

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav pedagogiky a sociálních studií

ZUZANA KREJČÍ

VI. ročník – kombinované studium

Obor: Pedagogika – správní činnost

**PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI
VĚKOVÉ SKUPINY NAD 50 LET**

Diplomová práce

Vedoucí práce: doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.

OLMOUC 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedenou literaturu a elektronické zdroje.

V Olomouci dne 24. 3. 2011

.....
Podpis autora diplomové práce

Poděkování

Děkuji doc. Mgr. Miroslavu Dopitovi, Ph.D. za odborné vedení, za poskytování cenných připomínek, odborných rad a materiálůvých podkladů, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	6
1 Trh práce	7
1.2 Specifikace trhu práce.....	13
1.3 Segmentace trhu práce	15
2 Nezaměstnanost	19
2.1 Definice nezaměstnaného	21
2.2 Fáze nezaměstnanosti.....	22
2.3 Typy nezaměstnanosti.....	24
2.4 Význam práce pro člověka.....	26
2.5 Důsledky nezaměstnanosti.....	27
2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost	29
2.7 Rizikové skupiny nezaměstnaných	31
3 Osoby starší 50 let a jejich postavení na trhu práce.....	33
3.1 Nezaměstnané osoby starší 50 let	33
3.2 Příčiny ohrožení osob starších 50 let na trhu práce	34
3.3 Charakteristika osob nad 50 let z pohledu pracovní síly	35
3.4 Postoje nezaměstnaných osob nad 50 let k nezaměstnanosti.....	36
3.5 Diskriminace osob nad 50 let na trhu práce.....	37
4 Úřady práce.....	39
4.1 Činnosti a služby úřadů práce	41
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti	43
4.3 Finanční motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby nad 50 let	44
4.4 Podpora samostatně výdělečné činnosti osob nad 50 let	46
4.5 Rekvalifikace osob nad 50 let	47
4.6 Účinky programů aktivní politiky zaměstnanosti	48
5 Vzdělávání osob nad 50 let jako nástroj přizpůsobení se požadavkům trhu práce.....	50
5.1 Rizika vzdělávání osob starších 50 let	51
5.2 Bariéry ve vzdělávání starších osob.....	52
5.3 Vliv motivace u osob nad 50 let na účast ve vzdělávacích kurzech	52
5.4 Faktory a vlivy působící na učení dospělých.....	54
6 Nezaměstnanost v okrese Olomouc	56
6.1 Poradenské činnosti Úřadu práce v Olomouci.....	63

6.2 Regionální individuální projekty Úřadu práce v Olomouci.....	67
6.3 Pilotní projekt Zkušenost plus	68
Závěr	73
Literatura a zdroje	76

Úvod

Ztráta zaměstnání je výrazným zásahem do života každého člověka. Často vzbuzuje v člověku pocit, že nic neumí a že už nedokáže být potřebný. Záleží však na každém, jak se s touto situací dokáže vyrovnat, na postoji každého, kdo chce uspět a snaží se pro to něco udělat. V důsledku stárnutí populace a udržitelnosti financování penzijních systémů dochází k prodlužování věku odchodu do důchodu. Přitom díky mé dosavadní praxi na úřadu práce vím, že osoby nad 50 let patří ke skupině nejobtížněji umísťitelných na trhu práce. Často mají zažitě pracovní návyky a tempo. Přeorientovat se na využití jiných znalostí a dovedností pro výkon práce, než které používali doposud, je pro ně velkým problémem. Nejsložitější situace je u těch, kteří pracovali celý život v jedné profesi u jednoho zaměstnavatele. V případě, že se jedná o profesi, která není na trhu práce příliš poptávaná, stává se takový uchazeč o zaměstnání prakticky téměř nezaměstnatelný a často ukončuje evidenci na úřadu práce až při vzniku nároku na předčasný starobní důchod.

Cílem diplomové práce je analyzovat postavení osob starších 50 let na trhu práce, zhodnotit vybrané formy pomoci, které jim nabízejí úřady práce a upozornit na problematiku nezaměstnanosti této věkové skupiny. Při zpracování diplomové práce vycházím z analýzy odborné literatury a zdrojů a sekundární analýzy statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

V první a druhé kapitole analyzuji problematiku trhu práce z teoretického hlediska prostřednictvím vymezení řady pojmů jako je trh práce, nezaměstnanost, její fáze, typy a důsledky. Ve třetí kapitole jsem se především zaměřila na charakteristiku osob starších 50 let z pohledu pracovní síly a na příčiny ohrožení této kategorie na trhu práce. Čtvrtá kapitola je věnována službám úřadů práce, vybraným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti při podporování zaměstnanosti a možnostem vzdělávání těchto osob, které nabízejí úřady práce. Pátá kapitola upozorňuje na vzdělávání jako na hlavní nástroj přizpůsobení se požadavkům trhu práce - na rizika, bariéry a vliv motivace ve vzdělávání dospělých. V šesté kapitole pro dokreslení problematiky analyzuji situaci nezaměstnaných osob nad 50 let v Olomouckém okrese a představuji poradenské činnosti Úřadu práce v Olomouci a zejména projekt Zkušenost plus jako nástroje pomoci nezaměstnaným osobám starších 50 let při jejich dalším uplatnění na trhu práce.

1 Trh práce

Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda. Práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží. Její specifčnost je dána tím, že ji vykonávají lidé, kteří se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva, jak uvádí H. Jírová.¹

Lidská práce se stala předmětem studia mnoha disciplín. V ekonomii jde o základní výrobní faktor. Sociologie sleduje práci jako specifický sociální jev odehrávající se v sociálním prostředí, kde se v interakcích setkávají jedinci, kteří vykonávají cílevědomé a účelné činnosti. Psychologové si všímají vlivu práce na rozvoj lidské psychiky, faktorů determinujících pracovní motivaci i kladných či záporných dopadů práce na kvalitu vnitřního života. Antropologie sleduje roli práce v kulturním ontickém vývoji. Práce se neustále mění a přizpůsobuje ekonomicko sociálním potřebám společnosti, byla vždy klíčovou aktivitou pro udržení a rozvoj sociálních skupin.²

R. Halásková definuje práci jako cílevědomou činnost člověka, jako spojení jeho intelektu s konkrétní manuální činností. Člověk pracuje převážně ze dvou důvodů. Jednak proto, aby uživil sebe a svou rodinu, a dále proto, aby se zdokonalil, sebevzdělával, seberealizoval.³

L. Tvrdý uvádí, že v současné obecné ekonomické teorii je za práci považován jakýkoliv druh fyzické nebo duševní cílevědomé činnosti člověka, jež produkuje předměty či služby - je jedním z výrobních faktorů. Má svá výrazná specifika, která plynou ze skutečnosti, že jejím nositelem je lidská bytost se svými právy a biologickými a psychickými charakteristikami. Většina ekonomů uvažuje o práci jako o činnosti, která je vykonávána za účelem finanční odměny.⁴

Trh práce má funkci ekonomickou a funkci sociální, jak tvrdí R. Halásková:

- Ekonomická funkce trhu práce vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností, resp. pracovních míst a pracovní silou. Tento vztah je řešen

¹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. s. 7.

² KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině, 2005. s. 31.

³ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 5.

⁴ TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská, Technická univerzita Ostrava, 2008. s. 12.

na základě směny práce mezi firmy, odvětví, regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. Ta vystupuje v tomto případě jako výrobní činitel a její mezní produktivita spoluurčuje pak její pozici na trhu práce.

- Sociální funkce trhu práce. V procesu směny jsou prostřednictvím pracovní síly a poptávky pro pracovní sílu určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba. Stranami zúčastněnými v tomto procesu jsou zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci. Vedle nich do tohoto procesu zasahují další partneři: státní instituce, odbory, někdy i politické lobby a další, kteří tento proces ovlivňují, neboť souvisí s jejich ekonomickými a politickými zájmy.

Prostřednictvím trhu práce je pro pracovníky zajištěn nejen určitý příjem, ale i sociální status spojený s pozicí na trhu práce. Trh práce je tedy na jedné straně ekonomickou institucí, tedy systémem ekonomických vztahů směny práce za mzdu založené na racionální volbě účastníků směny, ale je současně i sociální institucí, jež zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej i cenu pracovních služeb. Jde o veškeré procedury, neformální normy a zvyky regulující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.⁵

Podle L. Tvrdeho je trhem práce míněn abstraktní prostor, v němž dochází k interakci mezi zaměstnavateli a pracovníky. Základním předpokladem existence trhu práce je vnímání práce jako zboží. Dalším nutným předpokladem fungování trhu práce je určitá homogenita jak pracovních pozic, tak i pracovní síly. Aby docházelo k interakci, je nutné zohlednit i velikost tohoto trhu. Prostorové vymezení trhu je pak dáno prostorovou mobilitou obyvatelstva, a to jak periodickou, danou docházkou respektive dojížděnou, tak i trvalou, danou stěhováním obyvatelstva.⁶

Uvedené názory ukazují, že na trhu práce se nabízí a poptává lidská práce, která je zde vnímána jako zboží. Práce je vykonávána jednak za účelem finanční odměny a plní tak ekonomickou funkci trhu práce a jednak za účelem seberealizace, sebevzdělávání. Prostřednictvím trhu práce je zajištěn také sociální status, který ovlivňuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. V následující podkapitole představím základní faktory, kterými je trh práce ovlivňován.

⁵ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 5.

⁶ TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská, Technická univerzita Ostrava, 2008. s. 19.

1.1 Základní faktory trhu práce

H. Jírová ve své publikaci uvádí, že trh práce je na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovních silách vycházející z celkové hospodářské a sociální politiky a na druhé straně nabídkou pracovních sil. Aby bylo možno pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb), je třeba, aby vedle výrobce (trh výrobních činitelů) existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (trh práce), která co do kvalifikační úrovně a profesní struktury bude schopna potřeby a požadavky realizovat.

Trh práce je tedy tvořen třemi základními faktory:

- nabídkou práce,
- poptávkou po práci,
- cenou práce – mzdou.

Nabídkou práce se rozumí nabídka práce ze strany jednotlivců. Lidé nabízejí na trhu práce své dovednosti, znalosti, zkušenosti, svou kvalifikaci atd. Jedná se tedy o počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců. Představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitek, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě spojené s obětováním volného času. S výší mzdové sazby se mění volba mezi užitek, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitek z volného času. Při nižší mzdové sazbě převládá tzv. substituční efekt, který má za následek, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce roste. Při vyšší mzdové sazbě převládá tzv. důchodový efekt, který má za následek, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, svoje dosavadní nároky můžeme uspokojit při omezení pracovní nabídky, nabídka práce tedy klesá.⁷

⁷ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. s. 7-8.

Mezi hlavní determinanty nabídky práce můžeme podle H. Koblihové a A. Kubicové řadit:

- reálné mzdy (současné i očekávané),
- majetek,
- mimopracovní příjmy (například sociální dávky),
- demografický vývoj (počet obyvatelstva v produktivním věku),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- daně
- ceny spotřebitelského zboží,
- kulturní, náboženské vlivy.

Ve skutečnosti postavení nabídky na trhu práce není stejné jako u poptávky. Nabízející práci nemají možnost ovlivnit kvantitu ani kvalitu celkové nabídky. Určitým řešením je prostorová migrace (stěhování za prací) a migrace profesní (umožňují ji rekvalifikační kurzy nebo celoživotní vzdělávání).⁸

Poptávka po práci je podle R. Haláskové definována jako poptávka jednotlivých firem po pracovní síle. Firmy a pracovníci jsou hlavními aktéry trhu práce. Pracovní síla se tedy na trhu práce prodává a kupuje. Při najímání pracovní síly je nutné stanovit nejen peněžní odměnu za práci, ale i podmínky, za nichž bude zaměstnanec pracovat (pracovní prostředí, pracovní doba, zaměstnanecké výhody apod.). Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy. Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které na ni musí vynaložit, a podle výnosů, které jim přinese.⁹

Hlavními determinantami poptávky po práci jsou podle H. Koblihové a A. Kubicové:

- cena práce (mzda),
- poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce,
- produktivita práce,

⁸ KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. s. 39.

⁹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 7.

- cena vyráběných produktů,
- očekávané budoucí tržby,
- ceny ostatních vstupů,
- množství a kvalita pracovní síly.

Na trhu práce rozlišujeme individuální a tržní poptávku po práci. Tržní poptávka po práci je horizontální součet individuálních poptávek všech firem poptávajících práci.¹⁰

Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výši mzdové sazby, tzn. rovnovážné mzdě a při určitém množství práce. Nabídka práce i poptávka po práci reagují na **cenu práce – mzdu**: mezi nabídkou práce a výší mezd je pozitivní vztah, mezi poptávkou po práci a výší mezd je vztah negativní. Rozdíl mezi celkovou nabídkou práce a poptávkou po práci by měl být za předpokladu dokonalé flexibility trhu práce vyrovnán pohybem mezd (převyšuje-li nabídka práce poptávku po práci, měly by mzdy klesat tak dlouho, až dojde k jejich vyrovnání). Za tohoto předpokladu by ovšem neexistovala nezaměstnanost.¹¹

Podmínkou dosažení rovnovážného stavu na dokonale konkurenčním trhu práce je především pružná mzda. V případě trhu práce platí, že průsečík nabídkové a poptávkové křivky určuje rovnovážnou mzdu. Při rovnovážné mzdové sazbě a při rovnovážné zaměstnanosti se trh práce nachází v rovnováze.¹²

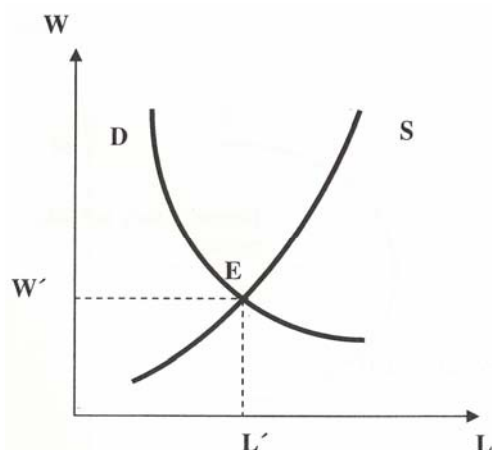
Fungování trhu práce v rovnováze znázorňuje následující graf, ve kterém vodorovnou osu tvoří množství pracovních sil (L), svislá osa ukazuje mzdovou sazbu. Bod D znázorňuje křivku poptávky po práci a bod S křivku tržní nabídky práce. V bodě E při mzdě W' a zaměstnanosti L' je trh práce v rovnováze.

¹⁰ KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině, 2005. s. 37.

¹¹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 8.

¹² KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině, 2005. s. 40.

Obrázek č. 1 - Rovnováha na trhu práce



Pramen: Koblihová H., Kubicová A., Trh práce a politika zaměstnanosti, 2005, s. 40

Podmínkou dosažení rovnováhy na trhu práce je dokonalá konkurence na straně nabídky a poptávky. Ve skutečnosti se s dokonalou konkurencí setkáváme v reálném životě jen zřídka. O dokonalém konkurenčním trhu hovoříme podle H. Koblihové a A. Kubicové pokud jsou splněny následující podmínky:

- volný vstup do odvětví – stejná možnost vyrábět kterýkoli výrobek,
- stejná míra informovanosti všech ekonomických subjektů na daném trhu,
- na trhu jednoho výrobku existuje velký počet firem, přičemž každá, z nichž zaujímá na něm jen velmi malý podíl,
- firmy na trhu jednoho výrobku vyrábějí zcela homogenní produkt, tj. naprosto shodný výrobek,
- firma není schopna ovlivnit poptávku po své produkci, a proto nemůže také ovlivnit tržní cenu své produkce. Cena výrobku se změní pouze tehdy, změní-li se ceny ostatních výrobků na uvedeném trhu.¹³

Z uvedených názorů je zřejmé, že trh práce je ovlivněn jednak nabídkou práce (lidé nabízejí na trhu práce své dovednosti, znalosti, zkušenosti, svou kvalifikaci) a jednak poptávkou po práci (poptávka jednotlivých firem po pracovní síle). Přitom postavení nabídky není stejné jako u poptávky – nabízející nemají možnost ovlivnit kvalitu ani kvantitu nabídky. Jako řešení se nabízí stěhování za prací a další vzdělávání, jako jsou např. rekvalifikační kurzy nebo celoživotní vzdělávání. Nabídka práce a poptávka po

¹³ KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině, 2005. s. 42.

práci reagují na cenu práce – mzdu, která je třetím základním faktorem trhu práce. Podmínkou pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, se kterou se setkáváme v reálném životě jen zřídka, je především pružná mzda.

1.2 Specifikace trhu práce

Na rozdíl od aukčního trhu, který je vysoce organizovaným a konkurenčním trhem, kde se cena pohybuje nahoru a dolů, aby vyrovnala nabídku a poptávku, na trhu práce je mzda jako cena práce nepružná. Mzda, která vlastně sladí nabídku a poptávku po pracovních silách, reguluje tedy pracovní trh pouze do určité míry. Existují různé příčiny, které se pokoušejí objasnit, proč nedochází k poklesu mezd, převládá-li nabídka práce nad poptávkou. R. Halásková uvádí, že hlavní příčiny relativní pevnosti mezd směrem dolů jsou:

- Existuje hranice, pod kterou zaměstnavatel mzdu nesníží, i kdyby se našli nezaměstnaní se zájmem o mzdu nižší, než je stávající. Jednak by tím porušil mzdové relace mezi pracovníky, které odráží jinou kvalitu práce, a zároveň propouštění a najímání nových pracovníků je spojováno s vysokými náklady.
- Jiné vysvětlení se opírá o názor, že zaměstnanci vždy posuzují své mzdy v relaci ke mzdám v ostatních podnicích a odvětvích. Nejsou tedy ochotni přistoupit na snížení mezd, pokud nejsou přesvědčeni, že k obdobnému poklesu dojde i v ostatních odvětvích. Utvrdit pracovníky v tomto přesvědčení však bývá v praxi většinou nemožné.
- Příčinou nepružnosti mezd je i existence „společenských dohod“ mezi pracovníky a zaměstnavateli o tom, že nebude docházet k poklesu nominálních mezd (tj. mzdy, vyjádřené v peněžních jednotkách). Výjimkou bývají jen mimořádné ekonomické události (např. omezení výroby, deregulace, bankrot).

