

**FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ POSTAVENÍ OSOB
NAD 50 LET VĚKU NA TRHU PRÁCE**

Bc. Marie Ocásková

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Institut mezioborových studií Brno

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Marie OCÁSKOVÁ**
Osobní číslo: **H118504**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Faktory ovlivňující postavení osob nad 50 let věku na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu **IMS Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách (IMS 2009)**. Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na identifikaci faktorů ovlivňujících postavení osob nad 50 let věku na trhu práce,
- na popis vývoje zdraví, míru vzdělanosti (zvláště jazykové, počítačové gramotnosti), schopnosti adaptace a míru zkušeností u sledované skupiny osob,
- na hledání odpovědí, proč je skupin osob nad 50 let věku zařazena mezi rizikové skupiny na trhu práce,
- na možnosti sociální pedagogiky ovlivňovat tuto problematiku.

Součástí práce bude sociologický průzkum (event. drobný sociologický výzkum) zaměřený na postoj dnešní společnosti k této sledované skupině osob v souvislosti s její existencí na trhu práce.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

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

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

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

Kuchař, P. **Trh práce**. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183s ISBN 978-80-246-1383-3.

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

Samuelson, P.A., Nordhaus, W. D. **Ekonomie**. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-2050192-4.

Sirovátka, T., Mareš, P.: **Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika**. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

Statistiky Lékařské posudkové služby

Statistiky Úřadu práce

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.**

Institut mezioborových studií

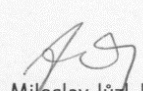
Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2013**

V Brně dne 30. listopadu 2011


prof. PhDr. Pavel Mühlbacher, Ph.D.
vedoucí ústavu




PhDr. Miroslav Jůz, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

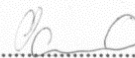
Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Bc. Marie Ocásková
Jméno, příjmení studenta



Podpis

V Brně 13. 3. 2013

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na postavení osob starších padesáti let na trhu práce a rozbor faktorů, které jejich postavení na trhu práce ovlivňují. Cílem práce je provést analýzu postavení této skupiny osob na trhu práce prostřednictvím statistických dat z Úřadu práce ČR a České správy sociálního zabezpečení. Na základě studia odborné literatury, dostupných informací z již provedených výzkumů a za pomoci drobného výzkumu mezi laickou veřejností a lékaři se pokusím zjistit, jak je vnímán status této skupiny osob na trhu práce a proč tato skupina patří mezi rizikové skupiny na trhu práce. V kontextu provedené analýzy získaných informací budu hledat možnosti řešení, které by mohly kladně ovlivnit postavení těchto osob na trhu práce a jakou roli při řešení této situace může sehrát sociální pedagogika.

Klíčová slova:

Trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce, osoby starší 50 let, politika zaměstnanosti, sociální pedagogika, age management.

ABSTRACT

This thesis focuses on the position of people over fifty years in the labour market and the analysis of factors that influence their position in the labour market. The aim of this work is to analyze the status of this group of people in the labour market by means of statistical data from the Labour Office and the Czech Social Security Administration. Based on the study of literature, available information from studies already carried out which have already been carried out with the help of research carried out among the public and medical Professional, I will try to find out how the status of this group of people in the labour market is perceived, and why this group is one of the risk groups in the labour market. In the context of the analysis and the information obtained I will seek possible solutions that could positively affect the status of these people in the labour market and the role social pedagogy can play in dealing with this situation.

Keywords:

The labour market, unemployment, risk groups, active employment policy, the labour office, people older than 50 years, employment policy, social education, age management.

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu své diplomové práce doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za ochotnou spolupráci, za cenné rady, připomínky, podporu a metodické vedení diplomové práce.

Také bych ráda poděkovala pracovníkům Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Brně a zaměstnancům ČSSZ za ochotu a poskytnutí potřebných informací k vypracování diplomové práce.

Marie Ocásková

OBSAH

Úvod	8
I. TEORETICKÁ ČÁST	11
1. Nezaměstnanost	12
1.1 Pojem a význam nezaměstnanosti	12
1.2 Formy a druhy nezaměstnanosti	14
1.3 „Rizikové“ skupiny nezaměstnaných	18
1.4 Vývoj nezaměstnanosti v ČR	21
2. Osoby starší 50 let	24
2.1 Demografický vývoj obyvatel	25
2.2 Ekonomické a sociální důsledky stárnutí populace	27
2.3 Postavení osob na 50 let na trhu práce	29
3. Politika zaměstnanosti	37
3.1 Národní plán zaměstnanosti	37
3.2 Úloha Úřadu práce	39
4. Sociální pedagogika a nezaměstnanost	42
II. PRAKTICKÁ ČÁST	46
5. Možnosti řešení nezaměstnanosti osob nad 50 let věku	47
5.1 Age Management	47
5.2 Drobný sociologický výzkum	51
5.3 Vyhodnocení výzkumu – veřejnost	53
5.4 Vyhodnocení výzkumu – lékaři	62
5.5 Ověření jednotlivých hypotéz	67
5.6 Návrhy řešení nezaměstnanosti osob nad 50 let věku	69
Závěr	73
Seznam použité literatury	75
Seznam použitých symbolů a zkratk	78
Seznam obrázků	79
Seznam tabulek	81
Seznam příloh	82

ÚVOD

Práce představuje pro člověka velmi důležitou součást života. Práce je cílevědomá činnost člověka. Jedná se o spojení intelektu s konkrétní manuální činností. „Práce je navíc výrazem sociálního postavení a osobní identity, pramen sociálních kontaktů, tvoří sociálně orientační rámec osobního uplatnění a sebehodnocení. Práce je místem, kde můžeme vést rozhovory, střetávat se s jinými lidmi, uzavírat přátelství. Je navíc základní jednotkou časové struktury dne a života vůbec. Práce je nezastupitelnou integrální součástí plnohodnotného života jedince.“¹ Člověk nepracuje pouze pro peníze plynoucí ze zaměstnání, ale díky práci si člověk prohlubuje svoji odbornost, seberealizuje se a sebezdokonaluje se.² Díky zaměstnanosti člověk přichází do styku s novými lidmi, navazuje nové kontakty a získává, či prohlubuje si dosavadní kvalifikaci. Práce tedy nepředstavuje pouze výrobu statků, ale prací se člověk stává sociální bytostí. Náhlá či neočekávaná ztráta práce představuje pro člověka velký zásah do jeho zaběhnutého života. V případě, že se jedná o krátkodobou nezaměstnanost, nemusí se v zásadě jednat o problém. U dlouhodobé nezaměstnanosti dochází u člověka k pocitu méněcennosti, snižování kvalifikace a mohou se také objevit zdravotní problémy. V této fázi už člověk sám nedovede svoji situaci řešit a je potřebná pomoc vnějšího okolí.

V této diplomové práci se zaměřím na postavení osob starších padesáti let na trhu práce. Mým cílem bude provést analýzu postavení této skupiny osob na trhu práce prostřednictvím statistických dat z Úřadu práce ČR a České správy sociálního zabezpečení za posledních 10 let. Na základě studia odborné literatury, dostupných informací z již provedených výzkumů a za pomoci drobného výzkumu mezi laickou i odbornou veřejností se pokusím zjistit, jak je vnímán status této skupiny osob na trhu práce a proč tato skupina patří mezi rizikové skupiny na trhu práce. V kontextu provedené analýzy a získaných informací budu hledat možnosti řešení, které by mohly kladně ovlivnit postavení těchto osob na trhu práce a jakou roli při řešení této situace může sehrát sociální pedagogika.

Uplatnění osob na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině apod., které vyčleňují

¹SEKOT, A., *Sociologické problémy společnosti*, Rašínova vysoká škola. 2008, s. 57.

²HALÁSKOVÁ, R., *trh práce a politika zaměstnanosti*, Ostravská univerzita 2001, s. 19.

skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je k nezaměstnanosti. Každá z těchto skupin má své specifické problémy bránící jejich opětovnému zařazení do zaměstnání. Jednou z těchto skupin jsou právě osoby starší padesáti let. U ní dochází ke kombinaci faktorů jako zhoršující se zdravotní stav, nedostatek aktuálních znalostí, např. jazykových, nízká úroveň počítačové gramotnosti apod. Často je u nich snížena schopnost adaptace na rychle se měnící podmínky v zaměstnání. Je jim těž vytykána určitá pomalost.

Skupina osob nad 50 let věku má také své přednosti, které jsou dle mého názoru díky složité situaci ve společnosti často opomíjeny. Jsou to dlouholeté pracovní a životní zkušenosti, rozvážnost, odpovědnost a vytrvalost v chuti dosáhnout cíle. Starší pracovníci výrazně méně fluktuují, jsou k firmě více loajální a záleží jim na tom, aby společnost prosperovala. Přesto jejich postavení na trhu práce je stále komplikovanější a ve vazbě na posouvající se hranici věku odchodu do důchodu lze předpokládat, že se z nich stanou dlouholetí příjemci sociálních dávek. „*Stále více lidí, kterým je přes padesát a přijdou o práci, má šanci, že se důchodu dočká na úřadech práce. Zaměstnáno je totiž jen asi 60 procent lidí v této věkové kategorii. Přitom věk odchodu do důchodu se prodlužuje a lidí po padesátce bude přibývat*“³.

Postavení této skupiny osob na trhu práce se bude ještě více komplikovat vlivem nepříznivého vývoje nezaměstnanosti. Podle nedávno zveřejněných informací „*k 31. lednu 2013 bylo v České republice bez práce 585 809 lidí. To je o 40 498 více než na konci loňského prosince. Oproti loňskému lednu přibylo 51 720 nezaměstnaných. Vyplývá to z údajů Úřadu práce ČR.*“⁴ Je to nejvyšší počet nezaměstnaných od 30. let minulého století.

Výběr této skupiny osob nad 50 let nebyl náhodný. Byl ovlivněn mým osobním zájmem o tuto problematiku, což je dáno mým věkem, ale i z důvodu mého pracovního uplatnění na oddělení lékařské posudkové služby České správy sociálního zabezpečení. Každodenně se setkávám s lidmi, kteří spadají do této věkové kategorie a vlivem vzniku

³Bez práce je čtvrtina lidí nad padesát let. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/256510-padesatileti-cesi-bez-prace-mladi-manazeri-a-personaliste-je-prehlizeji.html>. 17.1.2012

⁴Bez práce je 8 procent lidí. Pomáháme nejen mladým penězi i programy. Tisková zpráva MPSV. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14557>. 9. 2. 2013

sociální události, jako je například dlouhodobá nemoc a následná částečná či úplná invalidita, jsou vyřazeni z „normálního“ života a je pro ně téměř nemožné najít pracovní uplatnění.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

V první části mé diplomové práce se budu zabývat základními pojmy souvisejícími s nezaměstnaností obecně, a jaké mohou být formy a druhy nezaměstnanosti. Těžiště této kapitoly bude v popisu jednotlivých rizikových skupin nezaměstnaných, zejména s orientací na skupinu osob ve věku 50+. V závěru kapitoly uvedu aktuální přehled o vývoji nezaměstnanosti v ČR.

Na základě studia odborné literatury popíšu některé základní souvislosti a vlivy působící na vývoj nezaměstnanosti. Na jedné straně to jsou vlivy ekonomické jako například růst či pokles hospodářství, a s ním související vzniklé změny v poptávce po pracovní síle. Tyto ekonomické vlivy mají následně svůj odraz v sociální politice státu. Na straně druhé hrají důležitou roli také sociálně-demografické vlivy, které souvisí s vývojem věkové a vzdělanostní struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva, tedy s nabídkou pracovní síly.

1.1 Pojem a význam nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v dnešní době představuje velmi diskutované téma a na její řešení je vynakládána zvýšená pozornost a nemalé finanční prostředky. Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující sociální a politický problém. V dnešní době se masová nezaměstnanost stala běžnou součástí života ve většině průmyslových zemí.⁵ Nezaměstnanost nepředstavuje pouze ekonomický problém. Problémy, které nezaměstnanost přináší, se dotýkají také oblasti sociální, psychologické, kulturní, politické a zdravotní. Jedná se o důsledek a projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

„Nezaměstnanost představuje důsledek nerovnováhy na trhu práce. Snahou je dosáhnout únosné úrovně nezaměstnanosti, bojovat s ní a redukovat její výskyt. V moderních společnostech je nezaměstnanost ústředním problémem a její závažnost

⁵BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 74.

neustále roste. Nezaměstnanost je možné považovat i za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat a údajů vypovídajících o tom, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá.“⁶

Nezaměstnanost lze také považovat za stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat, nemohou práci najít. Tato definice se může v různých zemích lišit, vzhledem k různému pojetí produktivního věku.⁷

Podle metodiky používané Mezinárodní organizací práce se za nezaměstnaného považuje osoba, která:

- je starší patnácti let;
- aktivně hledá práci;
- je připravena k nástupu do práce během 14 dnů.⁸

Samuelson ve své knize *Ekonomie* zahrnuje mezi nezaměstnané ty osoby, které nejsou zaměstnány, ale práci aktivně hledají nebo čekávají svůj návrat do práce.⁹

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti) v § 24 a § 25 přesně definuje, koho je možné považovat za uchazeče o zaměstnání a za jakých podmínek jej může úřad práce vzít do své evidence. Za nezaměstnaného lze považovat toho, kdo práci nemá, je schopný práce a o práci se skutečně uchází (chce pracovat).¹⁰ Z této definice uchazeče o zaměstnání, můžeme odvodit i pojem nezaměstnanost. Nezaměstnanost existuje tehdy, jsou-li v hospodářství nezaměstnané práceschopné osoby.

Nezaměstnanost má přímý vliv na vývoj situace na trhu práce a ekonomický vývoj společnosti. Pozitivní vliv můžeme spatřovat ve vytvoření zdroje volné pracovní síly

⁶HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Ostravská univerzita 2001, s. 161.

⁷JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, VŠE v Praze, Fakulta Národohospodářská 1999, s. 18.

⁸Gender: 4. Práce a mzdy – metodika. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

⁹SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 287.

¹⁰Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 24 a § 25. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._jedna_2013.pdf

použitelné v případě ekonomického růstu, čímž může být uspokojena rostoucí poptávkou na trhu práce. Vedle toho vytváří i motivační prostředí na trhu práce. Nezaměstnanost má ale také negativní stránku, a to je nevyužití jednoho z výrobních faktorů. Způsobuje zvýšení výdajů na sociální zabezpečení a má negativní dopady v psychické a sociální oblasti. Nezaměstnanost je sociální problém a tím může též velmi výrazně ovlivňovat politickou oblast.

Nezaměstnanost je ovlivněna celou řadou faktorů. Závisí na poměru produktivity práce a růstu mezd v ekonomice. Na poměru minimální mzdy a výše životního minima ve společnosti, ze kterých je následně odvozována výše sociálních dávek. Závislá je také na úrovni zdanění práce, má silnou vazbu na demografický vývoj, ovlivňuje ji pružnost trhu práce a mobilita pracovní síly. V neposlední řadě je závislá též na nástrojích a výši prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a jejich úspěšném či neúspěšném využívání.

Je dokázáno, že s rostoucí nezaměstnaností rostou sociálně patologické jevy, dochází ke zhoršení veřejného zdraví, k nárůstu chudoby a ke změnám v rodinném životě. Jedním z mnoha důvodů, proč řešit nezaměstnanost je nestabilita společnosti a neustále se zvyšující náklady na pokrytí důsledků tohoto nepříznivého jevu.

1.2 Formy a druhy nezaměstnanosti

V této části mé diplomové práce se pokusím vymezit vlivy způsobující nezaměstnanost. Jedním z nich je to samotný člověk, který se z nějakého důvodu rozhodne být nezaměstnaný. Potom můžeme hovořit o formách nezaměstnanosti. Druhy nezaměstnanosti se vyskytují tam, kde je nezaměstnanost způsobená zaměstnavateli či ovlivněná charakterem vykonávané práce. Druhy i formy nezaměstnanosti jsou spojeny se dvěma faktory, rozsahem nezaměstnanosti a délkou trvání nezaměstnanosti.

Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost z pohledu člověka můžeme rozlišovat jako nezaměstnanost dobrovolnou, nedobrovolnou, skrytou, nepravou, dočasnou a nepředvídatelnou.

Dobrovolná nezaměstnanost může vzniknout za situace, kdy se člověk rozhodne být nezaměstnaný, protože není spokojen se současnou prací a hledá práci za vyšší mzdu

než je za tuto práci obvyklá. Délka setrvání v dobrovolné nezaměstnanosti je závislá na nabídce alternativních příležitostí, které se nezaměstnanému nabízejí. Poměrně velký a pro určitou skupinu osob i zásadní vliv pro setrvávání v dobrovolné nezaměstnanosti může být stanovená výše podpory v nezaměstnanosti. Bude-li výše podpory nízká a doba poskytování krátká, bude i dobrovolná nezaměstnanost nízká. Nezaměstnaní budou motivováni k tomu rychle si najít nové zaměstnání.¹¹ Obecně tedy můžeme říci, že dobrovolnou nezaměstnanost zvyšuje štědrý sociální systém.

Za dobrovolnou nezaměstnanost můžeme považovat také stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst a lidé nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa.¹² Třeba i z důvodů ekonomického zajištění či upřednostňování získaného volného času.

Při **nedobrovolné nezaměstnanosti** mzda nehraje rozhodující roli. Nezaměstnaní lidé jsou ochotni akceptovat i mzdu nižší, avšak ani za těchto podmínek ji nelze získat. Tato paradoxní situace je zapříčiněná uzákoněnou výší minimální mzdy, která byla „vybojovaná“ odbory bez ohledu na vývoj nezaměstnanosti ve společnosti a vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, kdy u některých profesí by mohla být ze strany nezaměstnaných akceptována mzda nižší než je zákonem stanovená minimální mzda.¹³

Vliv nedobrovolné nezaměstnanosti na člověka má daleko horší dopad než nezaměstnanost dobrovolná. Dobrovolně nezaměstnaný člověk odmítá místa, která nejsou placena podle jeho představ, kdežto nedobrovolně nezaměstnaný, i když si nevybírá, přesto práci nenalézá. Nezaměstnanost je pro něj zdrojem existenčních potíží a vytváří pocit zklamání a beznaděje.

Praktické odlišení obou forem nezaměstnanosti je obtížné. Velký počet dobrovolně nezaměstnaných osob se eviduje na úřadech práce s cílem získat podporu v nezaměstnanosti, i když to fakticky nepotřebují. Místa nabízená úřadem práce systematicky odmítají nebo práci nepřijmou, avšak po čase ji z různých důvodů opustí, aby

¹¹SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 289.

¹²JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, VŠE v Praze, Fakulta národohospodářská 1999, s. 19.

¹³SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 290-291.

mohly opětovně získat nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo za ně stát hradil zdravotní pojištění.

Další formou nezaměstnanosti je tzv. **skrytá nezaměstnanost**, kdy si nezaměstnaný člověk práci nehledá a ani se jako nezaměstnaný na úřadu práce neregistruje. Tyto osoby buďto na hledání práce rezignovaly nebo si práci hledají samy bez pomoci pracovního úřadu. Tuto formu nezaměstnanosti způsobuje i to, že osoby zařazované do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.) jsou často z registru nezaměstnaných vyřazovány a nefigurují ve statistikách jako nezaměstnaní. V některých zemích se za skrytou nezaměstnanost považuje situace, kdy nedochází k plnému využití pracovní síly, tj. pracovníci pracují na zkrácený pracovní úvazek nebo jen několik dní v týdnu.

Nepravá nezaměstnanost zahrnuje nezaměstnané osoby, které se registrují na úřadu práce, avšak práci nehledají nebo ji nechtějí přijmout a snaží se vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Část těchto nezaměstnaných zpravidla i nelegálně pracuje.

Pokud se nezaměstnané osobě v poměrně krátké době po ztrátě zaměstnání podaří nalézt nové pracovní uplatnění, můžeme hovořit o **dočasně nezaměstnanosti**. Jestliže ale nastane případ, kdy se ekonomika dané země nestačí přizpůsobit neočekávaným změnám ve vnějších ekonomických či politických vztazích, hovoříme o tzv. **nepředvídatelné formě nezaměstnanosti**.

Druhy nezaměstnanosti

Literatura rozlišuje tři základní druhy nezaměstnanosti podle příčin, které nezaměstnanost vyvolávají. Jde o nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.¹⁴

Nezaměstnanost způsobená neustálým pohybem lidí mezi oblastmi a pracovními místy díky touze po změně zaměstnání nebo změně bydliště, či po ukončení školy apod., je nezaměstnaností dočasnou, krátkodobou nebo-li **frikční**, která zahrnuje sezónní a flukтуаční nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost nevymizí ani při stavu plné zaměstnanosti. Jedná se o přirozený jev tržní ekonomiky a její trvání je krátkodobé.

¹⁴SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 288-289.

Rozhodující přitom ani není důvod změny pracovního místa jako například vyšší mzda, kariérový postup, osobní a rodinné důvody. Nebo že změnou chtějí lidé předejít očekávanému či ohlášenému propouštění. Rozhodujícím je, že doba trvání frikční nezaměstnanosti je dána časem potřebným na hledání nalezení a provedení změny pracovního místa. Rozumíme tím dobu potřebnou na získání informací o novém vhodném pracovním místě, dobu rozhodování o přijetí nového pracovního místa uchazečem vč. porovnání s alternativními možnostmi a dobu potřebnou na provedení vlastní změny pracovního místa (výměna bytu spojená se změnou bydliště, narození dítěte apod.).

Frikční nezaměstnanost také způsobuje úzká vazba některých odvětví ekonomiky (např.: zemědělství, lesnictví, rybolov), na roční období a odlišná velikost poptávky po sezónních výrobcích. Například v zimním období se zvyšuje poptávka po lyžích, snowboardech, zimním oblečení, vánočním cukroví apod. Naopak v letním období jde zase o výrobky určené pro letní sporty, rekreaci, apod. proto se tento druh nezaměstnanosti často nazývá sezónní nezaměstnaností.

Frikční nezaměstnanost nepatří mezi negativní jevy ve společnosti. Slouží jako nezbytná podmínka optimálního umístění pracovních sil s průvodním jevem, který umožňuje potřebnou pracovní mobilitu.

Klesá-li na trhu práce poptávka po některých profesích, ale současně roste poptávka po jiných v důsledku neustálých strukturálních změn v ekonomice země, kdy některá odvětví expandují a naopak jiná se zmenšují, vzniká tzv. **strukturální nezaměstnanost**. Propouštěná část zaměstnanců si může za určitých podmínek najít práci v expandujících odvětvích. Nutnou podmínkou obvykle ale je absolvování potřebné rekvalifikace na novou profesi.

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nepřetržitého technického rozvoje, zdokonalováním výroby, zaváděním nových technologií, automatizace a nahrazováním lidské pracovní síly technikou. Výsledkem tohoto určitě žádoucího procesu je tzv. profesní nezaměstnanost. Pokud dochází v rámci strukturálních změn v ekonomice ke snížení pracovních příležitostí v určité oblasti, což v našich podmínkách proběhlo zejména v 90. letech, kdy došlo k rušení tradičních průmyslových odvětví, zejména textilní výroby, těžby uhlí, apod., jde o regionální nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost se vyznačuje vysokým počtem neobsazených, volných pracovních míst a vysokým počtem nezaměstnaných. Tento jev vzniká proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, přičemž poptávka po jiném druhu práce klesá a nabídka se nedokáže dostatečně rychle nebo vůbec přizpůsobit těmto změnám. To má za následek růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a prodlužování doby, kdy jsou volná pracovní místa neobsazena.

Strukturální nezaměstnanost ve srovnání s frikční nezaměstnaností trvá obvykle delší dobu. Zasahuje daleko víc do života člověka. Není nikterak snadné změnit profesi, projít ne vždy snadnými rekvalifikačními kurzy a dostatečně rychle si zvyknout na novou profesi, zejména jedná-li se o starší osoby a osoby s nízkou kvalifikací.

Posledním, třetím druhem nezaměstnanosti, o kterém se chci v této práci zmínit je **cyklická nezaměstnanost**, která je úzce spojena s cyklickým vývojem tržní ekonomiky. Cyklická nezaměstnanost vzniká v době, kdy se tržní ekonomika nachází ve fázi celkového hospodářského poklesu. Jeho průvodním jevem je růst nezaměstnanosti více méně ve všech odvětvích. Osoby propuštěné z jednoho odvětví nemohou najít práci jinde, protože poptávka po pracovní síle klesá i v jiných odvětvích ekonomiky a zasahuje všechny profese. Cyklická nezaměstnanost začíná postupně mizet v době, kdy dochází k obnovení ekonomického růstu. Tento proces bývá ale poměrně dlouhodobý.

1.3 „Rizikové“ skupiny nezaměstnaných

Dle zákona o zaměstnanosti účastníci právních vztahů (stát, zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a při uplatňování tohoto práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.¹⁵ To znamená, že by na trhu práce měli mít rovné postavení všechny skupiny osob, které chtějí a jsou schopné pracovat. Skutečnost je ale trochu jiná. Vždy se dá najít skupina osob, která je více či méně ohrožena

¹⁵Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. § 4. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf

nezaměstnaností z důvodu věku, pohlaví, vzdělání, zdravotního stavu či barvy kůže než osoby jiné.

Vymezit pojem „rizikové“ skupiny nezaměstnaných není zcela jednoduché. Ani autoři různých publikací na toto téma se zcela neshodují na jednoznačném vymezení skupin, které mohou být nebo jsou ohroženy častou nezaměstnaností nebo dokonce dlouhodobou nezaměstnaností.

