JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

NEZAMĚSTNANOST OSOB STARŠÍCH 50 LET – BARIÉRY BRÁNÍCÍ JEJICH PRACOVNÍMU UPLATNĚNÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ing. Ivan Loukota 2009 Bc. Hana Furišová

NEZAMĚSTNANOST OSOB STARŠÍCH 50 LET – BARIÉRY BRÁNÍCÍ JEJICH PRACOVNÍMU UPLATNĚNÍ

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je k nezaměstnanosti. Každá z těchto skupin má své specifické problémy „Bariéry“, které brání jejich opětovnému zařazení do zaměstnání. Jednou z těchto skupin jsou osoby starší padesáti let. Jestliže jedinci činí problém získat zaměstnání na počátku nebo ve středním období své pracovní kariéry, v pozdním období pracovní kariéry jsou jeho možnosti ještě menší. Řada lidí zde musí navíc čelit krizi základních sociálních jistot. Mnohdy se člověk ve velmi krátké době ocitá natrvalo oddělen od výsledků svého mnohaletého úsilí, od svého postavení, od svých kolegů a příjmů.

Cílem práce bylo vymezit bariéry, které brání nezaměstnaným starším padesáti let jejich uplatnění na trhu práce, a upozornit tak na problematiku nezaměstnanosti této věkové kategorie. Výzkum probíhal na Úřadě práce v Českých Budějovicích a na Úřadě práce ve Strakonicích. Při výzkumu byly využity metody kvantitativního výzkumu Dotazník a Obsahová analýza dokumentů. Byly stanoveny tyto hypotézy: 1. Největší bariérou bránící uplatnění osob starších padesáti let na trhu práce je nedostatek kvalifikace. 2.V souvislosti se zlepšující se situací na trhu práce se snižuje počet nezaměstnaných v této věkové kategorii v evidenci úřadu práce. Hypotézy byly potvrzeny. Z výsledků výzkumu bylo zjištěno, že největší bariéru pro tyto nezaměstnané představuje jejich kvalifikace, která nedostačuje a neodpovídá současným požadavkům trhu práce. Dále bylo zjištěno, že počet osob kategorie 50+ klesá nebo stoupá s poklesy celkové míry nezaměstnanosti. Změny kategorie 50+ nejsou však tak výrazné, proto podíl uchazečů kategorie 50+ vzhledem k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání stále narůstá, a kategorie 50+ je tak velmi oprávněně zařazena mezi rizikové skupiny nezaměstnaných.

Pro zlepšení uplatnění pracovníku kategorie 50+ je nutné jít cestou zlepšování odborné kvalifikace těchto lidí, vypořádání se s věkovou diskriminací a úpravy pracovních podmínek, které umožní těmto lidem i přes jejich různá zdravotní omezení setrvat na trhu práce. Starší pracovníci budou muset změnit své postoje k setrvání v práci, k získávání nových dovedností a k větší flexibilitě na současném trhu práce. Problematika nezaměstnanosti osob starších padesáti let je a bude aktuální, neboť se dá očekávat, že s trendem stárnutí obyvatelstva a se stále více dynamickým charakterem hospodářství, založeném na moderních technologiích, bude pro osoby kategorie 50+ stále obtížnější získat zaměstnání.

UNEMPLOYMENT OF PEOPLE OVER 50 YEARS OF AGE – OBSTACLES HINDERING THEM FROM FINDING A JOB

Our position in the labour market is conditioned by a number of features (age, state of health, education, sex, ethnic origin) which define groups of people who are more endangered by a loss of job and predestined to be unemployed. Each of these groups has its specific problems or "obstacles" which prevent them from getting a job again. One of these groups includes people over fifty years of age. If an individual has problems to find a job at the beginning or in the middle of their carrier life, their chances of getting a job as they grow older are even smaller. Many people have to face the crisis of basic social securities. Situations when a person is, in a very short time, permanently separated from the results of their long-term efforts, from their social status, their colleagues and income are fairly frequent.

The objective of the work was to define the obstacles which hinder unemployed people of over fifty years of age from finding a job, and to point out the issue of unemployment in this age group. The research was carried out in the Labour Bureau in České Budějovice and in the Labour Bureau in Strakonice. Methods of qualitative research were used, specifically a Questionnaire and an Analysis of the content of documents. The following hypotheses were determined: 1. The greatest obstacle preventing people older than fifty from finding a job is the lack of qualifications. 2. Along with an improvement of the situation in the labour market the number of unemployed people in this age category registered in the Labour Bureau decreases. The hypotheses were confirmed. The research showed that the greatest obstacle for these unemployed people are their qualifications which are insufficient and do not correspond with the current requirements of the labour market. It was also discovered that the number of people in the 50+ category increases or decreases depending on the general development of the unemployment rate. However, changes in the 50+ category are not very significant, and therefore, the ratio of applicants in the 50+ category keeps increasing as compared to the total number of job applicants. That is why the 50+ category rightly ranks among risky groups of unemployed people.

In order to improve the chances of the 50+ workers in the labour market, it is necessary to improve their professional qualifications, eliminate age discrimination and modify working conditions in such a way to enable these people to find a job even in spite of various health restrictions. Elderly workers would have to change their opinion regarding retaining a job, their attitude to acquiring new skills and they would have to become more flexible to match the present labour market. The issue of unemployment of people over fifty years of age is and will be topical since it can be expected that the trend of ageing of the population and the increasingly dynamic features of the economy based on modern technologies, will make it increasingly difficult for such people to find a job.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Nezaměstnanost osob starších 50 let - bariéry bránící jejich pracovnímu uplatnění* vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě, Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 25.5.2009 .....

Poděkování

Zvláštní poděkování bych chtěla věnovat Ing. Ivanu Loukotovi za odborné vedení a cenné rady při psaní mé diplomové práce.

Obsah

Obecný úvod 10

1. Současný stav 11

1. 1 Nezaměstnanost 11

1. 1. 1 Přirozená míra nezaměstnanosti 12

1. 1. 2 Druhy nezaměstnanosti 12

1. 1. 2. 1 Frikční nezaměstnanost 12

1. 1. 2. 2 Strukturální nezaměstnanost 13

1. 1. 2. 3 Cyklická nezaměstnanost 13

1. 1. 3 Důsledky nezaměstnanosti 14

1. 1. 3. 1 Ekonomické důsledky 14

1. 1. 3. 2 Sociální důsledky nezaměstnanosti 14

1. 1. 3. 3 Zdravotní (somatické) aspekty nezaměstnanosti 15

1. 2 Politika zaměstnanosti 16

1. 2. 1 Aktivní politika zaměstnanosti 17

1. 2. 2 Pasivní politika zaměstnanosti 18

1. 3 Trh práce 19

1. 3. 1 Podmíněnost trhu práce 21

1. 3. 2 Dynamika zaměstnanosti 22

1. 3. 3 Nejistoty trhu práce - rizikové skupiny 22

1. 3. 3. 1 Občané se zdravotním postižením 23

1. 3. 3. 2 Nekvalifikovaní uchazeči 24

1. 3. 3. 3 Ženy 25

1. 3. 3. 4 Mladiství uchazeči o zaměstnání 25

1. 3. 3. 5 Absolventi škol 26

1. 3. 3. 6 Romské etnikum 26

1. 3. 3. 7 Vyšší věkové kategorie 27

1.4 Lidé starší padesáti let a stárnutí populace 28

1. 4. 1 Věk padesát let 28
1. 4. 2 Demografický vývoj 29
1. 4. 3 Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050 31
1. 4. 4 Klíčový faktor v pozadí projekcí – starší pracovníci na trhu práce 32
1. 4. 5. Potenciální ekonomické a sociální důsledky stárnutí populace 33
1. 4. 6 Věková diskriminace starších pracovníků 34
1. 4. 7. Pomoc starším pracovníkům k získání a pokračování v zaměstnání 36
1. 4. 7. 1 Vzdělávací kurzy 37
1. 4. 7. 2 Zvyšování kvalifikace starších pracovníků 38
1. 4. 7. 3 Lidský kapitál na trhu práce a celoživotní vzdělávání 39
1. 4. 7. 4 Úprava pracovních podmínek 40
1. 5 Vytváření pracovních příležitostí pro všechny 41
2. Cíle práce a hypotézy 42
3. Metodika 43
3. 1 Metodika a technika sběru dat 43
3. 2 Charakteristika výzkumného souboru 43
4. Výsledky 44
5. Diskuse 80
6. Závěr 88
7 Seznam použité literatury 90
8. Klíčová slova 96
9. Přílohy 97

Úvod

Buďte příjemní na lidi na vaší cestě vzhůru,
protože se s nimi budete setkávat cestou dolů.
Wilson Mizner

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Práce je také určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je nezastupitelnou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu také dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti.

Práce vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Pracovní vztahy jsou zdrojem identity jedince, neboť právě podle nich si člověk uspořádává svoji životní dráhu a modeluje podle nich své ekonomické chování vůči světu.

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek a konec ekonomické aktivity. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný úděl, s kterým je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která jim přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce obvykle člověk pozná, až když ji ztratí. Ocitne-li se člověk bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota, strach z budoucnosti a později také pochybnosti o vlastních schopnostech.

Jestliže jedinci činí problém získat zaměstnání na počátku nebo ve středním období své pracovní kariéry, v pozdním období pracovní kariéry jsou jeho možnosti ještě menší. Řada lidí zde musí navíc čelit krizi základních sociálních jistot. Mnohdy se člověk ve velmi krátké době ocitá natrvalo oddělen od výsledků svého mnohaletého úsilí, od svého postavení, od svých kolegů a příjmů.

Ztratit práci v současné společnosti, kde je placená práce spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou, kde je zaměstnání klíčem k životnímu úspěchu, zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší ztráta zaměstnání stresující životní událost.

1. Současný stav

1 .1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejvíce sledovaných jevů v tržním hospodářství. Nezaměstnanost je pro jedince v naší takzvané euro-atlantské společnosti většinou tíživým existenciálním zážitkem, který úzce souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře. Ztráta zaměstnání znamená v podstatě deprivaci základních potřeb, které jsou s výkonem práce úzce spojeny. Nezaměstnanost je pro mnoho lidí velice traumatizující, znamená pro ně ztrátu sociálního statutu, prestiže, která je spojena s osobními charakteristikami a dispozicemi. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti a může vést až ke ztrátě sebedůvěry (13,21).

Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a které si přejí pracovat, nemohou práci najít. Přesná definice pojmu nezaměstnanost se v různých zemích poněkud liší (různá je např. věková hranice produktivního věku, tedy věku, v němž lze ze zákona osoby zaměstnávat a ještě nevyvstává nárok na důchod) (15).

Nezaměstnanost je sporné téma ekonomie, je „otevřeným“ důsledkem, který s sebou přináší tržní ekonomika. Příkazová ekonomie nezná nezaměstnanost. Nezaměstnanost je projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování či naopak podpory některých výrob a činností, a tedy i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ nutná, je spojená s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám. Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje ztuhlost ekonomiky. Proto nepřekročí-li nezaměstnanost „určitou mez“, jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený průvodní jev, který je svým způsobem ekonomicky nezbytný, který by měl být zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti (16).

Nezaměstnanost lze také definovat jako stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat, nemá placené zaměstnání. Za nezaměstnaného se považuje člověk splňující tři základní podmínky (jde o takzvané standardizované pojetí nezaměstnanosti). Za nezaměstnané jsou považovány osoby, které nemají placené zaměstnání, ani sebezaměstnání, přitom si práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby (např. čtrnácti dnů) nastoupit. Jedná se tedy o osoby schopné a ochotné pracovat, jejichž práce je potencionálním výrobním faktorem a zdrojem tvorby produktu. Nezaměstnanost se vyjadřuje se mírou nezaměstnanosti. Při objasňování problému nezaměstnanosti je potřeba vyčlenit rozdílné typy nezaměstnanosti (2,12).

1 .1 .1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková úroveň nezaměstnanosti, při které jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze. To znamená, že některé vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky, a tudíž nezaměstnanost. Je to míra, při níž síly působící na mzdy a ceny jsou ve svém celku v rovnováze. Výše přirozené míry nezaměstnanosti je v každé ekonomice závislá na řadě pro ni specifických faktorů na trhu práce. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná. Vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu dané země (16).

1. 1. 2 Druhy nezaměstnanosti

1. 1. 2. 1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Je nutné poznamenat, že kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace - lidé, kteří hledají zaměstnání po ukončení školy nebo se stěhují do jiného města, ženy, které se vracejí do zaměstnání po mateřské dovolené. Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat. Mohou být

ovlivněny strukturou pracovního trhu či podmínkami nezaměstnanosti. Prodlužování případů frikční nezaměstnanosti může být způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci. Toto se týká jak jejich profesionálních struktur, tak i struktur geografických. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je také považována za dobrovolnou (20).

1. 1. 2 .2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Tento nesoulad může vzniknout tak, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje a nabídka práce se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se velmi často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí a jiné upadají. Mzdy na tyto ekonomické impulzy nereagují dostatečně pohotově, a trvá tak poměrně dlouho, než se nabídka a poptávka vyrovnají. Lidé, kteří se stávají takto nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví (33).

1. 1. 2. 3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Je to nezaměstnanost, kdy je celková poptávka po práci nízká. Nejedná se tedy pouze o pokles na některém segmentu trhu práce (na rozdíl od situace, kdy je poptávka po práci nízká jen v určitých oblastech to jsou např. střediska těžby uhlí nebo výroby automobilů). Je způsobena stagnací a poklesem v hospodářském cyklu, to znamená snížením celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky v každé oblasti. Trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a nezvýší se poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti je nutné považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém. Nezaměstnanost je vždy ztrátou s dopadem ekonomickým i sociálním (13).

1. 1. 3 Důsledky nezaměstnanosti

1. 1. 3. 1 Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou představovány ztrátou produkce, kdy není vytvořena část produktu v podobě rozdílu mezi skutečným a potencionálním produktem. Jde tedy o dopad cyklické nezaměstnanosti, nikoliv přirozené míry nezaměstnanosti, jejíž existence je mimo jiné spojena s efektivní alokací práce. Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože v období, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. HDP je svou úrovní pod hodnotou HDP potenciálního. Ztráty tak lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potencionálním HDP). Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnost sociálních transferů (12,16).

Ztráty ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou považovány za největší doložené mrhání zdrojů v soudobé ekonomice. Tyto ztráty jsou mnohonásobně vyšší, než odhadované neefektivnosti způsobené monopolem nebo než je mrhání vyvolané cly a kvótami (33).

1. 1 .3. 2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování, postoje nezaměstnaných a jejich rodin. Tyto sociální důsledky jsou velice rozmanité svým rozsahem i dosahem, neboť nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a samozřejmě je jednotlivými jedinci různě pociťována a prožívána. Prožívání a důsledky nezaměstnanosti jsou individuálně podmíněné. Záleží na vnitřní odolnosti jedince a sociálním zázemí, na kvalitě fungování složek jeho psychického života. Ztráta práce postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, jeho intelektuální i citovou oblast i oblast vůle. Někdy se za nezaměstnaností skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena většími či menšími negativními následky, které se projevují v různých oblastech osobního i společenského života (16,27).

Jako sociální dopad nezaměstnanosti se uvádí psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností, které vyplývá jednak ze ztráty pracovního příjmu, jednak z narušení

dosavadních společenských vztahů. S tímto pak souvisí narušení vztahů v rodinách, až rozpady rodin. Rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede k narušení rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného, může rozbít partnerské vztahy, ovlivňuje sňatečnost a porodnost, omezuje sociální kontakty rodiny i její výchovnou funkci (34).

Nezaměstnanost má také vliv na životní úroveň, neboť znamená ztrátu pracovního příjmu. Žít jen z podpory nebo sociálních dávek znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu (6).

Dalším sociálním dopadem nezaměstnanosti je destrukce etických hodnot, se kterou jsou spojené patologické jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie a prostituce. Sociální problémy vyvolané nezaměstnaností vedou často k radikalizaci postižených skupin. Tato radikalizace může mít za následek politické dopady nebo i extrémní následky, jakými jsou rasové nebo xenofobně motivované nepokoje (3,9).

Sociální dopady nezaměstnanosti jsou zvlášť tíživé v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, často vede k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení. Nezaměstnanost má svou výraznou sociální finalitu a své ekonomické aspekty, které se vzájemně prolínají (6).

1. 1. 3. 3 Zdravotní (somatické) aspekty nezaměstnanosti

Mnohé studie poukazují na souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením fyzického zdraví člověka. V návaznosti na změny psychických dějů zapříčiněných ztrátou zaměstnání je zhoršení fyzického zdraví jevem, který se dá očekávat z důvodu provázanosti psychických a fyzických funkcí v lidském organismu (3).

Nároky prostředí zatěžují či přetěžují adaptivní schopnosti organismu. To vede k psychologickým a biologickým změnám v organismu, které mohou člověka vystavit riziku vzniku onemocnění. Například chronický stres, který z nezaměstnanosti plyne, může mít za následek dlouhodobý pokles činnosti imunitního systému a s tím související vznik a rozvoj onemocnění. Uvádí se, že právě stres je tím mediátorem, díky němuž je tělo náchylnější k nemocem. Stres je součástí každé náročné životní situace.

Ztráta zaměstnání je považována za náročnou životní situaci, dokonce je řazena na osmé místo (z celkových čtyřiceti tří položek) v klasifikaci vybraných životních událostí. Z toho plyne, že nezaměstnanost má dostatečný stresový potenciál na vyvolání somatického onemocnění. Je dokázáno, že u nezaměstnaných se ve zvýšené míře objevují onemocnění imunitního, cévního, nervového, kardiovaskulárního systému a nemoci dýchacího ústrojí (16,23).

1. 2 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, pomocí kterých jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce. Tato politika je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je tato politika stále více utvářena v závislosti na opatření přijatých v rámci Evropské unie. Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, protože vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a zároveň patří do systému záchranné sociální sítě. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce (27,50).

Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivním využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva všech občanů na zaměstnání. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické a jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav a věk patří k základním lidským právům každého občana (16,27).

Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o zpružnění mechanizmů působících mezi nimi. Cílem politiky zaměstnanosti je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní, svobodně zvolené zaměstnanosti (6,12).

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na pracovním trhu prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, kterou je podpora zachování nebo vytváření trvalých nebo dočasných

pracovních míst, podpora zaměstnávání lidí a rekvalifikace a pomocí pasivní politiky zaměstnanosti, kdy stát stanoví podmínky výše podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů nezaměstnaným (19,30).

Dále se stát podílí na hospodářsko politických opatřeních, která nejsou bezprostředně orientována na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad např. podpora malého a středního podnikání, regionální programy a jiné (7).

Význam politiky zaměstnanosti plyne z jejího poslání, kterým je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která patří nesporně k nejdůležitějším problémům současného světa. Proto není divu, že aktivity ekonomického i sociálního charakteru směřující k jejímu řešení soustavně sílí a politika zaměstnanosti se stala středem pozornosti různých vědních oborů (15).

1. 2. 1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření vedoucích k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Je zaměřena jak k uchazečům o zaměstnání, tak i k zaměstnancům, kteří jsou ohrožení ztrátou zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti je charakterizována jednáním s výslednou dohodou. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a úřady práce. Podle situace na trhu práce spolupracují MPSV a ÚP při její realizaci s dalšími subjekty, poradními sbory. Je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním předpisem, zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů (19,42).

Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti (19).

Poradenství je prováděno za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzické osoby pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodného nástroje APZ. Poradenství realizují přímo úřady práce nebo na základě

dohody s úřadem práce např. pedagogicko-psychologické poradny a bilančně diagnostická pracoviště (19,28).

Její významnou součástí je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, např. pracovní rehabilitace (s výjimkou příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78) (19).

Dalším opatřením jsou cílené programy k řešení zaměstnanosti . Tyto programy řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti, včetně mezinárodních programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství. Cílený program je soubor opatření zaměřených ke zvýšení možností fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce (19,28).

Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, definuje nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována. Jedná se o rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program (6).

1. 2. 2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti řeší aktuální sociální situaci občana, jakou je ztráta zaměstnání s důsledky ekonomickými i psychologickými. Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky (16).

Pasivní politika zaměstnanosti řeší aktuální situace nezaměstnaného formou zprostředkování vhodného zaměstnání a formou peněžitých dávek - podporou v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti v zásadě slouží k tomu, aby poskytla nezaměstnanému jistou náhradu pracovního příjmu a současně ho motivovala k novému včasnému uplatnění (19).

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba je u uchazeče o zaměstnání do

50 let věku 5 měsíců, nad 50 let do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců. Rozhodující pro délku této podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (50).

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období, tj. v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. U osob, které vykonávali samostatnou výdělečnou činnost, se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období (19,50).

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (50).

Opatření pasivní politiky zaměstnanosti, tedy vyplácené podpory v nezaměstnanosti, by nikdy neměly dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání (15,16).

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, zaměstnávání fyzické osoby za účelem výkonu práce a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zaměstnání zprostředkovávají úřady práce a agentury práce, resp. právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení MPSV ČR (19).

1. 3 Trh práce

Trh práce je podobně jako jakýkoliv jiný trh založen na vztahu dvou subjektů. Na straně jedné ten, kdo něco, v tomto případě svou práci, nabízí a na druhé straně ten, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží – práci koupit. Trh práce je součástí trhu, ale vedle obecných atributů trhu, jakými jsou hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, vyjadřování peněžní ceny práce, soukromé vlastnictví nebo volný vnitrostátní pohyb pracovních sil, má svá jistá specifika. Práce nemá stejnou

povahu jako ostatní zboží. Práce je výrobním faktorem svého druhu. Specifičnost práce je dána tím, že ji vykonávají lidé, s kterými je neoddělitelně spjata (15,17).

Jedním z důvodů, proč není trh práce považován za klasický trh, spočívá v tom, že je oproti jiným trhům asymetrický. Na straně nabídky pracovní síly je možnost strategických voleb omezenější, než je tomu na straně poptávky. Pracovníci mají menší možnost než zaměstnavatelé. Důvodem je specifická povaha pracovní síly. Vstup zboží na trh je regulován jeho očekávanou prodejností, očekávaným odbytem. Ale u pracovní síly tomu tak není. V čistě kvantitativních termínech je vzrůstající nabídka práce vymezena faktory, které nezávisí na strategii pracovní síly. Jsou to především procesy demografické a institucionální pravidla lidské reprodukce, která podmiňují velikost nabídky práce. Nabídka je regulována rovněž socioekonomickými procesy, které zmenšují prostor pro získávání životních prostředků a udržení se při životě mimo trh práce. Tlak pracovní síly na pracovní trh je tak relativně pevně určen a nemá takovou pružnost jako jiné zboží. To je dáno již tím, že pracovní síla vstupuje na pracovní trh z jiných příčin než ostatní zboží (12,20).

Trh práce bývá také často předmětem státních zásahů nebo místem politických střetů. Schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil, je od člověka neoddělitelná, ale neztotožňuje se s ním. Člověk má svůj pracovní rozměr, ale současně také rozměr individuálně osobnostní a biologický. Člověk má svá přání, vůli, práva a v demokratických společnostech svobodně disponuje se svojí pracovní silou (17,20).

Trh práce je místem, na němž se utvářejí podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci. Hlavními ukazateli nabídkové strany trhu práce jsou: reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň, majetkové poměry domácností, mimopracovní příjmy (včetně státních transferů), demografický vývoj, míra ekonomické aktivity obyvatelstva a pracovní zvyky, kultura, tradice. Hlavními ukazateli poptávkové strany trhu práce jsou: cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu, dále poptávka po produktech, službách a jejich cena, produktivita práce, ceny vstupů, očekávané budoucí tržby a volná disponibilní pracovní síla na trhu práce (6,15).

1. 3. 1 Podmíněnost trhu práce

Podmíněnost pracovního trhu je dána jeho charakteristikou. Proto je nutné vymezení základních charakteristik trhu práce, kterými jsou: národnostní struktura, demografická struktura, vzdělanostní struktura, ekonomická struktura a profesní struktura. Uvedené strukturní charakteristiky spolu sice velmi úzce souvisejí, vzájemně se ovlivňují, ale zároveň mají svá relativně samostatná tempa vývoje (17).

Národnostní struktura má nejstabilnější podobu, přesto její změny měly v minulosti dosti výrazné dopady na sociální a ekonomickou strukturu naší společnosti, a tedy i na podobu trhu práce. Pro současnost je pak příznačný růst podílu jiných národností jako produktu migračních procesů (17,20).

Demografická struktura má již méně stabilní podobu. Nižší míra této stability má více důvodů, z nichž je nutné uvést především prodlužování průměrného věku dožití a měnící se vzorce tzv. demografického chování. Relativně novým prvkem ovlivňujícím stále více současnou podobu národní a demografické struktury jsou sílící migrační procesy, které jsou nejen významným faktorem dalšího rozvoje trhu práce, ale jejich dopady se začínají promítat do celého sociálního klimatu společnosti (6,17).

Vzdělanostní struktura obyvatel - ta dnes jednoznačně rozhoduje o charakteru trhu práce. Společenský pokrok není možný bez vzdělaných občanů. Stále zřetelněji se ukazuje, že investice do vzdělání jsou z hlediska distribuce zdrojů nejefektivnější, neboť největší bohatství každé vyspělé společnosti jsou vzdělaní občané (17).

Ekonomická struktura naší současné společnosti je charakterizována zásadními proměnami. Je to nezbytná podmínka dalšího vývoje směrem k vyspělým evropským zemím, ale současně zde velkou roli hraje celý předchozí hospodářský vývoj země. Restrukturalizační snahy narážely a stále ještě narážejí na historicky dané ekonomické podmíněnosti (vyšší podíl těžkého průmyslu, nerovnoměrná alokace zdrojů). Také se musí vyrovnávat i se sílícími globalizačními procesy, včetně dopadů integrace české ekonomiky do ekonomiky Evropské unie (37).

Profesní struktura se v moderní společnosti nejrychleji mění. Častější větší či menší změna profesního postavení je jedním ze základních rysů moderní sociálně-

profesionální struktury společnosti a jednou ze základních podmínek dynamického a přitom vyváženého trhu práce (16,17).

1. 3 .2 Dynamika zaměstnanosti

Trh práce je prostorem, ve kterém se realizuje vztah dvou aktérů, kterými jsou zaměstnavatel a pracovní síla. Již svojí podstatou je trh práce dějištěm neustálého pohybu, který vyplývá z procesu hledání odpovídající polohy tohoto vztahu. Hledají při tom oba aktéři. Pracovní síla hledá možnost svého co nejlepšího prodeje, zaměstnavatel hledá optimální pracovní sílu zajišťující co nejlepší naplnění jeho podnikatelských cílů (20).

Oba jsou přitom limitováni řadou faktorů, které začínají obecnými celospolečenskými faktory a končí subjektivními zájmy jedinců. Třetím hráčem zmíněného vztahu je stát se svými institucemi. Úkolem státu je jednak formulovat pravidla, za kterých oba aktéři vstupují na trh práce, jednak více či méně zřetelně zasahovat do tohoto vztahu. Míra státních intervencí je závislá na politických zájmech vládnoucí strany. Nicméně základní hranice jsou nastaveny pro většinu hospodářsky a sociálně vyspělých zemí zhruba stejně. Tyto mantinely tvoří především právní rámec upravující chování subjektů na trhu práce a činnost institucí zajišťujících prosazování státní politiky ve sféře zaměstnanosti (17,37).

1. 3. 3 Nejistoty trhu práce - rizikové skupiny

Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají rozdílné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na pracovním trhu přináší. I když je nepřípustné, aby byli lidé vybíráni do zaměstnání podle kritérií jakými jsou především věk a pohlaví, existuje ve společnosti určitý stereotyp vnímání a implicitně mohou být znevýhodňovány některé skupiny uchazečů oproti jiným. Tím je dán předpoklad pro nerovnoměrnou distribuci nezaměstnanosti a vyšší frekvenci výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti právě v určitých rizikových skupinách obyvatelstva (5,26).