V případě, kdy poptávka po práci je větší než nabídka, může dojít k růstu mezd s cílem obnovit rovnováhu na trhu. Ukazuje se však, že v praxi mzdy vykazují značnou stabilitu i v tomto směru. Mnoho zaměstnanců bývá najímáno na základě dlouhodobého kontraktu, který stanoví i mzdové ohodnocení. V takovém případě pak výše mzdy neodráží nedostatky nebo přebytky na určitém trhu a nekolísá dokonce ani tehdy, když dojde ke změně ekonomických podmínek, a to již jedním či druhým směrem. Nepružné mzdy jsou z hlediska zaměstnanců výhodnější a jsou i zárukou stability systému, protože nevznikají problémy s propočtem investiční efektivity. Systém, v němž

nejdou mzdy upravovány příliš často, přináší výhody i firmě – šetří čas řídicích pracovníků, napomáhá při prosazování atmosféry fair play a slušnosti ve firmě a je také levnější než změna celé mzdové struktury firmy podle situace na trhu práce. Trh práce má ve skutečnosti velmi daleko k dokonale konkurenčnímu aukčnímu trhu. To vyplývá především z toho, že je ve vysoké míře institucionalizován (jedná se o opatření a postupy, jejichž iniciátory jsou stát a zaměstnanci, zastoupení odbory). Projevem institucionalizace trhu práce je např. strnulost nabídky práce. Domácnost může volit jen mezi několika málo kombinacemi sazeb mezd a rozsahem nabídky práce (plný úvazek, nezaměstnanost, částečný úvazek atd.). Dále je nabídka práce významně ovlivňována působností odborů (kolektivní smlouvy) a státu (minimální mzdy, pracovní zákonodárství apod.). Důležitým momentem strnulosti v nabídce práce je její strukturální heterogenita a z ní vyplývající segmentace trhu práce. Různé profese jsou ve značné míře ve značné míře navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce jinou (novinář těžko nahradí lékaře apod.). Strnulost nabídky práce je doprovázena strnulostí v poptávce po práci. Firmy jsou ve svém rozhodování omezeny kolektivními smlouvami, pracovně-právním zákonodárstvím, ale i čistě tržními vlivy – např. zájem firem udržet si kvalifikované a zapracované zaměstnance je vede k tomu, že někdy udržují zaměstnanost nad efektivní úrovní, avšak s ohledem na očekávaný vývoj poptávky na trhu produkce těchto firem. Trh práce je tedy trhem administrativně regulovaným, trhem s byrokratickými prvky, nikoli dokonale konkurenčním aukčním trhem.¹⁴

Podle H. Jírové regulace trhu práce je o to složitější, že jak nabídka, tak i poptávka jsou diferencované podle kvalifikace, složitosti práce, podle lokalit, prestiže atd. Také pracovní síly jsou členěny podle věku, pohlaví, povolání, podle vzdělání a kvalifikace. Lidé si vybírají pracovní místa nejen podle výše mezd, ale i podle aspirací, osobních kontaktů, blízkosti pracoviště, atd. Kromě oficiálního trhu práce existuje prakticky ve všech zemích světa také černý trh pracovních sil. Zaměstnavatelé si tím snižují náklady na pracovní sílu, neboť takto zaměstnaným většinou vyplácejí nižší mzdu a neodvádějí daně nebo příspěvky na sociální a zdravotní pojištění.¹⁵

Prezentované názory ukazují, že mzda jako cena práce je nepružná. Hlavní příčiny pevnosti mezd jsou: existence „společenských dohod“ mezi zaměstnanci

¹⁴ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 9.

¹⁵ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. s. 28.

a zaměstnavateli, firemní výhody – šetří čas řídících pracovníků, při pohybu mzdy by došlo k porušení mzdových relací mezi pracovníky, propouštění a najímání nových pracovníků je finančně nákladné, zaměstnanci nejsou ochotni přistoupit na snížení mezd, pokud nejsou přesvědčeni, že k poklesu dojde i v ostatních odvětvích. Strnulost nabídky je ovlivněna i kolektivními smlouvami, zákonem určenými minimálními mzdami, tržními vlivy a segmentací trhu práce, o které pojednává následující podkapitola.

1.3 Segmentace trhu práce

Dle P. Kuchaře se trh práce drobí na velký počet dílčích trhů, na kterých platí různá pravidla obsazování pracovních míst a jejich mzdového i nemzdového ohodnocení, různá úroveň definice pracovních jistot a různá míra realizace zájmů zúčastněných aktérů. Podmínky, za kterých lidé vstupují na trh práce, se liší podle toho, kam a na jaká pracovní místa nastupují. Segmentační procesy jsou důsledkem sociálně-ekonomických změn. Vyjadřují potřebu diferenciací mezi jednotlivými součástmi trhu práce podle toho, jaký je jejich význam v sociální a ekonomické struktuře společnosti, jak dynamický je jejich vývoj, jaké možnosti nabízejí oběma aktérům – zaměstnavatelům a pracovní síle – a co za to od nich vyžadují.¹⁶

L. Tvrdý uvádí, že segmentací trhu práce se rozumí procesy, jejichž prostřednictvím dochází k oddělení určitých skupin profesí nebo povolání a vytvoření segmentů trhu práce, tj. rozdělení trhu na menší vnitřně stejnorodé části, které jsou do určité míry na sobě nezávislé z důvodu existence bariér. Bariéry mohou mít geografický nebo profesní charakter, mohou záviset na vztahu pracovníka k zaměstnavateli a v některých případech bariérou mohou být i sociodemografické charakteristiky pracovníka, např. rasa, pohlaví nebo věk. Rozlišuje determinaci procesu segmentace trhu práce na před vstupem na trh práce nebo přímo na trhu a segmentací po vstupu na trh práce. Segmentace před vstupem na trh práce je ovlivněná získaným vzděláním a úzce souvisí se sociální stratifikací. Jednotlivci z nižších sociálních vrstev (strat) mají znevýhodněnou pozici při jejich rozhodování o výběru škol a budoucí profesi a tím mají výrazně snížené šance se po ukončení školní docházky dostat na „dobrá“ pracovní místa. Segmentací po vstupu na trh práce je míněna rozdílnost pracovních příležitostí pro stejně schopné pracovníky s obdobnou kvalifikací. Nerovné příležitosti mohou být

¹⁶ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. s. 31.

způsobené rozdílným postojem zaměstnavatele resp. personalistů k žadatelům o práci dle pohlaví či rasy, nebo i k přístupu k informacím o volném pracovním místě. Zhoršený přístup k těmto informacím mají především příslušníci z nižších sociálních vrstev díky nerozvinutým sociálním sítím.¹⁷

Podle P. Mareše segmentace pracovního trhu má důsledek i pro strategie zaměstnavatelů a zaměstnanců na pracovním trhu. Tendencí zaměstnavatelů je vytvářet konkurenci mezi pracovníky pod tlakem jejich vzájemné zastupitelnosti. Prosazuje se posun poptávky k mladším a vzdělanějším pracovníkům.¹⁸

R. Halásková uvádí, že neexistuje jeden trh práce, ale vlastně tolik trhů, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. V rámci segmentace trhu práce rozlišuje:

- primární a sekundární trh práce,
- externí a interní trh práce,
- formální a neformální trh práce.¹⁹

Podle M. Šimka **primární trh práce** charakterizují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu, lepší pracovní podmínky, pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním, pro pracovníky je snadnější zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění, práce je relativně dobře placená a je zajištěn i určitý růst mezd, fluktuace je relativně nízká.

Sekundární trh práce charakterizují pracovní místa s nižší prestiží, nižší mzdová úroveň, pracovní kariéra je málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit, trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti, pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snadnější získat zaměstnání než na primárním trhu práce, velká fluktuace pracovníků v rámci sekundárního trhu a omezení či znemožnění přechodu na primární trh práce z důvodu malé či žádné možnosti zvýšení si kvalifikace.²⁰

¹⁷ TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská, Technická univerzita Ostrava, 2008. s. 38-39.

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 52.

¹⁹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 10

²⁰ Šimek, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s., 2005. s. 20.

Externí trh práce (vnější trh) představuje trh, kde se pracovníci nabízející svou pracovní sílu a kvalifikaci setkávají s firmami nabízející volná pracovní místa. Vnější trh představuje nástroj přizpůsobování pracovní síly změněné struktury výroby.

Interní trh práce představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmísťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění. Interní trh práce (vnitřní trh) není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmísťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů směřujících k více méně jasně definovaným cílům, uvádí R. Halásková.²¹

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

Neformální trh práce je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací. Pod tento pojem se zahrnují i různé formy sousedské a rodinné výpomoci. Kdo má lepší postavení na formálním trhu práce, tomu se otevírají i širší a výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním. Kolaps formálního trhu práce na určitém území je obvykle spojen i s omezením trhu neformálního. V poslední době získává neformální trh jistou váhu zejména v souvislosti s tím, jak přibývá práce načerno. Týká se to nejen zahraničních pracovníků, pracujících často bez pracovního povolení. Roste i počet osob, které pracují oficiálně na zkrácený (ale i plný) úvazek a na černém trhu si přivydělávají. Jde přitom nejen o dělníky, ale v rostoucí míře i o státní zaměstnance a manažery, jak tvrdí P. Mareš.²²

Ukázali jsme si, že trh práce je vyjádřen velkým počtem dílčích trhů. Segmentace před vstupem na trh práce je ovlivněná získaným vzděláním a úzce souvisí se sociální stratifikací. Segmentací po vstupu na trh práce je míněna rozdílnost pracovních příležitostí pro stejně schopné pracovníky s obdobnou kvalifikací. Rozlišujeme primární a sekundární trh práce (pracovní místa s vyšší a nižší prestiží), externí a interní trh práce (vnější a vnitřní – uvnitř firem) a formální a neformální trh práce (oficiální a nelegální). Tendencí zaměstnavatelů je snaha vytvářet konkurenci mezi pracovníky.

²¹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 12.

²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 53.

Prosazuje se přitom posun poptávky k mladším a vzdělanějším pracovníkům. Stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převyšuje poptávku, kdy osoby práce schopné nemohou najít zaměstnání, blíže popisují v následující kapitole Nezaměstnanost.

2 Nezaměstnanost

H. Jírová definuje nezaměstnanost jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci. Přesná definice tohoto pojmu se v různých zemích poněkud liší (různá věková hranice produktivního věku, tedy věku, v němž ze zákona lze již osoby zaměstnávat a ještě nevyvstává nárok na důchod).²³

M. Šimek uvádí, že obecně za nezaměstnanou pracovní sílu lze považovat tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem (především časově a kvalifikačně) využita.²⁴

Podle R. Haláskové nezaměstnanost vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle a strategiích nezaměstnaných osob. Nejlépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají ti, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací byli nespokojeni, mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější.²⁵

H. Koblihová a A. Kubicová definují nezaměstnanost jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou schopni si ji najít. Jako příčiny vedoucí k nezaměstnanosti uvádějí například:

- dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- strukturální změny,
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- demografické vlivy,
- mzdovou politiku a nepružnost mezd,
- vývoj inflace,
- státní zásahy na trhu práce,
- chování odborů,
- imobilitu pracovní síly.²⁶

²³ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. s. 18.

²⁴ Šimek, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s., 2005. s. 50.

²⁵ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 20.

²⁶ KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině, 2005. s. 68-69.

Nezaměstnanost je dle M. Šimka obvykle vyjadřována buď počtem nezaměstnaných, nebo mírou nezaměstnanosti. Obecně lze míru nezaměstnanosti vyjádřit jako poměr nezaměstnané části ekonomicky aktivního obyvatelstva k celkovému počtu ekonomicky aktivních osob v procentech. Velmi často se vyjadřují tzv. parciální míry nezaměstnanosti, např. podle věku, vzdělání.²⁷

Výpočtem evidované míry nezaměstnanosti se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zveřejňuje měsíční výsledky na základě podkladů, které mu poskytují jednotlivé úřady práce. Od července 2004 se k výpočtu míry nezaměstnanosti (MN) používá nová metodika. Ve vzorci k výpočtu MN je v čitateli místo počtu všech uchazečů o zaměstnání použit počet dosažitelných nezaměstnaných. (Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa - tj. nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy apod. Ke změně došlo i ve jmenovateli - pracovní síla je místo součtu klouzavých průměrů zaměstnaných a nezaměstnaných osob definována jako součet klouzavých průměrů zaměstnaných, dosažitelných nezaměstnaných osob a zaměstnaných cizinců.

Tabulka č. 1 - Počet evidovaných uchazečů a míry registrované nezaměstnanosti v ČR

	vždy k 31.12.					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Uchazeči o zaměstnání	510 416	448 545	354 878	352 250	539 136	561 551
Míra registrované nezaměstnanosti v %	8,9	7,7	6,0	6,0	9,2	9,6

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Veřejné služby zaměstnanosti, 2010, s. 7

Výsledky míry nezaměstnanosti získané z počtu evidovaných nezaměstnaných však nejsou přesné. Jednak nepočítají s neregistrovanými nezaměstnanými a také určitá skupina registrovaných nezaměstnaných si aktivně nehledá zaměstnání, a proto nesplňují kritéria statutu nezaměstnaných osob (viz následující kapitola definice nezaměstnaného).

²⁷ Šimek, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s., 2005. s. 51.

Dle mého názoru nezaměstnanost nejlépe vystihuje definice, že se jedná o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy převládá nabídka nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky – druhá část definice odpovídá především problému nezaměstnanosti osob starších 50 let. Nezaměstnanost je vyjadřována počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Koho však považovat za nezaměstnaného?

2.1 Definice nezaměstnaného

Podle P. Mareše ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání jako zaměstnáním poskytujícím i materiální odměnu za její výkon. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání a tedy ani „nemít příjem ze zaměstnání“. Nemít příjem z trhu práce neznamena být mimo trh práce, ale nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky. Osoba, která je schopná práce a je z možnosti pracovat vyřazená, se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání.²⁸

Jako nezaměstnaní jsou charakterizovány všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tři základní podmínky, jak uvádí R. Halásková:

- byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.
- hledaly aktivně práce. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace na úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce apod.
- byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Registrovaní nezaměstnaní představují tu část nezaměstnaných, která při aktivním hledání zaměstnání využívá služeb profesionálních organizací státních (úřady práce) nebo soukromých (zprostředkovatelny

²⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 16.

práce). Nezaměstnaní, kteří nejsou vedeni v evidenci úřadu práce nebo zprostředkovatelny práce, se označují jako neregistrovaní nezaměstnaní.²⁹

2.2 Fáze nezaměstnanosti

Počáteční fáze nezaměstnanosti – období aktivní

V počátečním období nezaměstnanosti je většina lidí aktivních. Zůstávají docela optimističtí a aktivně si hledají nové zaměstnání. Každý člověk je jiný, má jiné životní zkušenosti, jiný profesně-osobnostní potenciál, jiné rodinné zázemí. Proto i aktivní hledání zaměstnání vypadá u každého jedince jinak. Na jedné straně najdeme jedince, kteří využívají všech dostupných způsobů a možností k nalezení zaměstnání - dávají si inzeráty - zapojují do hledání zaměstnání rodinu i přátele - obesílají svým životopisem firmy v širokém okolí - kupují dostupný inzertní tisk a sledují inzeráty na internetu - osobně navštěvují personální oddělení firem a podobně. Na druhé straně jsou lidé, u kterých aktivní hledání zaměstnání představuje kupříkladu jen důvěru, že jim úřad práce nějakou práci nabídne, nebo že se někdo z příbuzných o volném místě dozví a dá jim vědět. V takovém případě se tito lidé o takovou nabídku ucházejí, což svědčí o jejich aktivním postoji v této fázi nezaměstnanosti. V počáteční fázi nezaměstnanosti věří nezaměstnaný člověk v úspěch svého snažení. Věří, že zaměstnání brzy získá. Často vnímá také podporu své užší i širší rodiny, svých přátel.

Druhá fáze nezaměstnanosti – období zklamání

Každý nezaměstnaný člověk má jinou psychickou odolnost. Co však mají všichni lidé společné je to, že nikdo nevydrží své opakované neúspěchy dlouhodobě. Pokud není nezaměstnaný člověk úspěšný při hledání zaměstnání, nastává fáze zklamání, úzkosti a deprese, pesimismu a ztráty duševní rovnováhy. Tato fáze nastává v průměru mezi 6. – 12. měsícem nezaměstnanosti jedince.

Třetí fáze nezaměstnanosti – období pasivity

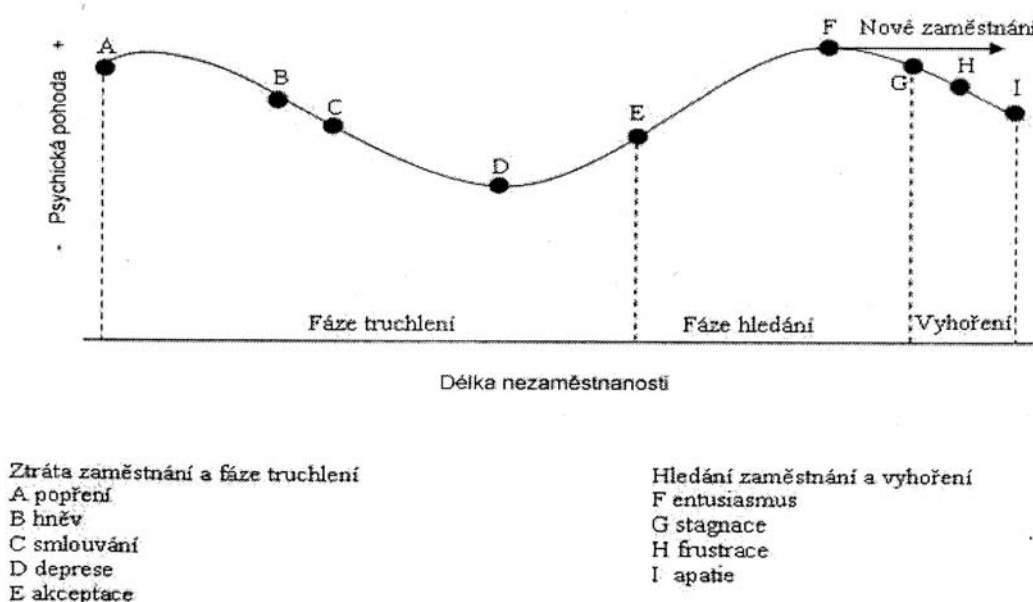
S prodlužováním délky nezaměstnanosti dochází k subjektivnímu vnímání nezaměstnanosti jako „normálního stavu“. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk upouští od aktivního hledání zaměstnání a nastává třetí fáze nezaměstnanosti - období pasivity. Nezaměstnaný se soustřeďuje spíše na udržení své psychické rovnováhy a snaží se

²⁹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 13-14.

eliminovat stresové podněty na nejnižší možnou míru (například se vyhýbá výběrovým řízením, vyčkává na řešení samo od sebe, pokouší se na problémy nemyslet apod.).³⁰

H. Koblihová a A. Kubicová uvádějí jisté pravidelnosti v reakcích lidí na ztrátu zaměstnání. V průběhu nezaměstnanosti se podle nich střídají fáze: popření, hněvu, smlouvání, deprese a akceptace. Během tohoto období lidé nejsou schopni hledat nové zaměstnání, teprve po odeznění smutku a deprese může nastat akceptace, která se stává první etapou hledání nového zaměstnání. Pokud ucházení se o zaměstnání provází neúspěch, počáteční entusiasmus vystřídá časem stagnace, frustrace až apatie, i zde ovšem platí, že nezaměstnanost prožívá každý jedinec individuálně, proto intenzita i délka trvání jednotlivých fází může být rozdílná.³¹

Graf č. 1: Dynamika nezaměstnanosti



Pramen: Koblihová H., Kubicová A., Trh práce a politika zaměstnanosti, 2005, s. 21

Ukazuje se, že každý jedinec prožívá ztrátu zaměstnání individuálně. Rozlišujeme tři fáze nezaměstnanosti: období aktivní, období zklamání a období pasivity. V průběhu nezaměstnanosti můžeme u nezaměstnaných osob pozorovat střídání fází popření, hněvu, smlouvání, deprese a akceptace. Existují různé příčiny a závažnosti nezaměstnanosti – podle nich rozlišujeme typy nezaměstnanosti.

³⁰ PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. s. 9-15.

³¹ KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině, 2005. s. 218-219.

2.3 Typy nezaměstnanosti

Odborná literatura rozlišuje různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze vyvodit její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. H. Koblihová a A. Kubicová rozlišují následující typy nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání je označují jako frikční nezaměstnanost. Platí to i o absolventech škol, kteří hledají první zaměstnání. Je krátkodobá, přechodná a nevyhnutelná. Z pohledu ekonomů je nejméně problémovým typem nezaměstnanosti. Část frikční nezaměstnanosti je považována za dobrovolnou, část je spojována s ekonomickými změnami a potřebou se jim přizpůsobovat. Tato nezaměstnanost je prakticky nevyhnutelná. Vláda, která by chtěla odstranit tuto nezaměstnanost, by musela direktivně nařizovat svým občanům nastupovat do prvně nabízených zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost

Problém spojený se strukturální nezaměstnaností podle nich spočívá v nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Existují sice volná pracovní místa, ale profesní struktura nabízejících neodpovídá struktuře poptávky. Nejvíc vhodným opatřením se jeví rekvalifikace a flexibilita pracovních sil.