Kuchař ve své sociologické analýze „Trh práce“ vymezuje tyto skupiny osob:

- nekvalifikovaná pracovní síla;
- ženy;
- absolventi škol;
- osoby v určité fázi životního cyklu;
- osoby v předdůchodovém věku;
- zdravotně postižené osoby;
- romské etnikum.¹⁶

V knize „Sociální práce v praxi“ její autor Matoušek zahrnuje mezi osoby s největším problémem při hledání zaměstnání:

- osoby zdravotně znevýhodněné;
- absolventy škol;
- osoby starší věku;
- ženy;
- osoby s žádnou nebo nízkou kvalifikací;
- romské etnikum.¹⁷

Zákon o zaměstnanosti v § 33, odst. 1 používá termín zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání u uchazečů o zaměstnání, „kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“¹⁸ Úřad práce ve své strategii

¹⁶KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, s. 183.

¹⁷MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Porál, 2005, s. 351.

¹⁸Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 33, odst. 1. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf

a kritériích aktivní politiky zaměstnanosti upřesňuje tyto skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou následně přednostně zařazované do nástrojů APZ:

- „*dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 5 měsíců)*
- *uchazeči do 24 let věku včetně absolventů škol bez praxe*
- *uchazeči pečující o dítě do 15 let věku*
- *uchazeči starší 55 let věku*
- *osoby se zdravotním postižením*
- *ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené*
- *uchazeči, u kterých je důvodný předpoklad dlouhodobé evidence*
- *uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti“.*¹⁹

Existuje celá řada názorů a diskuzí o tom, která z vyjmenovaných skupin je tou nejohroženější a měla by být před ostatními upřednostněna. Podle výzkumného šetření agentury STEM²⁰, které bylo provedeno u více jak tisíce zaměstnanců firem, byl názor této skupiny, že to jsou právě starší věkové skupiny, které jsou na trhu práce znevýhodňovány nejvíce. Naprostá většina z nich (84 %) se shodla, že podmínky pro uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce jsou špatné a na nutnosti je urychleně řešit. Tři čtvrtiny (74 %) zaměstnanců se domnívalo, že starší lidé nacházejí pracovní příležitosti především v horších a špatně placených oborech. Skupinu osob starších padesáti let respondenti zařadili na první místo žebříčku skupin obyvatel s nejhoršími možnostmi uplatnění na trhu práce. Dále následovala skupina ženy, které pečují o malé děti a skupina zdravotně postižených osob. Přestože rozlišování podle věku není díky právním úpravám přípustné, ve skryté formě v běžných praktikách na trhu práce existuje a věk se nepochybně stává jedním z hlavních faktorů, které spoluurčují pozici lidí na trhu práce. I tato otázka (diskriminace díky věku) byla předmětem již zmíněného výzkumu. Jen 13 % oslovených zaměstnanců uvedlo, že se s diskriminačním chováním vůči osobám starším padesáti let

¹⁹Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Brně v roce 2012. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

²⁰Středisko empirických výzkumů. (STEM s.r.o., Praha)

nikdy nesetkalo, přesto více než polovina respondentů (55 %) se s určitou formou věkové diskriminace setkalo (40 %) nebo ji zažili přímo osobně (15 %).

Chceme-li vysvětlit horší podmínky pracovního uplatnění lidí starších 50 let, musíme uvážit skutečnost, že značná část generace starších osob prožila velkou část svého produktivního věku před rokem 1989, nemůže být ani na tuto novou výrazně jinou situaci připravena a z toho důvodu má problém se na ni adaptovat. Přestože má poměrně vysoké profesní zkušenosti, není o ně příliš zájem. Takto to vnímalo zhruba 56 % respondentů, kteří viděli za horšími podmínkami pro uplatnění osob starších padesáti let zejména nezájem firem. Naopak 30 % dotázaných se domnívalo, že nezájem zaměstnavatelů o tuto skupinu osob má stejnou váhu jako jejich menší schopnost přizpůsobovat se novým nárokům práce.²¹

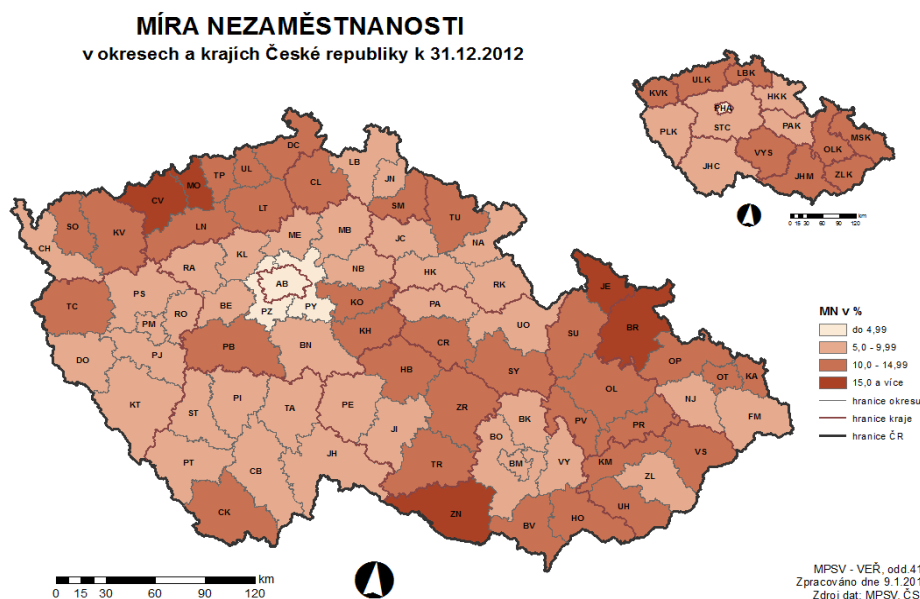
1.4 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Od ledna 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti s názvem „Podíl nezaměstnaných osob“ jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Ukazatel nahrazuje doposud užívanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Nový ukazatel má kvůli odlišné definici jinou úroveň (je zhruba o 2 % nižší) a je tudíž s původním ukazatelem nesrovnatelný.

Ke konci roku 2012 bylo bez práce 545 311 osob a míra nezaměstnanosti dosáhla výše 9,4 % (dle nové metodiky tento ukazatel dosáhl hodnoty 7,4 %). Míra nezaměstnanosti mužů ke konci měsíce prosince vzrostla na úroveň 8,4 % (nově 7,4 %) u žen dosáhla výše 10,6 % (nově 7,3 %) a podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných činil 48,9 %. V meziročním srovnání byl počet nezaměstnaných o 36 860 vyšší než stav ke konci předchozího roku a oproti předchozímu měsíci listopadu se zvýšil o 36 813 osob.

²¹ *Postavení zaměstnanců nad 50 let*. Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/504/zamestnanci.pdf>. 6. 12. 2012

Územní rozložení míry registrované nezaměstnanosti ukazuje následující obr. 1. Nejtmavší místa jsou regiony, které vykazují dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost.



Obr. 1: Územní rozložení míry nezaměstnanosti v ČR.²²

Růst nezaměstnanosti pokračoval daleko razantněji v měsíci lednu 2013, kdy přibýlo téměř 40 500 nezaměstnaných, a celkový počet nezaměstnaných dosáhl rekordních 585 809 osob. Míra nezaměstnanosti ke konci měsíce ledna dle nové metodiky vystoupala na 8 %, což je v porovnání s prosincem 2012 nárůst o 0,6 procentního bodu. „Míra nezaměstnanosti v Česku překonala podle staré metodiky desetiprocentní hranici, čímž vystoupala na nejvyšší hodnotu od roku 1993, tedy od vzniku samostatné České republiky.“²³

Vývoj počtu a míry nezaměstnanosti od r. 2004, od kterého lze data dle nové metodiky srovnávat, znázorňuje tab. 1. a následující obr. 2 a 3. Vývoj počtu a míry nezaměstnanosti zaznamenal výrazný pokles mezi léty 2004 a 2008, který můžeme přičíst příznivému vlivu na ekonomiku ČR vstupem do EU. Následující roky 2009 až dosud jsou

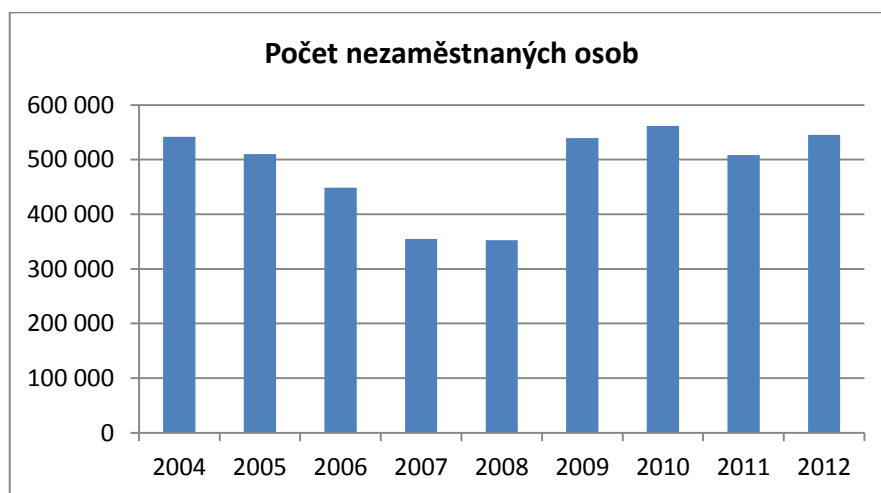
²²Informace o nezaměstnanosti v ČR. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14283>

²³Nezaměstnanost je v Česku rekordní. Dostupné na: <http://www.novinky.cz/ekonomika/292662-nezamestnanost-je-v-cesku-rekordni.html>

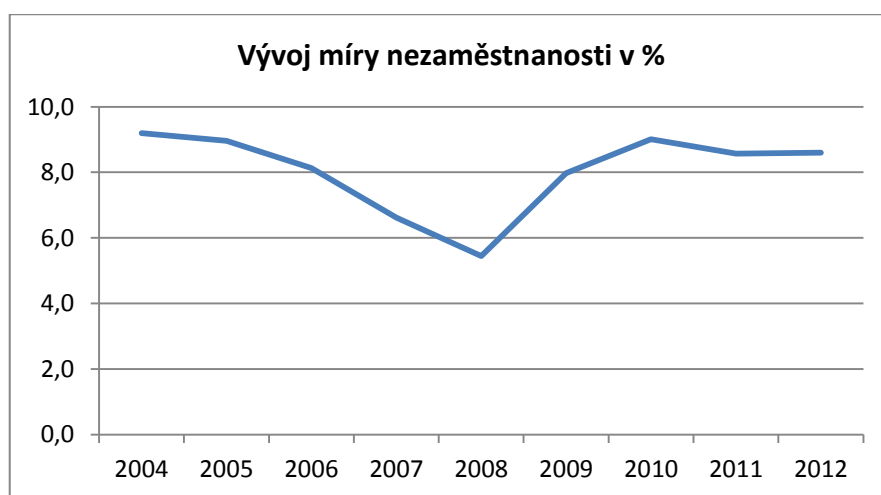
do značné míry poznamenány celosvětovou ekonomickou krizí. Mírné snížení nezaměstnanosti v r. 2011 do jisté míry ovlivnil nárůst počtu přiznaných předčasných důchodů, o kterém se zmiňuji v subkapitole 2.3.

Vývoj počtu a míry nezaměstnanosti v ČR (dle nové metodiky)									
rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
počet nez.	541 675	510 416	448 545	354 878	352 250	539 136	561 551	508 451	545 311
míra nezaměst. v %	9,2	9,0	8,1	6,6	5,4	8,0	9,0	8,6	8,6

Tab. 1: Vývoj nezaměstnanosti od r. 2004 do r. 2012.



Obr. 2: Vývoj počtu nezaměstnaných osob (r. 2004-2012).



Obr. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v % (nová metodika, r. 2004-2012).

2. OSOBY STARŠÍ 50 LET

Česká republika, stejně jako i jiné země, se bude muset ve stále větší míře potýkat s důsledky stárnutí populace, které zasahuje do všech oblastí života společnosti. Vyhlášení Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 Evropskou unií je proto považováno za užitečný krok v procesu vyrovnávání se s důsledky demografických změn i v České republice. „*The year is intended to raise awareness of the contribution that older people make to society. It seeks to encourage policymakers and relevant stakeholders at all levels to take action with the aim of creating better opportunities for active ageing and strengthening solidarity between generations.*“²⁴ (Rok má zvýšit povědomí o přínosu, který starší lidé znamenají pro společnost. Snahou je zapojit zákonodárce a všechny další zúčastněné strany na všech úrovních, aby přijali opatření s cílem vytvoření lepších příležitostí pro aktivní stárnutí a posílení solidarity mezi generacemi. *Překlad autorky*). Má-li se tato myšlenka ujmout a vejít v život, musí společnost, pokud si lidé v tomto (seniorském) věku zachovávají zdatnost, aktivitu a zodpovědnost za sebe i společnost, vytvářet materiální i nemateriální podmínky pro aktivní život ve stáří.

Věk padesáti let lze u člověka považovat za mezník, kdy se potvrzuje počátek stárnutí jako neodvolatelný a nevratný proces. Tento proces je spojen s vědomím začínajícího se postupného zhoršování vlastní tělesné i psychické kondice, různých kompetencí i sociálního postavení. To podporuje zvýšená únava, zhoršení některých funkcí a první viditelné změny, vedoucí ke zvýšení nejistoty a obav ze selhání. Vyrovnat se s postupným úbytkem vlastních kompetencí a naučit se správně odhadovat své možnosti je pro člověka obtížné jak racionálně tak emočně. Takováto osoba se může, v rámci obrany popíráním, snadno přecenit nebo naopak její sebehodnocení může být mnohem horší než faktická skutečnost. To obvykle vede k určité zvýšené nejistotě, která může následně mít vliv na zhoršení jejího aktuálního výkonu, zejména v oblastech, kde emoční napětí působí inhibičně.²⁵ Člověk v této věkové kategorii je sice méně výkonný, pomalejší, někdy hůře

²⁴*About the year.* Dostupné z: <http://active-ageing-2012.eu>.

²⁵Inhibice je označení procesu, který brzdí, omezuje, zadržuje, zamezuje, utlumuje nebo zpomaluje jiný subjekt nebo jev.

přizpůsobivý, ale na straně druhé nemusí být tato životní fáze spojena s většími nároky. Pokud ano, potom je obvykle dokáže řešit rutinním způsobem.

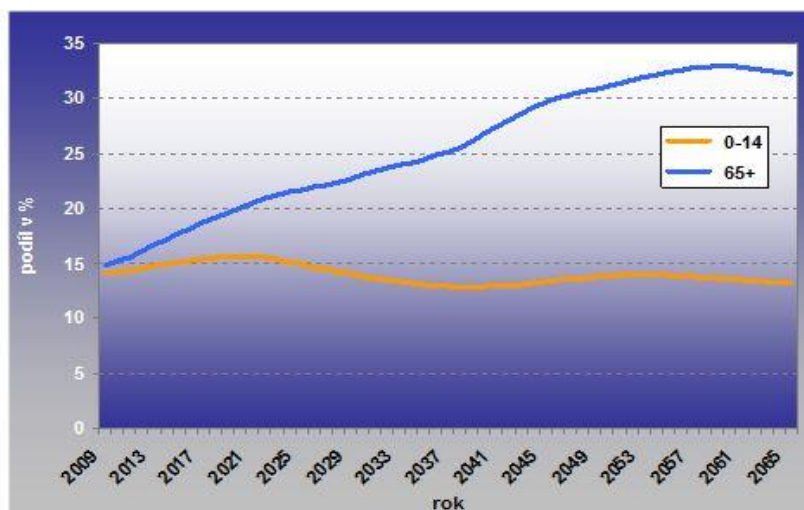
Člověk mezi padesáti a šedesáti lety se z hlediska průměrné délky života nachází na konci třetí čtvrtiny svého života. Tato poslední třetina je navíc považována za méně uspokojivou, spojenou s úbytkem sil a zvýšenou četností zdravotních problémů. To pak nutí tyto lidi změnit svůj názor na život a stále více si vážit všeho pozitivního, nedělat si zbytečné iluze a většinou příliš nestát o změnu. Snahou je raději si uchovat to, co je dobré.²⁶

2.1 Demografický vývoj obyvatel

Dle údajů ČSÚ v průběhu roku 2011 nejvýrazněji ve své četnosti posílila věková skupina obyvatel nad 65 let věku. Proces stárnutí, vyjádřený ukazatelem věkového složení (průměrný věk, věkový medián, index stáří), dále pokračoval. Průměrný věk obyvatel se v roce 2011 zvýšil o 0,3 na 41,1 let. Přitom vyšší nárůst byl zaznamenán u mužů (o 0,3 roku na 39,6) než u žen (o 0,2 roku na 42,5). Věkový medián populace v r. 2011 překonal hranici 40 let a dosáhl hodnoty 40,1 roku. To je hodnota, kdy se počet osob mladších 40,1 roku rovná počtu osob starších než je tato věková hranice.

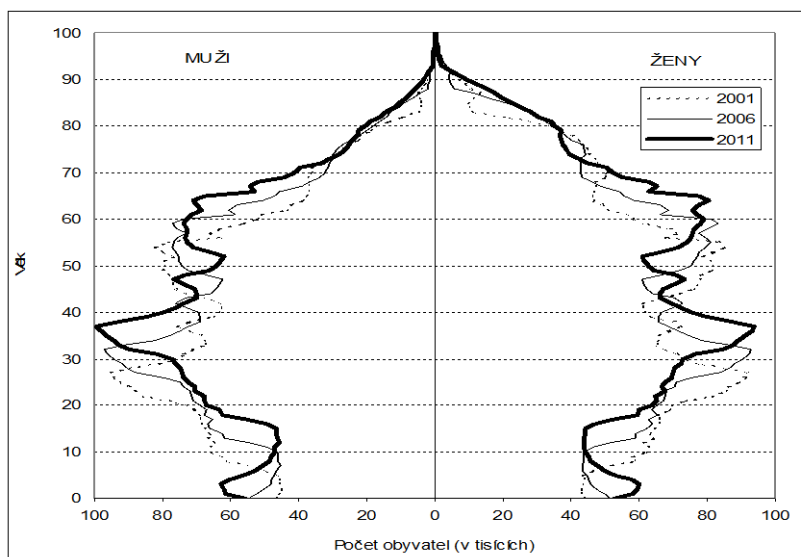
Trvalý růst indexu stáří (index vyjadřuje, kolik obyvatel ve věku 60 let a více připadá na 100 dětí ve věku 0-14 let) za posledních 30 let pokračoval i v roce 2011 a to ještě výrazněji než v předcházejícím roce. Na 100 dětí v uvedeném věku připadlo k 31. 12. 2011 více než 110 osob starších 65let. Dle údajů ČSÚ procentuální zastoupení osob starších 65 let se bude do budoucna stále zvyšovat. V současné době podíl dětí ve věku 0 až 4 let představuje 14,2 % a podíl seniorů 15,2 %. ČSÚ předpokládá velmi rapidní nárůst podílu osob ve věku 65 a více let po celé sledované období a v horizontu prognózy, tj. v roce 2055 by tento podíl, jak je znázorněno na obr. 4, měl být již třetinový.

²⁶VÁGNEROVÁ, Marie. Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007, s. 73.



Obr. 4: Vývoj dětské a poproduktivní složky obyvatelstva ČR mezi lety 2009-2065 (v %)“²⁷

Vzájemný poměr složek populace vymezený věky 15 či 20 let, což v našich podmínkách odpovídá začátku ekonomické aktivity, a věkem 65 let, který můžeme považovat za věk ekonomicky neaktivní, klesal od počátku 90. let min. století. Od roku 2008 se však poměr těchto dvou složek se začal mírně zhoršovat. To znamená, že nastal proces stárnutí populace, který je znatelný z následujícího obr. 5.

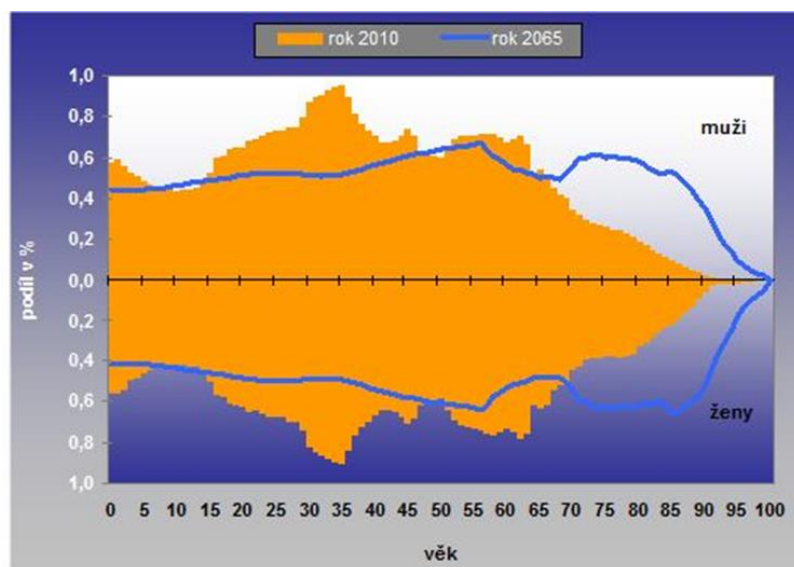


Obr. 5: Věková struktura obyvatelstva, 2001-2011 (k 31. 12.)“²⁸

²⁷ ANALÝZA: Demografické stárnutí ČR podle výsledků projekce. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=824

²⁸ Český statistický úřad: Vývoj obyvatelstva České republiky (2011). Český statistický úřad, Praha, 2012, s. 8.

Z dalšího obr. 6, znázorňujícího prognózu vývoje věkové struktury obyvatelstva České republiky do roku 2065 vypracovanou ČSÚ, je patrná rapidní změna, jež zasáhne celou populaci ČR. Jak jsem již uvedla, skupina obyvatel ve věku 65 a více let bude početně nadále narůstat, což ve svém důsledku způsobí výraznou deformaci věkové pyramidy. Následkem toho vývoje dojde k podstatnému zúžení její základny, kdežto její vrchol se naproti tomu velmi výrazně rozšíří.



Obr. 6: Reálná a předpokládaná věková struktura obyvatelstva ČR v letech 2010 a 2065²⁹

2.2 Ekonomické a sociální důsledky stárnutí populace

„Počet ekonomicky závislých lidí v České republice podle odborníků vzroste do roku 2050 na téměř dvojnásobek, pokud se včas nepodaří zvýšit zaměstnanost lidí nad 50 let.“³⁰

Mezi ekonomicky vyspělými zeměmi neexistuje žádná, kde by nedocházelo ke stárnutí populace. Finančně to zatěžuje nejen systém důchodového zabezpečení, ale i zdravotní péče. Dalším důsledkem tohoto procesu je snižování zdroje použitelné pracovní

²⁹ANALÝZA: Demografické stárnutí ČR podle výsledků projekce. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=824

³⁰Česku hrozí nárůst ekonomicky závislých lidí. Dostupné z: <http://www.online.muni.cz/udalosti/2641-cesku-hrozi-narust-ekonomicky-zavislych-lidi>

síly v případě, že by nedošlo k postupnému prodlužování hranice věku odchodu do starobního důchodu. Prodlužování věku pro odchod do důchodu nutně mění věkovou strukturu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tímto vývojem prochází i náš trh práce, který se tímto dostává do složité situace. Na trhu práce ubývá počet mladých lidí a naopak starších osob bude v budoucnu přibývat. Je to dáno již zmiňovaným demografickým vývojem a opatřením vlády v postupném prodlužování hranice věku odchodu do starobního důchodu. Tento vývoj musí nutně vzít v úvahu zaměstnavatelé a uvědomit si, že i starší pracovní síla může být pro firmu obohacením. Pokud nezmění své chování a nepřizpůsobí pracovní pozice schopnostem člověka tak, aby byl v této pozici maximálně produktivní, připraví si nemalé ekonomické problémy. Změnit myšlení musí také samotní lidé v této věkové skupině. Skončilo období, kdy byla nízká hranice odchodu do starobního důchodu a dlouhodobě trval nedostatek pracovních sil. Lidé již nemají takovou možnost pokračovat ve své profesi i po dovršení důchodového věku. Mění se i doba setrvání v jednom povolání nebo u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnavatelé i lidé by si měli uvědomit, že je nutné využívat i jiných než dosud nejběžnějších forem zaměstnávání jako je například práce na kratší úvazek, práce v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, v termínovaných pracovních poměrech, apod.

