstnaní, ale při vhodné nabídce by zaměstnání přijali. Tito lidé nejsou evidováni na Úřadu práce jako nezaměstnaní. Jedná se zejména o:

- ženy v domácnosti,

- absolventy škol,
- nezaměstnané, kteří nejsou evidováni na úřadu práce a práci si hledají sami,
- osoby zařazené do programů pro nezaměstnané jako jsou rekvalifikační kurzy,
- osoby s nízkou kvalifikací.

Neúplná nezaměstnanost – nevyužívání plného potenciálu zaměstnanců. Jedná se o situace, kdy jsou zaměstnanci nuceni přijmout práci na zkrácený pracovní úvazek a není tak plně využita jejich kvalifikace a schopnosti.

V krátkosti jsem zde uvedla základní druhy nezaměstnanosti. Osob 50+, na které se ve své práci zaměřuji, se týká především strukturální nezaměstnanost. Každý z uvedených druhů nezaměstnanosti se ale může stát nezaměstnaností dlouhodobou. Přičemž dlouhodobá nezaměstnanost představuje jak pro jednotlivce, tak pro společnost zásadní problém.

2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

„I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou.“⁹

Definice - dlouhodobá nezaměstnanost je definována mnoha způsoby, například Mezinárodní organizace práce ILO definuje dlouhodobou nezaměstnanost jako takovou, která trvá déle než 1 rok. V České republice zákon 235/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti říká, že dlouhodobá nezaměstnanost nastává, pokud je osoba evidována na úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců.

V praktické části svojí práce se držím definice Mezinárodní organizace práce a při analýze trvání délky nezaměstnanosti považuji za dlouhodobě nezaměstnané osoby, které jsou bez práce déle než 1 rok.

Ohrožené skupiny a činitelé - dlouhodobá nezaměstnanost je úzce spojená s opakovaným výskytem nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jednotlivce. Častá

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.doplněné vyd. Praha: Sociologické nakl. 1998. s. 26

změna zaměstnání v průběhu života se nejvíce dotýká sociálních skupin, jako jsou Romové, imigranti, nekvalifikovaní dělníci, ženy s malými dětmi a lidé s handicapem. Mezi nejvýznamnější činitele způsobující dlouhodobou nezaměstnanost patří:

- diskriminace a nezáměr o určité skupiny zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů,
- nízký zájem o málo placenou práci ze strany evidovaných nezaměstnaných,
- malá mobilita, nemožnost dojíždět, či změnit bydliště,
- nevhodná/nedostatečná kvalifikace, nízká zkušenost,
- jiná hodnotová orientace, nezáměr o práci.

Vznik - klasické studie o nezaměstnaných uvádí, že po prvotním zpracování šoku způsobeném nedobrovolnou změnou života nezaměstnaní mobilizují své síly a snaží se svou situaci změnit. S postupem času, kdy nenachází řešení, postupně rezignují a upadají do apatie. Dlouhodobá nezaměstnanost je proto nebezpečná, protože tyto stavy prohlubuje a zvyšuje tak náklady na znovu zapojení jedince do pracovního procesu. Dlouhodobá nezaměstnanost negativně ovlivňuje nejen život jedince, ale také celé společnosti. Rostou náklady na státní rozpočet při výdeji dávek a podpory v nezaměstnanosti a klesá příjem státního rozpočtu díky neodvedeným daním. Ve společnosti stoupá nestabilita a výskyt sociálně – patologických jevů. Více se problematikou následků zabývám v podkapitole 2.5 Následky nezaměstnanosti.

2.4 Výpočet nezaměstnanosti

Znalost míry nezaměstnanosti je nezbytná pro správné nastavení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vývoj počtu nezaměstnanosti, ale i změny ve struktuře nezaměstnanosti vypovídají o vhodnosti použitých nástrojů a nastavených pravidel.

Pravidelné počty nezaměstnaných a různá porovnání vývoje a struktury jsou oblíbeným materiálem všech sdělovacích prostředků. Existují dva hlavní způsoby výpočtu míry nezaměstnanosti.

Výpočtem míry evidované nezaměstnanosti se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, které dostává podklady od Úřadu práce ČR. Od roku 2004 se používá pro výpočet metodika, která do vzorce do čitatele uvádí namísto všech uchazečů počet tzv. dosažitelných nezaměstnaných. Tedy počet nezaměstnaných, kteří jsou schopni a

ochotni bezprostředně nastoupit při nabídce vhodného pracovního místa. Za dosažitelné se nepovažují nezaměstnaní ve výkonu trestu, při účasti na rekvalifikačním kurzu či v pracovní neschopnosti. Ve jmenovateli se nachází součet klouzavých průměrů zaměstnaných, dosažitelných nezaměstnaných a zaměstnaných cizinců.

Výsledky míry nezaměstnanosti takto spočítané z počtu zaregistrovaných nezaměstnaných nejsou přesné, protože nepočítají s nevidovanými nezaměstnanými.

Druhým způsobem jsou výběrová šetření a průzkumy, které v České republice pravidelně provádí Český statistický úřad jako výběrová šetření pracovních sil. Tato metodika odpovídá definicím Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodickým doporučením Eurostatu. Výhodou tohoto způsobu je skutečnost, že zachycují také nezaměstnané nevidované na pracovních úřadech, provádí se kontinuálně v nahodilém vzorku společnosti. Výstupem je míra obecné nezaměstnanosti.

Z těchto dvou způsobů výpočtu jsou dva různé výstupy a to registrovaná míra nezaměstnanosti a obecná míra nezaměstnanosti. Pro přehledné shrnutí - míra nezaměstnanosti je podíl, kde v čitateli je počet nezaměstnaných a ve jmenovateli pracovní síla. Podle toho, jakým způsobem se počet nezaměstnaných získává, lze rozlišit na:

- **registrovanou míru nezaměstnanosti**, kde jsou za nezaměstnané považováni osoby registrované jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce. Míra registrované nezaměstnanosti podle MPSV dosáhla ve 4. čtvrtletí 2013 hodnoty 7,81 %¹⁰
- **obecnou míru nezaměstnanosti**, která je získána z výsledků výběrového šetření pracovních sil, podle mezinárodních definic a doporučení. Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) za 4. čtvrtletí 2013 dosáhla 5,7 %¹¹

V praktické části této práce se zabývám analýzou statistických dat a významnou kapitolou je právě míra nezaměstnanosti. Jako zdroj dat využívám nejčastěji statistiky

¹⁰ *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2013*. © Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2014, s. 27

¹¹ *Zaměstnanost, nezaměstnanost*, Český statistický úřad. [online]. [cit. 4.2.2015].

OECD, které mají jednotnou metodiku pro Českou republiku i USA a výstupem je obecná míra nezaměstnanosti.

2.5 Následky nezaměstnanosti

Zaměstnání naplňuje potřeby člověka nejen jako zdroj příjmu, ale také jako prostor, kde nachází své uplatnění a sociální začlenění. Ztráta práce, která bývá často dlouhodobá, s sebou přináší sociální, psychologické i zdravotní komplikace, které dále negativně ovlivňují šance najít nové uplatnění. Buchtová uvádí výzkumy dokazující zhoršení fyzického zdraví i duševního zdraví vedoucího k depresím, alkoholismu, poruchám chování, sebevražedným pokusům či domácímu násilí.¹²

Nezaměstnanost s sebou přináší i důsledky pro ekonomiku země, protože HDP je nižší, než by mohlo být při přirozené míře nezaměstnanosti (která na rozdíl od plné zaměstnanosti nevyvolává vysoké inflační tlaky). Nedostatečné využití pracovní síly i např. po stránce její kvalifikace vede ke snížení celkového produktu společnosti.

2.5.1 Psychosomatické následky nezaměstnanosti

Nejčastěji se u nezaměstnaných objevují příznaky neurotických potíží, jako jsou úzkost, vnitřní neklid, podrážděnost, bolest hlavy, nespavost. Dále vysoký krevní tlak, gastrointestinální potíže a poruchy, astma a dokonce i srdeční poruchy. V případě, že lidé již před ztrátou zaměstnání trpěli nějakým onemocněním, došlo v důsledku propuštění často k výraznému zhoršení jejich zdravotních komplikací.¹³ Deprese z nezaměstnanosti dále vyvolávají pocity viny a bezmocnosti.

Psychosomatická problematika je v současné době natolik závažná, že se psychosomatické zátěže zařadili do psychiatrických klasifikací. „Na šestistupňové škále intenzity je psychosociální zátěž způsobená nezaměstnaností hodnocena čtvrtým stupněm.“¹⁴

¹² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s 130.

¹³ BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 6.

¹⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s 154.

Zvládání velkého stresu spojeného se ztrátou zaměstnání je individuální. Každý člověk prožívá tuto situaci rozdílně, je ale několik společných faktorů, které reakci výrazně ovlivňují. Jsou jimi osobní nastavení člověka. Konkrétně to, jak zvládá stres, dále věk, pohlaví, zkušenost s podobnou situací, finanční zabezpečení a sociální/rodinné zázemí.

2.5.2 Sociální následky nezaměstnanosti

„Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřuje propočítávání ztracených dolarů odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přinášejí období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti.“¹⁵

Nezaměstnanost má dopad na postoje člověka, chování a tím společenský život nezaměstnaných i jejich rodin. Následky jsou zřetelně patrné v oblastech:

- životní úroveň - pokles úrovně, často jsou jediným příjmem sociální dávky a při dlouhodobé nezaměstnanosti vede tento stav k chudobě.
- rodinný život – zvýšení počtu rozvodů, odkládání sňatku a založení rodiny. Rozbití denních rodinných zvyklostí, ztráta autority a postavení člena rodiny, narušení partnerských vztahů.
- vnímání času a jeho struktury – narušení zaběhlého denního harmonogramu, čas přestává být důležitý. Ztráta pracovních návyků, pasivita či vyplnění času společensky nežádoucími aktivitami.
- sociální izolace – pocit studu vede k uzavřenosti. Nedostatek finančních prostředků brání provozovat společenské aktivity. Sociální izolace může vést k užívání alkoholu a drog jako náhradní cesty z izolace.

Ztráta zaměstnání je velký zásah do života jedince a následky se objevují v oblasti zdraví fyzického i psychického. Ztráta prostředků a rozklad zažitého časového harmonogramu dále negativně ovlivňují sociální prostředí jedince. Reakce na změny jsou u každého individuální, jak už bylo zmíněno, ale lze předpokládat, že u kategorie 50+, kde dochází ke kumulaci negativních vlivů, bude mít nezaměstnanost velké

¹⁵ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1.vyd. Praha: Svoboda, 1991. s 286.

dopady. Starší lidé se za ztrátu zaměstnání stydí, i když ji nezavinili. To vede ke snížení sebeúcty a častým případům depresí.

2.6 Rizikové skupiny

Uplatnění jedince na stále se měnícím trhu práce je ovlivněno řadou charakteristik, jako jsou věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině atd. Tyto charakteristiky často hrají významnější roli při snaze uplatnit se, než např. motivace, či ochota dojíždět. Postupně se vytvořily skupiny s vyšším rizikem k dlouhodobé, či opakované nezaměstnanosti, které potvrzují téměř všechny vyspělé země v Evropě.¹⁶

Mezi tyto rizikové skupiny se řadí:

- mladí lidé, nejčastěji absolventi bez praxe
- uchazeči pečující o malé děti
- lidé se zdravotním postižením
- imigranti
- lidé s nízkým vzděláním
- nepřizpůsobivý jedinci, často měnící zaměstnání, se špatnou pracovní morálkou
- starší lidé z pravidla 50+
- lidé bydlící v okrajových lokalitách s nízkou dopravní obslužností

3 Osoby 50+ a jejich postavení na trhu práce

Prodlužující se délka života spolu s proměnou věkové struktury populace vyvolávají potřebu redefinovat, co vnímáme jako „produktivní“ věk a jakou roli by měla generace 50+ hrát na trhu práce i v jiných sférách veřejného a rodinného života.

V oblasti trhu práce vzniká v souvislosti se stárnutím populace jasná potřeba, aby lidé déle aktivně setrvali na trhu práce. Legislativně je tento krok jednoduchý – posune se hranice věku pro nárok na starobní důchod, ale na druhé straně stárnoucí lidé potřebují

¹⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s 109.

víc. Ruku v ruce s konkrétními opatřeními by měla jít snaha o změnu vnímání starších pracovníků a pracovníc ze strany společnosti a zaměstnavatelů.

Boháček uvádí, že v České republice se tak na trhu práce nepohybuje 41 % osob ve věku 50–64 let, kteří netrpí žádnými vážnějšími zdravotními problémy. Pro srovnání, například ve Švédsku v této skupině nepracuje pouze 18 % osob.¹⁷

„Problém pracovníků nad 50 let nespočívá ve vysoké specifické míře jejich nezaměstnanosti, ale v tom, že pokud se stanou nezaměstnanými, velice těžko najdou znovu práci a stávají se dlouhodobě nezaměstnanými.“¹⁸

Nepřátelský postoj společnosti, kde vládne tzv. „kult mládí“, staví generaci 50+ do složité situace na trhu práce, kterou navíc často zhoršuje nedostatečné, či nevhodné vzdělání a chybějící dovednosti. Situaci ztěžuje velký tlak na výkonnost a pružnost, ale také zažitá stereotypy o stárnutí, nebo přímo diskriminace, kterou starší lidé na trhu práce zažívají. Často tyto nepřátelské postoje způsobují, že se stárnoucí člověk uzavírá do sebe a odmítá nabízené alternativy ke zlepšení situace.

Více o bariérách, které brání starším lidem v nalezení nového zaměstnání, či udržení stávajícího zaměstnání v podkapitolách: Příčiny malého zapojení starších lidí na trhu práce, Diskriminace starších lidí na trhu práce, Postoje lidí 50+ k zaměstnanosti a Postoje státu k zaměstnávání lidí 50+.

3.1 Charakteristika osob 50+ na trhu práce

Věková kategorie 50+ je v některých publikacích titulovaná jako tzv. „sendvičová generace“, která se na jedné straně musí ještě starat o neosamostatněné děti, ale na druhé straně se často musí starat o stárnoucí rodiče, či nemocného partnera. Na druhou stranu Philippová k tomuto tématu dodává, že ve skutečnosti se většina zaměstnanců věkové kategorie 50+ vyznačuje lepším a zdravějším životním stylem. Na základě realizovaných výzkumů Institutu práce a kvalifikace (v Německu) se například zjistilo,

¹⁷ BOHÁČEK, R. *Zaměstnanost a odchod do důchodu*. 2009, [online]. [cit. 28.1.2015].

¹⁸ SIROVÁTKA, T. *Řešení nezaměstnanosti po česku*. [online]. Sociální práce. 2014/1. [cit. 11.10.2014].

že mnozí zaměstnanci věkové kategorie 50- trpí obezitou, a tím pádem jim hrozí i větší riziko pracovních úrazů, než u skupiny zaměstnanců 50+.¹⁹

Hovoříme-li o celé generaci 50+, nesmíme zapomínat, že se jedná o vnitřně velmi různorodou skupinu. Jsou to lidé s bohatou životní biografií, odlišnými zkušenostmi. Do této fáze života vstoupili s odlišnými zdroji. Pozice na trhu práce je tak výrazně ovlivněna nejen věkem, ale kombinací mnoha faktorů, jako jsou především gender (který ve své práci opomím) a vzdělání. Tyto osoby získali vzdělání v době komunismu, kdy byly obory postaveny na jiných základech. Především se nepočítalo s tlakem trhu. Dosažené vzdělání bylo celoživotní investicí, kterou nebylo potřeba prohlubovat, nebo dále doplňovat. Jistota zaměstnání vedla k nízké motivaci jedince.

Starší osoby, proto velmi často necítí potřebu dále se vzdělávat či získat novou kvalifikaci např. rekvalifikací. Ubývání fyzických sil a vyšší výskyt zdravotních problémů jim snižuje sebevědomí a sebedůvěru např. zvládnout novou výzvu. Tyto handicap starších zaměstnanců společně s trendem hodnotit lépe aktuální vzdělání než praxi, způsobují vysokou nezaměstnanost v této věkové kategorii. Opakovaná, případně dlouhodobá nezaměstnanost dále vede k zneužití tzv. „únikových cest“ z trhu práce, jako jsou např. invalidní důchod, nebo předčasný důchod.