Přirozená míra nezaměstnanosti může zjednodušeně být součtem frikční a strukturální nezaměstnanosti. V demokratickém státě jsou v podstatě neodstranitelné a do jisté míry funkční.

Cyklická nezaměstnanost

Oproti strukturální nezaměstnanosti cyklickou doprovází nedostatek volných pracovních míst. Její příčinou je nedostatečná poptávka, ke které dochází v obdobích hospodářské krize. V této souvislosti se poukazuje na nedobrovolnost tohoto typu nezaměstnanosti. Dle některých teoretiků lze cyklickou nezaměstnanost odstranit pomocí pružnosti nominálních mezd i cen zboží.

Sezónní nezaměstnanost

Nezaměstnanost, ke které dochází vlivem střídání ročních období a s tím spojených výkyvů ve spotřebě určitého druhu zboží a služeb, označujeme jako nezaměstnanost sezónní. Propouštění pracovní síly v tomto případě nastává periodicky vzhledem k nepravidelné produkci v odvětvích závislých na počasí (např. stavebnictví, zemědělství) a k sezónní poptávce určitého zboží a služeb (jde například o sortiment zboží s vánoční či velikonoční tematikou nebo zboží a služby určené pro letní či zimní období).

Skrytá nezaměstnanost

Skrytě nezaměstnaní jsou lidé, které nenajdeme v registrech úřadů práce, i když o práci mají zájem. Tuto skupinu můžeme hledat mezi ženami v domácnosti, mladistvými nebo lidmi v předdůchodovém věku, kteří se uchýlili do předčasného důchodu.

Technologická nezaměstnanost

Zavádění nových strojů a technologií do výroby, které nahrazují lidskou práci, způsobuje technologickou nezaměstnanost. V současné době se tento typ nezaměstnanosti dotýká nejen nekvalifikovaných či polokvalifikovaných dělníků, ale i vysoce vzdělaných odborníků.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé hledající práci za vyšší mzdu než tu, kterou nabízí zaměstnavatelé. Existují-li zdroje finančních prostředků nahrazujících lidem mzdu, dobrovolná nezaměstnanost roste. Pokud tyto náhradní příjmy například v podobě sociálních dávek nejsou významné, nezaměstnaní jsou ochotni přijmout zaměstnání i za nižší mzdu. Existuje však i tvrzení, že reálné mzdy se nechovají pružně, a reagují na ekonomické šoky zpomaleně. Z tohoto důvodu se pak na trhu práce setkáváme i s nedobrovolnou nezaměstnaností. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, jestliže reálná mzdová sazba je příliš vysoká. V této situaci počet nabízejících převyšuje velikost poptávky – mnoho lidí je ochotno pracovat, ale ne všichni práci najdou.³²

³² KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině, 2005. s. 73-76.

Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

P. Mareš se ve své publikaci zabývá neúplnou zaměstnaností a nepravou nezaměstnaností. Uvádí, že vedle nezaměstnanosti existuje i **neúplná zaměstnanost** – jedná se o pracovníky, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby. Specifickou formou jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení pracovních hodin. Společnost se tak snaží čelit masové nezaměstnanosti. Neúplná nezaměstnanost je někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnučení horších pracovních podmínek. Práce na zkrácený pracovní úvazek a sdílení pracovního místa neznamena jen více umístěných osob, ale pro zaměstnavatele také snížení mzdových nákladů a větší flexibilitu pracovní síly při organizačních a technických změnách. U **nepravé nezaměstnanosti** jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci (přijmout práci i odmítají), jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně. P. Mareš se zmiňuje i o jevu, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesní i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání.³³

Představili jsme si typy nezaměstnanosti. Osob starších 50 let, kterým se budu věnovat v následujících kapitolách podrobněji, se týká zpravidla strukturální a technologická zaměstnanost. Než přejdu k důsledkům nezaměstnanosti, je třeba se zamyslet nad významem práce pro člověka.

2.4 Význam práce pro člověka

Podle B. Buchtové práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální

³³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 21-22.

pole kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Pracovní úsilí umožňuje odvod přebytečné duševní a tělesné energie. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek a konec ekonomické aktivity. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí.³⁴

2.5 Důsledky nezaměstnanosti

Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života má negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky.

Sociální důsledky nezaměstnanosti

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi nejvýznamnější sociální důsledky podle R. Haláskové patří:

- vliv na životní úroveň (nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu, trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede k chudobě, k sociální izolaci nebo alespoň k redukci sociálních kontaktů),
- vliv na rodinu (rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale např. vede i k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivňuje sňatečnost i porodnost, omezuje sociální kontakty rodiny),
- vliv na strukturaci a vnímání času (nezaměstnanost narušuje denní režim, časovou strukturu dne a mění vnímání času, čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami, jako jsou například kriminalita, alkoholismus apod.)³⁵

³⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 75-76.

³⁵ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 19.

Psychologické důsledky nezaměstnanosti

H. Koblihová a A. Kubicová uvádějí, že nezaměstnaní si často stěžují na poruchy spánku a příjmu potravy, podrážděnost, nervozitu, potíže s koncentrací, které mohou přerůst až v somatické onemocnění a deprese. Deprese z nezaměstnanosti vyvolávají pocity viny, bezmocnosti, špatná finanční situace, konflikt nereálných očekávání v souvislosti s hledáním zaměstnáním se skutečnými pracovními příležitostmi na trhu práce i chybějící sociální opora okolí. Identifikují následující obtíže:

- ztráta pocitu štěstí,
- životní nespokojenost,
- snížení sebeúcty,
- celkový stres,
- zneužívání návykových látek,
- sebevraždy.³⁶

Zdravotní důsledky nezaměstnanosti

Podle B. Buchtové se u nezaměstnaných objevují příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. Pokud nezaměstnaní měli zdravotní potíže již před ztrátou zaměstnání, následkem nezaměstnanosti dochází ke zhoršení jejich zdravotního stavu (hypertenze, žaludeční vředy, onemocnění srdce, problémy s páteří).³⁷

Zvládání situace ztráty zaměstnání je velmi individuální a jak říká B. Buchtová, závisí zvláště na:

- odolnosti konkrétního člověka vůči psychickému stresu obecně,
- věku,
- pohlaví (ženy v nevýhodě, musejí pečovat o domácnost),
- dosažené kvalifikaci (osoby s nižší kvalifikací snadněji ztratí staré a obtížně si hledají nové zaměstnání),
- předchozích zkušenostech (kdo byl dříve silně motivovaný a úspěšný, těžce pociťuje nezaměstnanost),

³⁶ KOBLIHOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině, 2005. s. 212-213.

³⁷ BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 6.

- profesní strnulosti či pružnosti (flexibilitě)
- finančních možnostech nezaměstnaného,
- sociální, rodinné emoční podpoře aj.³⁸

Doložila jsem, jaký vliv má ztráta zaměstnání na život člověka, a že zvládání sociálních, psychologických a zdravotních důsledků je individuální. Má praxe na úřadu práce ukazuje, že osoby starší 50 let se těžko vyrovnávají se ztrátou zaměstnání zejména v případech, kdy byly zaměstnány desítky let u jednoho zaměstnavatele (často dochází v těchto případech k tomu, že se za vzniklou situaci stydí, aniž by ji zaviniily a vyvolává v nich silné snížení sebeúcty a následně zdravotní potíže psychického rázu). Této kategorii osob se často nedaří najít si nové zaměstnání (důvody budou popsány v kapitole Osoby starší 50 let a jejich postavení na trhu práce) a po určité době je pak řadíme mezi dlouhodobě nezaměstnané.

2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Podle zákona o zaměstnanosti se za dlouhodobě nezaměstnanou považuje fyzická osoba, která je evidována na úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců.³⁹

Dlouhodobá nezaměstnanost se dle P. Mareše značně rozšířila a má nepříznivé důsledky pro nezaměstnané jedince i pro společnost – nároky na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti a další podpory a sociální služby, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách), nárůst sociálně patologických jevů, nestabilita společnosti.

Délku trvání nezaměstnanosti prodlužují, jak říká P. Mareš:

- krátkodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce),
- rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce (na straně nezaměstnaných absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená místa požadovány),
- dlouhodobá nepružnost na trhu práce (na straně nezaměstnaných neochota k profesní či prostorové mobilitě a překážky, které se této mobilitě staví do cesty).⁴⁰

³⁸ BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 44.

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁴⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 42.

R. Halásková říká, že v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti nemají na trhu práce všichni uchazeči o zaměstnání stejné postavení. Někteří z nich mohou vzhledem k různým handicapům, případně i kumulaci více handicapů (např. nízká nebo žádná kvalifikace, zdravotní postižení, vysoký nebo naopak příliš nízký věk) zhoršenou možnost uplatnit se na trhu práce.⁴¹

M. Šimek jako nejčastější kumulace handicapů vidí:

- vyšší věk a nevyhovující zdravotní stav
- vyšší věk a nedostatečnou kvalifikaci
- nízkou kvalifikaci, vyšší věk a zdravotní omezení.⁴²

Podle V. Plesníka, B. Richterové a S. Quisové se dlouhodobě nezaměstnaní lidé prakticky nevracejí do zaměstnání, jen se jim prodlužuje délka nezaměstnanosti. Je podle nich zřejmá ekonomická závislost těchto lidí na sociálním státu a její adaptace na tento zdroj příjmů. Souhlasím plně s jejich názorem na to, že úřady práce nedisponují v současné době dostatečnou personální kapacitou na to, aby dokázaly řešit složité a kumulované problémy dlouhodobě nezaměstnaných osob. Důsledkem je skutečnost, že právě dlouhodobě nezaměstnaní docházejí na úřad práce nejméně často (někdy pouze jednou za 1 – 3 měsíce). Také jednání s nimi je na úřadu práce zpravidla velmi rychlé. Vzhledem k této praxi je zřejmé, že dlouhodobě nezaměstnaný člověk není nucen měnit zvolenou životní strategii a není ani v silách zprostředkovatelů poskytnout mu dlouhodobější individuální podporu, která by vedla k řešení jeho problémů a podstatně zvýšila šance na jeho uplatnění na trhu práce. Firmy, organizace a podnikatelé mají z dlouhodobě nezaměstnaných osob obavy. Velmi často se stává, že i když je dlouhodobě nezaměstnaný člověk poslán úřadem práce k projednání zaměstnání, tak se prezentuje takovým způsobem, ze kterého je zřejmý jeho nezájem o práci. Nelze proto očekávat od zaměstnavatelů zvýšený zájem o zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob.⁴³

Za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti jsou považovány podle P. Mareše zejména:

- zvyšování kvalifikace, výcvik k doplnění kvalifikace a rekvalifikace,

⁴¹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 22.

⁴² Šimek, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s., 2005. s. 57.

⁴³ PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. s. 17-18.

- poskytování informací o situaci na trhu práce a o těch vlastnostech, jejichž rozvíjení může zlepšit jejich orientaci na trhu práce a tím i jejich schopnost konkurence na tomto trhu, systém distribuce pracovních příležitostí,
- podpory firmám vytvářejícím pracovní místa, poradenství a příspěvky pro ty, kteří se rozhodnou sami podnikat nebo se zaměstnávat,
- speciální programy pracovních míst zahrnující často práci sociální povahy nebo zlepšování pracovního prostředí a řízené často místními a obecními orgány,
- různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob.⁴⁴

Uvedené názory potvrzují můj předchozí komentář. Ukazuje se, že na dlouhodobou nezaměstnanost osob nad 50 let má vliv především kumulace handicapů: vyšší věk a nevyhovující zdravotní stav, vyšší věk a nedostatečná kvalifikace či nízká kvalifikace, vyšší věk a zdravotní omezení. V závěru kapitoly nastiňuji možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, které se využívají i při řešení nezaměstnanosti osob starších 50 let (viz kapitola Úřady práce). Dlouhodobá nezaměstnanost se však netýká jen osob starších 50 let. V následující podkapitole uvádím další skupiny, které patří mezi rizikové skupiny nezaměstnaných.

2.7 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj trhu práce přináší. Nízká úroveň vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou při hledání pracovního uplatnění než nedostatek motivace, aktivity či neochota dojíždět za prací. Postupně se vytvořily skupiny, jejichž pozice na trhu práce je rizikovější, a které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností.⁴⁵

Za rizikové skupiny nezaměstnaných M. Šimek označuje všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce následující skupiny osob:

- občany se zdravotním postižením,
- mladistvé uchazeče o zaměstnání,
- absolventy škol,
- uchazeče společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání se špatnou pracovní morálkou,
- nekvalifikované uchazeče o zaměstnání,

⁴⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 109-110.

⁴⁵ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. s. 139.

- uchazeče o zaměstnání pečující o děti ve věku do patnácti let,
- vyšší věkové kategorie nezaměstnaných,
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.⁴⁶

Často se setkávám s výrokem „Kdo mě v mém věku zaměstná, když není práce ani pro ty mladé?“ Mýty o věku se dostaly hluboko do povědomí lidí. Nelze však uchazeče dělit jen na základě jedné okolnosti. Můžeme se tak dostat do situace, kdy se tyto okolnosti navzájem vyvracejí. Kdyby platilo pravidlo, že zaměstnavatelé chtějí pouze mladé uchazeče, neexistoval by problém nezaměstnanosti absolventů z důvodu jejich nízké praxe. Také například tvrzení, že starší uchazeči jsou hůře adaptabilní a pomaleji se učí, může znamenat, že absolventi jsou všichni velmi učenliví a adaptabilní, což není pravda. Někdo se učí rychle, jiný pomaleji a věk zde není žádnou zárukou. Existují jak méně „chápaví“ absolventi, tak učenliví padesátníci. Postavením osob starších 50 let na trhu práce se budu věnovat v následující kapitole.

⁴⁶ Šimek, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s., 2005. s. 57.

3 Osoby starší 50 let a jejich postavení na trhu práce

Stárnutí populace vyvolává otázky týkající se možnosti prodloužení pracovní činnosti starších pracovníků. Posunutí věku odchodu do důchodu vytváří pouze legislativní rámec, jehož naplnění záleží na reálných podmínkách umožňujících starším pracovníkům dosahovat kvalifikace, znalosti a dovednosti žádané zaměstnavateli a obstát tak v konkurenci na trhu práce. Zatímco u zaměstnaných osob jde zejména o udržení zaměstnání, u osob nezaměstnaných o nalezení zaměstnání. Cestou k posílení konkurenceschopnosti na trhu práce je další vzdělávání, jehož předpokladem je vyhovující zdravotní stav.⁴⁷

3.1 Nezaměstnané osoby starší 50 let

Nezaměstnané osoby starší 50 let mají na trhu práce výrazné handicap. Mezi nejvýznamnější patří především úroveň dosaženého vzdělání, chybějící dovednosti v používání nových technologií, nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, nižší fyzická zdatnost, častější zdravotní problémy, zatíženost stereotypy a také ochota se dále vzdělávat. Chybí jim zejména motivace k dalšímu vzdělávání a sebedůvěra v jeho zvládnutí. Vzhledem k tomu, že v současné době dávají zaměstnavatelé přednost spíše aktuálnosti vzdělání před praxí, je zřejmé, že tyto osoby jsou v nevýhodě, pokud si nedoplňovaly nebo nerozšiřovaly poznatky ze svého oboru prostřednictvím dalšího vzdělávání. V době jejich přípravy na povolání ještě celá řada studijních oborů nebo vzdělávacích předmětů buď vůbec neexistovala, nebo měla obsah odpovídající tehdejšímu stavu poznání. Všechna tyto specifika negativně ovlivňují možnosti řešení jejich nezaměstnanosti. Z výše uvedených důvodů se často stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Řada nezaměstnaných využívá existujících „únikových cest“ z trhu práce, jako jsou např. invalidní důchody nebo předčasné starobní důchody.⁴⁸

S kategorií osob starších 50 let je úzce spojena i problematika zdravotně postižených. S přibývajícím věkem přibývá podíl osob s kumulací minimálně dvou rizikových faktorů – věku a špatného zdravotního stavu, což výrazně snižuje jejich uplatnitelnost na trhu práce.

⁴⁷ CZESANÁ, V., HAVLÍČKOVÁ, V., ŠÍMOVÁ, Z., VYMAZAL, J. *Podpora vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. s. 5.

⁴⁸ KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. s. 10-11.

Nezaměstnaní lidé starší 50 let do svých aktuálních životních potřeb zahrnují podle B. Mužné a V. Plesníka především:

- najít dobré zaměstnání a získat vyšší finanční příjem, zlepšit zdravotní stav,
- zvýšit svou životní úroveň, vyřešit rodinné a vztahové problémy,
- zbavit se statusu nezaměstnaného, získat větší respekt a úctu rodiny a okolí,
- vymanit se z celodenního stereotypního pobytu doma, být více mezi lidmi.⁴⁹

Představila jsem handicapy nezaměstnaných osob nad 50 let a jejich životní potřeby. Ukazuje se, že potřeba vzdělávat se se mezi těmito potřebami neobjevuje. Fakt, že tyto handicapy patří mezi příčiny jejich ohrožení na trhu práce, potvrzují v následující kapitole. Výčet silných a slabých stránek těchto osob obsahuje kapitola Charakteristika osob nad 50 let z pohledu pracovní síly.

3.2 Příčiny ohrožení osob starších 50 let na trhu práce

Se zaváděním nových technologií se mění struktura pracovních míst. Zaměstnavatelé stále častěji hledají zaměstnance se zcela jinou kvalifikací, než mají pracovníci velkých průmyslových podniků, z nichž byli propuštěni. Pouze málo starších pracovníků dokáže změnit svou kvalifikaci. Pro člověka, který nebyl léta zvyklý získávat nové znalosti a dovednosti, je těžké se znovu začít učit. Ještě nedávno byla základem úspěchu vysoká odbornost v poměrně úzké oblasti, prohlubovaná dlouhými roky praxe, nyní však začíná být nejdůležitější vysoká, ale ne příliš specializovaná kvalifikace a schopnost se přizpůsobovat novým technologiím a informacím. Především u manuálních, fyzicky náročných profesí se s narůstajícím věkem mění i pracovní výkon a projevují se rozdíly mezi jednotlivými pracovníky. Mezi důvody vytlačování osob starších 50 let z pracovních míst podle M. Korýtkové a A. Červenkové patří:

- požadavek uvolnit pracovní místa mladším, nižší kvalifikace pracovní síly,
- nižší pracovní (především fyzický) výkon zaměstnanců,
- mzdy starších pracovníků jsou zpravidla relativně vyšší, což poskytuje větší možnosti pro úspory mzdových nákladů.⁵⁰

⁴⁹ MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásady pro jejich přípravu a realizaci*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. s. 10.

⁵⁰ KORÝTKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001. s. 9-16.

