

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



**SOUČASNÉ POSTAVENÍ OSOB VE
VĚKU 50 A VÝŠE NA TRHU PRÁCE A
JEJICH PODPORA V ČESKÉ
REPUBLICE A VYBRANÝCH
EVROPSKÝCH ZEMÍCH**

bakalářská práce

Autor: Radka Keřková

Vedoucí práce: Ondřej Prachař, MSc

Rok: 2016

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně
a s použitím uvedené literatury.

Radka Keřková
V Kadani, dne 4. 1. 2016

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu práce panu Ondřeji Prachařovi, MSc za jeho ochotu a vstřícnost, bez které by tato práce nemohla vzniknout.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Radka Keřková**
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**
Obor: **Národní hospodářství**
Název tématu: **Současné postavení osob ve věku 50 a výše na trhu práce a jejich podpora v České republice a vybraných evropských zemích**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem této bakalářské práce, která se zabývá problematikou uplatnění starších osob na trhu práce, je za pomoci vybraných metod poskytnout možnou inspiraci pro řešení této situace v České republice.
2. Vzhledem k současnému demografickému stárnutí populace roste nejen v České republice počet starších lidí. Tito lidé se často setkávají s problematickým uplatněním na trhu práce. Jedná se o situaci, kterou se snaží řešit mnoho zemí světa pomocí různých opatření.
3. V teoretické části bude práce analyzovat situaci postavení osob ve věku 50+ na trhu práce v České republice a dalších evropských zemích. Bude také poukazovat na překážky, se kterými se lidé při hledání zaměstnání setkávají a na řešení, která zvyšují jejich šanci na uplatnění na trhu práce.
4. Praktická část práce bude představovat konkrétní přístupy a podpůrné systémy, které ve vybraných zemích existují – vzdělávání, služby úřadu práce, programy zaměstnanosti. Kromě analýzy problematiky v daných zemích bude také existující systémy podpory komparovat.

Rozsah práce: 45 stran

Seznam odborné literatury:

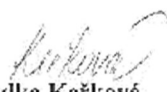
1. KREBS, V. Nástroje pro podporu zaměstnávání starších pracovníků. In (ed.). *Reprodukce lidského kapitálu – Vzájemné vazby a souvislosti*. Praha: Oeconomica, 2008, ISBN 978-80-245-1434-5.
2. POTUŽÁKOVÁ, Z. *Český trh práce v evropském kontextu*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. ISBN 978-80-7372-946-2.
3. BOČKOVÁ, L. – HASTRMANOVÁ, Š. – HAVRDOVÁ, E. *50+ aktivně : fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. [Praha]: Respekt institut, 2011. ISBN 978-80-904153-2-4.
4. BUCHTOVÁ, B. – ŠMAJS, J. – BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
5. REMR, Jiří, KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-7416-001-1.

Datum zadání bakalářské práce:

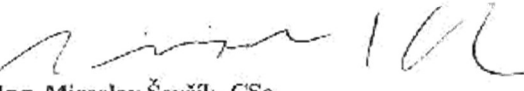
říjen 2014

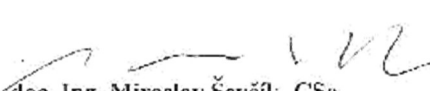
Termín odevzdání bakalářské práce:

prosinec 2014


Radka Keřková
Ředitelka


abs. v. š. Ondřej Prachař, MSc
Vedoucí práce


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí ústavu


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá postavením osob starších 50 let na trhu práce v České republice a vybraných evropských zemích. V důsledku stárnutí populace roste počet starších lidí, kteří se často setkávají s problematickým uplatněním na trhu práce. Teoretická část práce přibližuje fungování pracovního trhu a objasňuje pojem nezaměstnanosti. Další část se věnuje samotným osobám starším 50 let, jejich postavení na trhu práce a věkové diskriminaci. Praktická část kromě představení konkrétních nástrojů na podporu zaměstnanosti zahrnuje také dotazníkové šetření, jehož respondenty byly zaměstnané osoby starší 50 let, a jeho výsledkem je zobrazení faktu, jak samy tyto osoby vnímají své postavení na trhu práce. V závěru práce jsou shrnuty získané poznatky a navržena možná opatření pro řešení této problematiky.

Abstract

This Bachelor thesis deals with the position of people over 50 years of age on the labour market in the Czech republic and selected European countries. Due to ageing of population the number of people finding troubles in job hunting is increasing. The theoretical part of the thesis shows the functioning of the labour market and enlightens the term unemployment. The next part is focused on the very people over 50, their position on the labour market and age discrimination. Aside from introducing specific employment supporting tools comprises questionnaire whose respondents were employed people over 50 years of age and its results shows how these people perceive their own position on the labour market. In the conclusion there is a summary of newly learned facts and possible solution propositions for dealing with this issue.

Klíčová slova

stárnutí populace, osoby starší 50 let, trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, ageismus, age management

Key words

population ageing, people over 50 years of age, labour market, unemployment, employment policy, ageism, age management

JEL klasifikace

J14, J60, J70

OBSAH

OBSAH.....	7
ÚVOD.....	1
1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST	2
1.1 Trh práce	2
1.2 Nezaměstnanost	3
1.2.1 Dělení nezaměstnanosti	4
1.2.2 Důsledky nezaměstnanosti	5
1.2.3 Nezaměstnanost podle pohlaví a věkových skupin	5
2 OSOBY STARŠÍ 50 LET	7
2.1 Věková diskriminace.....	8
2.2 Postavení osob starších 50 let na trhu práce.....	11
2.2.1 Postavení osob starších 50 let na trhu práce ve vybraných evropských zemích.....	13
3 NÁSTOJE NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET	17
3.1 Úřady práce	17
3.2 Politika zaměstnanosti.....	19
3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	19
3.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	20
3.3 Projekty na podporu zaměstnanosti osob starších 50 let realizované na území české republiky	22
3.3.1 Začínáme po 50	22
3.3.2 Generační tandem – podpora generační výměny	23
3.3.3 Další šance pro 50 plus!	24
3.3.4 50 – zkušenosti jsou výhodou.....	24
3.3.5 Třetí kariéra	24
3.4 Podpora zaměstnanosti osob starších 50 let ve vybraných evropských zemích	25
3.4.1 Norsko	25
3.4.2 Francie	26
3.4.3 Německo.....	27
3.4.4 Velká Británie.....	27
4 MOŽNÁ ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET	29
4.1.1 Rekvalifikační kurzy	30
4.1.2 Vzdělávání starších pracovníků.....	31
4.1.3 Flexibilní formy práce	32
4.1.4 Příklady age managementu z praxe.....	33
5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	36
5.1 Výsledky dotazníkového šetření	37
5.2 Shrnutí dotazníkového šetření.....	46
ZÁVĚR	47
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	50
Seznam tabulek	50
Seznam grafů.....	50
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	51
PŘÍLOHY	56

ÚVOD

Stárnutí populace je jedním z nejvýznamnějších aktuálních problémů všech vyspělých zemí. Dle studie vypracované Českým statistickým úřadem bude v nejbližších letech přibývat osob starších 65 let. Počet dětí by pak měl naopak v nejbližší době ubývat. Do roku 2050 by tak mohlo dojít k více než zdvojnásobení počtu obyvatel ve věku nad 65 let. U osob nad 85 let dojde dle studie až k zpětinásobení jejich počtu. K poklesu počtu dojde u dětí do věku 14 let a to o více než čtvrtinu.

Přechod silných ročníků do důchodového věku s sebou přinese nejen značnou zátěž pro zdravotnictví, důchodový systém, ale také podstatné změny v situaci na trhu práce. Ačkoliv již byly první, základní kroky k prodloužení ekonomické aktivity starších osob provedeny nejen v České republice, bude vzhledem k výše uvedenému nutné intenzivněji podporovat zaměstnanost starších osob. K tomu však bude potřebné přijmout řadu dalších vhodných opatření, a to ať už v oblasti pracovních podmínek, aktivní politiky zaměstnanosti, vzdělávacího systému nebo důchodového systému.

Uplatnění osob na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů, mezi které patří například vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, věk apod. U skupiny starších osob dochází ke kombinaci faktorů jako zhoršující se zdravotní stav, nedostatek jazykových znalostí, nízká úroveň počítačové gramotnosti apod.

Skupina osob nad 50 let věku má samozřejmě také své přednosti. Mezi ně patří například dlouholeté pracovní a životní zkušenosti, píle a spolehlivost. Přesto je postavení těchto osob na trhu práce stále komplikovanější a ve vazbě na posouvající se hranici věku odchodu do důchodu lze předpokládat, že se z nich stanou dlouholetí příjemci sociálních dávek.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na postavení osob starších padesáti let na trhu práce. Na základě získaných informací ukazuje, jak je tato skupina na trhu práce vnímána a proč se řadí mezi skupiny rizikové. Hledá také řešení, která by mohla starším lidem pomoci při hledání práce a která by mohla ovlivnit jejich postavení na trhu práce.

Součástí práce je také dotazníkové šetření, které má za cíl zjistit, jak samy osoby starší 50 let vnímají své postavení na trhu práce.

1 TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST

1.1 Trh práce

„Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný a přesto je něčím zvláštní“ (Brožová, 2006, str. 7).

Z ekonomického hlediska je trh práce popisován jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Lidé, kteří se ucházejí o práci, tvoří nabídku práce. Firmy, které těmto lidem práci nabízejí, tvoří poptávku práce (Jírová, 1999). Práce je veškerá činnost lidí, jejímž výsledkem jsou vyprodukované výrobky a služby. Odměnu za vykonanou práci představuje mzda.

Mezi faktory, které ovlivňují nabídkovou stranu na trhu práce, patří demografický vývoj obyvatelstva, současná a očekávaná výše mezd, míra ekonomické aktivity obyvatelstva a kultura. Poptávkovou stranu pak ovlivňuje výše mezd, disponibilní pracovní síla, produktivita práce, poptávka po vyprodukovaném zboží a službách a očekávané tržby (Kuchař, 2007).

V rovnováze se trh práce nachází v takovém případě, kdy se nabízené množství práce rovná poptávanému množství a neexistuje tedy přebytek ani nedostatek pracovníků. V případě, že dochází k převisu nabídky práce nad její poptávkou, vzniká nezaměstnanost. V opačném případě, kdy dochází k převisu poptávky a tedy nedostatku pracovní síly, mluvíme o nerovnováze na trhu práce. Nerovnováha na trhu práce je dočasný jev, k jehož odstranění dochází pomocí pohybů reálné mzdy. Nezaměstnanost představuje období, kdy se na trhu práce vyhledávají nabízející (zaměstnanci) a poptávající (zaměstnavatelé), kteří se k sobě hodí (Holman, 2004).