Absence vzdělání, vyšší věk či odlišná barva pleti, jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity, či neochota dojíždět za prací. Hloubka a rozsah změn jsou hlavní příčinou toho, že ani velké nasazení individuální odpovědnosti nemůže v řadě příčin úspěšně čelit negativním dopadům některých skupinových charakteristik. V průběhu vývoje nezaměstnanosti postupně vykrystalizovaly skupiny, jejichž pozice na trhu práce je rizikovější a které proto vyžadují specifickou pozornost jednak z hlediska analýzy svého postavení, jednak při hledání cest z tohoto ohrožení (17).

Rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání lze dle expertů vybraných úřadů práce označit všeobecně, bez ohledu na rozdílnosti regionální a momentální situaci na trhu práce, následující skupiny osob. Jedná se o občany se zdravotním postižením, mladistvé uchazeče o zaměstnání, absolventy škol, uchazeče společensky nepřizpůsobivé, uchazeče nekvalifikované, ženy a uchazeče vyšších věkových kategorií (3,37).

Podle dosavadních zkušeností úřadů práce jsou nejvyššími kumulacemi handicapů vyšší věk a nevyhovující zdravotní stav, vyšší věk a nedostatečná kvalifikace, vyšší věk a nízká kvalifikace a zdravotní omezení. Odhadnout jednotlivý podíl nezájmu jednotlivých skupin uchazečů o práci je velmi složité a nelze jej jednoznačně určit. Obecně lze říci, že záleží na druhu nabízené práce a na mzdě. Podstatný vliv má také dosažený stupeň vzdělání. Pořadí obtížné umístitelnosti je závislé také od regionu, respektive od celkové ekonomické situace dané oblasti, míře nezaměstnanosti. Záleží také na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách. Je také nutné zdůraznit, že u všech skupin hraje velkou roli návyk na zaměstnanost (37).

1 .3. 3. 1 Občané se zdravotním postižením

Jedná se zejména o starší osoby, které po krátké době většinou na hledání zaměstnání rezignují a vytvářejí si náhradní životní aktivity. Délka evidence této skupiny je více jak dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů. Některé zdravotně postižené uchazeče lze považovat dokonce za téměř

nezaměstnatelné. Jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že jim umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách. Je nutné také zdůraznit, že se jedná o skupinu, která je z hlediska charakteru postižení fyzického, psychického, genetického nebo získaného v důsledku nemoci nebo úrazu značně heterogenní. Možnosti zapojení těchto osob se s přechodem na tržní ekonomiku podstatně zhoršily (27,37).

V minulosti existovaly specializované firmy zaměstnávající některé z těchto skupin. Otázky hospodářské prosperity těchto firem nebyly rozhodující. V průběhu první poloviny devadesátých let byla ovšem většina z nich z ekonomických důvodů nucena ukončit svoji činnost. Tím se výrazně omezily pracovní příležitosti pro zdravotně znevýhodněné. Na druhé straně se výrazně změnilo samotné pojímání situace zdravotně postižených. Dřívější praxe zdůrazňovala spíše medicínské souvislosti(příčiny postižení, způsoby léčení a rehabilitace), s cílem vrátit postižené zpět do majoritní společnosti. Z toho vyplývala silná pozice státu v péči o ně, která měla ale také odvrácenou tvář „uzavření“ této skupiny do nejrůznějších ochranných institucí a tím její vymizení z reálného společenského života (3).

Současná praxe vychází z konceptu zdravotního postižení jako souhrnu sociálních bariér znemožňujících uplatnění takto postižených ve společnosti. Cílem je proto pomoci začlenit zdravotně postižené do společnosti a využít jejich pracovního i sociálního potenciálu (17).

1. 3. 3. 2 Nekvalifikovaní uchazeči

Tito jsou v současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jednou z největších skupin. Termín nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání zahrnuje osoby v evidenci úřadu práce, mající nízkou kvalifikace, která je spojena s nedostatečnými zkušenostmi. Jak ukazuje praxe, podíl i počet této skupiny klesá spolu se zvyšujícím se věkem. U této skupiny je poměrně často sledováno spoléhání na vnější pomoc. Tyto osoby většinou díky špatně nastavenému sociálnímu systému často dávají přednost pobírání sociálních dávek před uplatněním na trhu práce. U zaměstnavatelů je sledován předsudek o nízké

kvalitě práce a nízké motivaci k práci této skupiny osob. Svou negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto uchazečů o zaměstnání zde hrají i značné možnosti práce na černo (37).

1. 3. 3. 3 Ženy

Nepříznivé postavení žen na pracovním trhu je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nechtějí vytvářet pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu a dávají často přednost vícesměnným provozům. S nadměrnou celodenní zaměstnaností ale souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu. Toto pak způsobuje negativní hodnocení žen jako pracovní síly a snižuje ochotu zaměstnavatelů je zaměstnávat. Nezaměstnanost žen je významný celosvětový problém. Je totiž velice obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, a tím dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v nabídce zkrácených pracovních úvazků, pružné pracovní doby a dostupnosti péče o děti. Nutné jsou také legislativní až politické úpravy, případně finanční podpora žen (3,14).

1. 3. 3. 4 Mladiství uchazeči o zaměstnání

Tato skupina bývá většinou odborníků charakterizována jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků, bez zkušeností. Často poznamenána sociálním postavením rodičů. Mladiství jsou ve většině případů neschopni samostatného řešení své situace, spoléhají na vnější pomoc. Často kladou nereálné požadavky na druh práce, pracovní režim a mzdu. Tito nezaměstnaní navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost, nebo vykonávat některé práce před dosažením osmnácti let. U mladistvých je také často sledována nechuť pracovat v oboru, na který se při studiu připravovali (37).

1. 3. 3. 5 Absolventi škol

Dosavadní zkušenosti ze sledování vývoje nezaměstnanosti ukazují, že nejvíce potíží s odpovídajícím uplatněním mají lidé po skočení přípravy na povolání. Mladí lidé často nemají vyhraněný názor na žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní. Rychleji se přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky a plnění povinností. Pokud si tito lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti (3,17).

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů patří zejména nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a potřebou trhu práce a také nedostatek jejich praktických zkušeností. Tito lidé také nemají základní pracovní návyky a postrádají určité pracovní kontakty, které by jim usnadnily lepší orientaci na trhu práce (17).

Svou roli zde hraje i pokračující restrukturalizace dominantních firem a neschopnost, někdy i nezájem některých absolventů uplatnit se na trhu práce. Negativní skutečností, která ovlivňuje zařazení absolventů do pracovního procesu, je také jejich nízká mobilita na trhu práce, která je způsobená špatnou situací na trhu s byty (16,37).

1. 3. 3 .6 Romské etnikum

Vzhledem na zvyšující se nároky na uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde v současné době výraznou roli sehrává výše kvalifikace a kvalita sociálních dovedností, bude pro romské etnikum stále složitější získat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezíská další kvalifikaci. Značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání. Romové byli zaměstnáváni v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové žijí pod značným tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot a také pod zvýšeným tlakem majoritní společnosti, která je zatím plně neintegrovala. Také zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, vysokou kriminalitou a s

rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. Jejich šance na uplatnění na pracovním trhu se tak stává minimální (3).

1. 3. 3. 7 Vyšší věkové kategorie

Také lidé vyšších věkových kategorií jsou ve zvýšené míře vystaveni problémům, které před ně staví trh práce. Stojí na opačném konci profesní dráhy než absolventi škol. Jejich problémy jsou zcela jiné než u absolventů a mladších lidí. Zatímco absolventi stojí před volbou, jak začít svoji profesní dráhu, lidé vyšších věkových kategorií řeší úkol, jak si svoji profesní dráhu co nejdéle udržet, případně jak si vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení.Čím je člověk starší, tím se více fixují jeho návykové stereotypy a obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Zatím co mladí lidé jsou schopni přizpůsobit novým požadavkům na pracovním trhu a čelit strukturním a cyklickým změnám hospodářství, starší lidé v tomto směru ztrácejí krok (3,23).

Jak ukazuje praxe, dávají zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků přednost mladším věkovým skupinám. Důvodů pro tuto skutečnost je hned několik. Ze strany zaměstnance jsou předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky jeho dosavadní praxe. Ze strany zaměstnavatelů jsou požadovány zvýšené nároky na práci s moderní technikou, znalost jazyků a u lidí vyšších věkových kategorií je předpokládaná nižší flexibilita. Lidé vyšší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené v průběhu své pracovní kariéry. Jejich celoživotní setrvání v jediné profesi, v jednom zaměstnání často způsobilo omezené pracovní dovednosti a schopnosti. U těchto lidí jsou častěji sledovány zdravotní problémy, které znamenají problémy v jejich pracovním zařazení. Praxe úřadů práce ukazuje, že možnost umístění nezaměstnaných této věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce (32,37).

1. 4 Lidé starší padesáti let a stárnutí populace

1. 4. 1 Věk padesát let

Věk padesát let je považován za mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí. Stárnutí je proces, který je neodvolatelný a nevratný. Stárnutí je spojeno s vědomím, že začíná proces postupného zhoršování se vlastní tělesné i psychické kondice, různých kompetencí i sociálního postavení. Tuto skutečnost potvrzují zvýšená únava, zhoršení některých funkcí a první viditelné změny. Tyto změny vedou ke zvýšení nejistoty a obav ze selhání, stimulují korelaci sebehodnocení a postojů k sobě samému. Člověk se musí naučit vyrovnávat s postupným úbytkem vlastních kompetencí a naučit se správně odhadovat své možnosti. To je samozřejmě obtížné jak racionálně tak emočně (13,44).

Stárnoucí jedinec se může snadno v rámci obrany popíráním přecenit, ale také může být jeho sebehodnocení mnohem horší, než odpovídá skutečnosti. Jeho zvýšená nejistota může navíc sama o sobě zhoršovat jeho aktuální výkon, zejména v oblastech, kde emoční napětí působí inhibičně. Člověk starší padesáti let je sice méně výkonný, pomalejší, hůře přizpůsobivý, ale na straně druhé nemusí být tato životní fáze spojena s většími nároky. Ty obvykle dokáže snadno plnit rutinním způsobem. Starší člověk si uvědomuje, že jeho jistoty jsou snadno ohrozitelné, že riziko ztráty možnosti užít si dosažené sociální pozice, získaných sociálních prostředků a citového zázemí není zanedbatelné (44,47).

Z hlediska průměrné délky života je člověk mezi padesáti a šedesáti lety na konci třetí čtvrtiny svého života. Zbývá mu jen ta poslední, která je navíc považována za méně uspokojivou, spojenou s úbytkem sil a zvýšenou četností chorobných změn. Tento fakt nutí padesátileté lidi změnit svůj názor na život a stále více si vážit všeho pozitivního. Člověk tohoto věku si nedělá iluze a většinou příliš nestojí o změnu. Rád by si uchoval to, co je dobré (44).

Kromě obecné otázky stárnutí nejsou ale lidé nad padesát let v žádném případě homogenní skupinou. Tato skupina je rozmanitá a segmentovaná v závislosti na genderu, etnické příslušnosti, zdravotním postižení, sexuální orientaci a životní etapě

do níž se sami zařazují. Budoucími generacemi starších lidí budou v blízké době tzv. baby boomers narození v letech sedmdesátých. Většina z nich má již odlišnou životní zkušenost od předchozích generací a bude mít pravděpodobně náročnější individuální cíle v době, kdy se bude blížit vyššímu věku (41).

Ke zvýšení kvality života ve stáří a podpory prosperity ve společnosti, která stárne, je velice nezbytné dát v průběhu života příležitost pro uplatnění, učení, vzdělávání a aktivní život všem lidem. Lineární model, který platil dříve: vzdělání - práce - důchod stále více přestává platit. Hranice mezi jednotlivými fázemi životního běhu se stávají flexibilnější a méně ostré (10,18).

I když koncept životního cyklu evokuje biologické stárnutí člověka, nelze tyto pojmy ztotožňovat. Biologický věk je do jisté míry jen prázdná kategorie, která sama o sobě dovede jen velmi omezeně vysvětlit životní situaci a chování člověka. Teprve sociální normy dovedou objasnit, proč se lidé v určitém věku chovají, jak se chovají. Sociální očekávání typická pro určitý věk mohou být formálního i neformálního charakteru (10).

Starší lidé mají stejně jako všichni ostatní právo být hodnoceni jako jednotlivci, na základě svých schopností a potřeb bez ohledu na věk, pohlaví, barvu pleti, zdravotní postižení či jiné charakteristiky. Starší lidé s jejich znalostmi a zkušenostmi by měli stát v centru změn realizovaných v kontextu stárnutí populace (18,43).

Výrazné demografické změny ve struktuře obyvatelstva vyžadují zásadní změny ve způsobu řešení důležitých otázek života lidské společnosti. Stárnutí je celoživotní proces a k přípravě na stáří by měl být člověk veden již od dětství. Klíčovými faktory procesu stárnutí jsou průměrná délka života, která se prodlužuje a míra porodnosti, která klesá (38).

1. 4. 2 Demografický vývoj

Demografický vývoj je podmíněn ekonomickým a sociálním vývojem. Sociální rozvoj, lepší životní a pracovní podmínky, pokroky v medicíně a prosazování sociálních práv vedou k tomu, že méně lidí dnes umírá předčasně v dětství nebo během pracovního

života. Získané roky života jsou hodnotou samy o sobě. Více lidí má možnost prožít delší život než v minulosti, a tak starší lidé tvoří významnější část populace než kdykoliv v minulosti. Stáří se stává přímou zkušeností většího počtu lidí. Současně máme méně dětí než v minulosti (18).

Pojem stárnutí je nutné rozlišovat na úrovni jednotlivce a populace. U jednotlivce znamená stárnutí biologický proces, kterým je organismus modifikován od narození do smrti. Jednoduše chápáno, je to zvyšování věku jednotlivce (39).

Výraz "biologický věk" poukazuje na objektivní stav fyzického vývoje či degenerace. Stárnutí lidského organismu je permanentní a omládnutí není možné. Stárnutí v demografickém smyslu se naopak týká celé populace a oproti jednotlivci může stárnoucí populace omládnout zvýšením podílu mladých věkových skupin. K demografickému stárnutí dochází v důsledku změn v charakteru demografické reprodukce. Mění se při něm zastoupení dětské a postreprodukční složky v populaci (39).

Může být vyvoláno dvěma faktory. Prvním je relativní zpomalení růstu mladších věkových skupin, které je většinou výsledkem poklesu úrovně plodnosti a porodnosti. Tento typ stárnutí se nazývá "stárnutí v základně věkové pyramidy" (39).

Druhým faktorem je zrychlení růstu počtu osob ve starším věku, které je důsledkem rychlejšího snižování měr úmrtnosti ve vyšším věku. To vede k prodlužování naděje dožití a tím k častějšímu dožívání se vyššího a vysokého věku. V tomto případě jde o typ "stárnutí ve vrcholu věkové pyramidy". Obvykle však oba uvedené typy probíhají současně (39).

Stárnutí populace je nejcharakterističtějším rysem demografického vývoje České republiky i dalších rozvinutých zemí Evropy. Tento demografický vývoj bude v dalších letech pokračovat. Přispěje k němu zestárnutí populačně silných ročníků a v dalším období zejména prodlužující se pravděpodobná doba dožití. Demograficky řečeno bude česká populace stárnout shora věkové pyramidy (46).

Demografický vývoj současně představuje jeden ze strategických a dlouhodobých faktorů, které je třeba zahrnout do tvorby politiky v různých oblastech. Růst počtu starších lidí v populaci vyžaduje přizpůsobení se preferencím, a je tedy nutné přijmout opatření, která podpoří ekonomický růst. Strategie reagující na stárnutí populace musí využít potenciálu starších lidí a vytvořit mezigeneračně soudržnou a věkově inkluzivní společnost (18).

Demografické stárnutí společnosti, které od poloviny 20. století postihuje ve větší či menší míře všechny země, se v současnosti stává jedním z celosvětových problémů. Podle dlouhodobých prognóz budoucího vývoje celkového počtu a pohlaví a věkové struktury obyvatelstva bude podíl starších osob v populaci stále narůstat. O starých lidech a jejich zvyšujícím se počtu se v západních společnostech často hovoří jako o sociálním problému, především v souvislosti s důchodovým systémem a s růstem nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní péči (16,46).

Vzhledem k očekávanému stárnutí je problému zaměstnanosti starší pracovní síly věnována zvýšená pozornost v celé řadě dokumentů, mimo jiné také v Národním programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Hlavním cílem tohoto programu je podpora aktivního stárnutí. Zvýšení ekonomické aktivity a zaměstnanosti je hlavní strategií řešení ekonomických výzev spojených se stárnutím populace (18).

1. 4. 3 Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050

Demografické projekce dokládají další stárnutí populace, které se zrychlí v intervalu 25-30 let. V případě, že zde nebude dostatečný imigrační příliv, začne docházet k výraznému úbytku obyvatel. Projekce se v zásadě shodují v tom, že v polovině tohoto století bude česká populace jedna z nejstarších v Evropě. S dalším stárnutím bude narůstat zatížení produktivní generace. Ta se bude kromě vlastních dětí starat i o stále rostoucí počet starých osob. Bude tak docházet ke zhoršování mezigeneračních ukazatelů podílu a závislosti starých, ekonomicky neaktivních osob na mladých, ekonomicky aktivních osobách (16).

Český statistický úřad vypracoval koncem roku 2003 svoji nejnovější projekci obyvatelstva České republiky. Tato projekce navázala na definitivní výsledky Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2001 (30).

Podle střední varianty projekce demografického vývoje zpracované Českým statistickým úřadem by měli lidé starší 65 let v roce 2030 tvořit 22,8 % populace, v roce 2050 pak 31,3 %, což představuje přibližně 3 miliony osob. V roce 2007 tvořily osoby starší 65 let 14,6 % obyvatel České republiky. Relativně nejrychleji se přitom bude zvyšovat počet osob nejstarších. Podle demografické prognózy zpracované Českým statistickým úřadem bude v roce 2050 žít v České republice přibližně půl milionu občanů ve věku 85 a více let (ve srovnání s 124.937 v roce 2007). Naděje dožití při narození bude v roce 2050 činit 78,9 let pro muže a 84,5 pro ženy (oproti 73,7 let pro muže a 79,9 let pro ženy v roce 2007). Úhrnná plodnost po značném poklesu v devadesátých letech 20. stol. pomalu stoupá. Demografické prognózy předpovídají další růst plodnosti, která v České republice v současnosti patří k nejnižším na světě. V roce 2007 úhrnná plodnost činila 1,44. Za úroveň plodnosti nezbytnou k přirozené obnově populace se přitom považuje plodnost 2,1. Mezi demografickými ukazateli však existují významné regionální a místní rozdíly odrážející různé faktory (30).

1. 4. 4 Klíčový faktor v pozadí projekcí – starší pracovníci na trhu práce

Velikost budoucí pracovní síly bude záviset na tom, jak se změní v průběhu času míra ekonomické účasti, zejména v souvislosti s rostoucím množstvím starších pracovníků. Citlivost budoucího vývoje změn velikosti pracovní síly může být představena pomocí dvou scénářů. První, konstantní scénář předpokládá, že současná míra účasti jednotlivých skupin a míra účasti podle pohlaví zůstane stálá. Druhý, maximální scénář počítá s maximální mírou účasti jednotlivých věkových skupin a mírou účasti podle pohlaví. Oba tyto různé scénáře předpovídají různé výsledky růstu pracovních sil. Ani jeden z těchto scénářů není příliš povzbudivý, oba poukazují na pokles pracovní síly (38).

Podle konstantního scénáře, kde míra účasti zůstává v průběhu příštích padesáti let stejná, se sníží objem pracovní síly téměř o 40 % proti současné úrovni a o více než 23 % proti úrovni v roce 1950. Objem pracovní síly by měl klesat v průměru o 1 % a v letech 2030-2050 o 1,6 % ročně (38).

Naopak podle maximálního scénáře by měl objem pracovní síly růst až do roku 2025, ale pak klesat (shodně s konstantním scénářem) tak silně, že v roce 2040 bude pod úrovní roku 2000 (38).

Tento předpokládaný vývoj zdůrazňuje význam zvyšování míry účasti starších pracovníků jako klíčového faktoru, který podporuje růst pracovní síly. Tyto projekce rovněž zdůrazňují potřebu zvrácení tendencí k předčasným odchodům do důchodu. Předčasný odchod do důchodu je v současnosti stále do určité míry považován za efektivní mechanismus snižování vysoké míry nezaměstnanosti, zejména mládeže (30).

1. 4. 5 Potenciální ekonomické a sociální důsledky stárnutí populace

Je nutné očekávat, že současné demografické změny vyvolají značné sociálně ekonomické tlaky. Populace v produktivním věku bude reprezentovat méně než polovinu celkové populace. Proto budou muset budoucí generace mladších lidí nést břímě zvýšených finančních požadavků, které vycházejí z očekávaného nárůstu počtu důchodců a starších lidí. Důsledkem toho může být to, že rychlý přechod k stárnoucí společnosti může vyvolat mezigenerační napětí a nerovnosti (30).

V této souvislosti je důležité zjistit, do jaké míry může stárnutí populace aktivovat veřejné výdaje. Demografické tendence mají často svůj okamžitý a předvídatelný vliv na financování důchodového systému. V naší České republice lze očekávat, že veřejné výdaje na starobní důchody se téměř zdvojnásobí proti současné úrovni. V roce 2050 dosáhnou téměř 15 % HDP, což je nejdramatičtější úroveň v zemích OECD (38).

Zvýšení celkových veřejných výdajů, které se očekává, se netýká jen důchodového systému. Očekává se, že stálé zvyšování průměrného věku populace systematicky zvyšuje potřebu zdravotní péče a náklady na tuto péči. To má významný

vliv na celý zdravotní systém. Předpokládá se, že v České republice v případě, že náklady podle věkových skupin zůstanou v průběhu příštích padesáti let stabilní, může proces stárnutí populace zvýšit výdaje na zdravotní a dlouhodobou péči až o 2 % HDP. Když se vezme v úvahu snížení výdajů na rodinné a dětské dávky, celkový přírůstkový vliv stárnutí populace na vládní výdaje České republiky by mohl ve srovnání se současným stavem v roce 2050 představovat až 7 % HDP (38).

Problémem, který s sebou stárnutí populace přináší, není ani tak jeho dopad na ekonomiku, ale spíše jeho interakce se situací na trhu práce a charakteristikami penzijního systému. Stárnutí a úbytek pracovní síly může být do značné míry kompenzován zvýšením zaměstnanosti. Přibývající počet starších lidí představuje v důsledku zvyšujícího se vzdělání a zlepšujícího se zdraví populace potenciál pro sociální a ekonomický rozvoj. Politika přípravy na stárnutí by měla reagovat na dvě základní výzvy: integrovat starší osoby do ekonomického a sociálního rozvoje a vytvořit věkově inkluzívní společnost. Důležité je přizpůsobit politiku zaměstnanosti, důchodovou politiku a další politiky a služby probíhajícím sociálním a demografickým změnám. Ekonomický dopad stárnutí populace bude do velké míry závislý na tom, jak využijeme získané přírůstky v délce života (16,18).

1. 4. 6 Věková diskriminace starších pracovníků

Chronologický věk je v moderních společnostech brán běžně jako diferenciální charakteristika, nezbytná součást statutu a osobní identity. Věk je kritériem pro vstup či výstup z určité sociální role a nezřídka slouží jako adjustátor přiměřenosti chování spojeného s takovou rolí. Věk určuje naše práva a povinnosti v oblasti legislativní, v sociálním zabezpečení, ve vzdělávacím systému, ale také v osobním životě. Komplexnost, s jakou nás věk provází na každém kroku, nám umožňuje hovořit o věkově stratifikované společnosti (45,46).

Věková diskriminace může být definována jako situace, kdy se hledisko věku používá k poškození určité osoby. Charakteristické pro tuto formu diskriminace je, že se neprojevuje veřejně a nedá se ani snadno zjišťovat. Přítomnost věkové diskriminace se

uvádí i přes skutečnost, že rovnost zacházení je garantována Ústavou České republiky a je také součástí Národního programu přípravy na stárnutí. Také zákoník práce a zákon o zaměstnanosti obsahuje zákaz jakékoliv diskriminace, pokud jde o přijímání do zaměstnání, odměňování, školení, zprostředkování zaměstnání pracovně právní vztahy. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání,které zahrnuje podněcování, navádění nebo vyvolává nátlak směřující k diskriminaci (18,49).

Starší lidé jsou však často na trhu práce i v jiných oblastech vnímáni stereotypně. Věková diskriminace a s ní související vyloučení z trhu práce vede k vyloučení ze společnosti. Věková diskriminace se může týkat každého jednotlivce, jak prochází životními fázemi. Věkové role a věkové normy regulují sociální vztahy. Je třeba zabránit stereotypům a změnit přístup ke stárnutí a starším lidem (1,18).

Zaměstnavatelé, ale často i celá společnost, si s vyšším věkem automaticky spojují řadu dalších vlastností, které jsou připisovány na základě stereotypu vnímání. Stereotypy, neboli předsudky, zjednodušují vnímání reality takovým způsobem, že pomocí nich si často lidé generalizují obecné přesvědčení na každý nový případ, se kterým se setkají. To znamená, že když zaměstnavatel předpokládá, že s vyšším věkem je automaticky spojena např. nižší výkonnost, každého staršího člověka neposuzuje na základě jeho individuálních vlastností, ale na základě těchto, mnohdy mylných, předsudků. Je nutná změna postoje k této rizikové skupině jak ze strany zaměstnavatelů, tak i celé společnosti (8,27).

V zaměstnání, stejně tak jako jinde v životě, musí být člověk hodnocen podle svých schopností a dovedností. Je nutné vyhnout se stigmatizaci starších osob jako osob méně flexibilních a méně produktivních (18).

1. 4. 7 Pomoc starším pracovníkům k získání a pokračování v zaměstnání

Míra, do jaké budou moci starší pracovníci zůstat déle na trhu práce, v zásadě závisí na jejich zaměstnatelnosti. Je proto velice důležité, aby starší pracovníci měli možnost udržovat a rozvíjet svoji kvalifikaci. Obecně se jedná o otázku celoživotního učení. Pracovníci by měli mít motivaci a možnost investovat do svého lidského kapitálu v každém věku, aby se tím zabránilo, že jejich kvalifikace bude s věkem narušena. S ohledem na proces stárnutí populace a na kvalifikačně náročné technologické změny se může situace starších pracovníků zhoršovat, pokud nebudou efektivní opatření přijata již nyní. Úspěch v této oblasti závisí na dostupnosti dobře fungujícího vzdělání, odborné přípravy a systému rozvíjení kvalifikace (4,38).

Dále je velice důležité, aby starším nezaměstnaným pracovníkům byla dána šance vrátit se na trh práce. To znamená, že těmto nezaměstnaným by měly být efektivně nabízeny aktivní programy trhu práce vhodné pro tuto skupinu nezaměstnaných. Tyto programy mohou napomoci k tomu, aby nezaměstnaní pracovníci nalezli zaměstnání a mohli zůstat na trhu práce. Aktivní programy trhu práce v ČR zahrnují: rekvalifikační programy, subvencované zaměstnání, veřejně prospěšné práce, programy pro absolventy škol, chráněná pracoviště pro zdravotně postižené osoby, dotace na mzdy a jiné příspěvky (38,50).

1. 4. 7. 1 Vzdělávací kurzy

Významnou formou podpory dalšího uplatnění nezaměstnaných na trhu práce jsou vzdělávací kurzy. Tyto kurzy lze rozdělit na motivační kurzy, vzdělávací kurzy, které nemají status rekvalifikačního kurzu a rekvalifikační kurzy (25).