3.3 Charakteristika osob nad 50 let z pohledu pracovní síly

SILNÉ STRÁNKY		SLABÉ STRÁNKY	
• zkušenosti, praxe, odbornost		• mentální produktivita	
zkušenost, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní vyzrálost, znalost již zapomenutých dovedností (např. zpracování kožešin, scelování textilu apod.)		psychofyzické změny (vnímání, rozhodování, soustředění), zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch), ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost, pomalé rozhodování, snížená výkonnost, zlozvyky, stereotypy	
• vlastnosti		• motivace	
spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, vyzrálost osobnosti		ztráta sebevědomí a sebedůvěry, ztráta pracovní aspirace – flegmatičnost, nižší ochota profesně se vzdělávat	
• vztah k vykonávané práci		• výkonnost	
profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon	zůstat i přes svůj věk platným členem pracovního týmu, seberealizace	snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížení pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů	větší únava, stres, vyhoření, málo elánu, pomalejší pracovní tempo, zhoršená dosažitelnost
• vztah k firmě		• zdravotní stav	
loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává, i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání případné dočasné pracovní neschopnosti	stálost zaměstnání, nízká fluktuace	vysoká nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům (infekce apod.), přechod do invalidity	více zdravotních problémů, častěji a déle nemocní, zhoršená mobilita
• kontakty		• přizpůsobivost	
	kontakty, znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů	menší kreativita, nedůvěra k novinkám, nechuť učit se nové věci, rutina	horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost reagovat na změny, horší adaptace na nové metody a systémy, rutina
• priority		• vztah k nové technice	
vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy apod.), konec honby za kariérou, ujasnění priority uspokojení vč. ekonomie), nesoupeří	mají velké děti, mohou se plně věnovat práci, časová, flexibilita, dostatek času, nejsou tak ambiciózní jako jejich mladší kolegové	předstih vývoje techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost a ovládání nových technologií	neochota se učit, počítačová a internetová gramotnost na průměrné úrovni, problémy při zvládnutí nových technologií
• vztahy, jednání		• jednání, vztahy	
zralý přístup k lidem, zvládnutí emocí, asertivita, dobrá mezilidská komunikace, rozvážnost a obezřetnost při jednání a vystupování	uvážené rozhodování, rozvážné jednání	změny v jednání a chování (snížená tolerance ke druhým), negativní emoční problémy (výbušnost, úzkost, deprese apod.)	nepřizpůsobivost, nižší přizpůsobivost
		• ostatní	
		podcenění rizika v důsledku přecenění praxe a zkušeností, nižší nároky na práci a její finanční ohodnocení v důsledku obav ze ztráty zaměstnání	větší ohrožení úrazem, neochota k týmové práci, menší schopnost udržet krok s mladšími zaměstnanci

Pramen: SVOBODOVÁ, Lenka, et al. www.mpsv.cz [online]. Praha: 2009 [cit. 2011-01-11]. BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50.

Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf>

Zaměstnanci nad 50 let mohou mít pro firmu výhody, které kompenzují nebo dokonce převyšují jejich nedostatky zmíněné v předchozích odstavcích. Jde zejména o zajištění klíčového know-how a zkušeností pro firmu, předávání znalostí jiným zaměstnancům, udržení kompetencí ve firmě, silnou loajalitu, spolehlivost a větší časovou flexibilitu. Mladší zaměstnanci naopak dávají přednost rychlejšímu kariérnímu růstu, a tedy i častěji mění pracovní místa. Důležitá je i věková vyváženost vzhledem k očekávání zákazníků. Například věková vyváženost prodejce – zákazník je založena na odbornosti a dlouholeté praxi. Další výhodou těchto zaměstnanců je i to, že mají přirozenou autoritu, životní nadhled a jsou schopni korigovat mladší kolegy, čímž vytváření celkově motivující prostředí. Často pracovní pozice nejsou šity na míru vystudovaným oborům, ale navazují na potřeby praxe. Předávání klíčových kompetencí má proto zásadní vliv na zaučení nových zaměstnanců. Nositeli těchto kompetencí jsou právě starší zaměstnanci a jejich udržení pro firmu má proto velký význam. Vše lze koupit, ne však znalosti a dovednosti člověka, ty se musí velmi náročně a draze hledat.⁵¹

Ukázala jsem, kvůli čemu jsou starší pracovníci ceněni a proč je dobré je mít v pracovním týmu, jakožto i jejich slabiny na trhu práce. Mohu tedy konstatovat, že zaměstnaneckou perspektivu lze nabídnout i v tomto věku. Různí zaměstnavatelé preferují na různé pozice různé předpoklady. Šanci tak má každý. Stačí si jen uvědomit, že zaměstnavatel hledá pracovníka a je třeba jej přesvědčit o jeho přínosu. Všude kolem pracují lidé všech věkových skupin, což je ukázka toho, že zaměstnání lze nalézt v každém věku. Postoje osob starších 50 let k nezaměstnanosti ukazuje následující podkapitola.

3.4 Postoje nezaměstnaných osob nad 50 let k nezaměstnanosti

Ze souhrnné studie VÚPSV vyplývá, že z osob, které přišly o zaměstnání a zaregistrovaly se na úřadě práce, pouze 6 % dotazovaných uvedlo, že jim služby úřadu práce výrazně pomohly k řešení jejich situace a dalším 16 % pomohly částečně. Pomoc, kterou od úřadu práce očekávaly a dostaly, spočívala ve zprostředkování pracovního místa. Důvody nespokojenosti ostatních s činností úřadu práce byly soustředěny téměř výhradně do faktu, že uchazečům o zaměstnání **nedokázal najít pracovní místo nebo nabízel nevhodná pracovní místa**. Jen ve velmi malé míře si

⁵¹ HAVLÍK, J. *Problematika generace 50 plus*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009. s. 14.

stěžovali na špatné jednání pracovníků úřadu práce. Potvrdilo se i to, že především mezi osobami s nízkou úrovní vzdělání a kvalifikace a nízkými příjmy, přetrvává pocit, že **hlavní zodpovědnost za nalezení jejich pracovního uplatnění by měl nést stát. Svou roli v této oblasti vnímají jako vedlejší.** Jako řešení své situace vidí především potřebu motivovat zaměstnavatele v zaměstnávání starších osob, a to dotací mezd a snížením její daňové zátěže. Z šetření dále vyplynulo, že k získání pracovního uplatnění jsou osoby nad 50 let nejčastěji ochotny:

- přijmout zaměstnání na zkrácený úvazek,
- absolvovat rekvalifikační kurz (především osoby do 59 let s vyšší úrovní vzdělání),
- dojíždět nejvýše hodinu za novou prací a případně se
- naučit pracovat s počítačem.

Rozhodně nebyly ochotny se kvůli práci přestěhovat a učit se cizím jazykům.⁵²

Potvrzuje se, že osoby starší 50 let často očekávají od úřadu práce, že jim zprostředkuje zaměstnání. Přitom často sami zaměstnání aktivně nehledají a udávají věk jako problém – odůvodňují to tak, že přece každý ví, že zaměstnavatelé upřednostňují mladší. Pokud ale někdo předpokládá odmítnutí, ztrácí současně motivaci k sebeprosazení. Úřad práce může zaměstnavateli, který nepřijme do zaměstnání občana z diskriminačních důvodů, kterým může být i věk, uložit pokutu.

3.5 Diskriminace osob nad 50 let na trhu práce

Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi. Za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti s cílem znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích. Se zvyšující se nezaměstnaností roste možnost zaměstnavatelů vybírat si zaměstnance. Zaměstnavatelé používají při výběru pracovníků často jako vylučovací kritérium věk. Úřad práce má uložit pokutu zaměstnavateli, který nepřijme do zaměstnání občana z diskriminačních důvodů. Pokuta může být stanovena až do výše jednoho milionu korun. Zákon zaměstnanosti také zakazuje zveřejňování nabídek zaměstnání, které obsahují diskriminační prvky, jako jsou např. **věk**, pohlaví, politická příslušnost atd. Pokutu za podobné inzeráty může dostat zaměstnavatel nebo zprostředkovatelská firma, nikoliv

⁵² KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. s. 197-198.

sdělovací prostředek, který diskriminační inzerát uveřejnil. Redakce nemá právo inzerát upravovat. Navzdory zákazu diskriminace na základě věku se setkáváme se skrytou diskriminací v nabídkách pracovních míst, kde není přímo uveden věk, ale je nabízena např. fyzicky náročná práce nebo práce v mladém kolektivu. Prokázat diskriminaci je však velmi obtížné.⁵³

Ve třetí kapitole jsem se zaměřila především na charakteristiku osob starších 50 let z pohledu pracovní síly a na příčiny ohrožení této kategorie na trhu práce. Ve čtvrté kapitole představím služby úřadů práce, vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti při podporování zaměstnanosti osob starších 50 let a možnosti vzdělávání těchto osob, které nabízejí úřady práce.

⁵³ HAVLÍK, J. *Problematika generace 50 plus*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009. s. 14.

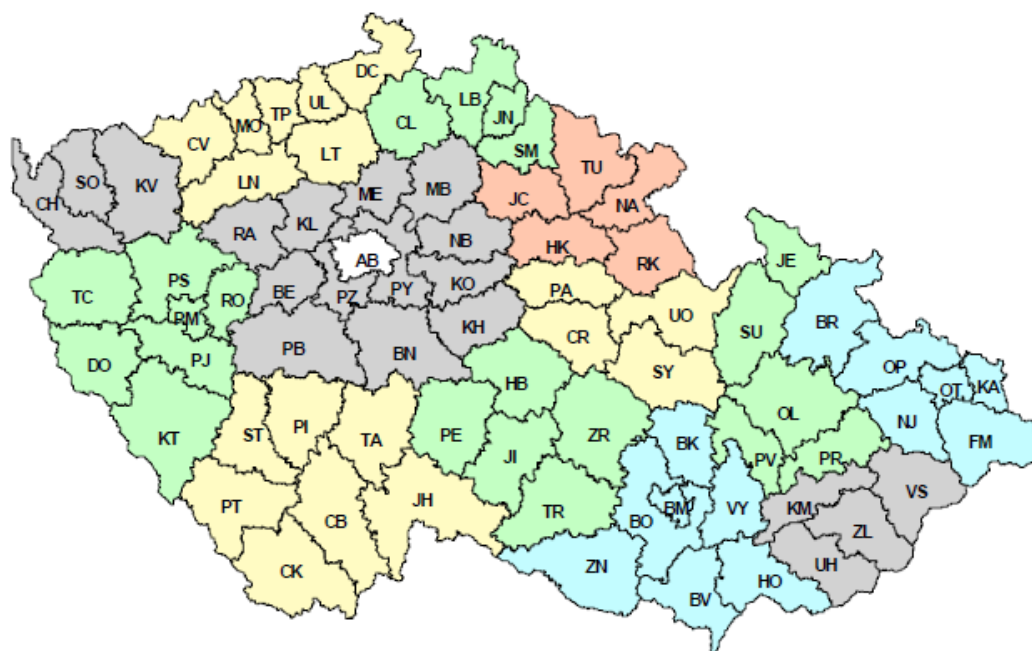
4 Úřady práce

Úřady práce a zprostředkovatelny práce v České republice mají bohatou historii sahající až do doby Rakousko-uherské monarchie. Zprostředkovatelny práce činné za úplatu byly upraveny živnostenským zákonem ze dne 20. prosince 1859, který platil i po vzniku Československa v r. 1918. V zákonu se říká, že „po živnostensku provozované zprostředkování služeb a míst jest živnost koncesovaná“ a za účelem „propůjčení koncese“ je třeba splnit podmínky předepsané pro provozování živností vůbec, dostatečné všeobecné vzdělání, spolehlivost vzhledem k živnosti a vhodnou místnost provozovací. Zákon č. 57 ze dne 29. března 1903, který byl platný pro Království české, upravoval zprostředkování práce. Všeobecné zásady pro zprostředkování práce stanovoval zemský výbor, který prostřednictvím státních orgánů tzv. zemských inspektorátů, prováděl dohled. V meziválečném období existovaly Úřady ochrany práce, jejichž součástí byl i dohled nad bezpečností práce. Po válce byl právní normou obecné povahy dekret prezidenta republiky ze dne 1. října 1945 č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, který byl v platnosti formálně až do konce roku 1965. Ustanovení I. části tohoto dekretu umožňovalo okresním úřadům ochrany práce přidělit k výkonu prací, jejichž neodkladné provedení vyžadovaly důležité veřejné zájmy, práceschopné muže ve věku od 16 do 55 let a ženy ve věku od 18 do 45 let, pokud některé kategorie osob nebyly v pracovní povinnosti vyňaty již samotným dekretem. Ministerstvo ochrany práce a sociální péče mohlo určit, do kterých odvětví, oblastí, případně podniků a ze kterých odvětví, případně oblastí lze osoby k práci přidělit. Doba přidělení byla omezena na jeden rok, mohla však být prodloužena o šest měsíců, z naléhavých důvodů i déle. Zákonem č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly byla zrušena I. část dekretu č. 88/1945 Sb. a rovněž tímto zákonem přešla činnost okresních úřadů práce na národní výbory a jejich útvary pracovních sil. V období tzv. „budování socialismu“ se činnost útvarů pracovních sil soustřeďovala zejména na otázky náboru pracovních sil do vybraných odvětví národního hospodářství a do vybraných podniků, jakož i do oblastí s nedostatkem pracovních sil.⁵⁴

⁵⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Veřejné služby zaměstnanosti*. 2010. s. 5.

V závěru roku 1989 došlo v tehdejší ČSSR k zásadním politickým změnám, na které bezprostředně navázaly změny v ekonomické oblasti. Po obnovení činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky byl připraven návrh Zákona o zřízení úřadů práce. Na jeho základě bylo přijato Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990 č. 306 o zřízení úřadů práce. Dne 1. srpna 1990 byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti jako součást Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Byla pověřena vybudováním sítě úřadů práce a jejich řízením. Legislativní proces založení služeb zaměstnanosti byl dovršen přijetím Zákona Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky č. 1 ze dne 4. prosince 1990 Sb., o zaměstnanosti a Zákona České národní rady č. 9 ze dne 19. prosince 1990 Sb., o zaměstnanosti a působnost orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Řada novel původního zákona o zaměstnanosti byla završena vydáním nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který však již také prošel řadou legislativních úprav. V současné době přetrvává model úřadu práce jako samostatného subjektu s kompetencemi ve svém regionu, kterým je okres. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí 77 úřadů práce. Pro lepší dostupnost služeb občanům zřídily úřady práce pobočky a stálá detašovaná pracoviště.⁵⁵

Obrázek č. 1 - Úřady práce v České republice



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

⁵⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Veřejné služby zaměstnanosti*. 2010. s. 5-6.

4.1 Činnosti a služby úřadů práce

Úřady práce poskytují bezplatné služby občanům, kteří o ně požádají. Poskytují informační služby v oblasti pracovních příležitostí, a to zejména informace:

- o volných pracovních místech v České republice a zemích EU,
- o situaci na trhu práce v České republice a zemích EU,
- o podmínkách zaměstnávání v zahraničí,
- o možnostech dalšího vzdělávání.

Dále úřady práce poskytují poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání.

Při vlastním zprostředkování zaměstnání úřad práce porovnává vzdělání, dovednosti, předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatelů a vhodné uchazeče vysílá k potencionálním zaměstnavatelům s písemným doporučením do zaměstnání. Jednou z povinností uchazeče o zaměstnání tak je projednat nabízené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce. Úřad práce také zprostředkovává ve svých prostorách setkání zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání (zpravidla pokud zaměstnavatel nabízí větší počet pracovních míst).

Uchazečům o zaměstnání úřady práce:

- poskytují služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- rozhodují o nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, vyplácejí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- můžou zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce,
- můžou poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.⁵⁶

Zaměstnavatelům pak úřady práce především:

- poskytují poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí,
- vyhledávají na volná pracovní místa uchazeče a zájemce o zaměstnání,
- poskytují informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,

⁵⁶ *Portál MPSV* [online]. 2011 [cit. 2011-02-28]. Služby a činnosti úřadu práce. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up.

- poskytují příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracují při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením,
- mohou poskytnout příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (podrobněji v kapitole Realizace aktivní politiky zaměstnanosti úřady práce jako hlavní nástroj k podporování zaměstnanosti osob nad 50 let).⁵⁷

Mezi další činnosti úřadu práce patří:

- zabezpečování a podpora projektů a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,
- vykonávání kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti,
- povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sledování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- rozhodování, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou,
- udělování povolení k zaměstnání cizinců v České republice (fyzickým osobám, které nejsou státními občany České republiky, občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky).⁵⁸

Základním úkolem úřadu práce je zajistit každému, kdo hledá práci, pomoc při hledání zaměstnání, podle potřeby mu poskytnout podporu při odborném vzdělávání a podporu v případě nezaměstnanosti (v případě, že o ni pořádá a vznikne mu na ni nárok). Kapitola obsahuje výčet služeb, které poskytují úřady práce. Klíčovou roli při zaměstnávání osob nad 50 let věku hraje aktivní politika zaměstnanosti (především poskytování dotací a rekvalifikací), které se věnují v následujících podkapitolách.

⁵⁷ *Portál MPSV* [online]. 2011 [cit. 2011-02-28]. Služby a činnosti úřadu práce. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.

⁵⁸ *Portál MPSV* [online]. 2011 [cit. 2011-02-28]. Služby a činnosti úřadu práce. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jednou z nejdůležitějších forem podpory zaměstnanosti osob nad 50 let je proces realizace aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ). Její význam narůstá především ve vztahu ke strukturální nezaměstnanosti, kdy její cíle směřují především k přizpůsobení pracovní síly měnícím se podmínkám a poptávce trhu práce a to především jednak zvyšováním kvalifikace a odborných dovedností uchazečů o zaměstnání, a dále poskytováním dotací zaměstnavatelům.

Poskytování dotací zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným na jednotlivé nástroje APZ upravuje třetí a pátá část zákona o zaměstnanosti. Příspěvky v rámci APZ jsou poskytovány úřady práce na základě dohody. Uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané pracovní místo nebo na rekvalifikaci, popřípadě zahájí samostatně výdělečnou činnost až po uzavření výše zmíněné dohody. Jedná se především o následující nástroje APZ:

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

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou také:

- investiční pobídky,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti,
- úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace.⁵⁹

⁵⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na podporu při zaměstnávání všech osob aktivně hledajících práci, ne jinak je tomu i u osob, které překročily 50 rok věku.

4.3 Finanční motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby nad 50 let

Zaměstnavatelé obecně projevují malý zájem o starší pracovníky, neboť mladší věkové kategorie pro ně představují perspektivnější pracovní sílu. Starší pracovní sílu považují za méně výkonnou, nedostatečně jazykově vybavenou, neovládající práci s novými technologiemi, zatíženou nevhodnými pracovními návyky z předchozího zaměstnání, více trpící zdravotními problémy. Praxe úřadů práce ukazuje, že nejvýznamnějším opatřením aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na zvýšení zájmu zaměstnavatelů o uchazeče starší 50 let jsou mzdové dotace zaměstnavatelům. Představují silný motivační prvek ke zvýšení nabídky pracovních míst pro tyto osoby na trhu práce. Jedná se především o veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.