Situaci na trhu práce ovlivňuje svými zásahy stát. Tyto státní zásahy mají za cíl zmírnit nerovnováhu na trhu práce. Upravují vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, v dalším případě stát přejímá roli zaměstnavatele prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Zásadní vliv na rovnováhu na trhu práce mají intervenční opatření ve mzdové oblasti, mezi které patří například zavedení povinné minimální mzdy. Tato povinná minimální mzda má chránit zaměstnance, dochází však díky ní k narušování základních tržních vztahů (Kuchař, 2007).

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje v současné době velký problém pro většinu vyspělých zemí. Je důležité si uvědomit, že nezaměstnanost neznačí pouze problém ekonomický, ale dotýká se také kulturní, zdravotní, sociální a politické oblasti. Na řešení této problematiky jsou kromě zvýšené pozornosti vynakládány i vysoké finanční prostředky.

Nezaměstnanost můžeme považovat za stav ekonomiky, kdy jsou osoby v produktivním věku práce schopné a přejí si pracovat, práci však nejsou schopny najít (Jírová, 1999).

Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která je starší patnácti let, aktivně si práci hledá a zároveň je schopna do práce nastoupit během následujících 14 dnů od jejího nalezení (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Dle Renaty Haláskové je nezaměstnanost důsledkem nerovnováhy mezi poptávkovou a nabídkovou stranou na trhu práce.

„Nezaměstnanost představuje důsledek nerovnováhy na trhu práce. Snahou je dosáhnout únosné úrovně nezaměstnanosti, bojovat s ní a redukovat její výskyt. V moderních společnostech je nezaměstnanost ústředním problémem a její závažnost neustále roste. Nezaměstnanost je možné považovat i za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat a údajů vypovídajících o tom, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje a jak dlouho trvá“ (Halásková, 2001, str. 16).

Úroveň nezaměstnanosti lze ovlivnit mnoha faktory, mezi které patří například demografický vývoj, úroveň zdanění práce, růst mezd, pružnost trhu práce apod. Důležitou roli zde sehrávají také nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti, které jsou v dané zemi uplatňovány.

V období ekonomického růstu můžeme nezaměstnanost vnímat jako pozitivní stav. V případě růstu představuje zdroj pracovní síly, která může být využita. Pokud se podíváme na negativní důsledky nezaměstnanosti, patří mezi ně jednoznačně zvyšování výdajů, které jsou potřeba na sociální zabezpečení.

1.2.1 Dělení nezaměstnanosti

Pokud se bavíme o nezaměstnanosti, je důležité se podívat také na její dělení, které lze rozdělit do několika skupin podle dobrovolnosti, příčiny a času (Halásková, 2001).

A) Dělení nezaměstnanosti podle dobrovolnosti

Za **dobrovolně nezaměstnaného** člověka je považována ta osoba, která práci hledá, ale očekává vyšší mzdu, než která je jí nabízena. Délka dobrovolné nezaměstnanosti je ovlivněna výší a délkou podpory v nezaměstnanosti. Pokud je nízká a doba nároku na podporu je krátká, jsou nezaměstnaní více motivováni k rychlému nalezení nové práce.

Nedobrovolně nezaměstnaný je člověk, který hledá práci a zároveň akceptuje takovou mzdu, která je trhem nabízena, ale i přesto si práci není schopný najít. Tato situace je způsobena zákonným stanovením výše minimální mzdy.

B) Dělení nezaměstnanosti podle příčiny jejího vzniku

Frikční nezaměstnanost je vyvolána pohybem osob mezi jednotlivými oblastmi a pracovními místy. Jedná se tedy o zpravidla krátkodobou nezaměstnanost lidí, kteří opustili pracovní místo a nové místo si hledají.

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice. Jedná se o stav, kdy se některá odvětví dané ekonomiky zmenšují a jiná se naopak zvětšují. V důsledku těchto změn poptávka po některých profesích klesá a po některých roste.

Cyklická nezaměstnanost nastává v době, kdy je daná ekonomika v recesi a v jejím důsledku roste úroveň nezaměstnanosti téměř ve všech odvětvích. Pro propuštěné osoby je tedy velký problém najít jiné uplatnění. Období cyklické nezaměstnanosti bývá poměrně dlouhodobé, k jejímu snižování dochází v období ekonomického růstu.

Sezónní nezaměstnanost je spjata se změnami ročního období. Některé práce totiž nelze vykonávat ve všech obdobích. Tento druh nezaměstnanosti se týká například zemědělství, stavebnictví, cestovního ruchu apod.

C) Dělení nezaměstnanosti podle času

Z hlediska dělení nezaměstnanosti podle času rozlišujeme **krátkodobou** a **dlouhodobou** nezaměstnanost. Krátkodobě nezaměstnaný je člověk, který si najde nové zaměstnání do 6 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než 6 měsíců.

1.2.2 Důsledky nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání s sebou nepochybně přináší do života člověka mnoho negativních důsledků.

Mezi sociální důsledky, které s sebou ztráta zaměstnání přináší, patří dle V. Krebse například vliv na životní úroveň, kterou ztráta zaměstnání ovlivňuje poklesem příjmu. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k chudobě a sociální izolaci. Důsledky ztráty zaměstnání pozorujeme i ve vlivu na rodinu, kde v závislosti na poklesu příjmu domácnosti dochází také ke snižování porodnosti a rozvratu partnerských vztahů (Krebs, 2010).

Kromě sociálních důsledků má ztráta zaměstnání svůj vliv i na zdravotní stav člověka. Tyto důsledky ve své knize zmiňuje B. Buchtová a patří mezi ně například bolesti hlavy, nespavost a žaludeční potíže (Buchtová, 2013). Obzvláště velký vliv má pak ztráta zaměstnání právě na osoby vyššího věku, které ztráta zaměstnání často poznamenává opravdu zásadně, a v jejím důsledku vyžadují častější zdravotní péči.

1.2.3 Nezaměstnanost podle pohlaví a věkových skupin

Pokud chceme srovnávat míru nezaměstnanosti, můžeme si osoby na trhu práce, kromě jiných kritérií, rozdělit podle pohlaví a věku. Právě tyto dva faktory totiž sehrávají značnou roli při uplatňování na trhu práce. I přesto, že dle zákona o zaměstnanosti by měly na trhu práce mít rovné postavení všechny osoby, které chtějí a jsou schopné pracovat, můžeme vždy najít skupinu osob, která je nezaměstnaností ohrožena více. V poslední době mezi nejohroženější skupinu osob na trhu práce patří právě osoby starší 50 let.

Tabulka č. 1: **Nezaměstnanost v České republice podle pohlaví a věkových skupin (% , 2013)**

Věková skupina	Ženy	Muži
15 – 19	47,6	40,1
20 – 24	17	16,7
25 – 29	8,4	7,9
30 – 34	10,6	5
35 – 39	9,2	3,8
40 – 44	6,7	3,8
45 – 49	6,2	4,1
50- 54	6,5	5,2
55 - 59	7,1	5,8
60+	3	3,7

(Zdroj: MPSV, 2014a, vlastní zpracování)

V roce 2013 činila míra nezaměstnanosti v České republice bez ohledu na pohlaví a věk 8,2%. Nezaměstnanost u žen dosáhla v tomto roce výše 8,3% a u mužů byla výše nezaměstnanosti 5,9%. Jak můžeme pozorovat z tabulky, nezaměstnanost mužů byla nižší u všech věkových skupin, kromě lidí starších 60 let.

Nižší hodnoty nezaměstnanosti u osob starších 50 let mohou být v tomto případě dány také tím, že spousta lidí hledá „únikové cesty“ z trhu práce, jakou jsou předčasné a invalidní důchody.

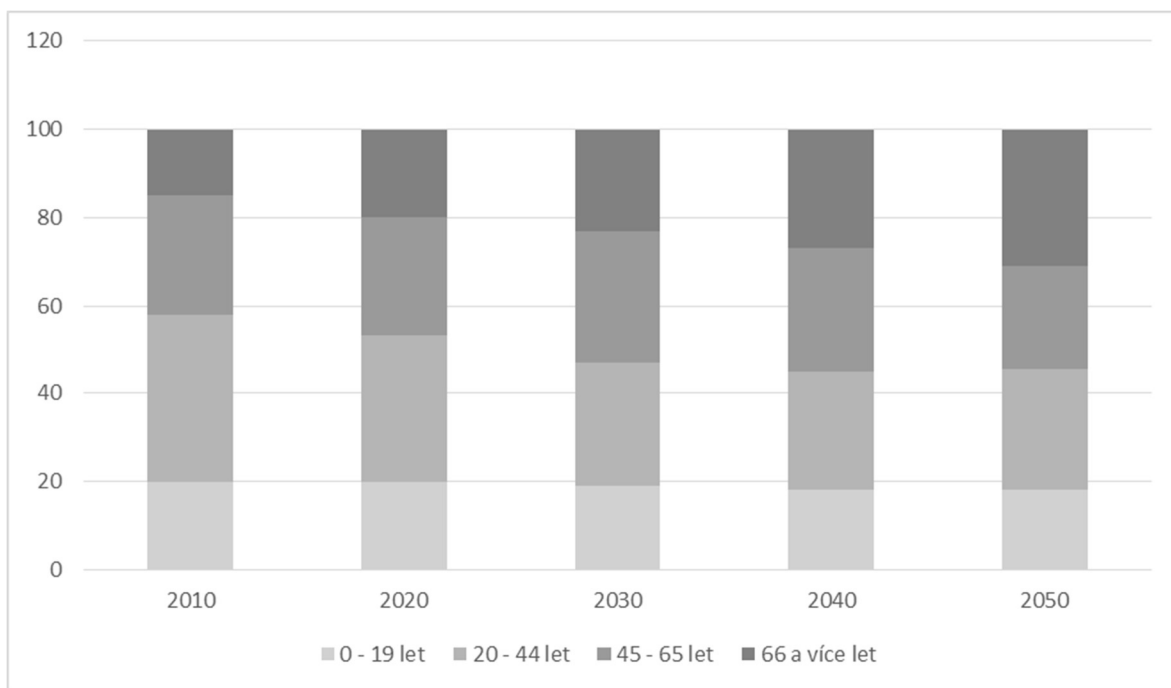
„Starší nezaměstnané osoby vykazují určitá specifika, která je odlišují od ostatních nezaměstnaných a negativně ovlivňují možnosti řešení jejich nezaměstnanosti. Problémem není ani tak jejich počet, především z důvodu existujících „únikových cest“ z trhu práce, jako např. invalidní důchody nebo předčasné starobní důchody, jako jejich dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti, které u většiny z nich vede ke ztrátě kvalifikace a pracovních dovedností a nárůstu psychických problémů, tedy k zhoršení - už tak nevýhodného - postavení na trhu práce“ (Remr, 2007, str. 11).