„Zvyšování věku odchodu do důchodu neznamena, že automaticky budeme pracovat déle. Existuje a vždy bude existovat mnoho cest, jak práci opustit: invalidní důchod, nemoc, dobrovolná nezaměstnanost..., přičemž je s vyšším věkem stále obtížnější posoudit, zda je tento "únik" oprávněný. Administrativní opatření tento problém nevyřeší.“³¹

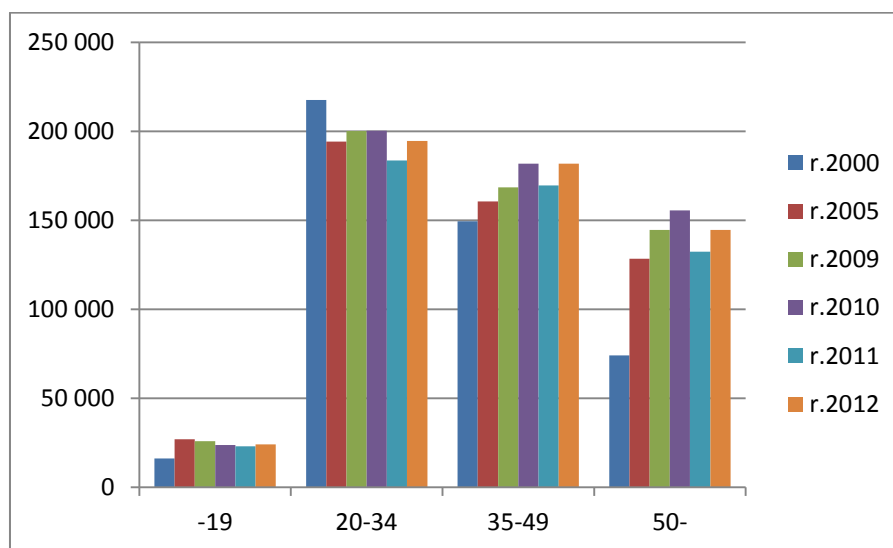
Prodloužení pracovního věku samo o sobě není dostačující. Člověk se musí tohoto věku dožít relativně zdrav. Zdraví se stává klíčovým aspektem. Je nutné si uvědomit, že o tom, v jaké kondici budeme schopni vykonávat práci v pozdějším věku, se rozhoduje daleko dříve. Pokud zaměstnavatelé „devastují“ lidské zdroje hned v počátku vstupu do pracovního procesu, nemohou počítat s tím, že budou využitelné a výkonné v pokročilejším věku nebo dokonce, že je dokáží nahradit jinými, mladšími. Třeba i malý pracovní úraz může pracovní sílu v budoucnu vyřadit z trhu práce.

³¹NOVOTNÝ, Petr A. *Budeš makat až do smrti a basta!* Dostupné z: http://respekt.ihned.cz/index.php?p=R00000_d&article%5Bid%5D=52110600&article%5Bwhat%5D=makat+%&article%5Bsklonuj%5D=on

Vedle zdraví, je dalším aspektem otázka kvality (pracovního) života. I zdraví, práceschopní starší lidé musí chtít pracovat a nemusí jít jen o touhu získat peníze. Každý člověk chce přirozeně cítit, že jeho práce je potřebná. Díky svým znalostem a dlouholetým zkušenostem není ochoten každodenně soutěžit s o dvě generace mladšími kolegy, řešit problémy podle školních příruček s "kindermanažery" apod. Společnost a zaměstnavatelé se nutně nad těmito aspekty musí zamyslet. Sám člověk si potom bude muset vyřešit otázku, jak se chovat, když bude mít v padesáti letech před sebou ještě 20 let pracovního života.

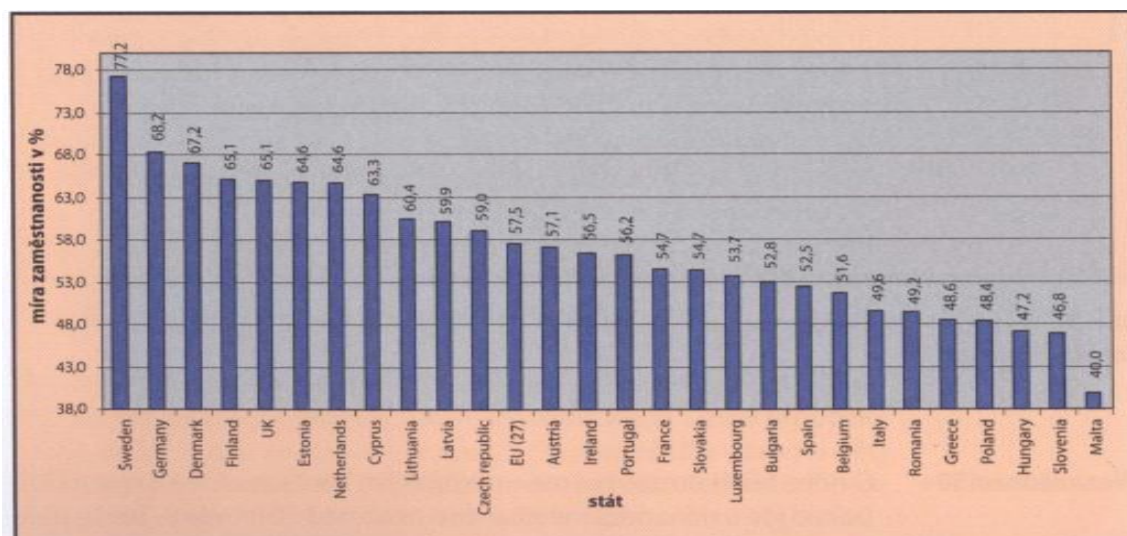
2.3 Postavení osob nad 50 let na trhu práce

Postavení této skupiny osob na trhu práce se dá analyzovat z různých úhlů pohledu. Jedním z nich je analýza nezaměstnanosti těchto osob. Dle dat ze statistických ročenek úřadu práce podíl nezaměstnaných osob nad 50 let na celkovém počtu nezaměstnaných je dlouhodobě více jak 26 % (viz příloha P 1: Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věkových skupin od r. 2000). V roce 2012 dosáhl tento podíl 26,5 %, což je o 0,4 % více než v předcházejícím roce 2011. Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věkových skupin názorně ukazuje následující graf na obr. 7. Z něho je zřejmé, že zkoumaná věková skupina nad 50 let zaznamenala mezi roky 2000 až 2010 poměrně větší meziroční nárůsty. Po poklesu v r. 2011 začala nezaměstnanost těchto osob dále narůstat. Podobný vývoj byl i u věkové skupiny 35 – 49 let.



Obr. 7: Analýza vývoje nezaměstnanosti dle věkových skupin

Postavení osob starších 50 let na trhu práce je obecně vnímáno jako problém a není to jen specifický problém České republiky. Ze statistik a výsledků různých výzkumů je zřejmé, že dosažení vyššího věku zásadně ovlivňuje uplatnění těchto osob na trhu práce a případná ztráta zaměstnání může u nich znamenat totální závislost na sociálním systému. Z hlediska míry zaměstnanosti ve věkové kategorii 50-64 let na tom nejsme ve srovnání s ostatními zeměmi EU tak špatně (mezi 27 zeměmi EU je ČR na 11 místě), viz obr. 8:



Obr. 8: Míra zaměstnanosti věkové skupiny 50-64 let ve srovnání s EU 27 (Eurostat 31. 12. 2011)

O jedno místo horší postavení v evropském srovnání máme, pokud jde o míru nezaměstnanosti této skupiny obyvatel (12. místo), viz tab. 2.

Země	Míra nezaměstnanosti v %	Míra nezaměstnanosti osob 50-64 let v %
Průměr EU 27	9,7	6,9
Česká republika	6,7	6,0 (12. místo)

Tab. 2: Míra nezaměstnanosti – celková a ve skupině 50-64 let (Eurostat, metodika ILO, 2011)³²

Toto relativně ještě „dobré“ místo ovlivňuje fakt, že řada nezaměstnaných v této věkové kategorii řeší svoji situaci formou odchodu do důchodu (předčasného či

³²CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., et al. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+, metodická příručka*. AIVD ČR, Praha 2012, s. 15-21.

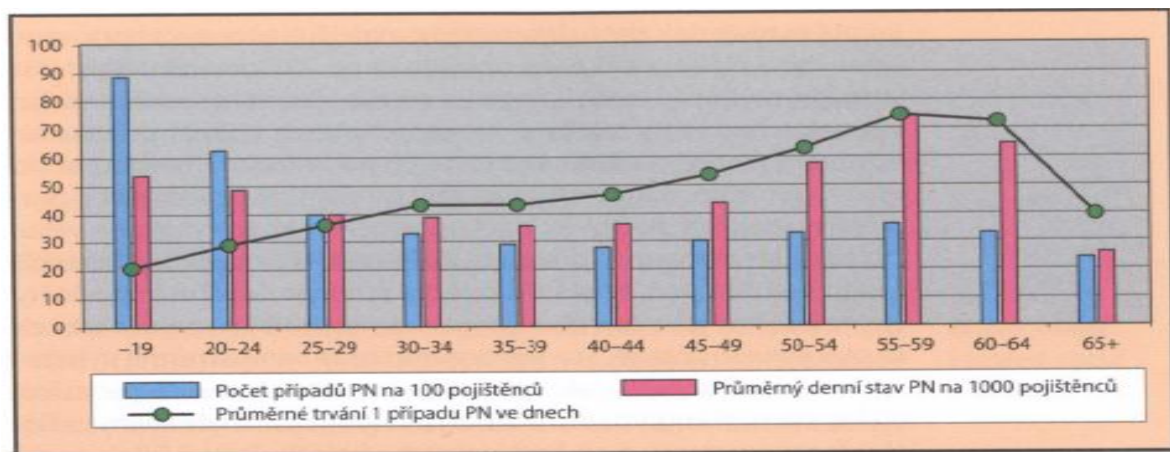
invalidního). Jestliže ale nesplňují podmínky pro přiznání některého z důchodů, hlavním důvodem jejich nezaměstnanosti je zejména nezájem většiny zaměstnavatelů o starší zaměstnance. Důvodů nezájmu o tyto nezaměstnané může být celá řada. Například snížená adaptabilita těchto osob, nízká nebo neodpovídající kvalifikace a s tím spojený obecně rozšířený názor, že u nich převládá neochota se dále vzdělávat. Většinou těchto osob chybí dovednosti v používání nových technologií, jsou nedostatečně jazykově vybaveni a chybí jim počítačové znalosti. Obvykle mají častější zdravotní problémy a dosahují nižší fyzickou výkonnost, což v tržním, konkurenčním prostředí je pro zaměstnavatele nezanedbatelná skutečnost. V případě, kdy jsou postiženi nezaměstnaností, vstupuje sem i neznalost metod hledání nového zaměstnání a výrazný dopad na psychiku spojený s nižší motivací k hledání nového zaměstnání. Díky kumulaci výše uvedených negativ se starší osoba stává v podstatě nezaměstnatelnou.

Z výzkumné studie provedené na Masarykově univerzitě vyplývá, že vzdělanostní struktura věkové skupiny 50+ a mladších věkových skupin se v podstatě příliš neliší. Určitou výhodu a ekonomicky aktivní zůstávají zejména muži s vysokoškolským vzděláním, naproti tomu ekonomická aktivita žen a obyvatel s nižším vzděláním výrazně klesá. Důvodem jsou především získané nežádoucí pracovní návyky během mnohdy celoživotního setrvání v jedné profesi, na jednom pracovním místě, které přes všechna pozitiva dlouhodobé praxe má i negativní důsledky. Jejich další možné uplatnění v novém zaměstnání je příliš omezeno jednostranným pracovním zaměřením a závisí na kvalifikaci a schopnostech se adaptovat na aktuální požadavky trhu práce.³³

Kromě již zmíněného existují další specifika pracovníků ve skupině 50+. Jde například o pracovní výkon, který je poznamenán věkem a s ním spojenými biologickými změnami, i když je nutné brát v úvahu, že se toto nedá stoprocentně zobecnit pro tuto celou věkovou skupinu. Některé změny jsou ale zákonité a nevyhýbají se většině, či žádnému jedinci. Jsou to změny zdravotního stavu (senzorických a motorických funkcí). Obvykle jde o úbytek svalové hmoty, přibývá nemocí pohybového ústrojí, oběhového systému

³³ SIROVÁTKA, T. A KOL: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“*. Masarykova univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond, Brno a Praha 2003, s. 53-69. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>.

a poruchy spánku. Zhoršující se motorické schopnosti, ale hlavně bolestivost pohybu, který může výrazně ovlivnit, či znemožnit výkon povolání ve fyzicky náročnějších profesích. V důsledku chronických onemocnění se u starších lidí se zvyšuje především dlouhodobá pracovní neschopnost (viz obr. 9).

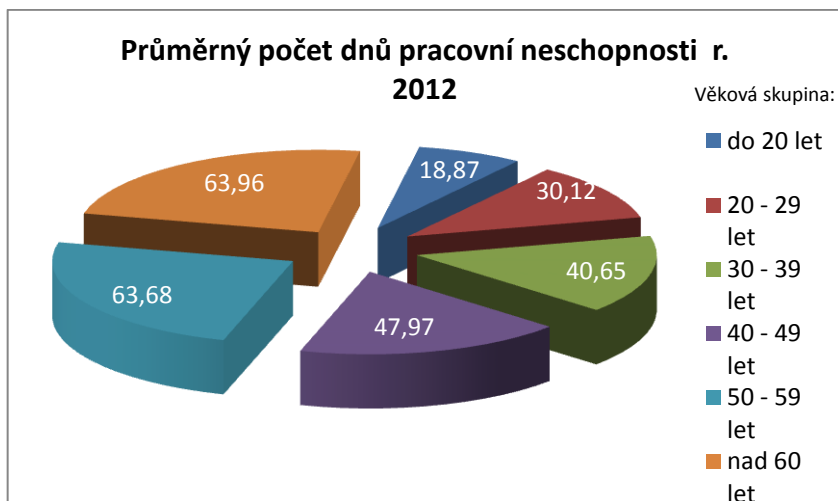


Obr. 9: Délka pracovní neschopnosti dle věkových skupin obyvatel.³⁴

Z tiskové zprávy České správy sociálního zabezpečení vyplývá, že průměrná doba trvání jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti se mírně prodloužila, a to o 1,51 dne. „Nejdelší průměrnou dobu jedné dočasné pracovní neschopnosti vykazovala věková skupina žen od 50 do 59 let, u mužů pak kategorie nad 60 let. Nejkratší dobu stonaly osoby ve věku do 20 let.“³⁵ Následující graf na obr. 10 detailněji znázorňuje, jak konkrétní věková skupina stonala v r. 2012. Jednoznačně s nejdelší průměrnou dobou pracovní neschopnosti dominuje věková skupina nad 50 let.

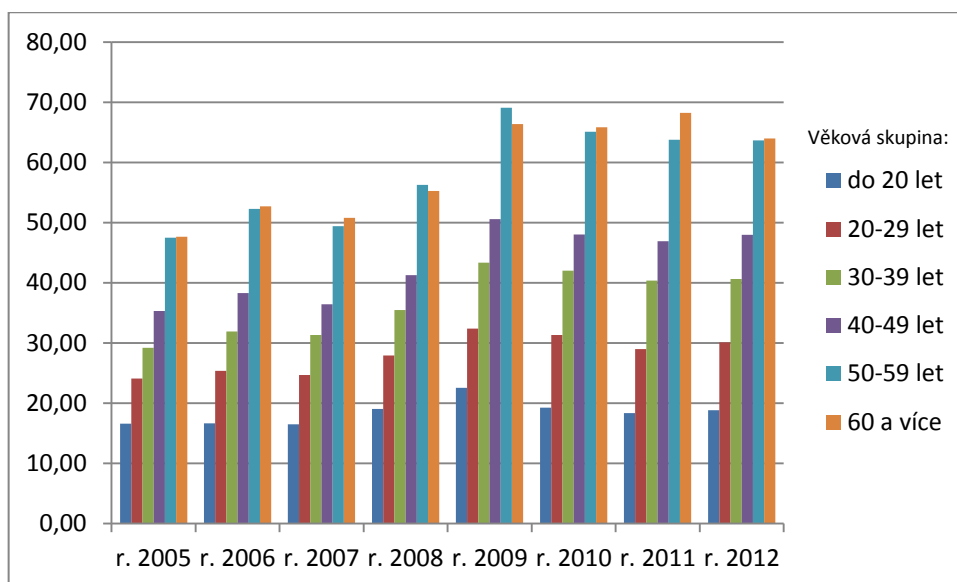
³⁴CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., et al. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+, metodická příručka*. AIVD ČR, Praha 2012, s. 22-21.

³⁵Nejčastější příčinou pracovní neschopnosti zůstávají nemoci dýchací soustavy. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2012/2012-10-26-nejcastejsi-pricinou-pracovni-neschopnosti-zustavaji-nemoci-dychaci-soustavy.htm>



Obr. 10: Průměrný počet dnů pracovní neschopnosti dle věkových skupin v r. 2012.

Následující obr. 11 ukazuje vývoj průměrné délky pracovní neschopnosti, který potvrzuje předchozí závěr a vypovídá, že věková skupina nad 50 let dlouhodobě dosahuje nadprůměrné délky pracovní neschopnosti. Údaje o průměrném čerpání dnů pracovní neschopnosti dle věkových skupin uvádím ze statistického zdroje České správy sociálního zabezpečení v příloze P2.



Obr. 11: Vývoj průměrné délky pracovní neschopnosti ve dnech podle věkových skupin.

Vedle tohoto ukazatele průměrné doby dočasné pracovní neschopnosti vykazuje skupina osob starších padesáti let dlouhodobě prvenství v podílu nově přiznaných invalidních důchodů (viz tab. 3).

Nově přiznané invalidní důchody celkem										
rok	Věková skupina									
	0-19		20-34		35-49		50-64		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
2002	1 079	2,4%	5140	11,1%	16 447	35,7%	23 441	50,8%	46 107	100,0%
2007	1 027	2,0%	5732	11,4%	15 132	30,1%	28 393	56,5%	50 284	100,0%
2010	1 032	3,7%	3219	11,4%	8 489	30,2%	15 375	54,7%	28 115	100,0%
2011	1 175	4,3%	3168	11,6%	8 723	32,0%	14 224	52,1%	27 290	100,0%

Tab. 3: Přehled o nově přiznaných invalidních důchodech podle jednotlivých let a věku žadatele.³⁶

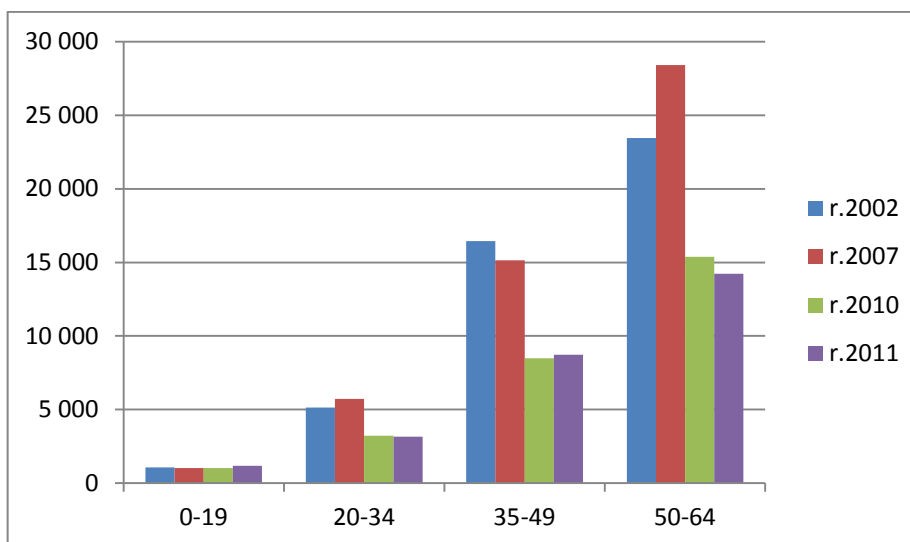
Vývoj a srovnání těchto údajů je přehledně znázorněn v grafu na obr. 12. Poměrně velký rozdíl mezi roky 2007 a 2010 byl způsoben zejména změnou zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o důchodovém pojištění), kdy k 1. 1. 2010 došlo k transformaci původních dvou kategorií invalidních důchodů (částečného a plného) do tří stupňů. Zákon o důchodovém pojištění určuje, že pojištěnec je invalidní tehdy, pokud z důvodu dlouhodobě nepříznivě zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. V případě, že pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.³⁷

Data jsou také ovlivněna dalšími faktory, i když některé z nich nelze vyčíslit, ale předpokládat. Jde například o pečlivější (lépe možná přísnější) posuzování zdravotního stavu žadatele. Nutno také vzít v úvahu, že postupným prodlužováním věku odchodu do důchodu lze očekávat i nárůst počtu zameškaných dnů z důvodu nemocnosti, či většího počtu žádostí o invalidní důchod.

³⁶Statistické ročenky ČSSZ za jednotlivá léta. Upraveno autorkou. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/informacni-materialy/statisticke-rocenky.htm>

³⁷Česko. Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů. § 39. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=43085&fulltext=&nr=155~2F1995&part=&name=&rp=15#local-content>



Obr. 12: Vývoj počtu nových žádostí o invalidní důchod dle věkových skupin.

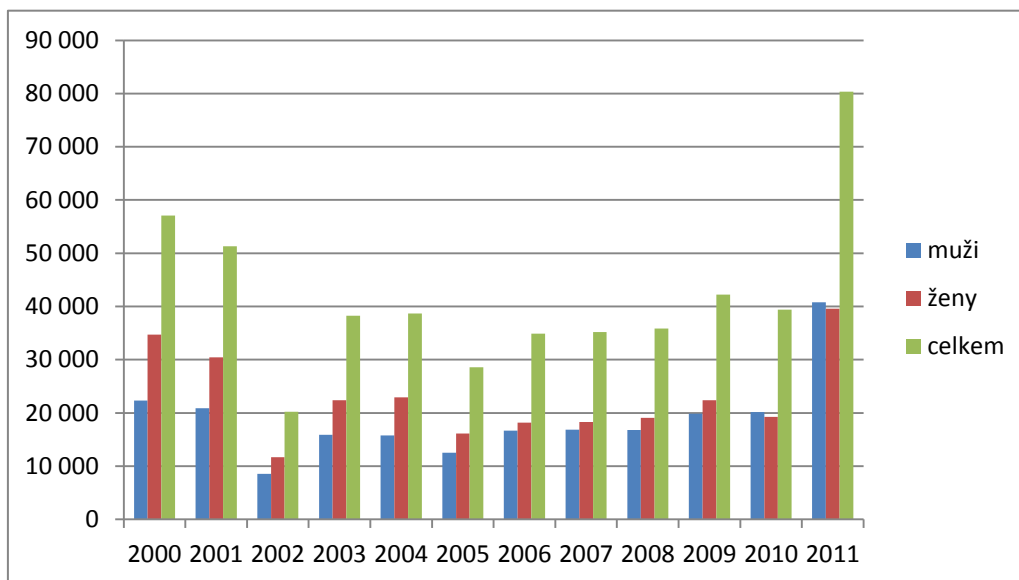
Dalším faktorem, který mohl z velké části ovlivnit počet podaných žádostí o invalidní důchod ve věkové skupině 50 – 64 let byl dvojnásobný nárůst počtu přiznaných předčasných důchodů v r. 2011, protože to byla zřejmě nejjednodušší forma, kterou tyto osoby zvolily při řešení své nepříznivé sociální situace (viz tab. 4). Stejný vliv měl tento nárůst počtu přiznaných předčasných důchodů i na snížení nezaměstnanosti v r. 2011 (viz subkapitola 1.4).

rok přiznání	muži	ženy	celkem
2000	22 337	34 717	57 051
2001	20 885	30 435	51 320
2002	8 556	11 666	20 222
2003	15 869	22 363	38 232
2004	15 739	22 911	38 647
2005	12 488	16 108	28 596
2006	16 687	18 192	34 879
2007	16 864	18 305	35 169
2008	16 795	19 079	35 875
2009	19 852	22 393	42 245
2010	20 167	19 256	39 423
2011	40 766	39 608	80 374

Tab. 4: Vývoj počtu přiznaných předčasných starobních důchodů od r. 2000.³⁸

³⁸Předčasné důchody přiznané v jednotlivých letech. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/duchodova-statistika/>

Meziroční vývoj přiznaných předčasných starobních důchodů ukazuje graf na obr. 13, ze kterého je názorně vidět dvojnásobný nárůst oproti poměrně vyrovnanému vývoji předchozích let.



Obr. 13: Vývoj počtu přiznaných předčasných starobních důchodů od r. 2000.

Přes všechna negativa zmíněná v této části diplomové práce je nutné vzít v úvahu celou řadu pozitivních prvků a charakteristik u těchto osob. Starší pracovníci bývají často vnímáni jako stabilnější a loajálnější vůči zaměstnavatelům. Nezáleží jim už tolik na vlastních ambicích. Zaměstnavatelé u nich oceňují zejména dlouhodobé pracovní a životní zkušenosti, uvážlivější a vyrovnanější rozhodování, menší fluktuaci a větší časovou flexibilitu. V různých výzkumech se objevují atributy jako zodpovědnost, spolehlivost, píle, profesionalita, důvěryhodnost, apod. Záleží na zaměstnavateli, zda přes negativní hodnocení starších zaměstnanců (uchazečů o práci) dokáže využít tyto pozitivní charakteristiky ve svůj prospěch.

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti by měla mít za cíl prosazování přiměřené kvality života a životní úrovně pro všechny občany v rámci aktivní, soudržné a zdravé společnosti. Měla by pomáhat zlepšit život všem občanům a tedy i nezaměstnaným, starším lidem, lidem se zdravotním postižením, osobám vyloučeným ze společnosti, či postiženým diskriminací na trhu práce apod. I když ze zákona ji vytváří stát, je nutné zapojení co největšího počtu zúčastněných partnerů, s nejrůznějšími sdruženími a nevládními organizacemi.³⁹

Vláda ČR přijala souhrnný dokument s názvem Národní program reforem 2012, jehož součástí je tzv. „národní plán zaměstnanosti“, ve kterém stanovila národní cíle v oblasti zaměstnanosti do roku 2020 s ohledem na cíle Evropské unie výtýčené v dokumentu „Strategie Evropa 2020“.

Základní právní normou, která definuje základní cíle politiky zaměstnanosti a způsob jejich dosažení je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti).

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

3.1 Národní plán zaměstnanosti

Jak jsem již zmínila v úvodu k této kapitole, národní plán zaměstnanosti je součástí tzv. Národního programu reforem 2012 a byl zpracován na základě výzvy členů Evropské rady při svém neformálním jednání v lednu 2012, aby jednotlivé členské státy EU navrhly taková opatření, která by pomohla ke stimulaci zaměstnanosti.