Veřejně prospěšné práce jsou podle ustanovení § 112 zákona o zaměstnanosti časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, které spočívají zejména v údržbě veřejných budov, komunikací a úklidu nebo jiných obdobných činnostech (mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta zdravotně postižených osob, pomocné práce charitativní, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení). Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci úřadu práce, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.⁶⁰

Díky praxi na úřadě práce vím, že je ze strany uchazečů o zaměstnání starších 50 let velký zájem o veřejně prospěšné práce. Důvodem zájmu je jednak charakter vykonávané práce (jedná se o lehčí práce, které zvládají i zdravotně znevýhodnění uchazeči o zaměstnání, zaměstnavatelé často umožňují i zkrácené úvazky či úpravy

⁶⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

pracovní doby), dále velkou výhodou je i to, že získají zaměstnání často v místě bydliště (tato místa zřizují především obce) a odpadá tak dojíždění do zaměstnání. Tento faktor hraje významnou roli zejména u uchazečů o zaměstnání, kteří mají bydliště v mikroregionech, kde je často nevyhovující dopravní spojení, které jim brání přijmout jiné pracovní místo. Jako další přínos veřejně prospěšných prací vidím získání pracovních návyků a to především u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání i u těch, kteří dlouhodobě stáli mimo trh práce. Jako nevýhodu veřejně prospěšných považuji především to, že po skončení dotace většinou končí i pracovní poměr uchazeče, který se tak vrací zpět do evidence úřadu práce. Další nevýhodu spatřuji v tom, že nijak výrazně nerozvíjejí dovednosti a znalosti, které by mohli uchazeči o zaměstnání nabídnout dalším zaměstnavatelům, ani jejich výkonem nezískají odbornou praxi (nejčastěji se jedná o úklid a údržbu obce). Převažují však pozitiva – a fakt, že díky veřejně prospěšným pracím jsou do zaměstnání umístěny často osoby, které jsou jinak neumístitelné (s rozsáhlým zdravotním omezením, sociálně znevýhodnění apod.) – zde se jedná většinou o pomoc ze strany obcí konkrétním uchazečům o zaměstnání. Jsou tak obce, které pravidelně a ve velké míře (závisí to i na velikosti obce) využívají tento nástroj APZ jednak jako pomoc svým občanům, tak i k „vylepšení rozpočtu obce“ (úspora mzdových nákladů na zaměstnance). Tyto důvody u nich převyšují nad administrativní zátěží s vyřízením dotace a odpovědností za tyto zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa jsou podle ustanovení § 113 zákona o zaměstnanosti místa, která, zaměstnavatelé zřizují nebo vyhražují na základě písemné dohody s úřady práce na dobu sjednanou v dohodě a jsou obsazována uchazeči evidovanými úřady práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění a dále místa zřízená pro uchazeče o zaměstnání, kteří začnou vykonávat samostatně výdělečnou činnost (dále jen SVČ). Příspěvek může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Pokud přijme zaměstnavatel osobu starší 50 let, může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.⁶¹

V oblasti společensky účelných pracovních míst je rovněž silný potenciál pro starší uchazeče o zaměstnání. Výhodou je, že tento druh pracovních míst si zaměstnavatel

⁶¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

udržuje i po skončení dotace od úřadu práce. Nevýhodou je to, že si zaměstnavatelé raději vybírají mladší uchazeče o zaměstnání. Rozhodující je i výše dotace, která se však odvíjí od přidělených finančních prostředků. Podle strategie APZ Úřadu práce v Olomouci se výše dotace odvíjí jednak od nabízené mzdy (od její výše) a především od toho, jaké handicapy na trhu práce má uchazeč o zaměstnání (čím více handicapů, tím vyšší dotace). Přesto zaměstnavatelé dávají raději přednost mladším uchazečům o zaměstnání, kteří mají často pouze jediný handicap, a tím je délka evidence. V době vysoké nezaměstnanosti tímto handicapem trpí často i vysoce kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé tak často dávají přednost raději kvalifikovanému uchazeči před možnou vyšší dotací k zaměstnání osob starších 50 let.

4.4 Podpora samostatně výdělečné činnosti osob nad 50 let

Podle studie VÚPSV je počátek samostatně výdělečné činnosti v tomto věku minimální – v roce 2006 začalo s podporou úřadu práce svoji samostatně výdělečnou činnost pouze 4,6 % uchazečů nad 50 let věku. Zájem starších uchazečů o samostatně výdělečnou činnost je jednak z důvodu věku, tak i z důvodu složitosti orientace v oblasti podnikání minimální.⁶²

Praxe úřadu práce ukazuje, že záleží na konkrétní profesi uchazeče – podnikat se většinou rozhodnou uchazeči řemeslných profesí, kteří byli ze zaměstnání propuštěni a nemůžou najít nové pracovní uplatnění. Využívají tak často kontaktů, které získali v předchozím zaměstnání a podporu rodiny. Domnívám se, že jedním z důvodů, proč se nerozhodne pro podnikání více osob starších 50 let je také zhoršená možnost získání úvěru do začátku podnikání (úvěr s ohledem na věk často nebývá poskytnutý, dotace z úřadů práce často nepokryje náklady spojené se začátkem podnikání). Dalším důvodem může být obava ze zadluženosti, konkurence, shánění zakázek – obava v pozdním věku začínat s rizikovým podnikáním.

Dalším důležitým nástrojem aktivní politiky nezaměstnanosti jsou rekvalifikace.

⁶² KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. s. 202.

4.5 Rekvalifikace osob nad 50 let

Rekvalifikace jsou nejvíce používaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Umožňují získání nových znalostí a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Podle ustanovení § 109 zákona o zaměstnanosti se rekvalifikace provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. V dohodě o rekvalifikaci je také stanovena povinnost uchazeče nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady na rekvalifikaci, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo se neúčastní rekvalifikace ve stanoveném rozsahu.⁶³

Ochota se rekvalifikovat je u osob starších 50 let silně závislá na úrovni počátečního vzdělání - s nižší úrovní dosaženého vzdělání se ochota účastnit se rekvalifikací snižuje. Tato závislost platí obecně pro celou populaci, se zvyšujícím se věkem však sílí. V některých případech, se rekvalifikací nechtějí účastnit ani vysoce kvalifikovaní pracovníci. Jedná se zejména o ty osoby, které ve své profesní kariéře dospěly do relativně vysokého postavení, z něhož byly odvolány a propuštěny. Ve svém věku mají jen malou šanci nalézt zaměstnání s obdobným společenským statutem. O práci s nižším statutem nemají zájem, a proto nevidí ani smysl se rekvalifikovat. Zájem o rekvalifikace se snižuje i s horším zdravotním stavem a také s délkou rekvalifikačního kurzu. Hlavními argumenty starších uchazečů o zaměstnání pro odmítání rekvalifikace je přesvědčení o neperspektivnosti vzdělání vzhledem k délce období chybějícího do odchodu do důchodu, dále přesvědčení, že nejsou schopni se nové věci naučit, ale i snaha co nejrychleji získat nové zaměstnání a znovu vydělávat a nezdržovat se vzděláváním, zatímco jsou odkázáni na podporu. Naopak zájem o rekvalifikaci se zvyšuje s příslibem získání zaměstnání nebo souvisí se snahou udržet si zaměstnání ve svém oboru. Zájem o účast v rekvalifikaci projevují silněji osoby, které s ohledem na současné požadavky zaměstnavatelů svou profesi umí pouze částečně (např. účetní, fakturanti), nebo zájemci o ty obory, kde se základní profesní dovednosti podstatně rozšířily o nové poznatky, např. počítačové znalosti.⁶⁴

Domnívám se, že zájem o rekvalifikace se může zvýšit větší informovaností. Dle mého názoru je nutné uchazečům o zaměstnání srozumitelně vysvětlit důvody, proč se

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁶⁴ KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. s. 240 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

mají zapojit do rekvalifikací. Důležité je také zmínit výhody spojené s účastí v rekvalifikaci – výhodou je například to že:

- úhradu nákladů na rekvalifikaci hradí úřad práce a také se může podílet na úhradě dalších nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdné, stravné, nocležné, pojištění) – jedná se o důležitou informaci, řada uchazečů o zaměstnání si z finančních důvodů nemůže rekvalifikaci dovolit a proto o ni ani neuvažuje,
- po dobu rekvalifikace pobírá uchazeč o zaměstnání podporu při rekvalifikaci – jedná se motivační prvek ke zvýšení příjmu,
- rekvalifikace rozšiřuje možnosti uplatnění na trhu práce (získání akreditovaných osvědčení deklarujících absolvování rekvalifikace – získání nových kompetencí, které mohou nabídnout zaměstnavatelům, stávají se konkurenceschopnějšími),
- součástí některých rekvalifikací je kontakt s možnými budoucími zaměstnavateli (v rámci praxe mohou svou šikovností a přístupem zaujmout zaměstnavatele, u kterého praxi vykonávají natolik, že jim nabídne zaměstnání).

4.6 Účinky programů aktivní politiky zaměstnanosti

Za pozitivní účinky programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou považovány jednak přímé dopady na zaměstnanost (získání zaměstnání) a nepřímé dopady na zaměstnanost (motivace hledat zaměstnání, ke studiu, získání sociálních kontaktů, jež vedou k zaměstnání, zvýšení sebedůvěry, získání podpory sociálního okolí při hledání zaměstnání apod.). V užším pojetí jde o to, zda uchazeči získali zaměstnání a jak dlouho se jim podařilo vyhnout se nezaměstnanosti. Z širšího hlediska pak, jaká je kvalita získaného zaměstnání (úroveň mezd, využití kvalifikace a soulad s rodinným životem – péče o děti, nutnost dojíždění, pracovní režim). Přínosem jsou také sociální účinky spojené s účastí v programech. Zde se jedná především o zvýšení příjmů nezaměstnaných, dochází také k rozšíření nezaměstnaností zúžených sociálních kontaktů, obnovuje se strukturace času nezaměstnaných, účast poskytuje zajímavější využití volného času, zvyšuje se sebedůvěra účastníků a další motivace nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání a celková kvalita života nezaměstnaných.

Negativním účinkem programů aktivní politiky zaměstnanosti je efekt uzavření, kdy v důsledku účasti nemají nezaměstnaní tolik času na hledání zaměstnání, respektive

odkládají hledání na pozdější dobu. Dalším nevhodným účinkem je pak nevhodné zacílení programů. V praxi se setkáváme se samovýběrem a také s upřednostňováním (jak zaměstnavatelé, tak úřady práce) spíše schopnějších a lépe vybavených uchazečů o programy před těmi, kteří by účast nejvíce potřebovali. Tento efekt vyplývá dílem se snahy úřadů práce udržet si zájem zaměstnavatelů a nabízet jim proto nejvhodnější (kvalifikované a motivované) uchazeče, stejně jako z náborových procedur do programů, kde méně motivovaní uchazeči jsou opomíjeni (zejména pro pracnost jejich získání či nejistotu o jejich setrvání a dokončení programu). Hledisko efektivnosti realizace programu bývá proto v praxi upřednostňováno před efektivností dopadu programu. Nejpotřebnější uchazeči tak mají obtížný přístup do programů: jsou často považováni za „ztracené případy“.⁶⁵

Uvedené názory hodnotí účinky aktivní politiky zaměstnanosti také v souvislosti se vzděláváním osob nad 50 let při jejich účasti v rekvalifikacích. V následující kapitole se proto zaměřuji na vzdělávání jako na hlavní nástroj přizpůsobení se požadavkům trhu práce, ale také na rizika vzdělávání dospělých (starších) osob, bariéry ve vzdělávání a jaký vliv má motivace na jejich účast ve vzdělávání.

⁶⁵ SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ, M. *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. s. 11-13.

5 Vzdělávání osob nad 50 let jako nástroj přizpůsobení se požadavkům trhu práce

V době, kdy jsme vystaveni riziku častější změny zaměstnání nebo i původní profese a nedostatku volných míst, sehrává významnou úlohu v celém tomto adaptačním procesu vzdělávání. Nestačí však pouze informace získávat. Nejsou to informace, ale až znalosti z nich - prostřednictvím učení - získané, které umožňují lidem vykonávat konkrétní činnosti. Vzdělávání proto představuje nástroj, který napomáhá udržovat pracovní sílu na trhu práce či jejímu zpětnému návratu na tento trh. Vzdělávání zabezpečuje nezbytnou aktualizaci znalostí a dovedností a významně tak přispívá k boji s dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením občanů. Rychlé zastarávání dosud získaných znalostí a dovedností a potřeba stále získávat nové zvyšuje tlak k neustálému učení a osvojování si nových kvalifikací. Osvojení si náročnějších dovedností (popř. schopností jejich okamžitého doplnění) využívat technická zařízení a moderní technologie, usnadňují řadu každodenních běžných činností (např. ovládání multifunkčních domácích spotřebičů, využívání internetového bankovníctví, realizace nákupů přes internet apod.). Dostatečná znalostní vybavenost zároveň napomáhá orientaci v současném složitém světě, přispívá k utváření vlastních názorů a postojů na základě samostatně získaných informací, stimuluje motivaci k získání nových znalostí. Zpevnění vědomostní základny jedince podporuje obranu vůči hrozbě různých sociálních ohrožení a posiluje jeho společenskou pozici. Dále stimuluje osobní samostatnost, nezávislost a menší manipulovatelnost. Vzdělávání svými efekty snižuje náklady státu na různé sociální výpomoci, dávky a další finanční výdaje. Více lidí s vyšším vzděláním schopných se sami o sebe postarat znamená nižší nároky a existenční závislost na finanční pomoci plynoucí od státu. Současně více osob s lepším vzděláním a vyššími příjmy může představovat pro státní rozpočet i nárůst daňových výnosů. V počátečním vzdělávání dochází k osvojení základních dovedností a pracovních znalostí potřebných pro výkon povolání, v průběhu dalšího vzdělávání je zapotřebí dále dosaženou kvalifikační úroveň a získané dovednosti obnovovat, udržovat a zvyšovat. Pokud jedinec vyhoví narůstajícím požadavkům kladeným na jeho znalosti a dovednosti, udrží si nebo i zvýší svoji životní úroveň.⁶⁶

⁶⁶ VYCHOVÁ, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. s. 9-22.

5.1 Rizika vzdělávání osob starších 50 let

I. Liedermanová mezi rizika vzdělávání řadí:

- neznalost specifických výchovně vzdělávacích potřeb účastníků výuky (neznalost profese a praxe účastníků vede k tomu že, účastníci si odnášejí minimum nových poznatků a ztrácejí zájem o výuku),
- nízká vnitřní motivace účastníků (účast považují za zbytečnou, nevěří, že bude přínosem pro jejich pracovní zařazení),
- příliš velké sebevědomí účastníků (sklon přeceňovat své schopnosti a z toho vyplývající negativní ovlivňování vzdělávacího procesu),
- nevyrovnanost studijního kolektivu (je-li skupina příliš nesourodá, přizpůsobuje se vzdělávání pouze části skupiny, často té nejpočetnější nebo nejméně konfliktní, ostatní ztrácejí zájem a vytváří se konfliktní prostředí),
- malá integrita studijní skupiny (zábrany, které vznikají – ostych, falešná solidarita, narušují studijní aktivity účastníků),
- neinformovanost účastníků o poslání a cílech vzdělávání (často mají účastníci vzdělávání nepřesné informace o programu, jeho náročnosti, obsahu a rozsahu).⁶⁷

S přibývajícím věkem se projevuje sestupná tendence senzorických i tělesných funkcí, například se snižuje rychlost vnímání, rychlost úkonů, zvyšuje se unavitelnost organismu apod. Starší osoby mají hlubší pocity zodpovědnosti, promýšlí si životní plány, jsou velmi citliví na změnu či ztrátu prestiže. Jednají podle relativně stálého systému hodnot, který je s přibývajícím věkem stále méně tvárný. I v případě, že je vzdělávací kurz kratší, představuje pro staršího člověka velkou změnu a narušení zaběhnutého denního režimu. Také pobyt v novém sociálním prostředí (noví lidé, nové aktivity a situace) kladou zvýšené nároky na jednotlivce a představují zvýšenou psychickou zátěž.⁶⁸

⁶⁷ LIEDERMANOVÁ, I. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce – metodika pro lektory*. 1. vyd. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum, 2008. s. 15-21.

⁶⁸ MUŽNÁ, B., PLEŠNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásady pro jejich přípravu a realizaci*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. s. 14-15.

5.2 Bariéry ve vzdělávání starších osob

Nedostatečné zapojení do dalšího vzdělávání je jednou z příčin, proč se starší pracovníci špatně přizpůsobují novým požadavkům trhu práce a v důsledku toho vzniká bariéra pro možnosti prodlužování jejich ekonomické aktivity. Důvody, proč se nevzdělávají, jsou nejčastěji spojeny s jejich postoji a s tím související motivací. Starší lidé jsou častěji spokojeni se svým vzděláním. Hodnocení dostatečnosti vlastního vzdělání má vazbu na počet odpracovaných let, během nichž získali určité pracovní zkušenosti. Tyto však v době technologických změn již nemohou postačovat. Sebehodnocení je také ovlivněno spokojeností se stávajícím zaměstnáním, případně rezignací na jakoukoliv změnu nebo neochotu ke změnám. Nízký zájem o vzdělávání a obava z možného neúspěchu jsou dalším bariérami ve vzdělávání starších osob. Tyto důvody jsou spíše generovány typem osobnosti, úrovní vzdělání nabytého ve škole a postoji ovlivněnými předchozí zkušeností s učením a vzdělávacími aktivitami obecně. Významnou roli hraje také cena nabízených kurzů. Ze starších osob ji více jak třetina označuje za důvod své neúčasti v dalším vzdělávání. Nedostatek času či nutnost věnovat se péči o rodinu nehrají u starších věkových skupin výraznou roli. Rovněž nabídka kurzů a přístup k informacím nehodnotí starší osoby jako bariéru pro svou neúčast v dalším vzdělávání. V tomto případě je nutno odlišit, do jaké míry je toto hodnocení výsledkem nabytých zkušeností a schopností vyhledat si příslušné informace a do jaké míry je výsledkem nezájmu o vzdělávací aktivity obecně. Obecně platí, že nejvíce se vzdělávají lidé zaměstnaní, s poměrně velkým odstupem osoby nezaměstnané.⁶⁹

5.3 Vliv motivace u osob nad 50 let na účast ve vzdělávacích kurzech

Nezaměstnaní lidé do svých aktuálních životních potřeb v malé míře zahrnují potřebu se vzdělávat nebo se účastnit vzdělávacího kurzu. Dle průzkumu B. Mužné a V. Plesníka na přímou otázku „Máte zájem se zúčastnit vzdělávacího kurzu?“ odpoví většina osob starších 50 let na přímou otázku „NE“. Druhá část se zeptá: „Jakého vzdělávacího kurzu?“. Tato druhá skupina nezaměstnaných bude v odpovědi hledat informace o tom, zda je pro ně účast v kurzu výhodná. Někdo se rád kurzu účastní už

⁶⁹ CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. *Účast a bariéry vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. s. 32-33.

jen proto, že mu umožní nebýt celý den doma, být v pěkném prostředí mezi lidmi. Pro někoho může být důležitý fakt, že se ve vzdělávacím kurzu naučí pracovat s počítačem a získá tak respekt u svých dětí, které s počítačem pracovat umějí. Jiný bude k účasti motivován pouze tehdy, když mu účast ve vzdělávacím kurzu automaticky zajistí placenou několikaměsíční praxi nebo přímo zaměstnání. Účast ve vzdělávacích kurzech je pro nezaměstnané osoby dobrovolná a právě osobní motivace jednotlivce rozhoduje, zda se kurzu bude chtít zúčastnit, a také kolik energie a úsilí bude během kurzu ochoten vynaložit pro zvládnutí a praktické osvojení nových vědomostí a dovedností. Při vzdělávání dospělých je proto kladen důraz na kladnou motivaci učení dospělého, tzn., že lektor by měl iniciovat a podporovat především kladné motivy učení, jako je např. zájem o učební látku, seberealizaci účastníka, důvěru ve schopnosti účastníka dosáhnout svých osobních cílů a na eliminaci některých záporných motivů, jako jsou strach, pochyby o vlastních schopnostech, pasivita, nízké sebevědomí a podobně.

Pyramida motivace k učení vychází ze skutečnosti, že proces vzdělávání dospělých je založen na získávání informací a odborných vědomostí, na osvojování si nových dovedností a pracovních návyků. Díky těmto kvalitativním změnám v procesu vzdělávání je jednatlivec schopen nacházet jiná řešení, dosahovat lepších výsledků – zvýšit svou výkonnost. Posiluje se jeho pozice na trhu práce a ve společnosti, což má dopad na vyšší míru sociální jistoty jednotlivce. Na vrcholu pyramidy potom stojí individuální užitek každého účastníka vzdělávacího procesu.⁷⁰

Obrázek č. 2 - Pyramida motivace k učení



Pramen: Mužná B., Plesník V., Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásada pro jejich přípravu a realizaci

⁷⁰ MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásady pro jejich přípravu a realizaci*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. s. 11-13.