¹⁹ BEJTOVSKÝ, J. a kol., *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR*. ©Alternativa 50+, 2014. 1. vyd. Praha. [online]. [cit. 28.1.2015]. s 39

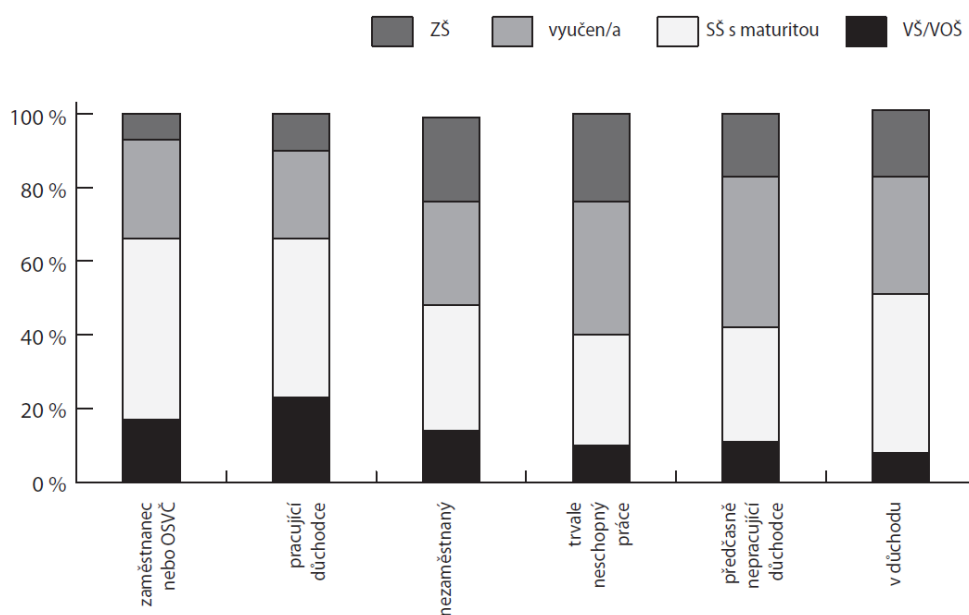
SILNÉ STRÁNKY		SLABÉ STRÁNKY	
<ul style="list-style-type: none"> zkušenosti, praxe, odbornost <p>zkušenost, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní zralost znalost již zapomenutých dovedností (zpracování kožešin, scelování textilu apod.)</p>		<ul style="list-style-type: none"> mentální produktivita <p>psychofyzické změny (vnímání, rozhodování, soustředění), zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch), ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost, pomalé rozhodování, snížená výkonnost zlovyky, stereotypy</p>	
<ul style="list-style-type: none"> vlastnosti <p>spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, trpělivost, zralost osobnosti</p>		<p>motivace</p> <p>ztráta sebevědomí a sebedůvěry, ztráta pracovní aspirace – flegmaticnost, nižší ochota profesně se vzdělávat</p> <p>nízká motivace pro výkon, nízké pracovní nasazení</p>	
<p>vztah k vykonávané práci</p> <p>profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon</p> <p>zůstat i přes svůj věk platným členem pracovního týmu, seberealizace</p>		<p>výkonnost</p> <p>snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížená pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů</p> <p>větší únava, stres, vyhoření, málo elánu, pomalejší pracovní tempo, zhoršená dosažitelnost vzdálenějšího místa výkonu práce, snížená produktivita v důsledku nepříznivého zdravotního stavu</p>	
<p>vztah k firmě</p> <p>loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání případné dočasné pracovní neschopnosti</p> <p>stálost zaměstnání, nízká fluktuace</p>		<p>zdravotní stav</p> <p>vysoká nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům (infekce apod.), přechod do invalidity</p> <p>více zdravotních problémů, častější a déle nemocní, zhoršená mobilita</p>	
<p>kontakty</p> <p>Kontakty, znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů (pracovního významu)</p>		<p>přizpůsobivost</p> <p>menší kreativita, nedůvěra k novinkám, nechuť učit se nové věci, rutina</p> <p>horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost reagovat na změny, horší adaptace na nové metody a systémy, rutina</p>	
<p>priority</p> <p>vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy apod.), konec honby za kariérou, ujasněné priority, (uspokojení vč. ekonomie), nesoupeří</p> <p>mají velké děti, mohou se plně věnovat práci, časová flexibilita, dostatek času, nejsou tak ambiciózní jako jejich mladší kolegové</p>		<p>vztah k nové technice</p> <p>předstih vývoje techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost a ovládnutí nových technologií</p> <p>neochota se učit, počítačová a internetová gramotnost na průměrné či málo nadprůměrné úrovni, problémy při zvládnutí nových technologií</p>	
<p>vztahy, jednání</p> <p>zralý přístup k lidem, zvládnutí emocí, asertivita, dobrá mezilidská komunikace, rozvážnost a obezřetnost při jednání a vystupování</p> <p>uvážené rozhodování, rozvážené jednání</p>		<p>jednání, vztahy</p> <p>změny v jednání a chování (snížená tolerance ke druhým, negativní emoční problémy (výbušnost, úzkost, deprese apod.)</p> <p>Nepřizpůsobivost, nižší přizpůsobivost</p>	
		<p>ostatní</p> <p>podcenění rizika v důsledku přecenění praxe a zkušenosti, nižší nároky na práci a její finanční ohodnocení v důsledku obav ze ztráty zaměstnání</p> <p>větší ohrožení úrazem, neochota k týmové práci, menší schopnost udržet krok s mladšími zaměstnanci</p>	

Zdroj: SVOBODOVÁ, Lenka, et al. www.mpsv.cz [online]. Praha: 2009 [cit. 28.1.2015]. BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50.

Z výzkumu B. Mužné a V. Plesníka vyplývá, že nezaměstnaní lidé starší 50 let do svých aktuálních životních potřeb zahrnují především:

- najít dobré zaměstnání a získat vyšší finanční příjem, zlepšit zdravotní stav,
- zvýšit svou životní úroveň, vyřešit rodinné a vztahové problémy,
- zbavit se statutu nezaměstnaného, získat větší respekt a úctu rodiny a okolí,
- vymanit se z celodenního stereotypního pobytu doma, být více mezi lidmi.²⁰

Mezi uvedenými potřebami není uvedena potřeba dalšího vzdělání, či získání dalších dovedností, které vyžaduje trh práce. Společně s handicapem, které jsou v této kapitole popsány a diskriminací ze strany zaměstnavatelů, tvoří tyto předpoklady velice nevýhodné postavení pro generaci 50+. Toto nevýhodné postavení na trhu práce způsobuje vysokou míru nezaměstnanosti.



Zdroj: Kvantitativní výzkum (data SHARE) Alternativy 50+, 2013

Graf 4 - Pracovní status podle dosaženého vzdělání u osob 50+

3.2 Diskriminace lidí 50+ na trhu práce

Vyvážit nerovné postavení zaměstnavatele a zaměstnaného, či žadatele o zaměstnání mají za úkol zákony, mezi které patří i zákon o zákazu diskriminace. Cílem zákona je,

²⁰ MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let.* 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. s. 10.

aby žádná osoba nebyla hodnocena na základě příslušnosti k určité skupině, ale pouze na základě svých vlastností a dovedností. Zákoník práce věkovou diskriminaci neuvádí, ale odkazuje na Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů. V něm jsou pak uvedeny následující důvody: rasa, etnicita, národnost, pohlaví, sexuální orientace, zdravotní postižení, věk, náboženské vyznání, víra a světonázor. Seznam je uzavřený, nelze ho tedy rozšiřovat, ale ani zužovat. Z toho vyplývá, že věk je zakázaný důvod rozlišování.

Antidiskriminační zákon rozlišuje dvě formy diskriminace:

Přímá diskriminace, někdy nazývaná jako zjevná, „rozumíme takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“²¹

Nepřímá diskriminace, někdy nazývána jako skrytá, která je v praxi velice těžce odhalitelná. Je praktikována skrze jednání, či opomenutí, kdy je osoba znevýhodněna oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, či kritéria. Mezi nepřímé formy patří také obtěžování, které vede ke snížení důstojnosti jednotlivce, vytváří nepřátelské, pokořující, nepříjemné prostředí.

Přímá i nepřímá diskriminace z důvodu věku má zavedené označení – ageismus. Ageismus, je forma uvažování založená na přesvědčení, že věk může sloužit jako dostatečně vypovídající charakteristika člověka. Takovýto typ uvažování vede ke stereotypizaci lidí na základě věku, kdy jsou jednotlivé věkové skupiny vnímané jako homogenní.²² Věk se v tomto pohledu jeví jako vše přehlušující znak.

Prostor, kde se starší člověk často setkává s diskriminací z důvodu věku, je pracovní trh. Pracovní trh se skládá z pestré palety organizací a firem, proto nelze paušalizovat jejich přístup ke starším osobám. Významným faktorem je velikost organizace. Malé a střední organizace se většinou personální politikou nezabývají do velkých podrobností a proto převažuje osobní názor vedení, na který má velký vliv celkové naladění společnosti. U velkých organizací můžeme nalézt personální oddělení, která mají za cíl sledovat vývoj a trendy.

²¹ SOKAČOVÁ, L. a kol. *Stárnutí populace jako výzva*. 2014 [online]. ©Alternativa 50. 2014. s 37. [cit. 26.1.2015].

²² SOKAČOVÁ, L. a kol. *Stárnutí populace jako výzva*. 2014 [online]. ©Alternativa 50. 2014. s 11. [cit. 23.1.2015].

„Prvním momentem, kdy může starší uchazeč o zaměstnání narazit na nepříznivé zacházení, je hned při jeho hledání. Z provedených výzkumů české pracovní inzerce v posledních letech (veřejný ochránce práv, Český helsinský výbor) plyne, že přibližně 11 % inzerátů bylo diskriminačních z důvodu věku, 7 % z důvodu pohlaví.“²³

V průběhu pracovní kariéry se starší lidé setkávají nejčastěji s formou skryté diskriminace, např. zmíněné obtěžování, které může vést až k dobrovolnému odchodu z pracovní pozice.

Propouštění z důvodu věku je nejčastěji maskované jako restrukturalizace. Ačkoli si zaměstnavatel může zvolit, koho z důvodu nadbytečnosti propustí, je dle Antidiskriminačního zákona nezákonné, pokud je parametrem výběru věk. Dokonce je např. na rozdíl od USA nezákonné propustit člověka splňujícího nárok na starobní důchod.

„Zástupci organizací dle realizovaných výzkumných šetření nicméně shodně uvádějí, že jejich personální politiky neznevýhodňují žádnou věkovou kategorii zaměstnanců v organizaci. Podniková praxe však vypovídá o zcela jiné situaci.“²⁴ Na druhou stranu je nutné říci, že zde samozřejmě existují firmy, podniky a instituce, které přijímají opatření proti jakékoli formě diskriminace – vlastní antidiskriminační pravidla či etický kodex.

V případě věkové diskriminace mají zaměstnanci čtyři základní zákonné možnosti obrany:

1. Podání antidiskriminační žaloby k soudu
2. Podání podnětu oblastnímu inspektorátu práce
3. Alternativní řešení sporů – mediace
4. Podnět veřejnému ochránci práv – v současné době ombudsmance

Závěrem této podkapitoly je potřeba říci, že diskriminace z důvodu věku je v českém právu poměrně mladý pojem. A je potřeba na tuto oblast upozorňovat a vést nejen zaměstnavatele k dodržování Antidiskriminačního zákona, ale také šířit povědomí o jeho obsahu ve společnosti.

²³ SOKAČOVÁ, L. a kol. *Stárnutí populace jako výzva*. 2014 [online]. ©Alternativa 50. 2014. s 43. [cit. 26.1.2014].

²⁴ SOKAČOVÁ, L. a kol. *Stárnutí populace jako výzva*. 2014 [online]. ©Alternativa 50. 2014. s 28. [cit. 26.1.2014].

3.2.1 Předčasný důchod

Předčasný starobní důchod je druh starobního důchodu, na který má pojištěnec nárok za podmínek stanovených zákonem již před dosažením důchodového věku. Od 1. 1. 2010 zákon upravuje již jen jeden druh předčasného starobního důchodu.

Do předčasného důchodu je možné odejít nejdříve 3 roky před dosažením řádného důchodového věku, který se liší v závislosti na roku narození a u žen na počtu vychovaných dětí. Důchodový věk se postupně prodlužuje. V budoucnu bude možné odejít do předčasného důchodu o 5 let dříve, nejdříve však v 60 letech. Této možnosti budou moci využít občané, jejichž důchodový věk bude alespoň 65 let a v 60 letech splní podmínky pro přiznání předčasného důchodu. O předčasný důchod nelze požádat zpětně jako je tomu v případě starobního důchodu.²⁵

Předčasný důchod je trvale krácený (jeho výše se nemění při dosažení důchodového věku). Výše předčasného starobního důchodu se skládá ze základní výměry a z procentní výměry. Základní výměra je stejná pro všechny důchody a v roce 2014 činila 2 340 Kč.

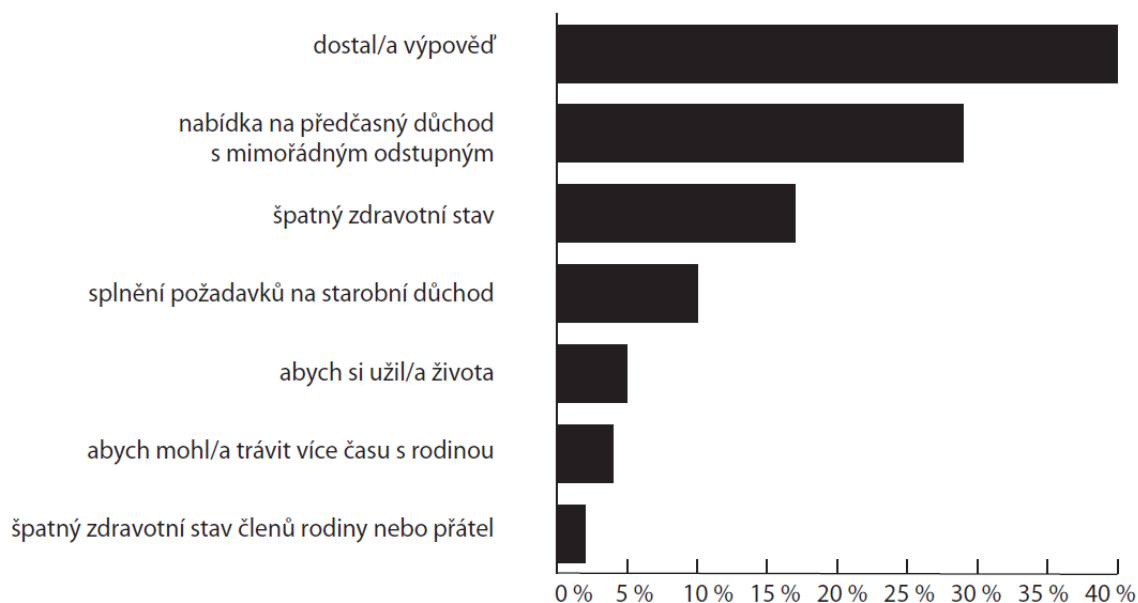
Výše procentní výměry se stanoví tak, že za každý celý rok doby pojištění náleží pojištěnci 1,5 % výpočtového základu (1,2 % výpočtového základu, pokud se bude doba pojištění krýt s dobou účasti na důchodovém spoření) s tím, že takto stanovená výše se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku o:

- 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 kalendářních dnů,
- 1,2 % výpočtového základu za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne,
- 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne.

Dlouhodobá nezaměstnanost je také hlavním důvodem, proč lidé odcházejí do předčasného důchodu (40 %), ač je pro ně z dlouhodobého hlediska nevýhodný. Druhým důvodem je vysoké odstupné (29 %) a třetím důvodem je zdravotní stav

²⁵ *Předčasný důchod*. Důchod.cz, 2014 [online]. Poslední revize 21.7.2014 [cit. 3.2.2015].

(17 %). Pouze 4 % respondentů/tek uvedlo jako důvod touhu být více s rodinou, či se více věnovat svým zájmům.



Zdroj: Kvantitativní výzkum Alternativy 50+, 2013

Graf 5 - Důvody odchodů do důchodu

Předčasný důchod je tak nejčastější únikovou cestou z jinak neřešitelné situace.

3.3 Příčiny ohrožení lidí 50+ na trhu práce

Příčiny ohrožení starších lidí na trhu práce lze zařadit do čtyř základních oblastí:

Příčiny spjaté s **osobností jednotlivce** - u starších lidí je to nejčastěji nedostatek, nebo nevhodnost kvalifikace a potřebných dovedností, nízká motivace a malé sebevědomí. Tuto oblast jsem již rozebrala v podkapitole charakteristika osob 50+ na trhu práce.

Příčiny spjaté se **státem** - malá podpora pracovní flexibility, např. částečných pracovních úvazků či nových flexibilních metod: teleworking či home-office, dny volna navíc pro starší zaměstnance při zachování plné výše příjmu a důchodových nároků. Dále velmi vysoké náklady na pracovní sílu – vysoké daňové zatížení a nízká legislativní podpora zaměstnávání osob 50+.

Příčiny spjaté s **trhem práce** - jedná se zejména o nepružnost českého trhu práce, kdy trh opouštějí lidé, kteří by ještě pracovat chtěli a mohli. Tuto oblast jsem zmínila v první kapitole.

Příčiny spjaté se **zaměstnavatelem** - nezájem o tuto skupinu zaměstnanců, zažitá stereotypy o starších zaměstnancích, které vedou často až k diskriminaci (té se budu více věnovat v další podkapitole). Nízká podpora dalšího vzdělávání. Nulová či špatná preventivní péče o zaměstnance, která vede k vyššímu fyzickému „opotřebením“ pracovníků. Dále je to neochota přizpůsobit pracovní podmínky, aby byl zaměstnanec schopen optimálního pracovního výkonu. Bejtkovský (2013) doporučuje jako vhodné personální řízení k aktivaci pracovní motivace zaměstnanců 50+:

- asistování;
- sdílení pracovního místa;
- práce na společném projektu (projektové zaměstnávání) či úkolu;
- přizpůsobení organizace práce včetně určité formy přestávek;
- konto pracovní doby;
- flexibilní pracovní režimy (flexitime) pro zaměstnance věkové kategorie 50+;
- přesunutí (rotace) zaměstnance věkové kategorie 50+ na jiné pracovní místo;
- vhodné pracovní prostředí (ergonomie).²⁶

Je důležité pojmenovat a upozorňovat na příčiny, které brání využití velkého potenciálu v generaci 50+. S procesem stárnutí populace a nedostatečnou reprodukcí pracovní síly v České republice je nezbytné, aby došlo ke změně ve vnímání a překonání stereotypů spojených se stárnutím.