2 OSOBY STARŠÍ 50 LET

Věk je jedním z hlavních faktorů, které určují postavení osob na trhu práce. I přesto, že by dle zákona neměly být starší osoby na trhu práce diskriminovány, setkáváme se s tímto faktem stále častěji.

Mezi vyspělými zeměmi neexistuje asi žádná, ve které by nedocházelo ke stárnutí populace. Nejen Česká republika se tedy musí potýkat s důsledky, které tento jev přináší. Odhaduje se, že počet ekonomicky závislých lidí v naší republice se může do roku 2050 až zdvojnásobit (MUNI, 2012).

Graf č. 1: Prognóza složení obyvatelstva České republiky dle věkových skupin (%)



(Zdroj: ČSÚ, 2010, vlastní zpracování)

Z grafu pozorujeme, že v současné době nepředstavuje procentuální zastoupení osob v produktivním věku až tak velký problém. Toto číslo je dáno tím, že produktivního věku dosáhly především silné ročníky ze 70. let 20. století. Ovšem právě přechod těchto silných ročníků do důchodového věku, který v blízké době nastane, s sebou přinese velkou zátěž pro důchodový systém a zdravotnictví.

Tabulka č. 2: **Počet obyvatel České republiky dle věku a pohlaví k 31.12.2013**

Věk	Muži + ženy	Muži	Ženy
0-14 let	1 577 455	809 217	768 238
15-24 let	1 124 888	575 497	549 391
25-34 let	1 481 575	761 875	719 700
35-44 let	1 722 780	884 761	838 019
45-54 let	1 342 152	682 394	659 758
55-64 let	1 438 025	696 707	741 318
65-79 let	1 413 495	617 696	795 799
80 a více let	412 049	134 233	277 816
CELKEM	10 512 419	5 162 380	5 350 039

(Zdroj: ČSÚ, 2014a, vlastní zpracování)

Z tabulky, která zobrazuje počet obyvatel České republiky dle věku a pohlaví, vidíme, že k poslednímu dni roku 2013 činil počet obyvatel nad 55 let 3 263 569, což představuje zhruba 31%.

Tabulka č. 3: **Srovnání počtu obyvatel České republiky, průměrného věku a indexu stáří mezi lety 1989, 2000 a 2013**

Rok	Počet obyvatel	Ženy	Muži	Průměrný věk	Index stáří (%)
1989	10 362 100	5 326 440	5 035 660	36,1	57,4
2000	10 266 550	5 269 820	4 996 730	38,8	85,5
2013	10 512 419	5 350 039	5 162 380	41,5	115,73

(Zdroj: ČSÚ, 2014a, vlastní zpracování)

Z tabulky je patrné, že průměrný věk obyvatel ČR vzrostl mezi lety 1989 a 2013 z 36,1 na 41,5 let a také že došlo ke zdvojnásobení indexu stáří, který zobrazuje počet osob ve věku 65 a více let na 100 osob ve věku 0-14 let.

V závislosti na demografickém stárnutí populace, které představuje velký problém pro mnoho zemí, jsou globálně vytvářeny strategie, které by měly s tímto jevem bojovat. Patří mezi ně nejen zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu, ale také vyšší nároky pro získání předčasného či invalidního důchodu, podpora vzdělávání atd.

2.1 Věková diskriminace

Kromě rasy a pohlaví, může být také věk jedním z důvodů, na jehož základě je člověk ve společnosti diskriminován. Diskriminace, která je spojována s vyšším věkem, se nazývá **ageismus**.

Definice ageismu, kterou zformulovala Vidovičová zní: „*Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci*“ (Vidovičová, 2008, str. 113).

Společně s rasismem je ageismus považován za jeden z nejzávažnějších druhů diskriminace. S věkovou diskriminací se setkávají všechny věkové skupiny, nejen starší osoby. Obvykle však bývá překážkou spíše věk vyšší než nižší. S ageismem se setkáváme především tam, kde se společnost chová dle stereotypů. Bylo prokázáno, že důvodem negativního postoje vůči starším pracovníkům je právě jejich věk (Vidovičová, 2005).

Jasně prokazatelná je věková diskriminace na trhu práce. Věk společně s pohlavím a vzděláním je hlavním faktorem, který určuje postavení pracovníka na trhu práce. Starší uchazeči o zaměstnání jsou častěji odmítáni během pracovních pohovorů a to i přes jejich dovednosti a dlouholeté zkušenosti. Častěji jsou ze zaměstnání propouštěni pracovníci vyššího věku. Není výjimkou, že bývají přesvědčováni k dřívějšímu odchodu do důchodu. Ve vyšším věku se hledání nového zaměstnání stává nemalým problémem. Často tedy samy starší osoby volí předčasný odchod do důchodu před dlouhodobou nezaměstnaností. Zaměstnavatelé dle průzkumů považují za spravedlivější, když jsou nezaměstnané starší a ne mladší osoby.

Věk by se měl jako kritérium pro přijetí do zaměstnání objevit pouze v případech, kdy se jedná o povolání, u kterého je zákonem stanovený věk pro jeho výkon. Těchto případů však moc neexistuje. Zákon o zaměstnanosti zakazuje zveřejňovat nabídky diskriminačního charakteru. V realu se často bohužel setkáváme s obcházením ve formě požadované délky praxe či prostřednictvím formulací „práce v mladém kolektivu“. Dle šetření bylo zjištěno, že každý pátý inzerát obsahuje alespoň jeden diskriminační prvek (STEM, 2006).

„*Ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, ne pouze v inzerátech, ale také v organizačních strukturách, výběru, rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu a plánování kariéry a v odměňování a zaměstnaneckých výhodách. Je přítomen také ve výběru jedinců pro určitý druh tréninku, vzdělávání a rozvoje a v rozhodnutích o převodu na jinou práci, povýšení, ukončení pracovní činnosti a práva na důchod*“ (Glover, Branine, 2001, str. 4).

Při vytváření ageistických postojů hraje důležitou roli vnímání starších osob společností. Největší vliv na vnímání starších osob ve společnosti je prisuzován médiím. Právě způsob, jakým jsou tyto osoby prezentovány v médiích, je podstatný pro tvorbu ageistických postojů. O starších osobách se v médiích často hovoří jako o lidech, kteří jsou nemocní a nevýkonní a často jsou také spojováni s ekonomickými problémy (Remr, 2007).

Problematika věkové diskriminace na trhu práce se stává jedním z problémů, který je v posledních několika letech diskutován napříč všemi evropskými zeměmi. Ageismem se také zabývá Organizace spojených národů, která ho vnímá jako jednu z podob potlačování práv seniorů. V České republice je zákaz věkové diskriminace na trhu práce upraven Zákoníkem práce. Úřady práce fungují jako instituce, které jsou pověřeny kontrolou rovných příležitostí a diskriminace.

Věková diskriminace zaznamenala v České republice velký nárůst a řadí se tedy mezi velmi rozšířený a zhoršující se druh diskriminace. Dle průzkumů, které byly v České republice v předešlých letech provedeny, je na trhu práce podstatné, kolik je pracovníkovi let. K věkové diskriminaci dochází dle více než 60% respondentů v situacích jako je zvyšování mezd, možnost dalšího vzdělávání, povýšení, přijetí do nového zaměstnání, propouštění apod. Česká společnost ke starším pracovníkům zaujímá spíše negativní postoj, převládají zde zažitá stereotypy, které se týkají nevykonnosti, nízké vzdělanosti apod. Právě nevykonnost starších pracovníků je jedním z nejvíce zažitých stereotypů. Převládá názor, že stárí s sebou nepřináší nic pozitivního, ale spíše bychom se ho měli obávat. U zaměstnavatelů tak převládá domněnka, že do těchto osob se nevyplatí investovat své zdroje (STEM, 2006).

Antidiskriminační zákon definuje diskriminaci jako: „*jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry*“ (Antidiskriminační zákon, 2010).

Ačkoliv bylo zjištěno, že česká společnost vnímá věkovou diskriminaci jako velký problém, se kterým se setkává, nestává se často, že by se lidé, který se s tímto jednáním osobně setkali, využili legislativu a snažili se dosáhnout svých práv. Svou roli zde může sehrát například problematiku prokázání takového jednání, ale také fakt, že společnost je s takovýmto jednáním smířena.

2.2 Postavení osob starších 50 let na trhu práce

Z průzkumů, které byly realizovány agenturou STEM jednoznačně vyplývá, že postavení starších osob na trhu práce je vnímáno jako velký problém, a to jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci.

Starší osoby jsou z pohledu zaměstnavatelů ceněny především pro své životní a dlouholeté pracovní zkušenosti. Mezi kladné vlastnosti, které jim bývají připisovány, patří píle, spolehlivost, zodpovědnost, profesionalita apod.

Mezi znaky, které jsou naopak u těchto osob vnímány negativně, se řadí například neperspektivnost a nevýkonnost. Velice důležitou roli zde sehrává úroveň dosaženého vzdělání, jazykové znalosti, fyzická zdatnost a počítačová gramotnost. V případě manuálních a fyzicky náročných profesí klesá u starších pracovníků schopnost k jejich vykonávání.

Vzhledem ke skutečnosti, že je zaměstnavateli upřednostňována spíše úroveň vzdělanosti před praxí, staví se starší osoby na trhu práce za mladší pracovníky (Remr, 2007).

Dle zaměstnanců představuje vyšší věk na trhu práce větší problém než zdravotní postižení, péče o malé dítě, nebo příslušnost k odlišné rase. Tři čtvrtiny z nich se také domnívají, že starší lidé nacházejí uplatnění zejména v horších a špatně placených oborech. (STEM, 2006).