5.4 Faktory a vlivy působící na učení dospělých

Na schopnost učit se působí dle B. Mužné a V. Plesníka následující faktory:

- vůle k učení (intenzita a ochota k učení),
- uvědomělost (síla podnětů k učení),
- kapacita intelektu (přijetí a zpracování informací),
- lehkost nebo obtížnost učení (rychlost, s jakou se učební látka osvojí),
- trvanlivost učení (schopnost vybavit si učivo v určité chvíli a v určitých souvislostech).⁷¹

Mezi nepříznivé vlivy, které působí na učení dospělých, patří podle I. Liedermanové odlišné názory, které získal dospělý na základě praktických zkušeností. Ty pak mohou způsobit, že odmítá přijmout prezentovanou učební látku. Dospělý člověk má zažité určité stereotypy v myšlení a jednání, a ty mohou způsobit, že odmítá řešení problému, které je prezentováno ve výuce. Dospělý často hledá ve výuce odpovědi na praktické nebo životní otázky. Může proto žádat, aby byly vyučovány pouze poznatky bezprostředně aplikované v praxi, odmítá teoretické vysvětlení a odůvodnění.

Mezi příznivé vlivy, které působí na učení dospělých, patří podle I. Liedermanové schopnost osvojovat si poznatky v relaci k jiným, snaží se třídit informace a vytvářet soustavu poznatků, kritičnost dospělých zaměřená na přijímání poznatků i na vlastní studijní výkon. Potřeba sebeuplatnění dospělých je často spojena s vyšší motivací k učení a k aplikaci získaných poznatků.⁷²

Pro dospělého člověka podle B. Mužné a V. Plesníka platí tři principy učení:

- slyším a zapomenu,
- vidím a vzpomenu si,
- jednám a osvojím si.⁷³

⁷¹ MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásady pro jejich přípravu a realizaci*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. s. 14.

⁷² LIEDERMANOVÁ, I. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce – metodika pro lektory*. 1. vyd. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum, 2008. s. 16..

⁷³ MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let – zásady pro jejich přípravu a realizaci*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. s. 17.

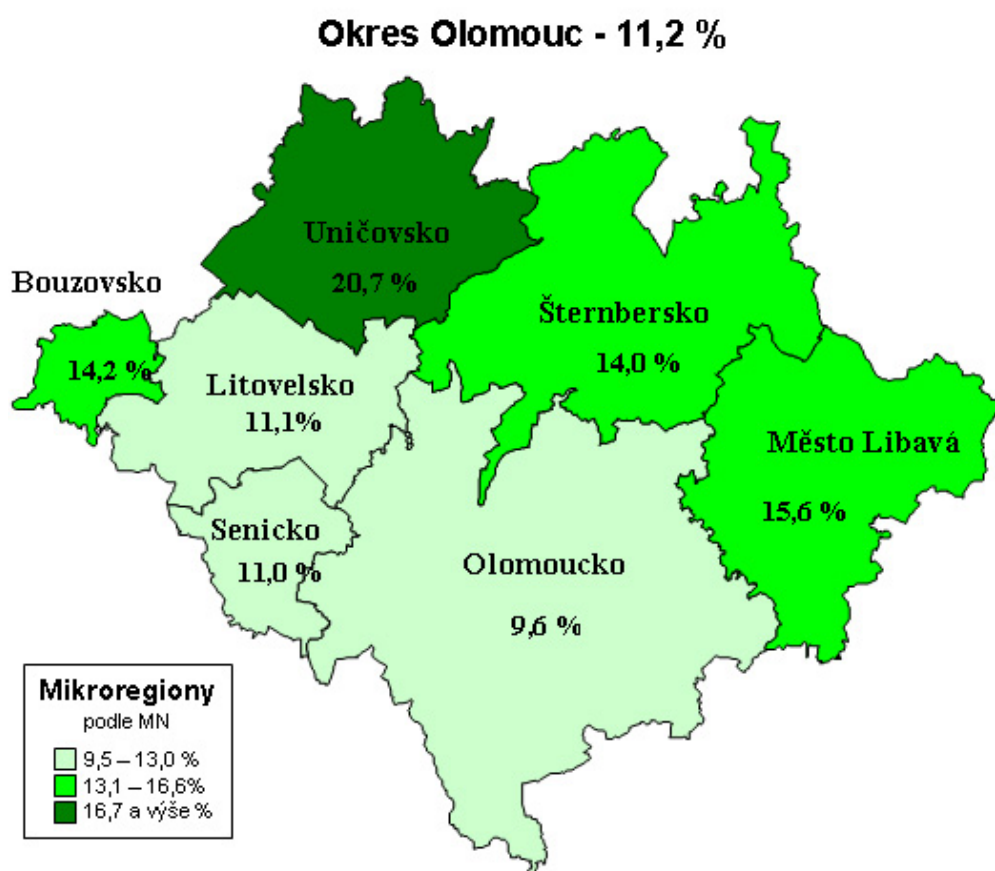
Názory v této kapitole potvrzují, jak je důležité vzdělávání. Zabezpečuje totiž nezbytnou aktualizaci znalostí a dovedností a významně tak přispívá k boji s nezaměstnaností a sociálním vyloučením, ale také ovlivňuje výdaje státu na různé sociální výpomoci - lidé s vyšším vzděláním jsou schopní se sami o sebe postarat, což znamená nižší nároky a existenční závislost na finanční pomoci plynoucí od státu. Důvody, proč se osoby nad 50 let více nevzdělávají, jsou nejčastěji spojeny s jejich postoji a s tím související motivací. V následující kapitole analyzuji nezaměstnanost osob nad 50 let v Olomouckém okrese, představuji poradenské činnosti a zejména projekt Zkušenost plus, kterými se snaží Úřad práce v Olomouci pomoci osobám nad 50 let při jejich dalším uplatnění na trhu práce.

6 Nezaměstnanost v okrese Olomouc

Okres Olomouc vznikl v roce 1960. Leží ve východní části republiky, v Olomouckém kraji. Sousedí s okresy Šumperk, Bruntál, Přerov, Svitavy, Prostějov, Nový Jičín a Opava. Jeho rozloha je 1 618 km² (v republikovém srovnání je 14. největší). Ačkoliv v souvislosti s reformou veřejné správy k 31. 12. 2002 zanikly okresní úřady a jejich kompetence přešly na pověřené obce a kraje, v působnosti úřadů práce nedošlo k žádné změně a i nadále vykonávají svou činnost na území okresů.

Od 1. 1. 2005 byly k okresu Olomouc přičleněny tři obce z Moravskoslezského kraje – Moravský Beroun, Norberčany, Huzová, které se staly součástí mikroregionu Šternbersko. Od 1. 1. 2007 došlo k další změně správního uspořádání okresu – do okresu Olomouc byla přerazena obec Lipinka ze Šumperska s cca 215 obyvateli.⁷⁴

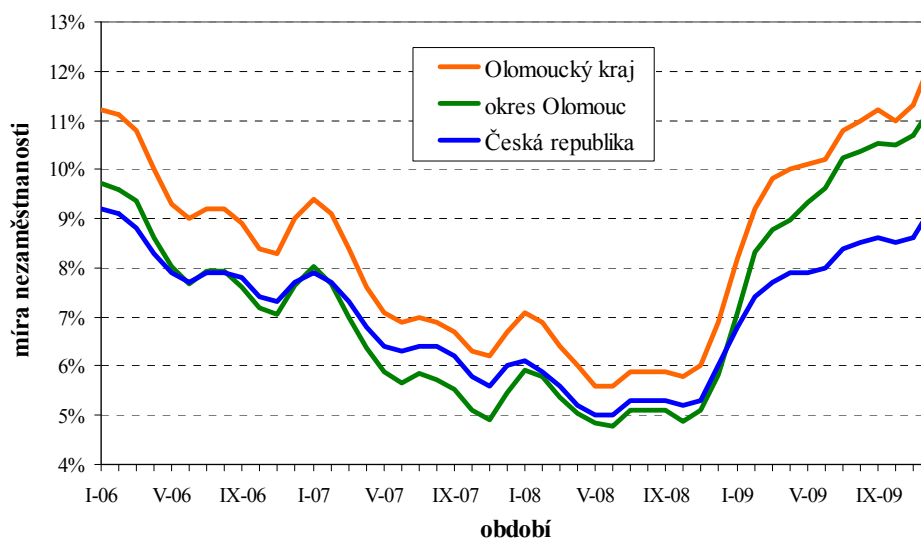
Obrázek č. 3 - Míry nezaměstnanosti (MN) v mikroregionech okresu Olomouc v roce 2009.



Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

⁷⁴ Portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

Graf č. 2: Porovnání míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc, Olomouckém kraji a ČR

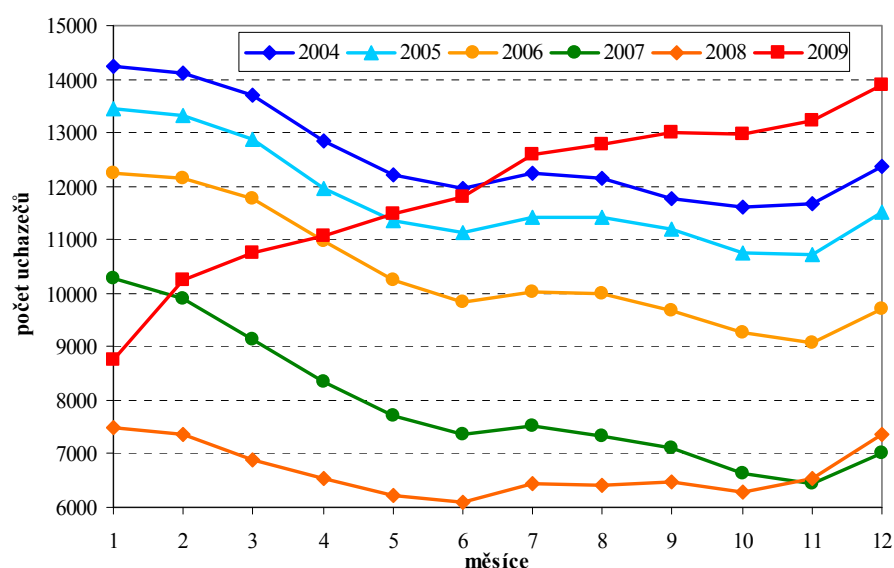


Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

Výše uvedený graf č. 2 ukazuje, že nárůst míry nezaměstnanosti (dále jen MN) v okrese Olomouc byl v roce 2009 mnohem výraznější než v celé ČR – zatímco ještě na konci roku 2008 vykazoval okres Olomouc MN o 0,2 p.b. nižší než v ČR, v lednu již MN na Olomoucku byla vyšší než v ČR a na konci roku se rozestup mezi okresní a celorepublikovou křivkou vývoje MN zvýšil na 2 p.b. Podobný vývoj byl zaznamenán i v Olomouckém kraji – ten byl s více než 75 % nárůstem počtu nezaměstnaných na 1. místě v republice (nárůst v ČR činil 53 %).⁷⁵

⁷⁵ *Portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

Graf č. 3: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Olomouc v posledních letech



Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

Z grafu č. 3 je zřejmé, že vývoj nezaměstnanosti během několika měsíců „smazal“ předchozí čtyřletý pokles a počet uchazečů o zaměstnání byl na konci roku 2009 nejvyšší za posledních 10 let. Výrazně se také změnil rozdíl mezi nově registrovanými a vyřazenými uchazeči – zatímco ještě v roce 2007 výrazně převládal počet vyřazených, o rok později je vzájemná balance mírně záporná. V roce 2009 lze pozorovat obrat – počet nově registrovaných přesáhl hodnotu 22 tisíc a je o více než 6,3 tisíce vyšší než počet vyřazených uchazečů o zaměstnání (viz následující shrnující tabulka č. 2).⁷⁶

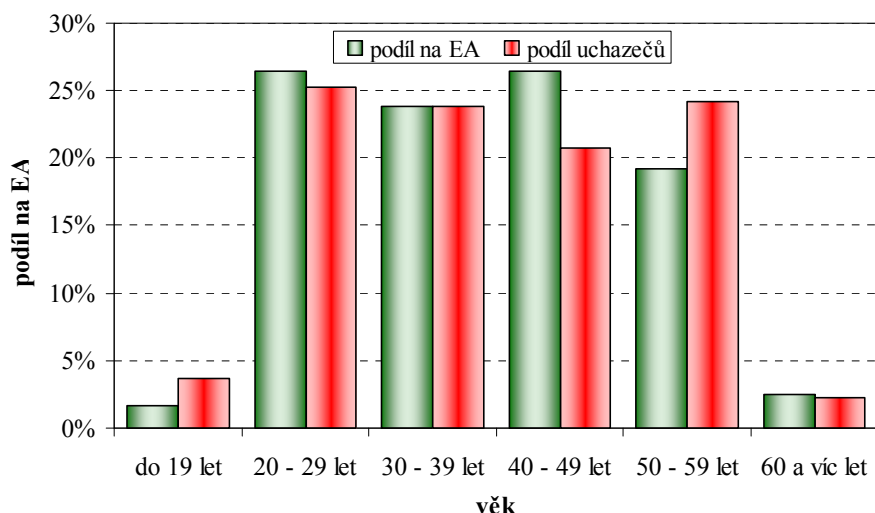
Tabulka č. 2 - Počty nově registrovaných a vyřazených uchazečů v okrese Olomouc

Ukazatel	Celkový počet za rok											
	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%	2009	%	2010	%
Počet nově registrovaných	16 730		15 473		13 558		14 171		22 095		17 659	
z toho nad 50 let	4 372	26	4 007	26	3 610	27	3 557	25	5 349	24	3 779	21
Počet vyřazených	18 412		17 435		16 344		13 655		15 724		17 902	
z toho nad 50 let	4 876	26	4 817	28	4 524	28	3 767	28	3 899	25	3 960	22
Rozdíl (vyřazení – nově reg.)	1 682		1 962		2 786		-516		- 6 371		- 243	

Pramen: Tabulka vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

⁷⁶ *Portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

Graf č. 4: Nezaměstnanost podle věku v okrese Olomouc v roce 2009



Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

Z výše uvedeného grafu č. 4 je zřejmé, že nezaměstnanost se nejvíce dotýká věkové skupiny 50 – 59 let (viz následující tabulka č. 3). Podíl této kategorie uchazečů o zaměstnání se až do roku 2008 neustále zvyšoval (na konci 1. pololetí 2008 dosáhl výše 32,4 %). Od 4. čtvrtletí 2008 se ale začíná zvyšovat příliv mladších věkových kategorií do evidence, takže ve srovnání s koncem roku 2007 se podíl uchazečů ve věku nad 50 let snížil o 6,5 p.b. V absolutních číslech se počet nezaměstnaných nad 50 let zvýšil během 2 let o více než 1 300 osob.⁷⁷

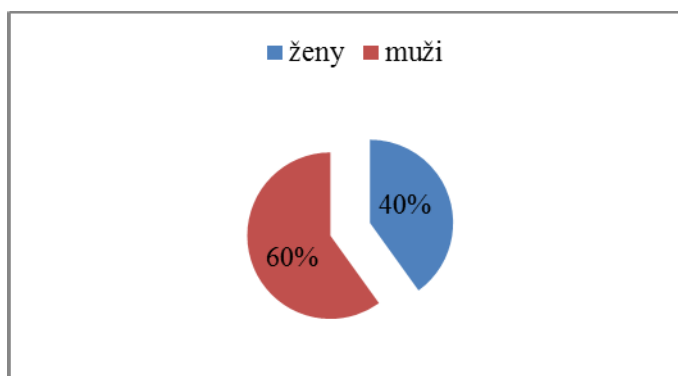
Tabulka č. 3 – Nezaměstnaní podle věku v okrese Olomouc

Věk	Stav k					
	31. 12. 2007		31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	Absolutní počet	%	Absolutní počet	%	Absolutní počet	%
do 19 let	302	4,3	359	4,9	519	3,7
20-24 let	712	10,2	959	13,0	1 937	14,0
25-29 let	721	10,3	787	10,7	1 577	11,4
30-34 let	864	12,4	835	11,3	1 728	12,4
35-39 let	688	9,8	696	9,4	1 577	11,4
40-44 let	655	9,4	683	9,3	1 444	10,4
45-49 let	731	10,4	742	10,1	1 425	10,3
50-54 let	1 119	16,0	1 077	14,2	1 685	12,1
55-59 let	1 022	14,6	1 057	14,4	1 670	12,0
nad 60 let	185	2,6	197	2,7	314	2,3
Celkem	6 999	100	7 359	100	13 876	100

Pramen: Tabulka vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

⁷⁷ *Portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

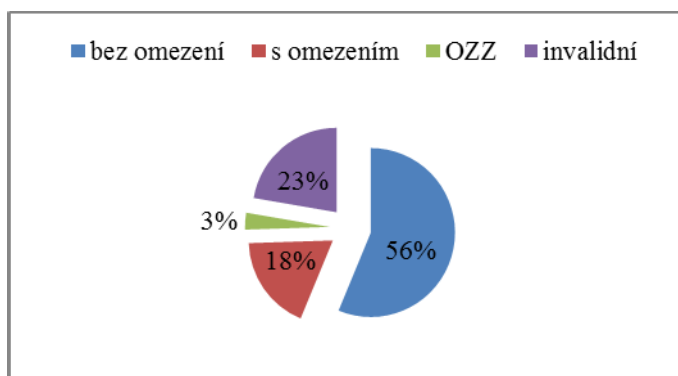
Graf č. 5: Nezaměstnaní nad 50 let v okrese Olomouc podle pohlaví ke dni 31. 12. 2009



Pramen: Graf vytvořen na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

Ke dni 31. 12. 2009 bylo evidováno celkem 3 699 uchazečů o zaměstnání starších 50 let, tj. 26,4 % z celkového počtu 13 876 uchazečů. Mezi nezaměstnanými převažovaly ženy – celkem jich bylo 1 470 (tj. 60 %). Mužů bylo 2 199 (tj. 40 %) – viz graf č. 5.

Graf č. 6: Nezaměstnaní nad 50 let v okrese Olomouc podle zdravotního stavu ke dni 31. 12. 2009



Pramen: Graf vytvořen na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

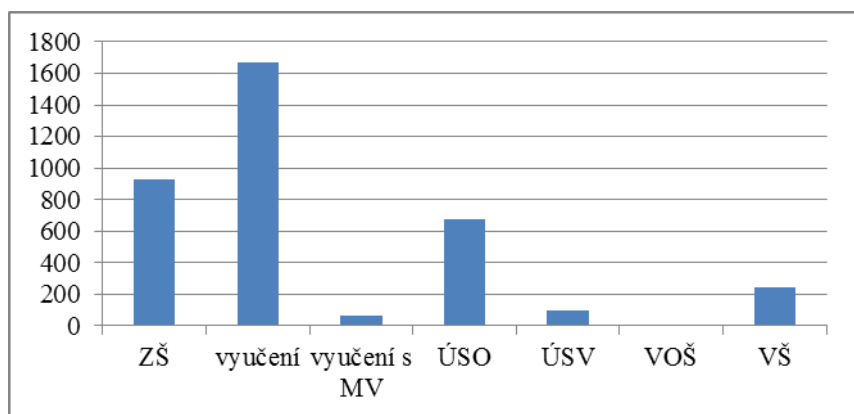
Výše uvedený graf č. 6 ukazuje, že téměř čtvrtina uchazečů nad 50 let byla invalidní (a lze tedy předpokládat, že jejich zdraví bylo výrazně poškozeno) a celkově téměř 40 % uchazečů mělo ve větší či menší míře omezenou pracovní schopnost – viz následující tabulka č. 4.