3.4 Nezaměstnanost v kategorii 50+

Gola uvádí, že nejvíce zaměstnanců věkové kategorie 50+ pracuje ve skandinávských zemích, kde z celkového počtu obyvatel ve věku 55–64 let pracuje – ve Švédsku 69 %,

²⁶ BEJTKOVSKÝ, J. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. 2013. 1. vyd. Žilina: Georg. s 218.

v Dánsku 61 % a ve Finsku 56 %. Nejméně obyvatel této věkové kategorie pracuje ve Slovinsku (24 %), na Slovensku (25 %) a v Polsku (27 %). V České republice v této věkové kategorii pracuje 42 % obyvatel. Občané ze skandinávských zemí jsou na tom po padesátce podle statistických údajů v Evropě zdravotně nejlépe, a tudíž mají mnohem menší problémy vykonávat i fyzicky náročnější zaměstnání i v předdůchodovém věku. Navíc je v těchto zemích zkušený zaměstnanec s dlouholetými zkušenostmi velmi ceněn.²⁷

Konkrétní počty nezaměstnaných v kategorii 50+, vývoj v čase, poměr v celkové populaci atd. podrobně popisují v praktické části.

3.5 Postoj státu ČR k zaměstnávání lidí 50+

Postoj státu je významným faktorem ovlivňujícím zaměstnanost v České republice, což je dáno historicky. V době feudalismu museli lidé odvádět robotu majitelům půdy. V nedávné minulosti negativně ovlivnil svobodu volby zaměstnání komunismus. Práce byla přidělována stranou a vládou, dostal ji každý, lidé byli vedeni k pasivitě. V současné době již stát není garantem práce, ale deklaruje právo člověka na zaměstnání uznané Všeobecnou deklarací lidských práv a zakotvené v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Stát zaručuje možnost zvolit si svobodně zaměstnání za uspokojivých pracovních podmínek a za přiměřenou odměnu a právo na náležitou přípravu na povolání. Zahrnuje také právo získat práci v mezích společenských možností, případně peněžitou podporu v nezaměstnanosti.

Česká republika je součástí Evropské Unie a proto musí svůj přístup v oblasti zaměstnanosti sladit s politikou zaměstnanosti EU. Dočkalová k tomu uvádí, že státy Evropské unie prosazují tezi vedoucí k prodlužování aktivního pracovního života zaměstnanců. Dochází k tomu tak, že se zvyšuje věk odchodu do důchodu, omezuje se možnost využívat předčasného a invalidního důchodu a dochází ke zkrácení doby poskytování dávek v nezaměstnanosti. Aby však tato opatření byla účinná a efektivní a

²⁷ GOLLA, P. *Trh práce versus padesátníci*. [online]. [cit. 28.1.2015].

nedocházelo tak pouze ke zvýšení nezaměstnanosti, je nutné této situaci přizpůsobovat i nástroje politiky zaměstnanosti.²⁸

Problematiku zaměstnanosti má ve své kompetenci Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které zřídilo pro tuto konkrétní oblast Úřad práce České republiky. Činnost úřadu je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších úprav.

V současné době přetrvává model úřadu práce jako samostatného subjektu s kompetencemi ve svém regionu, kterým je okres. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí 77 úřadů práce. Pro lepší dostupnost služeb občanům zřídily úřady práce pobočky a stálá detašovaná pracoviště.²⁹



Obrázek 2 - Mapa ČR s vyznačením poboček úřadu práce ČR

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Veřejné služby zaměstnanosti, 2010, s. 6

²⁸ DOČKOVÁ, L. a kol. *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011. s. 165

²⁹ *Veřejné služby zaměstnanosti*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2010. s. 5-6. [online]. [cit. 27.1.2015].

Náplní úřadu práce je:

- registrace uchazečů o zaměstnání,
- přiznání/nepřiznání dávky podpory v nezaměstnanosti (případně zastavení, či odejmutí dávky),
- zprostředkování kontaktu mezi uchazečem a zaměstnavateli (poskytuje informace o možnostech zaměstnávání a vede registr volných míst),
- řídí rekvalifikace a sleduje trh práce,
- podněcuje i hmotně podporuje zřizování tzv. společensky účelných pracovních míst.³⁰

Dalšími kompetencemi úřadu práce jsou: poradenství při volbě povolání, informace o možnostech zaměstnávání v zemích EU a o volných místech v zemích EU.

Pro skupinu žadatelů vyššího věku, u kterých je doba zprostředkování často delší, zvýhodnění v délce podpůrčí doby. Podpůrčí doba je čas, po který je poskytována podpora v nezaměstnanosti. Ta činí dle zákona:

- 6 měsíců – do 50 let věku,
- 9 měsíců – od 50 do 55 let věku,
- 12 měsíců – nad 55 let věku.

3.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) vychází ze zákona o zaměstnanosti, který je pro tuto oblast stěžejním právním předpisem. Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., definuje v paragrafu 10 právo na zaměstnání, když zdůrazňuje, že: právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen zaměstnání), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.³¹ Z paragrafů 104-107 vyplývá, že cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zajištění

³⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vyd. Praha: Sociologické nakl. 1998. s. 120

³¹ TOMESŠ, I. a kol. *Sociální správa - úvod do teorie a praxe*. 2009. 2. rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál. s. 209

maximální možné úrovni zaměstnanosti, kdy tuto činnost zajišťují MPSV, úřady práce a podle situace na trhu práce další spolupracující subjekty.

Třetí a pátá část zákona o zaměstnanosti upravuje poskytování dotací na jednotlivé formy podpory. Příspěvky v rámci APZ jsou poskytovány úřady práce na základě dohody. Uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané pracovní místo nebo na rekvalifikaci, popřípadě zahájí samostatně výdělečnou činnost až po uzavření výše zmíněné dohody.

Jedná se především o následující nástroje APZ:

- příspěvek na úhradu nákladů za rekvalifikaci,
- příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,
- příspěvek na společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa,
- příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny,
- poradenství,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou také:

- investiční pobídky,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti,
- úhrada nákladů na přípravu k práci³²

APZ je pro uchazeče o zaměstnání 50+ důležitá tím, že reaguje na strukturální nezaměstnanost doplněním kvalifikace a dovedností v reakci na požadavky trhu práce. Rekvalifikace je nejvyužívanějším nástrojem ze strany žadatelů/žadatelek 50+. Dále jsou to financování veřejně prospěšné práce, finanční podpora zaměstnavatelům na

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

zřízení společensky účelného pracovního místa. Významnou formou je podpora podnikání osob starších 50let.

3.5.2 Další možnosti státu jak podpořit zaměstnanost 50+

Další možností, kterou lze na území České republiky zlepšovat uplatnitelnost a zaměstnavatelnost lidí věkové kategorie 50+, je Evropský sociální fond. V rámci tohoto fondu může management organizace zažádat o finanční podporu na různé personální činnosti, oblasti a aktivity, a to nejen pro své zaměstnance věkové kategorie 50+.

Cimbálková řadí mezi existující opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce v České republice:

- národní programy a dokumenty na podporu zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+. Např. realizace Madridského mezinárodního akčního plánu pro problematiku stárnutí 2002, či Lisabonská smlouva.
- legislativní opatření.
- opatření na úrovni regionů (projekty financované z evropských zdrojů, projekty financované z českých zdrojů, projekty financované z privátních zdrojů). Soubory opatření pro maximální zaměstnanost v regionu.³³

Mezi existující a realizované programy na podporu zaměstnanosti osob ve věkové kategorii 50+ na trhu práce (nejen na území České republiky) patří např. server Aivd.cz; server Esfcr.cz; server Plus50.cz.³⁴

Závěrem této kapitoly je potřeba zmínit, že ačkoliv bylo a je na území České republiky realizováno množství rozmanitých projektů, akcí, aktivit, grantů a programů, není míra uplatnitelnosti ani zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+ na uspokojivé úrovni.

³³ CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kol. *Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. 84 s. ISBN 978-80-904531-2-8.

³⁴ BEJTOVSKÝ, J. a kol. *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR*. ©Alternativa 50+, 2014. 1. vyd. Praha. [online]. [cit. 28.1.2015]. s 44.

3.6 Postoj USA k zaměstnanosti lidí 50+

USA se řadí mezi sociální státy s liberálním přístupem, pro nějž je podle Esping-Andersenovy typologie typické:

- malé přerozdělování zdrojů, sociální potřeby mají být uspokojovány především prostřednictvím rodiny a trhu
- účelem minimalizace dávek je omezit sklon žádat o podporu namísto práce
- skromné sociální pojištění, podporovány jsou soukromé systémy sociálního zabezpečení
- převažuje pomoc na základě testování majetkových poměrů, pro občany s nízkými příjmy
- rodina je podporována převážně daňovými úlevami³⁵

Rychlé stárnutí populace znamená pro USA hrozbu snížení ekonomického růstu, vážný nedostatek pracovních příležitostí a růst daňových sazeb v příštím období. Odhady založené na dlouhodobých statistikách předpovídají, že v roce 2030 bude v USA přibližně jedna pětina obyvatel starších 65 let, zatím co v roce 2000 jich byla pouze osmina.³⁶

Vyhlídky ale nejsou pouze temné, protože USA je na tom v několika ohledech lépe než většina vyspělých zemí (sledovaných OECD).

- stárnutí populace není tak prudké
- výdaje na starobní důchody jsou v poměru k ostatním zemím nízké a není tu předpoklad, že by se měly zvyšovat s ohledem na vývoj HDP
- více než dvě třetiny lidí ve věkové kategorii 50-64 pracují
- lidé v USA se nejen dožívají vyššího věku, ale je zaznamenáno i zlepšení zdravotní kondice

³⁵ VEČEŘA, M. *Sociální stát: východiska a přístupy*. 2. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. s. 95.

³⁶ Portál OECD. *Ageing and Employment and Policies: United States*. OECD ©2005 [online]. [cit. 6.2.2015]. s. 12.

V USA není v porovnání s Evropou častým jevem odchod do předčasného důchodu. Významné zastoupení mezi lidmi bez práce ve věku 50-64 mají lidé z etnických skupin s nižším vzděláním, či bez vzdělání.

3.6.1 Důchodová politika USA

Důchodový systém v USA je poměrně složitý a natolik odlišný od českého, že se ho pokusím popsat podrobněji.

Základním zákonem o důchodové politice je: P.L. 93-406, Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA) a Title 26 of the United States Code (26 U.S.C. Chapter 26), the Internal Revenue Services tax code.

Pro přiznání důchodu je zapotřebí odpracovat 35 let. Čím vyšší dobu pojištění občan získá, tím vyšší penzi bude mít, protože doba pojištění ovlivňuje výši důchodu. V produktivním věku odvádí Američané ze svého příjmu sociální pojištění, které je oproti evropským poměrům nízké. Američané tedy mají v produktivním věku vyšší čistou mzdu z důvodu nižších odvodů na pojistném. Současně však jejich životní úroveň v penzi závisí více na vlastních úsporách a investicích než v Evropě. V USA je zavedeno jednotné sociální pojištění. Zaměstnanec odvádí na sociálním pojištění 7,7 % ze své hrubé mzdy a zaměstnavatelé v závislosti na výši mzdy zaměstnance (u průměrné mzdy 9,7 %).³⁷

Existují čtyři typy základních penzijních plánů, do kterých člověk v průběhu produktivního věku přispívá, nebo může přispívat:

- Federal government (známý spíše pod názvem Social Security) – je pro všechny pracující povinný
- Penzijní fondy
- Fondy zřizované zaměstnavatelem
- Soukromé úspory

Social Security je založený na odvodu ze mzdy. Skládá se ze dvou částí - 6,2 % ze mzdy zaměstnance a stejnou částku, tedy 6,2 % mzdy zaměstnance přidá zaměstnavatel.

³⁷ GOLLA, P. *Důchodový systém v USA*. Finance.cz. [online]. [cit. 14.2.2015].

Částka se odvádí na Správu sociálního zabezpečení (Social Security Administration). Maximální částka je 90 000 dolarů za rok, v případě jejího dosažení se již dále s odvodem ze mzdy ani od zaměstnavatele nepokračuje. Minimální doba plnění odvodů je 10 let.

Nárok na vyplácení podpory ze Social Security vzniká dosažením důchodového věku, který je pro ročníky 1943-1954 66 let. Pro ročníky 1955 a mladší 67 let. Je možné odložit začátek čerpání podpory, čímž se částka zvýší. Maximální hranice odkladu čerpání je 70 let věku. Lidé si mohou začít čerpat penzi ve věku 62 let. V tomto případě se jedná o tzv. předčasné čerpání a dochází k redukci o přibližně 20 %. Takto redukce trvá i po dosažení plného důchodového věku. V případě, že člověk pobírá „předčasný důchod“ a přitom pracuje, je jeho „důchod“ krácen. V roce 2014 to bylo o polovinu nad částku 15 480 dolarů měsíčně. Toto krácení probíhá pouze do dosažení plného důchodového věku.

Federal government byl zaveden jako doplněk k ostatním důchodovým plánům a soukromým úsporám. Platby z tohoto zdroje tvoří přibližně 40 % příjmů člověka v penzi. V roce 2013 to bylo průměrně 1 294 dolarů měsíčně, zbylá část je z ostatní penzijních fondů a osobních úspor.

Penzijní fondy. Existuje celá řada penzijních fondů např. 401 (k), IRAs, Roth IRAs, 403 (b), a další.

401 (k) penzijní fond je druhým nejoblíbenějším penzijním fondem v USA (prvním je Federal government). Tento fond je typem příspěvkového investičního fondu. Výše benefitů tedy závisí jak na výši příspěvku, tak i na výnosu investic (riziko špatné investice nese přispěvatel).

Maximum, které může přispěvatel do fondu ročně poslat je 17 500 dolarů (pro rok 2014), výjimku mají zaměstnanci starší padesát let, kteří mohou přispět o 5 500 dolarů víc.

Typický 401 (k) plán investuje do portfolia vzájemných (munual) fondů, ale může investovat i do akcí, cenných papírů, dluhopisů, obligací a ostatních investičních nástrojů. Výše vypláceného podílu závisí na výši příspěvků a výši zisku z investic.

401 (k) je možné zažádat o výplaty důchodu při dosažení věku 59,5 let. Začátek vyplácení je na dohodě, ale maximální věk pro začátek vyplácení je 70,5 let. To, zda člověk pracuje, či ne, neovlivňuje výplaty důchodu z tohoto fondu.

Fondy zřizované zaměstnavatelem v současné době existují především u velkých firem, které mají i odbory zaměstnanců. Menší organizace preferují penzijní fond 401 (k).

Tento způsob je založený na odvodu určité částky z platu zpět zaměstnavateli, který částku investuje, podle předem stanovených pravidel. Případné ztráty z nevydařených investic nese pouze zaměstnavatel. Zaměstnanec musí splnit přesně stanovená pravidla o výši příspěvku a době přispívání, poté mu je měsíčně vyplácena konkrétní částka.

Výplaty z ostatních fondů závisí na smlouvách mezi přispěvatelem a fondem, případně zaměstnavatelem. Běžný začátek je ve věku 59,5 roků.

Soukromé úspory jsou samozřejmou formou spoření na důchod. Nejčastější formou jsou hotovost na bankovních účtech, investice v cenných papírech a nemovitostech. Další možností jsou svěřenecké fondy.

3.6.2 Státní podpora v nezaměstnanosti USA

Základní zákonnou normou pro podporu v nezaměstnanosti je: The Internal Revenue Services Tax Code. Tato zákonná norma zaštiťuje podobu systému v celém USA, určité detaily si upravuje každý stát samostatně.

Většina států USA provozuje tzv. unemployment departments – oddělení pro nezaměstnané, které pomáhají najít nezaměstnaným práci. Šíři pomoci si určuje každý konkrétní stát sám.

Pro pomoc s hledáním další práce je podmínkou plnění Unemployment Insurance (UI) - pojištění nezaměstnanosti v předešlém zaměstnání. Dalšími podmínkami jsou:

- ztráta práce nebyla zaviněna tím, kdo žádá o pomoc
- člověk musí být ochotný přijmout práci, která odpovídá jeho schopnostem a možnostem
- musí být schopen přijmout novou práci do týdne

- nejméně 12 – 18 měsíců souvislé pracovní činnosti

Finanční pomoc se vyplácí pouze v případě, že za žadatele bylo odváděno pojištění (UI) v předešlém zaměstnání. Délka finanční podpory je 26 týdnů, které je možné rozložit podle potřeby nezaměstnaného. Výše částky se odvíjí od výše (UI) pojištění.

4 Praktická část

V praktické části své diplomové práce bych chtěla analyzovat postavení lidí 50+ na trhu práce. Jako metodu použiji:

- v první části sekundární analýzu statistických dat OECD,
- ve druhé části budu hledat odpovědi pomocí dotazníkového šetření.

4.1 Definice problému a cíle výzkumu

Z teoretické části této práce vyplynulo, že lidé v kategorii 50+ mají opravdu těžké postavení na trhu práce. Celkově negativní ladění společnosti včetně zaměstnavatelů vůči lidem v předdůchodovém věku způsobuje velký strach o práci u pracujících 50+ a často dlouhodobou nezaměstnanost u těch, kteří o práci přišli. Mezi příčiny nerovného postavení na trhu práce u této věkové kategorie patří i nedostatek částečných pracovních úvazků v České republice.