Tabulka č. 4: Zaměstnaní podle CZ-NACE a věkových skupin v roce 2013

Odvětví	Ženy (v tis.)		Muži (v tis.)		CELKEM (ženy + muži)	
	50 – 59 let	60 a více let	50 – 59 let	60 a více let	50 – 59 let	60 a více let
Zemědělství, lesnictví a rybářství	14,4	3,6	31,8	12,3	46,2	15,9
Těžba a dobývání	2,0	-	9,2	2,1	11,2	2,1
Zpracovatelský průmysl	100,3	11,2	173,5	48,3	273,5	59,5
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla	2,9	-	12,5	3,7	15,4	3,7
Zásobování vodou, činnosti souv. s odpadními vodami	3,8	-	11,5	4,2	15,3	4,2
Stavebnictví	7,8	1,3	88,7	24,7	96,5	26,0
Velkoobchod a maloobchod	64,0	13,2	50,8	15,1	114,8	28,3
Doprava a skladování	21,1	2,5	51,0	14,4	72,1	16,9
Ubytování, stravování a pohostinství	20,7	6,1	8,8	4,5	29,5	10,6
Informační a komunikační činnosti	3,4	1,3	9,6	2,5	13,0	3,8
Peněžnictví a pojišťovnictví	14,8	2,9	8,5	4,0	23,3	6,9
Činnosti v oblasti nemovitostí	4,3	1,1	5,7	2,6	10,0	3,7
Profesní, vědecké a technické činnosti	23,6	11,2	19,5	14,8	43,1	26,0
Administrativní a podpůrné činnosti	10,5	5,0	17,8	7,6	28,3	12,6
Veřejná správa a obrana	39,6	6,9	31,1	10,8	70,7	17,7
Vzdělávání	76,5	14,1	17,9	11,1	94,4	25,2
Zdravotní a sociální péče	68,3	20,1	18,6	9,6	86,9	29,7
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	10,1	3,8	5,7	5,2	15,8	9,0
Ostatní	12,3	3,4	4,5	3,1	16,8	6,5
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	5,3	1,5	2,5	0,7	7,8	2,2

(Zdroj: ČSÚ, 2014b, vlastní zpracování)

Tabulka zobrazuje podíl zaměstnaných osob starších 50 let v jednotlivých odvětvích ekonomiky. Nejvíce osob bylo dle statistiky v roce 2013 zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu a to bez ohledu na pohlaví. Vyšší podíl osob ve věku 50 – 59 let byl zaměstnán také v odvětví velkoobchodu a maloobchodu, za ním následuje vzdělávání.

2.2.1 Postavení osob starších 50 let na trhu práce ve vybraných evropských zemích

Postavení osob starších 50 let na trhu práce je vnímáno jako globální problém. Netýká se tedy pouze České republiky. Dosažení vyššího věku zásadně ovlivňuje uplatnění osob na trhu práce po celém světě.

Míry zapojení osob starších 50 let na trhu práce jsou v napříč evropskými zeměmi rozdílné. Mezi země s nejvyšší ekonomickou aktivitou osob starších 50 let se řadí především skandinávské země, které se v mezinárodních srovnáních umísťují na předních příčkách (Kotíková a kol., 2013).

„Současný demografický vývoj, nákladné důchodové systémy, nedostatek pracovní síly, to vše vede většinu zemí Evropské unie k hledání cest, jak zvrátit trend narůstajícího počtu předčasných důchodů a jak účinněji podpořit prodlužování pracovního života. Vlády začínají přijímat různá opatření znevýhodňující předčasné důchody a zavádějí opatření stimulující starší pracovníky k delšímu setrvání v pracovní síle. Vedle důchodové reformy, která sama o sobě ke zvýšení zaměstnanosti starších osob nestačí, je nejvíce pozornosti věnováno odměňování pracovníků, celoživotnímu vzdělávání, pracovním podmínkám a změně pohledu společnosti na problematiku stárnutí.“ (Kotíková a kol., 2013, str. 7)

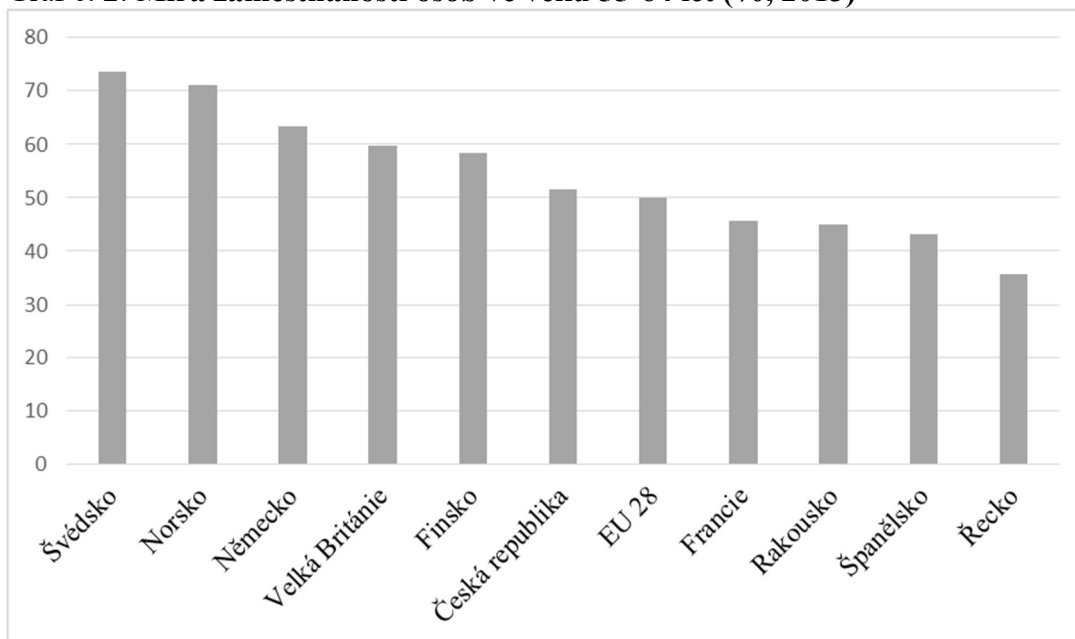
Tabulka č. 5: **Mezinárodní srovnání – Obyvatelstvo EU podle pohlaví a věku (2013)**

Země	Počet obyvatel		Z toho (v %)					
			45 - 54 let		55 - 64let		65 a více let	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
EU 28	259 550 176	247 612 395	14,2	14,8	12,7	12,6	20,5	15,8
Belgie	5 674 206	5 487 436	14,2	14,9	12,3	12,4	19,8	15,3
Bulharsko	3 739 479	3 545 073	13,0	13,9	14,7	13,9	22,2	16,0
Česká republika	5 351 776	5 164 349	12,4	13,2	14,1	13,7	19,5	14,0
Dánsko	2 823 776	2 778 852	14,1	14,6	12,4	12,4	19,4	16,3
Estonsko	704 007	616 167	13,1	13,9	13,5	12,2	22,5	12,9
Finsko	2 760 052	2 666 622	13,4	14,0	14,1	14,2	21,2	16,2
Francie	33 814 204	31 764 615	13,4	13,8	12,7	12,6	19,7	15,3
Chorvatsko	2 205 657	2 056 483	14,1	14,8	14,0	14,0	21,3	14,8
Irsko	2 318 297	2 272 790	12,8	13,0	10,2	10,4	13,1	11,4
Itálie	30 795 630	28 889 597	15,1	15,5	12,5	12,5	23,6	18,6
Kypr	444 842	421 036	13,4	13,1	11,1	11,4	13,9	12,5
Litva	1 603 014	1 368 891	15,0	15,7	12,8	11,6	22,4	13,3
Lotyšsko	1 097 245	926 580	14,1	14,9	13,4	12,1	23,4	13,3
Lucembursko	268 627	268 412	14,9	16,0	11,0	11,3	15,8	12,2
Maďarsko	5 192 845	4 715 953	12,3	13,0	15,0	14,0	20,6	13,4
Malta	211 484	209 880	13,2	13,4	14,1	14,1	19,2	15,1
Německo	41 673 725	40 346 853	16,2	17,3	13,0	13,1	23,2	18,2
Nizozemsko	8 472 236	8 307 339	14,8	15,3	12,8	13,1	18,4	15,2
Polsko	19 883 965	18 649 334	12,9	13,5	14,6	13,9	17,1	11,2
Portugalsko	5 491 592	4 995 697	14,3	14,6	12,7	12,6	21,7	16,8
Rakousko	4 328 238	4 123 622	15,7	16,6	12,0	11,9	20,4	15,6
Rumunsko	10 258 594	9 761 480	12,0	12,8	14,2	13,2	19,0	13,4
Řecko	5 649 218	5 413 290	14,0	13,9	12,2	11,7	21,9	18,2
Slovensko	2 774 857	2 635 979	13,4	14,0	13,8	13,0	15,9	10,2
Slovinsko	1 039 760	1 019 061	14,6	15,4	13,8	14,2	20,2	13,9
Španělsko	23 710 130	23 017 760	14,6	15,1	11,4	11,3	19,9	15,4
Švédsko	4 789 988	4 765 905	13,0	13,5	12,1	12,2	20,8	17,4
Velká Británie	32 472 732	31 423 339	14,0	14,1	11,4	11,4	18,7	15,6

(Zdroj: Eurostat, 2014a, vlastní zpracování)

Z tabulky, která srovnává podíl starších osob na celkovém počtu obyvatelstva, vidíme, že v průměru EU 28 je podíl obyvatel ve věku 45 – 54 let zhruba 14%, osob ve věku 55 – 64 let 13% a u osob starších 65 let se hodnoty liší podle pohlaví, u žen průměr činí 20,5% a u mužů 15,8%. Česká republika dosahuje oproti průměru EU 28 vyšších hodnot pouze v případě osob ve věku 55 – 64 let. Zemí s největším podílem osob starších 65 let je Itálie.

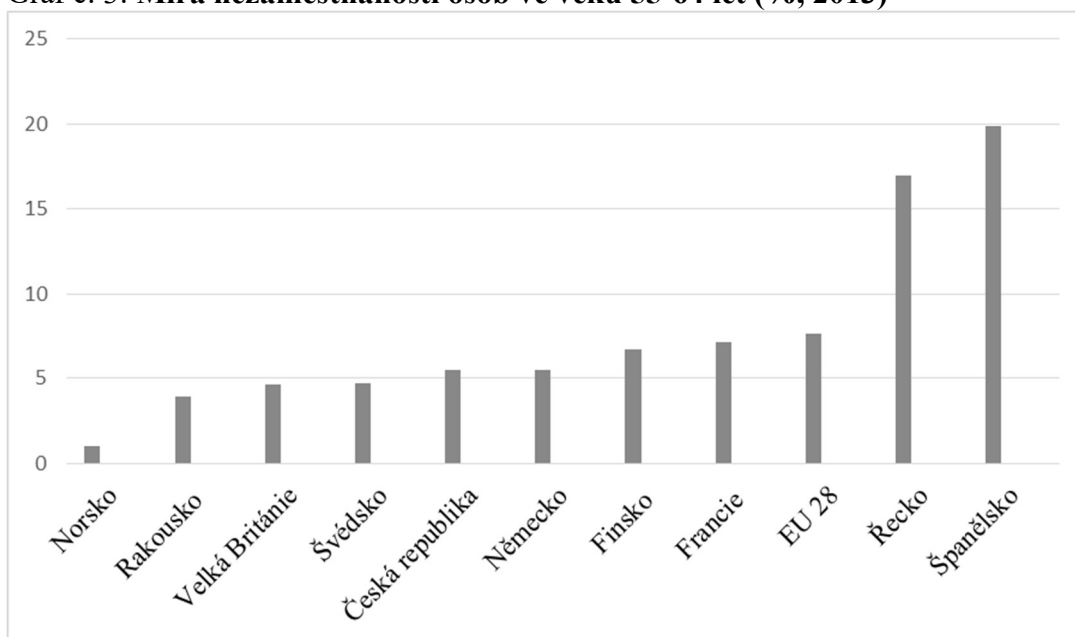
Graf č. 2: Míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let (% , 2013)



(Zdroj: Eurostat, 2014b, vlastní zpracování)

Pokud srovnáme míru zaměstnanosti starších osob mezi evropskými zeměmi z roku 2013, vidíme, že nejlepších umístění dosahují skandinávské země. Na prvním místě se umístilo Švédsko, za ním následuje Norsko. Česká republika se nachází zhruba ve středu tohoto srovnání, mírně nad průměrem EU 28. Nejhorších výsledků ze srovnávaných zemí dosáhlo Španělsko a Řecko.

Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti osob ve věku 55-64 let (% , 2013)



(Zdroj: Eurostat, 2014b, vlastní zpracování)

Zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti starších osob je jednoznačně Norsko, kde míra nezaměstnanosti dosahuje pouze 1%. Ze zemí, které v předešlých srovnáních dosáhly vysokých hodnot, lze mezi země s nižší mírou nezaměstnanosti starších osob zařadit Švédsko a Velkou Británii. Dobře si v tomto srovnání stojí i Česká republika, která se mírou nezaměstnanosti na úrovni 5,5% nachází pod průměrem EU 28. Nejhorších výsledků dosahuje opětovně Řecko a Španělsko.

Při srovnávání vybraných evropských zemí je potřeba zohlednit rozdílnost jednotlivých sociálních systémů. Norsko a Finsko lze označit jako zástupce tzv. sociálně - demokratického neboli skandinávského modelu sociálního státu, vyznačujícího se štedrým systémem sociálního zabezpečení. Jako zástupce tzv. konzervativního modelu sociálního státu, založeného na systému sociálního pojištění lze zvolit Francii a Německo. Velká Británie reprezentuje zemi s liberálním modelem sociálního zabezpečení (Kotíková a kol., 2013).

3 NÁSTOJE NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET

3.1 Úřady práce

Úřad práce České republiky je státní instituce, která spadá pod správu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Jeho hlavní činností je poskytování informačních služeb v oblasti pracovních příležitostí. Poskytuje informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU a také informace o možnostech dalšího vzdělávání. Kromě informačních služeb poskytuje poradenské služby, které by měly uchazečům pomoci při volbě povolání nebo rekvalifikace. V neposlední řadě je také zprostředkovatelem zaměstnání. Veškeré poskytované služby jsou pro občany České republiky bezplatné (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Uchazečům o zaměstnání Úřad práce:

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce
- může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

„Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“ (MPSV, 2015).

Zaměstnavatelům Úřad práce:

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

- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením
- může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti
 - příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací
 - příspěvek na společensky účelná pracovní místa
 - překlenovací příspěvek
 - příspěvek na zapracování
 - příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
 - příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa
 - příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny
 - úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců
 - úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace

Ostatní činnosti Úřadu práce České republiky:

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte
- sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů
- rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou
- uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce (MPSV, 2014b)

3.2 Politika zaměstnanosti

Cílem politiky zaměstnanosti je prosazování přiměřené kvality života a životní úrovně pro všechny občany dané země. Politika zaměstnanosti by měla pomáhat zlepšit život všem občanům, tedy nejen nezaměstnaným, ale i starším lidem, lidem zdravotně postiženým, lidem postiženým diskriminací na trhu práce apod. Ze zákona vytváří politiku zaměstnanosti stát, nicméně je potřebné, aby se do ní zapojovalo mnoho dalších institucí.

Cíle politiky zaměstnanosti definuje zákon o zaměstnanosti. Dle tohoto zákona politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a v neposlední řadě o zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Halásková, 2008).

V České republice je politika zaměstnanosti financována prostřednictvím účelově vytvářených fondů na principu pojištění v nezaměstnanosti. Plátcí příspěvků na státní politiku zaměstnanosti jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné. Mezi další zdroje patří také státní rozpočet, ten čerpá prostředky pro financování z daní občanů svého státu. Příspěvky na státní politiku zaměstnanosti by měly být ve výši, která nebude nepřiměřeně vysoká k plátcům. Ti by totiž v případě neúnosné výše nebyli motivováni k práci (Krebs, 2010).

Další možností financování politiky zaměstnanosti je čerpání fondů Evropské Unie, konkrétně prostřednictvím Evropského sociálního fondu. V současné době je možné čerpat zdroje z operačního programu „Zaměstnanost 2014 – 2020“. Tento operační plán pokrývá oblasti podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizace veřejné správy a veřejných služeb (ESF, 2015).

3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) popisuje Zákon č. 435/2004 Sb. Jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty*“

APZ se zaměřuje na nástroje, pomocí kterých je možné podporovat znevýhodněné uchazeče o zaměstnání, vytvářet nová pracovní místa a podporovat firmy, které tato místa vytvářejí. APZ je jednou z nejstěžejnějších forem podpory zaměstnanosti starších osob.

Mezi nejhojněji využívaný nástroj APZ se řadí **rekvalifikace**. V případě rekvalifikačních kurzů dochází u jejich účastníků k získání nové kvalifikace či rozšíření nebo zlepšení kvalifikace dosavadní. Nemusí tedy docházet ke změně původního zaměstnání, hlavním cílem je zvýšení šance na získání nového zaměstnání.

K vytváření nových pracovních míst přispívají **investiční pobídky**. Stát zaručuje příspěvek zaměstnavateli, který vytvoří nové pracovní místo. Pro podání žádosti o tento příspěvek musí zaměstnavatel splňovat podmínky dané zákonem a zaměstnanec, který na nové pracovní místo nastoupí, na něm musí po určitou dobu setrvat.

Veřejně prospěšné práce jsou přidělovány osobám, které jsou dlouhodobě nezaměstnané či problematicky umísitelné. Doba přidělení těchto prací je nejdéle po dobu 1 roku. Práce zahrnují úklid a údržbu veřejných prostor, údržbu komunikací a veřejných budov a jsou vykonávány ve prospěch obcí a státních institucí.

Dalšími nástroji APZ jsou **společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** (Kaczor, 2013).

3.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti nahrazuje v určité míře a v určitém časovém úseku pravidelný příjem, který byl ztracen společně se ztrátou zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti by měl být nastavena tak, aby nezaměstnané motivovala k hledání nového pracovního místa. V případě, že je tato dávka příliš vysoká, nemotivuje nezaměstnané osoby k hledání nového zaměstnání a to přispívá k růstu dobrovolné nezaměstnanosti (Krebs, 2010).

„Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku

Úřadu práce ČR, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatелеm starobního důchodu“ (MPSV, 2015).

3.3 Projekty na podporu zaměstnanosti osob starších 50 let realizované na území české republiky

3.3.1 Začínáme po 50

V současné době je jedním z realizovaných projektů na podporu zaměstnanosti osob starších 50 let na území České republiky projekt „Začínáme po 50“. Tento projekt probíhá od února roku 2012 do konce roku 2015 ve všech okresech Středočeského kraje. Rozpočet je stanoven částkou 30 811 470 Kč.

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost osob z cílové skupiny a podpořit jejich začlenění zpět na trh práce. Dílčími cíli jsou získání či prohloubení dovedností formou rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání i s možností poskytnutí mzdových příspěvků zaměstnavateli, který zaměstná účastníka projektu, zvýšení flexibility, motivace a kvalifikace nezaměstnaných.

Aktivita projektu:

- Úvodní modul – složen ze 3 bloků (Vstupní informační setkání, osobnostní rozvoj, finanční gramotnost)
- Rekvalifikace
- Dovednosti IT – získání či rozšíření znalostí v oblasti výpočetní techniky
- Individuální podpora a poradenství
- Dotované zaměstnání – nově vytvořená pracovní místa
-

Tabulka č. 6: Plánovaný a skutečný počet osob zapojených do projektu „Začínáme po 50“

	Plán	Skutečnost
Počet podpořených osob	640	653
Počet úspěšných absolventů	808	943
Počet nově vytvořených pracovních míst	20	54
Počet zaměstnaných účastníků	20	181

(Zdroj: Portál MPSV, 2014, vlastní zpracování)

Plánovaný počet podpořených osob byl 640 uchazečů, dosud bylo podpořeno již 653 uchazečů. Oproti původnímu cíli vytvoření 20 nových pracovních míst bylo

vytvořeno 54 míst. Počet zaměstnaných účastníků se vyšplhal na 181. Projekt tedy k dnešnímu dni můžeme hodnotit jako úspěšný vzhledem ke skutečnosti, že cíle byly naplněny ještě před jeho koncem (ESF, 2015b) .

3.3.2 Generační tandem – podpora generační výměny

Jedním z dalších projektů, který se nechal inspirovat programem realizovaným ve Francii je „Generační tandem – podpora generační výměny“. Tento projekt byl zahájen 1. dubna roku 2014 a potrvá do podzimu roku 2015, realizován je krajskými pobočkami úřadu práce v Příbrami, Olomouci a Karlových Varech. Rozpočet ve Středočeském kraji je 30 021 050 Kč, v Olomouckém kraji 19 500 000 Kč a v Karlovarském kraji 15 000 000 Kč.

Projekt je zaměřen na zajištění generační výměny a má podpořit mezigenerační solidaritu na trhu práce. Je cílený na stávající zaměstnance, kterým do 18 měsíců vznikne nárok na odchod do starobního důchodu a současně také na osoby mladší 30 let. Podporuje přenos pracovních zkušeností starších osob na osoby, které vstupují na trh práce, bez předchozích pracovních zkušeností.

Podstatou je, že jedno pracovní místo je po určitou dobu sdíleno dvěma pracovníky – pracovníkem v předdůchodovém věku a pracovníkem mladším 30 let bez pracovních zkušeností. Úkolem starších pracovníků je působit po tuto dobu jako mentor a předat své mnohaleté zkušenosti mladší generaci.

Projekt zároveň také umožňuje získat finanční příspěvky na mzdové náklady:

1. stávajícího zaměstnance zaměstnavatele v předdůchodovém věku ve výši max. 20 000 Kč měsíčně po dobu max. 12 měsíců,
2. přijatého zaměstnance vstupující na trh práce bez předchozích pracovních zkušeností pomocí nástroje společensky účelného pracovního místa – vyhrazeného ve výši max. 20 000 Kč měsíčně po dobu max. 12 měsíců.

Do projektu bylo cílem v každém z uvedených krajů zařadit zhruba 70 osob – polovinu z řad mladých uchazečů o zaměstnání a polovinu z řad zaměstnanců předdůchodového věku. K 31. 7. 2015 bylo ve Středočeském kraji vytvořeno 72

„generačních tandemů“, celkem bylo podpořeno 144 osob a projektu se v tomto kraji účastní 48 firem (ESF, 2015c).

