

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie



50 plus

50 plus

Bakalářská diplomová práce

Tereza Dohnalová

Vedoucí bakalářské diplomové práce

Mgr. Dan Ryšavý, Ph.D.

Olomouc 2016

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci „50 plus“ vypracovala sama pod vedením Mgr. Dana Ryšavého, Ph.D. a uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Olomouci dne 30. 3. 2016

Vlastnoruční podpis autora

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Danu Ryšavému, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce. Dále děkuji zaměstnankyním Úřadu práce v Rakovníku a především mgr. Aleně Ballardové za poskytnuté informace a konzultace.

Úvod	7
1. Nezaměstnanost	8
1.1. Typy nezaměstnanosti	8
1.1.1. Frikční nezaměstnanost	8
1.1.2. Cyklická a sezonní nezaměstnanost	9
1.1.3. Strukturální (technologická) nezaměstnanost	9
1.1.4. Skrytá nezaměstnanost	9
1.2. Fáze nezaměstnanosti	10
1.3. Prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti	11
1.3.1. Snížení životní úrovně	11
1.3.2. Zátěž rodných vztahů	12
1.3.3. Nezaměstnanost a psychické zdraví	13
1.4. Sociální politika	14
1.4.1. Instituce služeb zaměstnanosti	14
2. Specifika skupiny 50 plus a okresu Rakovník	17
2.1. Rizikové skupiny na trhu práce	17
2.2. Problémy a diskriminace při zaměstnávání skupiny 50 plus	18
2.2.1. Diskriminace	19
2.3. Age management	19
2.3.1. Generační tandem	22
2.4. Nezaměstnanost v okrese Rakovník	23
3. Typy nezaměstnanosti u skupiny 50 plus na Rakovnickém okrese – statistické analýzy	24
3.1. Cyklická nezaměstnanost	24
3.2. Sezonní nezaměstnanost	26
3.3. Strukturální a technologická nezaměstnanost	28
3.4. Skrytá nezaměstnanost	30
4. Sociální inkluze	32
4.1. Pracovní poradenství a rekvalifikace	33
4.1.1. Poradenství na úřadu práce	34
4.2. Bližší vhléd do sociální inkluze skrze kazuistiky	35
4.2.1. Kultury nezaměstnaných	35
4.2.2. Kazuistiky	36
4.3. Rekvalifikace u skupiny 50 plus na okrese Rakovník od roku 2011 do roku 2015	41

Závěr	44
Použitá literatura	45
Seznamy	48
Přílohy.....	49
Anotace.....	54

Úvod

Tato diplomová bakalářská práce se zabývá skupinou osob nad 50 let, dále označovaná 50 plus, jako rizikovou skupinou na trhu práce. Konkrétně se bude na trhu práce srovnávat jeden region a to okres Rakovník s celou Českou republikou.

Skupina 50 plus byla vybrána, protože se jedná o rizikovou skupinu, která se bude i nadále rozšiřovat, a problémy, které souvisejí se zaměstnáváním cílové skupiny 50 plus, se tak budou stupňovat. Rakovnický okres byl vybrán z toho důvodu, že diplomant v tomto okrese žije, a tak má možnost se se zaměstnankyněmi Úřadu práce ČR, kontaktní pracoviště Rakovník sejit osobně. Při osobním setkání se využijí interní zdroje úřadu práce.

Cílem práce je popis skupiny 50 plus a analyzování dat, která mají potvrdit, zda je skupina 50 plus oprávněně riziková ve srovnání s celou ekonomicky aktivní populací. Práce popíše, jak se rizikovost skupiny 50 plus na rakovnickém okrese liší od celé České republiky. Vytvoří vhled do sociální inkluze a charakterizuje dlouhodobou nezaměstnanost, jež vede k exkluzi nezaměstnaných, čímž zdůvodní, proč je zapotřebí se pokoušet o jejich inkluzi.

Kapitoly bakalářské práce jsou řazeny od obecného ke konkrétnímu. První kapitola se zaměřuje na nezaměstnanost, její typy, fáze, prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti a sociální politiku. Druhá kapitola popisuje specifika skupiny 50 plus a okresu Rakovník. Ve třetí kapitole se pomocí typů nezaměstnanosti analyzují data z úřadu práce a úřadu ČSSZ. Poslední čtvrtá kapitola popisuje sociální inkluzi. Vhlíží skrze kazuistiky a rekvalifikace do práce zaměstnankyň úřadu práce, které využívají nástroje sociální politiky k dosažení alespoň částečné inkluze.

Těmito čtyřmi kapitolami chce bakalářská práce představit problém, který je v dnešní době na pořadu dne a měl by mít dlouhodobé řešení, jak ze strany státu, tak i ze strany zaměstnavatelů. Pro personální management a vzdělávání dospělých lidí je nutností se zaměřit na skupinu 50 plus, která podle prognóz bude mít v budoucnu vyšší a vyšší podíl lidí na trhu práce.

1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je sociální a ekonomický problém, který vychází z aktuálního stavu trhu práce. Ten ale musí být regulován státem pomocí sociální politiky a politiky trhu práce. Zaměstnání dodává jedinci kromě finančního zajištění denní řád, strukturu života, pocit užitečnosti ve společnosti a sociální kontakty. Pokud si dobrovolně jedinec, nebo třeba celá rodina, nevybere jinou alternativu žití (například pomocí sociálního státu) pak ztráta zaměstnání, a to především dlouhodobá, je zásadní překážka k dosažení vysoké kvality života.

Nezaměstnaný jen ten, kdo je schopen práce a to z hlediska věku, zdravotního i psychického stavu. Ten, který zaměstnání nemá, ale chce jej. Definice nezaměstnaného se může shrnout do třech prvků: jedinec je schopen práce, práci nemá a práci chce (Mareš, 2002, s. 16).

1.1. Typy nezaměstnanosti

Na základě dat z úřadu práce se v bakalářské práci uvede, jak se typy nezaměstnanosti projevují na rakovnickém okrese, a srovná se okres s celou Českou republikou. Popíše, jak se typy nezaměstnanosti projevují konkrétně u skupiny 50 plus. Teoretická část představí typy nezaměstnanosti a uvede problémy, které se mohou analyzovat pomocí statistických dat.

1.1.1. Frikční nezaměstnanost

Jedná se o běžnou mobilitu zaměstnanců. Tyto přesuny jsou zaprvé motivovány potřebami osob, které o svém odchodu ze zaměstnání samy rozhodly, a za druhé jsou vytvářeny potřebami ekonomického vývoje. Pro nezaměstnané osoby je frikční nezaměstnanost krátkodobou záležitostí. Doba, kdy se jedná o frikční nezaměstnanost, se odvíjí podle výše dávek, kterou nezaměstnaný pobírá. A výše dávek také rozhoduje o tom, jaké zaměstnání je nezaměstnaný schopen akceptovat (Mareš, 2002, s. 18).

Frikční nezaměstnat je představena jako základní typ nezaměstnanosti. Ale protože se jedná o mobilitu standardní, způsobenou vnitřní motivací jedince, nebude tento typ nezaměstnanosti bakalářská

práce analyzovat. Na frikční nezaměstnanosti se také podílí ekonomický vývoj, ten práce bude analyzovat v cyklické nezaměstnanosti.

1.1.2. Cyklická a sezonní nezaměstnanost

Nezaměstnanost cyklická má svůj název díky cyklu v ekonomii. V tomto případě lidé přicházejí o zaměstnání v období recese. Jestliže je spjat cyklus práce s cyklem přírodním (např. střídání ročního období), mluvíme pak o sezonní nezaměstnanosti, která je nejčastěji viděna v zemědělství, ale mohou jí být postiženy i některé služby jako například turistika (Mareš, 2002, s. 21).

Praktická část práce srovná výsledky nezaměstnanosti v zimním období s výsledky rakovnického okresu po celý rok. Ve statistických datech práce uvede, zda ekonomická krize, která proběhla v roce 2008, se více dotkla skupiny 50 plus, než ostatních částí ekonomicky aktivní populace.

1.1.3. Strukturální (a technologická) nezaměstnanost

Podle Mareše se strukturální nezaměstnanost objevuje ve chvíli, kdy lidé přišli o zaměstnání díky rozpadu neefektivního podniku, díky zrušení celých zastaralých odvětví a díky ukončení umělé přezaměstnanosti. Tímto se změnila odvětví a struktura ekonomiky a lidé takto propuštění nemusí dostávat kvalifikačně a osobnostně na stávající a nově vytvořené pracovní pozice (Mareš, 2002, s. 20).

Na konci roku 2009 došlo v Rakovníku k uzavření závodu RAKO I. – Šamotka, který se zabýval výrobou keramických produktů. RAKO I. – Šamotka patřila nadnárodní společnosti LASSELSBERGER, s.r.o. Pomocí statistických dat práce popíše, jak uzavření tohoto podniku ovlivnilo rakovnický okres a dopadlo na skupinu 50 plus.

1.1.4. Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o fakticky nezaměstnané občany, ale bez registrace na příslušném úřadu. Velkou skupinu lidí v této nezaměstnanosti tvoří především vdané ženy a mladiství, kteří jsou nějakým způsobem zaopatřeni. Skrytá nezaměstnanost je ale také spjata s předčasným odchodem do starobního důchodu (Mareš, 2002, s. 21).

Možnost předčasného odchodu do starobního důchodu má podle Beneše (2002) za úkol především snížit nezaměstnanost u skupiny 50 plus. Například v Německu a v Rakousku se tato možnost stala velice oblíbenou, ale nárok na předčasný důchod se stále redukuje a upravuje.

Zatímco Beneš říká, že předčasný odchod do důchodu má snižovat nezaměstnanost u skupiny 50 plus, Petrová Kafková (2013) uvádí historický fakt, že Západní Evropa v 70. letech minulého století bojovala s nezaměstnaností podporou předčasných odchodů, aby se mladým uvolnil trh práce. Tím se podporovalo snížení nezaměstnanosti právě mladších ročníků. I když mladí mají většinou zájem o jiná pracovní místa než cílová skupina, říkalo se, že staří berou mladým místa a tento názor přetrvává dodnes i v ČR.

V souvislosti s předčasnými odchody do důchodu se práce zmiňuje o Západní Evropě, kde mají s nezaměstnaností dlouhodobější zkušenosti, než náš stát. Úkol práce je popsat skrytou nezaměstnanost v podobě předčasných odchodů do starobního důchodu na rakovnickém okrese a srovnat ji s celou Českou republikou.

1.2. Fáze nezaměstnanosti

Období, které nezaměstnaní prožívají, se fázíje podle toho, jak dlouho nezaměstnaní jsou bez pracovního poměru. První fází nezaměstnanosti je tzv. období aktivní.

Po té, co lidé ztratí práci, bývají zpravidla aktivní. Věř, že ztráta zaměstnání je pouze fází přechodnou. U každého z nich hledání práce vypadá jinak. V první fází nezaměstnanosti člověk věří, že si práci najde a společnost ho nijak neodsuzuje. Okolí si říká, že o práci může přijít každý, ale musí se aktivně snažit práci najít (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s. 9-10). Hora¹ ve svém výzkumu zjistil, že žádný univerzální přístup k hledání zaměstnání neexistuje. Jedni upřednostňují hledání práce pomocí

¹ Hora (2008) ve své knize „Strategie dlouhodobě nezaměstnaných“ uvádí problém ze dvou samostatných výzkumů. Výzkumy byly šetřeny kvalitativně na celkem 60 respondentech. Tyto dva výzkumy byly prováděny v roce 2002 a v roce 2006.

známých. Druzí upřednostňují osobní kontakt s potenciálním zaměstnavatelem. A pak jsou lidé, kteří spoléhají na inzeráty (Hora, 2008, s. 254).

Druhá fáze nezaměstnanosti – období zklamání nastává průměrně mezi 6. a 12. měsícem nezaměstnanosti. Každý jedinec má jinou psychickou odolnost vůči odmítnutí a stejně je tomu tak i u lidí, kteří hledají zaměstnání. Dříve či později může být psychicky zlomen každý, pokud se mu nikde zaměstnání nedostává. Přicházejí fáze zklamání, úzkosti, deprese a pesimismus spojeny se ztrátou duševní rovnováhy (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s. 10-11). Konkrétní souvislosti spojené s psychickou nerovnováhou budou uvedeny v podkapitole „Nezaměstnanost a psychické zdraví“.

Ve třetí fázi se dlouhodobě nezaměstnaný soustřeďuje především na to, aby jeho psychická rovnováha nebyla neustále vychylována. Dlouhodobě nezaměstnaný si volí jednu ze strategií, které označujeme za kultury (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s. 15), čemuž se v práci budou věnovat kazuistiky, které zpracovaly zaměstnankyně Úřadu práce v Rakovníku.

1.3. Prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti

Zaměstnání s sebou nese celou řadu aspektů, které ze zaměstnaného dělají člena společnosti. Pokud je člověk dlouhodobě bez zaměstnání, může být ze společnosti vyloučen, nebo může žít na jejím kraji. Často se sám za sebe stydí a tak se ani nechce se svými přáteli, či s širší rodinou stýkat. Proto se dlouhodobě nezaměstnaným snižuje životní úroveň a to ne pouze v ekonomickém slova smyslu. Dostavují se problémy v rodině a psychické strádání.

1.3.1. Snížení životní úrovně

Nízký životní standard není spjat pouze s nezaměstnaností. Mareš (2002) říká, že k nezaměstnanosti však nízká životní úroveň patří, tj. pobírání dávek v nezaměstnanosti, nebo pouze pobírání sociální podpory ve výši životního minima (Mareš, 2002, s. 76). Díky nezaměstnanosti se snižuje životní standard celé blízké rodiny, pokud zde další vyživující člen neměl v rámci rodiny nadstandardní příjem.