Motivační kurzy – cílem těchto kurzů je podpora a motivace nezaměstnaného člověka k aktivitě na trhu práce. Tyto kurzy umožňují nezaměstnaným porozumět fungování trhu práce, pomáhají jim pochopit a následně zlepšit jejich životní situaci. Kvalitní motivační kurz pomůže nezaměstnanému člověku formou výuky a zejména praktického výcviku, osvojit si dovednosti, které potřebuje pro dosažení úspěchu při hledání zaměstnání, například: určit si silné stránky své osobnosti, vymezit si okruh profesí, o které by se mohl s úspěchem ucházet, najít a vhodně oslovit zaměstnavatele, kteří tyto profese nabízejí a zlepšit komunikační dovednosti a schopnosti sebeprezentace na takovou úroveň, aby byl vybrán a získal zaměstnání. Motivace integruje a organizuje celkovou psychickou a fyzickou aktivitu jedince směrem k vytyčenému cíli- uplatnit se na trhu práce. Pokud je motivační kurz dobře realizován, získá nezaměstnaný člověk přesvědčení, že je nyní schopen, díky novým informacím a nacvičeným dovednostem, najít vlastními silami nové zaměstnání. Jeho chování na trhu práce po ukončení kurzu bude opět aktivní (25,48).

Vzdělávací kurzy, které nemají status kurzu rekvalifikačního – zde se zpravidla jedná o několikadenní vzdělávací kurzy, jejichž cílem je pomoci účastníkům kurzu získat znalosti v určité odborné oblasti a prakticky si osvojit nové dovednosti, které může hned využít v profesním a osobním životě (25).

Rekvalifikační kurzy jsou nejznámější skupinou vzdělávacích kurzů a jsou akreditovány ministerstvem školství. Jejich délka je několik týdnů nebo měsíců. Tyto kurzy umožňují jejich účastníkům rekvalifikovat se na novou profesi (25).

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, popř. zaměstnance v rámci rekvalifikace prováděné po dohodě s úřadem práce u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení s akreditací MŠMT. Rekvalifikaci mohou absolvovat i lidé, kteří nejsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale spolupracují s úřadem práce jako zájemci o zaměstnání (19,22).

Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šanci nalézt zaměstnání nové. Rekvalifikace mohou mít formu krátkodobějších odborných kurzů v případě, že je potřeba kvalifikaci uchazeče o zaměstnání pouze doplnit a rozšířit. Rekvalifikace také může probíhat formou relativně dlouhé přípravy, a to pokud je nutné kvalifikaci uchazeče o zaměstnání zásadně změnit (6).

Při rekvalifikaci je velice důležitá kvalitní příprava a realizace, protože zaměstnavatel velmi rychle pozná, zda je účastník rekvalifikačního kurzu skutečně připraven na výkon dané profese, nebo zda je jen držitelem osvědčení (25).

1. 4. 7. 2 Zvyšování kvalifikace starších pracovníků

Zvyšování kvalifikace starších pracovníků je klíčovou otázkou problematiky starších pracovníků na trhu práce. Úroveň formálního vzdělání, gramotnosti a výskyt dalšího vzdělání je u této skupiny poměrně nízká. S ohledem na proces stárnutí populace a změnu kvalifikačních požadavků je zvyšování kvalifikace pracovních sil zvláště důležité. V této souvislosti by mělo vzdělávání dospělých sehrát zásadní úlohu při překonávání nedostatků formálního vzdělání u ekonomicky aktivní dospělé populace. Vzdělávání dospělých by mělo rovněž přispět ke stabilizaci zaměstnanosti tím, že bude podporovat zaměstnatelnost ekonomicky aktivní populace. Vzdělávání dospělých může významně zvýšit flexibilitu pracovníků, jejich mzdy a zisky firem (4).

Při snaze k rozšíření vzdělávacích příležitostí pro starší pracovníky se musí politické úsilí zaměřit na finanční motivaci k investicím do lidského kapitálu pracovníků, ale zejména také na motivaci starších pracovníků k tomu, aby vzdělávací možnosti využívali.Řada starších pracovníků vidí zatím jen malý přínos v investování svého času a úsilí do školení a dalšího vzdělávání. Proto bude nezbytné stimulovat motivaci starších lidí a lidí v produktivním věku vůbec, aby investovali více do vzdělání (38).

1. 4. 7. 3 Lidský kapitál na trhu práce a celoživotní vzdělávání

Vzdělání a zvyšování kvalifikace přispívá v řadě aspektů k dosažení cílů zaměstnanosti a tvorbě nových a lepších pracovních míst. Vzdělanostní úroveň je základní determinantou důchodu a kvalitní pozice na trhu práce. V praxi platí, že míra nezaměstnanosti klesá s vyšší úrovní dosaženého vzdělání a míra nezaměstnanosti naopak roste, a to i u problémových skupin (např. starších pracovníků a žen). Ke zvýšení zaměstnanosti, produktivity a sociální koheze rovněž přispívá kvalita pracovních míst, jejichž součást představuje zvyšování kvalifikace v průběhu profesní kariéry (24,31).

Rostoucí prémie za dosaženou kvalifikační úroveň přispívá k polarizaci společnosti v neprospěch méně vzdělaných a kvalifikovaných skupin, která narušuje ekonomickou a sociální soudržnost. Přístup ke vzdělávacím příležitostem, které financuje zaměstnavatel, je často omezen na jedince s již vyšší počáteční kvalifikací a pozice některých skupin tak stagnuje v horších segmentech trhu práce. Cílem je proto rozvoj systému vzdělávání a zvyšování kvalifikací v průběhu života jedince tak, aby změny a restrukturalizace ekonomiky nepůsobily negativně na sociální soudržnost (4).

Zvyšování kvality lidských zdrojů představuje vedle růstového faktoru, zvláště v současném kontextu rychlých technologických změn, také klíčový nástroj sociálního začlenění. Rychlý rozvoj moderní společnosti , rozvoj vědy, techniky, technologií vyvolávají potřebu celoživotního vzdělávání lidí. Současný světový vývoj vyznačující se érou globalizace světových hospodářských procesů vytváří velký tlak na pracovní způsobilost prakticky všech kategorií pracovníků. Nárůst pracovní síly s vyšším vzděláním podporuje pokles důchodové nerovnosti. Vzdělávání a zvyšování kvalifikace rovněž přispívá ke zvyšování politické a sociální odpovědnosti obyvatel v občanské společnosti (11,24).

Školství hraje klíčovou roli v tom, že poskytuje jednotlivcům vzdělání, kvalifikaci a odbornosti potřebné pro vstup, efektivní účast a udržení se na trhu práce. Existují důkazy o tom, že lidský kapitál a formální vzdělání zvyšují produktivitu práce a

urychlují hospodářský růst z hlediska dlouhodobé časové perspektivy. Kromě toho současný posun, posun od výroby zboží k poskytování služeb spolu s technologickou inovací, zvyšuje potřebu kvalifikovanější a adaptabilnější pracovní síly (38).

Celoživotní učení je považováno za nejvýznamnější úkol všech jedinců ve znalostně založené ekonomice, kteří musejí aktualizovat a doplňovat své znalosti, kvalifikaci a dovednosti v průběhu života pro maximalizaci osobního rozvoje a udržení a zlepšení pozice na trhu práce. Za zvláště nutnou je považována podpora participace v celoživotním učení u jedinců s nízkou úrovní kvalifikace, kteří jsou v přístupu ke vzdělání a zvyšování kvalifikace znevýhodněni (35,36).

1. 4. 7. 4 Úprava pracovních podmínek

Kromě zvyšování kvalifikace a pomoci starším pracovníkům při hledání nového zaměstnání je pro starší pracovníky také důležité, aby pracovní prostředí bylo bezpečné a pracovní podmínky pružné. I když v současné době klesá počet pracovních míst s nepříznivými pracovními podmínkami (práce s těžkými břemeny, zdraví škodlivé prostředí), je při prodlužování pracovního věku velice důležité, aby se pracovní podmínky zlepšovaly u všech skupin pracovníků. Dále je nutné vzít v úvahu možnost práce na kratší pracovní úvazek a flexibilitu pracovní doby (4,38).

Pružná pracovní doba může být přínosem pro lepší využití pracovní doby a pro uspokojování osobních potřeb zaměstnanců. Zaměstnanec si zde sám volí začátek, popřípadě konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Pružná pracovní doba může být uplatňována jako pružný pracovní den nebo pružný pracovní týden (4).

Kratší pracovní doba, možnost pracovat na zkrácený úvazek, může být také jako možný prostředek k prodloužení pracovního života starších pracovníků. Kratší pracovní doba může pomoci řadě starších pracovníků pokračovat v práci a plynule přejít z práce do důchodu, na rozdíl od okamžitého a úplného opuštění trhu práce (4).

1. 5 Vytváření pracovních příležitostí pro všechny

Podporování zaměstnatelnosti starších pracovníků, reforma systému sociálního zabezpečení a řešení ekonomických důsledků stárnutí populace vyžaduje širokou škálu vzájemně souvisejících opatření a také stabilní makroekonomický rámec, ve kterém se tyto reformy uskutečňují. Stabilní makroekonomický rámec, odpovídající veřejné financování, je ve svém důsledku základním předpokladem podpory růstu, udržování všeobecných opatření pro zlepšení fungování trhu práce a vytváření prostředí, ve kterém všechny výhody reforem mohou být využity. Reforma trhu práce musí probíhat v souladu s reformou důchodového systému. Zvýšení věku odchodu do důchodu musí být doprovázeno komplexními opatřeními vedoucími ke zvýšení zaměstnanosti starších osob, k prodloužení pracovního života a ke snížení nezaměstnanosti starších osob. Nutné je rovněž zlepšení zdraví zaměstnanců zlepšením zdravotních podmínek, podpora zdraví na pracovišti a zvýšení kvality práce. Celková úroveň zaměstnanosti, její prodloužení, kvalita a produktivita práce je nezbytná pro udržitelnost financování důchodového systému (38).

Ekonomická aktivita starších osob je přínosem jak pro kvalitu života těchto osob, pro jejich rodiny, tak i pro celou společnost. Přispívá k vyšší životní úrovni ve stáří. Pracovní život je zdrojem identity, sociálního statutu, uznání, sebeúcty a sociálních vztahů. Možnost svobodné volby ukončení nebo pokračování pracovní aktivity by měla být dostupná pro všechny, bez ohledu na věk, pohlaví, zdravotní postižení, barvu pleti nebo jiný důvod. Politika zaměstnanosti a programy aktivního stárnutí by měly být zaměřeny zejména na snížení rozdílu mezi zaměstnaností starších mužů a žen, na zvýšení šancí osob s nižší kvalifikací a osob jinak znevýhodněných na trhu práce. Je také důležité podpořit osoby s nižší kvalifikací a vzděláním, aby měly stejnou šanci na delší a kvalitnější pracovní kariéru (18).

2. Cíle práce a hypotézy

2. 1 Cíl práce

Cílem práce je vymezit bariéry, které brání nezaměstnaným starším padesáti let jejich pracovnímu uplatnění, zjistit, která z těchto bariér představuje pro nezaměstnané největší problém, a poukázat na problematiku nezaměstnanosti věkové kategorie 50+.

2. 2 Hypotézy

Hypotéza č.1
Největší bariérou bránící uplatnění osob starších padesáti let na trhu práce je nedostatek kvalifikace.

Hypotéza č.2
V souvislosti se zlepšující se situací na trhu práce se snižuje počet nezaměstnaných v této věkové kategorii v evidenci úřadu práce.

3. Metodika

3. 1 Metoda a technika sběru dat

Výzkum byl prováděn formou kvantitativního výzkumu. Při výzkumu byly použity metody kvantitativního výzkumu Dotazník a Obsahová analýza dokumentů. Dotazník obsahoval 30 otázek (viz příloha č.1). Dotazník byl distribuován nezaměstnaným v období 12/2008-2/2009. Zpočátku byly voleny otázky identifikační a následně zjišťovací, zaměřené na identifikaci problémů, které brání nezaměstnaným věkové kategorie 50+ uplatnit se na trhu práce.

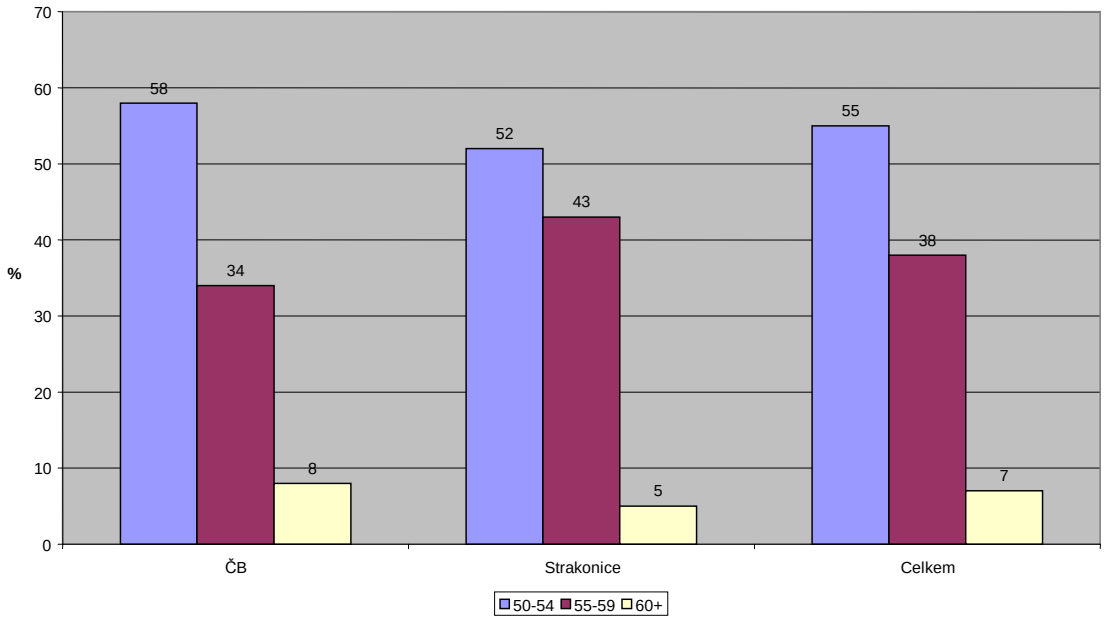
Obsahové analýze byly podrobeny dokumenty poskytnuté Úřadem práce v Českých Budějovicích a Úřadem práce ve Strakonicích. Byla zde analyzována situace těchto pracovníků na trhu práce. Byla zde sledována velikost této kategorie a její změny v souvislosti se změnami celkové míry nezaměstnanosti sledované na těchto úřadech práce. Obsahové analýze byly podrobeny dokumenty z období let 2004 – 2008.

3. 2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvořili nezaměstnaní věkové kategorie 50+. Výzkum probíhal na Úřadě práce v Českých Budějovicích a Úřadě práce ve Strakonicích. Tyto dva úřady práce byly zvoleny z důvodu, neboť Úřad práce v Českých Budějovicích patří z dlouhodobého pohledu k úřadům práce s nejnižší mírou nezaměstnanosti a naopak na Úřadě práce ve Strakonicích je sledována míra nezaměstnanosti patřící k nejvyšším v Jihočeském kraji. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2008 v okrese České Budějovice byla 3.2 %, v okrese Strakonice 5.1 %. V rámci výzkumu bylo rozdáno 200 dotazníků. 100 dotazníků na Úřadě práce v Českých Budějovicích a 100 dotazníků na Úřadě práce ve Strakonicích. Celková návratnost dotazníků byla 69 %. Návratnost dotazníků z Úřadu práce v Českých Budějovicích byla 73%. Návratnost dotazníků z Úřadu práce ve Strakonicích byla 65 %. Při vyhodnocování výsledků výzkumu bylo pro lepší demonstraci problematiky nezaměstnaných 50+ toto dělení zachováno a doplněno celkovým zhodnocením.

4. Výsledky

Graf 1. Věk respondentů

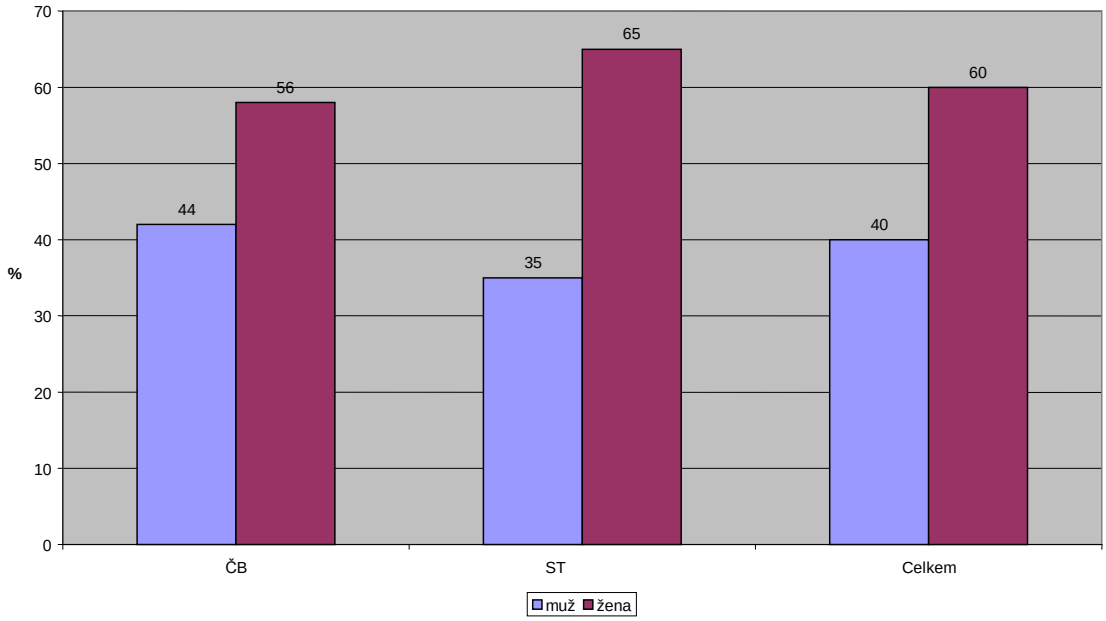


	50-54		55-59		60+	
	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	58 %	42	34 %	25	8 %	6
ST	52 %	34	43 %	28	5 %	3
Celkem	55 %	76	38 %	53	7 %	9

(zdroj: vlastní výzkum)

Do výzkumu byli zařazeni nezaměstnaní věkové kategorie 50+. Věk respondentů byl rozdělen do tří kategorií. Kategorie 50-54 let, 55-59 let a 60 let a více. Nejvíce zastoupenou kategorií byla kategorie 50-54 let. Do této kategorie bylo zařazeno 55 % respondentů z celkového souboru.

Graf 2. Pohlaví respondentů

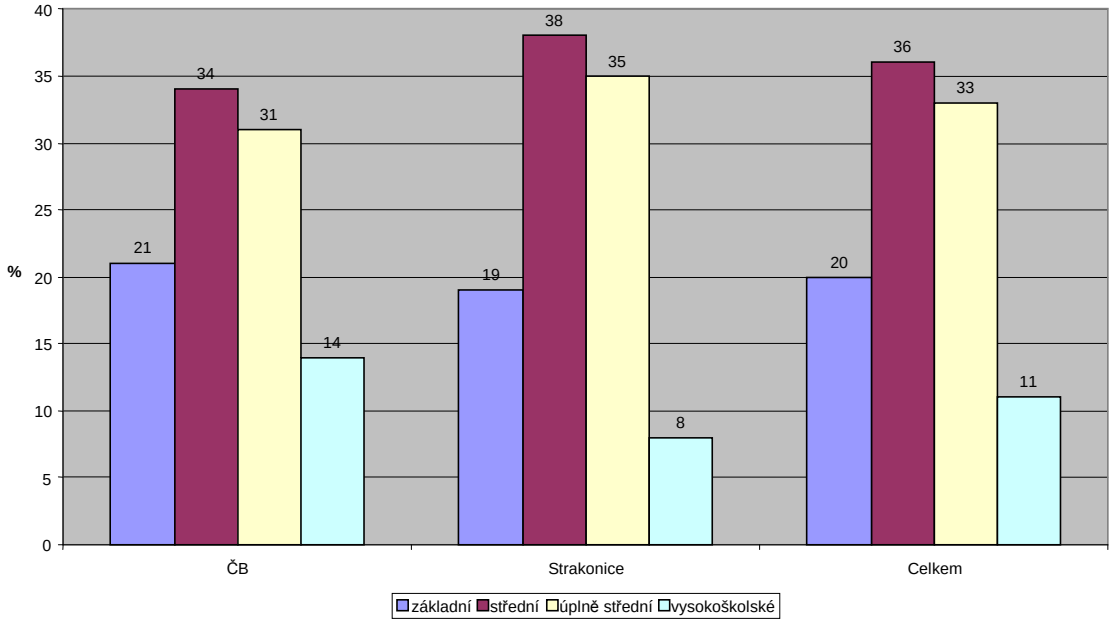


	muži		ženy	
	%	počet	%	počet
ČB	44 %	32	56 %	41
ST	35 %	23	65 %	42
Celkem	40 %	55	6O %	83

(zdroj: vlastní výzkum)

Výzkumu se zúčastnilo celkem 138 respondentů. Ve výzkumném souboru převažovaly ženy. Výzkumu se zúčastnilo 60 % žen a 40 % mužů.

Graf 3. Vzdělání respondentů

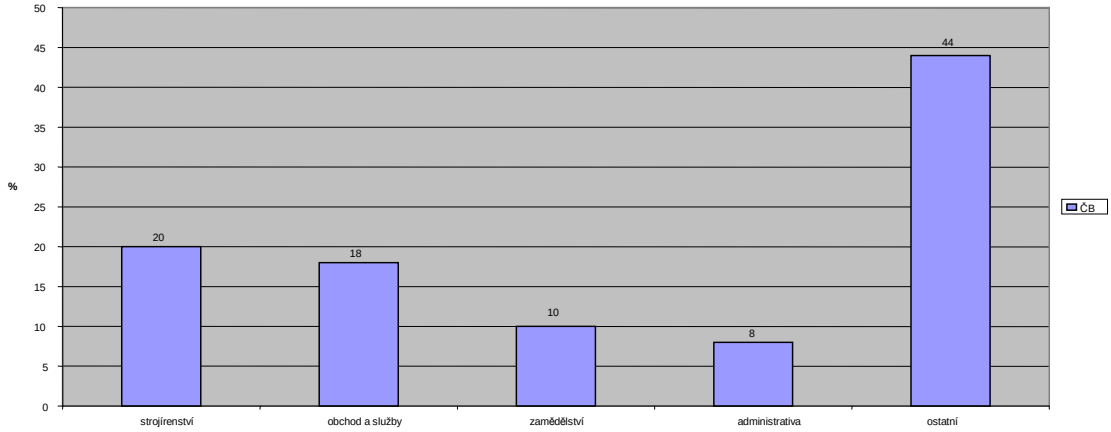


	Základní		Střední		Úplné střední		Vysokoškolské	
	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	21 %	15	34 %	25	31 %	23	14 %	10
ST	19 %	12	38 %	25	35 %	23	8 %	5
Celkem	20 %	27	36 %	50	33 %	46	11 %	15

(zdroj: vlastní výzkum)

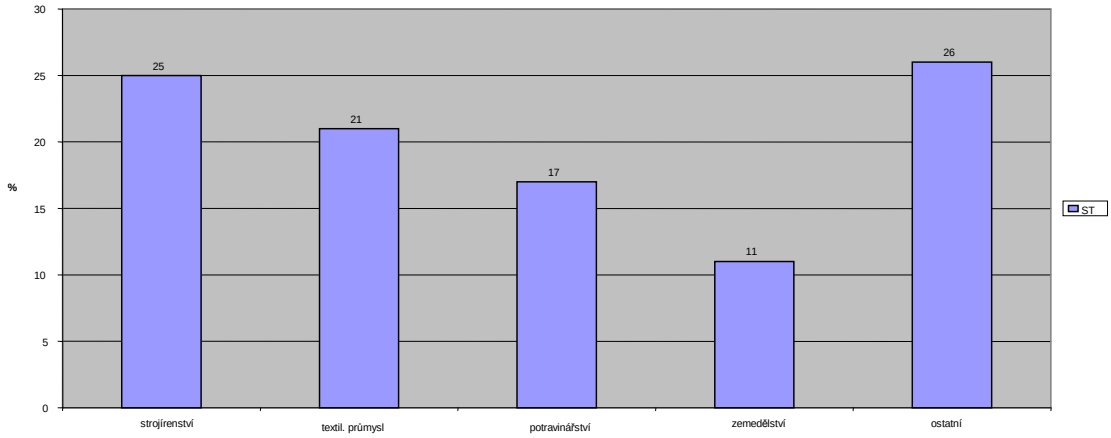
Nejvíce respondentů (36 %) uvedlo, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je střední (bez maturity), druhým nejčastěji uváděným vzděláním bylo úplné střední(s maturitou) (33 %), na místě třetím respondenti (20 %) uvedli základní vzdělání a na čtvrté místo bylo zařazeno vzdělání vysokoškolské (11 %).

Graf 4. Oborové zaměření respondentů - okres České Budějovice



	strojírenství		obchod a služby		zemědělství		administrativa		ostatní	
	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	20 %	15	18 %	13	10 %	7	8 %	6	44 %	32

Graf 5. Oborové zaměření respondentů okres – Strakonice

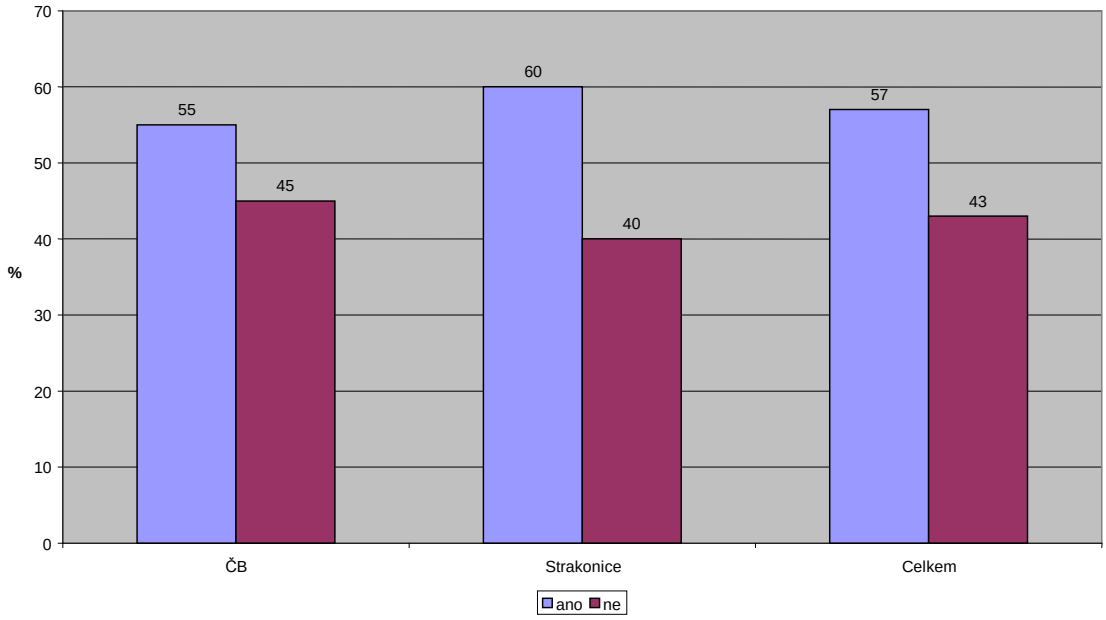


	strojírenství		textil. průmysl		potravinářství		zemědělství		ostatní	
	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet
ST	25 %	16	21 %	14	17 %	11	11 %	7	26 %	17

(zdroj: vlastní výzkum)

Nejčastěji uváděným oborovým zaměřením v celkovém souboru bylo zaměření v oboru strojírenství.