3.3.3 Další šance pro 50 plus!

Tento projekt je konkrétně zaměřen na osoby starší 50 let v Moravskoslezském kraji se zdravotními obtížemi či na osoby starší 50 let, které jsou dlouhodobě nezaměstnané. Cílem je úspěšné zapojení účastníků projektu na trh práce. Doba realizace projektu je od 15. 11. 2014 do 14. 11. 2015 a vynaložená částka činí 3 755 798 Kč. K zařazení účastníků projektu na trh práce dojde díky individuálnímu a skupinovému poradenství, seminářům, počítačovým kurzům a workshopům se zaměstnavateli. Pomocí tohoto projektu bude zvýšena kvalifikace u 24 osob starších 50 let. Celkem 16 účastníků bude zaměstnáno – 3 na nově vytvořená pracovní místa a dalších 13 na existující pracovní místa (ESF, 2015d).

3.3.4 50 – zkušenosti jsou výhodou

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou osoby starší 50 let sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené. Jedná se o osoby, které jsou dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnané; osoby s nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikací či nízkým vzděláním. Mezi další znevýhodnění patří závislost na sociálních dávkách a nízká finanční gramotnost. Projekt je realizován v Ústeckém kraji od 1. 11. 2014 do 30. 10. 2015 s rozpočtem 3 984 666 Kč (ESF, 2015e).

3.3.5 Třetí kariéra

Projekt „Třetí kariéra“ byl realizován v kraji Vysočina po dobu 3 let – konkrétně od 1. 7. 2012 do 30. 6. 2015. Stejně jako u přechozích projektů i zde byli cílovou skupinou osoby starší 50 let. Zaměření projektu bylo především na motivaci těchto osob ke změně nebo obnově původní kvalifikace. K tomuto docházelo zejména prostřednictvím počítačových kurzů, kurzů účetnictví a dalších profesních kurzů. Snahou byl rychlý návrat nezaměstnaného zpět na trh práce dříve, než dojde ke ztrátě pracovních návyků a k uvíznutí v pasti dlouhodobé nezaměstnanosti. Nedílnou součástí byla také podpora tvorby nových pracovních míst, kterých mělo být za dobu realizace

projektu vytvořeno 50. V průběhu 3 let se rekvalifikačních kurzů mělo zúčastnit až 300 osob (ESF, 2015f).

3.4 Podpora zaměstnanosti osob starších 50 let ve vybraných evropských zemích

Problematika postavení osob starších 50 let na trhu práce není řešena pouze v České republice, ale i v mnoha dalších evropských zemích, které se potýkají s problémy stárnutí populace a složitým začleňováním starších osob na trh práce. Otázka zaměstnávání těchto osob stále nabírá na své intenzitě. Právě v některých z těchto evropských zemí můžeme najít příklady dobré praxe, jak se vypořádat se zvýšením zaměstnanosti osob 50+.

3.4.1 Norsko

Norsko je zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti a této problematice se věnuje již řadu let. Jedním z důvodů vyšší míry zaměstnanosti osob 50+ v Norsku oproti ostatním evropským zemím může být například kratší pracovní doba.

Zákon o pracovním prostředí a ochraně zaměstnanosti upravuje zákaz věkové diskriminace – u osob mladších 70 let nesmí být věk důvodem k propuštění. Nárok na snížení pracovní doby má v Norsku zaměstnanec, který dosáhl věku 62 let. U pracovníků, kteří jsou starší 50 let a byli zaměstnáni u zaměstnavatele déle jak 10 let činí výpovědní lhůta alespoň 4 měsíce. U osob nad 55 let je výpovědní lhůta dlouhá 5 měsíců a u zaměstnanců starších 60 let dokonce 6 měsíců.

Pracovní poměr může být ukončen se zaměstnancem, který dosáhne věku 70 let. Nárok na týden placené dovolené navíc mají dle zákona v Norsku zaměstnanci starší 60 let (Kotíková, 2013).

Norské „Centrum pro politiku ve vztahu k seniorům“ se zaměřuje na prodlužování pracovního života, občanům poskytuje poradenství a bojuje proti diskriminaci starších osob na trhu práce. Toto centrum si vede velice dobře – průzkumy odhalily, že v Norsku dochází k nárůstu osob, které by rády prodloužili svůj pracovní život. Konkrétně došlo k nárůstu z 35% v roce 2004 na 54% osob v roce 2001 (Berge, 2012).

V roce 2006 byla norskou vládou sepsána „Bílá kniha o politice aktivního stárnutí v Norsku“. Tato kniha, jak sám název vypovídá, klade důraz na politiku aktivního stárnutí. Více než polovina norských podniků, které zaměstnávají alespoň 10 osob, má svou vlastní politiku aktivního stárnutí.

3.4.2 Francie

Pokud ve Francii setrvávají v pracovním poměru osoby i po dosažení důchodového věku a zároveň získali potřebnou dobu pojištění pro nárok na důchod, mohou svůj starobní důchod zvětšovat. Za každé čtvrtletí, ve kterém bylo pojistné uhrazeno, dochází k navýšení důchodu o 1,25%.

Možnost pracovat na částečný úvazek a současně pobírat část starobního důchodu má ve Francii sloužit zaměstnancům k usnadnění přechodu ze zaměstnání do starobního důchodu.

S uchazeči o zaměstnání, kteří jsou starší 57 let a hledají zaměstnání déle než 3 měsíce, může být uzavřena tzv. smlouva na dobu určitou pro starší pracovníky. Tento druh smlouvy může být uzavřen na dobu maximálně 18 měsíců a smlouva může být jednou na stejně dlouhou dobu prodloužena. Pracovník, se kterým je tato smlouva uzavřena, má stejná práva jako ostatní zaměstnanci dané instituce a výše jeho mzdy musí odpovídat pracovníkům se smlouvou na dobu neurčitou, kteří zastávají stejnou pozici (Kotíková, 2013).

Programem, který ve Francii podporuje zaměstnanost osob 50+ je „Generační smlouva“. Tato smlouva společně s osobami staršími 50 let podporuje také mladé osoby, které se chtějí začlenit na trh práce. Cílem je předání dlouholetých pracovních zkušeností mladší generaci. Firmy, které zaměstnávají méně než 300 zaměstnanců, jsou finančně podporovány státem, pokud zaměstnají osobu mladší 26 let a zároveň udrží pracovní poměr s osobou starší 57 let. Na každého takového pracovníka činí příspěvek státu 2000 € ročně. U osob mladších 26 let má zaměstnavatel nárok na tuto podporu po dobu 3 let a u osob starších 57 let do doby než zaměstnanec dosáhne důchodového věku (Le Parisien, 2012).

3.4.3 Německo

V Německu existuje mzdový systém, který zohledňuje stáří pracovníka. Například plat zaměstnanců ve vládních službách je navyšován každé 2 roky.

Chránění proti propuštění jsou např. pracovníci v hutnictví, kteří jsou starší 53 let a odpracovali v tomto odvětví alespoň 3 roky.

Pokud zaměstnavatel přijme pracovníka, který je starší 50 let, má po dobu 2 let nárok na finanční podporu ve výši 20 – 40% jeho mzdových nákladů.

K omezení pracovní doby na 50% může dojít u zaměstnanců ve věku 55 let a více až na dobu 5 let. Zaměstnavatel však musí tomuto pracovníkovi vyplácet mzdu na úrovni 70 %.

Program „Perspektiva 50+“ byl v Německu vytvořen s cílem zvýšit zaměstnanost osob starších 50 let. V rámci tohoto programu by měl zároveň být také zvýšen do roku 2020 věk pro odchod do důchodu na 67 let. Zaměstnavatelé, kteří přijímají osoby starší 50 let, jsou finančně zvýhodněni. V případě, kdy padesátníci nastoupí do nového zaměstnání a dosahují nižšího platu než v předchozím zaměstnání, mají nárok na sociální příplatky.

Program má za sebou již 2 úspěšné fáze. Ve fázi 1. bylo díky 62 programům, které byly v rámci Perspektivy 50+ realizovány, dosaženo více než 22 000 začlenění osob starších 50 let na trh práce. Ve druhé fázi se se na trh práce začlenilo více než 106 500 dalších osob. Nyní se nachází program ve své třetí fázi, která potrvá do konce roku 2015 a jejím cílem je pokračovat v úspěchu z předešlých let a dosáhnout mnoho dalších začlenění starších osob na trh práce (Kotíková, 2013).

3.4.4 Velká Británie

V roce 2006 bylo ve Velké Británii vládou zavedeno nařízení o věkové rovnosti v zaměstnání. Všichni zaměstnanci jakéhokoli věku jsou díky tomuto nařízení chráněni před věkovou diskriminací.

V rámci projektu „Age positive“ spolupracuje ve Velké Británii ministerstvo práce a důchodu se zaměstnavateli s cílem odstranit předsudky o zaměstnávání starších osob.

Okolo 80% projektů Evropského sociálního fondu, které jsou ve Velké Británii realizovány, se zaměřuje na osoby starší 50 let a jejich začlenění na trh práce (Kotíková, 2013).

Webové stránky „50 Plus Works“ (www.50plusworks.com) byly vytvořeny na pomoc pracovníkům, kteří pracují v organizacích zaměřujících se na pomoc návratu starších osob do práce. Poskytují velkou řadu informací, poradenství a pomoc při práci se staršími uchazeči o zaměstnání. Stránky pomáhají s přípravou životopisu a s přípravou na pracovní pohovor. Najdeme zde několik případových studií, které znázorňují, jak pomoci osobám starším 50 let v překonávání určitých bariér. Jedna z dalších sekcí je zaměřena na kvalifikaci a popisuje, jak se díky ní mohou starší osoby začlenit zpět na trh práce a jakou vhodnou rekvalifikaci by měli zvolit. Zkrátka vše, co potřebují poradci pro práci s osobami staršími 50 let, naleznou na jednom místě a to velmi šetří jejich čas. Tyto stránky jsou oproti jiným projektům zcela bezplatné (50+ Works, 2015).

4 Možná řešení nezaměstnanosti osob starších 50 let

4.1 Age management

Age management je nástroj, který ve firmách pomáhá dosáhnout stabilního a optimálního výkonu u zaměstnanců všech věkových skupin. Snaží se zajistit rovné příležitosti pro všechny zaměstnance bez ohledu na věk a neupřednostňuje jednu věkovou skupinu před jinou. Cílem je zajistit vyhovující pracovní podmínky pro pracovníky všech věkových skupin.

„Age management je především zaměřen na boj proti diskriminaci na základě věku a nezaměstnanosti, na podporu adekvátního řízení lidských zdrojů, zajištění vhodných pracovních podmínek, které poskytují celoživotní přístup k práci a celoživotní vzdělávání. Opatření ke zlepšení uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti, která poskytují výhody pro všechny věkové skupiny, muže i ženy, a všem zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání“ (Novotný a kol., 2014, str. 56).