Nezaměstnaná osoba je kromě vyčlenění z konzumu deprimována i snížením počtu sociálních kontaktů, díky kterým se nezaměstnaní mohou potýkat s nudou a strádáním (deprivací). Deprivaci můžeme chápat jako absolutní, nebo pouze relativní. U relativní deprivace dochází především k psychickému strádání, ale pokud už stav nezaměstnaného dosáhl deprivace absolutní, může docházet až k existenčnímu ohrožení. Zatímco absolutní deprivace díky sociálnímu státu takřka vymizela, tak deprivace relativní se zvyšuje a to především díky masové kultuře (Mareš, 2002, s. 77). Plesník, Richterová a Quisová říkají, že si dlouhodobě nezaměstnaní chtějí udržet svůj sociální status alespoň ponecháním si majetku (automobil, kvalitnější ošacení atd.). Tímto alespoň manifestují, že svůj sociální status nepozměnili (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s. 12). Masová kultura a konzumní společnost zapřičiňují, že někteří lidé místo toho, aby snížili svůj životní standart, chtějí alespoň na venek budít dojem, že jsou na tom finančně dobře. Tímto se dostávají do dluhových pastí a neberou za sebe dostatečnou finanční odpovědnost.

1.3.2. Zátěž rodinných vztahů

Pokud se nezaměstnaný podílí (nebo spíše podílel) na životě rodiny, tak se daná situace projevuje i u celé jeho rodiny. Rodině – stejně jako jemu – se snižuje sociální status. Narůstá napětí, to vede k neshodě mezi partnery a ohrožuje se tak rodinná stabilita. (Plesník, Richterová, Quisová 2006, s. 13). Kromě sociálního problému je nezaměstnanost tedy i ekonomicky problém.

Ekonomika se však zajímá pouze o lidi nezaměstnané jako takové, ale ve skutečnosti se ekonomický propad dotýká mnohem většího okruhu osob. Rodinu nezaměstnanost jednoho člena (i více členů) nezasáhne pouze ve snížení příjmu, ale i v narušení rodinných zvyklostí, v sociální izolaci celé rodiny a změn v rozdělení domácích prací (Mareš, 2002, s. 80-82). To znamená, že ze sociologického hlediska je nezaměstnanost vyšší, než z hlediska ekonomického.

Hora (2008) zjistil, že většina z dotazovaných nezaměstnaných ještě žije s dalšími osobami v jedné domácnosti. U skupiny 50 plus to mohou být děti, které ještě nemusí být finančně soběstačné, nebo to mohou být jejich rodiče a v neposlední řadě jejich partneři. Důležitým faktem ekonomiky

v rodině je, jakou roli hraje nezaměstnaný v dosahování příjmů v rodině. Zajišťování příjmů rodiny u nezaměstnaného můžeme rozdělit do tří skupin; zaprvé rodiny, které jsou závislé na sociálních dávkách; za druhé nezaměstnaní, kteří jsou závislí na příjmech dalších členů rodiny; za třetí skupiny, které dva předchozí zdroje doplňují využíváním jiných dalších zdrojů. Nejčastějším takovým zdrojem je práce bez smlouvy a zadlužování; v prvních fázích nezaměstnanosti mohou mít lidé úspory, odstupné, či rentu od zaměstnavatele, jelikož utrpěli pracovní úraz, nebo mohou mít příjem ze své nemovitosti (Hora, 2008, s. 92).

U skupiny 50 plus se zátěž rodinných vztahů může stupňovat v souvislosti s tzv. „sendvičovou generací“. Jedná se většinou o ženy, které se musejí starat o své děti a vnoučata, a jejichž rodiče jsou již ve věku, kdy se o sebe také nepostarají. Druhým extrémem je tzv. „prázdné hnízdo“ u lidí ve věku 50 plus, kteří se již nemají o koho starat. Oba dva tyto extrémy přidávají při ztrátě zaměstnání skupině 50 plus další problémy, které je mohou dostat do hlubšího stresu.

1.3.3. Nezaměstnanost a psychické zdraví

Nezaměstnaní prožívají velké množství stresu. Nezaměstnaný by si měl vážit sám sebe i svého života, uchovat si sebedůvěru a zdravou hrdost. Také by se měl věnovat plánování pravidelné denní aktivity pomocí péče o své vzdělání a koníčky, které nejsou finančně náročné, měl by se zapojit do zájmových a společenských aktivit a pečovat o dobré vztahy ve své rodině. Je možné využít čas ke zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností, rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného, dále sledovat dění kolem sebe, na přechodnou dobu si najít i méně placenou práci, promyslet si úspornou životní strategii. (Buchtová, 2002, s. 121). Toto vše by mohlo vést k tomu, že se nezaměstnaným nezmění vnímání jejich času. Plesník, Richterová a Quisová vysvětlují, že pro nezaměstnaného volný čas ztrácí smysl, a tak přichází pasivita a chybí motivace k jakékoliv činnosti (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s. 12).

Díky stresu je ohroženo i fyzické zdraví. Může dojít k vyvolání některých psychosomatických onemocnění (kardiovaskulární, trávicího systému, jaterní atp.), o kterých mluví Buchtová (2002). Předejít těmto

onemocněním je možné pomocí tělesného cvičení, relaxace, psychoterapií, ale také udržováním správného poměru aktivit a odpočinku (Buchtová, 2002).

Pokud se nezaměstnaní budou řídit doporučením od Buchtové, budou si sami sebe vážit a pečovat o sebe, mohou se vymanit z relativní deprivace. Jestliže budou pečovat o vztahy v rodině, najdou si krátkodobě méně placenou práci a budou žít úspornou životní strategií. Zátěž rodinných vztahů se tak může výrazně snížit. Když si nezaměstnaní vytvoří svůj denní harmonogram, využijí čas ke vzdělávání atp., pak se jejich vnímání času více přiblíží zaměstnanému člověku.

1.4. Sociální politika

Vlády všech evropských zemí se shodují na tom, že dnešní politickou prioritou je snížení úrovně masové nezaměstnanosti. Boj s nezaměstnaností s sebou nese vytváření nových pracovních míst, a proto je zapotřebí vytvořit i odpovídající struktury, aby se nezaměstnanost nenechala pouze na volné hře tržních sil (Mareš, 2002, s. 113-114).

1.4.1. Instituce služeb zaměstnanosti

Nástrojem sociální politiky jsou instituce služeb zaměstnanosti. Dle Mareše je jejich hlavním cílem „*získávat informace o situaci na trhu práce, rozdělovat uchazeče o zaměstnání na volná pracovní místa, poskytovat pracovní poradenství a orientaci na trhu práce v krátkodobém (volba zaměstnání) a dlouhodobém aspektu (volba pracovní kariéry)*“ (Mareš, 2002, s. 119).

V České republice je existence institucí upravena zákonem z roku 1903. Již tenkrát se jednalo o decentralizovanou správu a zprostředkování práce se týkalo jednotlivých okresů zvlášť. Dnes je v České republice působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti. Úřad práce slouží k registraci uchazečů o zaměstnání a zároveň je nástrojem sociálního státu. Nástroje sociálního státu rozhodují o podporách v nezaměstnanosti a sociálních dávkách. Má zprostředkovávat kontakt mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání. Úřad práce řídí rekvalifikaci, musí sledovat trh práce a stará se o společensky účelná místa (Mareš, 2002, s. 119-121).

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti hovoří o aktivní politice zaměstnanosti² a určuje institucím služeb zaměstnanosti nástroje, které mají při vykonávání aktivní politiky využívat.

Nástroje aktivní politiky:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek na nový podnikatelský program

Ne všechny nástroje aktivní politiky jsou pro bakalářskou práci stěžejní. Rekvalifikací a s nimi spojenému poradenství se bude věnovat samostatná kapitola. Většinu nástrojů práce pouze vysvětlí. Investiční pobídky jsou příspěvky zaměstnavateli za účelem vytvoření nových pracovních míst, nebo školení nových zaměstnanců (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit. 2016-03-07])

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které slouží k údržbě veřejného prostranství. Zahnují také práce v knihovnách, dobrovolnictví apod. Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) se vytvářejí na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Pracovní místo se zřizuje především skupinám, kterým je věnována zvýšená péče. SÚPM podporují také uchazeče, kteří chtějí zahájit samostatnou výdělečnou činnost (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit. 2016-03-07]).

Překlenovací příspěvek má sloužit na úhradu provozních nákladů, poskytuje se osobě samostatně výdělečně činné. O příspěvek na nový podnikatelský program žádá zaměstnavatel, který po dobu přechodu

² Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. Ta pasivní je pouhým nástrojem sociálního státu, který má na starost předcházení absolutnímu strádání. Aktivní politika zaměstnanosti pak vytváří nástroje, proto aby byli lidé schopni se o sebe postarat sami.

na nový podnikatelský program nemůže vyplácet mzdu. Tento příspěvek se vyplácí na dobu maximálně šesti měsíců. Příspěvek na zapracování může ÚP poskytnout zaměstnavateli, pokud k němu nastupuje zaměstnanec, kterému je úřadem práce věnována zvýšená péče, např. členovi cílové skupiny 50 plus (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit. 2016-03-07]).

2. specifika skupiny 50 plus a okresu Rakovník

Pokud se mluví o rizicích spojených se zaměstnáváním lidí, kteří jsou již v druhé polovině ekonomického života, pak se o nich např. ageismus a age management zmiňují jako o straších lidech. V bakalářské práci se však bude používat pouze označení 50 plus. Bude se pojednávat o lidech, kteří překročili věkovou hranici padesáti let a ještě stále jsou ekonomicky aktivní. Za horní věkovou hranici se v práci považuje doba, kdy se odchází do řádného starobního důchodu. O stejnou skupinu lidí ve věku 50 plus se zajímá úřad práce, který věnuje této skupině zvýšenou pozornost.

2.1. Rizikové skupiny na trhu práce

Dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 se vymezují rizikové skupiny, kterým má být úřadem práce věnována zvýšená pozornost. Do rizikových skupin se zahrnují: mladí do 20 let, starší 50 let, ženy těhotné, kojící, dlouhodobě nezaměstnaní, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let, fyzické osoby se zdravotním postižením a osoby, které potřebují zvláštní pomoc (po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí).

Mareš (2002) se v obecné rovině zmiňuje o rizikových skupinách, u kterých se zvyšuje pravděpodobnost, že o zaměstnání přicházejí častěji, než majoritní část společnosti. Tyto rizikové skupiny mají pak vyšší pravděpodobnost, že budou nezaměstnaní dlouhodobě. Mareš do rizikových skupin zařazuje: mladé lidi, ženy, lidi s nízkým vzděláním, členy z minoritních skupin a nové imigranty. Zajímavé však je, že o cílové skupině 50 plus, o které se píše v bakalářské práci, se Mareš nezmiňuje.

Bakalářská práce se však zajímá právě o rizikovou skupinu 50 plus, protože nastala doba, kdy populace České republiky stárne³ a počet lidí,

³ Např. v roce 2055 bude podle prognóz podíl počtu lidí ve věku 65 let a více třetinový (Svobodová, 2012, [cit. 2016-03-07]).

kteří jsou ekonomicky aktivní, se tak snižuje. Proto je zapotřebí zvyšovat věk, kdy lidé budou odcházet do starobního důchodu. Je však nutné, aby byli lidé s touto skutečností ztotožnění a nebrali ji pouze jako nespravedlnost, která se děje jejich generaci. Skupina 50 plus bude pro andragoga více a více důležitá, protože se počet lidí v této skupině bude postupně zvyšovat. Bakalářská práce si proto dala za cíl popsat cílovou skupinu a případně poukázat na nedostatky, s kterými se dá pracovat již v dnešní době.

2.2. Problémy a diskriminace při zaměstnávání skupiny 50 plus

Cílová skupina je velmi pestrá zejména proto, že jediné, co ji spojuje, je věk jejích členů. Jinak je skupina zcela nehomogenní. Členové skupiny mají odlišné vzdělání, zkušenosti, praxi, pocházejí z jiných rodinných poměrů atp. Existují však i indikátory, které skupinu spojují: lidé ve věku 50 plus bývají častěji nemocní než lidé mladší, kteří s nimi soupeří o pozice na trhu práce. Proto si zaměstnavatelé vybírají uchazeče mladšího věku. Dalším důvodem, proč zaměstnavatel o členy skupiny nestojí, je domněnka, že se hůře učí novým věcem a těžko se přizpůsobují inovacím.

Beneš zmiňuje, že zdravotní problémy hrají velkou roli při rozhodování, zda zůstat v zaměstnání či nikoli. Empirické výzkumy dokazují, že s postupem věku se zdravotní problémy zvyšují. Některé profese jsou přímo spojeny s předčasnými odchody do důchodu a to právě ze zdravotních důvodů. Invalidní důchody jsou dalším prostředkem sociálního státu, pomáhající lidem při zdravotních indispozicích (Beneš, 2002, s. 13).

Podniková vzdělávací politika má v dnešní době, kdy se vše rychle mění, velkou hodnotu, avšak zaměstnavatelé dávají při vzdělávání přednost nižším ročníkům. Beneš říká, že vzhledem ke stárnutí dnešní populace by se vzdělávání ve firmách mělo postupem času dotýkat více skupiny 50 plus. Konkurenční prostředí vyžaduje, aby společnosti sledovaly trendy v nových informačních a komunikačních technologiích, a právě proto by společnosti měly myslet na vzdělávání všech svých pracovníků včetně skupiny 50 plus (Beneš, 2002, s. 14).