Graf 6. Změna profese během pracovní kariéry

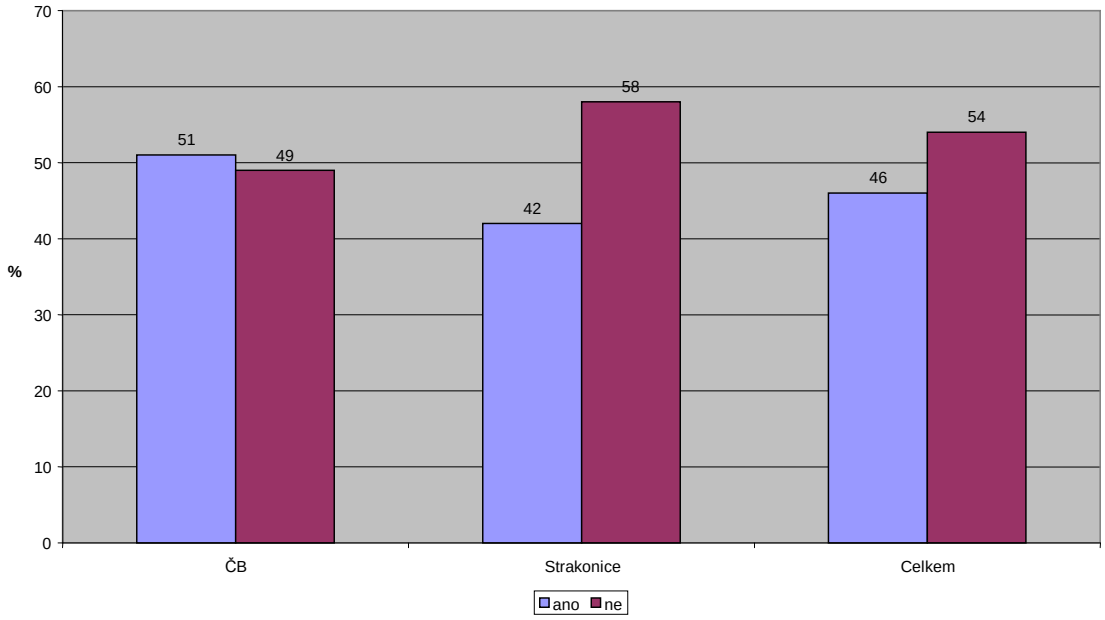


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	55 %	40	45 %	33
ST	60 %	39	40 %	26
Celkem	57 %	79	43 %	59

(zdroj: vlastní výzkum)

Z celkového souboru 43 % respondentů uvedlo, že během své pracovní kariéry nikdy nezměnili svoji profesi, 57 % respondentů uvedlo, že již svoji profesi změnili. Větší procento negativních odpovědí je sledováno u respondentů okresu České Budějovice.

Graf 7. Znalost cizího jazyka

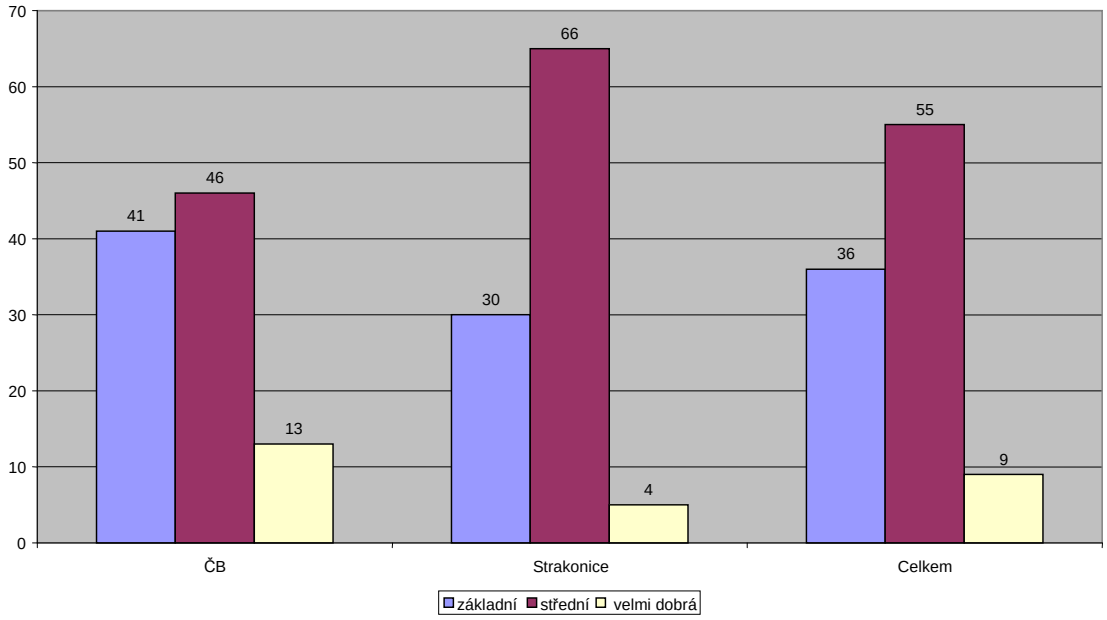


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	51 %	37	49 %	36
ST	42 %	27	58 %	38
Celkem	46 %	64	54 %	74

(zdroj: vlastní výzkum)

Na otázku umíte nějaký cizí jazyk, odpovědělo záporně 54 % respondentů, kladně odpovědělo 46 % respondentů. Lepší jazyková znalost je sledována u respondentů okresu České Budějovice.

Graf 8. Úroveň znalosti cizího jazyka

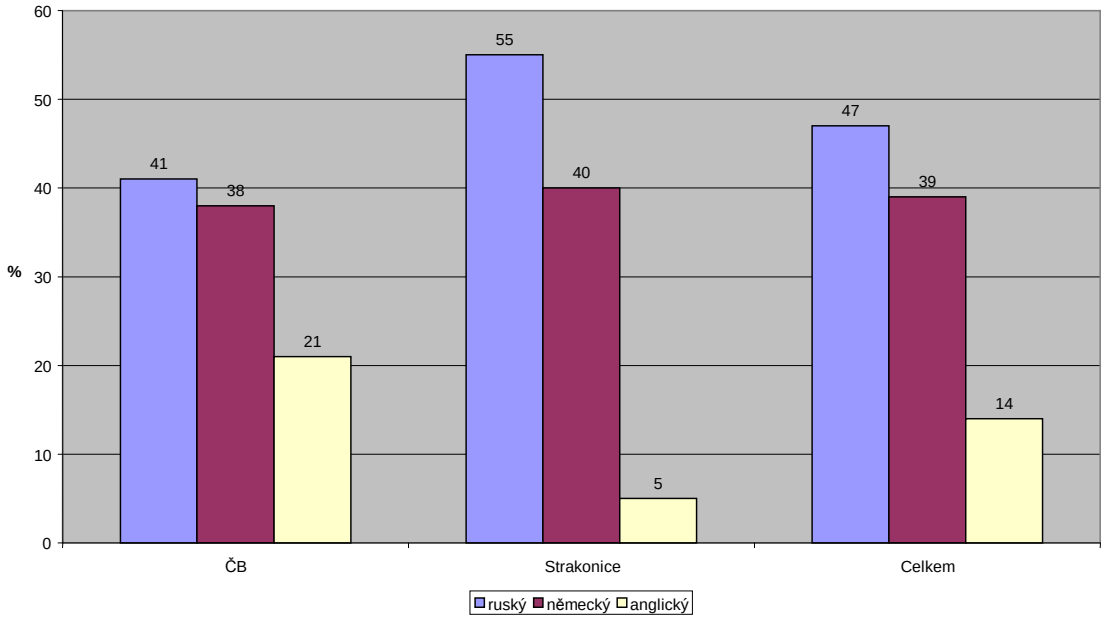


	základní		střední		velmi dobrá	
	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	41 %	15	46 %	17	13%	5
ST	30 %	8	66 %	18	4%	1
Celkem	36 %	23	55 %	35	9%	6

(zdroj: vlastní výzkum)

U respondentů, kteří na předcházející otázku odpověděli kladně (64 respondentů z celkového souboru), byla sledována úroveň jejich jazykové znalosti. Nejčastěji respondenti ohodnotili svoji znalost jazyka jako střední, takto odpovědělo 55 % respondentů, na druhém místě uvedli znalost jazyka základní 36 % respondentů a na třetím místě uvedlo 9 % respondentů znalost jazyka velmi dobrou.

Graf 9. Cizí jazyk, který respondenti ovládají

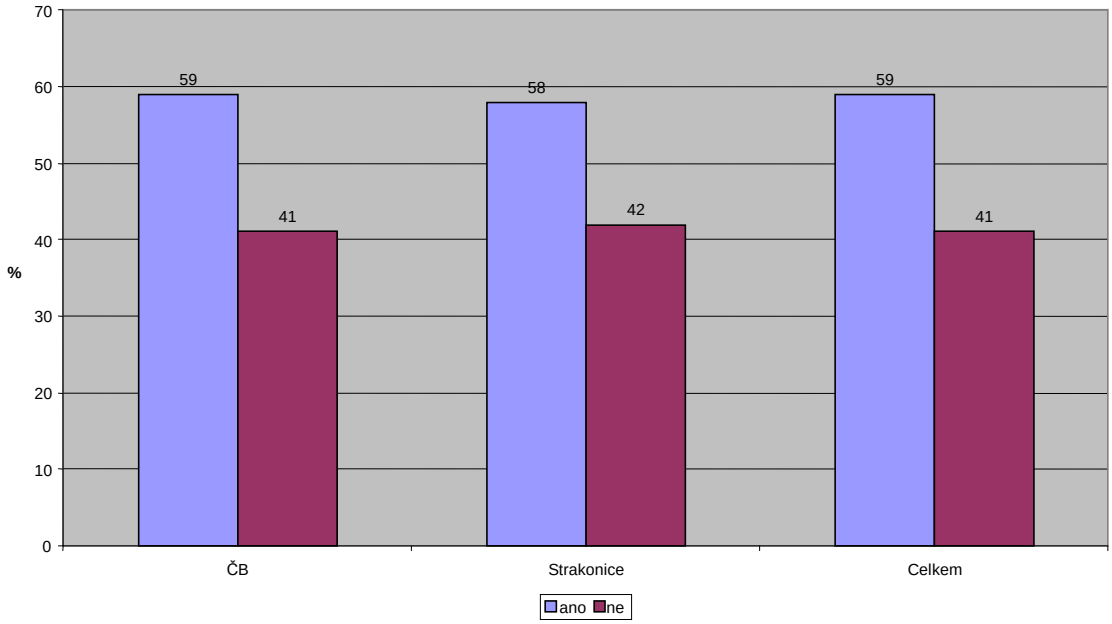


	ruský		německý		anglický	
	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	41 %	15	38 %	14	21 %	8
ST	55 %	15	40 %	11	5 %	1
Celkem	47 %	30	39 %	25	14 %	9

(zdroj: vlastní výzkum)

Respondenti uváděli znalost jazyka anglického, německého a ruského. Nejčastěji uváděným jazykem je jazyk ruský, ten uvedlo 47 % respondentů. Na druhém místě respondenti uvedli jazyk německý a na třetí místo byl zařazen jazyk anglický.

Graf 10. Znalost práce s PC

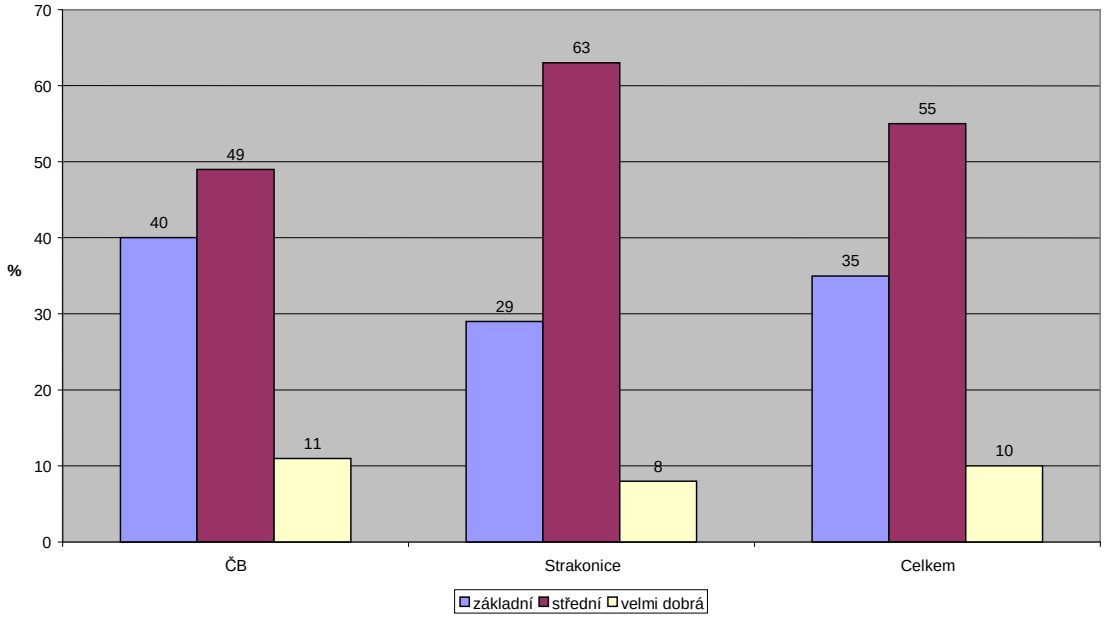


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	59 %	43	41 %	30
ST	58 %	38	42 %	27
Celkem	59 %	81	41 %	57

(zdroj: vlastní výzkum)

Na otázku, která zjišťovala, zda respondenti umí pracovat s počítačem, převažovali kladné odpovědi. Ano odpovědělo 59 % respondentů, ne odpovědělo 41 % respondentů.

Graf 11. Úroveň znalosti práce s PC

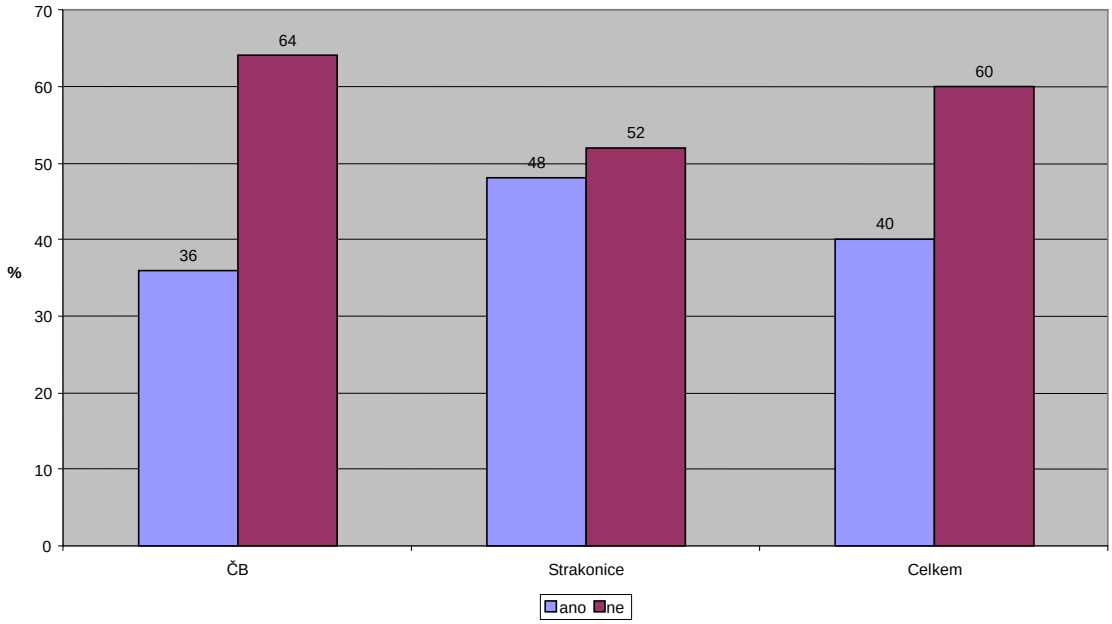


	základní		střední		velmi dobrá	
	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	40 %	17	49 %	21	11 %	5
ST	29 %	11	63 %	24	8 %	3
Celkem	35 %	28	55 %	45	10 %	8

(zdroj: vlastní výzkum)

U respondentů, kteří na předchozí otázku odpověděli kladně (81 respondentů z celkového souboru), byla sledována úroveň jejich znalosti práce s PC. Respondenti nejčastěji uváděli úroveň znalosti práce s PC střední, takto odpovědělo 55 % respondentů, 35 % respondentů ohodnotilo svoji úroveň znalosti práce s PC jako základní. Pouze 10 % respondentů ohodnotilo svoji znalost práce s PC jako velmi dobrou.

Graf 12. Zdravotní omezení respondentů

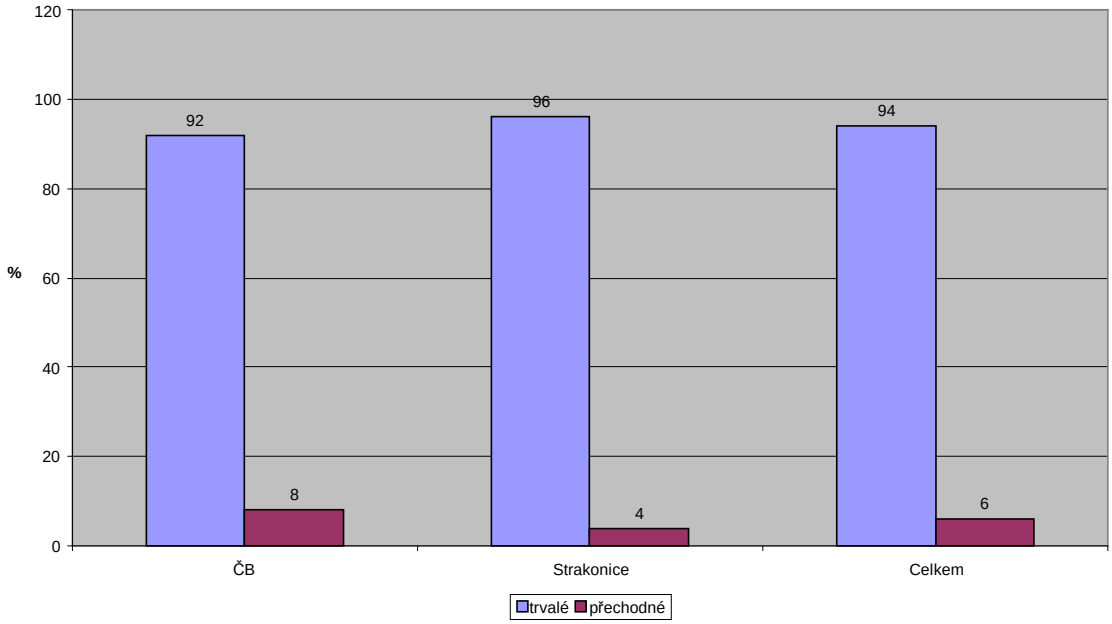


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	36 %	26	64 %	47
ST	48 %	31	52 %	34
Celkem	40 %	57	60 %	81

(zdroj: vlastní výzkum)

Respondenti byli dotazováni, jestli mají nějaké zdravotní omezení. Na tuto otázku 40 % respondentů uvedlo odpověď ano. Zde je zajímavé sledovat větší procento kladných odpovědí u respondentů okresu Strakonice.

Graf 13. Forma zdravotního omezení respondentů

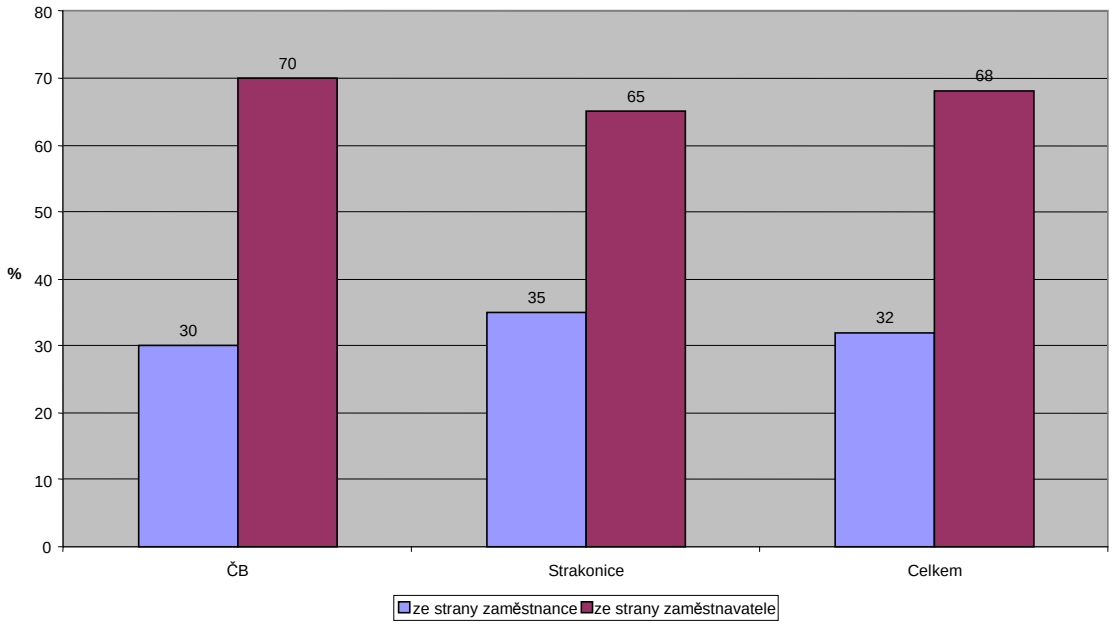


	trvalé		přechodné	
	%	počet	%	počet
ČB	92 %	24	8 %	2
ST	96 %	30	4 %	1
Celkem	94 %	54	6 %	3

(zdroj: vlastní výzkum)

Respondentům, kteří na předchozí otázku odpověděli kladně (57 respondentů z celkového souboru), byla položena doplňující otázka, jaké je jejich zdravotní omezení, zda je trvalé nebo pouze přechodné. Zde 94 % respondentů uvedlo, že jejich zdravotní omezení je trvalé. Pouze 6 % respondentů označilo své zdravotní omezení za dočasné.

Graf 14. Ukončení posledního pracovního poměru

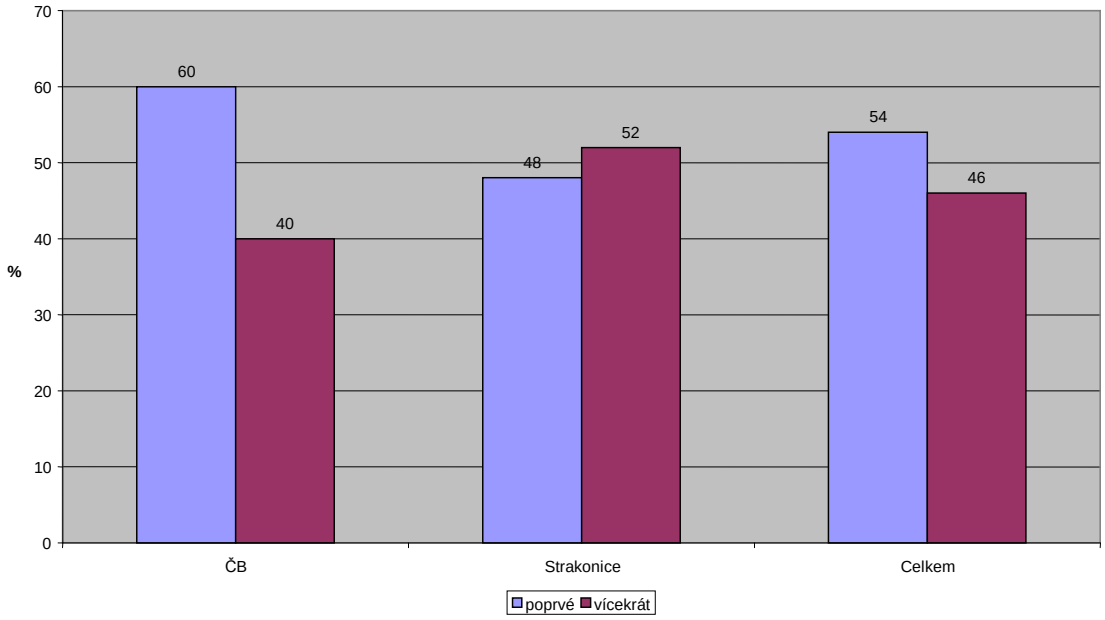


	ze strany zaměstnance		ze strany zaměstnavatele	
	%	počet	%	počet
ČB	30 %	22	70 %	51
ST	35 %	23	65 %	42
Celkem	32 %	45	68 %	93

(zdroj: vlastní výzkum)

Na otázku, jestli důvodem ukončení pracovního poměru bylo ukončení ze strany zaměstnance, nebo ukončení ze strany zaměstnavatele, respondenti uvedli v 68 % odpovědí – pracovní poměr byl ukončen ze strany zaměstnavatele, pouze u 32 % respondentů byl pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnance.

Graf 15. Nezaměstnanost respondentů

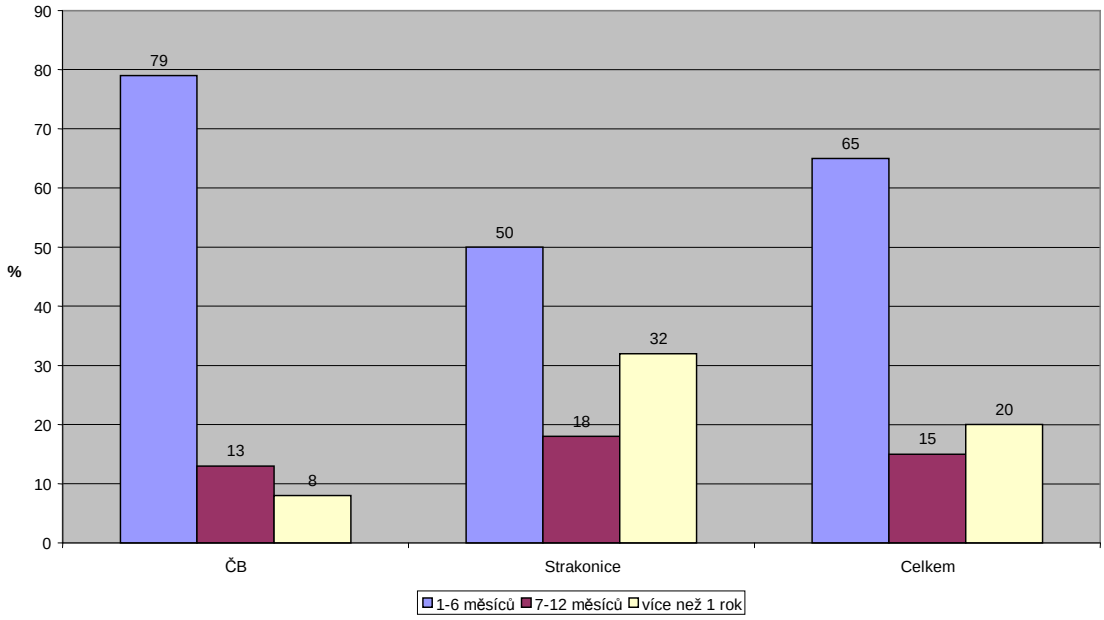


	poprvé		vícekrát	
	%	počet	%	počet
ČB	60 %	44	40 %	29
ST	48 %	31	52 %	34
Celkem	54 %	75	46 %	63

(zdroj: vlastní výzkum)

Nezaměstnaný jste poprvé? Na tuto otázku kladně odpovědělo 54 % respondentů z celkového souboru. Zde je vidět, jak velké procento respondentů je poprvé bez zaměstnání. Větší procento kladných odpovědí lze sledovat u respondentů okresu České Budějovice.