Tyto teoretické předpoklady budu ve výzkumné části porovnávat se statickými daty, abych zjistila, nakolik jsou pravdivé. Pro ověření subjektivních pocitů jako jsou stoupající pocit strachu o zaměstnání s přibývajícím věkem či věková diskriminace, provedu krátké dotazníkové šetření.

Cíle výzkumu

Cíle jsou stanoveny společně pro obě části výzkumu, pro analýzu statistických dat i pro dotazníkové šetření:

- porovnat pracovní příležitosti lidí 50+ v ČR a v USA,
- zjistit, zda existuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a podílem částečných pracovních úvazků,
- zmapovat, zda mají lidé ve věku 50-64 zkušenost s hledáním nového pracovního místa,
- zjistit, zda pociťují větší strach o své zaměstnání,
- poodhalit, zda se setkali s věkovou diskriminací.

4.2 Analýza statistických dat

Při analýze statistických dat se zaměřím nejprve na porovnání nezaměstnanosti, pracovní síly a věkové struktury, abych porozuměla souvislostem u dalších jevů, kterými jsou délka trvání nezaměstnanosti a vliv částečných pracovních úvazků na míru nezaměstnanosti.

Data, která budu pro analýzy používat, jejich původ, podobu a postupy práce popíši v následujících dvou podkapitolách.

4.2.1 Metoda sběru dat

Vzhledem k tomu, že se výpočty nezaměstnanosti počítají podle různých metodik, hledala jsem způsob, jak data za ČR a USA porovnat. Nakonec jsem zvolila jako zdroj dat statistiky OECD, které používají jednotnou metodiku a obsahují data o ČR i USA.

OECD používá pro statistiky týkající pracovní síly metodiku „Labour force survey“, která je harmonizovaná s Eurostatem a je tak totožná s metodikou, kterou se řídí Český statistický úřad.³⁸ V případě ČSÚ se tato metodika nazývá - Výběrové šetření pracovní sil (VŠPS). Toto šetření (Labour force survey i VŠPS) se provádí v domácnostech jednotlivých zemí a to průběžně, anonymně a výběrově. Informace jsou získávány pomocí dotazníků. Výběrovou jednotkou je byt. Volba se provádí dvoustupňovým výběrem. Šetření je prováděno v každém bytě po dobu pěti čtvrtletí. Každé čtvrtletí tak dochází k obměně 20 % vzorků.³⁹

Všechna data pro analýzu jsem čerpala z kompletní statistické databáze OECD přístupné přes OECD's iLibrary⁴⁰, oddíl Labour, pododdíl Labour Force Statistics.

4.2.2 Použité postupy

Ve výše uvedené databázi se nacházejí data ve formě tabulek. Pro svou sekundární analýzu jsem vyfiltrovala požadované údaje za sledovanou zemi, věkovou kategorii a

³⁸ *The Missing Entrepreneurs 2014: Policies for Inclusive Entrepreneurship in Europe*. OECD ©2014 [online]. [cit. 13.3.2015].

³⁹ *Výběrové šetření pracovní sil (VŠPS)*. ČSÚ. [online]. [cit. 12.3.2015].

⁴⁰ *Labour market statistics*. OECD ©2014 [online]. [cit. 13.3.2015].

stát. Data jsem následně spojila a analyzovala v programu Microsoft Excel, ve kterém jsem vytvářela i grafy ze získaných a dopočítaných hodnot.

Při práci jsem převáděla získané čísla na relativní hodnoty a do grafické podoby. Takto upravené podklady jsem následně interpretovala pomocí grafické komparace nebo porovnáním relativních hodnot. V případě analýzy vztahu nezaměstnanosti a poměru částečných pracovních úvazků jsem použila regresní analýzu a korelaci.

4.2.3 Míra nezaměstnanosti

Obecně se uvádí, že lidé ve věkové skupině 50-64 let jsou více ohrožení nezaměstnaností. Na konkrétní data jsem ale bohužel během zpracování teoretické části svojí diplomové práce nenarazila. Na základě statistických dat jsem proto tuto míru dopočítala. Konkrétně jsem vycházela z počtu nezaměstnaných ve věkových kategoriích 50-54 a 55-64 let a z pracovní síly (Labour force) ve stejných věkových kategoriích. Pro zajištění totožné metodiky jsem stejným způsobem dopočítala i celkovou míru nezaměstnanosti. Tabulku s výsledky můžeme vidět níže:

Tabulka 1 - Míra nezaměstnanosti v ČR a USA

Text	Země	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Celková míra nezaměstnanosti	CZ	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0
Celková míra nezaměstnanosti	USA	4,0	4,7	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1	7,4
Míra nezaměstnanosti u skupiny 50-64	CZ	6,1	5,8	5,2	5,8	6,5	6,4	6,0	5,0	3,9	5,6	6,5	6,0	5,9	5,8
Míra nezaměstnanosti u skupiny 50-64	USA	2,4	3,0	3,9	4,0	3,7	3,3	3,0	3,1	3,9	6,8	7,3	6,7	6,1	5,5

Zdroj: <http://data.oecd.org/>, vlastní zpracování

Pro lepší názornost jsem výsledky přenesla do grafů.

Graf 6 - Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 7 - Vývoj míry nezaměstnanosti v USA



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky ukazují (minimálně pro mě) velice překvapující zjištění, že u věkové skupiny 50-64 je nižší míra nezaměstnanosti, než u všech ekonomicky aktivních lidí. V případě České republiky se ale ukazuje, že se tato výhoda postupně snižuje. Zatímco v roce 2000 byl rozdíl 2,7 %, v roce 2013 se jednalo už pouze o 1,2 %.

Tento výsledek však může být ovlivněn několika faktory:

- V ČR se během sledovaného období měnil věk pro odchod do starobního důchodu.
- Lidé zde mají možnost odchodu do předčasného důchodu. Část nezaměstnaných po určitém čase neúspěšného snažení se o sehnání práce opouští ekonomicky aktivní část populace a stává se ekonomicky neaktivními.
- Hlavně ve Spojených státech je běžná práce na několik částečných pracovních úvazků. Se zvyšujícím se věkem se počet odpracovaných hodin postupně snižuje.

4.2.4 Pracovní síla – Labour Force

Pro detailnější analýzu se podíváme na vývoj celkové pracovní síly a pracovní síly ve věkové kategorii 50-64. K vysvětlení termínu pracovní síla použiji popis metodiky ČSÚ:

„Pracovní síla (Labour Force) zahrnuje všechny osoby 15 leté a starší, které jsou zaměstnané nebo nezaměstnané. Za zaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání; hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané je tedy vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity. Není proto rozhodující, zda pracovní aktivita těchto osob měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání, nebo zda současně studovaly, pobíraly nějaký důchod apod.

Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané zahrnovány:

- osoby pracující ve vlastní či rodinné firmě,

- profesionální i neprofesionální příslušníci armády, osoby ve výkonu civilní služby,
- osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly.

Podle mezinárodní metodiky nejsou mezi zaměstnané zahrnovány:

- osoby na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly, a osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené - jsou klasifikovány jako nezaměstnané nebo osoby ekonomicky neaktivní podle toho, zda splňují či nespĺňují podmínky ILO.

Podle výše uvedené definice jsou např. učni, studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se především mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období odpracovali alespoň 1 hodinu za plat či odměnu nebo měli formální vztah k zaměstnání, považováni za zaměstnané.⁴¹

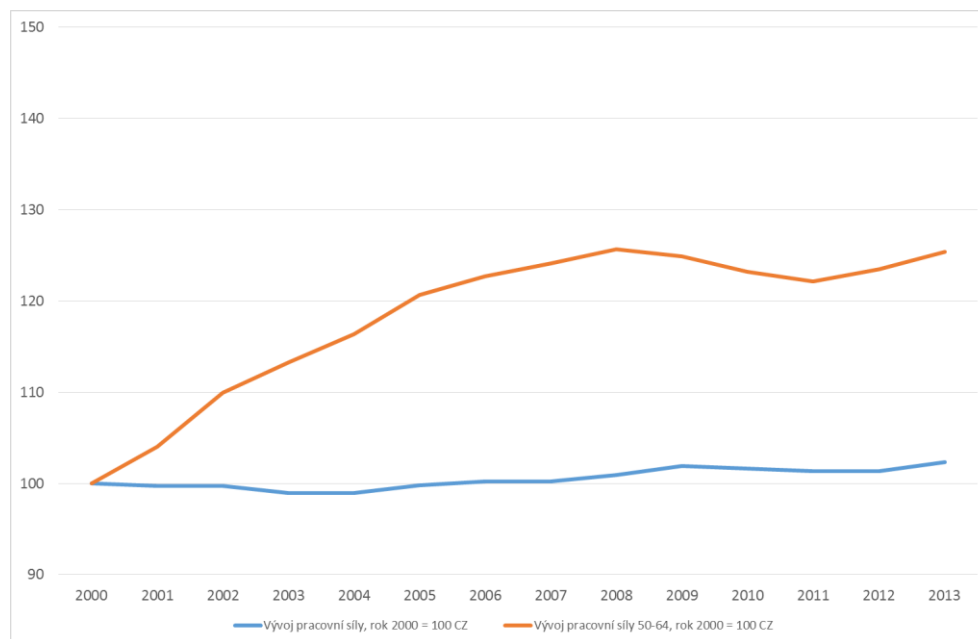
Tabulka 2 - Pracovní síla v ČR a USA

Text	Země	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Pracovní síla celkem	CZ	5 186	5 171	5 173	5 132	5 133	5 174	5 199	5 198	5 233	5 286	5 269	5 258	5 257	5 306
Pracovní síla celkem	USA	142 583	143 732	144 863	146 510	147 401	149 321	151 429	153 124	154 285	154 140	153 886	153 615	154 973	155 388
Pracovní síla 50-64	CZ	1 106	1 150	1 216	1 252	1 286	1 334	1 356	1 372	1 390	1 381	1 362	1 350	1 365	1 386
Pracovní síla 50-64	USA	28 521	29 781	31 239	32 501	33 460	34 821	36 324	37 545	38 748	39 907	40 797	41 223	42 307	42 620
Vývoj pracovní síly, rok 2000 = 100	CZ	100	100	100	99	99	100	100	100	101	102	102	101	101	102
Vývoj pracovní síly, rok 2000 = 100	USA	100	101	102	103	103	105	106	107	108	108	108	108	109	109
Vývoj pracovní síly 50-64, rok 2000 = 100	CZ	100	104	110	113	116	121	123	124	126	125	123	122	123	125
Vývoj pracovní síly 50-64, rok 2000 = 100	USA	100	104	110	114	117	122	127	132	136	140	143	145	148	149

Zdroj: <http://data.oecd.org/>, vlastní zpracování

⁴¹ Portál ČSÚ [online]. 2014 [cit. 18.2.2015]. Práce a mzdy – metodika.

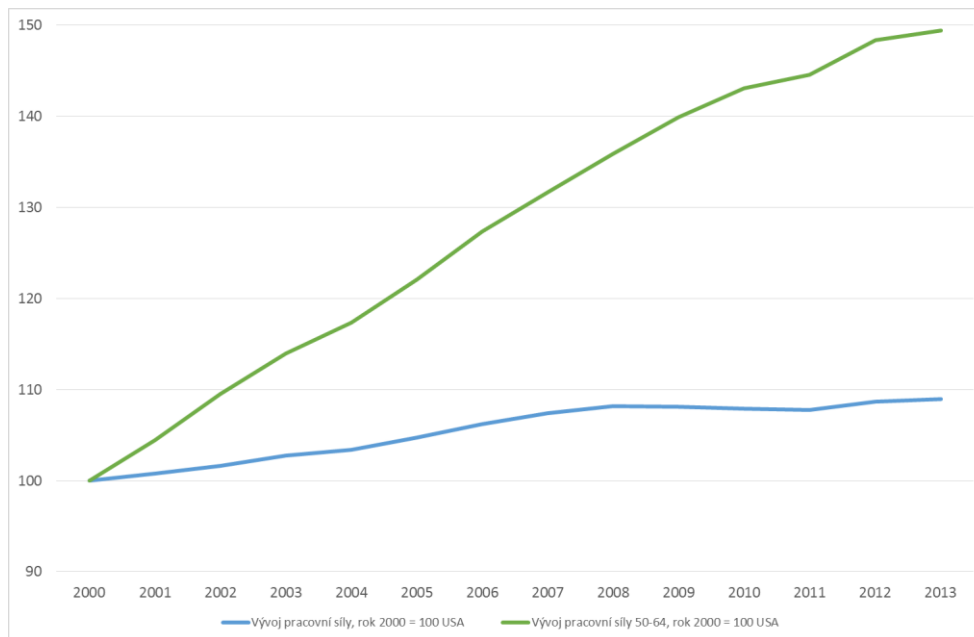
Graf 8 - Vývoj pracovní síly v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

V České republice se celková pracovní síla mezi lety 2000 až 2013 změnila pouze minimálně, vyrostla o 2 %. Oproti tomu se pracovní síla lidí ve věku 50-64 zvýšila o 25 %. Zajímavé je také to, že tato hodnota u lidí v předdůchodovém věku do roku 2008 rostla, následně 3 roky klesala a v letech 2011 až 2013 opět rostla. Projevuje se zde vliv krize a odchody do předčasného důchodu? Na následujících stránkách se proto podíváme na podíl pracovní síly k populaci a na demografický vývoj.

Graf 9 - Vývoj pracovní síly v USA



Zdroj: vlastní zpracování

Spojené státy dosáhly v letech 2000 – 2013 podstatně vyššího nárůstu pracovní síly a to jak celkového (o 9 %), tak i ve věkové kategorii 50-64 - o těžko uvěřitelných 49 %! Důvody tohoto růstu budeme zkoumat v následujících podkapitolách.

Ještě před tím se ale podívejme, jak se vyvíjel poměr pracovní síly věkové skupiny 50-64 k pracovní síle celkové.

Tabulka 3 - Poměr pracovní síly 50-64 k celkové

Text	Země	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Poměr pracovní síly 50-64 k celkové	CZ	21	22	24	24	25	26	26	26	27	26	26	26	26	26
Poměr pracovní síly 50-64 k celkové	USA	20	21	22	22	23	23	24	25	25	26	27	27	27	27

Zdroj: <http://data.oecd.org/>, vlastní zpracování

Z tabulky je vidět jasný trend zvyšování podílu lidí v předdůchodovém věku v rámci celkové pracovní síly. V České republice se tento podíl za sledované období zvýšil z 21 % na 26 %, v USA to bylo z 20 % na 27 %.

4.2.5 Věková struktura

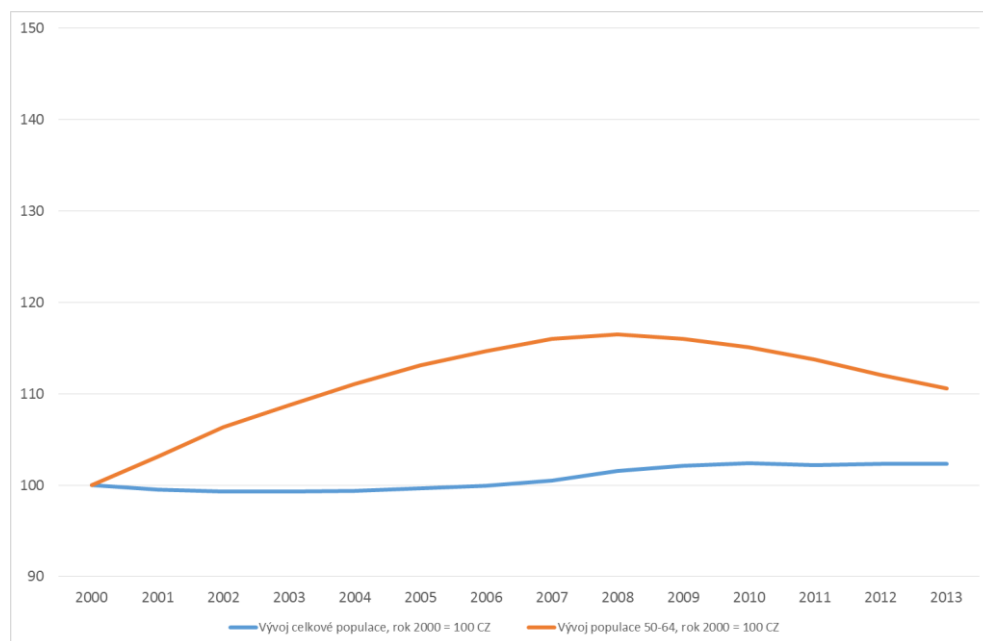
V následující tabulce jsem seskupila data o vývoji celkové populace v ČR a USA a dopočítala jsem vývoj věkové skupiny 50 až 64 let. Pro lepší srovnání jsem tato čísla opět indexovala, doplnila grafy a dopočítala poměry lidí sledované skupiny k celkovému počtu obyvatel.