2.2.1. Diskriminace

Legislativa má sice opatření proti diskriminaci starších pracovníků, ale není možné zaměstnavatele donutit k přijmutí pracovníků ze skupiny 50 plus (Beneš, 2002, s. 13). Zaměstnavatel tak nemá právo sdělit uchazeči, že ho na pracovní pozici nevzal kvůli jeho věku, ale nikdo ho nemůže nutit, aby člověka ze skupiny 50 plus zaměstnával.

Diskriminace, která postihuje především skupinu 50 plus, ale týká se i absolventů, kteří jsou podceňováni pro svůj nízký věk, je nazývána ageizmem. Ageizmus může vést až k vyloučení ze společnosti. Diskriminace starších lidí je podporována ekonomicko-sociálními představami, které lidi ve věku 50 plus podceňují.

Farková (2009) pro příklad uvádí, že se může pracovník ve věku padesáti let natolik ztotožnit s názory okolí, že je starý, nepotřebný a neschopný přijímat nové věci, až se tak začne chovat. Tyto názory na starší lidi vyplývají ze strachu ze stárnutí, který je všudypřítomný v celém vyspělém světě kromě Japonska, kde jsou staří lidé uctíváni pro svoji moudrost.

Další záporné názory na lidi ve věku 50 plus způsobuje frustrace a agrese. Stereotypy a negativní názory s sebou přináší kultura, kterou daná společnost sdílí, např. česká vs. japonská. Demografická panika je zdrojem a produktem ageizmu. Prosperita a blahobyt jsou podle všeobecného názoru přímo závislé na věkové participaci národa. OECD⁴ varuje před hrozící krizí demografickou a penzijní. Pro vyšší věk se takto vytváří nepřátelské prostředí (Farková, 2009, s. 103).

2.3. Age management

Výše se práce zmiňuje o diskriminaci, která znevýhodňuje zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání na základě věku. Předcházet diskriminaci na základě věku lze pomocí age managementu. V podniku by měli mít na starosti age management pověřeni pracovníci, nejlépe z personálního oddělení. Ti by se měli ohlížet na to, aby jejich podnik byl věkově vyvážený. Personální oddělení však samo nerozhoduje o výběru zaměstnanců. S age managementem by měla být spjata celá firemní kultura.

⁴ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Proto, aby mohli pracovníci personální oddělení správně uchopit age management, musejí mít přístup k nástrojům, pomocí kterých získají vhodné praktiky pro jeho aplikaci. K tomu, jak se tyto praktiky tvoří, se následně práce dostane.

Dr. Marjo Wallin a Dr. Tomi Hussi (2011) zmiňují ve svém článku o age managementu dva faktory přístupů. Mezi tyto faktory patří:

1. Přístup ke stárnutí a stárnoucím pracovníkům
2. Připravenost organizace a disponibilních prostředků k řešení problémů

Spojením těchto dvou faktorů a správné věkové rovnováhy v podniku se vytvořila typologie praktik:

1. Zaměření se na problém omezenosti pracovních zdrojů
2. Snížení pracovních požadavků
3. Zvýšení kapacit jedince
4. Mezigenerační učení
5. Perspektiva životního běhu

Článek tyto praktiky vysvětluje na případových studiích. První případová studie se zabývá zaměřením na problém omezenosti pracovních zdrojů. Studie byla prováděna v supermarketu, kde měli nedostatečné množství zaměstnanců. Vyhlásili výběrové řízení pro uchazeče ve věku 45 let a více. Tímto rozhodnutím snížili mikrostrukturálně nezaměstnanost u starší generace. Nevýhodou tohoto počínu byl ovšem fakt, že se jednalo o pojetí age managementu pouze v krátkodobém měřítku (Wallin a Hussi, 2011, s. 13-14).

Druhá studie z článku popisuje aplikaci snížení pracovních požadavků u velkého výrobce automobilů. V této společnosti vytvořili zvláštní oddělení, kde zaměstnali pouze starší pracovníky a předkládali jim méně náročné práce. Tímto počinem snížili počet zdravotních neschopností, ale zároveň se dopustili diskriminace. Je pozitivum, že si uvědomili věkové struktury svého podniku, ale zároveň starším pracovníkům ukázali, že se obávají jejich nízké výkonnosti. Neohlíželi se na fakt, že jim starší pracovník mohl být ku prospěchu díky zkušenostem a jeho know how měřítku (Wallin a Hussi, 2011, s. 14).

Článek ve třetí případové studii se zabývá praktikou zvýšení kapacit jedince. Toto zvýšení proběhlo u velkého výrobce ocelových produktů.

Ve společnosti se zvyšoval nátlak na výkonnost jedince, což vedlo k předčasným odchodům do důchodu. Proto změnili organizaci pracoviště z ergonomického hlediska, změnili organizaci práce a pracovní rozvrhy. S lékařem se konzultovaly možnosti rehabilitací a možné přemístění na jiný druh práce. U tohoto případu se také opomenulo, že pracovníci ve vyšším věku mají cenné zkušenosti, které nevyužili. Nebyl brán ohled na kolektiv, ve kterém jedinec pracuje. Opatření mohlo odvrátit předčasný odchod do důchodu, ale nevyužilo potenciál pracovníka ze skupiny 50 plus (Wallin a Hussi, 2011, s. 14).

Čtvrtá případová studie pojednává o velké autobusové společnosti, která investovala do mezigeneračního učení. Starším pracovníkům byla nabídnuta flexibilní pracovní doba a sami si organizovali svojí pracovní náplň. Byl zaveden program „kmoť“. Mladší pracovníci mohli kdykoliv kmoťovi zavolat a požádat o radu. Tím byly utvrzeny pracovní schopnosti jak u mladšího tak staršího pracovníka. V tomto případě se práce poprvé setkává s tím, že je stárnutí vnímáno jako pozitivum. Negativum však je, že společnost nastavila pro kmoťra kritérium věku, což pro změnu vede k diskriminaci mladších zaměstnanců, kteří mohou mít stejné množství zkušeností (Wallin a Hussi, 2011, s. 14). V současnosti na úřadu práce běží projekt „Generační tandem“, který bude popsán konkrétně.

V páté studii článek ukazuje veřejný sektor, kde aplikovali perspektivu životního běhu. Všichni pracovníci měli rovné příležitosti bez ohledu na věk. Pokud měl důvod, mohl si kterýkoliv zaměstnanec zažádat o flexibilní pracovní dobu. Výhodou tohoto počínu bylo, že zvýšil pohodu zaměstnanců a podporoval pracovní schopnosti. Nevýhodou však byl široký rozsah, kterým se museli personalisté zabývat (Wallin a Hussi, 2011, s. 15).

Participace typologie není řazena podle správnosti praktik. Není doporučeno, jaké praktiky se mají využít. Typologie jsou řazeny podle toho, na jaké úrovni podniky jsou. Firmy se nacházejí pokaždé v jiné vyspělosti řízení, proto je vždy vhodné využití jiné praktiky (Wallin a Hussi, 2011, s. 15).

Na případových studiích z článku práce ukázala, jak je možné řešit diskriminaci a problémy u skupiny 50 plus. Článek nemluví pouze o lidech, kteří jsou starší padesáti let. Pojednává o mladších i starších pracovnících, protože age management neříká, odkdy by se měl pracovník považovat

za staršího. Age management se snaží o stírání diskriminace vůči věku a chce využít výhod, které s sebou nesou generační rozdíly. Použití age managementu bylo přínosné zejména proto, že se díky jeho praktikám ukázalo, jak je možné odstranit diskriminaci a problémy spojené se zaměstnáváním skupiny 50 plus.

Mezigenerační učení a perspektiva životního běhu názorně ukázaly, že by se podniková vzdělávací politika měla dotýkat i skupiny 50 plus. Možnosti upravení pracovní doby a její flexibility demonstrovaly, jak je možné pomoci lidem, které můžeme zařadit do sendvičové generace. V případových studiích, kde se zaměřovali na předcházení předčasným odchodům do důchodu, se pomáhalo lidem se zhoršeným zdravotním stavem.

2.3.1. Generační tandem

Ve Středočeském kraji ÚP ČR KrP – Příbram, byl v době od 1. 8. 2014 do 31. 7. 2015 realizován projekt Generační tandem. Tento projekt se dá jistě považovat za přínosný pro age management, i když řešil zaměstnávání skupiny lidí jen do třiceti let. Cílem totiž bylo využití zkušeností starších pracovníků, jež měli přenášet pracovní zkušenosti na mladé zaměstnance. Generační tandem byl zacílen na stávající zaměstnance, kterým do 18 měsíců vznikne nárok na starobní důchody, a zároveň byli ohroženi ztrátou zaměstnání (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2016-03-07])

ÚP díky výše popsanému projektu mohl výrazně prospět ke zlepšení age managementu v podniku, kam byl mladý člověk dosazen. I přesto, že se projekt nezasloužil o snížení nezaměstnanosti cílové skupiny, jistě se zasloužil o to, že se nezaměstnanost skupiny 50 plus nezvýšila. Dlouhodobější charakter tohoto projektu je zcela na místě. V současné době v roce 2016 dle informací zaměstnankyň z úřadu práce se znovu projekt bude realizovat. Také by bylo vhodné, kdyby Generační tandem podporoval celou skupinu 50 plus. Nejen pracovníky, kteří mají 18 měsíců do důchodu. Pokud by byl projekt dlouhodobější a zacílen na celou skupinu 50 plus, jistě by se zvýšila celková jistota pracovníků skupiny 50 plus.

2.4. Nezaměstnanost na okrese Rakovník

Výše byl v práci uveden příklad z age managementu na mezigeneračním učení, který byl praktikován úřadem práce ve Středočeském kraji nevyjímaje okres Rakovník. Protože se práce na konkrétních datech bude soustřeďovat na jeden okres a to Rakovník, je nutné, aby zde byl představen.

Rakovnický okres je rozlohou pátý největší okres ve Středočeském kraji. I přesto, že z celkového počtu dvanácti je ve Středočeském kraji sedm okresů rozlohou menších, má Rakovnický okres nejméně obyvatel z celého kraje a jeho hustota zalidnění na kilometr čtverečný je pouze 62 obyvatel. Nízká hustota zalidnění je jistě dána faktem, že 40 % celé rozlohy zaujímají lesy a 52% zemědělské pozemky. Jestliže je povrchová struktura okresu charakterizována především zemědělskými a lesnatými pozemky, je pochopitelné, že v poměru k celé České republice je rakovnický okres více zemědělský a tudíž i zaměstnanost v okrese se dá charakterizovat především jako zemědělsko-průmyslová. Obyvatelé v celé republice pracují především v průmyslovém odvětví a rakovnický okres není výjimkou. Tradice průmyslu na Rakovnicku je především v chemické a keramické výrobě, ale i zde v dnešní době hraje prim (tak jako v celé republice) automobilový průmysl. Mezi největší zaměstnavatele patří: Eberspächer, Valeo autoklimatizace s.r.o., BRANO a.s., Permon s.r.o., LASSELSBERGER, s.r.o., Procter & Gamble – Rakona s.r.o., Heineken Česká republika, a.s., Anexia s.r.o. a České lupkové závody (Zajíc, 2011).

Při polemizování o okrese Rakovník a jeho zaměstnanosti je nutné také zmínit klady a zápory, které na zaměstnanost v okrese působí. Kladné body, které ovlivňují zaměstnanost v rakovnickém okrese, jsou především: blízkost hlavního města Prahy, hustota silničních a železničních sítí, přírodní podmínky pro zemědělství, turisticky zajímavá oblast, kvalifikovaná pracovní síla a existence národních a nadnárodních společností, které zaměstnávají zdejší obyvatele. Záporné body, které mají vliv na zaměstnanost v okrese, jsou: některé obce v okrese nemají dostatečnou dopravní obslužnost, nedostatek volných pracovních míst a nerovnoměrné rozmístění průmyslu v regionu (Zajíc, 2011).

3. Typy nezaměstnanosti u skupiny 50 plus na rakovnickém okrese – statistické analýzy

Pro analyzování dat, které mají porovnat skupinu 50 plus s celou ekonomicky aktivní populací v nezaměstnanosti a porovnat ČR s rakovnickým okresem, byla využita sekundární analýza dat. Sekundární analýza dat využívá data z úřadu práce a ze správy sociálního zabezpečení.

Sekundární analýza dat pracuje s daty, které již posbíral někdo jiný. Data ze sekundárních zdrojů jsou relativně flexibilní, protože testování nemusí vybírat totožné vzorky populace v kraji Středočeském a např. v kraji Západočeském. Pro analýzu dat sekundárních se využívá statistika. Statistika třídí proměnné, které se klasifikují ve vzájemném hierarchickém vztahu (Disman, 2011, s. 175-180).

Teoretická část práce představila typy nezaměstnanosti. Tyto typy nezaměstnanosti práce aplikuje na rakovnický okres, který srovná s celou ČR a zároveň analyzuje skupinu 50 plus ve srovnání s celou ekonomicky aktivní populací. Pro analyzování nezaměstnanosti se běžně využívá míra nezaměstnanosti, avšak v této práci budou použity počty uchazečů o zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že běžně dostupné statistické zdroje neuvádějí výpočet míry nezaměstnanosti pro skupinu 50 plus, bylo nutné pracovat se statistickými přehledy úřadu práce. Tyto přehledy rozlišují mimo jiné právě i skupinu 50 plus, avšak nesledují míru nezaměstnanosti, nýbrž počty uchazečů o zaměstnání. Z tohoto důvodu bude v některých případech nutné zjistit změny počtu uchazečů vůči výchozímu období a tuto změnu vyjádřit v procentech za účelem získání porovnatelných údajů.