Graf 16. Doba současné evidence úřadem práce

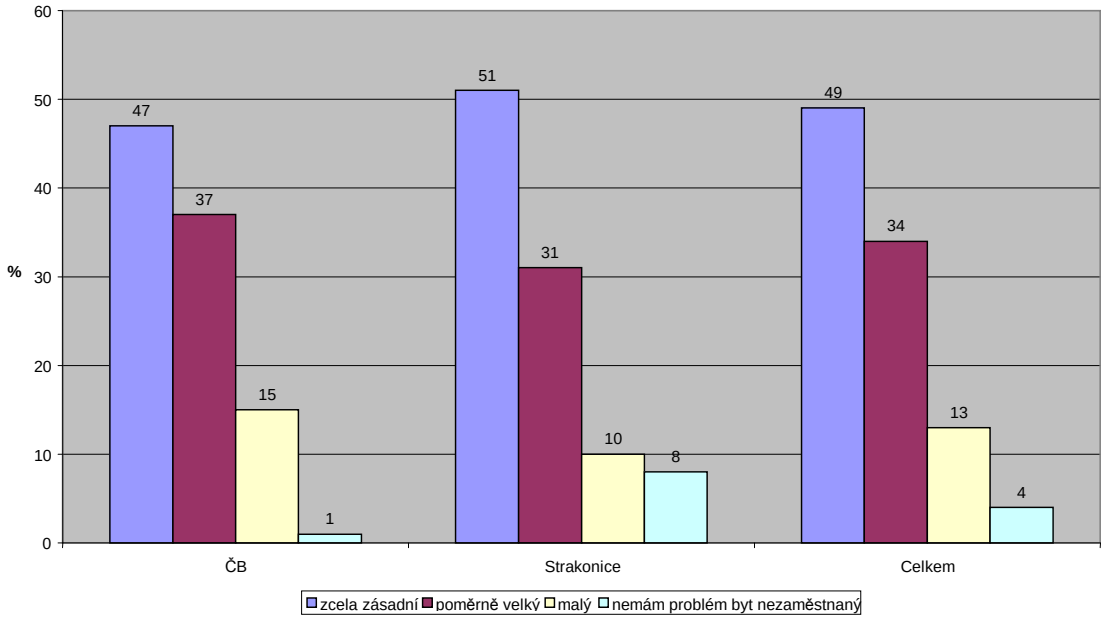


	1-6 měsíců		7-12 měsíců		více než 1 rok	
	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	79 %	58	13 %	9	8 %	6
ST	50 %	32	18 %	12	32 %	21
Celkem	65 %	90	15 %	21	20 %	27

(zdroj: vlastní výzkum)

Doba současného zařazení respondentů v evidenci úřadu práce byla rozdělena do tří kategorií: 1-6 měsíců, 7-12 měsíců a více než jeden rok. Nejvíce zastoupenou kategorií byla kategorie 1-6 měsíců v evidenci úřadu práce. Sem se zařadilo 65 % respondentů z celkového souboru. Podstatný rozdíl mezi jednotlivými okresy byl zaznamenám v kategorii evidence ÚP více než jeden rok. Tato kategorie je podstatně více zastoupena v okrese Strakonice.

Graf 17. Vnímání své nezaměstnanosti respondenty

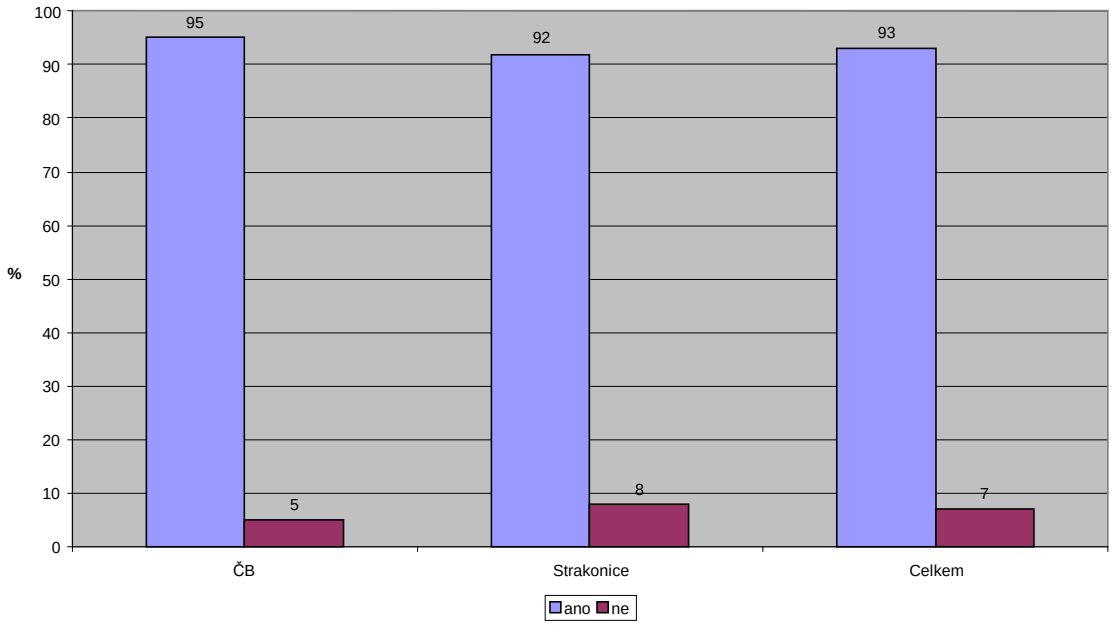


	problém zcela zásadní		problém poměrně velký		problém malý		nemám problém být nezaměstnaný	
	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	47 %	34	37 %	27	15 %	11	1 %	1
ST	51 %	33	31 %	20	10 %	7	8 %	5
Celkem	49 %	67	34 %	47	13 %	18	4 %	6

(zdroj: vlastní výzkum)

Jak velký problém pro Vás představuje nezaměstnanost? Na tuto otázku nejčastěji respondenti odpověděli, že nezaměstnanost pro ně představuje problém zcela zásadní. Takto odpovědělo 49 % respondentů z celkového souboru.

Graf 18. Vliv věku na nezaměstnanost

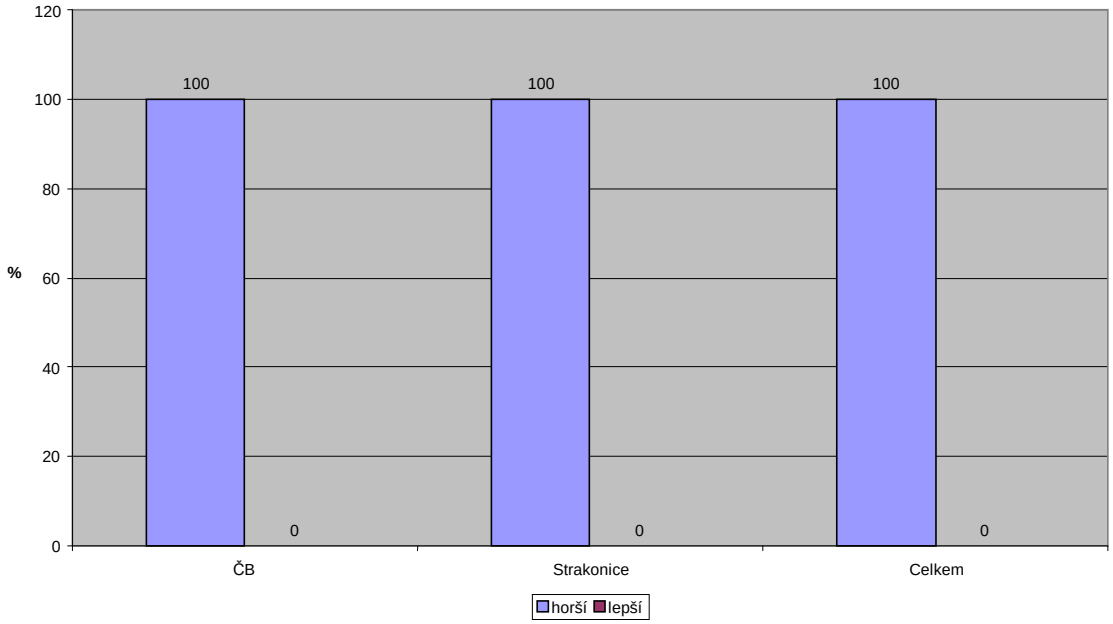


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	95 %	69	5 %	4
ST	92 %	60	8 %	5
Celkem	93 %	129	7 %	9

(zdroj: vlastní výzkum)

Myslíte si, že Váš věk hraje roli při hledání nového zaměstnání? Na tuto otázku 93 % respondentů z celkového souboru odpovědělo kladně. Respondenti jsou přesvědčeni, že věk hraje roli při hledání nového zaměstnání. Pouze 7 % respondentů si myslí, že tomu tak není.

Graf 19. Uplatnění lidí nad padesát let na trhu práce

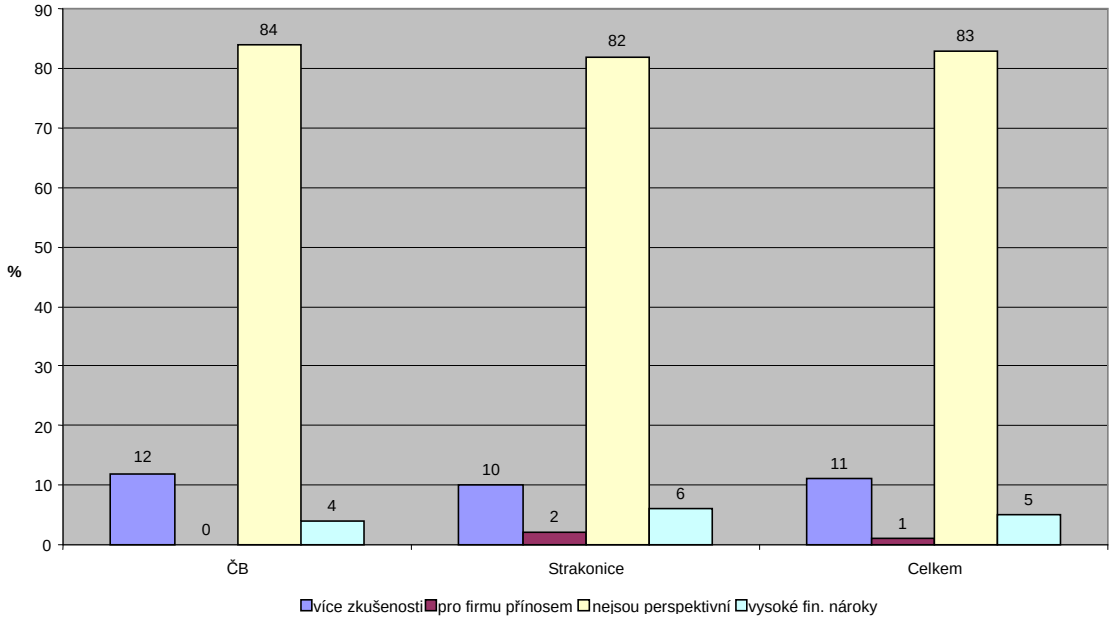


	horší		lepší	
	%	počet	%	počet
ČB	100 %	69	0 %	0
ST	100 %	60	0 %	0
Celkem	100 %	129	0 %	0

(zdroj: vlastní výzkum)

Pokud respondenti na předcházející otázku odpověděli kladně (129 respondentů z celkového souboru), byla jim položena doplňující otázka. Myslíte si, že uplatnění lidí nad padesát let je horší nebo lepší? Na tuto otázku 100 % respondentů odpovědělo, že uplatnění lidí nad padesát let je horší.

Graf 20. Vnímání starších pracovníků zaměstnavateli

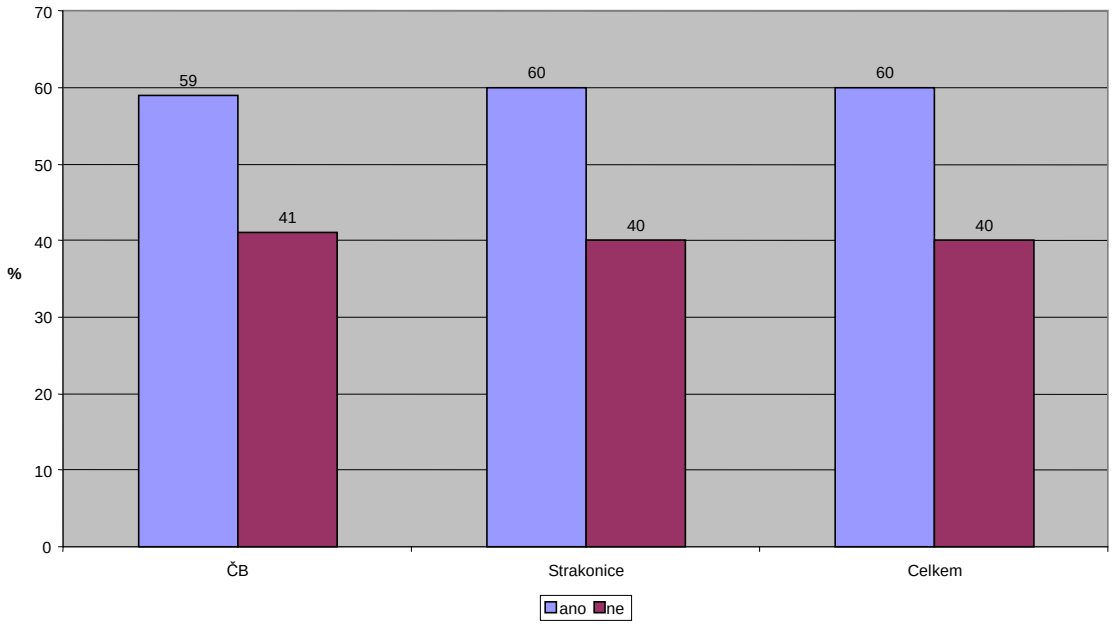


	mají více zkušeností		jsou přínos pro firmu		nejsou již perspektivní		mají vysoké finanční nároky	
	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	12 %	9	0 %	0	84 %	61	4 %	3
ST	10 %	7	2 %	1	82 %	53	6 %	4
Celkem	11 %	16	1 %	1	83 %	114	5 %	7

(zdroj: vlastní výzkum)

Jak si myslíte, že zaměstnavatelé vnímají starší uchazeče o zaměstnání? Na tuto otázku 83 % respondentů z celkového souboru uvedlo, že si myslí, že zaměstnavatelé vnímají starší pracovníky jako neperspektivní. Pouze 1 % procento respondentů si myslí, že je zaměstnavatelé vnímají jako přínos pro firmu.

Graf 21. Odmítnutí k přijetí do zaměstnání kvůli věku

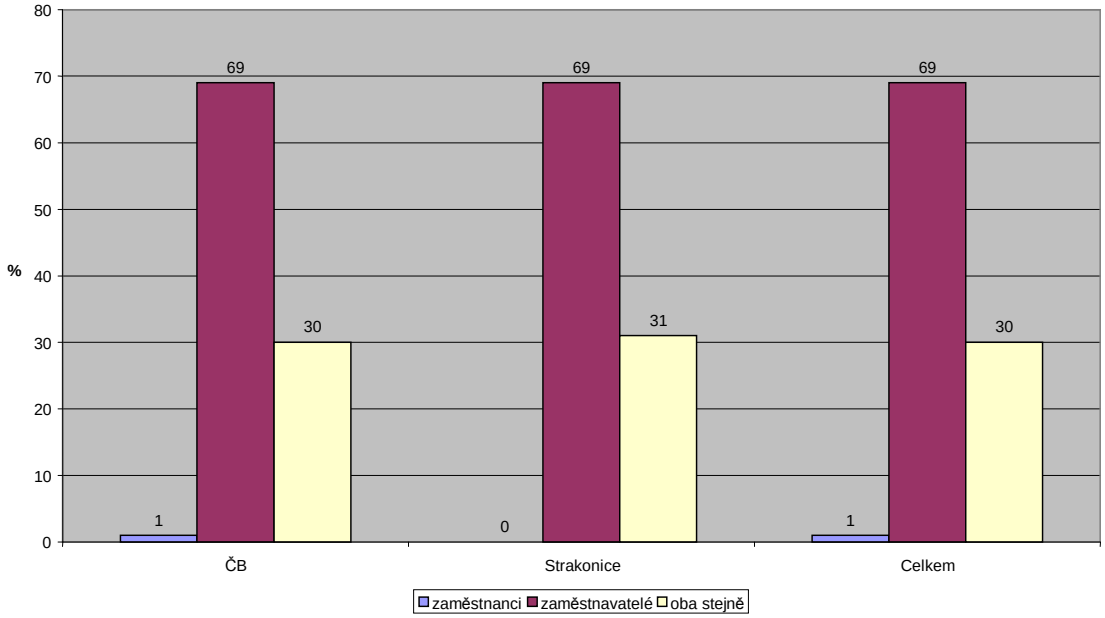


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	59 %	43	41 %	30
ST	60 %	39	40 %	26
Celkem	60 %	82	40 %	56

(zdroj: vlastní výzkum)

Setkal/a jste se při hledání zaměstnání s odmítnutím kvůli věku ? Na tuto otázku 60 % respondentů z celkového souboru odpovědělo ano. Při hledání nového zaměstnání jsem se setkal/a s odmítnutím kvůli věku.

Graf 22. Podíl na nezaměstnanosti

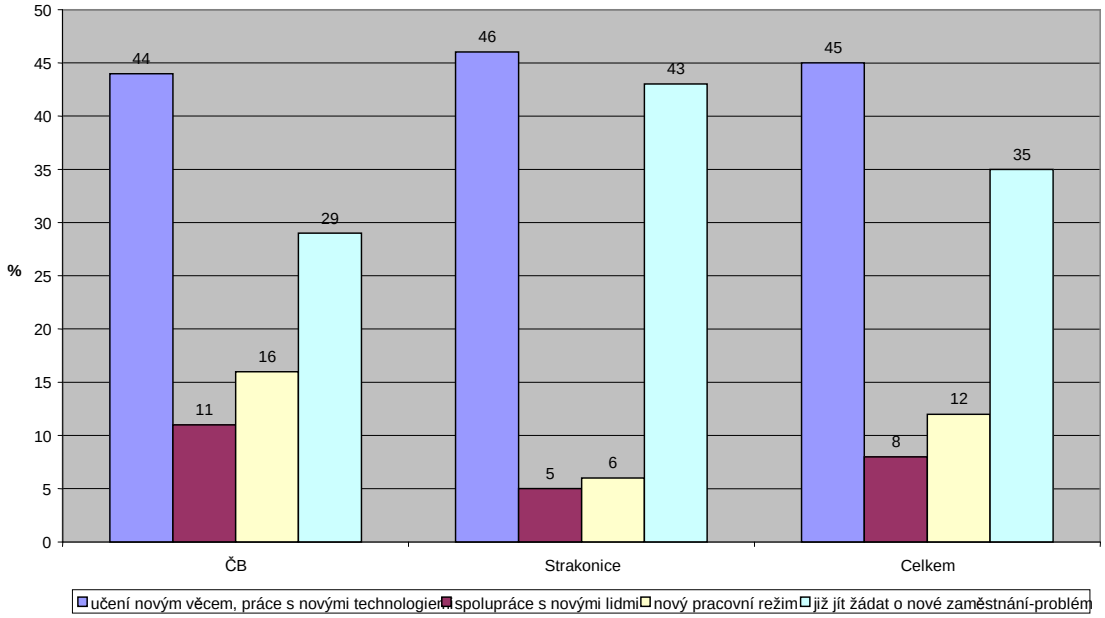


	zaměstnanci		zaměstnatelé		oba stejný podíl	
	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	1 %	1	69 %	50	30 %	22
ST	0 %	0	69 %	45	31 %	20
Celkem	1 %	1	69 %	95	30 %	42

(zdroj: vlastní výzkum)

Myslíte si, že na nezaměstnanosti starších osob mají větší podíl zaměstnanci, zaměstnavatelé nebo se podílejí se oba stejnou měrou? Na tuto otázku respondenti nejčastěji uvedli, že na nezaměstnanosti starších osob mají větší podíl zaměstnavatelé. Takto odpovědělo 69 % respondentů z celkového souboru. Svůj podíl na nezaměstnanosti respondenti spíše odmítají.

Graf 23. Problém v souvislosti s novým zaměstnáním

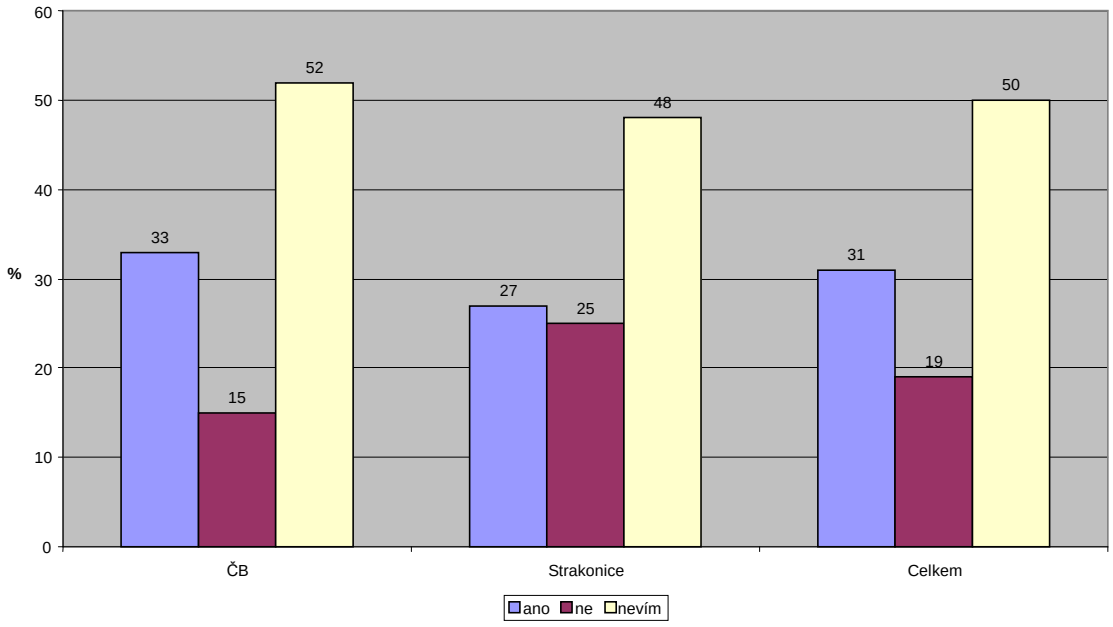


	učení novým věcem, práce s novými technologiemi		spolupráce s novými lidmi		nový pracovní režim		již jít žádat o nové zaměstnání-problém	
	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	44 %	32	11 %	8	16 %	12	29 %	21
ST	46 %	30	5 %	3	6 %	4	43 %	28
Celkem	45 %	62	8 %	11	12 %	16	35 %	49

(zdroj: vlastní výzkum)

Co pro Vás v souvislosti s novým zaměstnáním představuje největší problém? Na tuto otázku respondenti odpověděli, že největší problém budou mít učit se novým věcem, pracovat s novými technologiemi. Tuto odpověď uvedlo 45 % respondentů z celkového souboru. Jako druhou nejčastější odpověď respondenti uvedli, že již jít žádat o nové zaměstnání pro ně představuje problém.

Graf 24. Úspěšnost při hledání nového zaměstnání

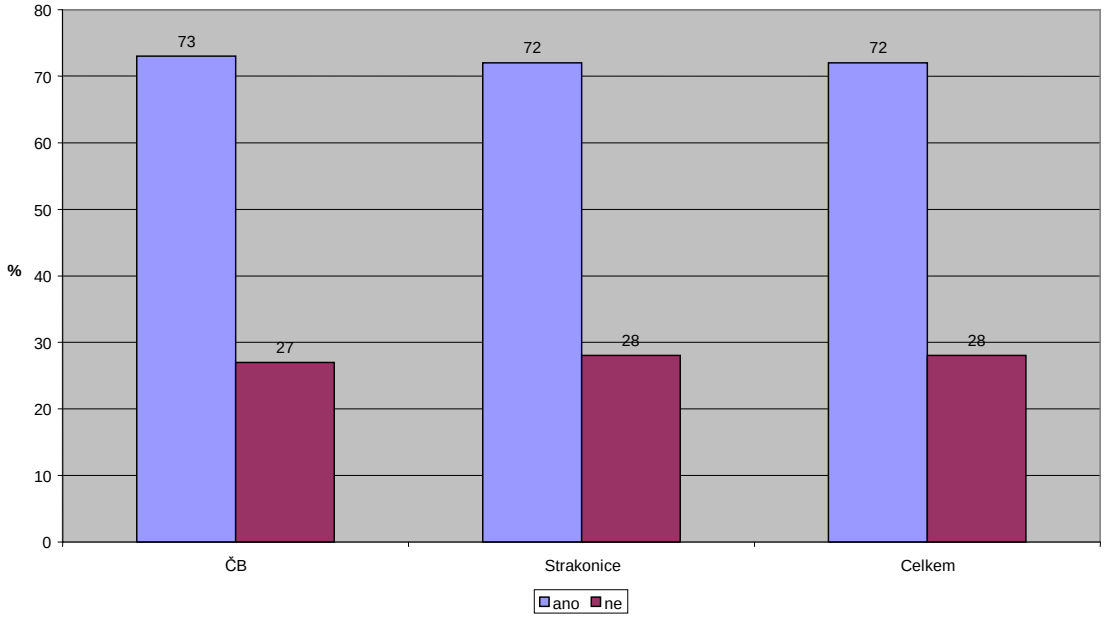


	ano		ne		nevím	
	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	33 %	24	15 %	11	52 %	38
ST	27 %	18	25 %	16	48 %	31
Celkem	31 %	42	19 %	27	50 %	69

(zdroj: vlastní výzkum)

Respondentům byla položena otázka, jestli si myslí, že se jim podaří najít nové zaměstnání. Na tuto otázku respondenti nejčastěji odpověděli nevím, 50 % respondentů z celkového souboru. Odpověď ano uvedlo 31 % a odpověď ne uvedlo 19 % respondentů z celkového souboru. Více pesimistický pohled na možnost získání nového zaměstnání je sledován v okrese Strakonice.

Graf 25. Možnost odejít do předčasného důchodu

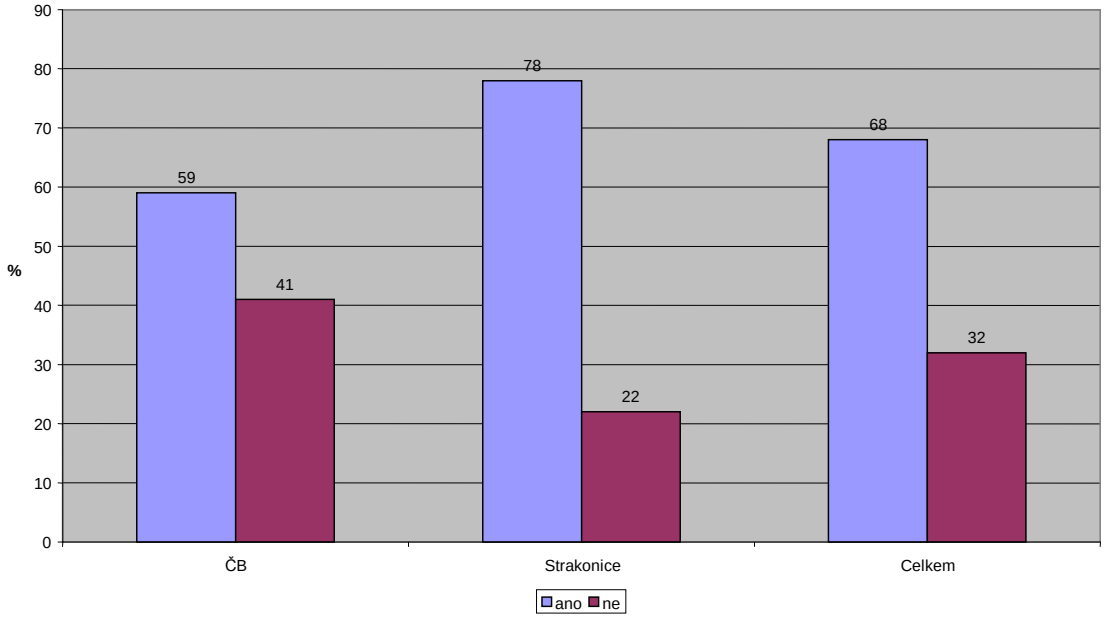


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	73 %	53	27 %	20
ST	72 %	47	28 %	18
Celkem	72 %	100	28 %	38

(zdroj: vlastní výzkum)

Kdyby bylo možné odejít do předčasného důchodu, odešel/a byste? Na tuto otázku 72 % respondentů odpovědělo ano. Respondenti by nejraději svoji situaci vyřešili odchodem do předčasného důchodu. Pouze 28 % respondentů by raději hledalo uplatnění na trhu práce.