Tabulka 4 - Vývoj celkové populace a věkové kategorie 50-64 v ČR a USA

Text	Země	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Populace celkem	CZ	10 273	10 224	10 201	10 202	10 207	10 234	10 267	10 323	10 430	10 491	10 517	10 497	10 509	10 511
Populace celkem	USA	282 162	284 969	287 625	290 108	292 805	295 517	298 380	301 231	304 094	306 772	309 326	311 583	313 874	316 129
Populace 50-64	CZ	1 892	1 951	2 012	2 058	2 101	2 140	2 170	2 195	2 204	2 194	2 178	2 152	2 120	2 092
Populace 50-64	USA	41 866	43 309	44 982	46 669	48 278	50 015	51 729	53 416	54 806	56 353	57 828	59 041	60 658	61 362
Vývoj celkové populace, rok 2000 = 100	CZ	100	100	99	99	99	100	100	100	102	102	102	102	102	102
Vývoj celkové populace, rok 2000 = 100	USA	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	110	111	112
Vývoj populace 50-64, rok 2000 = 100	CZ	100	103	106	109	111	113	115	116	117	116	115	114	112	111
Vývoj populace 50-64, rok 2000 = 100	USA	100	103	107	111	115	119	124	128	131	135	138	141	145	147
Podíl osob 50-64 k celé populaci v %	CZ	18	19	20	20	21	21	21	21	21	21	21	21	20	20
Podíl osob 50-64 k celé populaci v %	USA	15	15	16	16	16	17	17	18	18	18	19	19	19	19

Zdroj: <http://data.oecd.org/>, vlastní zpracování

Graf 10 - Vývoj populace v ČR



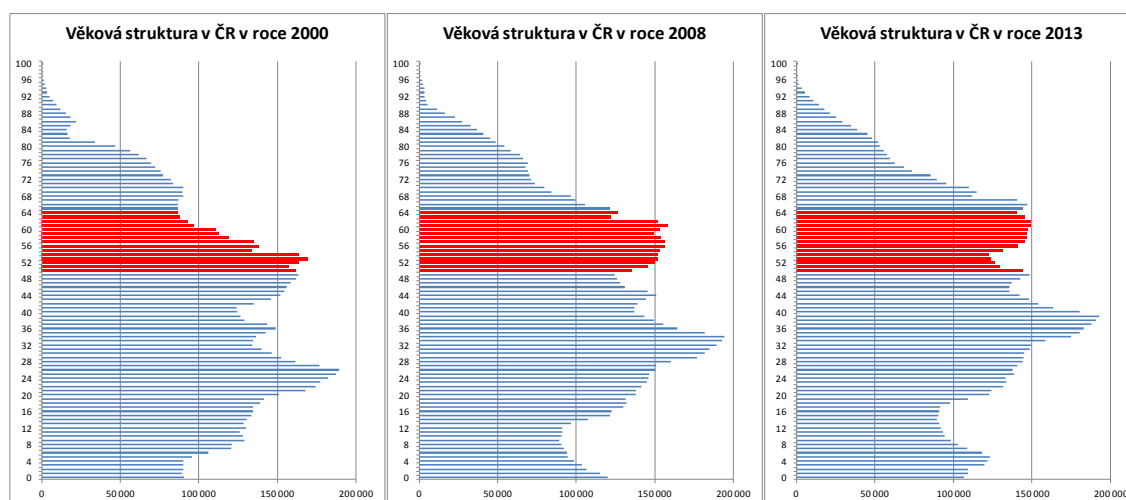
Zdroj: vlastní zpracování

Celková populace v ČR se mezi lety 2000 až 2013 zvýšila o 2 procenta. Stejný růst vykázala i celková pracovní síla. Populace ve věku 50–64 vzrostla o 11 %. Pracovní síla se v této věkové skupině přitom zvýšila o 25 %. Do tohoto růstu pracovní síly tak musely vstupovat další faktory kromě zmíněného růstu počtu lidí ve sledovaném věku.

Velice zajímavý je také tvar křivky vývoje populace 50-64 v ČR. Až do roku 2008 se nůžky mezi touto skupinou a celkovou populací rozevírají, od roku 2008 se ale situace obrací a dochází k opačnému trendu. Jak je tedy možné, že populace v České republice stárne a přitom podíl lidí v předdůchodovém věku od roku 2008 klesá?

Pro zodpovězení této otázky jsem graficky zpracovala rozložení věkové struktury obyvatelstva ČR v letech 2000 (začátek zkoumání), 2008 (maximální úroveň počtu lidí v předdůchodovém věku) a 2013 (poslední zkoumaný rok). V grafu jsem červeně zvýraznila sledovanou věkovou kategorii.

Graf 11- Porovnání věkové struktury obyvatelstva ČR v letech 2000, 2008 a 2013

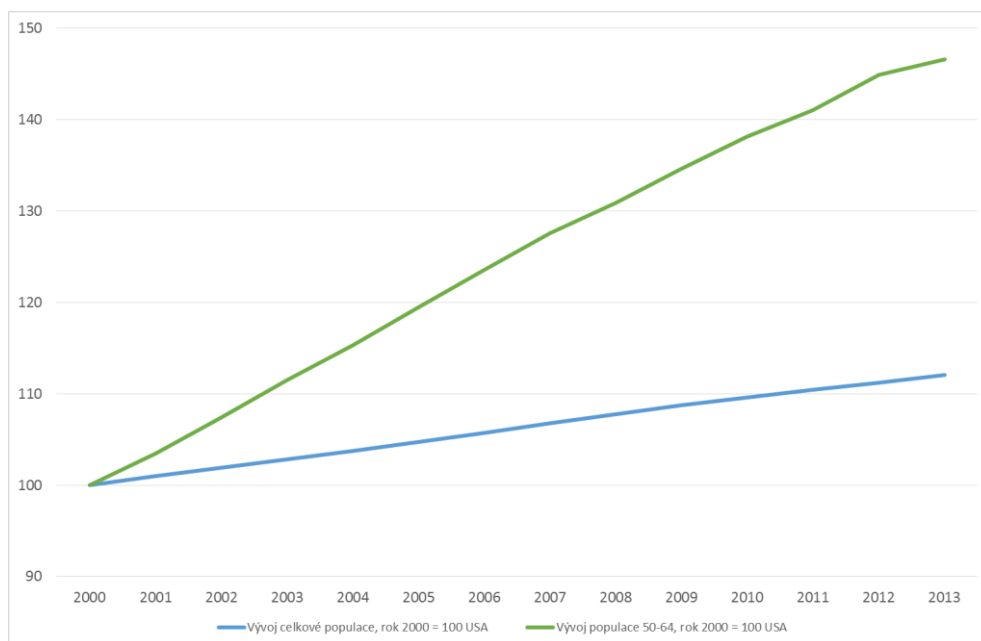


Zdroj: http://www.czso.cz/animgraf/cz/cr_1945_2013.xlsx, vlastní zpracování

Jako příčina tohoto jevu se ukazuje rozdíl mezi silnými a slabými populačními ročníky. V roce 2000 do sledované skupiny ještě hodně zasahují slabé ročníky narozené během druhé světové války. V roce 2008 se do zvýrazněných ročníků dostala celá jedna „větev“ stromu života, tedy všechny velice silné poválečné ročníky. V roce 2013 se ale tato silná generace postupně přesunuje do věku nad 64 let a skupinu tehdejších lidí ve věku 50 až 55 let plní opět slabší ročníky.

Podobná situace jako v roce 2008 se bude opakovat v roce 2034, až se do skupiny 50 – 64 let dostanou tzv. „Husákovy děti“.

Graf 12 - Vývoj populace v USA



Zdroj: vlastní zpracování

V USA je růst populace opět podstatně dynamičtější než u nás. Celková populace vzrostla ve sledovaném období o 12 % (u pracovní síly to bylo 9 %). U věkové skupiny 50-64 se populace zvýšila o neskutečných 47 % (vzpomeňme, že pracovní síla rostla o 49 %). Změny v počtech pracovní síly se tak dají dobře vysvětlit růstem populace. Růst v USA se oproti ČR liší velmi prudkým a téměř lineárním trendem.

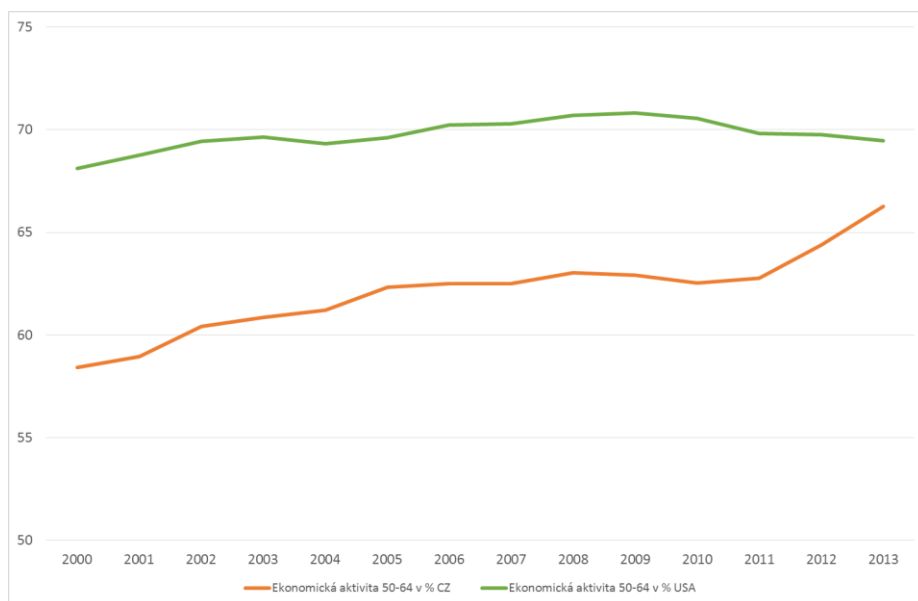
Následující tabulka a graf nám znázorňují vývoj poměru pracovní síly ve věku 50–64 vůči populaci ve stejném věku 50-64 let.

Tabulka 5 - Poměr pracovní síly ve věku 50-64 k populaci 50-64 v ČR a USA

Text	Země	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ekonomická aktivita 50-64 v %	CZ	58,4	59,0	60,4	60,8	61,2	62,3	62,5	62,5	63,0	62,9	62,5	62,8	64,4	66,3
Ekonomická aktivita 50-64 v %	USA	68,1	68,8	69,4	69,6	69,3	69,6	70,2	70,3	70,7	70,8	70,5	69,8	69,7	69,5

Zdroj: <http://data.oecd.org/>, vlastní zpracování

Graf 13 - Poměr pracovní síly ve věku 50-64 k populaci 50-64 v ČR a USA v %



Zdroj: vlastní zpracování

Až analýza vývoje ekonomické aktivity nám konečně odpověděla na otázku tvaru křivky vývoje pracovní síly u věkové skupiny 50-64 let. Její růst byl tlačěn mezi lety 2000 – 2008 růstem populace a růstem poměru ekonomicky aktivních lidí v tomto věku. V letech 2000 – 2011 se růst podílu ekonomicky aktivních zastavil a naopak počet lidí ve sledovaném věku klesal, což se projevilo poklesem počtu pracovní síly (viz graf 9). Od roku 2011 dochází k protichůdným tendencím u obou sledovaných jevů – k poklesu populace a růstu ekonomické aktivity. Ekonomická aktivita začala v těchto letech růst velice silně a tak převážil její vliv nad demografickým vývojem, což mělo za následek růst pracovní síly ve sledovaném období.

Růst podílu pracovní síly k populaci ve věku 50-64 je jasně dán zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu. Za 13 let tak došlo k nárůstu o 8 procentních bodů. Je zajímavé si všimnout, že mezi lety 2008 – 2010 došlo k mírnému snížení tohoto poměru i přes zvyšující se věk důchodového věku. Díky vysoké nezaměstnanosti v těchto letech volila řada lidí těsně před důchodem raději předčasný důchod než nezaměstnanost. Toto dobrovolné (i když někdy možná ne zcela dobrovolné) zkrácení ekonomicky aktivního věku dokonce převýšilo nad prodlužujícím se věkem odchodu do důchodu a snížilo podíl ekonomicky aktivních lidí.

Velice zajímavý je také razantní růst poměru ekonomické aktivity mezi lety 2011 – 2013. Vzhledem k pouze slabému oživení ekonomického růstu bych čekala spíše mírný

růst. Ve skutečnosti se jednalo o nejsilnější navýšení za celé sledované období, kdy růst ekonomické aktivity dohnal všechny ztráty z let 2008 – 2010.

Ve Spojených státech je vidět jenom velice pozvolný růst. Za sledované období došlo k navýšení tohoto poměru o 1,4 %. Přičemž mezi lety 2000 – 2008 byl nárůst celkem významný, od roku 2008 až do konce sledovaného období ale docházelo k jeho poklesu.

Pozitivní každopádně je, že se ekonomická aktivita lidí v České republice v této stále důležitější věkové kategorii 50-64 let takto významně zvýšila a velmi se přiblížila vyspělým Spojeným státům. V roce 2000 činil rozdíl téměř 20 %, v roce 2013 už to byla pouze 3 procenta.

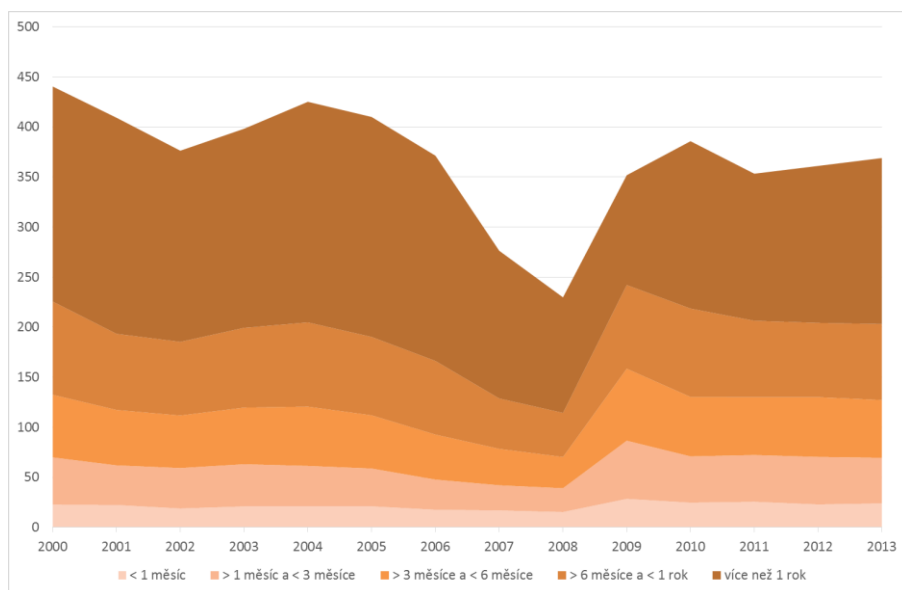
4.2.6 Délka trvání nezaměstnanosti

V následující kapitole se zaměřím na délku trvání nezaměstnanosti. Hned v úvodu musím zmínit, že pro tuto analýzu se mi nepodařila sehnat data pro celou věkovou kategorii 50-64 let, ale pouze pro věkovou kategorii 55-64 let. Sledovaná skupina lidí v předdůchodovém věku se proto zmenšila, ale srovnání se zbytkem populace bude mít i tak podobnou vypovídací hodnotu. Srovnávat zde budu jednak celou ekonomicky aktivní populaci s věkovou skupinou 55-64 let a údaje za Českou republiku se Spojenými státy.

Pokud hovořím o dlouhodobé nezaměstnanosti, vycházím z definice Mezinárodní organizace práce a myslím tím nezaměstnanost delší než 1 rok.

Následující tabulka ukazuje vstupní hodnoty s počty nezaměstnaných lidí, roztríděných do kategorií podle délky trvání doby nezaměstnanosti.

Graf 14 - Počet nezaměstnaných v ČR podle délky trvání nezaměstnanosti v tisících



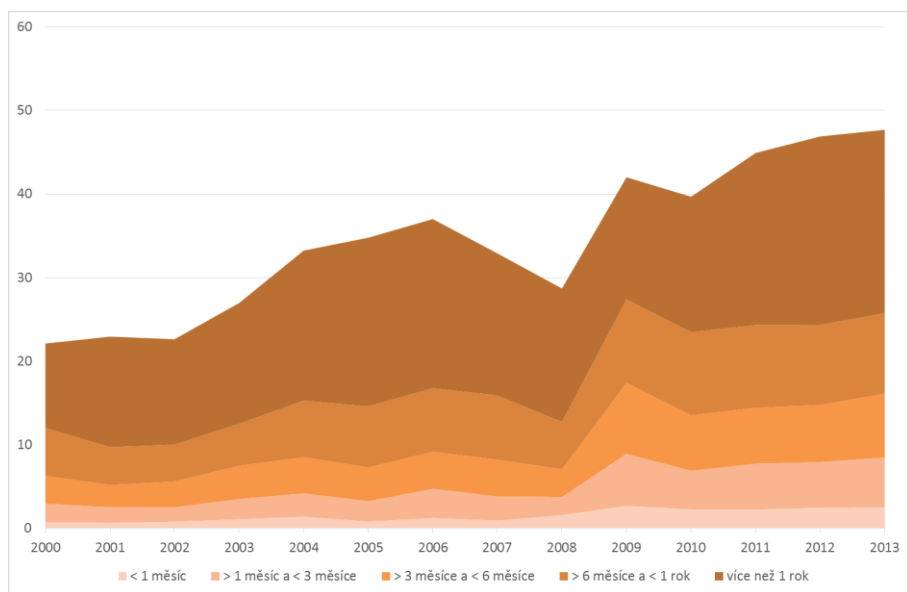
Zdroj: vlastní zpracování

Z předchozího grafu můžeme vyčíst, že největší skupinu z nezaměstnaných celkem v České republice tvoří dlouhodobě nezaměstnaní – okolo 50 %. Druhou nejsilnější skupinou jsou lidé nezaměstnaní od 6 měsíců do 1 roku, naopak nejmenší skupinou jsou lidé nezaměstnaní méně než 1 měsíc. Časové intervaly jednotlivých kategorií nejsou stejně dlouhé, což tento jev částečně vysvětluje, každopádně se ale jedná o velmi špatný stav.