Vhodně přijatá opatření, která pomáhají sladit pracovní život se soukromým, snižují časté změny pracovního prostředí. S tím samozřejmě souvisí také ziskovost dané společnosti a rostoucí loajalita jejich zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří zvládají *zkombinovat pracovní život s osobním, věnují více času dalšímu vzdělávání a profesnímu růstu. Prokazatelné je u nich také pevnější zdraví.*

Aby se mohla opatření age managementu stát účinná, měla by se stát nedílnou součástí firemní kultury. Taková kultura by měla propagovat a oceňovat pracovníky starší 50 let. Mezi opatření age managementu patří taková, která se snaží odstranit bariéry, které jsou spojeny s věkem uchazečů na trhu práce. Do tohoto širokého spektra patří například rozvoj mezigenerační spolupráce, rozvoj pracovního prostředí, péče o zdraví apod. Pro to, aby zaměstnanci byli se svou prací spokojeni, je nezbytné udržovat rozvoj pracovního prostředí, podporovat jejich péči o zdraví a rozvíjet spolupráci mezi jednotlivými generacemi. Díky tomuto bude docházet k zachování tzv. pracovní pohody, rozvoji zaměstnanců a růstu celého podniku (Cimbálníková, 2012).

4.1.1 Rekvalifikační kurzy

Jedním z možných způsobů dalšího vzdělávání nejen starších pracovníků jsou rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou dostupné pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Řadí se mezi nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Za rekvalifikaci je považováno získání nové či zvýšení nebo prohloubení dosavadní kvalifikace (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Dle výzkumu, který byl proveden Tomášem Sirovátkou, bylo zjištěno, že ačkoliv se řadí rekvalifikace k nejvíce užívaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, dochází při jejím nabízení a poskytování k diskriminaci starších pracovníků. Ani sami uchazeči starší 50 let neočekávají, že by jim byly tyto kurzy nabízeny a že by díky nim docházelo k pomoci při uplatnění na trhu práce, ačkoliv by o ně z jejich strany byl zájem. Vzhledem k tomu, že se v případě rekvalifikačních kurzů pro starší osoby jedná o finančně náročnou investici, není tak časté, že kurzy pro tuto věkovou kategorii bývají nabízeny. Jsou vnímány jako zbytečná investice (Sirovátka, 2006).

Počet starších osob, které hledají zaměstnání, se zvětšuje, ale nedochází k nárůstu těchto osob na rekvalifikačních kurzech. Tyto kurzy bývají mnohem často cíleny na mladší pracovníky, například na absolventy středních a vysokých škol. Je potřeba ve větší míře nabízet i takové kurzy, které jsou cíleny na osoby vyššího věku.

Co se týká účasti nezaměstnaných na rekvalifikačních kurzech v České republice, můžeme se bavit zhruba o 10% z této skupiny. V jiných zemích EU se rekvalifikačních kurzů účastní i více než 40% nezaměstnaných napříč všemi věkovými skupinami (Vidovičová, 2005). Prostřednictvím médií a úřadů práce by měly být starší osoby více informovány o možnostech rekvalifikace a motivovány k účasti na těchto kurzech.

Jedním z problémů rekvalifikačních kurzů je také fakt, že často nejsou propojeny s volnými pracovními místy. Vzniká tedy situace, že kurzy bývají vypisovány a nabízeny bez analýzy pracovního trhu a po jejich absolvování i nadále zůstává problémem nalezení vhodného pracovního místa i se získanou kvalifikací. Rekvalifikační kurzy, které jsou cíleny na uchazeče o zaměstnání ve vyšším věku, by měly být nabízeny v takových oblastech, ve kterých je tato pracovní síla poptávána a absolventi kurzů tak budou snadněji hledat uplatnění na trhu práce.

4.1.2 Vzdělávání starších pracovníků

Nedílným opatřením v rámci age managementu je samozřejmě také vzdělávání starších pracovníků. V dnešní době je zapotřebí se vzdělávat nejen v mladém věku, ale pro uplatnění na trhu práce je potřeba se vzdělávat během celého pracovního života. Vzhledem k tomu, že můžeme očekávat, že v nejbližších letech dojde k nárůstu pracovníků ve věku 50 let a výše, je potřeba vyvinout, propagovat a podporovat projekty na jejich vzdělávání. Dosažené vzdělání také do značné míry ovlivňuje to, jakou práci uchazeči o zaměstnání získají a jak za ni budou finančně ohodnoceni.

„V důsledku demografického stárnutí roste nutnost zapojit na trh práce co největší podíl osob jak v produktivním věku včetně ekonomicky neaktivních (např. ženy v domácnosti), tak i v seniorském věku prodloužením jejich pracovního života. Investice do celoživotního učení za účelem jejich integrace nebo reintegrace na trh práce či prodloužení pracovní kariéry do vyššího věku bude vzhledem k naplnění ekonomických potřeb společnosti zcela zásadní“ (Novotný a kol., 2014, str. 118).

Jak bylo již řečeno, osoby nad 50 let mají při uplatňování na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů několik významných nedostatků. Mezi nejvýznamnější patří zejména dosažené vzdělání, nedostatečná úroveň počítačové gramotnosti a jazykové znalosti. Problémem této skupiny lidí je častá neochota dalšího vzdělávání, které by jejich pozici na trhu práce mohlo upevnit. Těmto osobám chybí především motivace k dalšímu vzdělávání a u mnohých z nich také sebedůvěra v jeho zvládnutí.

Vzhledem ke skutečnosti, že v dnešní době zaměstnavatelé přikládají větší váhu spíše vzdělání před praxí, je jednoznačné, že starší osoby s nižší úrovní vzdělání jsou i přes dlouholeté pracovní zkušenosti v nevýhodě. Všechna uvedená specifika negativně ovlivňují řešení jejich nezaměstnanosti a tito lidé se tak často stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Mnozí z těchto dlouhodobě nezaměstnaných hledají únikové cesty z trhu práce, mezi které patří například předčasné starobní či invalidní důchody (Remr, 2007).

Důvody nízkého zapojení starších osob do vzdělávání nemusí být pouze finanční. Mnoho z nich nevnímá přínos vzdělání natolik velký, aby do něj věnovali své úsilí a svůj volný čas. Nejsou přesvědčeni o tom, že zabezpečí jejich postavení na trhu práce. Nutno však podotknout, že dostatečná motivace k vzdělávání nepřichází ani ze strany zaměstnavatelů.

Vzdělávání, které je určeno pro pracovníky staršího věku by mělo tyto osoby obohatit o nové informace, mělo by jim přenést zkušenosti a znalosti od jiných pracovníků a zároveň je připravit na využití výše uvedeného v praxi.

Na rozdíl od České republiky je v jiných evropských zemích celoživotní vzdělávání považováno za samozřejmé. Například starší pracovníci ve skandinávských zemích považují zvyšování své praxe za nedílnou součást pracovního života a díky tomu je v těchto zemích nejvyšší procento zaměstnaných osob starších 50 let. V České republice se v roce 2013 vzdělávalo necelých 8% osob ve věku nad 55 let. Například v Dánsku činil počet osob starších 55 let, které se dále vzdělávaly, více jak 26% a ve Švédsku téměř 22% (Novotný a kol., 2014).

4.1.3 Flexibilní formy práce

Mezi skupinu opatření, která jsou přijímána v rámci age managementu, se řadí flexibilní formy práce. Právě díky tomuto opatření často dochází k dosažení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, což vede k u spokojení nejen zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Flexibilní formy práce u starších pracovníků napomáhají postupnému odchodu do důchodu, lze je však vhodně využívat u pracovníků všech věkových skupin.

Mezi tyto druhy práce řadíme částečné úvazky, stlačený pracovní týden, pružnou pracovní dobu, práci z domova či sdílené pracovní úvazky.

Pokud je zaměstnanec zaměstnán na méně než 40 hodin týdně, jedná se o **částečný pracovní úvazek**. Nejčastěji je využívána forma polovičních či tříčtvrtečních úvazků. Tato forma práce není ze strany zaměstnanců příliš vyhledávána a to především pro nižší výdělek, který by jim nestačil na pokrytí nezbytných nákladů. Může být však vhodná pro starší pracovníky, kteří touto cestou postupně přechází z pracovního života do důchodu. V České republice není tato forma práce oproti některým evropským zemím doposud příliš rozšířena, ačkoliv zaměstnavatelé se těmito úvazky nebrání, jelikož díky nim šetří náklady. Velmi rozšířené jsou částečné pracovní úvazky například v Nizozemsku, kde v roce 2013 na částečný úvazek pracovalo zhruba 50% z celkového počtu osob na trhu práce. V České republice se ve stejném roce jednalo o zhruba 6% zaměstnaných (Novotný a kol., 2014).

Vhodnou formou práce pro zaměstnance, kteří mají zájem o další studium, kterému je potřeba věnovat čas, je **stlačený pracovní týden**. Při této formě práce

zaměstnanec pracuje čtyřikrát v týdnu 10 hodin a pátý den má volno, které může věnovat například studiu. Díky této formě tak pracovník může zvyšovat své vzdělání a následně pak dosahovat lepšího uplatnění na trhu práce.

Pružná pracovní doba patří mezi jedno z nejvíce rozšířených opatření age managementu a v moderním pracovním prostředí je v poslední době hojně využívána. Díky tomuto opatření si zaměstnanec může uzpůsobit začátek a konec pracovní doby dle svých potřeb. Toto opatření není pro zaměstnavatele organizačně ani finančně náročné a právě proto bývá stále častěji přijímáno a nabízeno zaměstnancům jako jeden z benefitů.

Někteří zaměstnavatelé umožňují svým pracovníkům vykonávat **práci z domova**. V některých případech umožňují zaměstnavatelé práci z domova pro zaměstnance, kteří jsou nemocní. Při této formě práce dochází k využívání moderních technologií v domácím prostředí. Pro výkon této formy práce je bezpochyby nutná sebe disciplína. Zaměstnanec musí ve stanovených termínech odevzdat úkoly, které mu byly zaměstnavatelem zadány. Předpokladem je, že zaměstnavatel, který svému zaměstnanci umožní takovouto formu práce, v něj vkládá svou důvěru.

4.1.4 Příklady age managementu z praxe

V této části bych ráda poukázala na příklady age managementu v České republice a evropských zemích, které považuji za úspěšné a volím je jako vhodný příklad pro rozvoj řešení problematiky nezaměstnanosti osob starších 50 let. Vzhledem k tomu, že v zahraničí je age management rozšířen mnohem více než u nás a je mu věnována pozornost již několik let, můžeme zde najít vhodné příklady pro Českou republiku. Například Finsko je zemí, kde je age management vysoce rozvinut a v této oblasti mají ve Finsku dlouholetý náskok před ostatními evropskými zeměmi. Finští odborníci včas zaznamenali problematiku zaměstnávání starších osob a v rámci age managementu začali přijímat vhodná opatření (Cimbálníková, 2011).