Graf 26. Ochota úplné změny profese

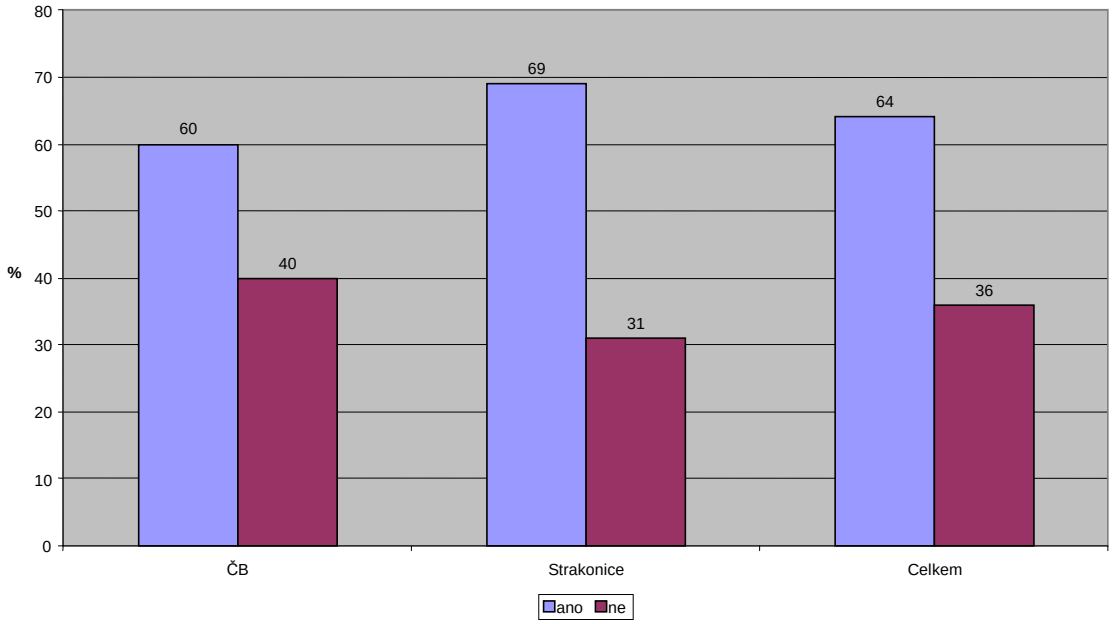


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	59 %	43	41 %	30
ST	78 %	51	22 %	14
Celkem	68 %	94	32 %	44

(zdroj: vlastní výzkum)

U respondentů byla zjišťována jejich ochota v současné době úplně změnit svoji profesi. Na tuto otázku 68 % respondentů z celkového souboru uvedlo odpověď ano. Svoji profesi by byli ochotni v současné době změnit. Zbylých 32 % respondentů tuto změnu odmítá. Větší ochotu ke změně profese je možné sledovat u respondentů okresu Strakonice.

Graf 27. Ochota zvyšování kvalifikace

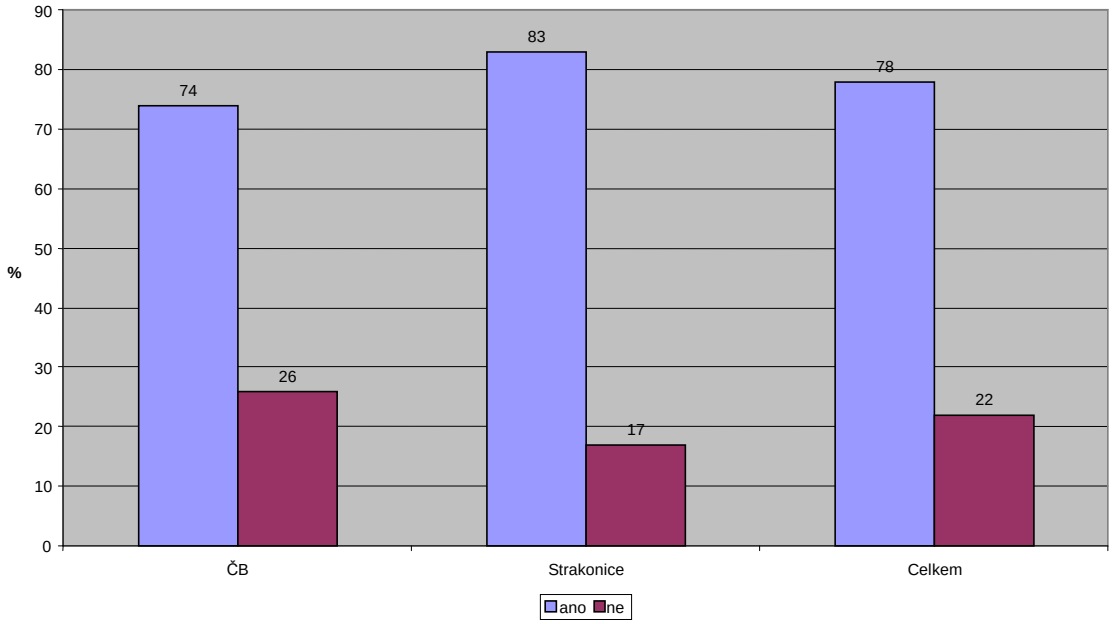


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	60 %	44	40 %	29
ST	69 %	45	31 %	20
Celkem	64 %	89	36 %	49

(zdroj: vlastní výzkum)

U respondentů byla zjišťována ochota zvyšovat si svoji kvalifikaci. Zde 64 % respondentů z celkového souboru uvedlo, že jsou ochotni si svoji kvalifikaci zvyšovat. Zbylých 36 % respondentů tuto možnost odmítá. I zde je možno sledovat větší ochotu ke zvyšování kvalifikace u respondentů okresu Strakonice.

Graf 28. Ochota účastnit se rekvalifikace

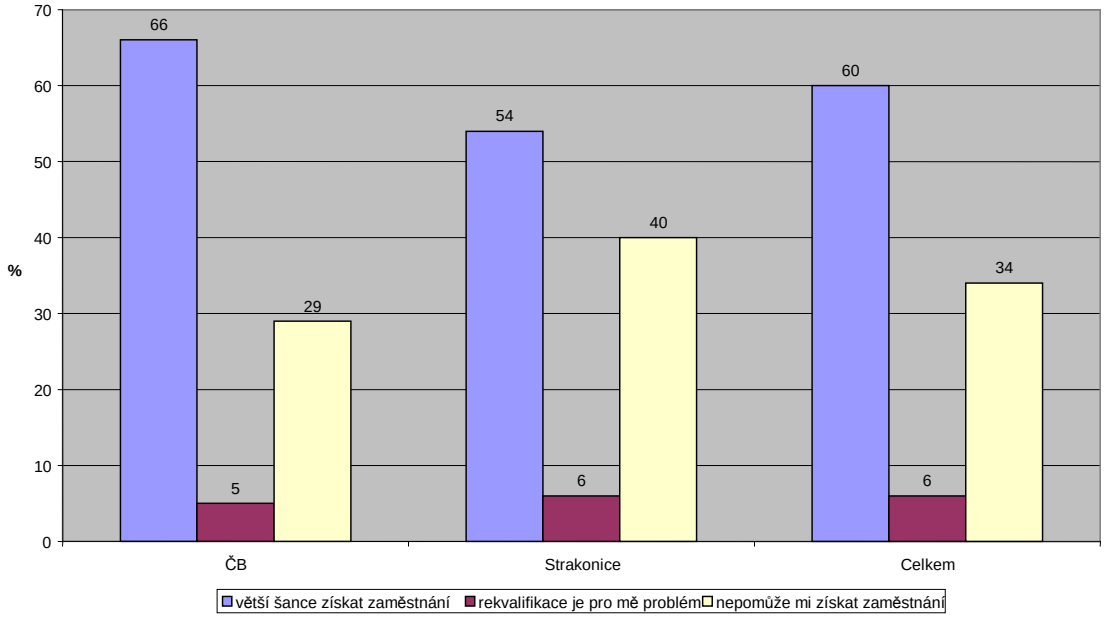


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	74 %	54	26 %	19
ST	83 %	54	17 %	11
Celkem	78 %	108	22 %	30

(zdroj: vlastní výzkum)

Respondenti byli dotazováni, jestli by byli ochotni účastnit se rekvalifikace. Zde 78 % respondentů z celkového souboru uvedlo, že jsou ochotni se rekvalifikace zúčastnit. Zbylých 22 % respondentů tuto možnost odmítlo. Opět zde lze sledovat větší ochotu u respondentů okresu Strakonice.

Graf 29. Názor respondentů na rekvalifikaci

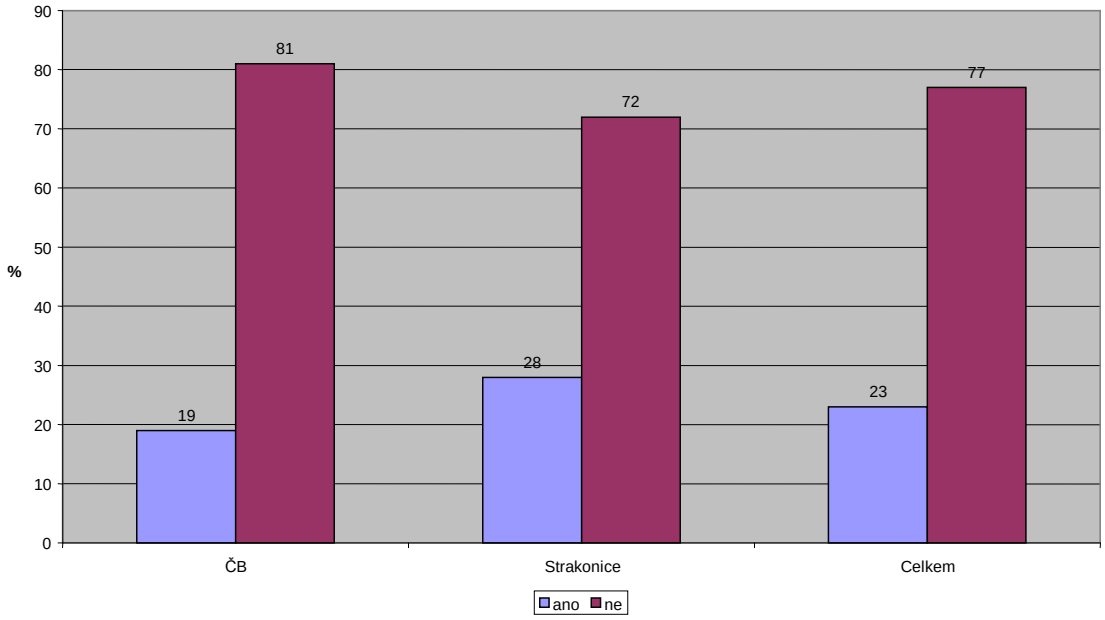


	větší šance získat zaměstnání		je pro mě problém		nepomůže mí získat zaměstnání	
	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	66 %	48	5 %	4	29 %	21
ST	54 %	35	6 %	4	40 %	26
Celkem	60 %	83	6 %	8	34 %	47

(zdroj: vlastní výzkum)

U respondentů byl zjišťován jejich názor na rekvalifikaci. Zde 60 % respondentů, z celkového souboru, uvedlo, že v případě, že se rekvalifikace zúčastní, budou mít větší šanci získat zaměstnání. 34 % respondentů projevilo negativní postoj k rekvalifikacím, myslí si, že jim stejně nepomohou získat zaměstnání. Pro 6 % respondentů představují rekvalifikace problém.

Graf 30. Ochota pracovat v trojsměnném/nepřetržitém provozu

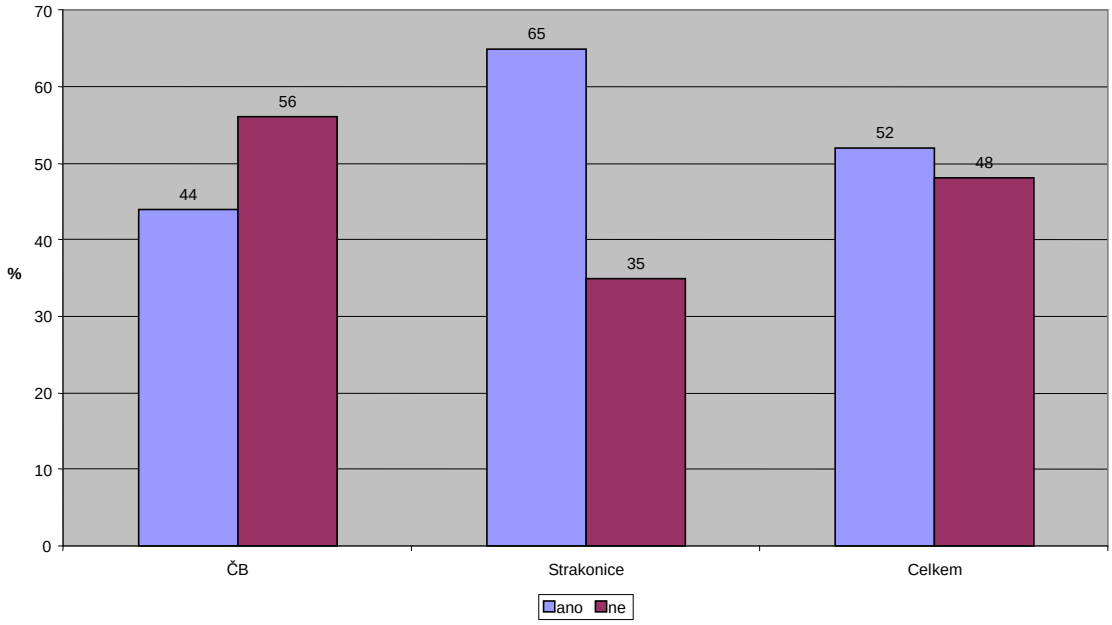


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	19 %	14	81 %	59
ST	28 %	18	72 %	47
Celkem	23 %	32	77 %	106

(zdroj: vlastní výzkum)

Respondenti byli dotazováni, jestli by byli ochotni pracovat v trojsměnném/nepřetržitém provozu. Zde byl sledován negativní postoj respondentů. Pouze 23 % respondentů z celkového souboru by bylo ochotno pracovat v trojsměnném/nepřetržitém provozu, zbylých 77 % respondentů tuto možnost odmítá. Větší ochota k takovéto práci byla sledována u respondentů okresu Strakonice.

Graf 31. Ochota dojíždět do zaměstnání

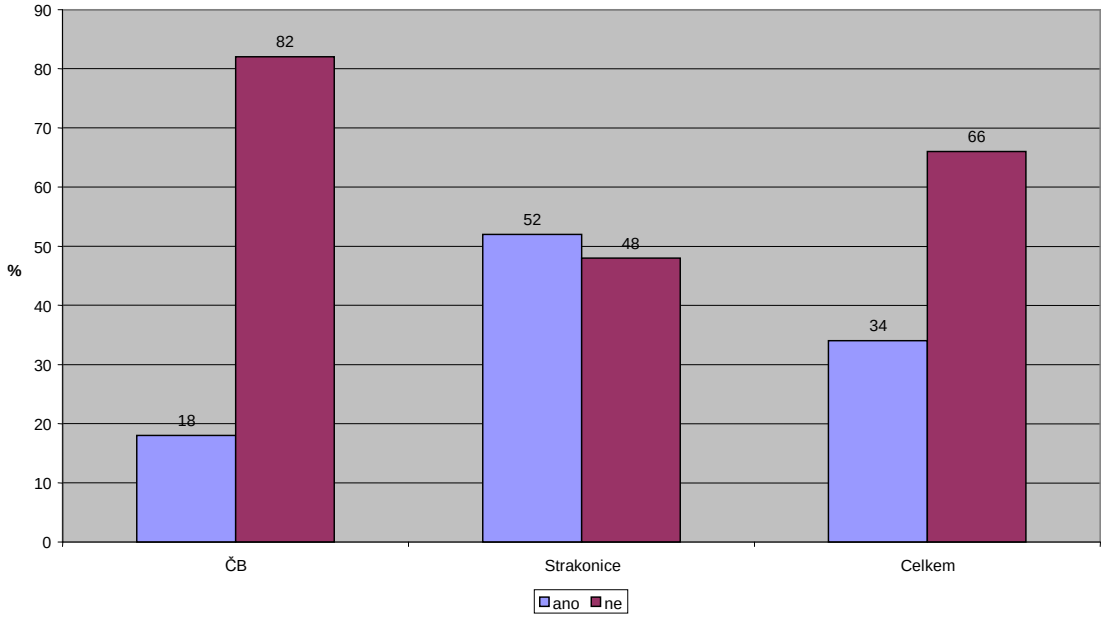


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	44 %	32	56 %	41
ST	65 %	42	35 %	23
Celkem	52 %	72	48 %	66

(zdroj: vlastní výzkum)

U respondentů byla sledována jejich ochota dojíždět do zaměstnání. Zde odpovědělo 52 % respondentů ano, byli by ochotni za prací dojíždět. Zbylých 48 % respondentů tuto možnost odmítá. Větší ochota dojíždět za prací je sledována u respondentů okresu Strakonice

Graf 32. Ochota pracovat za minimální mzdu

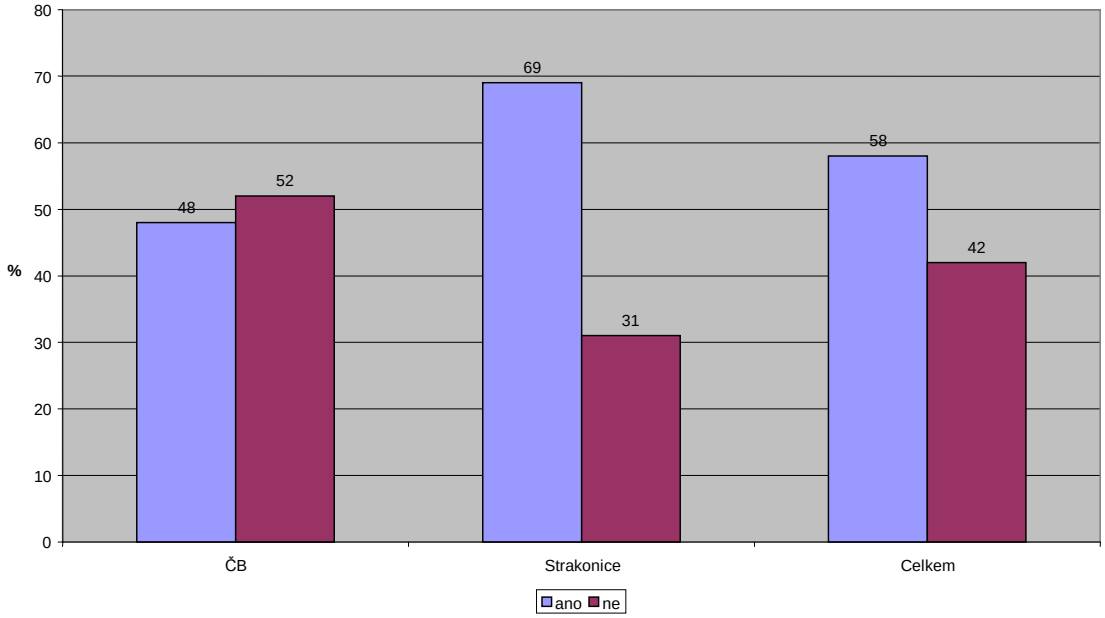


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	18 %	13	82 %	60
ST	52 %	34	48 %	31
Celkem	34 %	47	66 %	91

(zdroj: vlastní výzkum)

Byl byste ochoten pracovat za minimální mzdu 8000 Kč? Na tuto otázku odpovědělo ano pouze 34 % respondentů z celkového souboru, ne odpovědělo 66 % respondentů. Zde je sledována podstatně menší ochota respondentů okresu České Budějovice přijmout takto placenou práci, pouze 18 % z nich odpovědělo ano.

Graf 33. Ochota pracovat na částečný úvazek

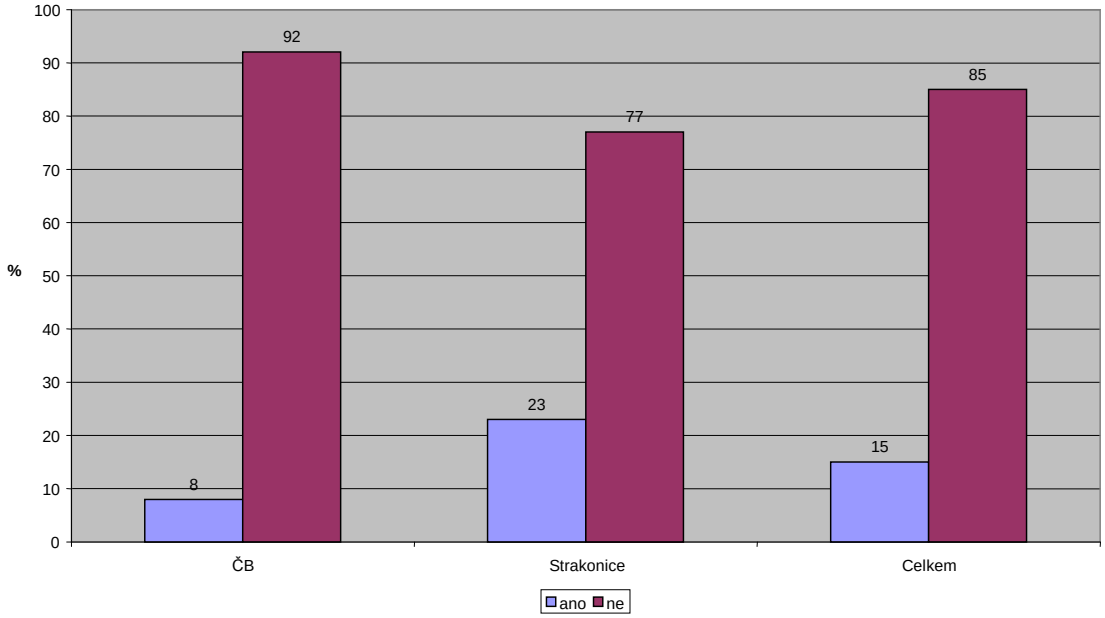


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	48 %	35	52 %	38
ST	69 %	45	31 %	20
Celkem	58 %	80	42 %	58

(zdroj: vlastní výzkum)

Respondenti byli dotazováni, jestli by byli ochotni pracovat pouze na zkrácený pracovní úvazek. Zde 58 % respondentů z celkového souboru odpovědělo ano a 42 % odpovědělo ne. Podstatně větší ochota pracovat pouze na zkrácený úvazek je sledována u respondentů okresu Strakonice.

Graf 34. Ochota vzdát se části platu pro možnost zaměstnání

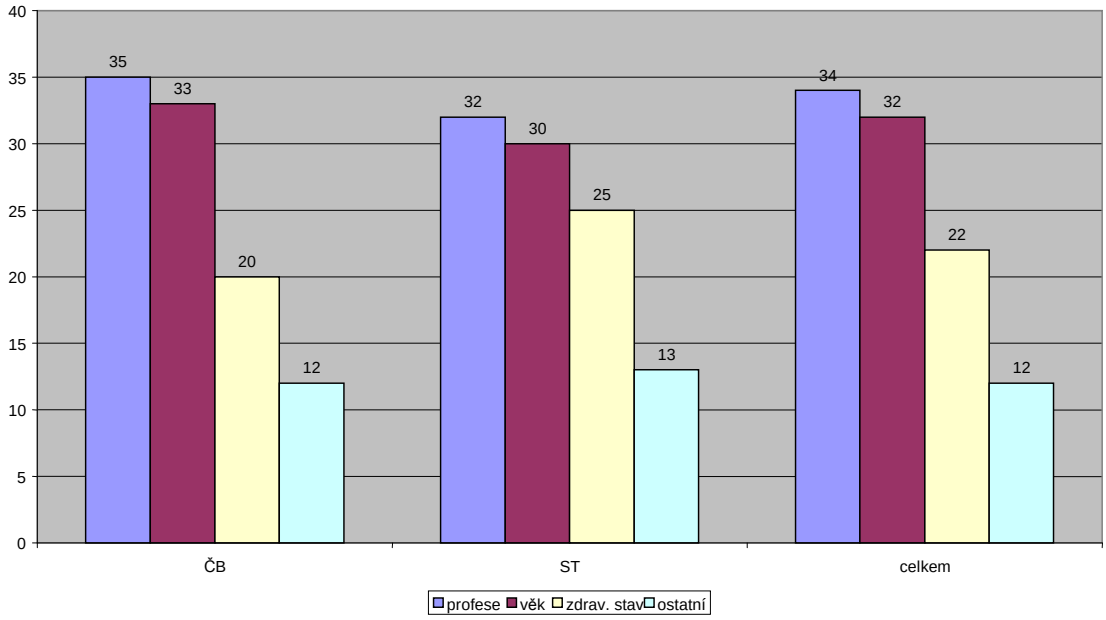


	ano		ne	
	%	počet	%	počet
ČB	8 %	6	92 %	67
ST	23 %	15	77 %	50
Celkem	15 %	21	85 %	117

(zdroj: vlastní výzkum)

Respondentům byla položena otázka, jestli by byli ochotni vzdát se části svého platu, aby mohli být zaměstnáni. Na tuto otázku 86 % respondentů z celkového souboru odpovědělo ne, pouze 14 % respondentů odpovědělo ano. Respondenti okresu České Budějovice projevili více negativní postoj k této otázce.

Graf 35. Názor respondentů na bariéry bránící jim v získání zaměstnání

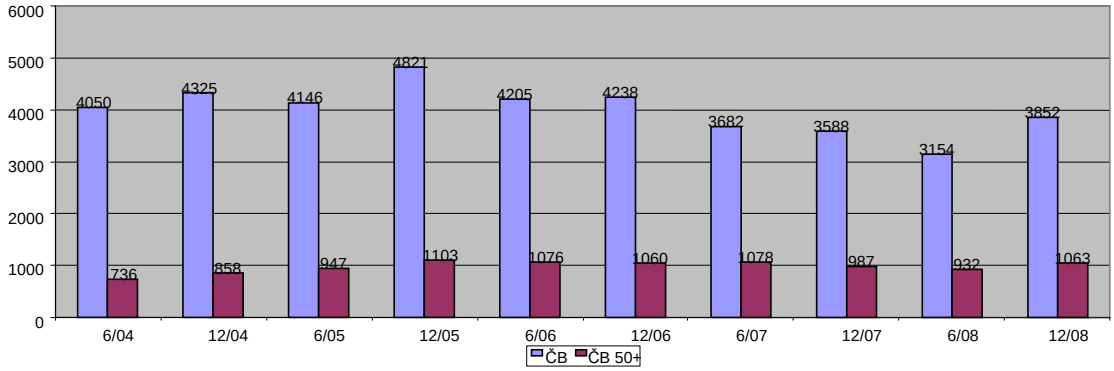


	profese		věk		zdrav. stav		ostatní	
	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet
ČB	35 %	26	33 %	24	20 %	15	12 %	8
ST	32 %	21	30 %	20	25 %	16	13 %	8
Celkem	34 %	47	32 %	44	22 %	31	12 %	16

(zdroj: vlastní výzkum)

Co si myslíte, že Vám nejvíce brání získat nové zaměstnání? Na tuto otázku respondenti nejčastěji uváděli, že o jejich profesi není na trhu práce zájem (34 %), na druhém místě, s velmi těsným procentním rozdílem, uvedli svůj věk (32 %). Na místo třetí zařadili zdravotní stav (22 %). Zbylé důvody, které respondenti uváděli se velmi lišily, a proto byly zařazeny do kategorie ostatní.