³⁹Úřední věstník L 308/46, 24. 11. 2010, „Rozhodnutí Rady ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2010/707/EU)“.

Přestože současná ekonomika vyznačující se svými dynamickými trhy, procesem neustálých strukturálních změn a tzv. „globálními“ zdroji pracovních sil mění způsob organizace práce, kulturu zaměstnávání a v neposlední řadě též požadavky na znalosti a dovednosti pracovní síly, přetrvává na trhu práce stále řada problémů jako například:

- nízká zaměstnanost některých skupin obyvatel, zejména mladých lidí, žen nebo osob v předdůchodovém věku;
- nízká mobilita pracovní síly;
- nedostatek zdrojů pracovních sil, zejména v technických oborech.

V souladu s evropskou strategií byly v oblasti zaměstnanosti přijaty následující národní cíle do roku 2020:

- *„Zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let na 75 %;*
- *Zvýšení míry zaměstnanosti žen (20 - 64 let) na 65 %;*
- *Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 - 64 let) na 55 %;*
- *Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let) o třetinu oproti roku 2010;*
- *Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.*⁴⁰

K tomu je nutno přijmout ještě mnoho dalších opatření zejména v oblasti školství a přípravy na povolání, programech celoživotního učení a vzdělávání, realizovat cílené rekvalifikační programy, nastartovat ekonomickou migraci a aktivizovat skupiny z různých důvodů vyloučené z legálního pracovního trhu. Reformní kroky musí vést k pružnému pracovnímu trhu opřenému o pružné pracovní právo s účinnou kontrolou a vymahatelností ochrany zaměstnanců. Jednotlivá opatření musí vést k účinnějšímu zprostředkování práce. Bez opomenutí nemůže zůstat vytvoření dostatečné nabídky služeb umožňujících sladění rodinného a pracovního života. Sociální systém nemůže brzdit tento růst zaměstnanosti ohrožených skupin. Musí být jednoduchý, levný, efektivní

⁴⁰Národní program reformy České republiky 2012. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_czech_cs.pdf, s. 40

a kontrolovatelný. Sociální systém by měl nejen pomáhat a být komfortní pro příjemce, ale měl by současně být též motivující politikou sociálního začleňování vyloučených skupin.⁴¹

I když národní plán zaměstnanosti zakládá „smělé“ cíle v oblasti zaměstnávání starších osob, nenajdeme v něm, kromě odstavce týkajícího se podpory aktivního stárnutí a odkazu na nutnost vypracování nového Národního programu přípravy na stárnutí na období 2013 až 2017, příliš mnoho konkrétního pro reálné řešení problémů v této oblasti.

3.2 Úloha Úřadu práce

Úřad práce hraje významnou roli v ovlivňování podmínek na trhu práce a používá k tomu celou řadu nástrojů. Jeho aktivita je podřízena ustanovením zákona o zaměstnanosti. Jde zejména o ustanovení § 4 upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, kterou jsem zmínila již v kapitole 1.3 „Rizikové“ skupiny nezaměstnaných. Z důvodu menšího zájmu zaměstnavatelů o starší pracovníky a jejich obtížnějšímu uplatnění na trhu práce byla zákonem o zaměstnanosti stanovena delší podpůrná doba, oproti základní pětiměsíční podpůrné době pro věkové skupiny do 50 let, po kterou náleží uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti, a to u věkové skupiny osob 50 – 55 let na 8 měsíců, u starších 55 let na 11 měsíců.⁴²

Mezi aktivní prvky řešení nezaměstnanosti problémových skupin patří nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Ministerstvo práce a sociálních věcí ve své normativní instrukci týkající se realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013 vymezuje záměry státní politiky zaměstnanosti a ukládá Úřadu práce ČR:

- zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ a to mimo jiné i v závislosti na skladbě uchazečů o zaměstnání,
- přistupovat ke klientům individuálně, tj. posuzovat komplexně jeho kompetence (kvalifikace, dovednost, motivace), uplatnitelnost na trhu práce, ekonomickou

⁴¹Národní program reformy České republiky 2012, s. 41

⁴²Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 43. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1_ledna_2013.pdf

situaci klienta a ohrožení vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti,

- v oblasti poradenství klást důraz na prevenci vzniku nezaměstnanosti, zejména prostřednictvím celoživotního kariérového poradenství.

Normativní instrukce též ukládá cílené využívání nástrojů a opatření APZ ke zvýšení zaměstnanosti. Ty můžeme rozdělit na nástroje:

- určené k umístění uchazečů o zaměstnání,
- určené k uplatnění osob se zdravotním postižením,
- rekvalifikace.

Mezi nástroje určené k umístění uchazečů o zaměstnání patří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování. Jsou určené zejména pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální charakteristiky sjednat zaměstnání jiným způsobem. Jedná se zejména o uchazeče o zaměstnání:

- vedené v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 25 let a osoby nad 55 let), či péči o dítě věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání nebo existuje důvodný předpoklad dlouhodobé evidence na úřadů práce,
- jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného závažného důvodu (ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti), který jim brání vstup na volný trh práce.

V rámci nástrojů určených k uplatnění osob se zdravotním postižením se upřednostňuje jejich uplatnění na volném trhu práce, tzn. u zaměstnavatelů, kteří nezaměstnávají více než 50 % těchto osob. Jedná se o nástroje zřízené chráněné pracovní místo a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Toto omezení se opírá o § 78 zákona o zaměstnanosti, který umožňuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více jak 50 % zdravotně postižených osob na chráněných pracovních místech, získat příspěvky formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů přímo ze zákona.

U posledně zmiňovaného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace) musí nutně jeho zaměření směřovat ke konkrétnímu uplatnění uchazeče o zaměstnání, a to jak v souladu s potřebami trhu práce, tak s individuálními potřebami uchazeče o zaměstnání. Přihlížet se přitom musí k jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace je určena zejména uchazečům o zaměstnání, jimž je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče dle § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, a dále těm, kterým je z důvodu nízké či neuplatitelné kvalifikace ztížen vstup na trh práce. Toto se týká zejména absolventů škol a osob nad 55 let věku.⁴³

⁴³*Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013. Normativní instrukce MPSV č. 2/2013*

4 SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA A NEZAMĚSTNANOST

Sociální pedagogika vznikla ve 2. polovině 19. století jako reakce na výskyt velkého množství problémů sociálního charakteru. Šlo kromě jiného o vysokou ngramotnost v nižších společenských vrstvách, rozšíření dětské práce, stěhování za prací, výskyt sociálně patologických jevů ve společnosti, apod.

„Sociální pedagogika je teorií o pomoci, je specializovanou, aplikovanou disciplínou, v níž jsou pedagogické postupy využívány v situacích, kde běžné způsoby ovlivňování psychosociálního vývoje selhávají a kde je výchovné působení provázeno problémy.“⁴⁴

Sociální pedagogika má transdisciplinární charakter. Těsnou vazbu má k sociologii, zejména sociologii výchovy a vzdělávání, sociologii města a venkova, sociologii životního způsobu, apod. Podobně je tomu i u psychologie, především sociální psychologie. Vazbu má ale i na zcela odlišné vědní disciplíny jako je ekonomie, která ji může poskytnout informace o možnostech získávání prostředků pro sociální a výchovně-vzdělávací politiku a pomoc. V současnosti má k sociální pedagogice zřejmě nejbližší obor sociální práce. Tento obor v posledních letech zaznamenal stejně jako sociální pedagogika velký rozvoj. Obor sociální práce se zabývá činnostmi, kterými se snažíme předcházet či zmírňovat problémy jedinců nebo skupin osob vznikající z rozporů (konfliktů) mezi potřebou jedince a společenských institucí. Cílem sociální práce je zlepšovat kvalitu života těchto jedinců či skupin.

Pojem sociální pedagogika se u nás v nových „polistopadových“ podmínkách začal skloňovat ve všech pádech a je také obdobím hledání významu této vědní disciplíny. „*Tedy hledání způsobů, jak ovlivňovat ostatní, zejména děti a mládež, aby chtěli, a aby byli schopni a připraveni porozumět, vyrovnávat se a řešit životní situace a problémy své i druhých i celé společnosti pro dobro své, druhých i celé společnosti.*“⁴⁵ Sociální pedagogika vyjadřuje spojení celé oblasti výchovy s oblastí a problematikou fungování společnosti. Tomuto pojetí vyhovuje i pohled na sociální pedagogiku jako část pedagogiky,

⁴⁴KRAUS, B., SÝKORA, P. *Sociální pedagogika 1*. Brno: Institut mezioborových studií, 2009, s. 12.

⁴⁵KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. et al. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno: Paido, 2001, s. 5.

kteřá se zabývá problematikou výchovy ve vazbě na postupující proces industrializace, technizace, rozvoje forem spoluzití a změny společensko-právních norem. Tyto okolnosti a proměny sleduje jak v obecné rovině, tak i v situacích, kdy je společensko-morální vývoj jedince ohrožen a vznikají u něho těžkosti v přizpůsobování. Aktuální úkoly sociální pedagogiky můžeme spatřovat ve „zvládnutí porozumění socioekonomické zátěže různých sociálních skupin, tj. porozumění jejím vzdělávacím, kultivačním potřebám v nejširším slova smyslu. Konkrétně jiné nároky na své nositele a jiné komplikace i šance pro školu musí pedagog nacházet u drobných podnikatelů, jiné u manažerů velkých podniků, u řadových dělníků nebo u zemědělců, jiné u **nezaměstnaných**.“⁴⁶

Z tohoto pohledu lze obsah sociální pedagogiky soustředit do dvou oblastí:

- V první oblasti jde o teoretickou analýzu těch oblastí vývoje, kde je dominujícím faktorem, který působí na rozvoj osobnosti samo prostředí, např. rodina, vrstevníci, společenské organizace apod.
- Druhou oblastí zájmu sociální pedagogiky je výchovné (předvýchovné) působení a přístupy k lidem v určitých specifických situacích (osoby ve výkonu trestu, nepřizpůsobiví, **nezaměstnaní** apod.).

Ve vazbě na zkoumanou problematiku postavení osob nad 50 let na trhu práce je právě tato druhá oblast tou důležitou. Lidé nacházející se v určité životní situaci, jako je například dosažení určitého věku a s ním prožívané ostatní situace (ztráta zaměstnání apod.), jsou těmito životními situacemi bezesporu významně ovlivňováni a nutně musí vyvolávat i určité jednání. Zvládnutí či nezvládnutí náročné životní situace závisí od ní samé a na zkušenostech a schopnostech, síle a odolnosti daného jedince. Sociální pedagogika může svým výchovným působením být ve zvládnutí životních situací velmi nápomocna již před vznikem určité situace jako preventivní prvek. Aby nároky vzniklé životní situace nepřesáhly určitou míru a možnosti jedince, je nutné ho vychovávat k odolnosti vůči náročným životním situacím postupným zvyšováním požadavků a osvojením vhodných technik vyrovnávání s náročnými životními situacemi. Právě zde vidím významnou roli a pole působnosti sociálního pedagoga, který realizuje tuto výchovnou pomoc.

⁴⁶KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. et al. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno: Paido, 2001, s. 7.

„Úkolem a hlavním cílem sociální pedagogiky bude naučit člověka orientovat se v chaosu a labyrintu soudového světa (v nejširším slova smyslu – prostředí) a umět si najít v něm cestu k vyšším hodnotám. A posláním sociálního pedagoga bude pomáhat jedinci nacházet cesty v tomto labyrintu k vyšším hodnotám, k nimž stále patří zdraví, rodina, práce a vysoké morální hodnoty.“⁴⁷

Život člověka v současné turbulentní době přináší kromě běžných životních sociálních situací s různou mírou rizikovosti a mnohé z nich mohou vyústit v situace krizové. V mnoha případech může jít o takovou vyhracenou situaci, kdy již není člověk schopen ji sám překonat. *„Jedna z rizikových sociálních situací, ktorá môže veľmi nepriaznivo ovplyvniť sociálnu situáciu človeka je strata alebo nemnožnosť nájsť primerané zamestnanie. Situácia nezamestnanosti sa spočiatku nemusí prijímať nepriaznivo. Človek môže krátkodobo pociťovať úľavu, pocit voľnosti a dostatok času. Krátkodobá nezamestnanosť môže znamenať výzvu k hľadaniu nových životných a pracovných obzorov. Môže však znamenať aj traumatizujúci zážitok spojený so stresom, najmä ak sa obdobie nezamestnanosti predlžuje a je spojené s opakovanou nemožnosťou uplatniť sa na trhu práce. Devastačné sociálno-psychologické účinky môže mať najmä dlhodobá nezamestnanosť, tj. nezamestnanosť, ktorá trvá dlhšie ako dva roky.“⁴⁸* (Jedna z rizikových sociálních situací, která může velmi nepříznivě ovlivnit sociální situaci člověka je ztráta nebo nemožnost najít přiměřené zaměstnání. Situace nezaměstnanosti se zpočátku nemusí přijímat nepříznivě. Člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, pocit volnosti a dostatek času. Krátkodobá nezaměstnanost může znamenat výzvu k hledání nových životních a pracovních obzorů. Může však znamenat i traumatizující zážitek spojený se stresem, zejména pokud se období nezaměstnanosti prodlužuje a je spojeno s opakovaným neúspěchem uplatnit se na trhu práce. Devastační sociálně psychologické účinky může mít zejména dlouhodobá nezaměstnanost, tj. nezaměstnanost, která trvá déle jako dva roky. *Překlad autorky*). Při řešení takovéto náročné životní situace je zapotřebí znát určité techniky vyrovnávání se s touto situací. A protože jsme již konstatovali, že člověk není schopen ji sám řešit, musí mu být tyto techniky nějak „naordinovány“ a tím se

⁴⁷MÜHLPACHR, P. et al. *Sociální pedagogika II*. Institut mezioborových studií. Brno: 2011, s. 47.

⁴⁸BAKOŠOVÁ, Z. et al. *Sociálna pedagogika*. 1. vyd. Bratislava: SPN 2005, s. 155.

dostáváme k sociálně pedagogickému kontextu. Úkolem sociální pedagogiky je aktivizovat člověka, aby byl schopen co nejvíce spolupracovat při řešení této krizové situace.⁴⁹

„Cieľom sociálneho poradenstva by mala byť konkrétna pomoc pri ťažkej sociálnej situácii klienta, a to buď priamo činnosťmi, ktoré vedú k zmierneniu dôsledkou sociálnej situácie klienta, alebo konkrétnymi činnosťmi vedúcimi k odstáneniu príčin a dôsledkou. Ďalšou alternatívou je poskytovanie základných informácií, ktoré umožňujú orientáciu v možnostiach, ktoré sa jedincovi v nepriaznivej sociálnej situácii naskytnú. Je veľmi dôležité motivovať klienta k aktivite, k riešeniu svojej situácie vlastným pričinením. Cieľom sociálnej pedagogiky je výchova k sebpomoci, obnovenie normality človeka a snaha o zlepšenie spoločenských podmienok v ktorých žije.

Sociálne poradenstvo sa uskutočňuje v rôznych subjektoch, v štátnej správe, samospráve, ale aj v treťom sektore. Najvýznamnejšie postavenie však majú Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, samospráva, zariadenia sociálnych služieb, neštátne subjekty.⁵⁰

(Cílem sociálního poradenství by měla být konkrétní pomoc při tíživé sociální situaci klienta, a to buď činnosti, které vedou ke zmírnění důsledků sociální situace klienta nebo konkrétní činnosti vedoucí k odstranění příčin a důsledků. Další alternativou je poskytování základních informací, které umožňují orientaci v možnostech, které se jedinci v nepříznivé sociální situaci naskytnou. Je velmi důležité motivovat klienta k aktivitě, k řešení své situace vlastním přičiněním. Cílem sociální pedagogiky je výchova k sebpomoci, obnovení normality člověka a snaha o zlepšení společenských podmínek, ve kterých žije.

Sociální poradenství se uskutečňuje v různých subjektech, ve státní správě, samosprávě, ale i v terciárním sektoru. Nejvýznamnější postavení však mají Úrady práce, sociálních věcí a rodiny, samospráva, zařízení sociálních služeb, nestátní subjekty. *Překlad autorky*).

⁴⁹MÜHLPACHR, P. et al. *Sociální pedagogika II*. Institut mezioborových studií. Brno: 2011, s. 149.

⁵⁰HRONCOVÁ, J., EMMEROVÁ, I. et al. *Sociální pedagogika, vývoj a současný stav*. Pedagogická fakulta UMB v Banské Bystrici 2009, s. 175-176.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI OSOB NAD 50 LET VĚKU

V druhé části své diplomové práce se zaměřím na představení projektu Age Management a metody „Index pracovní schopnosti“ vyvinuté Finským institutem pracovního zdraví, která se zaměřuje na zkoumanou věkovou skupinu. V další části popíšu a vyhodnotím výsledky z provedeného drobného kvantitativního sociologického výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření mezi dvěma skupinami respondentů a zformuluji své návrhy na řešení této problematiky.

5.1 Age Management

Vzhledem k populační explozi po druhé světové válce a v našich podmínkách zejména v 70. letech min. století díky propopulační politice tehdejší socialistické vlády G. Husáka, kdy se narodilo nejvíce dětí v poválečném období naší republiky, není těžké odhadnout, že podíl starších pracujících osob na celkové zaměstnanosti výrazně poroste. Tím dochází k tzv. demografickému stárnutí, tj. zhoršující se podíl mladší věkové skupiny na celkové populaci a úbytek počtu využitelné pracovní síly (demografický vývoj je popsán v části 2.1 této práce). Aby se tento schodek snížil, jednou z cest řešení je změna důchodové politiky spojená s prodlužováním věku odchodu do důchodu. Tento krok se ale nemůže uskutečnit bez změny pohledu na osoby vyššího věku a jejich hodnocení. Přirozeně s rostoucím věkem dochází ke změně pracovní schopnosti člověka, která je ovlivněna mnoha faktory pracovního života. Je spojena jak s nositelem pracovní síly (zdravotní stav, schopnosti a dovednosti), tak i s konkrétním pracovním místem, jako požadavky kladené na výkon práce (např.: pracovní zátěž) nebo pracovní podmínky v organizaci (fyzické, hygienické apod.), též sociálním prostředím (rodinou a blízkou komunitou) i celou společností. Finský institut pracovního zdraví (Finnish Institute of Occupational Health, FIOH) vyvinul novou metodu „Index pracovní schopnosti“ (WAI – Work Ability Index), kterou testoval na souboru více jak 6 000 pracovníků obecní správy. Výsledky byly vyhodnocovány postupně po čtyřech a následně po jedenácti letech s následujícími závěry:

- Index pracovní schopnosti si na dobré nebo vynikající úrovni udrželo zhruba 60 % zaměstnanců;
- Ke zlepšení indexu pracovní schopnosti došlo u cca 10 % zaměstnanců;

- Naopak u cca 30 % zaměstnanců byl zaznamenán dramatický pokles zmíněného indexu vlivem stárnutí.

Výsledky této studie také odhalily, že klíčovými aktéry při ovlivňování pracovní schopnosti jsou manažeři a vedoucí pracovníci. Pokud dokážou vnímat věkovou různost v organizaci a jsou ochotni najít „věkové řešení“, je výsledkem tohoto umu zvyšující se pracovní schopnost stárnoucích zaměstnanců. Naopak, a to je velmi důležité zjištění, pokud to takto vedoucí pracovníci nevnímali, mělo to o to větší negativní vliv na pracovní schopnost těchto osob než kterékoliv jiné faktory. Toto zjištění mělo za následek vzniku a rozvoji konceptu Age Managementu a hlubší poznání faktorů souvisejících s pracovní schopností. Tyto faktory byly znázorněny jako dům se čtyřmi poschodími a nazvaný „Dům pracovní schopnosti“ (viz obr. 14):

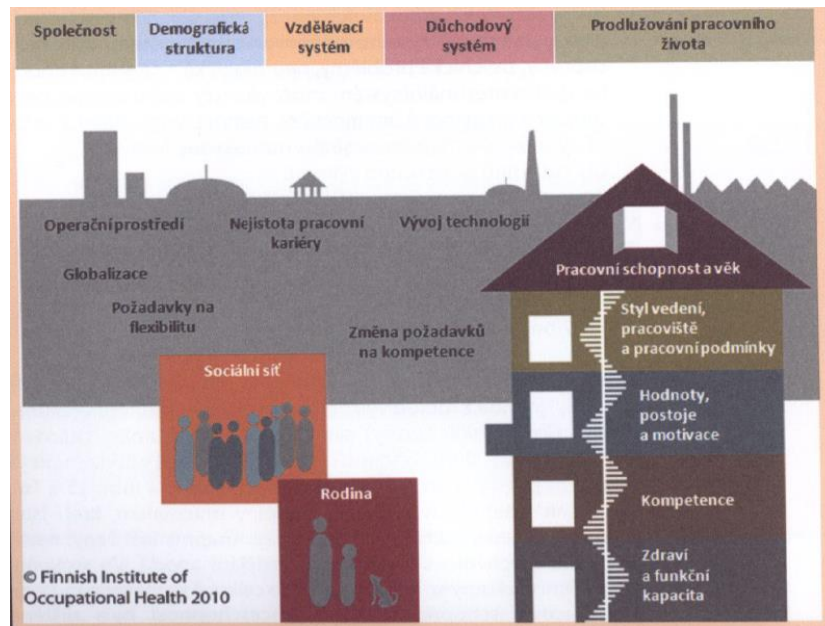
- První poschodí zahrnuje zdraví;
- Druhé kompetence;
- Třetí poschodí vyplňují hodnoty, postoje a motivace;
- Čtvrté patro práce – pracovní podmínky, styl vedení pracoviště.

Tento dům je potom zastřešen pracovní schopností a věkem jako výslednicí působení všech jednotlivých faktorů.

Vnější prostředí domu má také čtyři okruhy, kam patří:

- Rodina;
- Známi (sociální síť);
- Operační prostředí;
- Společnost.

Autoři tohoto modelu také zdůrazňují, že skupina prvních čtyř faktorů má bezprostřední a každodenní vliv na pracovní schopnost na pracovišti, druhé čtyři faktory neovlivňují pracovní schopnost tak přímo a každodenně. Přitom je nutné vzít v úvahu i fakt, že pracovní schopnost není spojena pouze s vyšším věkem pracovníků, i když má k němu velmi úzkou vazbu, ale změny pracovní schopnosti se mohou týkat všech věkových skupin.



Obr. 14: Dům pracovní schopnosti⁵¹

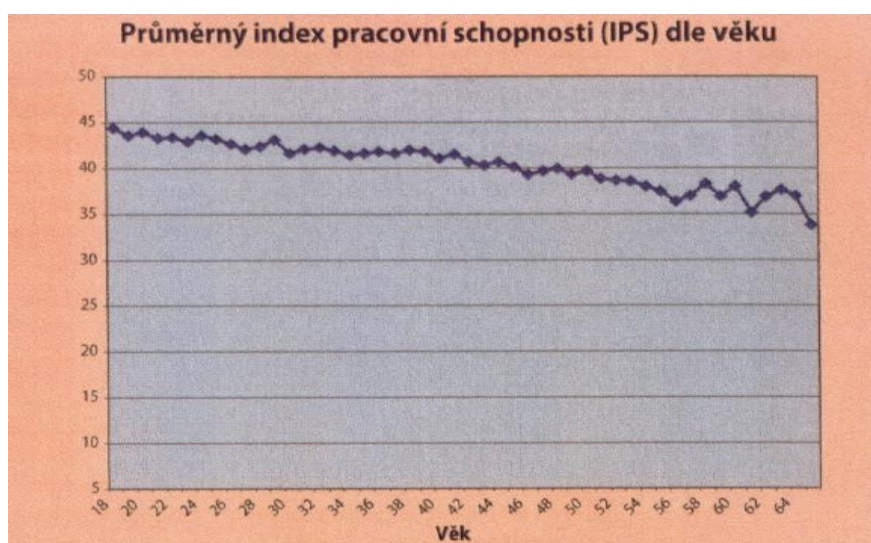
Jak jsem se již v úvodu zmínila, pracovníci FIOH vytvořili tzv. Index pracovní schopnosti jako nástroj pro její posuzování jako „sebeposuzovací“ dotazník, kdy si pracovník sám posuzuje svou prácechopnost v několika oblastech:

- Srovnání vlastní aktuální prácechopnosti s nejlepší úrovní vlastní prácechopnosti, kterou kdy pracovník u sebe zaznamenal.
- Posouzení vlastní prácechopnosti s ohledem na požadavky výkonu práce (fyzické a psychické).
- Posouzení vlastní prácechopnosti s ohledem na aktuální zdravotní stav (potíže).
- Odhad limitů pracovního výkonu.
- Pracovní neschopnost v uplynulém roce.
- Odhad pracovní schopnosti v následujících dvou letech.
- Psychické rezervy – prožívání radosti, aktivita, víra v budoucnost apod.

Index pracovní schopnosti může dosáhnout maximálního počtu 49 bodů. Nejnižší počet, tj. minimální prácechopnost představuje 7 bodů. Jeho vypovídací schopnost byla výzkumně prověřena kromě Finska také v celé řadě zemí. Na základě tohoto výzkumu bylo

⁵¹CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., et al. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+, metodická příručka*. AIVD ČR, Praha 2012, s. 29.

potvrzeno, že index (pocit) pracovní schopnosti s věkem klesá (viz obr. 15). Byly též identifikovány skupiny pracovníků, které mohou být z hlediska pracovní schopnosti rizikovější. Jde např. o starší ženy, nezaměstnané, pracovníky s nižší úrovní vzdělání apod. Naopak dobrá práceschopnost byla zjištěna u pracovníků vykonávajících fyzicky lehkou práci, pracovníků s vyšším vzděláním, dobrým zdravotním stavem apod. V závěru výzkumu bylo konstatováno, že celkově došlo ke zvýšení pracovní schopnosti pracovníků. Výzkum také vyjmenoval určité faktory, které práceschopnost podporují. Jde zejména supervizi, podporu kolegů, nízké požadavky na fyzickou sílu apod.