3.1. Cyklická nezaměstnanost

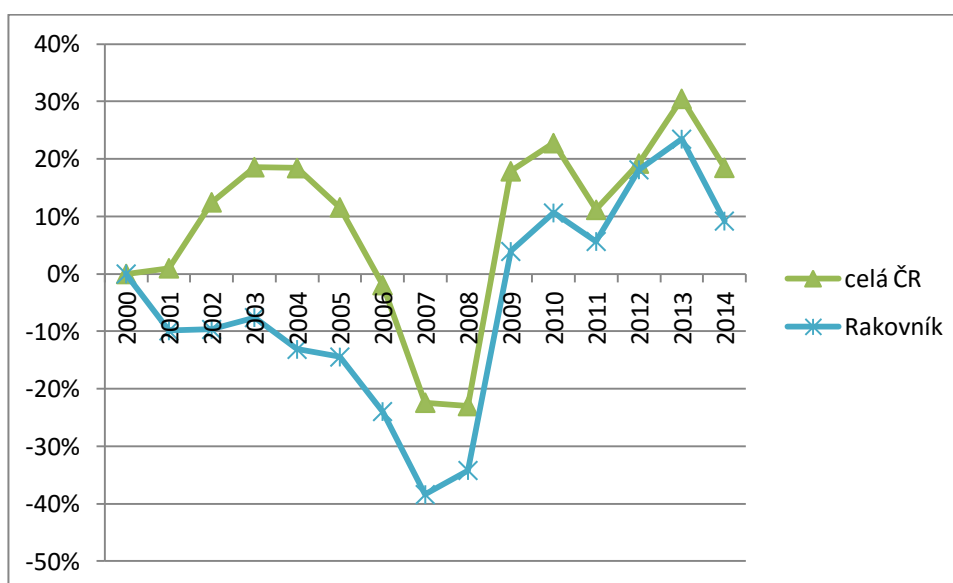
Pro cyklickou nezaměstnanost byla pro bakalářskou práci vybrána data od nového tisíciletí do roku 2014. Doba 14 let by mohla ukázat alespoň jeden ekonomický cyklus, který nezaměstnanost ovlivnil.

Pro porovnání meziroční změny počtu uchazečů o zaměstnání byly použity stavy uchazečů k poslednímu dni roku. Zde je však obtížné tato data porovnávat přímo mezi sebou, jelikož hodnoty počty uchazečů v regionu Rakovnícko a v celé ČR nabývají různých řádů. Aby bylo možné dané dva regiony graficky porovnat, bylo nutné nejprve zvolit výchozí období, vůči kterému se budou jednotlivé stavy uchazečů porovnávat. Poté byly vypočítány změny počtu uchazečů v jednotlivých obdobích vůči zvolenému výchozímu období a následně vyjádřeny v procentech (procentuální změna stavu uchazečů). Jako výchozí období byl zvolen začátek sledovaného období, tj. rok 2000.

Všechny grafy použité pro cyklickou nezaměstnanost vycházejí z tabulky: Příloha č. 1: Tabulka meziroční změna uchazečů o zaměstnání.

1. výzkumná otázka: Projeví se ekonomický cyklus v rakovnickém okrese stejně jako v celé ČR?

Graf č. 1 – cyklická nezaměstnanost rakovnický okres vs. celá ČR



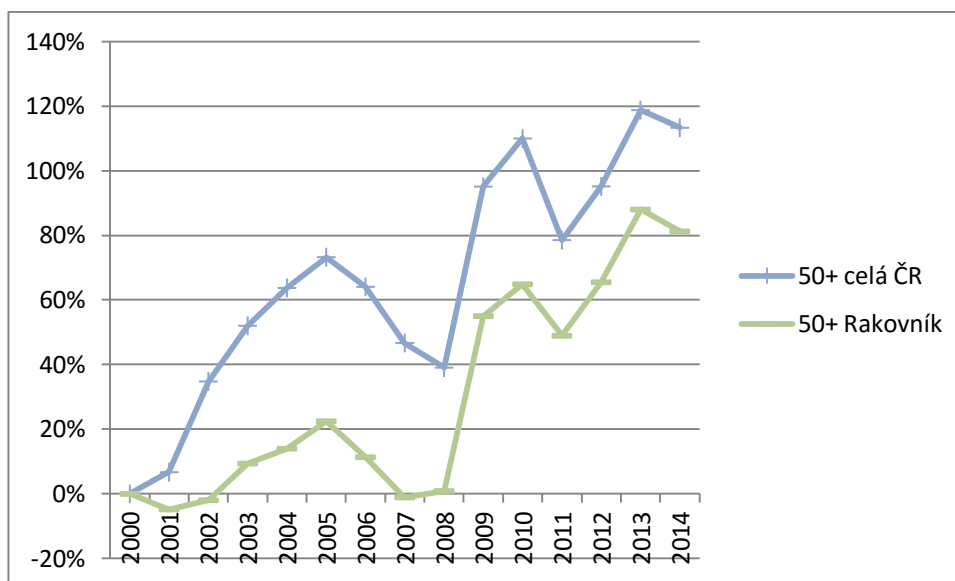
Ministerstvo práce a sociální věcí. 1999-2015 [cit. 2016-01-07].

Rakovnický ekonomický cyklus do roku 2008 byl odlišný, než ekonomický cyklus celé ČR. V letech 2001 až 2003 počty uchazečů vzrůstaly v obou regionech, avšak v okrese Rakovník nebyl tento růst nijak markantní. Po roce 2003 počty uchazečů klesají v obou regionech až do roku 2007, v roce předcházejícím ekonomické krizi. Počty uchazečů o

zaměstnání po roce 2008 rostou rychle, jak v okrese Rakovník, tak v celé ČR. Počínaje rokem 2013 dochází k poklesu nezaměstnanosti.

2. výzkumná otázka: Projeví se ekonomický cyklus v rakovnickém okrese u skupiny 50 stejně jako v celé ČR u skupiny 50 plus?

Graf č. 2 – cyklická nezaměstnanost 50 plus rakovnický okres vs. 50 plus celá ČR



Ministerstvo práce a sociální věcí. 1999-2015 [cit. 2016-01-07].

Křivka skupiny 50 plus na Rakovnicku kopíruje křivku skupiny 50 plus v celé ČR. Avšak do roku 2008 v době recese nebyl v okrese Rakovník růst počtu uchazečů o zaměstnání tak strmý jako v celé ČR. Od roku 2008 křivka okresu Rakovník kopíruje křivku celé ČR zcela.

3.2. Sezonní nezaměstnanost

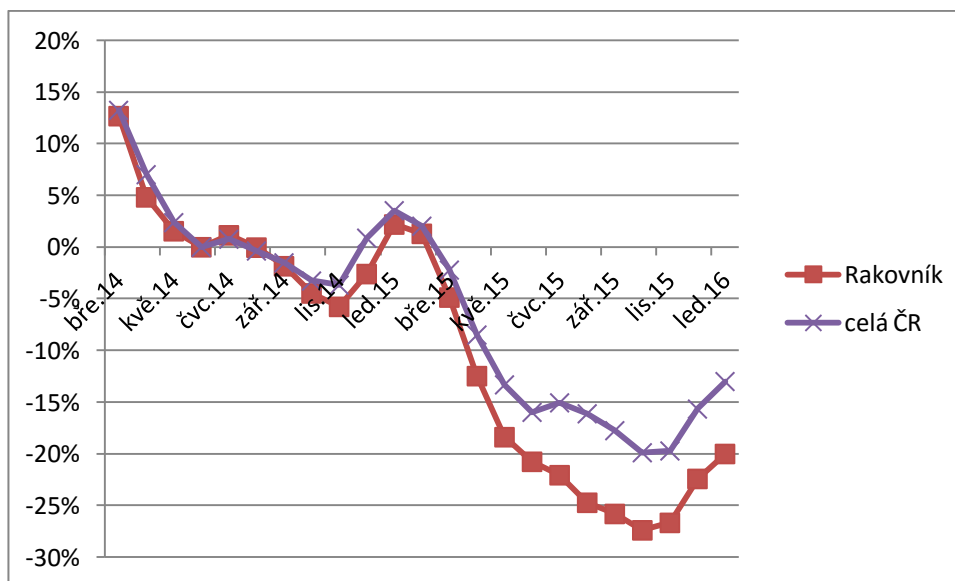
Pro sezonní nezaměstnanost byla vybrána data, která jsou na úřadu práce zveřejňována po měsících. Tedy od března roku 2014 do ledna roku 2016. Vzhledem k tomu, že teoretická práce upozorňuje, že je rakovnický okres průmyslově zemědělský, dá se očekávat, že sezonní nezaměstnanost by mohla být na rakovnickém okrese vysoká.

Stejně jako v případě analyzování cyklické nezaměstnanosti bylo i zde zapotřebí použití přepočtu na procentní změnu počtu uchazečů. Jako výchozí hodnota byl zvolen stav uchazečů k červnu 2014, tedy přibližně střed období, ve kterém je počet uchazečů ustálen na nižší úrovni.

Všechny grafy pro sezonní nezaměstnanost vycházejí z tabulky: Příloha č. 2: Tabulka sezonní nezaměstnanost.

3. výzkumná otázka: Projeví se sezonní nezaměstnanost na rakovnickém okrese stejně jako v celé ČR?

Graf č. 3 – sezonní nezaměstnanost rakovnický okres vs. celá ČR



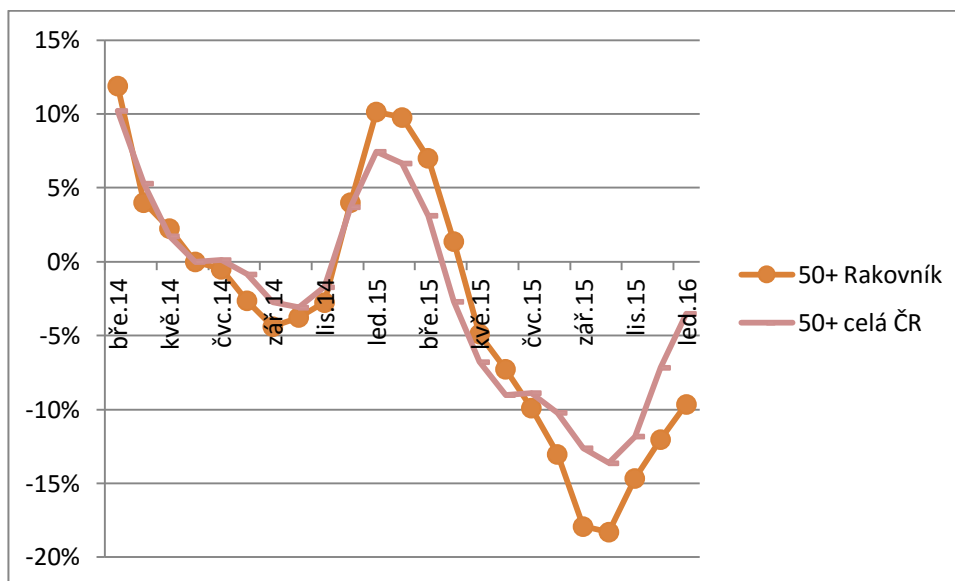
Ministerstvo práce a sociální věcí. 1999-2015 [cit. 2016-01-07].

Křivku, která má znázorňovat sezonní nezaměstnanost v celé ČR, takřka křivku, jež znázorňuje okres Rakovník, kopíruje. Ale to pouze do března roku 2015, kde počty uchazečů o zaměstnání v okrese Rakovník klesají rychleji, než v celé ČR. V teoretické části bylo uvedeno, že je Rakovnicko zemědělská oblast, proto se dala očekávat vyšší sezonní nezaměstnanost. Avšak sezonní nezaměstnanost se odvíjí i od jiných faktorů jako je turistika a stavebnictví (např. dopravní stavby).

Graf, který měl ukázat sezonní nezaměstnanost je ale ovlivněn i jinými faktory. Z grafu je jasně vidět, že se nezaměstnanost z ledna 2016 nevrátila do stavu z ledna 2015. Míra nezaměstnanosti je počátkem ledna 2016 v obou regionech nižší.

4. výzkumná otázka: Projeví se sezonní nezaměstnanost na rakovnickém okrese u skupiny 50 plus stejně jako v celé ČR u skupiny 50 plus?

Graf č. 4 – sezonní nezaměstnanost rakovnický okres 50 plus vs. celá ČR 50 plus



Ministerstvo práce a sociální věcí. 1999-2015 [cit. 2016-01-07].

Křivka 50 plus pro rakovnický okres kopíruje křivku 50 plus pro celou ČR. Ale křivka skupiny 50 plus pro Rakovníko má větší výkyvy. Na Rakovníku se sezonní nezaměstnanost u skupiny 50 plus projevuje více než u skupiny 50 plus v celé ČR.