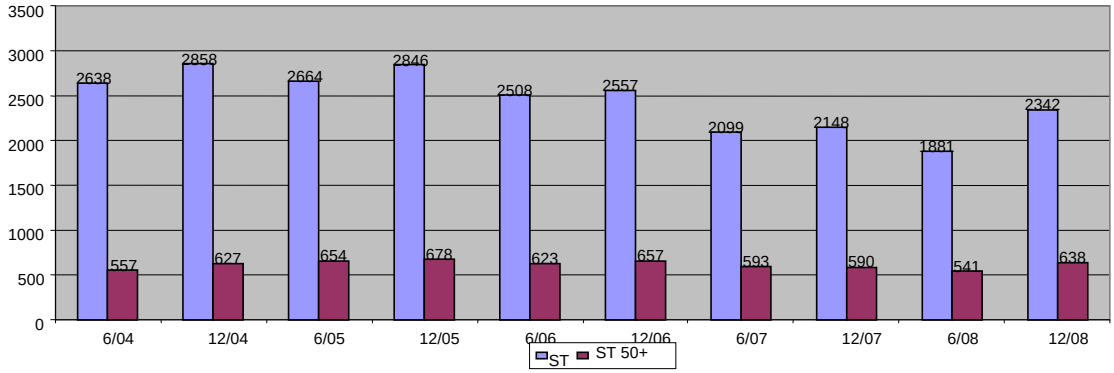
Graf 36. Vývoj počtu nezaměstnaných v létech 2004-2008 okres České Budějovice (celkový počet nezaměstnaných a počet nezaměstnaných kategorie 50+)



Tabulka 1. Procento nezaměstnaných kategorie 50+ vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných v okrese České Budějovice

období	6/04	12/04	6/05	12/05	6/O6	12/O6	6/07	12/07	6/08	12/08
poměr C/50+	18.2%	19.8%	22.8%	22.9%	25.6%	25.0%	29.3%	27.5%	29.3%	27.6%

Graf 37. Vývoj počtu nezaměstnaných v létech 2004-2008 okres Strakonice (celkový počet nezaměstnaných a počet nezaměstnaných kategorie 50+)

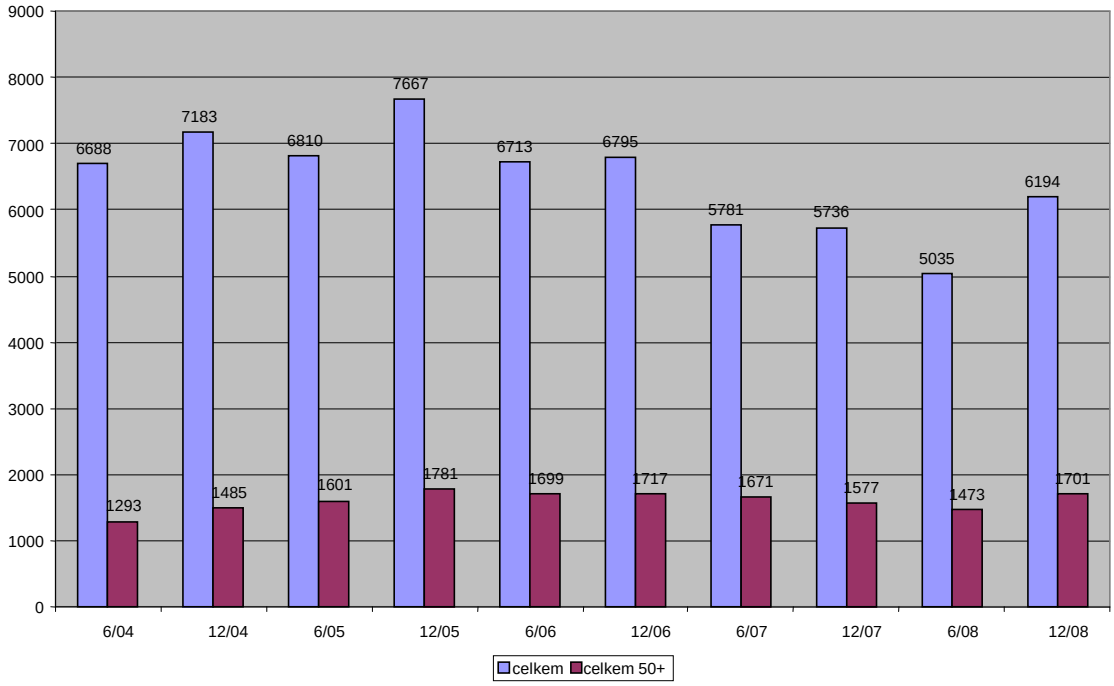


Tabulka 2. Procento nezaměstnaných kategorie 50+ vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných v okrese Strakonice

období	6/04	12/04	6/05	12/05	6/06	12/06	6/07	12/07	6/08	12/08
Poměr C/50+	21.1%	21.9%	24.6%	23.9%	24.8%	25.7%	28.3%	27.5%	28.8%	27.2%

(zdroj: vlastní výzkum)

Graf 38. Vývoj počtu nezaměstnaných r. 2004-2008 okresy České Budějovice a Strakonice celkem (celkový počet nezaměstnaných a počet nezaměstnaných kategorie 50+)



Tabulka 3. Procento nezaměstnaných kategorie 50+ vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných v okrese České Budějovice a Strakonice celkem

období	6/04	12/04	6/05	12/05	6/06	12/06	6/07	12/07	6/08	12/08
Poměr C/50+	19.4%	20.7%	23.5%	23.2%	25.3%	25.3%	28.9	27.5%	29.3%	27.5%

(zdroj: vlastní výzkum)

V grafu 38 jsou znázorněny poklesy a nárůsty celkového počtu nezaměstnaných a poklesy a nárůsty počtu nezaměstnaných v kategorii 50+ v okrese České Budějovice a Strakonice.

5. Diskuse

Výzkum probíhal na Úřadě práce v Českých Budějovicích a na Úřadě práce ve Strakonicích. Do výzkumu byli zařazeni nezaměstnaní věkové kategorie 50+. Věk respondentů byl rozdělen do tří kategorií. Kategorie 50-54 let, 55-59 let a 60 let a více. Nejvíce zastoupenou kategorií byla kategorie 50-54 let. Výzkumu se zúčastnilo 40 % mužů a 60 % žen. Z výsledků vyplývá, že ženy jsou zde zastoupeny podstatně více než muži a jsou i v této kategorii nezaměstnaných rizikovou skupinou.

U respondentů výzkumu bylo zjišťováno jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Největší počet respondentů 36 % uvedl vzdělání střední (bez maturity). Celkově lze říci, že úroveň dosaženého vzdělání nezaměstnaných je nižší, neboť 56 % respondentů uvedlo, že mají pouze základní a střední vzdělání (bez maturity). Dále bylo sledováno oborové zaměření respondentů. Toto zaměření bylo v jednotlivých okresech odlišné. V okrese České Budějovice respondenti nejčastěji uváděli strojírenství, obchod a služby, zemědělství, administrativu.V okrese Strakonice respondenti nejčastěji uváděli strojírenství, textilní průmysl, potravinářský průmysl, zemědělství. V obou sledovaných okresech celkem se jako nejčastěji uváděné oborové zaměření umístilo zaměření v oboru strojírenství. U respondentů bylo sledováno, zda jejich pracovní kariéra probíhala jednotvárně, jestli pracovali pouze v jedné profesi, nebo jestli profesi během své pracovní kariéry změnili. Celkem 43 % respondentů uvedlo, že během své pracovní kariéry nikdy nezměnili profesi. Z tohoto výsledku vyplývá, že poměrně velká část těchto současných nezaměstnaných celý život pracovala v jedné profesi. Proto se domnívám, že pro tyto nezaměstnané bude případná změna problematická.

V rámci výzkumu byly zjišťovány jazykové znalosti respondentů. 46 % respondentů z celkového souboru odpovědělo, že umí cizí jazyk. U těchto respondentů byla zjišťována úroveň této znalosti jazyka. Zde nejčastěji respondenti uváděli znalost základní a střední. Respondenti uváděli znalost jazyka anglického, německého a ruského. Nejčastěji uváděným jazykem byl ruský jazyk. Na druhém místě respondenti uvedli německý jazyk a na místo třetí byl zařazen anglický jazyk. Celkově lze dle výsledků výzkumu hodnotit jazykovou znalost respondentů spíše záporně, neboť 54 %

respondentů vůbec neovládá cizí jazyk. A u respondentů, kteří znalost jazyka uvedli, převažuje hodnocení úrovně základní a střední. Nejčastěji uváděným jazykem je jazyk ruský, který v současné době má malé uplatnění.

Dále byla sledována znalost práce s počítačem. Na tuto otázku odpovědělo kladně 59 % respondentů. V případě této odpovědi byla sledována úroveň této znalosti**.** Zde z výsledků vyplývá, že i přes počáteční optimistické rozdělení kladných odpovědí, na následující otázku ohledně úrovně znalosti jazyka uvedlo 35 % respondentů pouze základní znalost. Proto se domnívám, že pro případné pracovní zařazení, kde je tato znalost práce s PC požadována, je nedostačující a nezaměstnaní by si museli tuto znalost doplňovat.

Respondenti byli dotazováni na jejich zdravotní stav. Zde 40 % respondentů uvedlo, že mají určité zdravotní omezení. Na otázku, zda jejich zdravotní omezení je trvalé nebo pouze přechodné, většina respondentů uvedla, že je trvalé. Celkově lze počet nezaměstnaných se zdravotním omezením hodnotit jako velmi vysoký a bude určitě omezovat tyto nezaměstnané v možnosti získat zaměstnání. Proto je nutné zdravotní stav nezaměstnaných zařadit k bariérám bránícím v pracovním uplatnění těchto lidí. A je nutné zde připomenout, že udržovat si zdraví do vyššího věku je důležité jak pro aktivní stáří, tak pro zlepšení zaměstnanosti vyšší věkové kategorie v budoucích letech.

Na otázku, jestli důvodem ukončení pracovního poměru bylo ukončení ze strany zaměstnance nebo ukončení ze strany zaměstnavatele, 68 % respondentů uvedlo, že jejich poslední pracovní poměr byl ukončen ze strany zaměstnavatele. Dále bylo zjišťováno, zda respondenti jsou v evidenci úřadu práce poprvé. Celkem 54 % respondentů uvedlo, že jsou v evidenci úřadu práce poprvé. Z výsledku vyplývá, že většina těchto lidí se ocitla v roli nezaměstnaných poprvé, že je to pro ně naprosto nová situace a bude záležet na tom, jak se tito lidé věkové kategorie 50+ s touto situací vyrovnají. Zde je zajímavé poznamenat, že v okrese Strakonice více respondentů, 52 % uvedlo, že již byli vícekrát v evidenci úřadu práce (v okrese České Budějovice takto odpovědělo pouze 40 % respondentů). Toto lze přičítat dlouhodobě menší nabídce

volných pracovních míst v okrese Strakonice než v okrese České Budějovice. Doba současného zařazení v evidenci úřadu práce byla rozdělena do tří kategorií: 1-5 měsíců, 6-12 měsíců a více než jeden rok. Nejvíce respondentů, 65 %, se zařadilo do kategorie 6-12 měsíců v evidenci ÚP. Zajímavé je srovnání obou okresů v kategorii více než jeden rok. Tato kategorie je v okrese s vyšší mírou nezaměstnanosti, v okrese Strakonice, zastoupena čtyřikrát více.

Respondenti byli dotazováni, jak vnímají svoji nezaměstnanost. Zde se ukázalo, že nezaměstnaní vnímají svoji situaci velice vážně. Pro 83 % respondentů z celkového souboru představuje nezaměstnanost zcela zásadní nebo poměrně velký problém. Opět hůře vnímají svoji nezaměstnanost lidé v okrese Strakonice, kde je perspektiva získání nového zaměstnání horší.

Myslíte si, že Váš věk hraje roli při hledání nového zaměstnání? Na tuto otázku celkem 93 % respondentů odpovědělo ano. Těmto respondentům byla položena doplňující otázka. Myslíte si, že uplatnění lidí nad padesát let na trhu práce je lepší nebo horší. Zde 100 % respondentů odpovědělo, že uplatnění lidí nad padesát let je horší. Zde je vidět, že respondenti velice výrazně vnímají svůj věk jako handicap, jako bariéru, která jim bude bránit získat nové zaměstnání. Respondentům byla také položena otázka, jestli se setkali při hledání zaměstnání s odmítnutím kvůli věku ? Na tuto otázku i přes skutečnost, že zákon o zaměstnanosti obsahuje zákaz jakékoliv diskriminace, pokud jde o přijímání do zaměstnání, odměňování, školení, zprostředkování zaměstnání pracovně právní vztahy a skutečnost, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace, odpovědělo 60 % respondentů ano. Zde je třeba se zamyslet nad tím, jak je možné, že tak vysoké procento respondentů připouští přítomnost věkové diskriminace, a je nutné tento problém brát velice vážně a upozornit na něj.

Respondenti také odpovídali na otázku, jak si myslí, že zaměstnavatelé vnímají starší uchazeče o zaměstnání. Respondenti si myslí, že zaměstnavatelé k nim mají negativní postoj. Celkem 83 % respondentů uvedlo, že pro zaměstnavatele již nejsou perspektivní. Tento hodně pesimistický pohled na svoji situaci, kdy si respondenti

myslí, že je zaměstnavatelé vnímají jako neperspektivní, lze označit za další bariéru bránící jejich uplatnění. Neboť jít si žádat o nové zaměstnání s vědomím, že je zaměstnavatel nechce, je určitě problematické a určitě ovlivňuje sebevědomí těchto lidí.

Myslíte si, že na nezaměstnanosti starších osob mají větší podíl zaměstnanci, zaměstnavatelé nebo se podílejí se oba stejnou měrou? Zde byla nejčastěji uváděná odpověď, že na nezaměstnanosti mají větší podíl zaměstnavatelé, svůj podíl na nezaměstnanosti spíše odmítají.

Respondenti byli dotazováni, zda si myslí, že se jim podaří najít nové zaměstnání. Z výsledků výzkumu je patrné, že respondenti nejsou příliš optimističtí, odpověď ano uvedlo pouze 31 % respondentů. I zde lze pozorovat více negativních odpovědí u respondentů okresu Strakonice, okresu s menší nabídkou volných pracovních míst, a tudíž s menší šancí získat nové zaměstnání.

Co pro Vás v souvislosti s novým zaměstnáním představuje největší problém? Respondenti nejčastěji odpovídali: budu se muset učit novým věcem/pracovat s novými technologiemi. Nezaměstnaní mají strach, že se budou muset učit novým věcem a pracovat z novými technologiemi, nejsou na toto zvyklí. Zde se určitě také odráží skutečnost, že 43 % respondentů uvedlo, že během své pracovní kariéry nikdy nezměnili svoji profesi. Druhá nejčastější odpověď, už jít si žádat o nové zaměstnání je problém, je patrně důsledkem toho, že 54 % respondentů je nezaměstnaných poprvé a nikdy dříve nebyli v pozici uchazečů o zaměstnání.

Kdyby bylo možné odejít do předčasného důchodu, odešel/a byste? Na tuto otázku 72 % respondentů odpovědělo ano. Zde je jasně vidět neochota těchto lidí zůstat na trhu práce. Bohužel předčasné odchody do důchodu nejsou a nebudou řešením problému celkové nezaměstnanosti i nezaměstnanosti této věkové kategorie a nezaměstnaní budou muset změnit svůj postoj k setrvání na trhu práce.

Respondenti byli dotazováni, zda by byli ochotni v současné době úplně změnit svoji profesi. Celkem 68 % respondentů odpovědělo ano. Zde je opět vidět rozdílnost odpovědí respondentů jednotlivých okresů. Menší ochotu respondentů ke změně profese v okrese České Budějovice přikládám větší nabídce pracovních míst. Respondenti

zřejmě předpokládají, že se jim podaří najít zaměstnání ve svém oboru. Respondenti byli také dotazováni na možnost zvyšovat si kvalifikaci? Celkem 64% odpovědělo ano. Celkově lze hodnotit jak ochotu nezaměstnaných úplně změnit profesi, tak i ochotu zvyšovat si kvalifikaci kladně. Dále byla sledována ochota respondentů účastnit se rekvalifikace. Celkem 78 % respondentů odpovědělo ano, ale zde je zajímavé sledovat postoj respondentů k rekvalifikacím, nezaměstnaní jsou ochotni se rekvalifikací účastnit, ale téměř 40 % z nich uvedlo, že si myslí, že jim stejně nepomohou získat zaměstnání nebo pro ně představují problém.

U respondentů byla zjišťována jejich ochota pracovat v trojsměnném/nepřetržitém provozu. Zde 77 % respondentů odpovědělo ne. Zde je vidět neochota přijmout zaměstnání trojsměnným/nepřetržitým provozem. Větší ochota přijmout takové místo je sledována u respondentů okresu Strakonice, kde je vyšší míra nezaměstnanosti a lidé si zřejmě uvědomují, že musí přijmout i takové pracovní místo, pokud chtějí být opět zaměstnáni. U respondentů byla zjišťována jejich ochota dojíždět do zaměstnání. Zde mírně převažují kladné odpovědi, ano uvedlo 52 % respondentů. Zde je opět vidět rozdílnost odpovědí jednotlivých okresů. Nezaměstnaní z okresu s vyšší mírou nezaměstnanosti projevili větší ochotu dojíždět za prací. Celkově lze hodnotit ochotu dojíždět do zaměstnání spíše negativně a je nutné upozornit na skutečnost, že pro zlepšení své šance získat zaměstnání budou muset nezaměstnaní svůj postoj změnit. V současné době je nutné přizpůsobovat se trhu práce a za prací dojíždět.

Byl byste ochoten pracovat za minimální mzdu 8000 Kč? Na tuto otázku 66 % respondentů odpovědělo ne. Zde je vidět jasná neochota těchto lidí přijmout takto placenou práci. Zde byly opět sledovány odlišné odpovědi lidí okresu Strakonice. Zde jsou lidé ochotni ve vyšším procentu přijmout takto ohodnocenou práci.

U respondentů byla sledována ochota pracovat na částečný úvazek. Tuto možnost odmítlo 42 % respondentů. I zde je sledována větší ochota pracovat na zkrácený úvazek u respondentů okresu Strakonice, toto vyplývá z faktu, že tito lidé jsou ochotni přijmout méně placenou práci, než nezaměstnaní okresu České Budějovice. Zde je nutné zmínit, že práce na částečný úvazek, pokud by ji umožnili zaměstnavatelé a

byla by akceptována nezaměstnanými, by mohla být řešením pro uplatnění na trhu práce lidí, kteří mají nějaké zdravotní omezení, které jim snižuje jejich pracovní výkonnost.

Byl byste ochoten vzdát se části platu, abyste mohl být zaměstnán? K položení této otázky mě inspiroval rozhovor s eurokomisařem pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimírem Špidlou uvedený v MF Dnes dne 22.10.2008, který jako možnost řešení problematiky nezaměstnaných kategorie 50+, toto navrhoval jako jedno z řešení. Zde 85 % respondentů odpovědělo ne. Je nutné říci, že toto řešení bylo respondenty vnímáno negativně. U respondentů, kteří tuto možnost připustili, se částky, kterých by byli ochotni se vzdát, byly velmi nízké. Na závěr dotazníkového šetření byla respondentům položena otázka, co si myslí, že jim nejvíce brání získat nové zaměstnání? Z odpovědí uváděných respondenty byly vyhodnoceny tři nejčastější odpovědi. Na prvním místě respondenti uvedli: profese, o moji profesi není zájem, dále uváděli věk a zdravotní stav.

Při výzkumu byly sledovány odchylky odpovědí respondentů jednotlivých okresů. Na nejpodstatnější bylo upozorněno. Různost odpovědí v určitých oblastech vyplývá z různé míry nezaměstnanosti těchto okresů a různých možností pracovního uplatnění těchto lidí. U nezaměstnaných okresu s vyšší mírou nezaměstnanosti lze sledovat do jisté míry větší ochotu přizpůsobit se podmínkám trhu práce a je zde vidět, jak tito lidé daleko hůře vnímají svoji situaci. Z výsledků výzkumu lze vymezit tyto bariéry, které brání nezaměstnaným kategorie 50+ vrátit se na trh práce. Potvrdila se hypotéza č.1. Největší bariérou bránící uplatnění osob starších padesáti let na trhu práce je nedostatek kvalifikace. Celých 56 % respondentů celkového výzkumného souboru patřilo do skupiny se základním a středním vzděláním (bez maturity). Jazyková znalosti respondentů byla celkově zhodnocena záporně, neboť 54 % respondentů vůbec neovládá cizí jazyk. U respondentů, kteří uvedli znalost jazyka, je nejčastěji uváděná úroveň základní a střední. Nejčastěji uváděným jazykem je jazyk ruský, jehož využití v současné době je problematické. Stejně tak znalost práce s PC nemůže být i přes vyšší procento kladných odpovědí na tuto otázku hodnocena kladně, neboť 35 % respondentů ohodnotilo svoji znalost jako základní. Dále respondenti na otázku č. 30 jako nejčastější

odpověď uvedli, že nemají kvalifikaci, o kterou by byl zájem na trhu práce. Z výsledků výzkumu vyplývá, že nezaměstnaní této věkové kategorie jsou lidé, kteří pracovali většinu svého života v jedné profesi, 43 % respondentů uvedlo, že svoji profesi nikdy nezměnili, proto je pro ně jistě těžší přizpůsobit se požadavkům trhu práce. U nezaměstnaných sice byla sledována ochota změnit svoji profesi a zvyšovat si kvalifikaci, ale zároveň 45 % respondentů uvedlo, že pro ně bude problém učit se novým věcem a přizpůsobit se práci s novými technologiemi. Nezaměstnaní uvedli, že jsou ochotni účastnit se rekvalifikace, ale opět téměř 40 % respondentů si myslí, že jim stejně nepomůže najít zaměstnání a je pro ně problém. U respondentů je celkově sledován velmi pesimistický pohled na jejich situaci a na možnost dalšího uplatnění na trhu práce.

Dále byl při výzkumu sledován vztah nezaměstnanosti osob kategorie 50+ v souvislosti se změnami míry nezaměstnanosti. Bylo sledováno, zda výkyvy celkové míry nezaměstnanosti ovlivňují velikost kategorie 50+, zda velikost této kategorie klesá s poklesem celkové míry nezaměstnanosti nebo tato kategorie zůstává stálá. Byla stanovena Hypotéza č.2. V souvislosti se zlepšující se situací na trhu práce se snižuje počet nezaměstnaných v této věkové kategorii v evidenci úřadu práce. Potvrzení této hypotézy bylo zkomplikováno nástupem současné hospodářské krize. Do loňského roku měla nezaměstnanost klesající tendenci. Nezaměstnanost klesala v období 6/04-6/08. V období 12/08 je zaznamenán nárůst počtu nezaměstnaných. Od tohoto období v souvislosti s vlivem světové hospodářské krize na naši ekonomiku míra nezaměstnanosti stoupá. Po vyhodnocení výsledků je možné hypotézu potvrdit. Počet nezaměstnaných kategorie 50+ se snižuje v souvislosti se zlepšující se situací na trhu práce. Bohužel je nutné konstatovat, že poklesy vždy nejsou tak výrazné, a proto je také nutné konstatovat, že počet osob v kategorii 50+ sice klesá, nebo stoupá s poklesy a nárůsty celkové míry nezaměstnanosti (kromě období 12/04, kdy celkový počet uchazečů o zaměstnání poklesl o 373 osob a počet uchazečů o zaměstnání kategorie 50+ vzrostl o 116 oproti předcházejícímu období), ale přesto podíl uchazečů o zaměstnání kategorie 50+ vzhledem k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání stále

narůstá. Nejvyšší podíl kategorie 50+ byl dokonce sledován v období 6/08, kdy byla nejnižší míra nezaměstnanosti v období 2004-2008. Závěrem lze říci, že lidé starší 50+ jsou velmi oprávněně zařazeni mezi rizikové skupiny nezaměstnaných.

6. Závěr

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání. Každá z těchto skupin má své specifické problémy „Bariéry“, které brání jejich pracovnímu uplatnění. Jednou z těchto skupin jsou osoby starší padesáti let. Pro každého člověka znamená ztráta zaměstnání rozhodující životní přeorientaci. Ta bývá provázena poklesem příjmů, životní úrovně, úbytkem kontaktů, kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často také zhoršením zdravotního stavu.

Cílem mé diplomové práce bylo upozornit na problematiku nezaměstnanosti této věkové kategorie a poukázat na bariéry, které brání těmto nezaměstnaným znovu se uplatnit se na trhu práce. Z výsledků výzkumu vyplývá, že největší bariéru pro tyto nezaměstnané představuje jejich kvalifikace, která nedostačuje současným požadavkům trhu práce. Nezaměstnaní kategorie 50+, kteří se zúčastnili výzkumu, jsou lidé, kteří svou kvalifikaci získali v době, kdy byly na kvalifikaci zaměstnanců kladeny zcela jiné požadavky, bylo zcela jiné rozložení poptávky po jednotlivých profesích. Velké procento respondentů pak setrvávalo v jednom zaměstnání dlouhá léta, nejsou zvyklí měnit svoji profesi, a jak uvedli, mají strach učit se novým věcem a pracovat s novými technologiemi. 54 % respondentů uvedlo, že jsou nezaměstnaní poprvé. Zatím nebyli radikálně nuceni přizpůsobovat se požadavkům současného trhu práce. Projevuje se u nich také pesimistický pohled na rekvalifikace a na jejich postavení na trhu práce. Jsou sice ochotni se rekvalifikací účastnit, ale příliš nevěří, že jim pomohou k získání zaměstnání.

Za další bariéru lze označit samotný věk. Nezaměstnaní jej vnímají negativně a domnívají se, že je negativně vnímán také zaměstnavateli. 60 % respondentů dokonce uvedlo, že se při hledání nového zaměstnání setkali s odmítnutím kvůli věku. Pokud toto procento uváděné respondenty je pravdivé, měl by to být varovný signál a měli bychom se začít více věnovat problematice zamezení věkové diskriminace. Myslím si, že mínění respondentů, že jejich věk je handicap na trhu práce, jim do značné míry snižuje sebevědomí, a podstatně tak snižuje jejich možnost získat nové zaměstnání.

Další významnou bariérou, která vyplynula z mého výzkumu, je zdravotní stav respondentů. 40 % respondentů uvedlo, že mají určité zdravotní omezení, které jim brání vykonávat práci, kterou dříve dělali, nebo stačit fyzicky současným požadavkům kladeným na zaměstnance. Této skutečnosti lze přikládat také neochotu těchto lidí pracovat v nepřetržitých/trojsměnných provozech. A tak se opět zužuje možnost jejich pracovního uplatnění.

Míra, do jaké starší pracovníci budou moci zůstat déle na trhu práce, závisí na jejich zaměstnatelnosti. Proto je důležité, aby starší pracovníci měli příležitost udržovat a rozvíjet svou kvalifikaci. Obecně jde o otázku celoživotního učení, pracovníci v každém věku by měli mít motivaci investovat do svého lidského kapitálu, aby se tak zabránilo tomu, že jejich kvalifikace bude s věkem narušena s ohledem na výrazné kvalifikačně náročné technologické změny současné doby. Úspěch v této oblasti závisí na dostupnosti dobře fungujícího vzdělání, odborné přípravy a systému rozvíjení kvalifikace. Pro zlepšení uplatnění pracovníku kategorie 50+ je nutné jít cestou zlepšování odborné kvalifikace těchto lidí, vypořádání se s věkovou diskriminací a úpravě pracovních podmínek, které umožní těmto lidem i přes jejich různá zdravotní omezení setrvat na trhu práce. Starší pracovníci na druhé straně budou muset změnit své postoje k setrvání v práci, k získávání nových dovedností a k větší flexibilitě na současném trhu práce.