Obr. 15: Vývoj průměrného indexu pracovní schopnosti dle věku⁵²

V návaznosti na postupné prodlužování odchodu do důchodu a tím i prodlužování aktivního věku člověka bude při řešení sociálně ekonomického rozvoje stárnoucí společnosti základním úkolem zpřístupnit seniorům, kteří budou mít zájem (mnozí budou muset) pracovat, možnost zaměstnání v pracovních kolektivech rozdílných věkových kategorií a umožnit jim přístup ke vzdělávání, zejména přístup ke znalostem z oblasti informatiky, v rámci celoživotního vzdělávání. Senioři by neměli být segregováni, což by mohlo vést k poruchám v komunikaci s mladší generací nebo dokonce k mezigeneračnímu napětí.⁵³

⁵²CIMBÁLŇÍKOVÁ, L., FUKAN, J., et al. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+, metodická příručka*. AIVD ČR, Praha 2012, s. 30-31.

⁵³*Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. 2001. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>, s. 3

5.2 Drobný sociologický výzkum

Cílem provedeného výzkumu bylo zjistit, jak vnímá laická a odborná veřejnost postavení osob starších padesáti let na trhu práce. Šlo o drobný kvantitativní sociologický výzkum, který byl zaměřen na dvě skupiny respondentů. První skupina byla vytvořena z náhodně vybraných osob bez ohledu na věk a vzdělání. Druhou skupinu tvořili lékaři z řad posudkových a praktických lékařů, kteří se mohli vzhledem ke svým zkušenostem erudovaně vyjádřit k této problematice.

Pro účely zjištění jaké postavení mají osoby starší 50 let na trhu práce a co by mohlo pomoci zlepšit toto jejich postavení, jsem zvolila jednu hlavní hypotézu:

- **Lidé starší 50 let jsou považováni za nejohroženější skupinu na trhu práce;**

a čtyři hypotézy vedlejší:

- **Hlavním důvodem jejich špatného uplatnění je nezájem firem tyto osoby zaměstnávat.**
- **Hlavním důvodem jejich špatného uplatnění je neochota osob starších 50 let přijmout změnu.**
- **V souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu nebude více jak polovina osob starších 50 let schopna vykonávat své povolání v pozdějším věku.**
- **Pracovnímu uplatnění lidem v pozdějším věku by napomohlo dodržování zdravého životního stylu.**

Pro vlastní průzkum jsem zvolila metodu dotazníku, protože tato technika mi umožnila získat v omezeném čase dostatečný počet dat. Prostředkem průzkumu se vzhledem ke dvěma zvoleným skupinám respondentů staly dva strukturované dotazníky. Dotazník pro veřejnost (viz příloha P3) obsahoval celkem 13 otázek, dotazník pro lékaře (viz příloha P4) 8 otázek.

Dotazník pro veřejnost obsahoval otázky uzavřené. Každá otázka nabízela možnost výběru odpovědi a jejich počet a forma byla rozdílná v závislosti na charakteru kladené otázky. Několik otázek bylo dichotomických nabízejících pouze odpověď ano/ne. Kromě dvou otázek na identifikační údaje respondentů s cílem zjistit jejich věkovou strukturu a podíl žen a mužů jsem v dotazníku navrhla tři skupiny otázek:

- První skupinu tvořily dvě otázky na úroveň znalostí (obsluhy PC, jazykové znalosti);
- Druhá skupina, otázka 5, 6 a 7, byla zaměřena na podmínky uplatnění na trhu práce;
- Třetí skupinou otázek (8 až 13) jsem zjišťovala, zda oslovená osoba bude schopna/neschopna vykonávat práci i v pozdějším věku či ochotna/neochotna přijmout změnu podmínek vykonávané práce.

Dotazník pro lékaře obsahoval kromě uzavřených otázek s více možnými variantami odpovědí též jednu otázku otevřenou s cílem zjistit konkrétní názor respondenta. I v tomto dotazníku jsem vytvořila tři skupiny otázek s cílem zjistit odborný odhad:

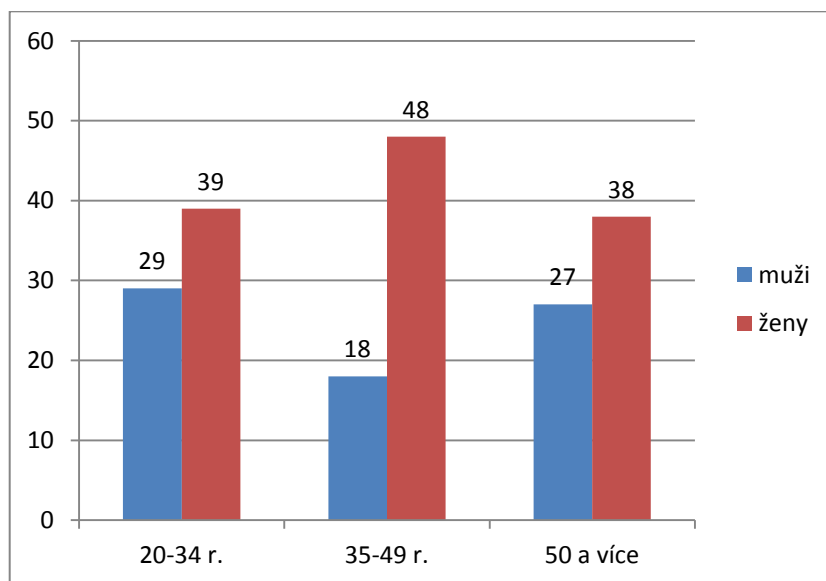
- Jaké procento lidí starších 50 let bude schopno vykonávat za hranicí 60 let fyzicky nebo duševně náročnou či nenáročnou práci (otázka 1 až 4).
- Jaké procento lidí ve věku 50 – 60 let, resp. 60 – 70 let by bylo schopno se dále vzdělávat (otázka 5 a 6).
- Jak zvýšit šanci na udržení zdraví a výkonnosti (otázka 7) a zjištění vztahu mezi vývojem zdravotního stavu populace a postupným prodlužováním hranice věku odchodu do starobního důchodu (otázka 8).

Dotazníky byly rozdávány, případně rozesílány na e-mailové adresy bez předchozího výběru tak, aby zkoumaný vzorek nebyl ovlivněn výběrem respondentů. Rozdáno či rozesláno bylo 250 dotazníků pro veřejnost, vyplněných se vrátilo 199, to znamená, že návratnost byla vysoká a dosáhla téměř 80 %. Ze 70 rozdaných dotazníků pro lékaře se vrátilo vyplněných 63, návratnost tedy činila 90 %.

Výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v příloze P 5 (výsledky dotazníkového šetření – veřejnost) a P 6 (výsledky dotazníkového šetření – lékaři). Při vyhodnocování provedeného šetření použiji výšečové (případně sloupcové) grafy, kde každá výseč bude obsahovat počet respondentů, kteří označili nabídnutou variantu odpovědi a procento z celkového počtu odpovědí na danou otázku. V popiskách dat bude uvedeno stručné znění nabídnuté odpovědi uvedené v příslušné skupině otázek.

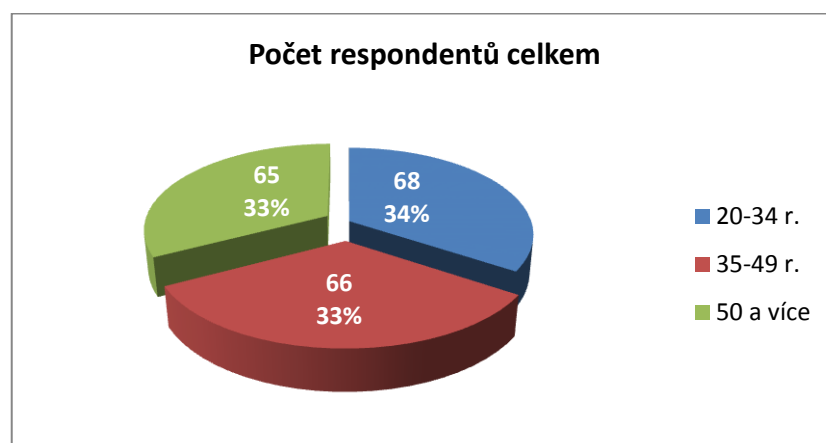
5.3 Vyhodnocení výzkumu - veřejnost

Jak jsem uvedla v předchozí části, bylo vráceno celkem 199 vyplněných dotazníků určených veřejnosti. Z toho bylo 74 dotazníků vyplněno muži (37 %) a 125 dotazníků (63 %) vyplnily ženy. To se odrazilo i v rozdílném zastoupení mužů a žen podle věkových skupin (obr. 16).



Obr. 16: Zastoupení mužů a žen dle věkových skupin.

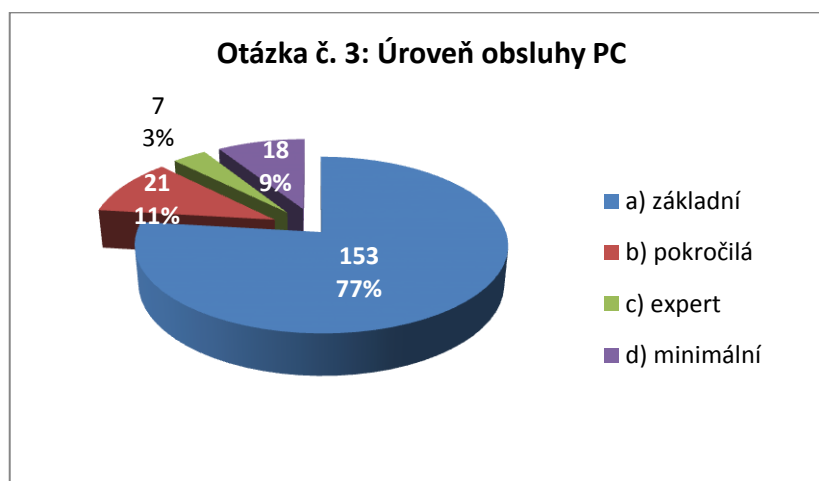
Zastoupení osob celkem dle jednotlivých věkových skupin bylo ale poměrně velmi vyrovnané (obr. 17).



Obr. 17: Počet respondentů celkem dle věkových skupin.

První okruh otázek - veřejnost

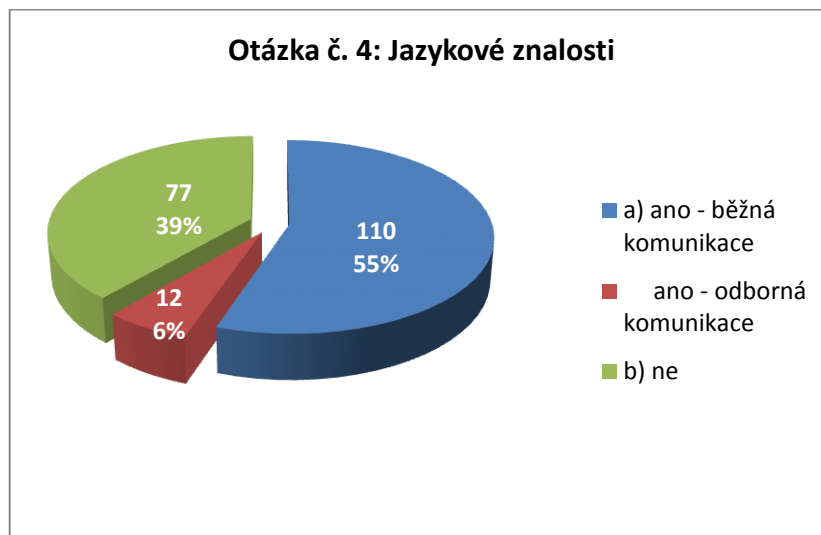
První okruh otázek tvořily dvě otázky, jedna z nich zjišťovala úroveň znalostí obsluhy PC a druhá se ptala na jazykové znalosti. V úrovni **znalostí obsluhy PC** 153, tj. 77 % dotazovaných osob odpovědělo, že má základní znalosti. Z tohoto počtu celkem 47, což je 31 %, bylo ve věkové kategorii nad 50 let (viz obr. 18). Věková kategorie 20 – 34 let, v této úrovni znalosti, byla zastoupena 57 osobami. Na rozdíl ale od nejstarší věkové kategorie nikdo z této mladší skupiny neodpověděl, že by měl minimální znalosti obsluhy PC, kdežto z věkové kategorie nad 50 let jich odpovědělo 12, ze střední věkové kategorie 35 – 49 let 6 osob, že mají znalosti obsluhy PC minimální. U 7 osob, které se označily za experty, bylo naopak zastoupení rovnoměrné. I tak lze považovat tento výsledek za velmi dobrý a nepotvrzuje to předchozí závěry v teoretické části mé diplomové práce, že by lidé starší 50 let měly výrazný nedostatek znalostí v obsluze PC.



Obr. 18: Úroveň znalostí obsluhy PC.

Horší výsledky, pokud jde o srovnání se znalostmi obsluhy PC, dosáhla zkoumaná věková kategorie osob nad 50 let u **jazykových znalostí**. Ze 110 (55 %) osob, které ohodnotily své jazykové znalosti na úrovni běžné komunikace, jich byla pouze necelá čtvrtina (23 %) z věkové kategorie nad 50 let. Tato věková kategorie také dominuje v neznalosti některého cizího jazyka. Tuto odpověď označilo celkem 33 osob z celkového počtu 77, tj. 43 %. K zamyšlení ale nutí i výsledek u věkové skupiny 35 – 49, kde podíl neznalosti některého z cizích jazyků byl z celkového počtu osob 40 %. S narůstajícím věkem těchto osob lze, pokud se nezačnou jazykově vzdělávat, předpokládat, že jazykové handicap starších osob bude i v budoucnu přetrvávat. Ve výsledku tohoto šetření se vyskytl zajímavý výsledek. Z dvanácti osob, které se svou odpovědí zařadily mezi osoby s úrovní

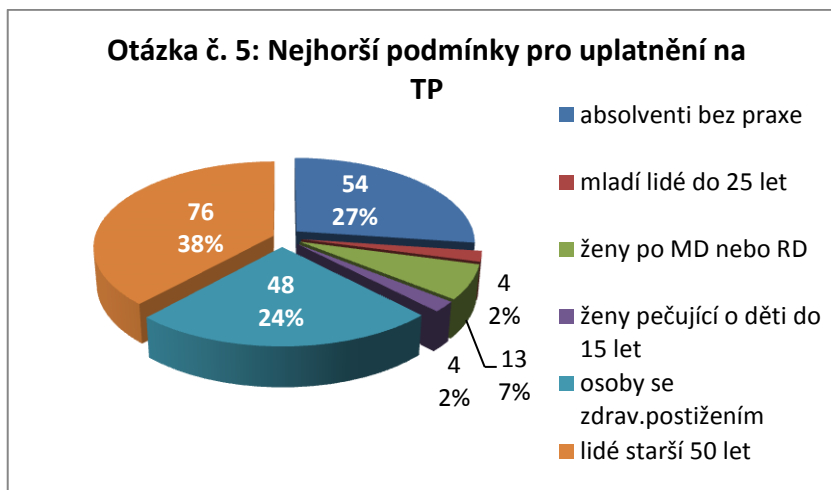
znalostí cizího jazyka na odborné úrovni, jich bylo 7 ze skupiny nad 50 let. Celkové výsledky úrovně jazykových znalostí jsou znázorněny na následujícím obr. 19:



Obr. 19: Úroveň jazykových znalostí.

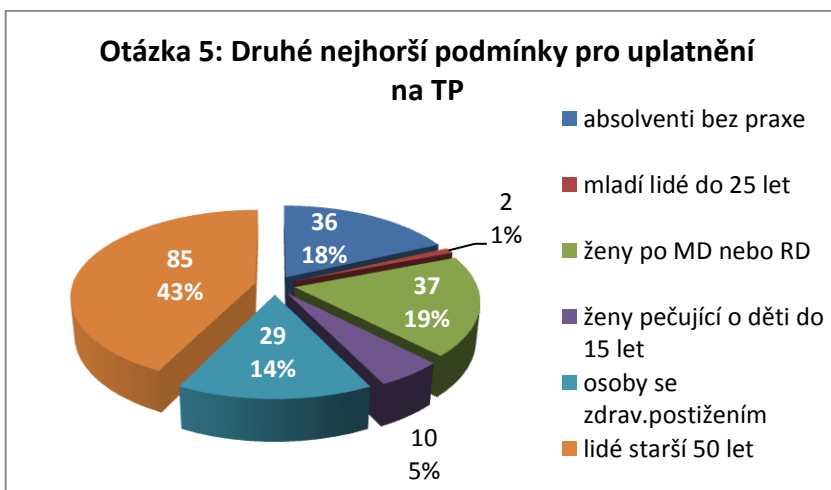
Druhý okruh otázek - veřejnost

Druhý okruh tvoří skupina otázek, která je zaměřena na podmínky uplatnění na trhu práce. Jde o otázky č. 5, 6 a 7. Cílem **otázky č. 5** bylo zjistit, které z vyjmenovaných skupin osob mají nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce. Každá osoba vyplňující dotazník měla označit dvě možnosti: nejhorší a druhou nejhorší skupinu ohrožených osob. Z výsledků jednoznačně vyplývá, že většina respondentů označila za skupinu, která má nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce právě osoby nad 50 let s počtem 76 hlasů (38 %). Na druhém místě s počtem 54 hlasů jsou absolventi bez praxe. Za třetí skupinu s nejhoršími podmínkami na TP jsou považovány osoby se zdravotním postižením. Viz následující obr. 20:



Obr. 20: Nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce.

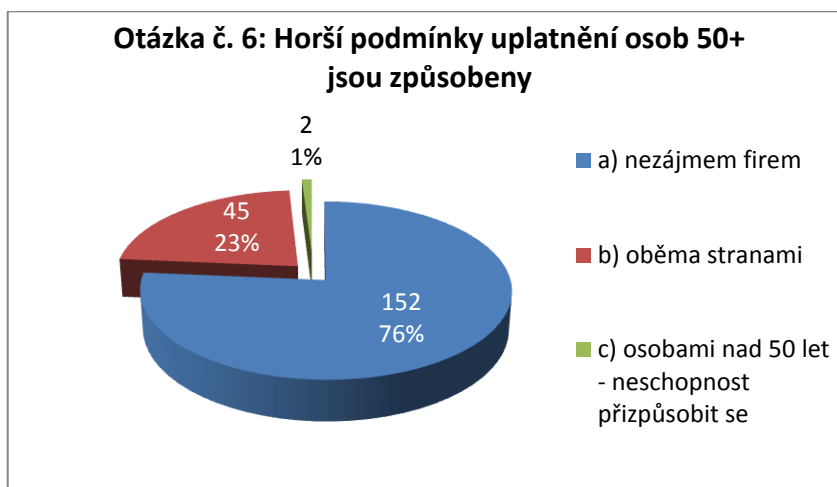
Druhou skupinou osob, která má nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce, byla označena tak jako v předchozím případě skupina lidí starších 50 let. Označilo ji 85 osob, tj. 43 % všech dotázaných. 19 % dotázaných (37 osob) považuje jako druhou neohroženější skupinu ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené, jen o jeden hlas méně získala skupina absolventů bez praxe. Na pomyslném čtvrtém místě se nachází skupina osob se zdravotním postižením. Více informací nalezneme na obr. 21:



Obr. 21: Druhé nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce.

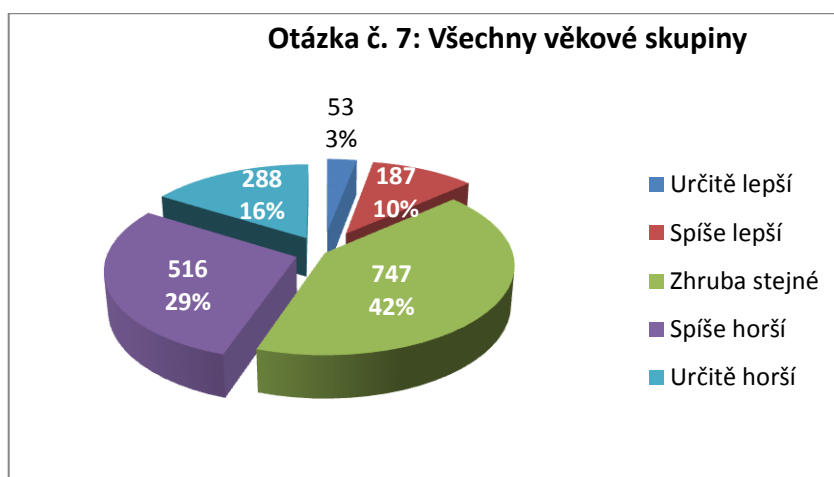
Otázkou č. 6 jsem chtěla zjistit názor, čím jsou horší podmínky uplatnění osob nad 50 let způsobeny. Dotázané osoby, a to bez ohledu na věkovou hranici, se téměř jednoznačně přiklonily k názoru, že jsou způsobeny nezájmem firem. Pro tento názor se vyslovilo 152 dotázaných, tj. 76 % z celkového počtu. Necelá čtvrtina (45 osob) přičítá

vinu oběma stranám, firmám i osobám nad 50 let. Jen dva dotazovaní zastávají názor, že je vina na osobách starších 50 let. Viz obr. 22.



Obr. 22: Subjekty (důvody) způsobující horší podmínky uplatnění osob nad 50 let na TP.

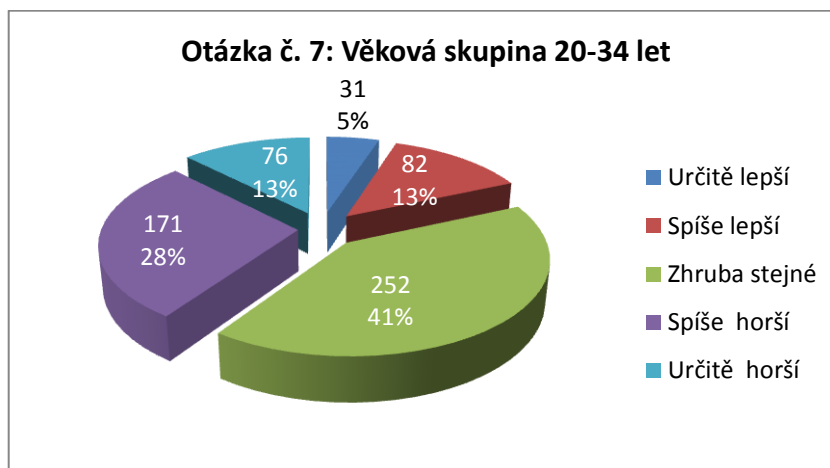
Otázka č. 7 byla zaměřena opět na podmínky, resp. možnosti uplatnění osob starších 50 let, nyní ale šlo o srovnání s mladšími lidmi. Každý respondent se vyjadřoval k devíti navrženým situacím a provedl hodnocení pomocí pětistupňové škály hodnocení. Všechny věkové skupiny hodnotily tuto situaci jako zhruba stejnou (42 % hlasů) nebo spíše horší (29 %). Podrobnější jsou zobrazeny níže na obr. 23.



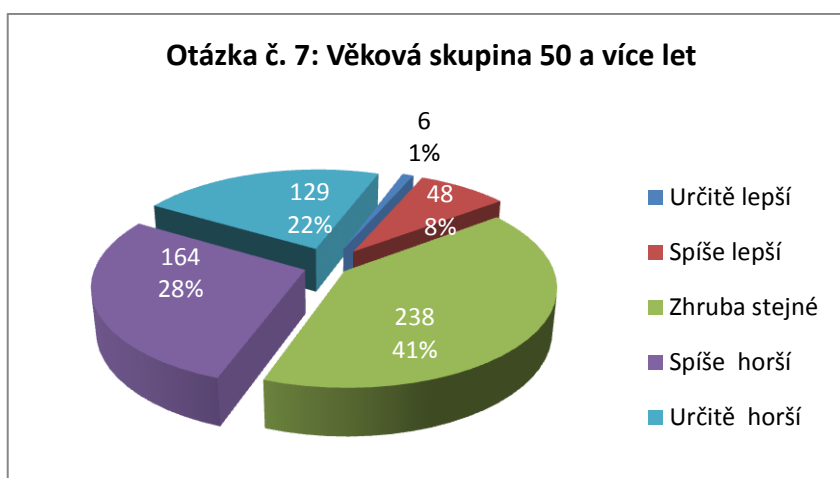
Obr. 23: Podmínky osob starších 50 let na TP ve srovnání s mladšími lidmi.

Určitá rozdílnost byla u věkových skupin v hodnocení hraničních, i když z hlediska počtu ne příliš významná. 31 osob z věkové skupiny 20 – 34 let, tj. 5 %, hodnotilo jako určitě lepší podmínky, které mají osoby starší 50 let, v šanci uplatnit svou kvalifikaci a zkušenosti. Přitom nositel této kvalifikace a zkušeností – osoby nad 50 let to vnímal jen

ojediněle. Tento bod zatrhlo pouze 5 respondentů z této věkové skupiny. Osoby nad 50 let byly v hodnocení svých podmínek oproti mladším lidem skeptičtější a vnímaly své možnosti na trhu práce ve srovnání s touto věkovou skupinou za spíše horší až určitě horší. Viz následující obr. 24 a 25.