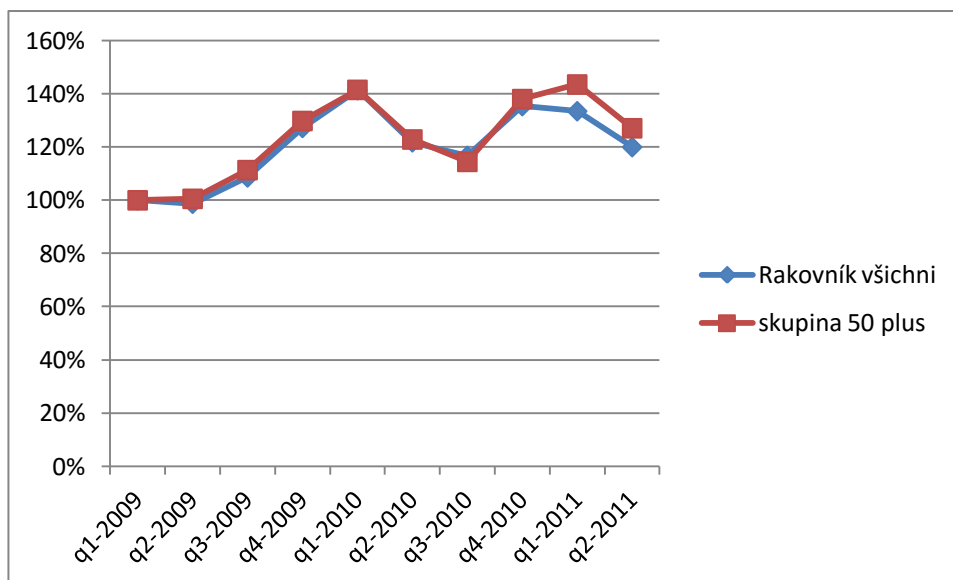
3.3. Strukturální a technologická nezaměstnanost

Teoretická část práce uvedla, že na rakovnickém okrese se strukturální a technologická nezaměstnanost mohla objevit ve chvíli, kdy byl uzavřen závod RAKO I. – Šamotka společnosti LASSELSBERGER, s.r.o. (dále pouze Šamotka). Šamotka byla uzavřena koncem roku 2009.

Strukturální a technologická nezaměstnanost je znázorněna na grafu č. 5, který vychází z přílohy č. 3: Tabulka strukturální a technologická nezaměstnanost. Proto, aby křivka v grafu byla vypovídající, byl zvolen první kvartál roku 2009 až druhý kvartál roku 2011, kde q1-2009 je výchozí bod. Pro strukturální a technologickou nezaměstnanost by bylo vhodnější použít data sbíraná po měsíci. Kvartály však bakalářská práce využívá z toho důvodu, že se na úřadě práce zaměstnanost začala archivovat po měsících až od března 2014. Práce pak zkoumá, zda skupinu 50 plus uzavření podniku ovlivnilo více, než celkovou ekonomicky aktivní populaci rakovnického okresu.

5. výzkumná otázka: Projeví se na deseti ročních kvartálech strukturální nezaměstnanost, kterou mohlo způsobit uzavření závodu Šamotka a projeví se uzavření na rizikové skupině 50 plus znatelněji?

Graf č. 5 – strukturální a technologická nezaměstnanost v rakovnickém okrese



Ministerstvo práce a sociální věcí. 1999-2015 [cit. 2016-01-07].

Graf potvrzuje, že se skutečně během znázorněných deseti kvartálů nezaměstnanost nejvíce zvýšila mezi čtvrtým kvartálem roku 2009 a prvním kvartálem roku 2010. Může se tedy konstatovat, že uzavření závodu Šamotka způsobilo strukturální a technologickou nezaměstnanost na rakovnickém okrese. Vliv však mohla mít i ekonomická krize a nezaměstnanost sezonní. Sezonní nezaměstnanost ale v roce následujícím nezpůsobila tak vysoký skok, jako na počátku roku 2010.

Křivka skupiny 50 plus kopíruje křivku celé ekonomicky aktivní populace. Uzavření závodu Šamotka nebylo pro skupinu 50 plus více rizikové, než pro celkovou populaci rakovnického okresu.

3.4. Skrytá nezaměstnanost

I přestože se týká skrytá nezaměstnanost žen v domácnosti a mladých lidí, kteří nejsou evidováni na úřadu práce, tak se práce bude zabývat pouze předčasnými odchody do starobního důchodu, které jsou pro práci přínosem.

Pro zjištění předčasných odchodů do důchodu byly použity data z České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). ČSSZ eviduje celkový počet lidí, kteří pobírají důchod, a zároveň eviduje, kolik lidí do důchodu odešlo předčasně. ČSSZ má k dispozici data veřejně od roku 2010 do roku 2015.

6. výzkumná otázka: zvyšuje se v celé ČR procentuálně rok od roku počet lidí, kteří odcházejí do předčasného starobního důchodu?

Tabulka č. 1 – předčasné odchody do důchodu celá ČR

31. 12.	Počet důchodců	Počet lidí v předčasném důchodu	Podíl lidí v předčasném důchodu vůči všem důchodcům
2010	2 260 032	428 395	19%
2011	2 340 147	501 789	21%
2012	2 341 220	523 886	22%
2013	2 340 321	543 356	23%
2014	2 355 144	565 926	24%
2015	2 376 883	586 009	25%

ČSSZ, 2010-2015 [cit. 2016-03-07].

Od 31.12 2010 do 31. 12. 2015 se v celé ČR zvýšil podíl lidí, kteří jsou v předčasném důchodu, vůči celkovému počtu lidí v důchodu, o 6 procentních bodů. Skrytá nezaměstnanost způsobená předčasným odchodem do důchodu se tedy za posledních šest let zvýšila. Ale také se celkově zvyšuje počet lidí, kteří jsou ve starobním důchodu, což může být způsobeno nejen vyšším počtem lidí, co do důchodu odcházejí, ale i nižší úmrtností.

7. výzkumná otázka: zvyšuje se v celém v rakovnickém okrese procentuálně rok od roku počet lidí, kteří odcházejí do předčasného starobního důchodu více než v celé ČR?

Tabulka č. 2 – předčasné odchody do důchodu Rakovnický okres

31. 12.	Počet důchodců	Počet lidí v předčasném důchodu	Podíl lidí v předčasném důchodu vůči všem důchodcům
2010	11 557	2 142	19%
2011	11 975	2 476	21%
2012	12 056	2 574	21%
2013	12 065	2 632	22%
2014	12 207	2 706	22%
2015	12 388	2 768	22%

ČSSZ, 2010-2015 [cit. 2016-03-07].

Mezi 31. 12. 2010 a 31. 12. 2015 v rakovnickém okrese se podíl lidí, kteří jsou v předčasném důchodu, vůči celkovému počtu lidí v důchodu, zvýšil o 3 procentní body, což je o 3 procentní body méně, než v celé ČR. Proto se může konstatovat, že skrytá nezaměstnanost na Rakovnicku způsobená předčasnými odchody do důchodu se zvyšuje méně, než v celé ČR.

Shrnutí

Analýzy dat popsaly, že riziková skupina 50 plus potřebuje zvýšenou pozornost úřadu práce oprávněně. Od roku 2008, kdy zasáhla Českou republiku ekonomická krize, je skupina rizikovější, než byla před krizí. A přestože se celá ekonomicky aktivní populace zase vrací zpět se stavem počtu uchazečů o zaměstnání před rok 2009, tak skupina 50 plus tuto výsadu nemá. To však může být ovlivněno i demografickými ukazateli, protože se počet členů v cílové skupině zvyšuje.

Když se zajímáme o rakovnický okres, pak ho ekonomická krize zasáhla stejně jako celou ČR. A přitom na tom byl Rakovnický okres před krizí lépe u celé ekonomicky aktivní populace.

Jedním ze způsobů, jak se mohou lidé ve skupině 50 plus vyrovnávat s nezaměstnaností, je předčasný odchod do důchodu. Zajímavostí je, že se v celé republice předčasné odchody do důchodu v procentech zvýšili více, než na Rakovnicku.

4. Sociální inkluze

V práci byla uvedena fakta, která s sebou nesou rizika spojená se zaměstnáváním lidí ze skupiny 50 plus. Vzhledem k tomu, že si zaměstnavatelé tato rizika uvědomují, jsou členové skupiny 50 plus bez zaměstnání dlouhodobě. Díky tomu tato část skupiny, která již bez zaměstnání je, trpí vyčleněním ze společnosti. Proto se v bakalářské práci uvedou příklady toho, jak o inkluzi cílové skupiny usilují zaměstnankyně úřadu práce. V kapitole se podrobně vysvětlí pojmy sociální inkluze a sociální exkluze.

Sociální inkluzí se rozumí začleňování lidí do společnosti. Farková (2009, s. 93) dodává, že inkluze je „*nikoliv jenom začleňování (tedy integrace), ale naprosto běžná existence v rámci přirozeného prostředí*“.

Sociálním začleňováním se zabývá několikanásobný výčet oborů. Cílem sociální inkluze je překonat sociální vyloučení jedince, které vzniká dílem selhání jednoho ze společenských systémů, a to buď demokratického, anebo legislativního. Ty mají za úkol plnit integraci občanskou. Společenský systém trhu práce má za úkol plnit ekonomickou integraci. Systém sociálního státu se stará o integraci rodiny, komunity nebo jednoho samotného jedince. „*Pokud jde o oblast sociální politiky, inkluzivní strategie spočívá především ve snaze čelit riziku i důsledkům nezaměstnanosti (k níž může docházet jak v důsledku nezaměstnatelnosti, tak i diskriminace) a chudoby, v zajištění přístupu k sociálním institucím (zdrojům) a v pomoci začlenění do sociálních vztahů*“ (Mareš, 2004, s. 279).

Vzhledem k tomu, kolik oborů se podílí na sociálním začleňování, je na místě mluvit o tom, že sociální inkluze je multidimenzionálního charakteru (Mareš, 2004, s. 279). Jestliže je jedinec oslaben v jedné dimenzi, často přichází na řadu oslabení i v dimenzi další. Integrace v jedné části nezaručuje, že je jedinec integrován zcela i v dimenzi další. Proto, aby mohl člověk vést naprosto běžnou existenci v rámci svého přirozeného prostředí, je zapotřebí, aby integrace byla komplexní v rámci celého společenského systému.

Jestliže se hovoří o sociální inkluzi, je nasnadě vysvětlit i sociální exkluzi, která je nositelem potřeby vytváření inkluzivních strategií. Mareš sociální exkluzi vysvětluje jako sociální vyloučení jedince (obyvatele,

občana), který nemá svůj život pod kontrolou a nemůže se podílet na aktivitách, jež by mu měly příslušet. Vyloučení lidé ze společnosti mají právo na integraci do společnosti, ale oni sami také musejí mít o integraci zájem. Sociální exkluzí je vnímáno něco, co člověka zbavuje práv, ale také povinností (Mareš, 2004, s. 272).

4.1. Pracovní poradenství a rekvalifikace

V první kapitole o nezaměstnanosti bylo uvedeno, že rekvalifikace a poradenství patří mezi nástroje sociální politiky (aktivní politiky trhu práce). Ta inkluzivní strategii využívá při předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. V této kapitole se pracovní poradenství a rekvalifikace blíže popíše.

Pracovní poradenství se stalo trendem v 90. letech 20. století. Má za úkol rozvíjet orientaci osob na trhu práce, informovat o pracovních příležitostech a možnostech rekvalifikace. Poradenství musí být personalizováno a individualizováno. Má za cíl zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti a nedovolit, aby lidé byli demotivováni k hledání práce. V rámci poradenství je potřeba zjišťovat profesní vlohly a řešit tak rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikace má za cíl přizpůsobit lidi k tomu, co nabízí trh práce a rozšiřovat a zvyšovat kvalifikaci nezaměstnaných osob (Mareš, 2002, s. 122-124).

Zvýšenou potřebu pracovně profesního a psychologického poradenství potřebují rizikové skupiny, včetně skupiny 50 plus. Buchtová (2002) upozorňuje, že nemíválo charakter individuálního přístupu. Poradenství se vyvíjí ku prospěchu nezaměstnaných. Jeho roli do budoucna vidí především v předcházení psychicky náročných komplikací, které nastávají při ztrátě zaměstnání. Země, které mají s dlouholetou nezaměstnaností zkušenosti, se snaží o zmírnění psychických problémů spojených se ztrátou zaměstnání. Dávají důraz na služby psychologů, poradenských center a krizových linek (Buchtová, 2002). Zdroj z roku 2002 uvádí, že se dává důraz na služby např. psychologů, avšak zaměstnankyně z úřadu práce potvrzují, že v dnešní době psycholog na úřadu práce již není, ale znatelně chybí.

4.1.1. Poradenství na úřadech práce

Poradenské služby:

1. Poradenství pro volbu práce
2. Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání
3. Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky
4. Osobní diagnostika (osobnostní předpoklady a bilanční diagnostika)
5. Poradenství zaměřené na techniky směřující k uplatnění na trhu práce

Poradenství na úřadu práce se dělí do jednotlivých forem.

Zařazování do jednotlivých forem poradenství probíhá na základě posouzení zdravotního stavu, pracovních zkušeností a dosažené kvalifikace (Krutina, 2005, s. 138).

Formy poradenství:

1. Job Kluby
2. Motivační kurzy
3. Profesní diagnostika

JOB kluby jsou věnované pro skupiny, kterým je věnována zvýšená péče včetně skupiny 50 plus. Jedná se o skupinové práce, které jsou tvořeny za účelem uchazeče vrátit co nejrychleji do pracovního procesu. Motivační kurzy jsou určeny pro dlouhodobě evidované uchazeče. Kurzy také mají formu skupinové práce. V profesní diagnostice se jedná o individuální práci, kde se využívá soubor testů, které doporučují uchazečům, jakým směrem se mají ubírat. Poradenství na úřadech práce se zabývá celoživotním vzděláváním, což by mělo přispět ke zmírnění ageismu (Krutina, 2005, s. 138-139).

Na oddělení poradenství na úřadu práce v Rakovníku pracují tři zaměstnankyně, které radí při změně povolání, rozhodují o rekvalifikacích a poskytují rady při volbě povolání. Pro účely bakalářské práce jsou u skupiny 50 plus důležité především rekvalifikace, které jsou spojeny se změnou volby povolání. V práci budou kategorizovány rekvalifikace cílové skupiny na Rakovnicku za účelem zjištění reflexe členů skupiny 50 plus na potřeby trhu práce. Na oddělení poradenství jsou uchazeči o zaměstnání doporučováni zaměstnankyněmi z oddělení zprostředkování zaměstnání.