Přesto že se celkový počet nezaměstnaných se mezi lety 2000 – 2013 výrazně měnil, poměr jednotlivých kategorií zůstával velice podobný. Čekala bych přitom, že v době ekonomického růstu a krize se poměry krátkodobých a dlouhodobých nezaměstnaností budou lišit. Při uplatnění ekonomických předpokladů z teoretické části by v době ekonomického růstu mělo být snazší sehnat práci a proto by frikční – krátkodobá nezaměstnanost měla být významnější než v době ekonomické krize.

Nyní se pojďme podívat na stejné údaje, tentokrát ale u věkové skupiny 55-64 let.

Graf 15 - Počet nezaměstnaných 55+ v ČR podle délky trvání nezaměstnanosti v tisících

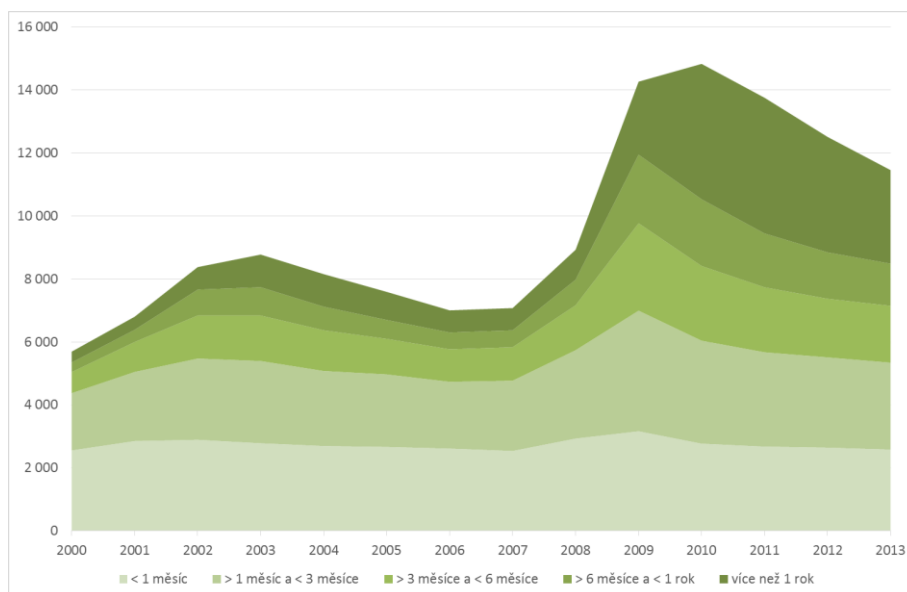


Zdroj: vlastní zpracování

Na první pohled by se nám mohlo zdát, že v této věkové skupině došlo k obrovskému nárůstu míry nezaměstnanosti. Díky předchozím analýzám ale víme, že míra nezaměstnanosti se u této věkové kategorie (resp. u kategorie 50-64) příliš neměnila a že nárůst počtu nezaměstnaných je způsoben hlavně růstem pracovní síly u lidí v předdůchodovém věku.

Z hlediska struktury délky trvání nezaměstnanosti je situace analogická se skupinou všech ekonomicky aktivních osob. Dlouhodobá nezaměstnanost se pohybuje okolo 50% a naopak nejnižší skupinou je krátkodobá nezaměstnanost do 1 měsíce.

Graf 16 - Počet nezaměstnaných v USA podle délky trvání nezaměstnanosti v tisících

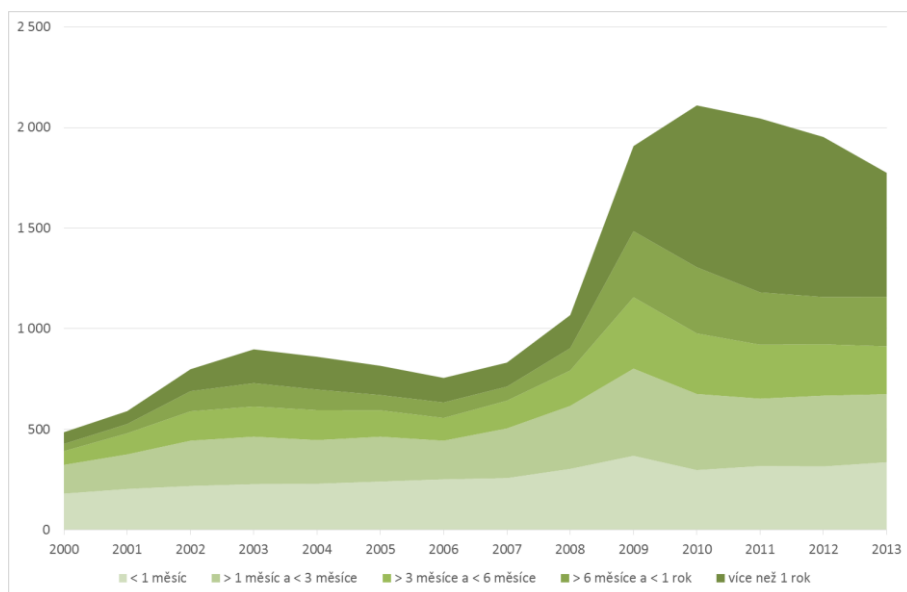


Zdroj: vlastní zpracování

Při pohledu na data celkové nezaměstnanosti v USA vidíme, že situace je naprosto odlišná oproti České republice. Až do doby krize v roce 2008 byly naprosto dominantní kategorie s krátkodobě nezaměstnanými, tedy s nezaměstnaností kratší než 1 měsíc a mezi 1 a 3 měsíci.

V době krize se počet krátkodobě nezaměstnaných příliš neměnil, ale naopak prudce narostl počet nezaměstnaných s větší délkou trvání. Ekonomická teorie se proto spíše potvrdila v případě Spojených států. Také míra nezaměstnanosti reagovala na ekonomický pokles a růst podstatně pružněji než v případě České republiky.

Graf 17 - Počet nezaměstnaných 55+ v USA podle délky trvání nezaměstnanosti v tisících

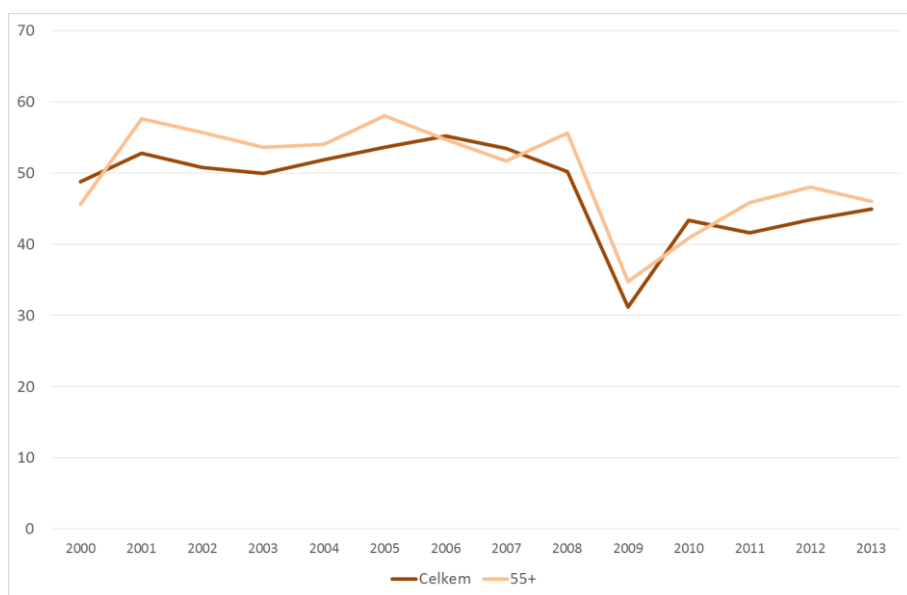


Zdroj: vlastní zpracování

Z hlediska struktury nezaměstnanosti je situace v USA totožná i u věkové kategorie 55-64. Stejně jako v České republice se do počtu nezaměstnaných projevil růst pracovní síly sledované skupiny. Naopak oproti ČR se zde přidal i efekt růstu míry nezaměstnanosti.

V následujících odstavcích se podíváme na podíl dlouhodobě nezaměstnanosti celkové populace k věkové skupině 55-64.

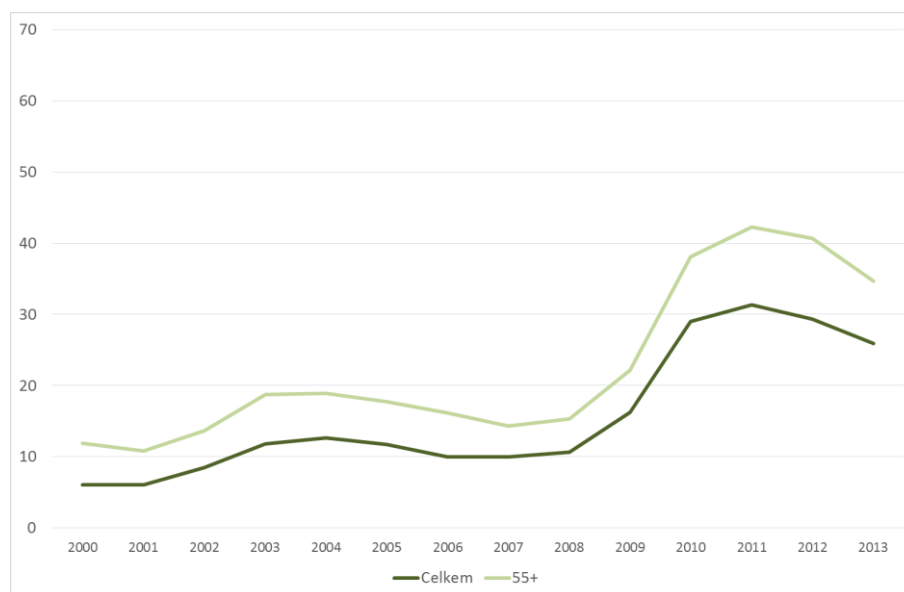
Graf 18 - Poměr dlouhodobě nezaměstnaných v ČR ve věkové kategorii 55+ a celkem



Zdroj: vlastní zpracování

V případě České republiky se nám potvrzuje, že se tato míra drží okolo 50 % (s výjimkou roku 2009). Poměr u lidí v předdůchodovém věku přitom téměř dokonale kopíruje křivku poměru všech ekonomicky aktivních lidí.

Graf 19 - Poměr dlouhodobě nezaměstnaných v USA ve věkové kategorii 55+ a celkem



Zdroj: vlastní zpracování

Ve Spojených státech se poměr u obou kategorií od roku 2008 velice razantně zvedá. Počínaje rokem 2011 naopak začíná klesat. Věková kategorie 55-64 kopíruje stejný tvar křivky jako celková populace, ale o 5 – 10 procentních bodů výše. Lidé ve věkové kategorii 55+ jsou tedy ve Spojených státech postiženi dlouhodobou nezaměstnaností více než zbytek ekonomicky aktivních lidí.

Za povšimnutí stojí, že v roce 2000 tvořil podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na nezaměstnanosti celé populace v USA 6 %. (U lidí v předdůchodovém věku to bylo 12 %.) To znamená, že v době dlouhodobého ekonomického růstu je v USA dlouhodobá nezaměstnanost u celkové populace zanedbatelná.

4.2.7 Vliv částečných pracovních úvazků na míru nezaměstnanosti

Poslední oblast, kterou bych se chtěla v praktické části zabývat, je vliv částečných pracovních úvazků na míru nezaměstnanosti. Jedná se o trochu jinou analýzu než v předchozích kapitolách, ale v teoretické části jsem se věnovala částečným úvazkům a

jejich možnému využití ke snížení míry nezaměstnanosti. Na následující skupině vyspělých zemí bych proto chtěla hledat případný vztah mezi těmito veličinami.

Z daného šetření jsem vyřadila tři země - Řecko, Španělsko a Jihoafrickou Republiku, které díky současné ekonomické situaci naprosto vybočují ze sledovaných hodnot.

Následující tabulka ukazuje vstupní data, kde je u jednotlivých zemí uvedeno procento částečných pracovních úvazků ke všem pracovním úvazkům a míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích.

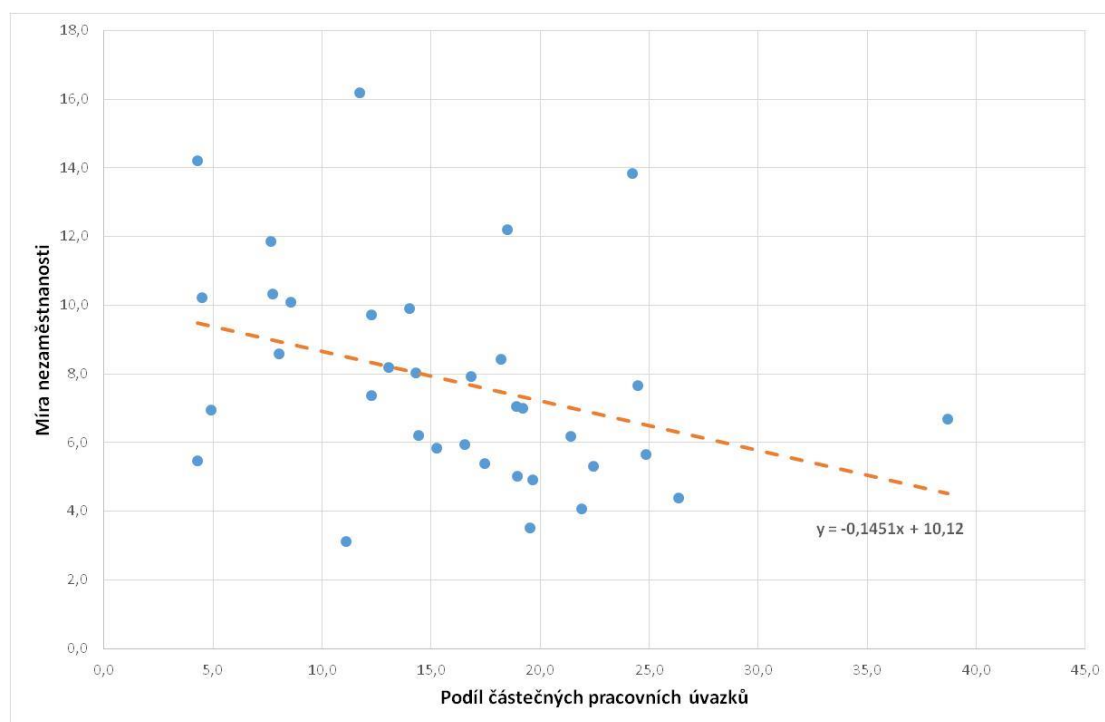
Tabulka 8 - Míra nezaměstnanosti a podíl částečných pracovních úvazků v jednotlivých státech v roce 2013

Země	Procento částečných úvazků	Míra nezaměstnanosti
Australia	24,8	5,7
Austria	19,7	4,9
Belgium	18,2	8,4
Canada	18,9	7,1
Chile	16,5	5,9
Czech Republic	4,9	7,0
Denmark	19,2	7,0
Estonia	8,0	8,6
Finland	13,0	8,2
France	14,0	9,9
Germany	22,4	5,3
Hungary	4,5	10,2
Iceland	17,4	5,4
Ireland	24,2	13,8
Israel	14,4	6,2
Italy	18,5	12,2
Japan	21,9	4,1
Korea	11,1	3,1
Luxembourg	15,3	5,8
Mexico	19,0	5,0
Netherlands	38,7	6,7
New Zealand	21,4	6,2
Norway	19,5	3,5
Poland	7,7	10,3
Portugal	11,7	16,2
Slovak Republic	4,3	14,2
Slovenia	8,6	10,1
Sweden	14,3	8,0
Switzerland	26,4	4,4
Turkey	12,3	9,7
United Kingdom	24,5	7,7
United States	12,3	7,4
Russian Federation	4,3	5,5
Latvia	7,6	11,9

Zdroj: <http://data.oecd.org/>, vlastní zpracování

V níže uvedeném grafu můžeme vidět jednotlivé kombinace sledovaných veličin a regresní přímku, která zobrazuje kombinaci bodů nejbližší skutečným hodnotám. Tato regresní přímka nám ukazuje druh závislosti mezi oběma proměnnými.

Graf 20 - Vztah míry nezaměstnanosti a podílu částečných pracovních úvazků



Zdroj: vlastní zpracování

Negativní trend přímky nám ukazuje, že zde existuje určitá negativní závislost mezi podílem částečných úvazku a mírou nezaměstnanosti. To znamená, že se zvyšujícím se podílem částečných úvazků míra nezaměstnanosti klesá. Sklon je konkrétně $-0,1451$, tj. zvýšením podílu částečných pracovních úvazků o 1 % klesne míra nezaměstnanosti o necelých 0,15 %.

Z grafického znázornění můžeme vidět, že zde opravdu určitá vazba je, nicméně nepříliš silná.