Ztratit práci ve věku padesát let, kdy by pracovní kariéra měla být teoreticky na svém vrcholu, a začít úplně znovu nebo navázat někde jinde, to je úkol, který stojí před lidmi této věkové kategorie. Je otázka, jak dalece se dokáže starší člověk s touto situací vyrovnat a postavit se proti „bariérám“ bránícím v jeho opětovném pracovním zařazení. Problematika nezaměstnanosti osob starších padesáti let je velice aktuální, neboť se dá očekávat, že s trendem stárnutí obyvatelstva a se stále více dynamickým charakterem hospodářství, které bude založené na moderních technologiích, bude pro starší osoby stále obtížnější získat zaměstnání. Míra nezaměstnanosti starších osob se může zvyšovat i v důsledku zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu, neboť ještě vyšší věk bude znamenat menší šance pro jejich uplatnění na trhu práce.

7. Seznam použité literatury

1. BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN (EDS), Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

2. BOUDON, Raymond. *Sociologický slovník*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. 253 s. ISBN 80-244-0735-3.

3. BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vydání. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80- 247- 9006- 8.

4. BURDA, Vladimír a kolektiv. *Lidské zdroje v České republice*. 1. vydání. Praha: MPSV. 2003. 237 s. ISBN 80-86728-06-4.

5. ČADOVÁ, Naděžda, PALEČEK, Miloš. *Jak je v Česku vnímána práce*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 228 s. ISBN 80-7330-103-2.

6. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C.H. BECK, 2007. 512 s. ISBN 80-7179-893-2.

7. FRANCOVÁ, Hana, NOVOTNÝ, Aleš. *Sociální politika v základech*. Praha: TRITON, 2008. 185 s. ISBN 978-80-7387-125-3.

8. FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: GEMI, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.

9. HÁLA, Jaroslav. *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*. 1. vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2005. 52 s. ISBN 80-7040-815-4.

10. HAMPLOVÁ, Hana, ŠALAMOUNOVÁ, Petra, ŠAMANOVÁ, Gabriela. *Životní cyklus: sociologické a demografické perspektivy*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. 306 s. ISBN 80-7330-082-6.

11. HARTZ, Petr. *Job revolution Nové trendy ve světě práce*. 1. vydání. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2003. 176 s. ISBN 80 7261-067-8.

12. HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie základní kurz*. 1. vydání. Praha: MELANDRIUM, 2000. 320 s. ISBN 80-861175-10-3.

13. HUBINKOVÁ a kolektiv. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vydání. Praha: Grada, 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3.

14. *Jak získat jistotu a sebedůvěru ve společnosti*. Edice Na pomoc ženám. Sešit č. 5. 1. vydání. Praha: Český svaz žen, 2003. 64 s.

15. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-779-635-9.

16. KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

17. KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

18. *Kvalita života ve stáří, Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012*. 1. vydání. Praha: MPSV, 2008. ISBN 978-80-8678-65-2.

19. LOUKOTA, Ivan. *Zaměstnanost a trh práce*. Studijní texty pro kombinovanou formu studia. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích Zdravotně sociální fakulta, 2007. 41 s.

20. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

21. MARTINCOVÁ, Marta. *Nezaměstnanosť ako makroekonomický problém*. 1. vydání. Bratislava: IURA EDITION, 2005. 134 s. ISBN 80-8078-038-2.

22. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*.1. vydání. Praha: Portál, 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0.

23. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vydání. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.

24. MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: CODEX Bohemia, 1999. 200 s. ISBN 80-85963-93-0.

25. MUŽNÁ, Barbora, PLESNÍK, Vladimír. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let*. Krnov: Reintegra, 2006. 46 s. ISBN 80-239-7286-3.

26. NOSKOVÁ, Štěpánka a kolektiv. *Program Nová Šance - Jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. 1. vydání. Brno: Agentura Motiv P s.r.o, 2007. 137 s. ISBN 978-80-239-9305-9.

27. PLESNÍK, Vladimír a kolektiv. *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*. Olomouc: EPAVA, 2004. 159 s.

28. *Politika zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2009-02-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest.

29. POTŮČEK, Martin a kolektiv. *Jak jsme na tom. A co dál? Strategický audit České republiky*. 1. vydání. Praha: SLON, 2005. 212 s. ISBN 80-86429-45-8.

30. *Projekce obyvatelstva ČR do roku 2050*. [online]. [cit. 2009-03-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/p/4020-03.

31. PROVAZNÍK, Vladimír a kolektiv. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. 228 s. ISBN 80-247-0470-6.

32. REMR, Jiří a kolektiv. *Podpora zaměstnávání starších osob - souhrnná studie*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2007. 705s. ISBN 978-80-716-001-1.

33. SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.

34. SEKOT, Aleš. *Sociologie v kostce* . 2. vydání. Brno: Paido, 2006. 258 s. ISBN 80-7315-126-X.

35. SIEGEL, Zdeněk. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 1. vydání. Praha: Grada, 2003. 107 s. ISBN 80-247-0612-1.

36. SIEGEL, Zdeněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vydání. Praha: Grada, 2005. 168 s. ISBN 80-247-1388-8.

37. SIROVÁTKA, Tomáš, MATEŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity. 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

38. *Stárnutí a politika zaměstnanosti Česká republika*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2004. 104 s. ISBN 80-86552-97-7.

39. *Stárnutí*. Demografie. [online]. [cit. 2008-12-12]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_starnuti=&PHPSESSID=dccb9f08e8cd6c53567572514dcb43d1.

40. *Statistiky*. Statistiky nezaměstnanosti. [online]. [cit. 2009-01-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz.

41. ŠUBRT, Jiří a kolektiv. *Soudobá sociologie III* (diagnózy soudobých společností). 1. vydání. Praha: Karolinum, 2008. 382 s.ISBN 978-80-246-1486-1.

42. ŠUBRT, Bořivoj a kolektiv. *Abeceda mzdové účetní*. 19. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2.

43. *United Nations, Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002*. [online]. [cit. 2009-01-10]. Dostupné z: http://www.un.org/ageing/madrid_intlplanaction.html.

44. VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 461s. ISBN 978-80-246-1318-5.

45. VIDOVIČOVÁ, Lucie, RABUŠIČ, Ladislav. *Věková diskriminace – ageizmus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. 1. vydání. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí, 2005. 54 s.

46. VIDOVIČOVÁ,Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti*. 1. vydání. Brno: Mezinárodní politologický ústav MÚ Brno, 2008. 233 s.
ISBN 978-80-210-4627-6.

47. VÝROST, Josef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vydání. Praha: Grada, 2001. 260 s. ISBN 80-247-0042-5.

48. *Vzdělávání a motivace starších pracovníků*. [online]. [cit. 2009-04-10]. Dostupné z: http://tretikariera.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=115&Itemid=21.

49. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

8. Klíčová slova

Nezaměstnanost

Politika zaměstnanosti

Věk 50 +

Stárnutí populace

Demografický vývoj

Věková diskriminace

Aktivní stárnutí

Celoživotní učení

9. Přílohy

9.1 Seznam příloh

Příloha č.1 Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

Příloha č.2 Vývoj nezaměstnanosti 6/2004-6/2008 Jihočeský kraj, České Budějovice Strakonice

Příloha č.3 Zaměstnanost a životní úroveň

Příloha č.4 Vývoj vztahů mezi základními věkovými skupinami a vývoj obyvatelstva v produktivním věku

Příloha č.5 Populační složení obyvatel (2030)

Příloha č.6 Počet obyvatel na území ČR (1800-2060)

Příloha č. 1

DOTAZNÍK PRO UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ

Vážený pane, vážená paní

Jmenuji se Hana Furišová a jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty v Českých Budějovicích. Tento dotazník je součástí mé diplomové práce na téma Nezaměstnanost osob starších padesáti let – bariéry bránící jejich pracovnímu uplatnění. Prosím Vás o vyplnění dotazníku. Správné odpovědi zakroužkujte, případně odpověď doplňte. Dotazník je anonymní.

Velice Vám děkuji za spolupráci

1.Věk

a) 50-54
b) 55-59,
c) 60 a více

2. Pohlaví

a) muž
b) žena

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

a) základní
b) střední
c) úplné střední (s maturitou)
d) vysokoškolské

4. Oborové zaměření: …….

5. Během své pracovní kariéry jste někdy úplně změnil/a profesi ?

a) ano, prosím doplňte kolikrát ?
b) ne

6. Umíte cizí jazyk ?

a) ano
úroveň znalosti: a) základní b) střední c) velmi dobrá
b) ne

7. Uveďte, jaký cizí jazyk znáte: …….

8. Umíte pracovat s počítačem ?

a) ano **úroveň znalosti:** a) základní b) střední c) velmi dobrá
b) ne

9. Máte nějaké zdravotní omezení ?

a) ne
b) ano, prosím, doplňte jaké?

Vaše zdravotní omezení je: a) trvalé, b) pouze přechodné

10. Důvod ukončení posledního pracovního poměru:

a) ukončení ze strany zaměstnance
b) ukončení ze strany zaměstnavatele

11. Nezaměstnaný/á jste poprvé ?

a) ano
b) ne, prosím, doplňte, kolikrát jste již byl v evidenci ÚP:

12. Doba, po kterou jste v současnosti v evidenci ÚP:

a) 1-6 měsíců
b) 7-12 měsíců
c) více než jeden rok

13. Jak velký problém pro vás představuje nezaměstnanost ?

a) zcela zásadní
b) poměrně velký
c) malý
d) nemám problém být nezaměstnaný

14. Myslíte si, že Váš věk hraje roli při hledání nového zaměstnání?

a) ano, uplatnění lidí nad padesát let na trhu práce je : a) lepší, b) horší
b) ne

15. Jak si myslíte, že zaměstnavatelé vnímají starší uchazeče o zaměstnání?

a) mají více zkušeností než mladí
b) jsou pro firmu přínosem
c) nejsou již perspektivní
d) mají vysoké finanční nároky, jsou zbytečně drazí

16. Setkal/a jste se při hledání zaměstnání s odmítnutím kvůli věku ?

a) ano
b) ne

17. Myslíte si, že na nezaměstnanosti starších osob mají větší podíl:

a) zaměstnanci
b) zaměstnavatelé
c) podílejí se oba stejnou měrou

18. Co pro Vás v souvislosti s novým zaměstnáním představuje největší problém?

a) budu se muset učit novým věcem/pracovat s novými technologiemi
b) budu muset spolupracovat s novými lidmi
c) budu si muset zvykat na nový pracovní režim
d) už jít si žádat o nové zaměstnání je pro mne problém

19. Myslíte si, že se Vám podaří najít nové zaměstnání?

a) ano
b) ne
c) nevím

20. Kdyby bylo možné odejít do předčasného důchodu, odešel/a byste?

a) ano
b) ne

21. Byl byste ochoten v současné době úplně změnit svoji profesi?

a) ano
b) ne

22. Byl byste ochoten si zvyšovat kvalifikaci?

a) ano
b) ne

23. Byl byste ochoten se účastnit rekvalifikace?

a) ano
b) ne, uveďte, prosím, důvod:…….

24. Co si myslíte o rekvalifikaci ?

a) budu mít větší šanci získat zaměstnání
b) rekvalifikace je pro mě problém
c) stejně mi nepomůže získat zaměstnání

25. Byl byste ochoten pracovat v trojsměnném/nepřetržitém provozu ?

a) ano
b) ne

26. Byl byste ochoten dojíždět do zaměstnání ?

a) ano
b) ne

27. Byl byste ochoten pracovat za minimální mzdu 8000 Kč ?

a) ano
b) ne

28. Byl byste ochoten pracovat na částečný úvazek?

a) ano
b) ne

29. Byl byste ochoten vzdát se části platu, abyste mohl byt zaměstnán?

a) ano, prosím, doplňte jak velké části: …….
b) ne

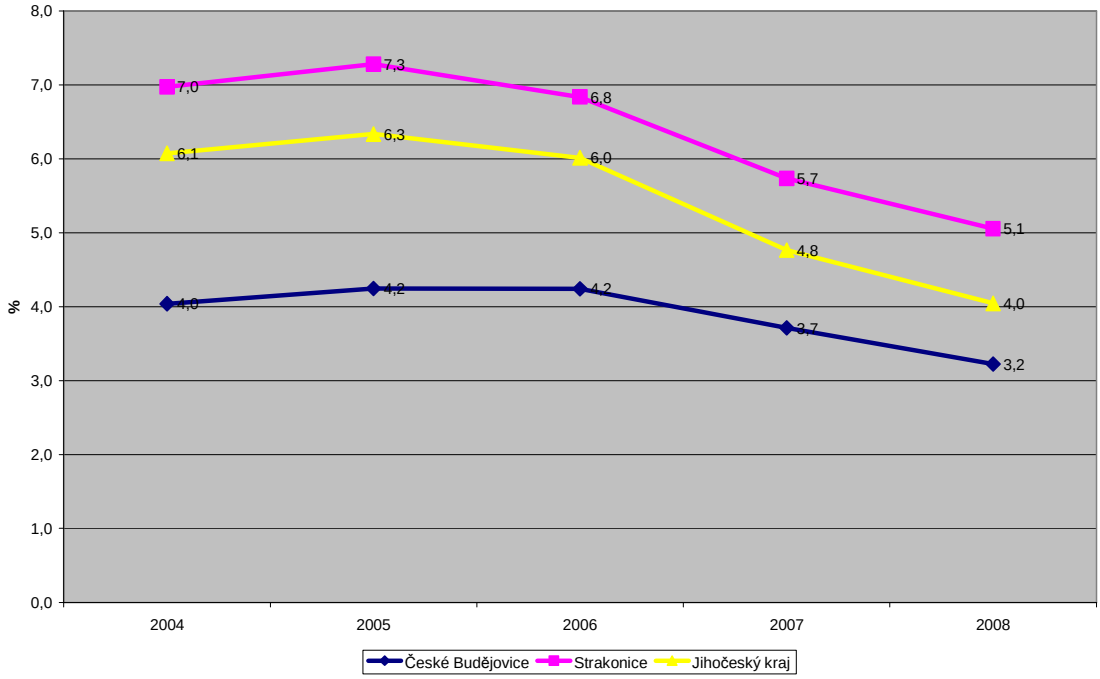
30. Prosím, napište stručně, co si myslíte, že Vám nejvíce brání získat nové zaměstnání: …….

Příloha č. 2

VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI 6/2004-6/2008

JIHOČESKÝ KRAJ, ČESKÉ BUDĚJOVICE, STRAKONICE

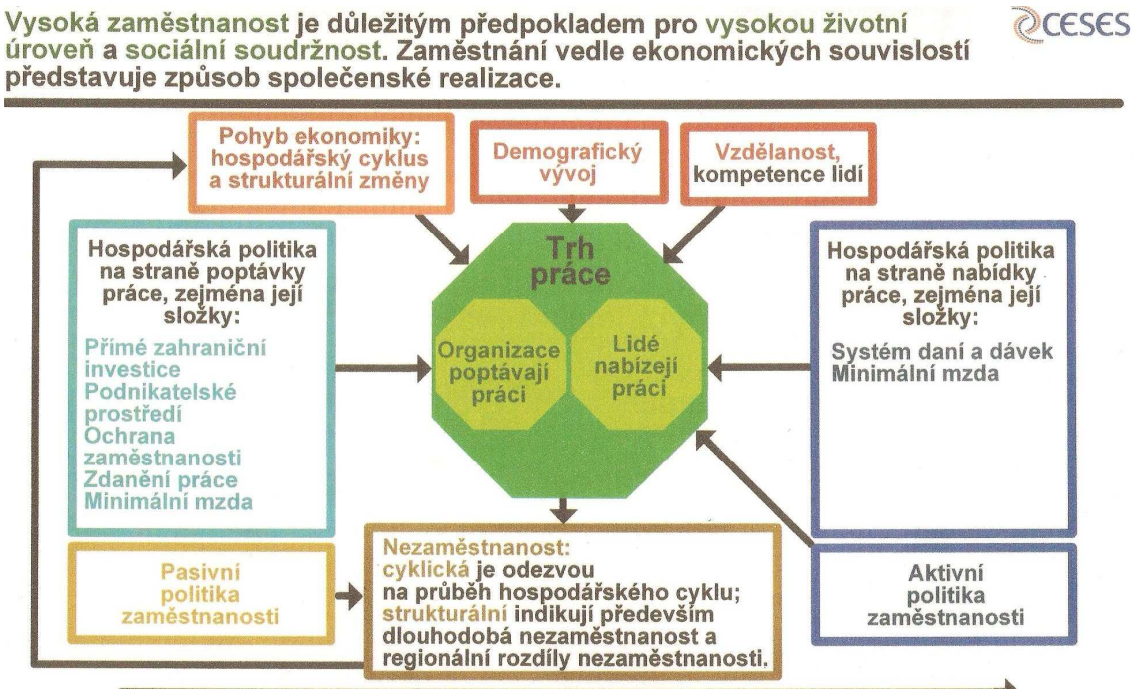
(míra nezaměstnanosti v %)



Zdroj: (40)

Příloha č. 3

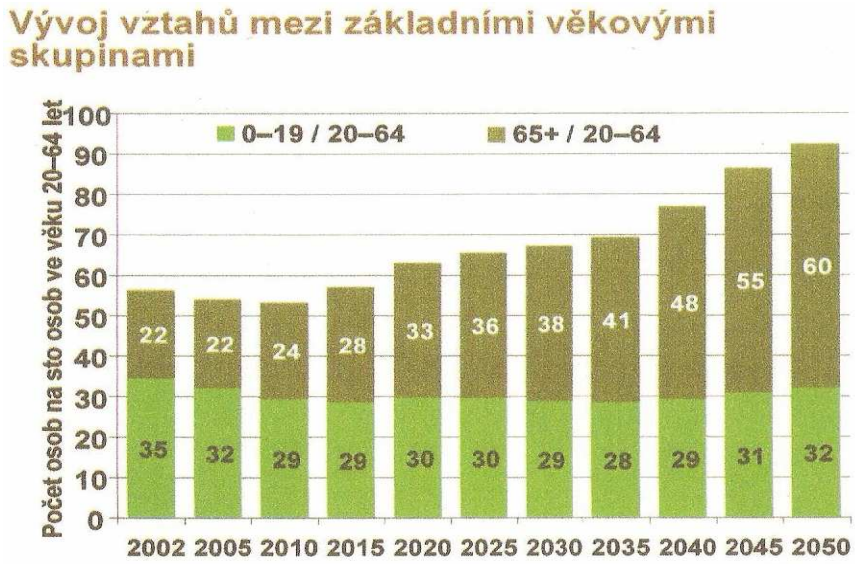
ZAMĚSTNANOST A ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ

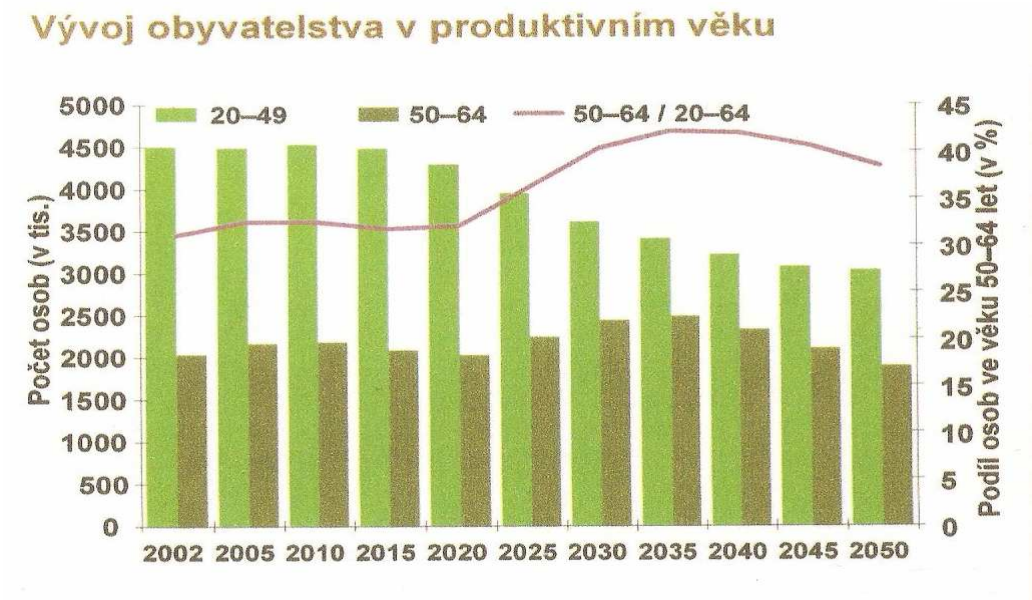


Zdroj: (29)

Příloha č. 4

VÝVOJ VZTAHU MEZI ZÁKLADNÍMI VĚKOVÝMI SKUPINAMI A VÝVOJ OBYVATELSTVA V PRODUKTIVNÍM VĚKU



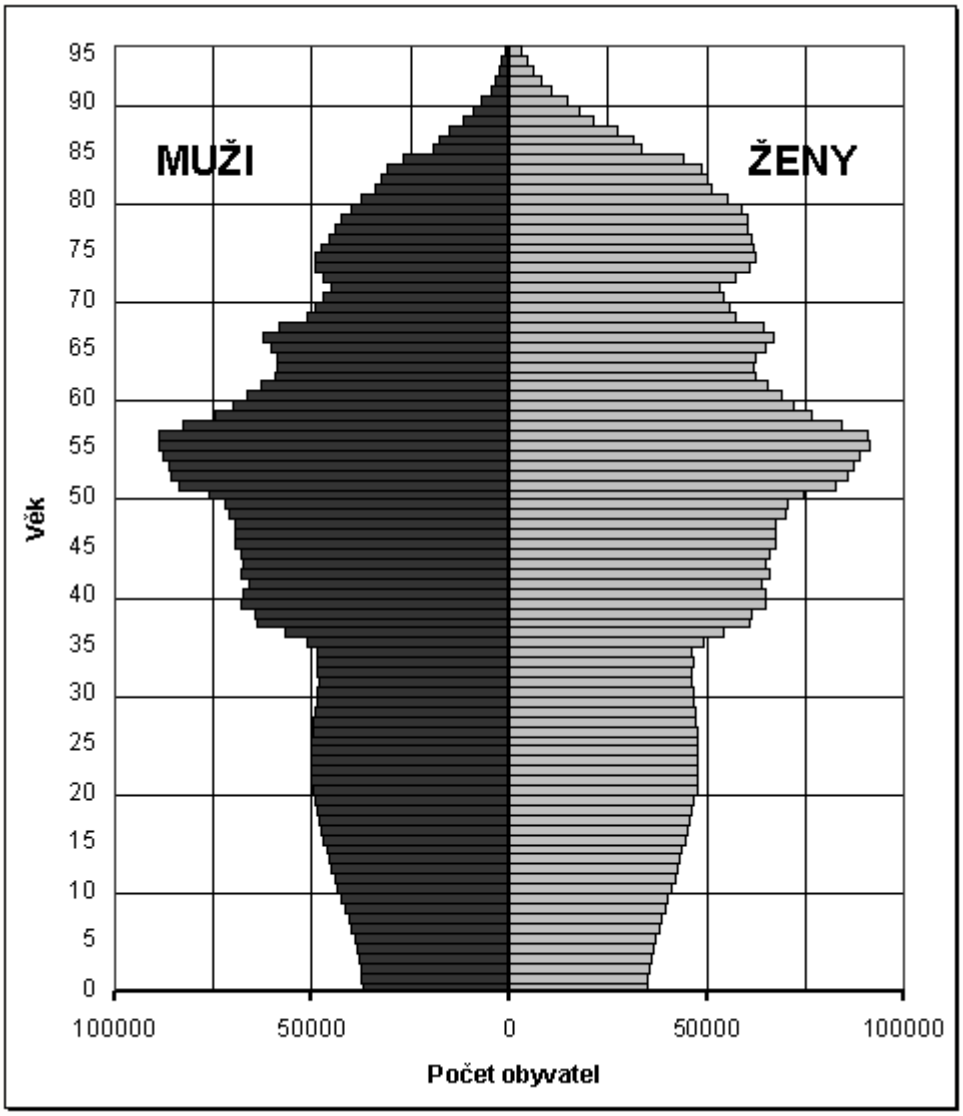


V příštích letech poroste počet ekonomicky závislých osob. Obyvatelstvo v produktivním věku začne ubývat a rychle stárnout.

Zdroj: (29)

Příloha č. 5

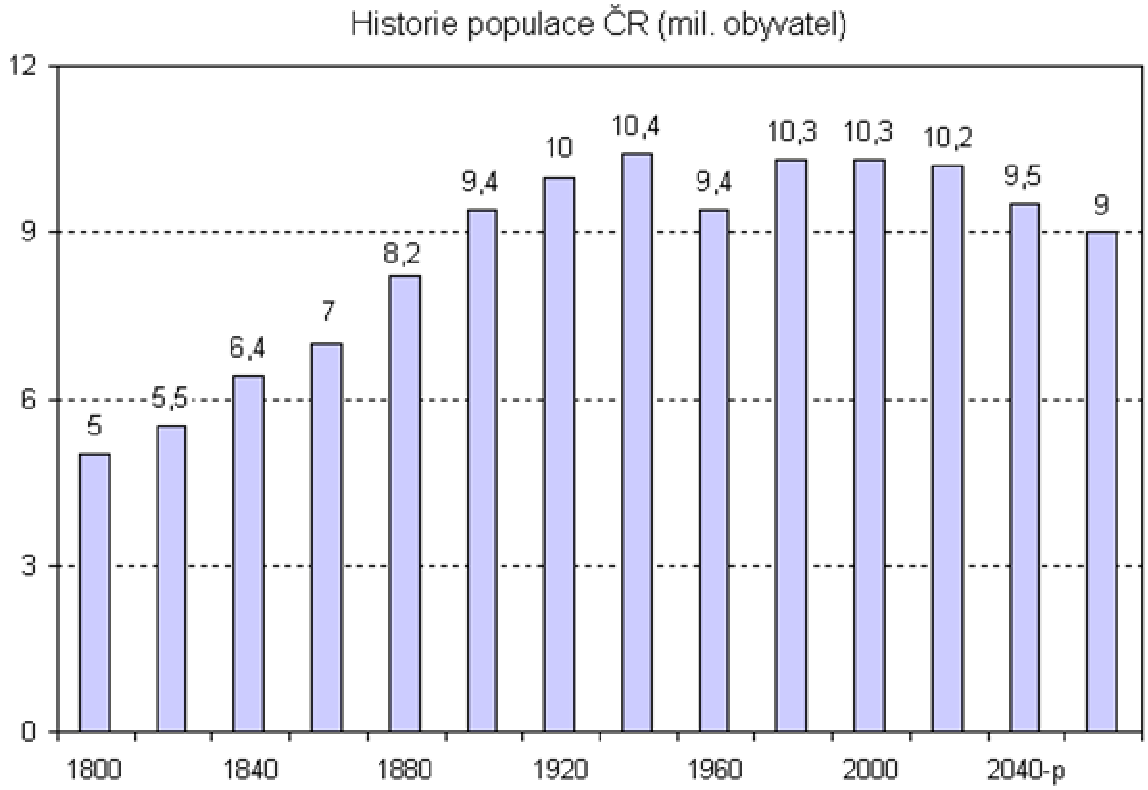
POPULAČNÍ SLOŽENÍ OBYVATEL (r.2030)



Zdroj: (30)

Příloha č. 6

POČET OBYVATEL NA ÚZEMÍ ČR (1800-2060)



Zdroj: (30)