Obr. 24: Podmínky osob starších 50 let na TP ve srovnání s mladšími lidmi (hodnocení věk. sk. 20-34 let).



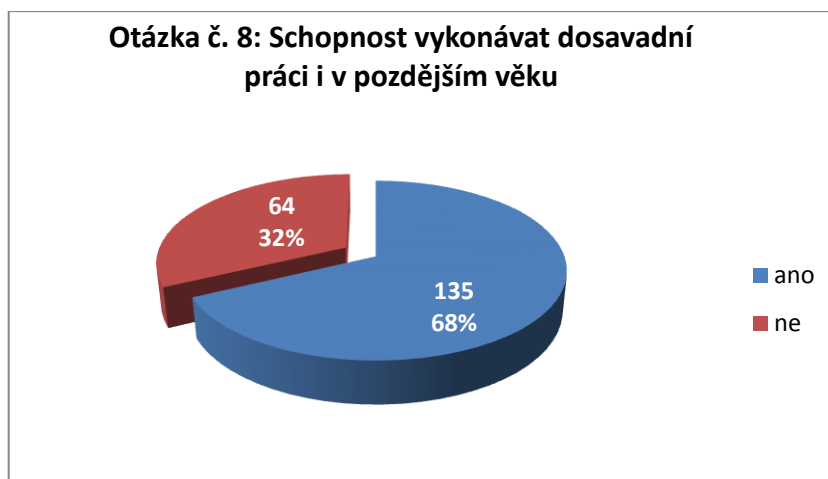
Obr. 25: Podmínky osob starších 50 let na TP ve srovnání s mladšími lidmi (hodnocení věk. sk. 50 a více let).

Třetí okruh otázek - veřejnost

Třetí skupinou otázek (č. 8 – 13) jsem zjišťovala, zda oslovená osoba bude schopna, případně neschopna vykonávat práci i v pozdějším věku či ochotna (neochotna) přijmout změnu podmínek vykonávané práce.

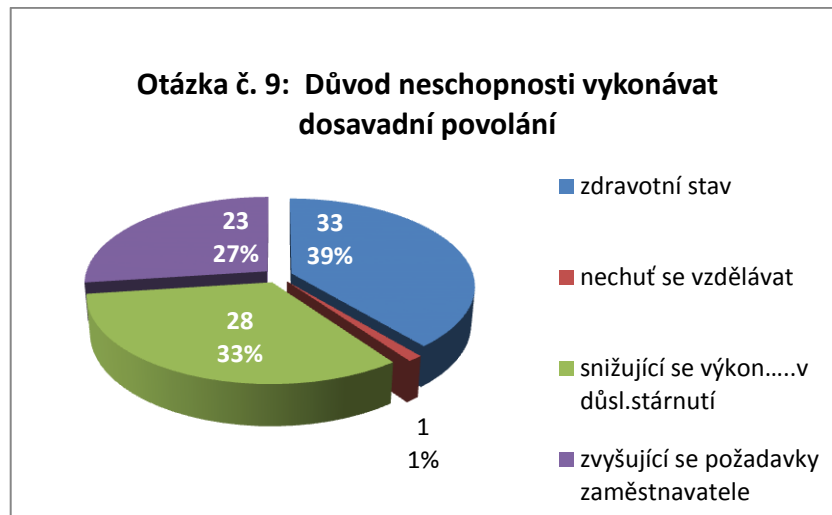
Na **otázku č. 8**, zda si dotázaná osoba schopna myslí, že bude schopna vykonávat dosavadní povolání i v pozdějším věku v souvislosti s prodloužením věku odchodu do

důchodu, většina (68 %) dotázaných odpověděla „ano“. Pouze necelá jedna třetina si to nemyslela (viz obr. 26). Shodli se na tom i všechny tři věkové skupiny. Jejich odpovědi byly ve stejném poměru. Ti, co odpověděli „ne“ pokračovali v odpovědích na navazující otázky, kde za nejčastější důvod své neschopnosti v budoucnu vykonávat své dosavadní povolání uváděli zdravotní stav (39% osob). Dalším důvodem byla obava ze snižujícího



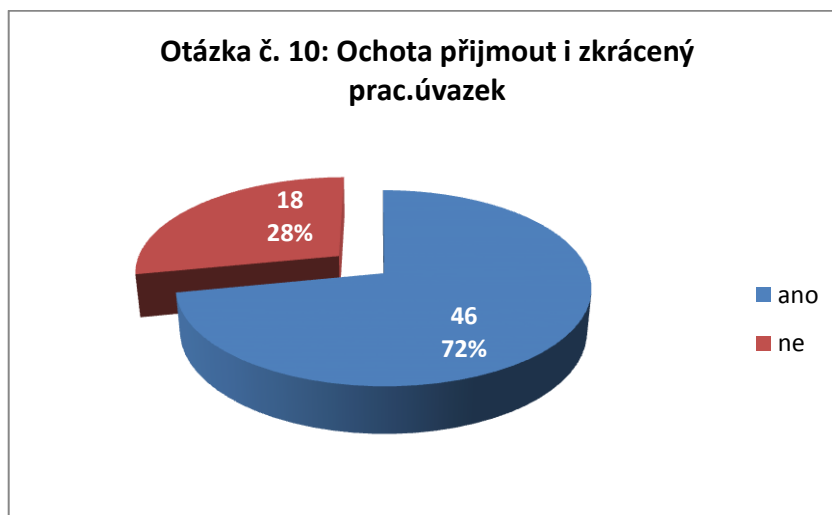
Obr. 26: Schopnost vykonávat dosavadní práci i v pozdějším věku.

výkonu nebo schopnosti se soustředit v důsledku stárnutí (33 %). 27 % odpovědí se týkalo důvodu stále se zvyšujících požadavků ze strany zaměstnavatele. Pouze v jednom dotazníku byla zatrhnuta odpověď „necht’ se vzdělávat“. Názorné rozložení těchto odpovědí na **otázku č 9** zobrazuje graf na obr. 27. Neschopnost vykonávat v budoucnu dosavadní práci ze zdravotních důvodů si připouští hlavně dvě starší věkové skupiny 35 až 49 a 50 a více let, a to z více jak 80 % dotázaných osob. Věkové skupiny v rozmezí 20 až 34 a 35 až 49 let mají naopak obavy ze snižujícího se výkonu v důsledku stárnutí (86 % dotázaných) a stále se zvyšujících požadavků ze strany zaměstnavatele (87 % osob).

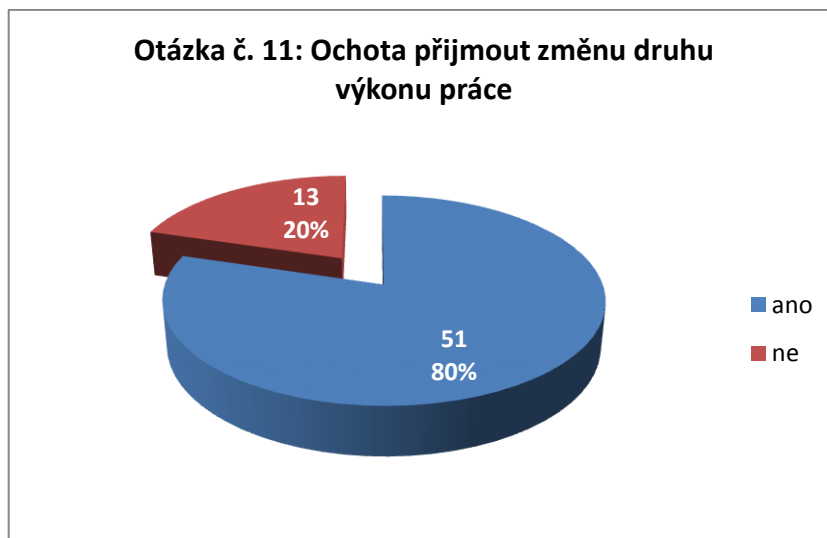


Obr. 27: Důvod neschopnosti vykonávat dosavadní povolání i v pozdějším věku.

V navazující otázce č. 10 (obr. 28), která se týkala ochoty přijmout návrh zaměstnavatele na změnu, resp. zkrácení dosavadního pracovního úvazku, odpověděly téměř tři čtvrtiny (46 dotázaných), že ano. Ještě více by dotázaní byli v budoucnu ochotni přijmout návrh na změnu druhu výkonu práce, na kterou se dotazovala otázka č. 11, a její vyhodnocení ukazuje graf na obr. 29. Stejná strukturu odpovědí na tyto dvě otázky (10 a 11) byla zaznamenána i u všech tří věkových skupin.

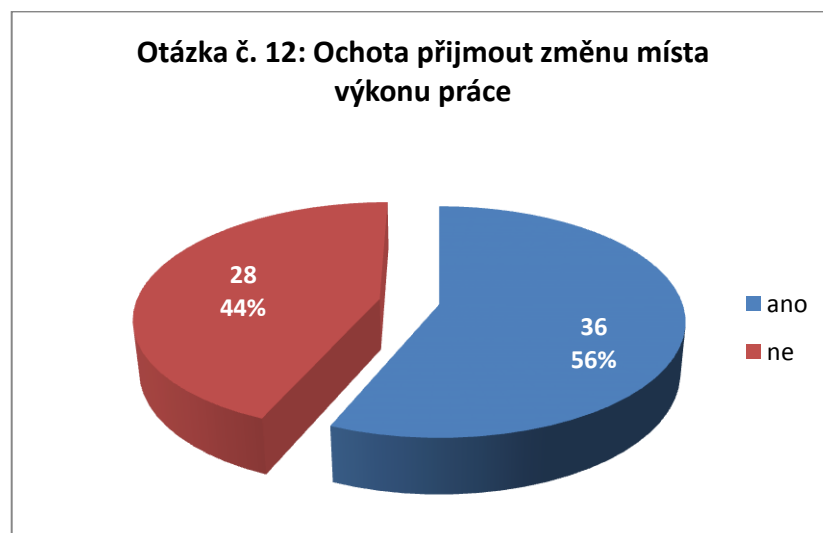


Obr. 28: Ochota dotázaných osob přijmout v budoucnu i zkrácený pracovní úvazek.



Obr. 29: Ochota dotázaných osob přijmout v budoucnu změnu druhu výkonu práce.

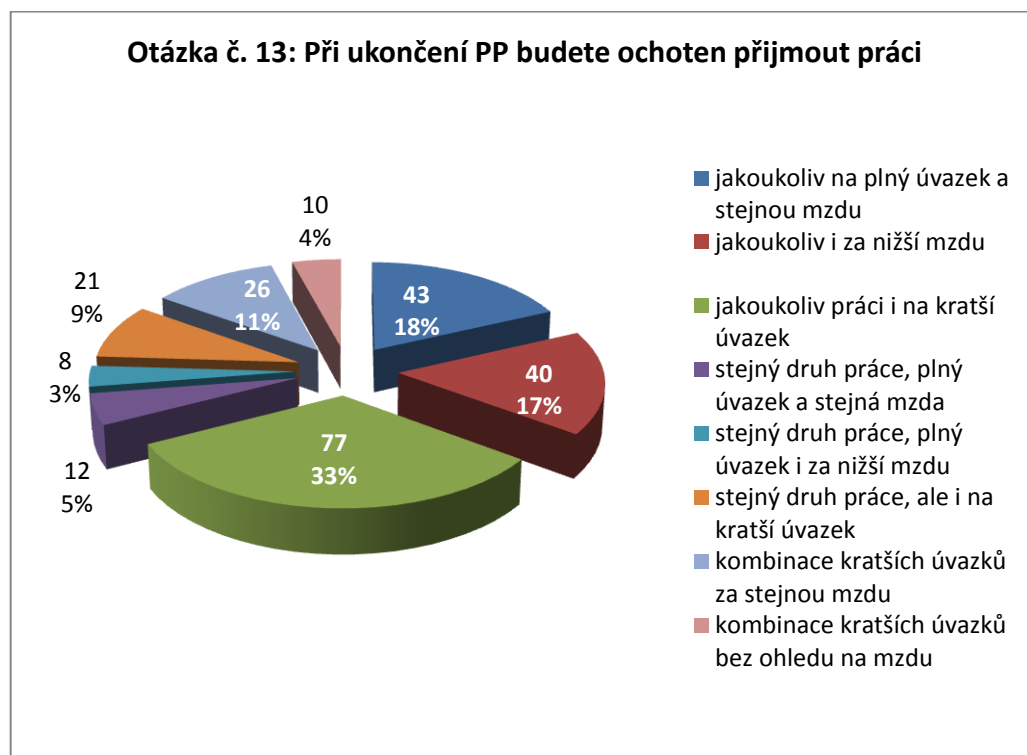
Oproti ochotě měnit pracovní úvazek nebo druh výkonu práce, nebyly odpovědi na **otázku č. 12** (viz obr. 30) již tak jednoznačné. Změnu místa výkonu práce bylo ochotno přijmout 56 % dotázaných, celkem tedy 36 osob. Z nich byla polovina (18 osob) z věkové skupiny 20 – 34 let. Dvě další starší věkové skupiny již tak ochotné jezdit za prací do jiného místa nebyly. Odpověď „ne“ se u těchto dvou věkových skupin vyskytla u 89 % osob.



Obr. 30: Ochota dotázaných osob přijmout v budoucnu změnu místa výkonu práce.

Na poslední **otázku č. 13** odpovídaly všechny dotázané osoby a měly možnost si vybrat více navrhovaných odpovědí. Výsledky jsou uvedeny na obr. 31. Jakoukoliv práci ale pouze na plný úvazek by bylo ochotno přijmout celkem 83 osob (35 %). Z nich zhruba

jedna polovina (40 osob) by bylo ochotno přijmout práci i za nižší mzdu. Z výsledné tabulky v příloze P 5 je zřejmé, že není příliš velký rozdíl mezi jednotlivými věkovými skupinami, i když mírnou převahu mají skupiny ve věku 20 – 49 let. 77 osob se přihlásilo k odpovědi přijmout jakoukoliv práci i na kratší úvazek. Dalších 36 osob (15 %) by přijalo práci i na kratší úvazek u více zaměstnanců s cílem dosáhnout stejné mzdy jako v předchozím zaměstnání (26 osob). Kombinace kratších úvazků u více zaměstnavatelů by se nebála hlavně věková skupina 30 – 49 let. Z výsledků je zřejmý odklon od preference stejného druhu práce.



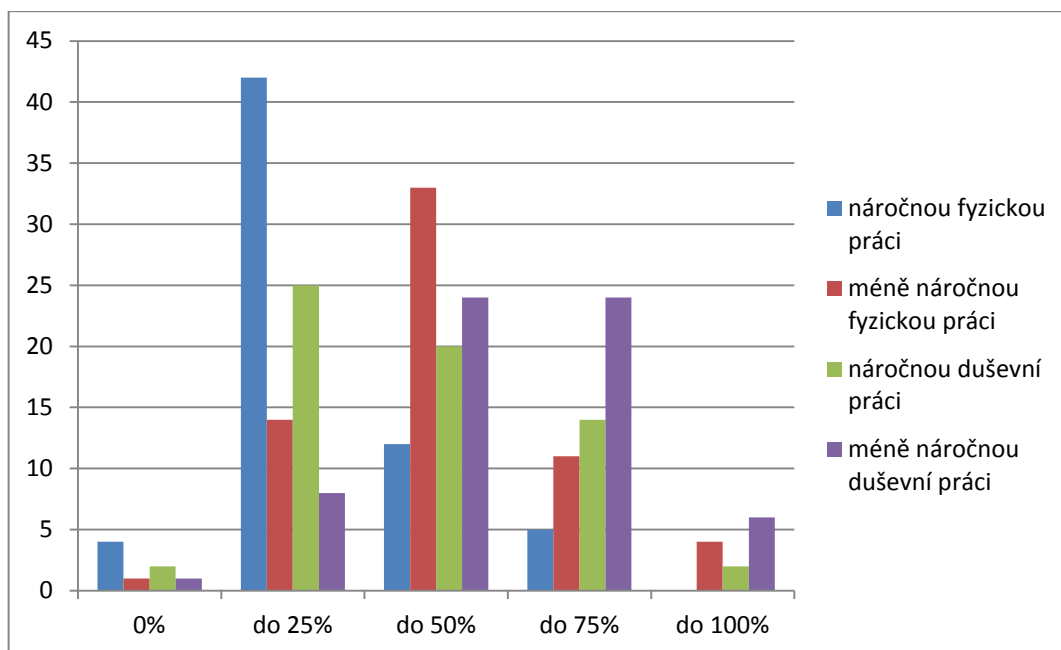
Obr. 31: Ochota přijmou kteroukoliv z nabízených variant práce (úvazků).

5.4 Vyhodnocení výzkumu – lékaři

Jak jsem v části 5.2 již uvedla, z rozdaných 70 dotazníků bylo vráceno vyplněných celkem 63. Návratnost tedy byla velmi vysoká a činila 90 %. Výsledky jsou uvedeny v příloze P6. Stejně jako v dotazníku pro veřejnost i zde jsem rozdělila otázky na tři skupiny.

První okruh otázek - lékaři

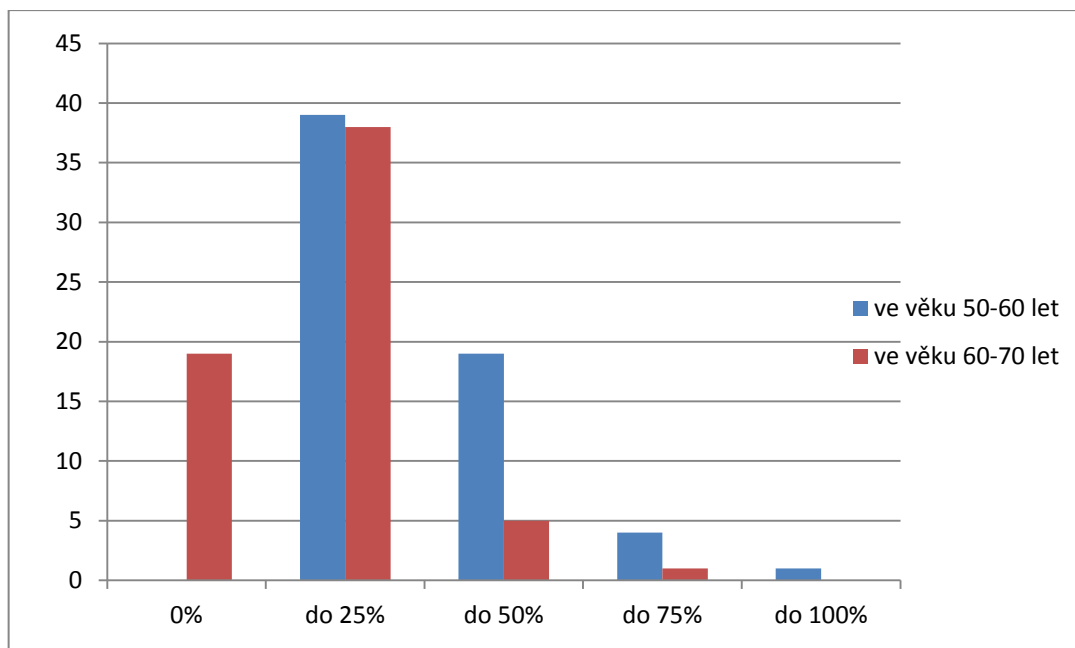
Jde o **první čtyři otázky** z dotazníku zaměřené na schopnost lidí starších 50 let vykonávat za hranicí 60 let fyzicky nebo duševně náročnou či nenáročnou práci. Lékaři měli za úkol vybrat jednu z nabídnutých variant odpovědí a provést odborný odhad, jaké procento těchto osob bude schopno příslušný druh práce vykonávat i po šedesátce v souvislosti s prodlužováním hranice odchodu do důchodu. Vyhodnocení jsem uvedla v grafu na obr. 32. Z něho je zřejmé, že náročnou fyzickou práci, dle odhadu lékařů, bude schopno vykonávat maximálně jen 25 % dnešních padesátníků. Na tomto výroku se shodlo 67 % lékařů. Oproti tomu méně náročnou fyzickou práci zvládne i po této hranici 60 let téměř polovina z těchto osob. U náročné duševní práce není situace tak dramatická a jednotlivé odpovědi se rozložily do tří skupin (do 25 %, do 50 % a do 75 %). Ti, co vykonávají nebo budou vykonávat méně náročnou duševní práci, mají největší šanci tuto práci zvládat. Z celkového počtu oslovených lékařů jich 38 % zastává názor, že nenáročnou duševní práci bude bez problémů zvládat cca 50 % osob. Shodou okolností se stejný počet lékařů (38 %) se domnívá, že v pozdějším věku tuto práci zvládnou téměř tři čtvrtiny osob ze současných padesátiletých.



Obr. 32: Procento osob starších 50 let schopných vykonávat určitý druh práce za hranicí 60 let.

Druhý okruh otázek - lékaři

Do druhého okruhu otázek patří další dvě otázky, **otázky č. 5 a 6**. Tyto otázky jsou zaměřeny na schopnost osob ve věku 50 – 60 let, resp. 60 – 70 let se dále vzdělávat. Zhruba 60 % lékařů se domnívá, že jedna čtvrtina osob z obou věkových skupin je schopna se bez větších problémů vzdělávat. S rostoucí věkovou hranicí se ale tato schopnost dle názoru lékařů výrazně snižuje. Viz graf na obr. 33.



Obr. 33: Procento osob schopných se v pozdním věku vzdělávat.

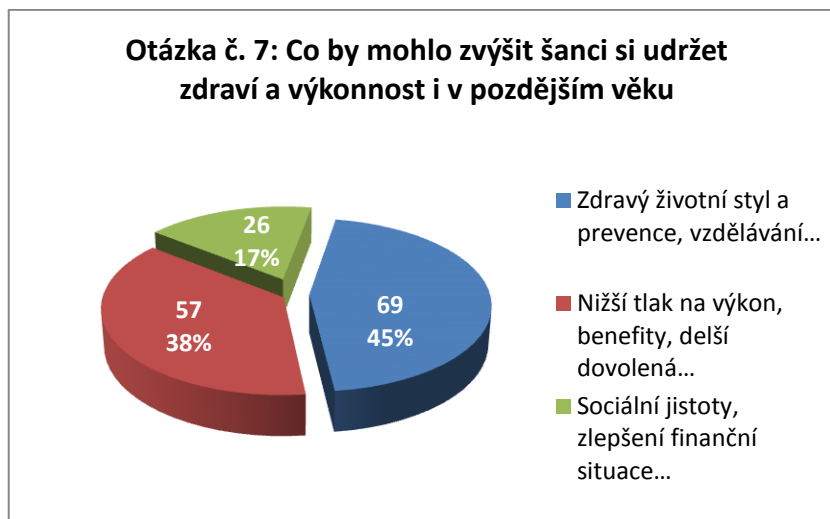
Třetí okruh otázek – lékaři

Třetí okruh je tvořen otázkou č. 7, která hledá odpověď na otázku, čím je možné zvýšit šanci na udržení zdraví a výkonnosti i v pozdějším věku, a otázkou č. 8 zaměřenou na zjištění vztahu mezi vývojem zdravotního stavu populace a postupným oddalováním hranice věku odchodu do starobního důchodu.

Otázka č. 7 byla otázkou otevřenou s cílem zjistit konkrétní názor lékařů, co by lidem pomohlo a co by měli dodržovat, aby byli v souvislosti s postupným posouváním hranice odchodu do důchodu schopni pracovat a dosahovat požadovaného výkonu. Jednotlivé odpovědi jsem vytřídila podle významové shody (podoby) a shrnula je do dvanácti skupin odpovědí. Výsledek je součástí vyhodnocení celého šetření v příloze P6.

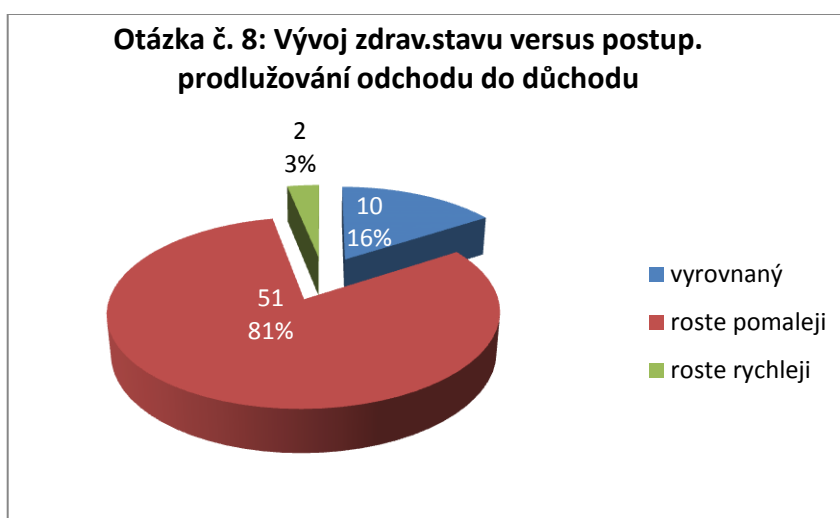
Názory lékařů (viz obr. 34) jsem potom rozdělila na tři tematické okruhy:

- To co **může člověk** sám zcela nebo z velké části ovlivnit a měl by dodržovat. Tj. zdravý životní styl, zdravá strava, tělesná aktivita, regenerační programy, dostatek spánku. Tento názor se objevil ve 35 odpovědích. Celkem 18 lékařů doporučuje pravidelné lékařské prohlídky, tedy prevenci předcházení vysokému tlaku, cholesterolu apod. Duševní hygiena, správná životospráva, spokojený rodinný život či koníčky se objevily u 11 odpovědí. V pěti případech se vyskytl názor, že by pomohlo též trvalé cvičení paměti a celoživotní vzdělávání. Těchto názorů se v odpovědích objevilo celkem **69, tj. 45 %**.
- Druhý okruh tvoří názory, které směřovaly přímo do řad **zaměstnavatelů**. V celkem 25 případech se objevil názor na snížení tlaku ze strany zaměstnavatelů na výkon, snížení stresu v zaměstnání, zavedení klouzavé pracovní doby nebo dokonce její zkrácení při zachování mzdy. Devatenáct lékařů vyslovilo názor na prodloužení dovolené na zotavenou, sedm jich bylo pro zavedení benefitů (wellness poukazy, lázeňské poukazy, kultura apod.). V šesti dotaznících lékaři zmínili zavedení možnosti rekvalifikací na méně náročné práce přímo na pracovišti apod. Těchto návrhů bylo celkem **57, tj. 38 %**.
- Třetí skupina názorů se týká **sociálních jistot**. V celkem dvanácti návrzích se vyskytlo zlepšení ekonomické situace jednotlivců (aby si mohli dovolit zlepšit životní styl apod.) V deseti případech to byla jistota na trhu práce, sociální jistoty, odstranění věkové diskriminace, po dvou se objevili návrhy na rozvoj terciární sféry a nepřestávat, resp. možnost stále pracovat ve svém oboru. Celkově bylo v této skupině **27, tj. 17 %** návrhů.