4.2. Bližší vhléd do sociální inkluze skrze kazuistiky

V bakalářské práci budou použity kazuistiky, které zpracovaly zaměstnankyně úřadu práce z oddělení zprostředkování zaměstnání v Rakovníku (pro příklad uvedena příloha č. 4: Kazuistika). Na těchto kazuistikách se v práci představí příklady určitých specifických rysů nezaměstnanosti u skupiny 50 plus. Vzhledem k tomu, že kazuistiky nebyly tvořeny jednou osobou, je jejich zpracování odlišné. Některé kazuistiky neuvádějí, jak dlouho je uchazeč v evidenci o zaměstnání. Jiné kazuistiky neuvádějí, zda uchazeč již zaměstnání našel, nebo proč o zaměstnání přišel. Kazuistiky také nejsou všechny ze stejného roku, proto ve většině případů bakalářská práce přepočítává, kolik bylo uchazečům let v roce 2015. U některých kazuistik byl uveden pouze věk, ale bez data, kdy se kazuistika zapisovala.

4.2.1. *Kultury nezaměstnaných*

Jednotliví uchazeči o zaměstnání se srovnávají s tzv. kulturami nezaměstnaných, což jsou jednotlivé strategie, ke kterým se nezaměstnaní uchylují. Tyto strategie využívají dlouhodobě nezaměstnaní za účelem vyrovnání se s realitou. Proto, aby mohly být jednotlivé kazuistiky s kulturami nezaměstnaných porovnány, se kultury nezaměstnaných představí. Kultury nezaměstnanosti se dělí na kulturu rovnostářskou, fatalistickou a individualistickou.

Do rovnostářské kultury spadají lidé, kteří i přes psychické vyčerpání neustále hledají pracovní místo, kde by se mohli uplatnit. Pracovní místo hledají především proto, že vnímají zaměstnání jako povinnost ke společnosti. Jen velmi těžko se ztotožňují se statusem nezaměstnaného. Do rovnostářské kultury spadají tzv. konformisté a ritualisté. Konformisté usilují o vyšší stupeň spotřeby. O zaměstnání usilují pomocí navštěvování pracovních úřadů, vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů a především nezneužívají sociální podpory. Ritualisté jsou totožní s konformisty s výjimkou faktu, že nemají reálné šance získat zaměstnání, již se možnosti na vyšší úroveň spotřeby vzdávají, ale stále vykonávají rituály spojené s hledáním zaměstnání (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s. 14). Přístup členů rovnostářské

kultury k hledání zaměstnání je kladný a dle toho se budou kazuistiky také hodnotit.

Fatalistická kultura podle Plesníka, Richterové a Quisové (2006, s. 15) nevnímá sociální dávky jako krátkodobou záležitost, bere je za samozřejmost a o vyšší stupeň spotřeby vůbec neusiluje. Lidé, kteří žijí touto kulturou, jsou existenčně odkázáni na sociální systém a charitativní organizace. Dle Mareše fatalismus vyplývá z pocitu bezmoci, která ovládá jejich život. Ten se jim vymyká kontrole. Fatalismus tak způsobuje snížení jejich šancí na trhu, protože je dohání k pasivitě (Mareš, 2002, s. 107). O přístupu členů pospané kultury ke hledání zaměstnání se nedá hovořit ani jako o kladném, ani o záporném. Členové této kultury jsou zajati okolnostmi nezaměstnanosti, do kterých se dostali.

Individualistická kultura se vyznačuje tím, že vzdoruje normám společnosti, ale zároveň využívá toho, co společnost nabízí. Práci nevnímá jako hodnotu, ale pouze jako cestu jak uspokojit své ekonomické potřeby. Individualisté mají na rozdíl od fatalistů široké sociální sítě. Lidé v kultuře individualistické se dělí na podnikavé a kalkulující. Členové podnikavé skupiny hledají zaměstnání, protože mají zájem o vyšší úroveň spotřeby a regulérní zaměstnání. Kromě hledání regulérního zaměstnání také často pracují mimo oficiální trh práce. Kalkulující uplatňují strategie, které nevedou k získání zaměstnání, využívají sociální podpory a alternativní příjmy (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s. 15). Přístup individualistů ke hledání zaměstnání se dá považovat za záporný a dle toho se také bude uvedená kultura ke kazuistikám přiřazovat.

4.2.2. Kazuistiky

Pro analýzu specifických rysů cílové skupiny se využije obsahová analýza. Disman obsahovou analýzu vysvětluje jako objektivní analýzu jakéhokoli sdělení. Využívá se kódování do jednotlivých kategorií. Ty se kvantifikují jednotkami, které jsou definovány ve dvou úrovních. První úrovní jsou záznamové jednotky, jež měří rozsah vyskytovaného problému. Při malém množství dokumentů se používají kontextuální jednotky, které sledují, v jakém kontextu se dané informace v datech objevují (Disman, 2011, s. 168-169). Kazuistiky se v práci budou analyzovat právě pomocí kontextuálních jednotek, které se využívají pro izolovaný a malý obsah.

Kategorie obsahové analýzy:

1. Věk a pohlaví uchazeče o zaměstnání
2. Důvod proč jsou uchazeči dlouhodobě bez zaměstnání
3. Přístup uchazeče k hledání práce
4. Srovnání v kontextu s kulturou nezaměstnaných

Kazuistika č. 1

První dostupná kazuistika popisuje ženu, které bylo v roce 2015 55 let, její vzdělání je úplné středoškolské v zemědělském oboru. Anamnéza uchazečky sděluje, že jednou z největších překážek pro získání zaměstnání je její bydliště, ze kterého se složitě dojíždí. Přístup uchazečky byl kladný, sama jevila zájem o rekvalifikaci, avšak v době, kdy rekvalifikaci podstoupila, si našla zaměstnání pomocné síly v kuchyni. Přestože zaměstnání pomocné síly v kuchyni bylo pod její kvalifikační úroveň, na místo nastoupila. Vzhledem k tomu, že za první dva měsíce neobdržela mzdu, dala výpověď. Opět se musela vrátit na úřad práce, prozatím si našla nekolidující zaměstnání⁵ jako telefonistka. Paní Bohumila vykazuje známky rovnostářské kultury a v té se vyznačuje jako konformista.

Kazuistika č. 2

Kazuistika druhá řeší ženu ve věku 50 let v roce 2014. Za poslední dva roky byla sedmkrát v evidenci. Opakovaně se nechává krátkodobě zaměstnávat, aby zlepšila svoji finanční situaci. Vyučená je jako kuchařka. Vykonyvání její profese je nemožné ze zdravotních důvodů. Má zájem o rekvalifikaci – pracovník v sociálních službách. Bylo ji přislíbeno místo v domově s pečovatelskou službou, pokud bude absolvovat uvedený kurz. Avšak s rekvalifikací byly problémy skrze její schválení. Uchazečku tento fakt znepokojuje, protože poslední dva roky nemá stálé zaměstnání. Dostatek finanční prostředků potřebuje i proto, že je samoživitelkou. Uchazečka byla nespokojena s postupem úřadu práce, protože nemohla nastoupit na kurz ihned. Byla trestána za to, že se snaží zlepšit svoji finanční situaci. Paní z kazuistiky číslo dva se dá také zařadit

⁵ Jedná se o výkon práce, jejíž odměna nesmí přesáhnout polovinu minimální měsíční mzdy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015 [cit. 2016-03-07]).

do rovnostářské kultury, protože si zaměstnání neustále hledá. Splňuje také to, že nezneužívá sociální dávky, jelikož se nechává neustále zaměstnávat v krátkodobých zaměstnáních. Její šance na uplatnění na trhu práce jsou pravděpodobné, proto by se měla řadit mezi konformisty.

Kazuistika č. 3

Muž v roce 2015 ve věku 59 let, vyučen jako mechanik dálkových spojů, evidován od konce roku 2009. Díky zdravotnímu omezení nesmí pracovat na směny, dlouho stát nebo chodit. Byl mu přiznán invalidní důchod III. stupně, ale stále požaduje být evidován na úřadu práce. Pracovnice se však domnívá, že je nezaměstnatelný. Tohoto muže můžeme považovat v rovnostářské kultuře za ritualistu, a to především z pohledu zaměstnankyň úřadu práce. Jak bylo uvedeno, úřednice se domnívá, že nemá reálné šance na to, aby mohl získat zaměstnání. On však neustále požaduje být evidován, což se dá považovat za rituál, který mu alespoň psychicky dovoluje přečkat stav nezaměstnanosti, než dosáhne starobního důchodu.

Kazuistika č. 4

Žena bez vzdělání, nigramotná, ve věku 57 let, neuvedeno v jakém roce. Její poslední zaměstnání skončilo v roce 1991, kde pracovala jako pomocný pracovník při údržbě budov. Lékařský posudek ji neoznačuje jako invalidní, ale nesmí vykonávat psychicky a fyzicky náročné práce. Vzhledem k jejímu zdravotnímu posudku a nigramotnosti jí nebylo nabídnuto žádné pracovní místo, ani poradenská aktivita. Předpokládá se, že v evidenci úřadu práce zůstane paní až do starobního důchodu, jelikož je jako nigramotná v podstatě nezaměstnatelná. Nezaměstnatelná žena se dá považovat za členku fatalistické kultury a to z důvodu, protože je na sociálních dávkách závislá.

Kazuistika č. 5

Muž v roce 2015 ve věku 57 let. Jeho vzdělání je vyučení v oblasti dopravy. Býval průvodčím u Českých drah a policistou. Jeho posledním zaměstnáním byly tři roky na ministerstvu vnitra jako referent státní správy.

Jeho přístup je vůči úřadu práce v opozici, jeho chování je arogantní. Vyžadoval komunikaci pouze po emailu. Rekvalifikace byla nakonec úspěšně dokončena, ale pán zaměstnán stále není. Shání práci v Praze, ale bez úspěchu. Tento muž evidentně neuznával postupy, které jsou na úřadu práce zavedené, a tak se dá považovat za člena individualistické kultury. Muže z kazuistiky číslo pět bychom mohli zařadit mezi členy podnikavé skupiny, alespoň se zajímá o pracovní uplatnění v Praze.

Kazuistika č. 6

Uchazečce bylo v roce 2015 51 let, má základní vzdělání. V evidenci je od roku 2010. Na práci v hostinství, kterou dříve vykonávala, se již necítí. Situaci si stěžuje především tím, že při základním vzdělání požaduje 20 – 25 tisíc čistého měsíčně. Paní investovala do maserského kurzu, který absolvovala v Thajsku. Na Rakovnicku však nejsou podmínky pro to, aby mohla maserský salón provozovat a na nikoho jiného pracovat nebude. Paní strávila čas v USA, srovnává tamější mzdu se zdejší, a proto nehodlá za nízký příjem v ČR pracovat. Tato paní se svým chováním dá také přiřadit do kultury individualistické. Hodnoty, které jsou nastaveny v ČR, nehodlá přijmout. Její chování by se dalo připodobnit ke členům skupiny kalkulujících, jelikož v republice pracovat nebude.

Kazuistika č. 7

Kazuistika sedmá řeší ženu ve věku 53 let, neuvedeno v jakém roce. Dvouletá střední škola bez maturity, pracovala deset let jako administrativní pracovnice. Překážkou při hledání zaměstnání je její lehké zdravotní omezení, ale invalidní důchod jí nebyl přiznán. Přístup paní je víceméně nerealistický. Požaduje práci v administrativě, ale nemá dostatečné vzdělání. Na úřadu práce jí vyhotovili deset doporučenek a zajistili rekvalifikační kurz Základy obsluhy PC. Tyto aktivity jsou jí však vnucovány. Odmítá pochopit, že pro práci v administrativě nemá dostatečnou kvalifikaci. Vzhledem k tomu, že žena vzdoruje nastaveným pravidlům společnosti a požaduje práci, na kterou nemá kvalifikaci, mohli bychom ji zařadit do kultury individualistů. Kromě toho, že má nereálné požadavky, toho o ní více nevíme. Určit, jestli patří do skupiny podnikavých nebo kalkulujících, se nedá.

Kazuistika č. 8

Osmá kazuistika řeší uchazečku, které bylo v roce 2015 57 let a je vyučenou prodavačkou. Není uvedeno, jaké bylo její poslední zaměstnání, ale uvádí se, že pobírá invalidní důchod a byla jí přiznána renta nemoci z povolání. Vzhledem k tomu, že paní pobírá invalidní důchod a navíc se stará o závislou osobu, není z hlediska ÚP nutné, aby zůstávala v jeho evidenci. Evidenci však vyžaduje pojišťovna, u které uchazečka dostává rentu. Pro uchazečku nemá smysl, aby nastoupila do zaměstnání, protože by o rentu přišla. Vzhledem k tomu, že paní je na ÚP spíše z byrokratických důvodů, ji nemá smysl zařazovat do kultur, které se vyrovnávají s dlouhodobou nezaměstnaností.

Zhodnocení kazuistik

1. Věk a pohlaví uchazeče o zaměstnání

Z osmi kazuistik, které byly v práci popsány, šest řeší ženy a pouze dvě muže. Věk byl u uchazečů jednou 50 let, jednou 51 let, jednou 53 let, jednou 55, třikrát 57 a jednou 59. Kazuistiky tedy řeší členy cílové skupiny z celého věkového spektra do 60 let. Může to být zčásti proto, že lidé ve věku 60 plus při dlouhodobé nezaměstnanosti odcházejí do předčasného starobního důchodu.