Tabulka č. 4 – Nezaměstnaní nad 50 let v okrese Olomouc podle zdravotního stavu ke dni 31. 12. 2009

Zdravotní stav	Absolutní počet	%
Bez zdravotního omezení	2064	56,3
Se zdravotním omezením	669	18,2
OZP – zdravotně znevýhodnění	118	3,2
OZP – invalidní	818	22,3
Celkem	3669	100

Pramen: Tabulka vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

Graf č. 7: Nezaměstnaní nad 50 let v okrese Olomouc podle vzdělání ke dni 31. 12. 2009



Pramen: Graf vytvořen na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

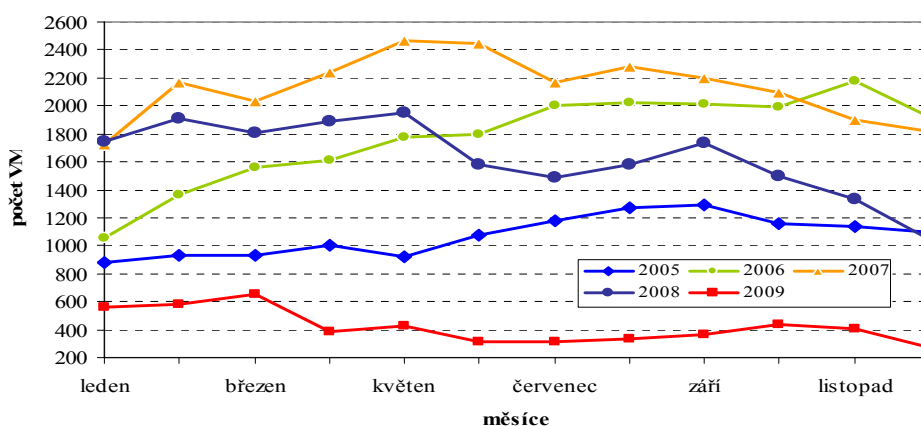
Z grafu č. 7 vyplývá, že největší podíl uchazečů nad 50 let tvořili vyučení (spolu s vyučenými s maturitou více než 47 %), naopak nejmenší podíl zaujímali vysokoškoláci (spolu s VOŠ necelých 7 %) – viz následující tabulka č. 5

Tabulka č. 5 – Nezaměstnaní nad 50 let podle stupně vzdělání v okrese Olomouc ke dni 31. 12. 2009

Stupeň vzdělání	Absolutní počet	%
ZŠ	924	25,18
Vyučení	1672	45,57
Vyučení s maturitou	61	1,66
ÚSV	93	2,53
ÚSO	676	18,43
VOŠ	2	0,06
VŠ	241	6,57
Celkem	3669	100

Pramen: Tabulka vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

Graf č. 8: Vývoj počtu volných míst v posledních letech v okrese Olomouc



Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

Graf č. 8 ukazuje, že rok 2009 patřil z hlediska vývoje počtu volných míst mezi nejtěžší za posledních 10 let. Počet volných míst strmě klesl - na konci každého měsíce roku 2009 byl počet volných míst o cca 70 - 80 % nižší než ve stejném období předchozího roku (viz následující tabulka č. 4). V roce 2009 se výrazně zvýšil počet uchazečů na jedno volné místo a na konci roku bylo dosaženo rekordní hodnoty od vzniku úřadu práce – na jedno volné připadalo 52 uchazečů o zaměstnání (pro srovnání ke dni 31. 12. 2008 to bylo 7 uchazečů o zaměstnání na jedno volné místo, tj. meziročně se tato hodnota zvýšila 7,5 násobně).⁷⁸

Tabulka č. 4 – Volná místa v okrese Olomouc v letech 2007, 2008 a 2009

Volná místa	Stavy ke konci měsíců (průřezové údaje)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Celkem 2007	1 725	2 166	2 029	2 236	2 461	2 449	2169	2 277	2 202	2 098	1 897	1 817
Celkem 2008	1 742	1 908	1 806	1 894	1 952	1 579	1 489	1 582	1 733	1 500	1 336	1 045
Celkem 2009	556	581	654	382	430	318	309	338	361	439	404	267
počet uchazečů na 1 VM (2007)	6,0	4,6	4,5	3,7	3,1	3,0	3,5	3,2	3,2	3,2	3,4	3,9
počet uchazečů na 1 VM (2008)	4,3	3,9	3,8	3,4	3,2	3,9	4,3	4,1	3,7	4,2	4,9	7,0
počet uchazečů na 1 VM (2009)	15,8	17,6	16,5	29,0	26,7	37,1	40,8	37,8	36,0	29,5	32,8	52,0
nově evidovaná místa (tokový pohled 2009)	588	566	674	427	430	349	346	308	379	418	337	210

Pramen: Tabulka vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

⁷⁸ Portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc

6.1 Poradenské činnosti Úřadu práce v Olomouci

V období vysoké nezaměstnanosti zaměstnavatelé obsazují volná místa často bez pomoci úřadu práce. Zaměstnavatelé nepotřebují kontaktovat úřad práce, protože je uchazeči o zaměstnání sami obcházejí a zanechávají jim profesní životopisy, případně se zaměstnavatel poptá mezi zaměstnanci, jestli neví o někom vhodném. To má vliv na způsob, jakým lidé nacházejí práci. Je to méně přes úřady práce, inzeráty, agentury práce a více na základě kontaktů od známých a tím, že uchazeči o zaměstnání přímo kontaktují zaměstnavatele, kteří nemají hlášená volná místa. Pro zaměstnavatele je lepší věnovat čas vážným zájemcům, kteří se o práci přijdou ucházet sami, schovat si jejich životopisy a tak mít v zásobě tip pro případ, že by potřebovali nového zaměstnance. Úřad práce v Olomouci proto reagoval na růst počtu uchazečů o zaměstnání a pokles volných míst tím, že od července 2009 zajišťuje poradenské činnosti, které pomáhají nezaměstnaným lépe snášet nezaměstnanost, hledat řešení jejich životní situace, pomoci sestavit profesní životopis a připravit se na pohovor u zaměstnavatele tak, aby skutečně mohli zaujmout. Jedná se především o níže uvedené poradenské činnosti, které úřad práce zajišťuje dodavatelským způsobem.

Vstupní poradenství pro uchazeče o zaměstnání

Jedná se o poradenství pro nově evidované uchazeče o zaměstnání a každému uchazeči o zaměstnání je tato forma poradenství nabídnuta při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Je dobrovolnou aktivitou, kterou však uchazečům o zaměstnání doporučujeme absolvovat. Domnívám se, že je pro osoby nad 50 let velmi vhodné a to z toho důvodu, že během cca dvouhodinového poradenství jsou podrobně vysvětlena práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání, služby úřadu práce, zejména možnosti rekvalifikací, dotací a zařazení do poradenských činností. Při evidenci není možné z časových a kapacitních důvodů podrobně seznámit uchazeče se všemi možnostmi, které jim úřad práce nabízí jako pomoc dalším uplatnění na trhu práce a často tak ve spěchu obdrží náraz tolik informací, že nemají čas si je utřídit a porozumět jim. Navíc se u těchto osob často jedná o jejich první zkušenost s nezaměstnaností, bývají zmatení a bezradní. Poradenství probíhá nejen v Olomouci, ale také pro větší dostupnost přímo v Uničově, ve Šternberku a Litovli (ve městech, kde jsou detašovaná pracoviště Úřadu práce v Olomouci).

Příprava před uzavřením individuálního akčního plánu

Jedná se o poradenství, které připraví uchazeče o zaměstnání na uzavření individuálního akčního plánu. Povinnost uzavřít individuální akční plán má každý uchazeč o zaměstnání, který je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména vysvětlení principu individuálního akčního plánu a stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Jeho obsahem je zopakování práv a povinností uchazeče o zaměstnání, představení kompletních služeb úřadu práce včetně seznámení se s nabízenými rekvalifikacemi a pomoci při rozhodování, jakou rekvalifikaci si případně zvolit. Poradenství trvá dopoledne 4 vyučovací hodiny a probíhá v Olomouci, v Uničově, v Litovli a ve Šternberku. Výstupem je vyplněný dotazník, který následně slouží k sepsání individuálního akčního plánu – obsahuje možnosti (aktivity), které uchazeč o zaměstnání zvažuje při řešení své nezaměstnanosti.

Výcvik v základních dovednostech potřebných při hledání zaměstnání

Toto dvoudenní poradenství je určeno uchazečům o zaměstnání, kteří nevědí, jak hledat zaměstnání. S pomocí dvou lektorů se dopoledne (vždy během 4 vyučovacích hodin) učí pracovat se zdroji informací o volných pracovních místech, sestaví si profesní životopis a motivační dopis. Součástí tohoto poradenství je i příprava na pohovor se zaměstnavatelem a vyhledávání volných pracovních míst na internetových adresách. Je však vhodné pouze pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají základní znalost práce s PC a práce internetem (profesní životopis a motivační dopis si píší sami uchazeči na PC – s obsahem jim pomáhají lektoři, také se pomocí internetu učí vyhledávat volná místa a informace (je zde představen portál MPSV jako zdroj informací i jako jedna z možností zadat si zde svůj profesní životopis – portál využívají zaměstnavatelé při hledání vhodných zaměstnanců, součástí poradenství je pak i umístění sestaveného životopisu na portál MPSV). Poradenství probíhá v Olomouci, v Uničově, v Litovli a ve Šternberku. Výstupem je osvědčení o absolvování, zpracovaný profesní životopis a motivační dopis.

Individuální poradenství

Jedná se o poradenství, kde se využívá prvků psychoterapie a koučování. Je vhodné pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají obavu z účasti na skupinových aktivitách, kteří nevědí, v jaké oblasti by se mohli uplatnit nebo mají obavu, že v oblasti, kterou si zvolili, nemohou obstát. Zahrnuje bilanci možností uchazeče o zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce, profesní a kariérové poradenství včetně hledání možností dalšího vzdělávání, hledání zaměstnání a poskytnutí podpory při zvládání problémů v dalších oblastech (např. nevyjasněná rodinná nebo finanční situace). Jedná se o rychlou pomoc přesně přizpůsobenou tomu, co uchazeč o zaměstnání potřebuje.

Tato forma poradenství se mi jeví jako velmi vhodná pro osoby starší 50 let – zejména pak pro ty, které mají více handicapů na trhu práce. Probíhá v Olomouci v rozsahu přibližně 4 měsíců (celkem 10 schůzek o rozsahu cca jedné hodiny – minimálně jedna schůzka za 14 dní). Výstupem je zhodnocení průběhu a výsledků poradenské činnosti, a pokud nevedla k získání zaměstnání, konkrétní doporučení pro další práci s uchazečem o zaměstnání, které obdrží i zprostředkovatel

Job club

Tato forma skupinové poradenské činnosti trvá po dobu tří týdnů (dopoledne 6 x 4 vyučovací hodiny) a pomáhá rozvinout dosud získané vědomosti a dovednosti a vede k přiměřenému sebehodnocení a posouzení svých reálných možností. S pomocí dvou odborníků vede především ke zvýšení motivace k hledání zaměstnání. Pomáhá vyhledávat vhodné zaměstnání, zhodnotit vlastní osobnost s okamžitou zpětnou vazbou ostatních členů skupiny (max. 12 osob), její součástí je příprava na přijímací pohovor, verbální a neverbální komunikace, techniky zvládání stresu, metody hledání práce, zdroje volných míst, práce na internetu, nácvik kontaktu se zaměstnavatelem a také příprava profesního životopisu, žádosti o zaměstnání a osobní dokumentace k výběrovému řízení. Mezi schůzkami uchazeči o zaměstnání hledají práci – oslovují a kontaktují zaměstnavatele a poradci jim pak poskytují oporu a zpětnou vazbu – hledání práce je tak výrazně intenzivnější. Probíhá v Olomouci, v Uničově, v Litvli a ve Šternberku. Výstupem je osvědčení o absolvování, a pokud nevedla k získání zaměstnání, konkrétní doporučení pro další práci s uchazečem o zaměstnání.

Motivační kurz

Zejména pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedení v evidenci dlouhodobě a jsou nejvíce ohroženi vyloučením z trhu práce či sociálním vyloučením je určen motivační kurz. Obsahem je podobný job clubu. Jeho cílem je nabídnout hlavně podporu, motivaci, získání sebezpoznání a vyššího sebevědomí, vede ke zvýšení aktivity při hledání zaměstnání. Po dobu 14 dnů v rámci jednoho měsíce se realizuje skupinové poradenství – aktivity v oblasti osobnostního rozvoje, zlepšení sebehodnocení, dodání jistoty, diskuze, tvorba motivačního dopisu a životopisu, nácvik přijímajícího pohovoru, komunikace se zaměstnavatelem, analýza trhu práce, zdroje informací o volných místech, právní poradenství a individuální poradenství – pohovory s lektory (psychology), psychická podpora. Volné dny jsou určeny k plnění domácích zadání – aktivnímu kontaktování zaměstnavatelů a vlastnímu rozvoji. Uchazeč si ujasní svoje priority (mj. to, zda chce nebo nechce pracovat, a proč, je podporován ve vlastních aktivitách, v navrhování reálných cest v uspokojování vlastních potřeb). Po ukončení této aktivity se organizují dvě „udržovací setkání“. Probíhá v Olomouci a výstupem je osvědčení o absolvování, a pokud nevedla k získání zaměstnání, konkrétní doporučení pro další práci s uchazečem o zaměstnání.

Pracovní diagnostika COMDI B

Jedná se o poradenství pro uchazeče o zaměstnání, kteří nemohou pracovat ve své profesi a nevědí, jakou jinou profesi by mohli vykonávat, kteří hledají jiné uplatnění na trhu práce nebo vhodný rekvalifikační kurz. Pomocí testů u psychologa úřadu práce se zjistí, na jakou práci se hodí podle jejich kvalifikace, zájmů a osobnosti. Poradenství tak pomáhá motivovat k volbě určitého profesního zaměření. Vyplnění testů zabere cca 2 hodiny a následně se testy odešlou k vyhodnocení. Výsledky obdrží psycholog do 3 pracovních dnů a při individuální konzultaci dochází k interpretaci výsledků testu. Výstupem jsou doporučené oblasti vzdělávání a profesní zařazení. Výstup v přehledné grafické úpravě obdrží také uchazeč o zaměstnání.

Mým názorem je, že u osob starších 50 let s nízkou kvalifikací by měla předcházet výběru rekvalifikace pracovní diagnostika (aby se vybrala co možná nejvhodnější rekvalifikace), následně by po absolvování rekvalifikace měly být tyto osoby zařazeny do motivačních kurzů, které by podpořily úspěšnost rekvalifikací tím, že by rekvalifikovaným pomohly svými výše popsanými aktivitami uplatnit získané znalosti a dovednosti na trhu práce. Starší osoby rychle ztrácejí motivaci k hledání zaměstnání

zejména při opakovaném odmítnutí při ucházení se o zaměstnání – je proto potřeba se jim dále věnovat a povzbuzovat je v motivačních kurzech a JOB clubech). Jsem si však vědoma toho, že má představa není reálná, a to z důvodu finanční náročnosti.

6.2 Regionální individuální projekty Úřadu práce v Olomouci

Evropský sociální fond (ESF) vznik v roce 1957 a je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Evropský je proto, že jde o prostředky přidělované z rozpočtu Evropské Unie (EU), ale je přitom plně řízený ministerstvy a úřady vlády ČR. Sociální neznámá, že by měl vyplácet dávky, ale jeho hlavním zaměřením je sociální integrace – podpora zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ.⁷⁹

Úřad práce v Olomouci realizuje tyto regionální individuální projekty, do kterých se můžou uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku zapojit:

- **Nesed'te doma!** pro uchazeče o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnané s evidencí delší než 6 měsíců.
- **Na svém základu můžete stavět** pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním.
- **Na skok!** pro uchazeče o zaměstnání s krátkodobou evidencí do 5 měsíců.
- **Šance pro středoškoláky** pro uchazeče o zaměstnání se středoškolským vzděláním.

⁷⁹ *Portál MPSV* [online]. 2011 [cit. 2011-03-01]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>.

- **Zkušenost plus** pro uchazeče o zaměstnání ve věku 50 let a více.

6.3 Pilotní projekt Zkušenost plus

Na základě analýzy věkové struktury uchazečů o zaměstnání provedené k 31. 5. 2008 a provedeného dotazníkového šetření bylo zřejmé, že nezaměstnanost se nejvíce dotýká nejstarších věkových skupin. U skupiny uchazečů o zaměstnání nad 50 let byl zaznamenán nárůst podílu celkové nezaměstnanosti od roku 2002 a to zhruba o 12% v rámci Olomouckého kraje. Uchazeči o zaměstnání ve věku 50-54 roků tvořili početně největší skupinu všech nezaměstnaných. Dále bylo z provedených šetření zřejmé, že občané nad 50 let jsou stále ohroženější skupinou z hlediska zaměstnanosti v důsledku kombinace zdravotního omezení (vyskytovalo se u cca 60% osob), dlouhodobé evidence (výskyt u cca 48% osob) a s tím spojené ztráty pracovních návyků a kvalifikace, případně nižšího vzdělání (největší podíl měli vyučení, dále osoby se základním vzděláním). Od konce roku 2002 podíl osob nad 50 let věku v evidenci úřadů práce Olomouckého kraje převýšil podíl uchazečů do 25 let a tento trend pokračoval. Tato situace existovala ve všech regionech Olomouckého kraje a bylo ji proto nutné řešit v rámci celého Olomouckého kraje. V důsledku prodlužování doby odchodu do důchodu a plánovaného prodloužení započítávané odpracované doby byl předpokládán další nárůst nezaměstnaných ve sledované skupině. Proto bylo třeba věnovat těmto uchazečům zvýšené úsilí a přistupovat k nim individuálně s ohledem na jejich osobní situaci. Projekt Zkušenost plus byl předložen ke schválení v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a realizuje ho dodavatel vybraný na základě výběrového řízení. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci úřadů práce v Olomouckém kraji starší 50 let s trvalým pobytem na území Olomouckého kraje. Projekt byl zahájen 1. 3. 2009 a jeho ukončení bude 29. 2. 2012. Celkový rozpočet projektu je 26 232 586,- Kč. Předpokládané počty zařazených uchazečů do projektu za jednotlivé úřady práce: Olomouc – cca 100 osob, Šumperk – cca 60 osob, Jeseník – cca 60 osob, Přerov – cca 60 osob, Prostějov – cca 40 osob.⁸⁰

⁸⁰ Zadávací dokumentace: "Zkušenost plus". Olomouc: Úřad práce v Olomouci, 2008.

Charakteristika cílů projektu

Hlavním cílem projektu je orientace a zvyšování dovedností jednotlivce prostřednictvím poradenských služeb a vzdělávacích aktivit.

Specifické cíle projektu:

- realizace stávajících i inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (viz následující bod Inovativnost projektu),
- individuální přístup k účastníkům projektu,
- poradenské činnosti a poradenské programy,
- rekvalifikace, zajištění odborné praxe v rámci rekvalifikací,
- vytvoření pěti středisek pro účastníky projektu v jednotlivých regionech Olomouckého kraje,
- vstup do projektu pro minimálně 320 osob z cílové skupiny,
- vstupní modul pro minimálně 320 osob,
- odborná výuka – rekvalifikace pro minimálně 290 (minimální počet úspěšných absolventů je 290),
- zprostředkování minimálně 40 podpořených pracovních míst,
- doprovodná opatření pro všechny účastníky projektu.⁸¹

Výběr potencionálních účastníků projektu probíhá tak, že poradci pro zprostředkování vytipují vhodné osoby z informačního systému úřadů práce, které spadají do cílové skupiny a mají zájem o nabízené typy vzdělávacích kurzů a pozvou tyto uchazeče o zaměstnání na hromadnou informační schůzku, která se koná v budově úřadu práce. Dodavatel představí projekt, pozvané osoby vyplní dotazník předběžného zájmu a úřady práce předají dodavateli seznam uchazečů o zaměstnání vhodných k zařazení do projektu. Tito uchazeči o zaměstnání jsou pak pozváni na vstupní modul. Zájemci jsou do projektu zařazováni průběžně ve třech bžích.