Obr. 34: Názory lékařů na zvýšení šance osob nad 50 let si udržet zdraví a výkonnost i v pozdějším věku.

Druhá otázka tohoto okruhu (**otázka č. 8**) měla za cíl získat názor lékařů na vztah mezi vývojem zdravotního stavu populace a postupným prodlužování hranice věku odchodu do starobního důchodu. Jinými slovy, zda postupné prodlužování ekonomické aktivity lidí je podpořeno zlepšováním jejich zdravotního stavu a lidé budou schopni déle setrávat v pracovním procesu. Z celkového počtu 63 lékařů, kteří se dotazníkového šetření zúčastnili, 57 (tj. 81 %) zastává názor, že vývoj (zlepšování) zdravotního stavu populace roste pomaleji než nastavené postupné prodlužování hranice věku odchodu do starobního důchodu. Pouze 10 z nich se vyslovilo pro vyrovnaný vývoj a dva, že zdravotní stav roste rychleji.



Obr. 35: Vztah mezi vývojem zdravotního stavu a prodlužováním věku odchodu do důchodu.

5.5 Ověření jednotlivých hypotéz

Před zahájením drobného sociologického výzkumu jsem si stanovila jednu hlavní hypotézu a čtyři hypotézy vedlejší, které se pokusím v této části diplomové práce potvrdit nebo vyvrátit.

Ověření hlavní hypotézy

„Lidé starší 50 let jsou považováni za nejohroženější skupinu na trhu práce“.

Z výsledků dotazníkové šetření - veřejnost u otázky č. 5 (které z vyjmenovaných skupin osob mají nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce) jednoznačně vyplynulo, že nejvíce ohroženou skupinou jsou veřejností vnímány osoby starší 50 let. Odpovědi na tuto otázku hlavní hypotézu potvrdily.

Na podmínky, resp. možnosti uplatnění osob starších 50 let na trhu práce ve srovnání s mladšími lidmi byla zaměřena i otázka č. 7. Z celkového pohledu dotazovaných osob vyplynulo, že většina považuje tyto podmínky zhruba za stejné až spíše horší.

Nepřímo lze tuto hypotézu potvrdit i z odpovědí na otázku č. 6, ve které 76 % dotázaných zastává názor, že hlavním důvodem horších podmínek pro uplatnění na TP u osob 50 + je nezájem firem. Že osoby starší 50 let jsou nejohroženější skupinou lze vyčíst i ze statistických údajů uvedených v části 2.3 této diplomové práce, ze kterých je zřejmé, že zkoumaná věková skupina nad 50 let zaznamenala mezi roky 2000 až 2010 poměrně větší meziroční nárůsty v počtu nezaměstnaných, než mladší věkové skupiny. Starší lidé v případě nemoci déle stonají (viz obr. 10 a 11 podíl a vývoj průměrné délky PN ve dnech v části 2.3).

Podobně lze usuzovat i z odpovědí získaných z dotazníkového šetření – lékaři, zejména z otázky č. 8, ze které vyplynulo, že dle odborného odhadu lékařů vývoj zdravotního stavu populace a jeho zlepšování je pomalejší než postupné prodlužování hranice věku odchodu do starobního důchodu.

Na základě těchto závěrů mohu konstatovat, že **hlavní hypotéza** „*Lidé starší 50 let jsou považováni za nejohroženější skupinu na trhu práce*“ **se potvrdila.**

Ověření vedlejších hypotéz

- *„Hlavním důvodem jejich špatného uplatnění je nezáměr firem tyto osoby zaměstnávat.“*

Tuto vedlejší hypotézu řešila otázka č. 6 dotazníku pro veřejnost, ze které vyplynulo, že veřejnost zastává jednoznačný názor, že horší podmínky uplatnění osob nad 50 let je způsobeno nezáměrem firem. Toto tvrzení podporují i jiné výzkumy uvedené v části 2.3 této práce, které se shodly na tom, že hlavním důvodem nezaměstnanosti těchto osob je zejména nezáměr většiny zaměstnavatelů o starší zaměstnance. Tímto můžeme konstatovat, že tato **vedlejší hypotéza se potvrdila**.

- *„Hlavním důvodem jejich špatného uplatnění je neochota osob starších 50 let přijmout změnu.“*

Ochotu přijmout změnu, ať už šlo o jinou formu pracovního úvazku, druhu a místa výkonu práce nebo ochotu přijmou jakoukoliv práci i u jiného zaměstnavatele, řešily otázky č. 10 až 13 dotazníku pro veřejnost. Z odpovědí je zřejmá vysoká shoda v ochotě oslovených osob tyto změny přijmout a zachovat si pracovní úvazek (stejný či kratší, za stejnou nebo i nižší mzdu apod.). Tato **vedlejší hypotéza se potvrdila**.

- *„V souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu nebude více jak polovina osob starších 50 let schopna vykonávat své povolání v pozdějším věku.“*

Neschopnost vykonávat v budoucnu dosavadní práci ze zdravotních důvodů si připouští dle výsledku odpovědí na otázku č. 9 (dotazník pro veřejnost) více jak 80 % dotázaných osob. Schopností vykonávat povolání (náročnou či nenáročnou fyzickou nebo duševní práci) i v pozdějším věku se zabývaly otázky č. 1 až 4 dotazníku pro lékaře. Z dat uvedených v příloze P6 a názorně převedených do grafu na obr. 32 je zřetelně vidět, že se tato **vedlejší hypotéza se potvrdila**. Dle odborného názoru lékařů jich 92 % zastává názor, že náročnou fyzickou práci nebude schopno v budoucnu vykonávat ani 50 % osob starších 50 let. Tři čtvrtiny z celkového počtu oslovených lékařů toto potvrzuje i u méně náročné fyzické práce a náročné duševní práce. 52 % lékařů tento názor zastává i u méně náročné duševní práce.

- *„Pracovnímu uplatnění lidem v pozdějším věku by napomohlo dodržování zdravého životního stylu.“*

V dotazníku pro lékaře v otázce č. 7 měli lékaři sami navrhnout alespoň dva návrhy, co by lidem starším 50 let pomohlo zvýšit šanci na udržení zdraví a výkonnosti i v pozdějším věku. Celkem 69 odpovědí, tj. 45 % zdravý životní styl a prevence. Další návrhy se týkaly zaměstnavatelů a sociálních jistot. Z důvodu, že počet návrhů na dodržování zdravého životního stylu nepřesáhl 50 %, konstatuji, že tato **vedlejší hypotéza se nepotvrdila.**

5.6 Návrhy řešení nezaměstnanosti osob nad 50 let věku

Z dílčích analýz popsaných v teoretické části diplomové práce a závěrů drobného sociologického výzkumu vyplývá, že hlavní problém uplatnění osob nad 50 let věku tkví v překonání určitého paradigma. Obecně je mezi zaměstnavateli rozšířen názor, že starší osoby neovládají cizí jazyky a práci na počítači. Do určité míry je to pravda, ale neplatí to zcela. Souhlasím, že cizí jazyk není jednoduché se v krátkém čase naučit nebo ovládat dle představy zaměstnavatele. Ale není to proto, že sám manažer jazyk neovládá nebo naopak, že ho ovládá a chybí mu jiné dovednosti, které by jako manažer měl mít? Alarmující je, že bez ohledu na věk, všechny skupiny dotazovaných osob se ze tří čtvrtin přiklonilo k názoru, že horší postavení osob starších 50 let je způsobeno nezájmem firem. To může svědčit o špatné práci s lidským personálem (lidskými zdroji). Pokud by si zaměstnavatel uvědomil, že lidská pracovní síla je pro něho kapitálem, věnoval by mu nejméně tolik péče, jako když pečuje o budovy, stroje a zařízení. Řízení lidských zdrojů a péče o ně není jen záležitostí profesionálních personálních manažerů. Každý, kdo řídí a má podřízené zaměstnance, se musí touto otázkou zabývat. Je třeba si uvědomit, že výběr zaměstnanců do firmy je oboustranná záležitost. Organizace si sice vybírá pracovníka, ale pracovník si zároveň vybírá zaměstnavatele. Pokud chtějí být firmy úspěšné a získat konkurenční výhodu, měly by preferovat hledání vhodného spojení člověka s pracovními úkoly. To znamená nalézt pro člověka s určitými znalostmi a dovednostmi takové pracovní úkoly, které by tyto jeho pracovní schopnosti optimálně využívaly a pozitivně ovlivňovaly jeho výkon. Pro firmu je výhodné vytvářet generačně smíšené týmy, protože mladí lidé ze škol neumějí pracovat v kolektivu. Firmy by si měly vypracovat program, jak postupně přerazovat starší pracovníky na jinou práci, která by je fyzicky nedevastovala, ale naopak kde by mohli uplatnit své dlouholeté zkušenosti. Takovýto způsob personální práce, resp. řízení lidských zdrojů se nemůže ohlížet na věk, ale na člověka a jeho schopnosti. Není

pochyb o tom, že schopnosti a zkušenosti lidí věkem spíše rostou. I když jsou v něčem pomalejší, jejich rozhodování je uvážlivější. Proto bych managementu firem navrhla:

- **Změnit postoj vůči starším zaměstnancům (lidem) a otázkám věku.**
- **Dát do souladu práci, věk a vůbec život člověka. Přizpůsobit, resp. zlepšit pracovní život ve vztahu k věku zaměstnanců.**

Znamenalo by to vnímat potřebu člověka na pracovišti, co by mu mohlo pomoci ke zvýšení nebo udržení výkonu a s tím spojeného uspokojení z práce. A nejde jen o permanentní vzdělávání, ale také např. o organizaci zdravotnických služeb přímo na pracovišti, která by měla obsahovat i rehabilitační péči, apod. Z toho všeho vyplývá, že chceme-li dát do souladu pracovní život člověka s rostoucím věkem a zvýšit zájem firem o člověka jako nositele pracovní síly, znalostí, schopností a dovedností, musí být management firem k tomuto vzdělán a veden. Potom se nám podaří prodloužit kromě věku jako takového i věk pracovní.

Další návrhy bych směřovala oblasti péče o zdraví lidí, protože uplatnění člověka na trhu práce je značně ovlivněno jeho zdravím, zejména v pozdějším věku. To jsme si dokázali nejen v části 2.3 této práce, ale vyplynulo to i z dotazníkového šetření. Ve svém hodnocení dotazníku pro lékaře jsem napsala, že právě zdraví, resp. zdravý životní styl závisí z velké části na člověku. Určitě nelze pochybovat o tom, že dodržování zdravého životního stylu do značné míry zdraví ovlivňuje. Člověk je také závislý na kvalitě lékařské péče a její dostupnosti. To jsem zmínila již v předchozím textu v souvislosti se zdravotnickou péčí přímo na pracovišti. A nejde jen o péči, ale hlavně by mělo jít o **prevenci a výchovu k dodržování zdravého životního stylu**, který nestačí začít dodržovat až v pokročilém věku. Zdravý životní styl souvisí s využíváním volného času, postojem k životu. V první řadě tento volný čas musí mít k dispozici a mělo by mu být umožněno, kde a jak aktivně trávit volný čas a regenerovat svoji pracovní sílu. V neposlední řadě by měl být pracovník odměňován tak, aby na to vše měl dostatek finančních prostředků. Je všeobecně známo, že lidé v případě nedostatku finančních prostředků začínají v první řadě šetřit výdaje na dovolenou, koníčky, zdravou výživu, správnou životosprávu, apod.

Vedle dodržování zdravého životního stylu a regenerace fyzických a duševních sil je nutné vytvořit i možnosti **celoživotního vzdělávání**. Tak jak si člověk pečuje o své zdraví, musí pečovat i udržení a zdokonalování získaných znalostí. Ani v minulosti nebylo

možné vystačit s tím, co se člověk naučil ve škole. V současnosti, kdy informace jsou nejdůležitější „pohonnou hmotou“ pracovní síly a schopností člověka, není možné bez neustálého vzdělávání být úspěšný. Opět tak jak v předchozím odstavci musí být k celoživotnímu vzdělávání vytvořeny podmínky. Jako nejúčinnější formu vzdělávání považují kombinaci organizování vzdělávání přímo na pracovišti zaměstnavatele a účast na vzdělávání ve specializovaných školících zařízeních.

Pro zvýšení zaměstnanosti starších osob je také vhodné využití i jiných forem pracovních úvazků. Přitom zejména **kratší pracovní úvazky** považují za velmi vhodnou formu uplatnění starších osob. Částečné pracovní úvazky ale nejsou v našich podmínkách na rozdíl od jiných států tak obvyklé a jsou velmi málo využívány. Jsou málo využívány firmami i lidmi, i když z dotazníkového šetření se většina dotázaných přiklonila k názoru, že by byli ochotni přijmout jakoukoliv práci i na kratší úvazek. Přitom v povoláních jako jsou obchodní zástupci, pracovníci call center, prodavači, asistentky nebo i sociální pracovníci je tato forma úvazků vhodná. V tomto má naše společnost ještě značné rezervy. Pro její masovější rozšíření by mohl přispět i stát například finančním příspěvkem při zaměstnávání osob nad 50 let na kratší pracovní úvazky z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

Rezerv na trhu práce a v pomoci starším lidem by se dalo nalézt ještě více. Osoby starší padesáti let, ale stejně tak se to hodí i pro zdravotně postižené osoby, by mohli najít uplatnění například v tzv. **sociálních podnicích**. V našich podmínkách ale není sociální podnikání uspokojivě vyřešeno. Předpokládá se, že sociální podnikání je záležitostí převážně neziskových organizací a pokud se jím chce zabývat zisková sféra, je forma podniků řešena obchodním zákoníkem. Sociální podnikání není prestiží, kterou by společnost uznávala a vážila si podnikatelů, kteří se na tuto „řeholi“ dali. Přitom by sociální podnik mohl být, z důvodu, že by se zavázal zaměstnávat určitou znevýhodněnou sociální skupinu, podporován podobně jako zaměstnavatelé zaměstnávající více jak 50 % zdravotně postižených osob nebo by podpora tohoto druhu podnikání mohla mít podobnou formu jako příspěvek na chráněné místo určené zdravotně postižené osobě. Znamenalo by to zařadit tento příspěvek do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce.

S využitím prostředků vyčleněných na aktivní politiku zaměstnanosti, eventuálně i díky možnosti využití Evropského sociálního fondu, by se při začleňování osob starších 50 let, zejména se zdravotním handicapem, zpět do pracovního procesu mohla stát

vhodným nástrojem moderní rehabilitace a ergodiagnostika. Jde o metodu, která pomáhá zjistit, jak mohou pracovat lidé se zdravotními problémy. Cílem ergodiagnostiky je zjistit podrobnou informaci o tom, co člověk se zdravotními problémy dělat může, nikoliv jen to, co nedokáže nebo nesmí.

V předcházejících statích jsem se zmínila, že vhodným zaměstnáním pro starší osoby by mohla být sociální práce. Zde se nabízí další možná cesta, kterou je uplatnění těchto osob v rámci **pěstounské péče** jako jedné z forem náhradní rodinné péče, která je upravena zákonem č. 94/1963 Sb., o rodině ve znění pozdějších předpisů (§ 45 písm. a) až d) tohoto zákona).

V neposlední řadě hraje v uplatnění osob starších 50 let na trhu práce důležitou roli také sociální systém, který nemůže brzdit růst zaměstnanosti ohrožených skupin, mezi které tyto osoby bezesporu patří. Sociální systém by měl pomáhat a být komfortní nejen pro uživatele tohoto systému, ale měl by též umožňovat začleňování vyloučených skupin zpět na trh práce.

ZÁVĚR

Práce je pro člověka důležitou součástí jeho života bez ohledu na to, ve které fázi života se člověk aktuálně nachází. Práce je pro něho zdrojem prostředků pro zabezpečení života jeho a členů jeho rodiny. Je ale také místem realizace jeho znalostí, schopností a dovedností. Přináší mu uspokojení, přátele, ale také pocit užitečnosti, někdy možná i úcty. Nezaměstnanost není vnímána stejně u všech věkových skupin. Zejména starší lidé často vnímají nezaměstnanost více osobně, mají pocit nepotřebnosti, zbytečnosti a považují ji za životní prohru. Z tohoto důvodu jsem si vybrala téma a v této diplomové práci jsem se zabývala faktory ovlivňujícími postavení osob starších padesáti let na trhu práce.

Osoby starší 50 let mají oproti mladším lidem celou řadu handicapů, které je znevýhodňují na trhu práce. Chybějí jim aktuální znalosti a dovednosti v používání nových technologií, mají nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, protože celá řada studijních oborů nebo vzdělávacích předmětů neexistovala nebo měla odlišný obsah, který odpovídal aktuálnímu stavu v té době. Mnohým chybí motivace, odvaha i chuť k dalšímu vzdělávání. Někdy i sebedůvěra, že ho zvládnou. Díky tomuto dlouhodobému hodnocení si osoby starší 50 let vysloužily pověst, která je uvrhla do nezájmu firem je zaměstnávat. Je třeba ale vzít v úvahu, že si to tyto lidé také uvědomují a je přirozenou vlastností člověka, že problémy chce řešit a bojovat s nimi. To se potvrdilo i ve vyhodnocení dotazníkového šetření, které ukázalo, že nezájem firem je hlavní příčinou horších podmínek osob nad 50 let na trhu práce, ale oni se cítí schopni vykonávat práci i v pozdějším věku. Jsou ochotni se přizpůsobit změněným podmínkám. Jsou ochotni v případě nutnosti změnit svůj pracovní úvazek, druh práce a přijmou jakoukoliv práci. Co nejsou ochotni akceptovat je změna místa výkonu práce, což je zejména problém této generace.

Vedle této skupiny handicapů se přiřazuje ještě další rizikový faktor a tím je zdravotní stav těchto osob. Díky němu se výrazně snižuje jejich uplatnitelnost na trhu práce. Zhoršující se zdravotní stav je příčinou, která se nedá odstranit ani jí v mnoha případech předejít. Dá se do jisté míry ovlivnit životním stylem. To potvrdily i výsledky dotazníkového šetření mezi lékaři.

Špatné postavení osob nad 50 let není ale zaviněno jen lidmi samými. Velký podíl na tom mají i zaměstnavatelé. Je to honba za maximálním výkonem, šetření na lidech, na péči o ně. Mnoho zaměstnavatelů si neváží člověka – pracovníka. Nevnímají ho jako jeden

ze základních zdrojů, který potřebují pro svou činnost. Domnívají se a tak i jednají, že z důvodu vysoké nezaměstnanosti a velkému počtu volné pracovní síly na trhu práce je každý člověk nahraditelný. Neuvědomují si, že zapracování nového člověka je velmi nákladné a vysoká fluktuace neprospívá dobré pověsti podniku. Lidé v takové podniku nemohou být spokojeni, což má negativní vliv na jejich výkonnost a loajalitu. Zaměstnavatelé a zejména jejich manažeři by měli změnit přístup ke svým zaměstnancům, zejména k osobám starším 50 let a vidět v nich to, co je na nich vzácné a nemají to mladí zaměstnanci. Tím jsou dlouholeté zkušenosti a získané dovednosti. To byl také důvod, proč jsem do své diplomové práce zařadila výsledky finského projektu „Age Management“.

Když člověk objeví nějaký problém, je přirozené, že se ho snaží nějak řešit. Postavení současných osob nad 50 let na trhu práce se ze dne na den vyřešit nedá. Je to dlouhodobá záležitost výchovy současné mladé generace potažmo celé společnosti. Pomoc se dá ale najít v přizpůsobení různých již existujících nástrojů například aktivní politiky zaměstnanosti nebo se v současné době nabízejí poměrně ještě „štědré“ prostředky Evropského sociálního fondu. Jak jsem již uvedla v kapitole 4, svoji roli by přitom měla sehrát i sociální pedagogika, resp. sociální pedagog.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: [www http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page= 0&idBiblio=75451&fulltext=&nr=365~2F2011~20Sb&part=&name=&rpp=15#local-content_](http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=75451&fulltext=&nr=365~2F2011~20Sb&part=&name=&rpp=15#local-content_)
2. Česko. Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z [www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=43085 &fulltext =&nr=155~2F1995&part=&name=&rpp=15#local-content](http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=43085&fulltext=&nr=155~2F1995&part=&name=&rpp=15#local-content).
3. Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z [www: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf)
4. BAKOŠOVÁ, Z. et al. *Sociálna pedagogika*. 1. vyd. Bratislava: SPN 2005. 167 s. ISBN 80-10-00485-5.
5. BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
6. CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., et al. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+, metodická příručka*. AIVD ČR, Praha 2012. 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9.
7. HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Ostravská univerzita 2001, ISBN 80-7042-595-4.
8. HRONCOVÁ, J., EMMEROVÁ, I. et al. *Sociálna pedagogika, vývoj a súčasný stav*. Pedagogická fakulta UMB v Banskej Bystrici 2009. 275 s. ISBN 978-80-8083-819-5.
9. JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta národohospodářská 1999, ISBN 80-7079-635-9.
10. KORÝTKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001. 31 s. ISBN 80-238-7234-6.
11. KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. et al. *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná studie*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Praha: 2007. 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1.
12. KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
13. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. et al. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno: Paido, 2001, ISBN 80-7315-004-2.
14. KRAUS, B., SÝKORA, P. *Sociální pedagogika 1*. Brno. Institut mezioborových studií, 2009. 63 s.

15. KUCHARŮ, P. *Trh práce*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
16. MAREŠ P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 158 s. ISBN 80-85-901421-9-4.
17. MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Porál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
18. MÜHLPACHR, P. et al. *Sociální pedagogika II*. Institut mezioborových studií. Brno: 2011.
19. MÜHLPACHR, P. *Gerontopedagogika*. Institut mezioborových studií. Brno: 2009.
20. RADVAN, E., VAVŘÍK, M. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*, Institut mezioborových studií. Brno: 2009. 57 s.
21. SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-2050192-4.
22. SEKOT, A., *Sociologické problémy společnosti*, Rašínova vysoká škola. Brno 2008, ISBN 978-80-87001-11-0.
23. SIROVÁTKA, T. et al: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“*. 1. vyd. Brno a Praha: Masarykova univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond, 2003. 154 s. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>.
24. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity. 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
25. VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 461s. ISBN 978-80-246-1318-5.
26. Český statistický úřad: *Vývoj obyvatelstva České republiky (2011)*. Český statistický úřad, Praha, 2012. 63 s. ISBN 978-250-80-2227-6
27. *Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR. Závěrečná zpráva*. Greater London Enterprise – REDECo, Praha: 2008. 249 s. Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/clanek.phplg=1&id=1367>.
28. *About the year*. Dostupné z: <http://active-ageing-2012.eu>.
29. *ANALÝZA: Demografické stárnutí ČR podle výsledků projekce*. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=824
30. *Bez práce je čtvrtina lidí nad padesát let*. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/256510-padesatileti-cesi-bez-prace-mladi-manazeri-a-personaliste-je-prehlizeji.html>.