2. Důvod proč jsou uchazeči dlouhodobě bez zaměstnání

Starají se o osoby blízké a zároveň se jedná o generaci, která ještě může mít děti ve věku do 15 let. Přitom ženy, které mají děti do 15 let, jsou také státem uznanou ohroženou skupinou při hledání zaměstnání. Díky tomu se paní u kazuistiky číslo 2 dá zařadit hned do dvou rizikových skupin. Překážka, která se u uchazečů objevovala často, je zhoršení zdravotního stavu. Lidé ve skupině padesát plus jsou průměrně méně vzdělaní⁶, než mladší ročníky. Tři z osmi z kazuistik popisovaly uchazeče,

⁶ Vzdělanost nižších ročníků se zvyšuje a tím jsou ve znevýhodněné pozici právě u členů skupiny 50 plus. V budoucnosti se bude problém nízké vzdělanosti starších lidí dotýkat především mužů, protože u žen došlo k velkému nárůstu vzdělání. V dnešní době je ale tento problém patrný právě u žen, kdy dochází k doznívání preference vzdělávání mužů. Vzhledem k tomu, že Evropská komise chce, aby k roku 2020 bylo 40 % mladých terciárně vzdělaných, rozdíl tak mezi mladou a starší populací ještě vzroste (Petrová Kafková, 2013, s. 81-82).

kteří jsou veskrze nezaměstnatelní. Dále se objevily překážky, které se mohou dotýkat mladších lidí stejně jako cílové skupiny. Mezi tyto překážky patří špatné spojení do místa výkonu práce, což potvrzuje fakt, že se s tímto problémem Rakovnický okres potýká. Další překážky, které mohou sdílet i mladší ročníky, je neférové jednání zaměstnavatelů a nedostatek administrativních míst.

3. Přístup uchazeče k hledání práce

V souvislosti s tím, proč je uchazeč dlouhodobě bez zaměstnání, je jistě důležitý i jeho přístup, který má při hledání zaměstnání. U prvních dvou kazuistik byl přístup k hledání zaměstnání ve skrze kladný. Pán popisovaný ve třetí kazuistice by již ani nemusel být evidován, ale práci neustále chce hledat. Kromě lidí, kteří jsou nezaměstnatelní a jejich přístup je vlastně bezvýznamný, se objevili uchazeči, kteří měli nereálné požadavky, a jejich přístup k hledání zaměstnání nebyl příliš kladný.

4. Srovnání v kontextu s kulturou nezaměstnaných

Kultury nezaměstnaných jsou spjaté s přístupy uchazečů o zaměstnání. Jejich přístup k hledání práce byl půl na půl kladný vs. záporný. Tudíž se objevili 3 členové z rovnostářské kultury, jeden z fatalistické a 3 z individualistické. U poslední kazuistiky nemělo smysl kulturu určovat.

4.3. Rekvalifikace u skupiny 50 plus na okrese Rakovník od roku 2011 do roku 2015

Pro účely této práce byly zpřístupněny statistiky, které se týkají všech dokončených rekvalifikací na rakovnickém okrese. Bakalářská práce zpracovává pouze ty statistiky, které se týkají cílové skupiny 50 plus. Statistiky jsou vedeny v tištěné podobě a obsahují osobní údaje, které nesmějí být zveřejňovány, jsou určeny pro vlastní potřebu zaměstnankyně úřadu práce. Vzhledem k tomuto opatření není možné doložit zdroj statistik, jež jsou podkladem této kapitoly. Statistiky jsou archivovány pouze od roku 2011.

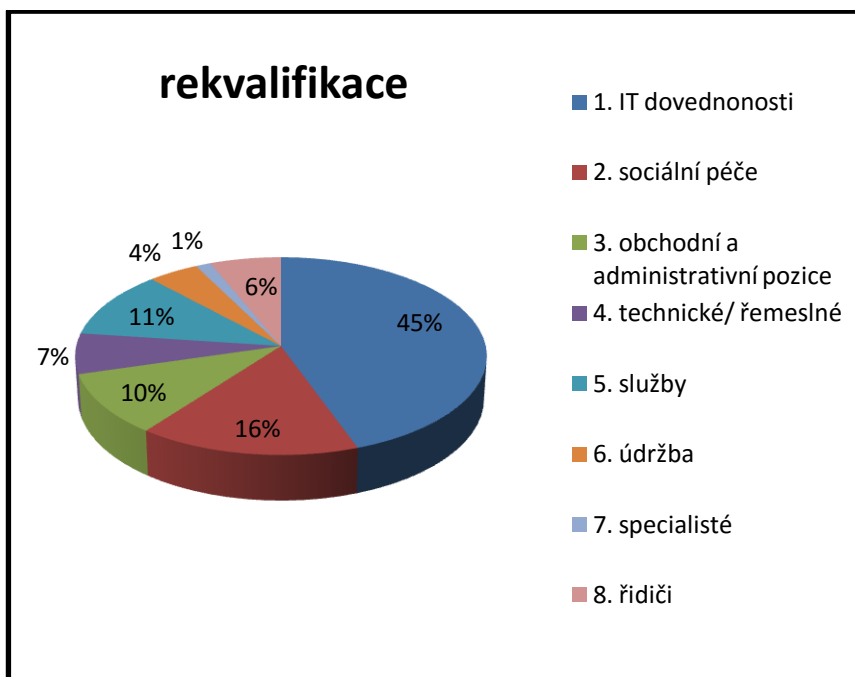
Rekvalifikace, které byly uskutečněny u skupiny 50 plus během uvedených pěti let, se rozdělily do osmi kategorií tak, aby se mohlo znázornit, o jaké rekvalifikace uchazeči v cílové skupině stojí a jaké rekvalifikace jsou jim určeny.

První skupinou jsou IT dovednosti, kam se zařadily kurzy týkající se obsluhy osobního PC a tvorba www stránek. Druhou skupinou jsou sociální služby, sem byly zahrnuty rekvalifikace pracovníků v sociálních službách a rekvalifikace chůva, pečovatelka o děti. Další skupina byla vytvořena pro obchodní a administrativní pozice, do této skupiny se zařadily rekvalifikace: daňové a mzdové účetnictví, administrativní pracovník, základy podnikání a personalista.

Čtvrtou skupinou jsou technické a řemeslné rekvalifikace: řidič vysokozdvizného vozíku, svářeč, instalatérské a topenářské práce, obráběč, obsluha zemních strojů, podlahář a kominík. Další skupinou jsou služby: floristika, masér, kadeřnice, strážný, prodavač, průvodce v cestovním ruchu, poradce pro zdravou výživu, vizážista a greenkeeper (golfový zahradník). Do šesté skupiny údržby spadají rekvalifikace skladník a úklid. Do sedmé skupiny specialistů se zahrnuly tyto rekvalifikace: lektor, a kouč. A poslední skupinou jsou rekvalifikace řidičů všech skupin řidičského oprávnění a profesní průkazy.

Graf, který vychází z tabulky: Příloha č. 14: Tabulka rekvalifikace, níže procentuálně ukazuje, že se 45% lidí ve věku 50 plus v Rakovníku zúčastnilo rekvalifikací, které mají za cíl osvojit uchazečům o zaměstnání nějakou počítačovou dovednost. S 16 % jsou na druhém místě rekvalifikace sociálního pracovníka. 11 % mají služby, i z toho důvodu, že do této skupiny bylo zařazeno mnoho rekvalifikací. Nezanedbatelné množství 10 % mají rekvalifikace administrativní a obchodní. Sedm procent mají technicko-řemeslné rekvalifikace a rekvalifikace související s vykonáváním řidičské profese mají procent šest, což dává celkem 13 %. S ohledem na požadavky formálního vzdělání by se daly skupiny rekvalifikací řidičů a technicko-řemeslné pozice považovat za jednu skupinu. S jedním procentem disponují specialisté, což byly celkově tři rekvalifikace zastoupené vždy u jednoho uchazeče o zaměstnání.

Graf č. 6 – rekvalifikace u skupiny 50 plus



Balladová, 2011-2015

Skupina 50 plus si plně uvědomuje svoje indispozice, a tak při rekvalifikačních kurzech dávají přednost IT dovednostem, které jim v dnešní době zvyšují uplatnitelnost na trhu práce. 10 % rekvalifikací jsou obchodní a administrativní povahy, jedná se o povolání, která se dají v dnešní době považovat za oblíbená. Také to však jsou povolání, která nejsou fyzicky náročná a jsou pro skupinu 50 plus vhodná, ale pouze v případě, že splňují i formální vzdělání.

Zastoupení rekvalifikace v 16 procentech dokazuje, že lidé ve skupině 50 plus jsou ochotní pracovat v sociálních službách, což by mohlo být díky jejich empatii, která by se mohla využívat v age managementu. Rekvalifikace specialistů a údržby, již nemají velké zastoupení, proto aby něco mohly vypovídat o skupině 50 plus.

13 % dávají dohromady technicko-řemeslné rekvalifikace spolu s rekvalifikacemi řidičů. 11 % zaujímají služby, které se dají dle výčtu v tabulce Příloha č. 14: Tabulka rekvalifikace považovat spíše za rekvalifikace pro ženy, zatímco o rekvalifikacích technických, řemeslných a řidičských by se dalo hovořit, že se jedná o rekvalifikace vhodné pro muže. Tyto rekvalifikace jsou v dnešní době oblíbené s největší pravděpodobností díky své uplatnitelnosti.

Závěr

Cílem práce je popis skupiny 50 plus a analyzování dat, která mají potvrdit, zda je skupina 50 plus oprávněně riziková ve srovnání s celou ekonomicky aktivní populací. Práce popíše, jak se rizikovost skupiny 50 plus na rakovnickém okrese liší od celé České republiky. Vytvoří vhled do sociální inkluze a charakterizuje dlouhodobou nezaměstnanost, jež vede k exkluzi nezaměstnaných, čímž zdůvodní, proč je zapotřebí se pokoušet o jejich inkluzi.

Výsledky statistického šetření dokázaly, že riziková skupina 50 plus, potřebuje zvýšenou pozornost úřadu práce oprávněně. Rakovnický okres je na tom po ekonomické krizi hůře, než byl před krizí, kdy počty uchazečů o zaměstnání v době recese nerostly takovou měrou jako v celé ČR. Ekonomická krize zapříčinila u celé ekonomicky aktivní populace zvýšené počty uchazečů, avšak v posledních letech po oživení ekonomiky počty nezaměstnaných klesají. Ale skupina 50 plus je na tom stejně jako v době expanze krize. Toto dokazuje, že zaměstnavatelé o cílovou skupinu příliš nestojí.

Bojovat se dá na dvou frontách - pomocí zaměstnavatelů a sociální politikou. Stíženou demografickou situaci si společnost uvědomuje, a proto se uskutečnilo mnoho nápadů jak s problémem bojovat, jak bylo popsáno v kapitole age management.

Důležitým indikátorem pro to, aby byly age management a sociální inkluze úspěšné, je samotný přístup lidí ze skupiny 50 plus. Jestliže nespolutracují a kladnou si např. na úřadu práce požadavky, které jsou nesplnitelné, není možné jim pomoci. Sociální inkluze se zdaří pouze ve chvíli, kdy nezaměstnaný sám chce do společnosti patřit. V našem případě patřit do společnosti, která zaměstnání bere jako odpovědnost vůči celé populaci.

Pokud i nadále bude snaha problém řešit a společnost kroky, které jsou produkovány sociálním státem a podniky podporující age management, přijme, je možné prognózovat, že s nastávajícím demografickým problémem se společnost dobře popere. Nutné je však zdůraznit, že veřejnost musí akceptovat delší část svého života stráveného v zaměstnání.

Použitá literatura

Balladová, Alena. *Rekvalifikace na Rakovnickém okrese*. [s.l.]: Úřad práce Rakovník, © 2011-2015.

BENEŠ, Stanislav. *Zlepšování perspektiv starších lidí na trhu práce*. Sociální politika CZ, měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí. Roč. 28; č. 4 (2002). [online] s. 13-14. ISSN 0049-0961. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz>.

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

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Grada, 2009, 136 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému : (původní, rozšířená verze)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2008, 384, 9 s. ISBN 978-80-7416-004-2.

KRUTINA, Miroslav, ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *Práce: praktické rady, jak si najít a udržet práci*. Praha: Český helsinský výbor, 2005, 176 s. ISBN 80-86436-17-9

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

MAREŠ, Petr. Sociální exkluze a inkluze. In *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova univerzita a Georgetown, 2004. S. 15-29, 15 s. ISBN 80-210-3455-6.

PETROVÁ KAFKOVÁ, Marcela. *Šedivějící hodnoty?: aktivita jako dominantní způsob stárnutí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013, 181 s. ISBN 978-80-210-6310-5.

PLESNÍK, Vladimír, Bohdana RICHTEROVÁ a Silvie QUISOVÁ. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006, 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

WALLIN, Tomi, HUSSI, Tomi. *Nástroje age managementu na pracovištích*, Adragogika, čtvrtletník pro rozvoj a vzdělávání dospělých. Přeložila Lucie Štorová. Roč. 15; č. 3 (2011). S 13-15. ISSN 1211-6378

ZAJÍC, Alexandr. *Analýza trhu práce v okrese Rakovník za rok 2010*. Rakovník, Úřad práce v Rakovníku, 2011, 41 s. ISBN neuvedeno.