Pro určení její síly proto použijí korelační koeficient. Hodnoty korelačního koeficientu se pohybují od $+1$ do -1 . Hodnota $+1$ znamená naprosto jasnou pozitivní závislost, při tomto výsledku jednotlivé hodnoty leží na pozitivně skloněné přímce. Při výsledku -1 leží hodnoty na negativně skloněné přímce a jedná se tak o silnou negativní vazbu. U výsledku 0 žádná závislost neexistuje, to jest ani negativní, ani pozitivní. Čím vzdálenější jsou hodnoty od 0 , tím je vazba silnější a naopak.

V tomto případě vyšel korelační koeficient $-0,35$, což značí středně silnou negativní vazbu.

Podpora částečných pracovních úvazků na pracovním trhu celkově vede k nižší míře nezaměstnanosti. Díky výše provedené analýze jsem zjistila středně silnou vazbu. Provedená opatření tak nemusejí mít jednoznačný dopad.

4.2.8 Závěr analýzy statistických dat

Na předchozích stranách praktické části jsme viděli, že se ČR a USA ve zkoumaných hodnotách většinou hodně liší. Velice zajímavé bylo sledovat vývoj v čase, kdy se uprostřed námi analyzovaného období 2000 - 2013 nacházelo období vysokého růstu ekonomiky, finanční a ekonomické krize a období postupného zotavení. Z tohoto pohledu se ukázalo, že hodnoty týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou v USA v období ekonomického růstu lepší než v České republice. Krize z roku 2008 ale tamní pracovní trh zasáhla mnohem intenzivněji než tuzemský pracovní trh. Podle dostupných dat probíhá alespoň začátek zotavování rychleji. To je dáno celkovou kombinací sociálních, ekonomických a demografických faktorů.

Díky analýze délky trvání nezaměstnanosti je zřejmé, že tamní pracovní trh je zdravější a funguje lépe než ČR, kde je znát silnější ochrana zaměstnanců. V období dlouhodobého růstu je pracovní trh USA tak efektivní, že dlouhodobá nezaměstnanost téměř neexistuje a většinu tvoří jen krátkodobě nezaměstnaní (viz tab.).

Z výše uvedeného vyplývá, že mimo krizové období je pro věkovou kategorii 55+ mnohem jednodušší sehnat novou práci v USA než v ČR. Délka nezaměstnanosti je tam také kratší.

Při tvorbě sociální politiky je potřeba klást veliký důraz i na demografický vývoj, který v případě České republiky způsobuje veliké výkyvy u počtu lidí v předdůchodovém věku. Nelze proto jednoduše říci, že se tato věková skupina bude pouze neustále zvětšovat. Díky nepravidelnému stromu života dochází k nárůstům a následným poklesům.

Doporučení k podpoře částečných pracovních úvazků by pravděpodobně vedlo k určitému snížení míry nezaměstnanosti. Díky nepřilíživé vazbě, by ale tento výsledek mohl být nejednoznačný.

4.3 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření má za cíl potvrdit, či vyvrátit teoretické předpoklady z teoretické části a to, že lidé 50+ častěji ztrácejí zaměstnání. Dále potom, že s přibývajícím věkem roste strach o zaměstnání. A poodhalit, zda se setkali s věkovou diskriminací.

4.3.1 Metodika sběru dat

Jako metodu sběru dat jsem zvolila dotazování prostřednictvím krátkého dotazníku (viz příloha č. 1 a příloha č. 2.) Dotazník byl anonymní, respondenti tedy měli záruku, že zjištěné skutečnosti nebudou v budoucnu zneužity proti nim. Možnost anonymity navíc zaručuje, že skutečnosti získané tímto šetřením budou pravdivější. Dotazník obsahuje 6 jednoduchých otázek.

První dvě otázky se týkají zkušenosti se ztrátou zaměstnání po padesátém roce života. Třetí a čtvrtá otázka zjišťují, zda mají respondenti zkušenost, že by jejich věk ovlivnil (ať už kladně, či záporně) jejich pracovní postavení. Pátá otázka se ptá, zda s věkem pociťují větší strach o zaměstnání. Poslední šestá otázka téma uzavírá možností doporučit, co by zlepšilo postavení lidí 50+ na trhu práce.

Všechny otázky v dotazníku jsou otevřené.

4.3.2 Vzorek respondentů

Průzkum byl zaměřen na názory lidí ve věku 50-64 v ČR i USA. Pomocí přátel jsem oslovila 5 osob ve věku 50-64 v USA. Podrobnosti o důvodu vzniku dotazníku, anonymitě odpovědí a dalších podrobnostech jsem konzultovala pomocí elektronické pošty. Stejně tomu bylo v případě dotazníků v České republice.

Sběr dat probíhal v průběhu měsíce února 2015 a velikost výběrového souboru bylo 5 respondentů z ČR a 5 respondentů z USA.

4.3.3 Výsledky empirického šetření

Otázky č. 1 a 2

Máte osobní zkušenost s hledáním nové práce po 50? Pokud ano, jakou?

Máte nějakou zkušenost s hledáním nové práce u osob starších 50 let z Vašeho okolí?

Obě otázky měly stejný cíl a to zjistit zkušenost lidí se ztrátou zaměstnání, ať už vlastní, nebo někoho z blízkého okolí.

Z odpovědí vyplynulo, že osobní zkušenost s hledáním nové práce ve věku 50+ má 8 z 10 respondentů/tek (dále užívám lomítko 8/10). Žádnou zkušenost s výpovědí ve věku 50+ uvedli 2/10 respondentů/tek.

- 3/5 respondentů/tek z ČR uvedli, že mají osobní zkušenost, kterou popsali jako nepříjemnou, negativní, velice stresující, např. „Osobní zkušenost mám, po 33 letech u jedné firmy jsem dostala výpověď z nadbytečnosti a bylo to dost stresující a nepříjemné.“. Stejný počet (ale ne ti stejní respondenti jako u osobní zkušenosti), tedy také 3/5 uvedli zkušenost se ztrátou zaměstnání někoho z blízkého okolí, např. „ano, kamarádka střídá brigády s úřadem práce, jinak ji nechce nikdo zaměstnat.“
- Všichni respondenti/ky z USA uvedli, že mají osobní zkušenost, kterou popisují nejčastěji jako výzvu, např. „Bylo velkou výzvou najít uplatnění se znalostmi, které se jednostranně rozvíjely po mnoho let v jednom zaměstnání. A pokud se člověk zaměřil na jinou schopnost/dovednost, bylo téměř nemožné přesvědčit personalistu o její váze, obzvláště pokud jsem ji nezískal v posledním zaměstnání.“

Zkušenost se ztrátou zaměstnání někoho z blízkého okolí má 4/5 dotazovaných např. „ano, několik z mých známých právě hledá nové zaměstnání.“

Svou zkušenost popisovali respondenti z ČR velice negativně, jako stresující a často otevřeně diskriminující, kdy byla na uvolněné místo ihned přijata mladší osoba. Věk, jako hlavní důvod propuštění, uvedly dokonce 3/5 z nich. Několikrát se také objevilo, že nové zaměstnání sehnali dotazovaní jen díky známostem. Další zkušenost s hledáním nového místa byla popsána jako velmi ponižující a dlouhodobá, nakonec skončila přijetím podřadné nekvalifikované práce.

Odpovědi nebyly oproti odpovědím od respondentů z USA příliš rozvinuté. Předpokládám, že je to díky tomu, že lidé v ČR nejsou příliš zvyklí o svých

zkušenostech mluvit. Svou roli jistě sehrál i stud, který lidé cítí i přesto, že za svou situaci nemohou.

Velmi rozdílné odpovědi uvedli respondenti z USA. Pouze 2/5 dotazovaných popsalo osobní zkušenost jako negativní a 2/5 dotazovaných uvedli negativní zkušenost někoho ze svého okolí. Rozdílný byl uváděn i důvod propuštění, kdy 4/5 dotazovaných uvedli za důvod propuštění finanční úspory zaměstnavatele. Polovina těchto respondentů uvedla, že zůstali u stejného zaměstnavatele, ale se změnou smlouvy přišli o „senior benefits⁴²“ a další výhody. Jeden z respondentů uvedl, že organizacím nahrává globalizace, která do USA přivedla mnoho vysoce kvalifikovaných odborníků, kteří jsou ochotni pracovat za výrazně nižší plat. Jako druhý nejčastěji zmiňovaný důvod byla uváděna potřeba stále vyššího vzdělání a ochoty doplňovat si kvalifikaci průběžně.

Otázka č. 3

Cítíte se diskriminováni z důvodu věku ve své práci nebo na trhu práce? Pokud ano, jak?

- Pocit diskriminace z důvodu věku uvedlo celkem 6/10 respondentů. V jednotlivých zemích to bylo:
- 3/5 v ČR. Na otázku, jak se cítíte diskriminováni, odpověděli – že byli propuštěni z důvodu věku, nebo nemohli nalézt nové zaměstnání z důvodu věku, např. „ze zaměstnání mě vyhodili rok před důchodem, aby nabrali absolventy.“
- 3/5 v USA. Na otázku, jak se cítíte diskriminováni, odpověděli všichni shodně, že zaměstnavatelé upřednostňují nižší cenu mladších zaměstnanců před zkušenostmi starších, např. „Zaměstnavatelé dávají přednost mladším, před staršími zkušenějšími zaměstnanci. Myslím, že je to tím, jak jsou hlavně ziskové organizace nastavené. Jejich cílem je udělat maximální zisk i na úkor poskytovaných služeb.“

⁴² „Senior benefits“ je označení pro zaměstnanecké výhody - finanční, či jiné odměny, které se průběžně zvyšují s odpracovanými roky u stejného zaměstnavatele. Tyto „senior benefits“ jsou součástí mzdy. Zaměstnanci, kteří „senior benefits“ pobírají, se tak stávají dražšími pro zaměstnavatele.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že větší část dotazovaných má pocit, že je diskriminována z důvodu věku. Slovo diskriminace přitom jasně ukazuje na porušování určitých lidských práv.

Otázka č. 4

Jaké cítíte naopak pracovní výhody související s Vaším věkem?

Tuto otázku jsem do dotazníku zařadila především pro vyvážení negativně laděných otázek. Překvapilo mě, že respondenti z ČR odpovídali na tuto otázku nejsnadněji – odpovědi byly delší a rozvinuté.

- Výhody související s vyšším věkem pociťuje 6/10 dotazovaných.
- 3/5 dotazovaných v ČR - jako výhody uvádějí získané zkušenosti, dále někteří uvedli trpělivost, získané kontakty a jeden respondent uvedl vyšší plat, např. „Jsem, podle mého názoru, proti mladším kolegyním lépe finančně ohodnocena, mám více zkušeností, delší praxi, vím, na kterého odborníka se obrátit s problémem.“
- 3/5 v USA - mezi výhodami zazněla nejčastěji zkušenost, ale také oddanost a loajalita k zaměstnavateli, dále větší soustředění na pracovní záležitosti, konkrétně zaznělo např. „Myslím, že díky svému věku můžu nabídnout mnoho navíc. Už nejsem ve věku, kdy je běžné mít malé děti. Netrávím celé noci na různých oslavách. Jsem zralá a schopná se plně soustředit na svou práci.“

Výhody, které přináší vyšší věk, jsou zřejmé a z dotazníkového šetření vyplývá, že si jich jsou lidé 50+ vědomi.

Otázka č. 5

Máte větší strach ze ztráty zaměstnání, než jste míval v mladším věku?

V této otázce se respondenti/ky vyjadřovali k velmi citlivé záležitosti, kterou je strach. Větší strach ze ztráty práce uvedlo celkem 7/10.

- 4/5 z ČR. Důvod vyššího strachu uváděli častější zdravotní problémy, zhoršující se schopnost učit se nové věci, např. „Ano, mnohem větší i kvůli zdravotnímu stavu a rychlosti přizpůsobování se novým věcem.“
- 3/5 z USA. Jako důvod uvedli svůj vyšší plat v porovnání s mladšími kolegy, další důvod byl uveden, že při hledání nového zaměstnání ve vyšším věku lidé musí vzít méně kvalifikovanou práci, např. „Ano mám strach, protože je můj plat o tolik vyšší než plat nově příchozích. Ačkoli je moje práce daleko náročnější a komplexnější, vím, že zaměstnavatel by mohl sehnat někoho mladšího za méně peněz.“

Na základě dotazníkového šetření se tedy potvrdilo, že lidé ve věku 50+ mají z různých důvodů větší strach o své zaměstnání, než mívali v mladším věku.

Otázka č. 6

Napadají Vás nějaké způsoby, jak zlepšit postavení lidí 50+ na trhu práce?

Na poslední otázku, jak zlepšit současnou situaci lidí 50+ na trhu práce, uvedlo nějaký nápad 7/10 respondentů/tek (2 z ČR a všech 5 z USA). Odpovědi uvádím v podobě, jak je uvedli dotazovaní.

Nápady od dotazovaných z ČR:

- „Změna systému a myšlení o starších lidech.“
- „Nějakým způsobem využít zkušenosti, praxe a odborné znalosti, také svědomitost, pečlivost a spolehlivost.“

Nápady od dotazovaných z USA:

- „Uskutečnit a zveřejnit výzkum, který by ukázal hodnotu zkušeností, jako jsou např. menší potřeba supervize, schopnost komplexněji hodnotit situace, menší skóre chyb atd.“
- „Držet krok s nejnovějšími technologiemi, školení a práce se síťovými nástroji.“
- „Povzbuzovat k dalšímu vzdělávání v různých oblastech a prohlubování kvalifikace v oboru, ve kterém pracují“

- „Učit starší lidi, jak napsat vhodně životopis a jak se správně připravit na přijímací pohovor. Protože lidé tyto schopnosti s věkem ztrácejí a pociťují zbytečnou nejistotu.“
- „Mít více organizací, které veřejně propagují výhody zaměstnávání zkušených lidí“.

Nápady, které respondenti uvedli, ukazují na nutnost změn v mnoha oblastech společnosti. Od samotných lidí kategorie 50+, kteří by se měli vzdělávat a rozšiřovat si kvalifikaci i schopnosti, přes společnost, která by měla změnit své vnímání, až po zaměstnavatele, kteří by měli odhalit a správně využít potenciál nabízený zkušenými zaměstnanci.

4.3.4 Hodnocení cílů průzkumu

Cílem průzkumu bylo:

1. zmapovat, zda mají lidé ve věku 50-64 zkušenost s hledáním nového pracovního místa,
2. zjistit, zda pociťují větší strach o své zaměstnání,
3. poodhalit, zda se respondenti setkali s věkovou diskriminací

ad 1) Z průzkumu jasně vyplývá, že zkušenost s hledáním nového pracovního místa lidé ve věku 50+ mají v obou sledovaných zemích. Překvapivé je, že ačkoli je zkušenost z USA častější, není popsána tak negativně jako u respondentů z ČR. Tento fakt může ukazovat na lepší fungování trhu práce v USA a tedy snazší nalezení nové práce.

ad 2) Na otázku, zda lidé pociťují větší strach o své zaměstnání s přibývajícím věkem, bylo dotazníkovým šetřením zjištěno, že většina (7 z 10 dotazovaných) opravdu pociťuje větší strach o zaměstnání s přibývajícím věkem. Česká republika je na tom opět o trochu hůře a ze záporných odpovědí je patrné, že se o práci méně bojí lidé s vyšší kvalifikací.

ad 3) Posledním cílem dotazníkového šetření bylo poodhalit přítomnost věkové diskriminace přímo mezi lidmi. Odpovědi na tuto otázku mě zaskočily. Nečekala jsem, že dvě třetiny lidí otevřeně přizná, že se s věkovou diskriminací přímo setkaly.

5 Doporučení ke zlepšení postavení osob 50+ na trhu práce

V této kapitole se budu věnovat doporučením, jejichž zavedení by dle mého názoru mohlo zlepšit situaci s udržení osob 50+ na trhu práce. Vycházím přitom z teoretické a praktické části této diplomové práce, provedeného dotazníkového šetření a použité literatury, zvláště ze zprávy OECD.⁴³

Doporučení se týkají oblastí:

1. státní politiky
2. penzijního systému a systému podpor
3. v neposlední řadě v oblasti vzdělání a kvalifikace starších osob

ad) 1. Reforma státní politiky

Zlepšení pracovních možností a tím i podmínek zaměstnatelnosti mezi staršími lidmi je nezbytné, aby bylo možné zabránit socio-ekonomickým následkům stárnutí populace. To především znamená vytvořit programy podporující hledání zaměstnání a zlepšení kvalifikace a zaměstnatelnosti u těch, kteří pracují, nebo si práci hledají. Obecněji to znamená nutnost změnit postoj a vnímání starších pracovníků.

Některé překážky staví přímo sociálně ochranný systém. Je potřeba zaměřit se konkrétně na finanční podněty, které vedou k brzkému opuštění pracovního trhu a ztraktivnit pozdější odchod do důchodu. Samotné změny v penzijním systému, ale nemohou stačit. Existují studie dokazující, že podpora v nemoci a podpora při pracovní neschopnosti hrají klíčovou roli pro rozhodování o opuštění pracovního procesu. Proto je třeba, aby se změny nezaměřily jen na změny v penzijním systému, ale i na využívání invalidity jako únikové cesty z trhu práce.

Konkrétní oblasti:

- Posílit pobídky pro delší setrvání na pracovním trhu (za lhůtu danou zákonem). Jen velmi malé procento lidí pracuje přes zákonem danou lhůtu pro možný odchod do penze. Nabízí se možnost učinit pozdější odchod atraktivnější.