31. *Bez práce je 8 procent lidí. Pomáháme nejen mladým penězi i programy.* Tisková zpráva MPSV. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14557>.
32. *Informace o nezaměstnanosti v ČR.* Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14283>.
33. *Národní program reforem České republiky 2012.* Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_czech_cs.pdf.
34. *Nejčastější příčinou pracovní neschopnosti zůstávají nemoci dýchací soustavy.* Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2012/2012-10-26-nejcastejsi-pricinou-pracovni-neschopnosti-zustavaji-nemoci-dychaci-soustavy.htm>
35. *Nezaměstnanost je v Česku rekordní.* Dostupné na: <http://www.novinky.cz/ekonomika/292662-nezamestnanost-je-v-cesku-rekordni.html>
36. NOVOTNÝ, Petr A. *Budeš makat až do smrti a basta!* Dostupné z: http://respekt.ihned.cz/index.php?p=R00000_d&article%5Bid%5D=52110600&article%5Bwhat%5D=makat+&article%5Bsklonuj%5D=on
37. *Předčasné důchody přiznané v jednotlivých létech.* Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/duchodova-statistika>
38. *Postavení zaměstnanců nad 50 let.* Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/504/zamestnanci.pdf>.
39. *Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013.* Normativní instrukce MPSV č. 2/2013.
40. *Statistická ročenka trhu práce v České republice.* Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
41. *Statistické ročenky ČSSZ.* Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/informacni-materialy/statisticke-rocenky.htm>
42. *Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Brně v roce 2012.* Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
43. Úřední věstník L 308/46, 24. 11. 2010, „Rozhodnutí Rady ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2010/707/EU)“.
44. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti.* 2001. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
EU	Evropská unie
ČSÚ	Český statistický úřad
ILO	Mezinárodní organizace práce
PC	Personální počítač
TP	Trh práce
MD	Mateřská dovolená
RD	Rodičovská dovolená
PP	Pracovní poměr
PN	Pracovní neschopnost
RHB	Rehabilitace
FIOH	Finnish Institute of Occupational Health
WAI	Work Ability Index

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Územní rozložení míry nezaměstnanosti v ČR.	23
Obr. 2: Vývoj počtu nezaměstnaných osob (r. 2004-2012)	24
Obr. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v % (nová metodika, r. 2004-2012)	24
Obr. 4: Vývoj dětské a poproduktivní složky obyvatelstva České republiky mezi lety 2009-2065 (v %)	27
Obr. 5: Věková struktura obyvatelstva, 2001-2011 (k 31. 12.)	27
Obr. 6: Reálná a předpokládaná věková struktura obyvatelstva ČR v letech 2010 a 2065	28
Obr. 7: Analýza vývoje nezaměstnanosti dle věkových skupin	30
Obr. 8: Míra zaměstnanosti věkové skupiny 50-64 let ve srovnání s EU 27	31
Obr. 9: Délka pracovní neschopnosti dle věkových skupin obyvatelstva	33
Obr. 10: Průměrný počet dnů pracovní neschopnosti dle věkových skupin v r. 2012	34
Obr. 11: Vývoj průměrné délky pracovní neschopnosti ve dnech podle věkových skupin	34
Obr. 12: Vývoj počtu nových žádostí o invalidní důchod dle věkových skupin	36
Obr. 13: Vývoj počtu přiznaných předčasných starobních důchodů od r. 2000	37
Obr. 14: Dům pracovní schopnosti	50
Obr. 15: Vývoj průměrného indexu pracovní schopnosti dle věku	51
Obr. 16: Zastoupení mužů a žen dle věkových skupin	54
Obr. 17: Počet respondentů celkem dle věkových skupin	54
Obr. 18: Úroveň znalostí obsluhy PC	55
Obr. 19: Úroveň jazykových znalostí	56
Obr. 20: Nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce	57
Obr. 21: Druhé nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce	57
Obr. 22: Subjekty (důvody) způsobující horší podmínky uplatnění osob nad 50 let na TP	58
Obr. 23: Podmínky osob starších 50 let na TP ve srovnání s mladšími lidmi	58
Obr. 24: Podmínky osob starších 50 let na TP ve srovnání s mladšími lidmi (hodnocení věk. sk. 20-34 let)	59
Obr. 25: Podmínky osob starších 50 let na TP ve srovnání s mladšími lidmi (hodnocení věk. sk. 50 a více let)	59
Obr. 26: Schopnost vykonávat dosavadní práci i v pozdějším věku	60

Obr. 27: Důvod neschopnosti vykonávat dosavadní povolání i v pozdějším věku	61
Obr. 28: Ochota dotázaných osob přijmout v budoucnu i zkrácený pracovní úvazek	61
Obr. 29: Ochota dotázaných osob přijmout v budoucnu změnu druhu výkonu práce	62
Obr. 30: Ochota dotázaných osob přijmout v budoucnu změnu místa výkonu práce	62
Obr. 31: Ochota přijmou kteroukoliv z nabízených variant práce (úvazků)	63
Obr. 32: Procento osob starších 50 let schopných vykonávat určitý druh práce za hranicí 60 let	64
Obr. 33: Procento osob schopných se v pozdním věku vzdělávat	65
Obr. 34: Názory lékařů na zvýšení šance osob nad 50 let si udržet zdraví a výkonnost i v pozdějším věku	67
Obr. 35: Vztah mezi vývojem zdravotního stavu a prodlužováním věku odchodu do důchodu	67

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Vývoj nezaměstnanosti od r. 2004 do r. 2012	24
Tab. 2: Míra nezaměstnanosti – celková a ve skupině 50-64 let	
Tab. 3: Přehled o nově přiznaných invalidních důchodech podle jednotlivých let a věku žadatele	31 35
Tab. 4: Vývoj přiznaných předčasných starobních důchodů od r. 2000	36

SEZNAM PŘÍLOH

P 1: Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věkových skupin od r. 2000.

P 2: Průměrné čerpání dnů pracovní neschopnosti dle věkových skupin.

P 3: Dotazník pro veřejnost.

P 4: Dotazník pro lékaře.

P 5: Výsledky dotazníkového šetření – veřejnost.

P 6: Výsledky dotazníkového šetření – lékaři.

**PŘÍLOHA P I: VÝVOJ POČTU NEZAMĚSTNANÝCH OSOB PODLE
VĚKOVÝCH SKUPIN OD R. 2000**

Vývoj nezaměstnanosti podle věkových skupin										
rok	Věková skupina									
	-19		20-34		35-49		50-		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
2000	16 167	3,5	217 587	47,6	149 503	32,7	74 112	16,2	457 369	100,0
2005	27 092	5,3	194 280	38,0	160 638	31,5	128 406	25,2	510 416	100,0
2009	25 898	4,8	200 194	37,2	168 452	31,2	144 592	26,8	539 136	100,0
2010	23 868	4,2	200 304	35,7	181 755	32,4	155 624	27,7	561 551	100,0
2011	23 070	4,5	183 545	36,1	169 511	33,3	132 325	26,1	508 451	100,0
2012	24 221	4,4	194 607	35,7	181 844	33,4	144 639	26,5	545 311	100,0

54

⁵⁴ Statistická ročenka trhu práce v České republice. Upraveno autorkou.
Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

PŘÍLOHA P 2: PRŮMĚRNÉ ČERPÁNÍ DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI DLE VĚKOVÝCH SKUPIN

Průměr dnů/DPN								
věk.skup.	r. 2005	r. 2006	r. 2007	r. 2008	r. 2009	r. 2010	r. 2011	r. 2012
do 20 let	16,63	16,68	16,49	19,08	22,59	19,25	18,38	18,87
20 - 29 let	24,13	25,36	24,71	27,93	32,39	31,35	29,01	30,12
30 - 39 let	29,22	31,94	31,33	35,46	43,37	42,02	40,36	40,65
40 - 49 let	35,30	38,32	36,44	41,29	50,60	48,00	46,89	47,97
50 - 59 let	47,49	52,29	49,43	56,29	69,05	65,11	63,76	63,68
60 a více	47,67	52,70	50,79	55,23	66,39	65,84	68,22	63,96

55

⁵⁵Statistické ročenky ČSSZ. Upraveno autorkou.

Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/informacni-materialy/statisticke-rocenky.htm>

PŘÍLOHA 3: DOTAZNÍK PRO VEŘEJNOST.

Dotazník – postavení osob starších padesáti let na trhu práce

Vážení respondenti,

dostává se Vám do rukou dotazník, jehož cílem je zjistit, co je dle Vašeho názoru charakteristické nebo jak vnímáte postavení osob starších padesáti let na trhu práce. Informace, které získám, použiji ve své diplomové práci, ve které se snažím analyzovat faktory ovlivňující postavení osob starších padesáti let na trhu práce a naznačit možnosti řešení.

Dotazník je anonymní a předem Vám děkuji za úsilí věnované jeho vyplnění.

*Pokud není stanoveno jinak, **zakroužkujte**, prosím, jednu z navržených odpovědí, která je pro Vás charakteristická nebo která nejlépe vyjadřuje Váš názor či postoj. V případě, že si nevyberete žádnou z navržených variant odpovědi, využijte možnosti vyslovení vlastního názoru.*

- 1) Jste: žena / muž
- 2) Můžete, prosím, napsat svůj věk?
- 3) Jaká je úroveň Vašich znalostí obsluhy osobního počítače:
 - a) Základní uživatelská úroveň (Microsoft Word, Excel, Internet).
 - b) Pokročilá (jsem držitelem certifikát ECDL - 4 moduly).
 - c) Expert (jsem držitelem certifikát ECDL - 7 modulů).
 - d) Minimální.
- 4) Ovládáte alespoň jeden cizí jazyk:
 - a) Ano - Na úrovni běžné komunikace.
Ano - Na úrovni odborné komunikace.
 - b) Ne.
- 5) Z nabídnutých skupin osob označte dvě skupiny číslicí **1** a **2**, o kterých se domníváte, že mají nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce (**1 = nejhorší** a **2 = druhá nejhorší**):

<input type="checkbox"/>	Absolventi škol bez praxe.
<input type="checkbox"/>	Mladí lidé ve věku do 25 let.
<input type="checkbox"/>	Ženy vracějící se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené.
<input type="checkbox"/>	Ženy pečující o děti do 15 let věku.
<input type="checkbox"/>	Osoby se zdravotním postižením.
<input type="checkbox"/>	Lidé starší 50 ti let.
- 6) Horší podmínky pro pracovní uplatnění lidí nad 50 let jsou způsobeny:

- a) Nezájmem firem, které upřednostňují mladé zaměstnance.
- b) Oběma stranami (zaměstnavatelé i osoby nad 50 let) stejnou měrou.
- c) Těmito osobami nad 50 let, protože mají menší schopnost přizpůsobit se nárokům práce.

7) U každé z následujících situací označte křížkem v příslušné škále hodnocení, jaké mají podle Vás lidé starší 50 ti let podmínky (možnosti) ve srovnání s mladšími lidmi:

Situace	Určitě lepší	Spíše lepší	Zhruba stejné	Spíše horší	Určitě horší
Šance na přijetí do zaměstnání					
Šance získat zajímavou práci					
Šance na odborný růst/postup v zaměstnání					
Ochrana proti propuštění z práce					
Účast v rekvalifikačních kurzech					
Šance na stejný plat za stejnou práci					
Přístup k zaměstnaneckým výhodám					
Šance využívat nejnovější pracovní pomůcky					
Šance uplatnit kvalifikaci/zkušenosti					

8) Myslíte si, že budete schopen/schopna vykonávat dosavadní povolání i v pozdějším věku v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do starobního důchodu?

- a) Ano. *(Jestliže jste zakroužkoval ANO, přejděte na otázku č. 13.)*
- b) Ne. *(Jestliže jste zakroužkoval NE, pokračujte otázkou č. 9.)*

9) V případě, že nebudete schopen/schopna vykonávat dosavadní povolání i v pozdějším věku v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do starobního důchodu je důvodem:

- a) Zdravotní stav.
- b) Nechuť se dále vzdělávat.
- c) Snižující se výkon nebo schopnost se soustředit v důsledku stárnutí.
- d) Stále se zvyšující požadavky zaměstnavatele.

10) V případě, že nebudete schopen/schopna vykonávat dosavadní povolání i v pozdějším věku v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do starobního důchodu budete ochoten/ochotna přijmout návrh na **změnu (zkrácení) dosavadního pracovního úvazku?**

- a) Ano.
- b) Ne.

11) V případě, že nebudete schopen/schopna vykonávat dosavadní povolání i v pozdějším věku v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do starobního důchodu budete ochoten/ochotna přijmout návrh na **změnu druhu výkonu práce?**

- a) Ano.
- b) Ne.

- 12) V případě, že nebudete schopen/schopna vykonávat dosavadní povolání i v pozdějším věku v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do starobního důchodu budete ochoten/ochotna přijmout návrh na **změnu místa výkonu práce**?
- a) Ano.
 - b) Ne.
- 13) Pokud byste před dosažením důchodového věku ukončil/la nebo byl s Vámi ukončen pracovní poměr, byl/la byste ochoten/ochotna přijmout u nového zaměstnavatele:
- a) Jakoukoliv práci pouze na plný úvazek:
 - *Jen za stejnou mzdu jako v předcházejícím zaměstnání.*
 - *I za nižší mzdu.*
 - b) Jakoukoliv práci i na kratší úvazek.
 - c) Pouze stejný druh práce a na plný úvazek:
 - *Jen za stejnou mzdu jako v předcházejícím zaměstnání.*
 - *I za nižší mzdu.*
 - d) Pouze stejný druh práce, ale i na kratší úvazek.
 - e) Kombinovat pracovní úvazky na kratší dobu u více zaměstnavatelů:
 - *S cílem dosáhnout stejné mzdy jako v předchozím zaměstnání.*
 - *Výše mzdy není rozhodující.*

Děkuji Vám ještě jednou za věnovaný čas při vyplňování tohoto dotazníku a jeho vrácení.

PŘÍLOHA 4: DOTAZNÍK PRO LÉKAŘE.

Vážení respondenti,

dostává se Vám do rukou dotazník, jehož cílem je zjistit, jak lékaři (odborná veřejnost) vnímají postavení osob starších padesáti let na trhu práce. Informace, které získám, použiji ve své diplomové práci, ve které se snažím analyzovat faktory ovlivňující postavení osob starších padesáti let na trhu práce a naznačit možnosti řešení.

Dotazník je anonymní a předem Vám děkuji za úsilí věnované jeho vyplnění.

*Pokud není stanoveno jinak, **zakroužkujte**, prosím, jednu z navržených odpovědí. V případě, že si nevyberete žádnou z navržených variant odpovědi, využijte možnosti vyslovení vlastního názoru.*

1. Na základě Vašich zkušeností odhadněte, jaké procento osob starších 50 let bude moci vykonávat **náročnou fyzickou práci** v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu za hranici 60 let:
 - a) 0 %
 - b) do 25 %
 - c) do 50 %
 - d) do 75 %
 - e) do 100 %

2. Na základě Vašich zkušeností odhadněte, jaké procento osob starších 50 let bude moci vykonávat **méně náročnou fyzickou práci** v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu za hranici 60 let:
 - a) 0 %
 - b) do 25 %
 - c) do 50 %
 - d) do 75 %
 - e) do 100 %

3. Na základě Vašich zkušeností odhadněte, jaké procento osob starších 50 let bude moci vykonávat **náročnou duševní práci** v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu za hranici 60 let:
 - a) 0 %;
 - b) do 25 %
 - c) do 50 %
 - d) do 75 %
 - e) do 100 %

4. Na základě Vašich zkušeností odhadněte, jaké procento osob starších 50 let bude moci vykonávat **méně náročnou duševní práci** v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu za hranici 60 let:
- a) 0 %
 - b) do 25 %
 - c) do 50 %
 - d) do 75 %
 - e) do 100 %
5. Na základě Vašich zkušeností odhadněte, jaké procento osob ve věku 50 - 60 let by bylo schopno se dále vzdělávat:
- a) 0 %
 - b) do 25 %
 - c) do 50 %
 - d) do 75 %
 - e) do 100 %
6. Na základě Vašich zkušeností odhadněte, jaké procento osob ve věku 60 - 70 let by bylo schopno se dále vzdělávat:
- a) 0 %
 - b) do 25 %
 - c) do 50%
 - d) do 75 %
 - e) do 100 %
7. Co si myslíte z pohledu Vašeho odborného zaměření, že by lidem starším 50 let pomohlo zvýšit šanci na udržení zdraví a výkonnosti, jako předpokladu pracovního uplatnění i v pozdějším věku (uved'te alespoň dva návrhy):
-
 -
 -
8. Myslíte si, že vztah mezi vývojem zdravotního stavu populace a postupným prodlužováním věku odchodu do starobního důchodu je:
- a) Vyrovnaný.
 - b) Zlepšování zdravotního stavu roste pomaleji.
 - c) Zlepšování zdravotního stavu roste rychleji.

Děkuji Vám ještě jednou za věnovaný čas při vyplňování tohoto dotazníku a jeho vrácení.

PŘÍLOHA 5: VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ – VEŘEJNOST.

Čís. ot.	Vyhodnocení dotazníku - veřejnost				
	Stručný popis otázky	věková skupina			celkem
		20- 34	35- 49	50 a více	
3.	<i>Úroveň obsluhy PC:</i>				
	a) základní	57	49	47	153
	b) pokročilá	9	8	4	21
	c) expert	2	3	2	7
	d) minimální	0	6	12	18
4.	<i>Jazykové znalosti:</i>				
	a) ano - běžná komunikace	52	33	25	110
	ano - odborná komunikace	3	2	7	12
	b) ne	13	31	33	77
6.	<i>Horší podmínky uplatnění osob 50+ jsou způsobeny</i>				
	a) nezájmem firem	40	57	55	152
	b) oběma stranami	28	8	9	45
	c) osobami nad 50 let - neschopnost přizpůsobit se	0	1	1	2
8.	<i>Schopnost vykonávat dosavadní práci dále....:</i>				
	a) ano	47	44	44	135
	b) ne	21	22	21	64
9.	<i>Když nebudete schopni...je důvodem:</i>				
	a) zdravotní stav	6	13	14	33
	b) nechůť se vzdělávat	0	1	0	1
	c) snižující se výkon.....v důsl.stárnutí	10	14	4	28
	d) zvyšující se požadavky zaměstnavatele	9	11	3	23
10.	<i>Když ne...přijmete zkrácený prac.úvazek</i>				
	a) ano	15	15	16	46
	b) ne	6	7	5	18
11.	<i>Když ne...přijmete změnu druhu výkonu práce</i>				
	a) ano	19	16	16	51
	b) ne	2	6	5	13
12.	<i>Když ne...přijmete změnu místa výkonu práce</i>				
	a) ano	18	9	9	36
	b) ne	3	13	12	28
13.	<i>Při ukončení PP budete ochotni přijmout práci:</i>				
	a) jakoukoliv na plný úvazek a stejnou mzdu	17	15	11	43
	jakoukoliv i za nižší mzdu	13	15	12	40
	b) jakoukoliv práci i na kratší úvazek	25	23	29	77
	c) stejný druh práce, plný úvazek a stejná mzda	4	2	6	12
	stejný druh práce, plný úvazek i za nižší mzdu	2	0	6	8
	d) stejný druh práce, ale i na kratší úvazek	5	8	8	21
	e) kombinace kratších úvazků za stejnou mzdu	7	14	5	26
	kombinace kratších úvazků bez ohledu na mzdu	3	4	3	10

Vyhodnocení dotazníku - veřejnost otázka č. 5					
Čís. ot.	Stručný popis otázky	věková skupina			celkem
		20-34	35-49	50 a více	
5.	1. Nejhorší podmínky pro uplatnění na TP mají:				
	absolventi bez praxe	24	13	17	54
	mladí lidé do 25 let	2	2	0	4
	ženy po MD nebo RD	3	8	2	13
	ženy pečující o děti do 15 let	0	4	0	4
	osoby se zdrav.postižením	15	14	19	48
	lidé starší 50 let	24	25	27	76
5.	2. Nejhorší podmínky pro uplatnění na TP mají:				
	absolventi bez praxe	14	6	16	36
	mladí lidé do 25 let	1	0	1	2
	ženy po MD nebo RD	16	14	7	37
	ženy pečující o děti do 15 let	3	4	3	10
	osoby se zdrav.postižením	9	12	8	29
	lidé starší 50 let	25	30	30	85

Vyhodnocení otázky č. 7): jaké mají podle Vás lidé starší 50 ti let podmínky (možnosti) ve srovnání s mladšími lidmi: (<u>věk.sk. 20-34</u>)					
Situace	Určitě lepší	Spíše lepší	Zhruba stejné	Spíše horší	Určitě horší
Šance na přijetí do zaměstnání	0	3	7	36	22
Šance získat zajímavou práci	0	4	14	29	21
Šance na odborný růst/postup v zaměstnání	1	6	24	26	11
Ochrana proti propuštění z práce	3	7	26	20	12
Účast v rekvalifikačních kurzech	5	4	39	17	3
Šance na stejný plat za stejnou práci	1	17	40	7	3
Přístup k zaměstnaneckým výhodám	1	13	50	3	1
Šance využívat nejnovější prac.pomůcky	1	2	36	27	2
Šance uplatnit kvalifikaci/zkušenosti	19	26	16	6	1
Celkem	31	82	252	171	76

Vyhodnocení otázky č. 7): jaké mají podle Vás lidé starší 50 ti let podmínky (možnosti) ve srovnání s mladšími lidmi: *(věk.sk. 35-49)*

Situace	Určitě lepší	Spíše lepší	Zhruba stejné	Spíše horší	Určitě horší
Šance na přijetí do zaměstnání	0	0	4	38	24
Šance získat zajímavou práci	0	1	10	39	16
Šance na odborný růst/postup v zaměstnání	0	3	25	25	13
Ochrana proti propuštění z práce	0	4	24	21	17
Účast v rekvalifikačních kurzech	4	6	37	15	4
Šance na stejný plat za stejnou práci	1	9	40	12	4
Přístup k zaměstnaneckým výhodám	1	5	52	8	0
Šance využívat nejnovější prac.pomůcky	1	1	44	17	3
Šance uplatnit kvalifikaci/zkušenosti	9	28	21	6	2
Celkem	16	57	257	181	83

Vyhodnocení otázky č. 7): jaké mají podle Vás lidé starší 50 ti let podmínky (možnosti) ve srovnání s mladšími lidmi: *(věk.sk. 50 a více)*

Situace	Určitě lepší	Spíše lepší	Zhruba stejné	Spíše horší	Určitě horší
Šance na přijetí do zaměstnání	0	0	3	21	41
Šance získat zajímavou práci	0	0	6	26	33
Šance na odborný růst/postup v zaměstnání	0	0	10	33	22
Ochrana proti propuštění z práce	0	2	20	24	19
Účast v rekvalifikačních kurzech	0	2	38	20	5
Šance na stejný plat za stejnou práci	1	6	45	11	2
Přístup k zaměstnaneckým výhodám	0	6	53	4	2
Šance využívat nejnovější prac.pomůcky	0	2	45	16	2
Šance uplatnit kvalifikaci/zkušenosti	5	30	18	9	3
Celkem	6	48	238	164	129

Vyhodnocení otázky č. 7): jaké mají podle Vás lidé starší 50 ti let podmínky (možnosti) ve srovnání s mladšími lidmi (*celkem všechny věk. skupiny*):

Situace	Určitě lepší	Spíše lepší	Zhruba stejné	Spíše horší	Určitě horší
Šance na přijetí do zaměstnání	0	3	14	95	87
Šance získat zajímavou práci	0	5	30	94	70
Šance na odborný růst/postup v zaměstnání	1	9	59	84	46
Ochrana proti propuštění z práce	3	13	70	65	48
Účast v rekvalifikačních kurzech	9	12	114	52	12
Šance na stejný plat za stejnou práci	3	32	125	30	9
Přístup k zaměstnaneckým výhodám	2	24	155	15	3
Šance využívat nejnovější prac.pomůcky	2	5	125	60	7
Šance uplatnit kvalifikaci/zkušenosti	33	84	55	21	6
Celkem	53	187	747	516	288

PŘÍLOHA 6: VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ – LÉKAŘI.

čís. ot.	Vyhodnocení dotazníku - lékaři					
	Jaké % osob nad 50 let bude moci vykonávat i za hranicí 60 let...	0%	do 25%	do 50%	do 75%	do 100%
1.	...náročnou fyzickou práci	4	42	12	5	0
2.	...méně náročnou fyzickou práci	1	14	33	11	4
3.	...náročnou duševní práci	2	25	20	14	2
4.	...méně náročnou duševní práci	1	8	24	24	6
5.	Jaké % osob ve věku 50-60 let je schopno se vzdělávat	0	39	19	4	1
6.	Jaké % osob ve věku 60-70 let je schopno se vzdělávat	19	38	5	1	0

Otázka č. 7:

Co si myslíte z pohledu Vašeho odborného zaměření, že by lidem starším 50 let pomohlo zvýšit šanci na udržení zdraví a výkonnosti, jako předpokladu pracovního uplatnění i v pozdějším věku (uveďte alespoň dva návrhy):

- zdravý životní styl jako primární prevence (zdravá strava, tělesná aktivita, fitcentra i pro starší lidi, aktivní odpočinek, regenerační programy, dostatek spánku) // // // // //

// // // // // **35**

- pravidelné lékařské prohlídky a včasné zahájení tzv. sekundární prevence (léčba vysokého tlaku, cholesterolu, rehabilitace apod. // // // // // **18**

- duševní hygiena, životospráva, spokojený rodinný život, koníčky // // // // // **11**

- trvalé cvičení paměti, celoživotní vzdělávání // // // // // **5**

- nižší tlak ze strany zaměstnavatele na výkon, méně stresu, klouzavá pracovní doba, zkrácení prac. doby při zachování mzdy // // // // // // // // // // // **25**

- prodloužení dovolené na zotavenou nad 25 dní // // // // // **19**

- benefity od zaměstnavatele – wellness poukazy, RHB, lázně, kulturní zážitky // // // // // **7**

- u některých řemeslných profesí možnost rekvalifikace na méně náročnou práci (fyzicky i duševně), možnost vzdělávání na pracovišti // // // // // **6**

- nepřestávat (možnost) pracovat ve svém oboru // // **2**

- rozvoj terciární sféry, služeb; zlepšení dopravní obslužnosti // // **2**

- větší jistota na TP, sociální jistoty, odstranění věkové diskriminace // // // // // // // // // // // **10**

- zlepšení finanční situace (aby si to vše lidé mohli dovolit), ekonomická situace jednotlivce // // // // // // // // // // // **12**

Otázka č. 8:

Vztah vývoje zdravotního stavu populace a postup. prodloužení věku odchodu do důchodu

a) vyrovnaný	10
b) zlepšování zdravotního stavu roste pomaleji	51
c) zlepšování zdravotního stavu roste rychleji	2