Všichni účastníci projektu absolvují **vstupní modul**, který trvá jeden den, a to v jednotlivých regionech dle místní příslušnosti. V případě odůvodněného požadavku může být účastník zařazen v jiném regionu. Náplň vstupního modulu:

- dodavatel zajistí podpis Dohod o účasti v projektu a Souhlas se zpracováním osobních údajů pro potřeby projektu se všemi účastníky projektu,

⁸¹ Zadávací dokumentace: "Zkušenost plus". Olomouc: Úřad práce v Olomouci, 2008.

- dodavatel seznámí účastníky podrobně s projektem, s časovým harmonogramem, informacemi o průběhu projektu, o návaznosti účasti v projektu a podmínkách jeho ukončení (probíhá skupinově),
- školení BOZP pro všechny účastníky projektu,
- informace o uplatňování rovných příležitostí v rámci realizace projektu,
- vyplnění registračních formulářů a založení osobních složek účastníků v elektronické i tištěné verzi,
- vyplnění vstupních osobnostních dotazníků – vyhodnocení provádí dodavatel.⁸²

Inovativnost projektu

V rámci realizace projektu jsou využity jak běžné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tak jsou zde zařazeny inovativní a doplňkové aktivity, které napomáhají k vyšší efektivnosti celého programu. Patří zde:

1. Komplexnost služeb

Základem projektu je nabídnout účastníkům projektu souhrn aktivit, které mu napomohou k plnohodnotnému návratu na trh práce a tím dojde k přirozenému sladění pracovního a osobního života.

2. Individuální poradenství

Účastníci projektu mohou zdarma navštěvovat poradenská centra vytvořená pro projekt v jednotlivých okresech Olomouckého kraje, konzultovat s poradcem problémy spojené s hledáním zaměstnání, používat informační technologie a internet jako moderního prostředku pro vyhledávání pracovních míst. Účastník projektu může využít maximálně 10 schůzek po 60 minutách v rámci své účasti v projektu. Poradci pracují s účastníkem **formou couchingu** - přímého podporování aktivit při hledání zaměstnání, kdy poradce prochází s účastníkem volná místa, poskytuje informace o trhu práce, pomáhá při zpracování přihlášky do výběrového řízení, při sestavení profesního životopisu, účastní se přijímacích pohovorů ve firmách, kde je objektivním pozorovatelem, podporou uchazeče a zároveň rovnoprávným informovaným partnerem zaměstnavatele. Pokud uchazeč není při přijímacím pohovoru úspěšný, poradce odhalí příčiny neúspěchu a poradí, jak se vyvarovat chyb. Podobně poradce radí při telefonickém kontaktování potencionálních zaměstnavatelů.

⁸² Zadávací dokumentace: "Zkušenost plus". Olomouc: Úřad práce v Olomouci, 2008.

3. Doprovodná opatření

Účastníci projektu mohou využít v rámci doprovodná opatření, kterými jsou:

- náklady spojené s doložením zdravotních předpokladů pro výkon rekvalifikace (potvrzení lékaře o zdravotní způsobilosti k nástupu do rekvalifikace, zdravotní průkaz atd.) hrazené maximálně do výše částky dle platného věstníku Ministerstva zdravotnictví ČR. Účastník je povinen doložit doklad o zaplacení zdravotní prohlídky vystavený u lékaře.
- jízdné účastníků projektu k účasti na aktivitách v rámci projektu (odborná výuka-rekvalifikace, individuální poradenství). Tuto podporu lze hradit účastníkům, kteří na aktivity dojíždějí z místa bydliště, které je mimo místo, ve kterém se aktivita realizuje, a to ve výši 100% ceny za cestovné. Příspěvek je poskytován pouze po předložení jízdenky z veřejné hromadné dopravy z místa bydliště do místa konání aktivity a zpět. Neposkytuje se na MHD a také není proplácena přeprava autem.
- stravné účastníkům projektu v rámci aktivit projektu (odborná výuka-rekvalifikace), a to: trvání aktivity do 5 hodin včetně – 50, Kč, trvání aktivity nad 5 hodin – 65,- Kč.
- nocležné účastníků projektu. Tuto podporu lze hradit těm účastníkům, kteří by na aktivity (odborná výuka-rekvalifikace) byli nuceni dojíždět více než 35 km z místa bydliště. Příspěvek je poskytován po předložení dokladu o zaplacení nocležného, maximálně do výše 400,- Kč/noc bez snídaně (cena vč. DPH).
- příspěvek na péči o dítě nebo závislého člena rodiny v rámci aktivit odborná výuka-rekvalifikace, po dobu nezbytně nutnou maximálně ve výši 400,- Kč (cena vč. DPH).
- příspěvek na tlumočení do znakové řeči, příspěvek na osobní asistenci.

Finanční prostředky jsou propláceny účastníkům prostřednictvím dodavatele.⁸³

⁸³ Zadávací dokumentace: "Zkušenost plus". Olomouc: Úřad práce v Olomouci, 2008.

Tabulka č. 5 Hodnoty výstupů aktivit projektu Zkušenost plus ke dni 28. 2. 2011

Aktivita	Počet účastníků
Vstupní modul	147
Odborná výuka – rekvalifikace:	
Základy PC	25
Pokročilá obsluha PC	21
Skladník manipulátor (obsahuje základy PC a obsluhu motorových vozíků)	20
Pracovník v sociálních službách – přímá obslužná péče	18
Účetnictví	18
Čtení a kreslení technické dokumentace	14
Celkem rekvalifikovaných	116
Individuální poradenství	18
Pracovní místa	6
Našlo pracovní uplatnění	41

Pramen: Tabulka vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci.

Údaje v tabulce č. 5 ukazují, že ke dni 28. 2. 2011 bylo do projektu Zkušenost plus zařazeno celkem 147 uchazečů o zaměstnání (přitom plánováno bylo v okrese Olomouc zařadit cca 100 osob). Ze strany uchazečů o zaměstnání byl zájem především o absolvování rekvalifikačních kurzů – celkem se rekvalifikovalo 116 osob, tj. 77 %. Dalších 10 osob čeká na zařazení do rekvalifikace Strážný. Domnívám se, že rekvalifikace byly dobře zvoleny - k doplnění aktuálních znalostí slouží kurzy PC, Účetnictví a Čtení a kreslení technické dokumentace. Do nabídky byly zařazeny i kurzy s praxí u zaměstnavatele – Skladník manipulátor, Pracovník v sociálních službách – přímá obslužná péče a Strážný. Bohužel se nepodařilo dodavateli najít realizátora rekvalifikace Operátor CNC strojů, který bylo připraveno absolvovat 10 osob. Do zaměstnání ke dni 28. 2. 2011 nastoupilo 41 osob, což představuje 28 %.

Jako přednost projektu vidím především komplexnost nabízených služeb (poradenství, rekvalifikace, dotace, doprovodná opatření) a výběr nabízených rekvalifikací. Jako rizika vidím především nepovinnou aktivitu poradenství (není na absolventy rekvalifikací vyvíjen tlak uplatnit nabyté dovednosti na trhu práce, nejsou dále motivováni – místo aktivních uchazečů tak vznikají pasivní čekatelé). Záleží také na dodavateli, jakým způsobem s účastníky pracuje. Otázkou je i zvolený výběr uchazečů do rekvalifikací, kterému nepředchází pracovní diagnostika (uchazeči jsou do rekvalifikací zařazováni především na základě jejich zájmu) ani zdravotní prohlídka (nezřídka se stává, že až před nástupem na rekvalifikaci se zjistí, že uchazeč rekvalifikaci nemůže absolvovat ze zdravotních důvodů).

Závěr

V diplomové práci jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti osob nad 50 let. I pro tuto věkovou skupinu platí, že práce je důležitou součástí života člověka, bez ohledu na to, ve které jeho fázi se zrovna nachází. Práce je pro člověka nejen zdrojem financí, ale také místem realizace vlastních schopností a dovedností, přináší nové kontakty, přátele, ale i úctu, pocit užitečnosti. Trh práce je ovlivněn jednak nabídkou práce (lidé nabízejí na trhu práce své dovednosti, znalosti, zkušenosti, svou kvalifikaci) a jednak poptávkou po práci (poptávka jednotlivých firem po pracovní síle). **Nezaměstnanost osob starších 50 let lze vyjádřit tak, že se jedná o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převyšuje poptávku, kdy osoby práce schopné nemohou najít zaměstnání, kdy především struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.** Osoby starší 50 let často vnímají nezaměstnanost více osobně, považují ji za životní prohru, bojují s pocity vlastní nepotřebnosti či zbytečnosti.

Nezaměstnané osoby starší 50 let mají na trhu práce výrazné handicap. Mezi nejvýznamnější patří především chybějící dovednosti v používání nových technologií, nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, nižší fyzická zdatnost, častější zdravotní problémy, zatíženost stereotypy a také neochota se dále vzdělávat. Chybí jim zejména motivace k dalšímu vzdělávání a sebedůvěra v jeho zvládnutí. Vzhledem k tomu, že v současné době dávají zaměstnavatelé přednost spíše aktuálnosti vzdělání před praxí, je zřejmé, že tyto osoby jsou v nevýhodě, pokud si nedoplňovaly nebo nerozšiřovaly poznatky ze svého oboru prostřednictvím dalšího vzdělávání. V době jejich přípravy na povolání ještě celá řada studijních oborů nebo vzdělávacích předmětů buď vůbec neexistovala, nebo měla obsah odpovídající tehdejšímu stavu poznání. Z těchto důvodů dávají zaměstnavatelé často přednost mladším uchazečům o zaměstnání, kteří bývají přizpůsobivější, mají větší dispozice a předpoklady k dalšímu vzdělávání - prosazuje se tak posun poptávky k mladším pracovníkům. S přibývajícím věkem pak přibývá podíl osob s kumulací minimálně dvou rizikových faktorů – věku a špatného zdravotního stavu, což výrazně snižuje jejich uplatnitelnost na trhu a často se tak stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Mezi zaměstnavateli převládá názor, že osoby starší 50 let jsou méně schopné se přizpůsobovat novým pracovním postupům, mají nežádoucí návyky získané v předchozích zaměstnáních, nejsou ochotné se vzdělávat, mají často zdravotní problémy a také vyšší mzdové požadavky. **Všechny tyto handicap a postoje zaměstnavatelů jsou příčinami ohrožení uplatnitelnosti osob starších 50 let na trhu**

práce. Jako řešení se nabízí přesvědčovat zaměstnavatele, ale i samotné uchazeče této věkové kategorie, o výhodách, které mohou nabídnout na trhu práce. Jsou to především dlouholeté pracovní a životní zkušenosti, vyšší odpovědnost a loajalita k firmě, uvážlivější a vyrovnanější rozhodování, spolehlivost a časová flexibilita. Starší uchazeči často přemýšlejí za zaměstnavatele. On přece zcela jistě upřednostní někoho mladšího než někoho, kdo za pár let odejde do důchodu. Předpokládáním odmítnutí ze strany zaměstnavatele však ztrácejí motivaci ke skutečné aktivitě při hledání zaměstnání a sebeprosazení. **Důležité je proto jednak umět prezentovat své profesní schopnosti a přesvědčit zaměstnavatele o svých přednostech a kvalitách, ale i se vzdělávat a adaptovat na současné požadavky trhu práce.**

Pomoc při hledání zaměstnání a podporu při dalším odborném vzdělávání poskytují úřady práce. Klíčovou roli hraje realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Jak již bylo řečeno, zaměstnavatelé obecně projevují malý zájem o starší pracovníky, neboť mladší věkové kategorie pro ně představují perspektivnější pracovní sílu. Proto **nejvýznamnějším opatřením aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na zvýšení zájmu zaměstnavatelů o uchazeče starší 50 let jsou mzdové dotace,** které představují silný motivační prvek ke zvýšení nabídky pracovních míst pro tyto osoby na trhu práce. Jedná se především o veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Tato forma pomoci je ale závislá na množství přidělených finančních prostředků.

Cestou vedoucí k posílení konkurenceschopnosti starších osob je jejich další vzdělávání. Úřady práce umožňují získání nových znalostí a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování účasti v rekvalifikačních kurzech a dále jako pomoc nabízejí poradenské činnosti zaměřené především na zlepšení sebehodnocení, dodání jistoty, tvorbu motivačního dopisu a životopisu, nácvik přijímajícího pohovoru, komunikaci se zaměstnavatelem, zdroje informací o volných místech, získání reálné představy o trhu práce apod.

Další možností ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce osob nad 50 let, kterou nabízejí úřady práce, je zařazení těchto osob do projektů ESF. Jako přednost projektů vidím především komplexnost nabízených služeb (poradenství, rekvalifikace, dotace, doprovodná opatření). Otázkou však je jejich samotná realizace. Ze zkušenosti s realizací projektu pro osoby starší 50 let Úřadu práce v Olomouci vyplývá, že na úspěšnost projektu má vliv především výběr nabízených rekvalifikací, způsob výběru uchazečů do projektu, výběr dodavatele a zařazení povinných aktivit poradenství.

Nedostatečné zapojení do dalšího vzdělávání je jednou z příčin, proč se starší osoby špatně přizpůsobují novým požadavkům trhu práce a v důsledku toho vzniká bariéra pro možnosti prodlužování jejich ekonomické aktivity. Důvody, proč se více nevzdělávají, jsou nejčastěji spojeny s jejich postoji a s tím související motivací. Účast ve vzdělávacích kurzech je pro nezaměstnané osoby dobrovolná a právě osobní motivace rozhoduje, zda se kurzu chtějí či nechtějí zúčastnit. Proč se připravovat na osobní pohovor či dále se vzdělávat, když jsou přesvědčeni, že je stejně nikdo nezaměstná, že vezmou někoho mladšího. Důležité je tak si uvědomit, že zaměstnání si může najít jedině uchazeč sám. **Úřad práce je pouze zprostředkujícím subjektem, který může zajistit kontakt u potencionálního zaměstnavatele a nabídnout účast ve vzdělávacích programech. Sám uchazeč však musí zaměstnavatele zaujmout, a to za něj nikdo jiný neudělá.** Všude kolem pracují lidé všech věkových skupin, což je ukázkou toho, že zaměstnání lze nalézt v každém věku. Chce to jen hledat inspiraci ve zkušenostech úspěšných, nikoliv ve výmluvách neúspěšných.

Domnívám se, že má diplomová práce by mohla sloužit jako zdroj informací pro pracovníky úřadů práce při snaze o co nejefektivnější realizaci aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na osoby nad 50 let.

Literatura a zdroje

Aperio [online]. 2011 [cit. 2011-02-28]. Nebojujte s úřady a zaměstnavateli 2011. Dostupné z WWW: <<http://aperio.cz/download/APERIO-Nebojujte-s-urady-a-zamestnavateli-2011.pdf>>.

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

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

CZESANÁ, V., HAVLÍČKOVÁ, V., ŠÍMOVÁ, Z., VYMAZAL, J. *Podpora vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. 57 s. ISBN 80-86728-38-2.

CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. *Účast a bariéry vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. 34 s. ISBN 80-86728-33-1.

Evropský sociální fond v ČR [online]. 2011 [cit. 2011-03-01]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#programy>>.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

HAVLÍK, J. *Problematika generace 50 plus*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009. s. 114. ISBN 978-80-7394-187-1.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

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

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.

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

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

LIEDERMANOVÁ, I. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce – metodika pro lektory*. 1. vyd. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum, 2008. 40 s. ISBN 978-80-87244-05-0.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

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

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Veřejné služby zaměstnanosti*. 1. vyd. 2010. 24 s.

PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

Portál MPSV [online]. 2011 [cit. 2011-03-01]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>.

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

Portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky/ol_rok2009_okres.doc>.

SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ, M. *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. s. 63. (Brož.)

SVOBODOVÁ, L., et al. *www.mpsv.cz* [online]. Praha: 2009 [cit. 2011-01-11]. BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf>.

ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. 2005. 74 s. ISBN 80-86764-26-5.

TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2008. 160 s. ISBN 978-80-248-1729-3.

VYCHOVÁ, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. s. 185. ISBN 978-80-7416-017-2.

Zadávací dokumentace: *"Zkušenost plus"*. Olomouc: Úřad práce v Olomouci, 2008. 29 s.

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

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Zuzana Krejčí
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
Rok obhajoby:	2011

Název práce:	Problematika nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let
Název v angličtině:	Unemployment problems of age groups over fifty
Anotace práce:	Cílem diplomové práce je analýza postavení osob starších 50 let na trhu práce, zhodnocení vybraných forem pomoci, které nabízejí úřady a upozornění tak na problematiku nezaměstnanosti této věkové skupiny. Při zpracování diplomové práce vycházím z analýzy odborné literatury a zdrojů a sekundární analýzy statistických dat Úřadu práce v Olomouci. První a druhá kapitola analyzuje problematiku trhu práce z teoretického hlediska prostřednictvím vymezení řady pojmů jako je trh práce, nezaměstnanost, její fáze, typy a důsledky. Třetí kapitola se zaměřuje především na charakteristiku osob starších 50 let z pohledu pracovní síly a na příčiny ohrožení této kategorie na trhu práce. Čtvrtá kapitola je věnována službám úřadů práce, vybraným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti při podporování zaměstnanosti a možnostem vzdělávání těchto osob, které nabízejí úřady práce. Pátá kapitola upozorňuje na vzdělávání jako na hlavní nástroj přizpůsobení se požadavkům trhu práce - na rizika, bariéry a vliv motivace ve vzdělávání starších osob. Šestá kapitola analyzuje situaci nezaměstnaných osob nad 50 let v Olomouckém okrese a představuje poradenské činnosti Úřadu práce v Olomouci a zejména projekt Zkušenost plus, jako nástroje pomoci nezaměstnaným osobám starších 50 let při jejich dalším uplatnění na trhu práce.
Klíčová slova:	Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce, vzdělávání, rekvalifikace, poradenství, osoby starší 50 let.

Anotace v angličtině:	The aim of the thesis is to analyse the situation of persons over 50 years of age at the labour market, an assessment of selected forms of support, which offer Labour Offices and through that they call our attention to unemployment in this age group. Processing the thesis is based on analysis of literature and sources, and secondary analysis of statistical data of the Labour Office in Olomouc. The first and second chapter analyzed the issues at the labour market from a theoretical point, through the establishment of a series of concepts such as labour market, unemployment, its phase, types and effects. The third chapter focuses mainly on the characteristics of people older than 50 years from the perspective of the labour force and on the causes of threats to this category at the labour market. The fourth chapter is devoted to services of Labour Offices, successful tools of active employment policy in the promotion of employment and training opportunities of such persons, which provide labour offices. The fifth chapter draws attention to the education as the main instrument for adapting to the requirements of the labour market – the risks, barriers and the impact of motivation in education of older persons. The sixth chapter analyses the situation of unemployed persons over 50 years of age in the Olomouc district and - shows advisory activities of the Labour Office in Olomouc and particularly the project „Experience plus“ as a tool for helping unemployed persons over 50 years in their further putting into practice at the labour market.
Klíčová slova v angličtině:	The labour market, unemployment, active employment policy, labour office, education, retraining, counselling, persons aged over 50 years.
Přílohy vázané v práci:	0
Rozsah práce:	80 stran
Jazyk práce:	Český jazyk