Internetové zdroje

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Integrovaný portál MPSV, 2016. ISBN neuvedeno. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/>

ČSSZ: ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ. *Statistiky. Důchodci v okresech a krajích [online]*. ČSSZ, 2010-2015 [cit. 2016-03-07]. ISBN neuvedeno. Dostupné z <http://www.cssz.cz/>

MINISTERTSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ. ÚPČR: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Statistiky nezaměstnanosti [online]*. ÚPČR, 1999-2015 [cit. 2016-01-07]. ISBN neuvedeno. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/>

MINISTERTSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ, ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Aktivní politika zaměstnanosti v roce 2016 [online]*. ÚPČR, 2016 [cit. 2016-03-07]. ISBN neuvedeno. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/>

MINISTERTSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ, ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Projekt „Generační tandem - podpora generační výměny ve*

Středočeském kraji“ [online]. ÚPČR, 2014 [cit. 2016-03-07]. ISBN neuvedeno. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ, ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání [online].* ÚPČR, 2015 [cit. 2016-03-07]. ISBN neuvedeno. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/>

SVOBODOVÁ, Kamila. *Analýza. Demografické stárnutí ČR podle výsledků projekce.* Demografie, 2012 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z <http://demografie.info>

Seznam grafů:

Graf č. 1: Cyklická nezaměstnanost rakovnický okres vs. Celá ČR	25
Graf č. 2: Cyklická nezaměstnanost 50 plus rakovnický okres vs. 50 plus Celá ČR	26
Graf č. 3: Sezonní nezaměstnanost rakovnický okres vs. Celá ČR	27
Graf č. 4: Sezonní nezaměstnanost rakovnický okres 50 plus vs. celá ČR 50 plus	29
Graf č. 5: Strukturální a technologická nezaměstnanost v rakovnickém okrese	29
Graf č. 6: Rekvalifikace u skupiny 50 plus	43

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1: Předčasné odchody do důchodu celá ČR	30
Tabulka č. 2: Předčasné odchody do důchodu rakovnický okres.....	31

Seznam příloh:

Příloha č. 1: Tabulka meziroční změna uchazečů o zaměstnání	49
Příloha č. 2: Tabulka sezonní nezaměstnanost	49
Příloha č. 3: Tabulka strukturální a technologická nezaměstnanost.....	50
Příloha č. 4: Kazuistika.....	51
Příloha č. 5: Tabulka rekvalifikace	52

Příloha č. 1: Tabulka meziroční změna uchazečů o zaměstnání

Rok	Počet uchazečů celkem (k 31.12.)				Počet uchazečů 50+ (k 31.12.)			
	ČR	delta	Rakovník	delta	ČR	delta	Rakovník	delta
2000	457369	0	2476	0	74112	0	458	0
2001	461923	1,0%	2231	-9,9%	79088	6,7%	436	-4,8%
2002	514435	12,5%	2237	-9,7%	99902	34,8%	449	-2,0%
2003	542420	18,6%	2288	-7,6%	112675	52,0%	501	9,4%
2004	541675	18,4%	2151	-13,1%	121344	63,7%	522	14,0%
2005	510416	11,6%	2118	-14,5%	128406	73,3%	561	22,5%
2006	448545	-1,9%	1883	-23,9%	121609	64,1%	510	11,4%
2007	354878	-22,4%	1525	-38,4%	108736	46,7%	453	-1,1%
2008	352250	-23,0%	1629	-34,2%	103063	39,1%	462	0,9%
2009	539136	17,9%	2573	3,9%	144592	95,1%	710	55,0%
2010	561551	22,8%	2739	10,6%	155624	110,0%	755	64,8%
2011	508451	11,2%	2616	5,7%	132325	78,5%	682	48,9%
2012	545311	19,2%	2925	18,1%	144639	95,2%	758	65,5%
2013	596833	30,5%	3057	23,5%	162130	118,8%	861	88,0%
2014	541914	18,5%	2704	9,2%	158087	113,3%	830	81,2%

Příloha č. 2: Tabulka sezonní nezaměstnanost

měsíc	Rakovník	delta	celá ČR	delta2	50+ Rakovník	delta3	50+ celá ČR	delta4
bře.14	3128	12,68%	608315	13,24%	893	11,90%	168023	10,22%
dub.14	2910	4,83%	574908	7,02%	830	4,01%	160520	5,30%
kvě.14	2819	1,55%	549973	2,38%	816	2,26%	155085	1,73%
čvn.14	2776	0,00%	537179	0,00%	798	0,00%	152442	0,00%
čvc.14	2808	1,15%	541364	0,78%	794	-0,50%	152635	0,13%
srp.14	2775	-0,04%	535225	-0,36%	777	-2,63%	151146	-0,85%
zář.14	2725	-1,84%	529098	-1,50%	763	-4,39%	148292	-2,72%
říj.14	2652	-4,47%	519638	-3,27%	768	-3,76%	147721	-3,10%
lis.14	2616	-5,76%	517508	-3,66%	776	-2,76%	149826	-1,72%
pro.14	2704	-2,59%	541914	0,88%	830	4,01%	158087	3,70%
led.15	2837	2,20%	556191	3,54%	879	10,15%	163810	7,46%
úno.15	2812	1,30%	548117	2,04%	876	9,77%	162597	6,66%
bře.15	2641	-4,86%	525315	-2,21%	854	7,02%	157207	3,13%
dub.15	2430	-12,46%	491585	-8,49%	809	1,38%	148325	-2,70%
kvě.15	2266	-18,37%	465689	-13,31%	759	-4,89%	142097	-6,79%
čvn.15	2200	-20,75%	451395	-15,97%	740	-7,27%	138700	-9,01%
čvc.15	2164	-22,05%	456341	-15,05%	719	-9,90%	138905	-8,88%
srp.15	2090	-24,71%	450666	-16,11%	694	-13,03%	136868	-10,22%
zář.15	2060	-25,79%	441892	-17,74%	655	-17,92%	133210	-12,62%
říj.15	2016	-27,38%	430432	-19,87%	652	-18,30%	131661	-13,63%
lis.15	2036	-26,66%	431364	-19,70%	681	-14,66%	134421	-11,82%
pro.15	2154	-22,41%	453118	-15,65%	702	-12,03%	141514	-7,17%
led.16	2221	-19,99%	467403	-12,99%	721	-9,65%	147091	-3,51%

Příloha č. 3: Tabulka strukturální a technologická nezaměstnanost

kvartal	Rakovník všichni	skupina 50 plus
q1-2009	2023	547
q2-2009	1997	550
q3-2009	2197	609
q4-2009	2573	710
q1-2010	2860	774
q2-2010	2464	672
q3-2010	2361	626
q4-2010	2739	755
q1-2011	2700	785
q2-2011	2427	695

Kazuistika klienta Úřadu práce ČR

Kazuistika popisuje případ uchazečky o zaměstnání, která nijak nevyužívá interních poradenských služeb poskytovaných úřadem práce.

Základní údaje klienta: Věra, žena, nar. 1958, bez vzdělání, negramotná

Anamnéza na základě údajů z karty klienta a informací získaných v rámci pohovoru.

Paní Věra se zaevidovala na Úřadu práce ČR, KoP 12. 5. 2010. V posledních dvou letech před evidencí na úřadu práce nikde nepracovala. Její poslední zaměstnání bylo v letech 1987 až 1991, jako pomocný pracovník při údržbě budov.

Analýza situace: V současné evidenci zatím nebylo paní Věře nabídnuto vhodné pracovní místo. Podle lékařského posudku není invalidní, ale nemůže vykonávat těžké fyzické práce, práce ve vynucených polohách a práce v nepříznivých klimatických podmínkách, práce psychicky náročné, práce ve větším kolektivu, ve směnách, noční práce a práce ve stresu a časové tísní. Může vykonávat lehčí fyzické a psychicky nenáročné práce pod dohledem.

IAP uzavřen naposledy v září 2013.

Akce:

Paní Věře vzhledem k lékařskému posudku a její negramotnosti zatím nebylo nabídnuto vhodné pracovní místo, ani poradenská aktivita.

Analýza: Paní Věra s největší pravděpodobností zůstane v evidenci úřadu práce až do starobního důchodu. Uchazečka jejího věku a negramotnosti je v podstatě neumístitelná.

Diskuse:

Jak pracovat s negramotnou klientkou ?

Lze vůbec takovou klientku umístit na vhodné pracovní místo ?

Je možné takovou klientku zařazovat do projektů úřadu práce ?

Příloha č. 5: Tabulka rekvalifikace

	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
dokončených rekvalifikací	62	13	64	63	25	227
počet žen	34	10	44	42	9	139
počet mužů	28	3	20	21	16	88
ZŠ vzdělání	7	2	9	10	2	30
vzdělání - vyučení	29	6	25	25	8	93
SŠ vzdělání	23	5	22	19	9	78
VŠ vzdělání	3	0	8	9	6	26
1. IT dovedností	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
práce s PC	29	0	23	26	3	81
webové stránky	7	7	6	0	0	20
Celkem						101
2. sociální péče	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
pracovník v soc. službách	4	3	8	19	0	34
péče o děti/chůva	0	0	1	0	1	2
Celkem						36
3. obchodní a administrativní pozice	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
účetnictví	5	1	0	6	3	15
Admin. pracovník	0	0	5	0	0	5
zákl. podnikání	1	0	0	1	0	2
personalista	0	0	1	0	0	1
Celkem						23
4. technické/řemeslné	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
Vzv	3	0	0	1	3	7
Svářečské kurzy	2	0	0	0	1	3
vod. a top. práce	1	0	0	0	0	1
obráběč	0	0	0	0	1	1
zemní stroj	1	0	0	0	0	1
podlahář	1	0	0	0	0	1
kominík	0	0	1	0	0	1

Celkem						15
5. služby	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
floristika	1	1	5	0	1	8
masér	0	0	1	0	0	1
kadeřnice	0	0	0	0	1	1
strážný	0	1	2	4	1	8
prodavač	3	0	0	0	0	3
průvodce	0	0	1	0	0	1
poradce pro zdravou výživu	0	0	0	1	0	1
vizážista	1	0	0	0	0	1
greenkeeper	0	0	0	0	1	1
Celkem						25
6. údržba	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
skladník	0	0	8	0	1	9
úklid	1	0	0	0	0	1
Celkem						10
7. specialisté	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
lektor	1	0	0	0	0	1
kouč	0	0	0	0	1	1
jazyková zk.	0	0	0	0	1	1
Celkem						3
8. řidiči	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	součet
ŘP (všechny typy)	0	0	2	2	5	9
profesní průkaz	1	0	0	3	1	5
Celkem						14

Anotace

Jméno a příjmení autora: Tereza Dohnalová

Katedra a fakulta: katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie, filozofická fakulta

Název bakalářské diplomové práce: 50 plus

Název práce v angličtině: 50 plus

Vedoucí bakalářské diplomové práce: Mgr. Dan Ryšavý, Ph.D.

Počet znaků od úvodu po závěr: 70 079 včetně mezer

Počet příloh: 5

Počet použitých zdrojů: 20

Anotace:

Cílem práce je popis skupiny 50 plus a analyzování dat, které mají potvrdit, zda je skupina 50 plus oprávněně riziková ve srovnání s celou ekonomicky aktivní populací. Práce popíše, jak se rizikovost skupiny 50 plus na rakovnickém okrese liší od celé České republiky. Vytvoří vhled do sociální inkluze a charakterizuje dlouhodobou nezaměstnanost, jež vede k exkluzi nezaměstnaných, čímž zdůvodní proč je zapotřebí se pokoušet o jejich inkluzi.

Annotation:

The aim of this work is a description of a group of 50 plus and analyzing data to confirm whether the group of 50 plus is legally risky in comparison with the entire economically active population. The work describes how the risk group 50 plus on Rakovník district differs from the Czech Republic. It creates an insight into social inclusion and characterizes the long-term unemployment, which leads to the exclusion of the unemployed, to justify why it is necessary to attempt their inclusion.

Klíčová slova:

50 plus, nezaměstnanost, Rakovník, rizikové skupiny na trhu práce, sociální politika, sociální inkluze, age management

Keywords:

50 plus, unemployment, Rakovník, risk groups on the labor market, social policy, social inclusion, age management

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2015/2016

Studijní program: Pedagogika
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Andragogika v profílu na personální management
(ANDBAK)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
DOHNALOVÁ Tereza	Oráčov 131, Jesenice	F130720

TÉMA ČESKY:

50 plus

NÁZEV ANGLICKY:

50 plus

VEDOUcí PRÁCE:

Mgr. Dan Ryšavý, Ph.D. - KSA

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Cíl práce: Zmapování sociální inkluze nezaměstnaných lidí ve věku 50 plus v okrese Rakovník a srovnání okresu s celou Českou republikou.

Konkretizace cíle a předmětu práce: Rozbor skupiny 50 plus na současném trhu práce v okrese Rakovník, sociální začlenění skupiny bez zaměstnání, představení opatření státní politiky. Postup řešení: Sepsání teoretické části práce pomocí odborné literatury, průzkum dat statistického úřadu a úřadu práce.

Časový harmonogram:

1) Konzultace teoretické části - do 30.9.2015

2) Konzultace analýzy dat ČSÚ a ÚP a projektu vlastního výzkumu - do 15.11.2015

3) Konzultace první verze BDP - do 30.1.2016

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

1. FLEŠNÍK, Vladimír; RICHTEROVÁ, Bohdana; QUISOVÁ, Silvie. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: práce a východiska. Křivov: Reintegra, 2008. ISBN 80-239-7140-9
2. HORA, Ondřej. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2008. 384, 9 s. ; 30 cm. ISBN 978-80-7416-004-2
3. MAREŠ, Petr. Sociální exkluze a inkluze. In Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin. Brno: Masarykova univerzita a Georgetown, 2004. s. 15-29, 15 s. neuvaden. ISBN 80-210-3465-8.
4. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2.dopl.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-65850-60-5.

Podpis studenta:

Tereza Dohnalová

Datum: 6.5.2015

Podpis vedoucího práce:

Dan Ryšavý

Datum: 6.5.2015