⁴³ *Ageing and Employment and Policies: Czech Republic*. OECD ©2004 [online].

V současné době se zvyšuje částka důchodu o 6 % za každý celý odpracovaný rok přes lhůtu.

- Přehodnotit minimum odpracovaných let, které tvoří hranici pro nárok na důchod (hranice 30 let je v mezinárodním srovnání velice nízká).
- Zreformovat nemocenské dávky a posuzování nároku na ně. Vysoké množství lidí je v tzv. pracovní neschopnosti. V průměru je to 6 % ze všech pracujících a ve skupině 50+ je procento ještě daleko vyšší. Častá pracovní neschopnost je potom běžným důvodem pro snížení pracovní schopnosti a odchod z pracovního trhu.
- Zvýšit důraz na prevenci a rehabilitaci. Zreformovat poskytování dávek pro osoby se zdravotním postižením (téměř 15 % lidí ve věku 50-64 pobírá tyto dávky).
- Přehodnotit systém daní, aby bylo pro nezaměstnaného, pobírajícího podporu, výhodnější přijmout méně placenou práci (poskytnout možnost snížit odvody po určitou dobu, pro určité situace. Tento způsob je zaveden v některých evropských zemích a výrazně pomáhá proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Je ale nutná velká kontrola před možností zneužití).
- Zvýšit popularitu dobrovolných penzijních fondů.

ad) 2. Penzijní systém a systém podpor

V oblasti penzijního systému je v současné době mnoho změn zaváděno, ale i přes nastolené změny je stále mnoho potřeb, které musí být naplněny, aby se zlepšilo postavení starších pracovníků. Komplexní strategie nesmí být zaměřená pouze na změny ve „welfare systému“, ale také na změny v myšlení druhé (žádající) strany.

Doporučení reforem pro tuto oblast:

- Přehodnocení legislativy chránící zaměstnance. Přestože přísná pracovní legislativa chrání starší zaměstnance před okamžitým propuštěním v případě změn, zároveň ale výrazně snižuje jejich šance pro opětovné zaměstnání. Reformy by neměly bránit mobilitě zaměstnanců, protože hraje významnou roli v zemi, kde některá odvětví výroby stále procházejí hlubokou ekonomickou restrukturalizací. V této souvislosti se nabízí úprava pracovního práva umožňující jednodušší a levnější propouštění zaměstnanců. Tato úprava pomůže obzvláště malým podnikům, které budou moci jednodušeji propouštět, ale i přijímat.

- Snížit odvody na sociální pojištění pro méně placená zaměstnání. Nemzdové odvody jsou v České republice jedny z nejvyšších ze 40 zemí sledovaných OECD a dotýkají se nejcitlivěji starších zaměstnanců bez kvalifikace. Snížení státního příjmu by kompenzovalo větší zaměstnanost.
- Lépe zacílená antidiskriminační legislativa (konkrétně diskriminace z důvodu věku). Jen velice nízké procento případů diskriminace z důvodů věku na pracovišti se dostane k soudu, v porovnání se statistikami výskytu tohoto druhu diskriminace mezi zaměstnanci. Je potřeba náležitě využít stávající legislativu a dát jasný signál o nepřipustnosti věkové diskriminace.
- Zlepšení pracovních podmínek. Přizpůsobení pracovního prostředí a podmínek konkrétním potřebám zaměstnance.
- Spustit informační kampaň o věku. Cílem je ovlivnit postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí vyššího věku a změnit praktiky přijímání v organizacích. Kampaň by pomohla zvýšit povědomí a celkový postoj společnosti ke starším zaměstnancům.

ad) 3. Vzdělání a kvalifikace starších osob

Snahy reformovat penzijní systém, stejně jako úprava odvodů na pojištění, by měla jít ruku v ruce s obnovením důrazu na aktivizační politiku. Je potřeba výrazné aktivizace starších lidí, protože pro ztížené postavení na trhu práce bývají dlouhodobě vedeni na úřadech práce. Ty jsou přehluceny a nejsou schopné naplnit složité potřeby starších lidí.

Vzdělání a kvalifikace jsou důležitými prvky, které ovlivňují vyhlídky zaměstnatelnosti. Ačkoli vzdělání starších lidí je porovnatelné s mladší generací, důsledkem hluboké ekonomické transformace českého trhu je často kvalifikace starších lidí v nových podmínkách bezcenná. Na tyto změny reagovali představitelé ČR zavedením tzv. Národního vzdělávacího fondu, který pomáhá udržet kvalifikaci pracovníkům, kteří mají zaměstnání. Tyto snahy jsou důležité, ale nenaplnily ještě naplno vzniklou potřebu.

Doporučení pro změny:

- Zvýšit výdaje na podporu zaměstnanosti.
- Přizpůsobit efektivní aktivizační strategii.

- Zpřísnit podmínky uznání „pracovní neschopnosti“.
- Odměny pro ty, kdo přijmou práci a odejdou z evidence uchazečů. Tento nástroj je nutné dobře kontrolovat proti zneužití. Jedná se o podporu uchazečů o zaměstnání i po té, co nastoupili do nového zaměstnání. Vyplácet podporu i určitou dobu po nástupu do zaměstnání.
- Posílit rekvalifikační a vzdělávací programy. Zaměřit se na potřebné skupiny a zároveň lépe zacílit zaměření kurzu podle potřeb trhu práce.

6 Závěr

V diplomové práci jsem se zabývala tématem pracovních možností lidí v předdůchodovém věku u nás a v USA. Práce je významnou oblastí lidského života a možnost pracovat je dokonce zakotvená v základních lidských právech.

Práce je nicméně komoditou pracovního trhu, který ovlivňuje poptávka po práci a nabídka práce. Osoby předdůchodového věku mají výrazné handicapy jako častější zdravotní komplikace, horší vztah k novým technologiím, nižší mentální produktivitu, atd. Největším handicapem jsou ale předsudky společnosti a potažmo zaměstnavatelů, ty často vedou ke ztrátě zaměstnání staršího zaměstnance. Zaměstnavatelé tzv. restrukturalizují a na uvolněné místo přijmou osobu mladší.

V porovnání s USA je český pracovní trh méně pružný, což má za následek delší hledání nového pracovního místa. Nejistota v pozici nezaměstnaného často vede k prohlubování výše zmíněných handicapů a přináší psychosomatické i sociální následky. Strach o pracovní místo, který u starších lidí potvrdilo dotazníkové šetření, je způsoben zkušeností, jak těžké je pro staršího člověka najít nové místo. Je tedy potřeba odstranit bariéry, kterými jsou nepružný pracovní trh, ale také předsudky společnosti o starších lidech.

Změny, které je potřeba udělat pro posílení pozic starších lidí na trhu práce, také vyžadují změny na straně lidí 50+. Postupné stárnutí populace s sebou přináší i zlepšení zdravotního stavu lidí ve vyspělých zemích. Ve filmech pro pamětníky jsou muži i ženy ve věku 60 let považováni za jedince zralé pro odpočinek. V současné době lidé tohoto věku aktivně cestují, sportují a mají plno sil a elánu. Je ale potřeba pro zlepšení zaměstnatelnosti těchto lidí, aby stále prohlubovali svou kvalifikaci a pracovali na aktuálních schopnostech, které vyžaduje současný trh práce. Tomuto cíli by mohly přispět vhodně postavené programy pro zlepšení kvalifikace a programy podporující hledání zaměstnání.

Zlepšení pracovního postavení lidí v předdůchodovém věku je nezbytné pro většinu vyspělých zemí, aby se zmírnily socio-ekonomické následky stárnutí populace.

7 Seznam literatury

BEJTOVSKÝ, J. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Žilina: Georg, 2013, 218 s. ISBN 978-80-8154-052-3.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 236s. ISBN 80-901424-9-4.

BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 59 s. ISBN 80-210-2425-9.

CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kol. *Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011, 84 s. ISBN 978-80-904531-2-8.

DOČKOVÁ, L. a kol. *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011, 191 s. ISBN 978-80-904153-2-4.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava, 2001, 93 s., ISBN 80-7042-595-4.

KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vyd. Praha: Sociologické nakl., 1998, 172s. ISBN 80-901424-9-4.

MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásady pro jejich přípravu a realizaci*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006, 47 s. ISBN 80-239-7286-3.

PEARCE, D. W. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*, Victoria Publishing, Praha 1995, 549s. ISBN 80-856-05-42-2.

ROSE, R. *Learning from Comparative Public Policy: A Practical Guide*. 1. vyd. Oxon: Routledge, 2004, ISBN-415-31742-8.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, 1011s. ISBN 80-205-0192-4.

TOMEŠ, I a kol. *Sociální správa - úvod do teorie a praxe*. 2. rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál, 2009, 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0

VEČEŘA, M. *Sociální stát: východiska a přístupy*. 2. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996, 112 s. Studijní texty ; sv. 4. ISBN 80-85850-16-8

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

7.1 Elektronické zdroje

Ageing and Employment and Policies: Czech Republic. OECD ©2004 [online]. [cit. 10.10.2014]. 116 s. ISSN: 9789264016620. Dostupné z: <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/ageing-and-employment-policies-vieillissement-et-politiques-de-l-emploi-czech-republic-2004_9789264016620-en#page1>.

Ageing and Employment and Policies: United States. OECD ©2005 [online]. [cit. 6.2.2015]. 196 s. ISSN: 9789264009608 Dostupný z: <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/ageing-and-employment-policies-vieillissement-et-politiques-de-l-emploi-united-states-2005_9789264009608-en#page1>.

BEJTOVSKÝ, J. a kol. *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR*. ©Alternativa 50+, 2014. 1. vyd. Praha. [online]. [cit. 28.1.2014]. ISBN: 978-80-905711-1-2 Dostupný z: <<http://alternativaplus.cz/>>.

BERÁNKOVÁ, K. *I lidé nad 50 mohou být pro firmu přínosem*. 2014 [online]. [cit. 2014-12-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17607/TZ_260314a.pdf>.

BOHÁČEK, R., 2009. *Zaměstnanost a odchod do důchodu*. [online]. [cit. 28.1.2015]. Dostupné z: <http://share.cerge-ei.cz/results/SHARE_CZ.pdf>.

GOLA, P. *Trh práce versus padesátníci*. [online]. [cit. 28.1.2015]. Dostupné z: <<http://www.mesec.cz/clanky/trh-prace-versus-padesatnici>>.

GOLA, P. *Důchodový systém v USA*. Finance. cz. [online]. [cit. 14.2.2015]. Dostupné z: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/329497- Duchodovy-system-v-usa/>>.

Ilmarinen, Juhani, 2012. *Podpora aktivního stárnutí na pracovišti*. [online]. [cit. 2014-02-26]. Dostupný z: <<http://osha.europa.eu/cs/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>.

JANÍČKO, P. *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*. Učební text č. 4 ©2010. [online]. [cit. 12.10.2014]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf>.

Labour market statistics. OECD ©2014 [online]. [cit. 13.3.2015]. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/economics/data/labour/labour-force-statistics_data-00046-en>.

PHILIPP, S. *Generation 50 plus. Der Silberstreif am Job-Horizont*. [online]. [cit. 28. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.mittelstandswiki.de/wissen/Generation_50_plus>.

Portál ČSÚ [online]. 2014 [cit. 18.2.2015]. *Práce a mzdy – metodika*. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika >.

Portál MPSV [online]. 2011 [cit. 2011-02-28]. *Služby a činnosti úřadu práce*. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.

REMR, J. KOTÍKOVÁ, J. *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná studie*. 1. vyd. VÚPSV 2007. 2014 [online]. [cit. 2015-01-11]. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z: <http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf>.

SIROVÁTKA, T. *Řešení nezaměstnanosti po česku*. [online]. *Sociální práce*. 2014. [cit. 11.10.2014]. Dostupné z: <<http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=490>>.

SOKAČOVÁ, L. a kol., 2014. *Stárnutí populace jako výzva*. [online]. ©Alternativa 50. 2014. [cit. 23.1.2014]. ISBN 978-80-905711-0-5. Dostupné z: <<http://alternativaplus.cz/> >.

Statistická ročenka trhu práce v ČR 2013. © Ministerstvo práce a sociálních věcí. Praha, 2014, 237 s. [cit. 4.2.2015]. ISBN 978-7421-073-0. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2013.pdf >.

Středočeský vzdělávací institut Akademie J. A. Komenského Nymburk, 2014. *Co víte o Age managementu?* [online]. [cit. 2014-02-24]. Dostupný z: <http://www.sviajak.cz/index.php?path=age_management>.

SVOBODOVÁ, L., et al. *www.mpsv.cz* [online]. Praha: 2009 [cit. 28.1.2015]. *BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf>.

ŠTOROVÁ, I., 2014. *Age Management – co to je?* [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupný z: <<http://www.pracnad50.cz/50-plus/bud-v-pohode-premyslej-rovne>>.

The Missing Entrepreneurs 2014: Policies for Inclusive Entrepreneurship in Europe OECD ©2014 [online]. [cit. 12.3.2015]. Dostupný z: <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/industry-and-services/the-missing-entrepreneurs-2014/reader-s-guide_9789264213593-3-en#page5>.

Výběrové šetření pracovní sil (VŠPS). ČSÚ 2014. [online]. [cit. 12.3.2015]. Dostupný z: <http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil>.

Zaměstnanost, nezaměstnanost. Český statistický úřad. [online]. [cit. 4.2.2015].
Dostupný z:
<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace>.

8 Seznam grafů

Graf 1 - Individuální nabídková křivka	18
Graf 2 - Poptávka po práci	18
Graf 3 - Rovnováha na trhu práce.....	19
Graf 4 - Pracovní status podle dosaženého vzdělání u osob 50+.....	32
Graf 5 - Důvody odchodů do důchodu	36
Graf 7 - Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR	51
Graf 8 - Vývoj míry nezaměstnanosti v USA.....	51
Graf 9 - Vývoj pracovní síly v ČR.....	54
Graf 10 - Vývoj pracovní síly v USA	55
Graf 11 - Vývoj populace v ČR.....	56
Graf 12- Porovnání věkové struktury obyvatelstva ČR v letech 2000, 2008 a 2013	57
Graf 13 - Vývoj populace v USA	58
Graf 14 - Poměr pracovní síly ve věku 50-64 k populaci 50-64 v ČR a USA v %	59
Graf 15 - Počet nezaměstnaných v ČR podle délky trvání nezaměstnanosti v tisících ..	62
Graf 16 - Počet nezaměstnaných 55+ v ČR podle délky trvání nezaměstnanosti v tisících	63
Graf 17 - Počet nezaměstnaných v USA podle délky trvání nezaměstnanosti v tisících	64
Graf 18 - Počet nezaměstnaných 55+ v USA podle délky trvání nezaměstnanosti v tisících.....	65
Graf 19 - Poměr dlouhodobě nezaměstnaných v ČR ve věkové kategorii 55+ a celkem	65
Graf 20 - Poměr dlouhodobě nezaměstnaných v USA ve věkové kategorii 55+ a celkem	66
Graf 21 - Vztah míry nezaměstnanosti a podílu částečných pracovních úvazků	68

9 Seznam tabulek

Tabulka 2 - Míra nezaměstnanosti v ČR a USA.....	50
Tabulka 3 - Pracovní síla v ČR a USA	53
Tabulka 4 - Poměr pracovní síly 50-64 k celkové	55
Tabulka 5 - Vývoj celkové populace a věkové kategorie 50-64 v ČR a USA	56

Tabulka 6 - Poměr pracovní síly ve věku 50-64 k populaci 50-64 v ČR a USA.....	58
Tabulka 7 - Počet nezaměstnaných lidí podle délky trvání nezaměstnanosti v ČR a USA v tisících.....	61
Tabulka 8 - Podíl nezaměstnaných lidí podle délky trvání nezaměstnanosti v ČR a USA v %	61
Tabulka 9 - Míra nezaměstnanosti a podíl částečných pracovních úvazků v jednotlivých státech v roce 2013	67

10 Seznam obrázků

Obrázek 1 - Maslowova pyramida potřeb.....	15
Obrázek 2 - Mapa ČR s vyznačením poboček úřadu práce ČR.....	39

11 Seznam použitých zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSÚ	Český statistický úřad
ERISA	Employee Retirement Income Security Act
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
ILO	International Labour Organization
IRA	Individual Retirement Account
LFS	Labour Force Survey
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
P.L.	Public law
SŠ	střední škola
UI	Unemployment Insurance
U.S.C.	United States Code
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZŠ	základní škola

Příloha č. 1 - Dotazník

Dotazník

Máte osobní zkušenost s hledáním nové práce po 50? Pokud ano, jakou?

Máte nějakou zkušenost s hledáním nové práce u osob starších 50 let z Vašeho okolí?

Cítíte se diskriminováni z důvodu věku ve své práci, nebo na trhu práce? Pokud ano, jak?

Jaké cítíte naopak pracovní výhody související s Vaším věkem?

Máte větší strach ze ztráty zaměstnání, než jste míval v mladším věku?

Napadají Vás nějaké způsoby, jak zlepšit postavení lidí 50+ na trhu práce?

Příloha č. 2 – Dotazník v angličtině

Questionnaire

Do you have personal experience with finding a new job after 50 of your age?

If so, how was it?

Do you have any experience with finding a new job by persons after 50 near you?

Do you feel any age-discrimination in your job, or in job market? If so, how?

Do you feel on the contrary any job benefits related to your age?

Do you have a greater fear of losing job than you used to have in younger age?

Can you think of ways to empower people 50+ in the labour market?