Skupina ČEZ je členem specializované skupiny Age Management. ČEZ ve vysoké míře klade důraz na antidiskriminační opatření, poskytuje částečné úvazky a zaměstnává také osoby se zdravotním postižením. Program Outplacement vznikl, aby pomohl zaměstnancům, kteří z organizačních důvodů opouštějí zaměstnání. Každý z těchto zaměstnanců má v rámci programu nárok na rekvalifikační kurz hrazený

skupinou ČEZ. Existuje dokonce nadační fond (Senioři skupiny ČEZ), který podporuje bývalé zaměstnance, kteří jsou již ve starobním důchodu.

Ve společnosti **Vodafone** není napříč všemi zeměmi, ve kterých působí, tolerována žádná z forem diskriminace. Snahou společnosti je získat co nejvíce rozmanitou pracovní sílu (pohlaví, věk apod.). Nedílným opatřením pro zaměstnance společnosti je možnost práce z domova či flexibilní pracovní doba.

Jedním z největších zaměstnavatelů v České republice, který se zabývá rozvojem age managementu je **Škoda Auto, a.s.** Velká pozornost je věnována rozvoji strategie, která je založena na vzdělávání a podpoře zdraví starších pracovníků tohoto podniku. Škoda Auto, a.s. má vlastní program, který má posloužit zaměstnancům, kteří ve společnosti pracují více než 30 let. Pokud je to zapotřebí, je starší pracovník přearánován na jiné pracovní místo, které je pro něj vhodnější. Starší zaměstnanci společnosti mohou také využívat rehabilitační programy.

Ve společnosti **KPMG Česká republika**, která je předním poskytovatelem poradenství v oblasti daňového poradenství, auditu apod., mají zaměstnanci pružnou pracovní dobu a pokud to jejich pozice umožňuje, mohou pracovat také z domova. V KPMG si tykají všichni zaměstnanci bez ohledu na věk, aby byla dosažena přátelská atmosféra napříč celou společností. Je tradicí, že starší pracovníci předávají své zkušenosti mladším zaměstnancům.

V důsledku prodlužujícího se věku odchodu do důchodu byly v německé dopravní společnosti **Bogestra** přijata taková opatření, která dbají na udržení dobré zdravotní kondice svých zaměstnanců a udržují je tak co nejdéle pracovníně schopné. Mimo jiné zde byl vyvinut program dvojího pracovního místa. Tento program umožňuje zaměstnancům vyššího věku, kteří nejsou schopni vykonávat svou pozici na plný úvazek, aby se částečně věnovali i jiné náplni práce. V této společnosti tak mohou vykonávat dvě pozice na částečný úvazek. Kromě tohoto úspěšného programu jsou pro starší pracovníky organizovány přednášky z oblasti zdravé výživy, které je připravují na zdravé stárnutí a snaží se je podporovat a rozvíjet ve sportovních aktivitách. Díky tomuto všemu se zlepšuje kondice a zdravotní stav zaměstnanců společnosti a ti jsou tak ochotni a schopni pracovat ve vyšším věku a nemusí volit předčasné odchod do důchodu.

Společnost **Daikin**, která pochází z Belgie, má své zastoupení již také na území České republiky. V minulosti se zaměřila na nábor, které směřovaly na pracovníky ve vyšším věku. Těmto lidem byly nejprve nabízeny smlouvy na letní období, kdy rostla

výroba, nakonec však mnoho z těchto zaměstnanců zůstalo ve firmě i po skončení původního úvazku. Finanční prostředky byly vloženy do studie, která měla za úkol objevit, jaká pracovní místa jsou pro starší pracovníky náročná a jak by mohla být vhodně upravena, aby došlo například ke snížení fyzické zátěže zaměstnanců. Uspořádáno bylo nemálo workshopů zabývajících se motivací starších pracovníků. Účastníci mají být motivováni k tomu, aby setrvali na pracovním místě co nejdéle, alespoň do dosažení důchodového věku (Cimbálníková, 2011).

5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Součástí této bakalářské práce je také krátké dotazníkové šetření, jehož cílem je zjistit a ukázat, jak samy osoby starší 50 let vnímají své postavení na trhu práce, zda jako problematické či ne. Jakou roli v jejich pracovním životě sehrává vzdělávání a zda se na pracovním trhu již někdy setkaly s věkovou diskriminací.

Respondenti, kteří na otázky odpovídali, byli pracující lidé starší 50 let, bez ohledu na pohlaví, dosažené vzdělání a obor, ve kterém jsou zaměstnání. Tento výzkum je tedy zaměřen na pohled aktivně pracujících osob z dané věkové skupiny na tuto problematiku.

K získání dat potřebných k vyhodnocení výzkumu jsem zvolila zcela anonymní dotazníkové šetření. Respondenti odpovídali na 12 jednoduchých otázek, u kterých měli zvolit vždy pouze jednu z nabízených možností. Dotazník byl sestaven jednoduše a jednoznačně, aby jeho vyplnění nezabralo více než pár minut.

Vyplňování dotazníků probíhalo v měsíci dubnu roku 2015. Dotazníky byly rozmístěny v tištěné podobě napříč různými regiony České republiky. Distribuovány byly prostřednictvím mých rodinných příslušníků, kolegů a přátel přímo k zaměstnancům. Díky tomu jsou respondenti zaměstnanci z oblasti stavebnictví, školství, zdravotnictví, státní správy a finančnictví. Svou profesi vykonávají v Praze, Ústeckém, Karlovarském, Plzeňském, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji. I přesto, že návratnost byla pouze 63 dotazníků ze 100 vytvořených, rozhodla jsem se výsledky tohoto šetření zahrnout do praktické části mé bakalářské práce.

Před samotným provedením dotazníkového šetření jsem si stanovila 3 hypotézy, které mají být po vyhodnocení získaných dat, potvrzeny či vyvráceny. Již před vyhodnocením jsem však předpokládala, že díky informacím, které jsem získala v průběhu psaní práce, budou všechny tyto hypotézy zaměstnanci staršími 50 let potvrzeny.

Hypotéza č. 1: Osoby starší 50 let vnímají své uplatnění na trhu práce jako velký problém.

Hypotéza č. 2: Většina zaměstnanců starších 50 let považuje další vzdělávání za nezbytné.

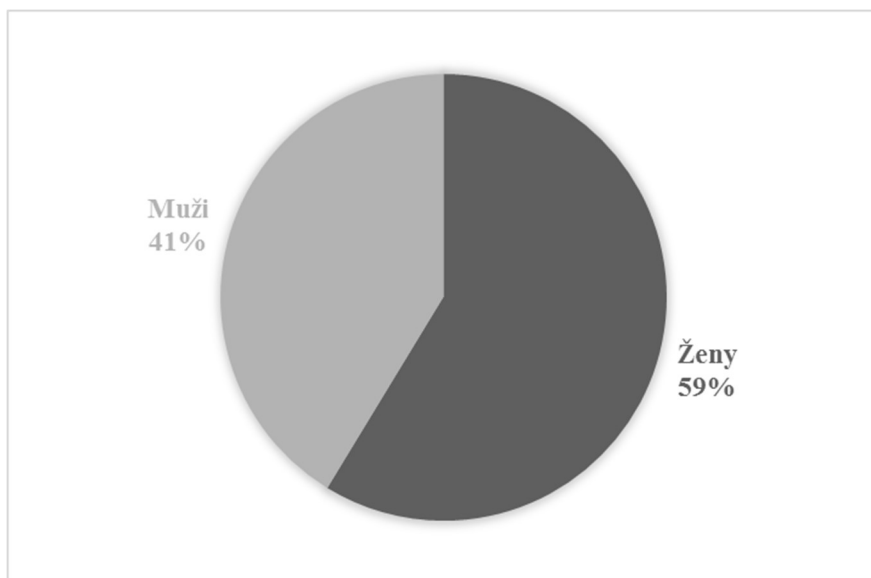
Hypotéza č. 3: Většina respondentů se v průběhu svého pracovního života setkala s věkovou diskriminací.

5.1 Výsledky dotazníkového šetření

Vyhodnocení získaných dat probíhalo formou vytvoření grafu pro každou z položených otázek. Všechny vytvořené grafy jsou okomentovány a vloženy níže. Vzor dotazníku je přiložen na konci práce.

Jak bylo již řečeno, dotazník vyplnilo celkem 63 respondentů, z toho 37 žen a 26 mužů. Procentuální zastoupení obou pohlaví, věkové rozložení a rozdělení podle výše dosaženého vzdělání představuje následující graf a tabulky.

Graf č. 4: Procentuální zastoupení respondentů dotazníkového šetření podle pohlaví



Tabulka č. 7: Respondenti dotazníkového šetření podle pohlaví a věku

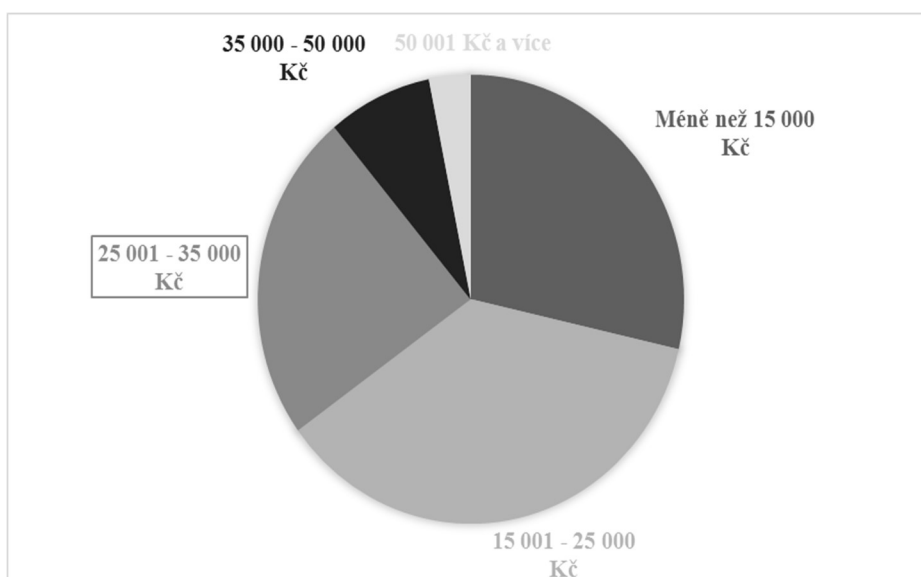
Věk	Ženy	Muži
50 – 55 let	16	8
56 – 60 let	15	14
61 – 65 let	4	3
66 a více let	2	1
CELKEM	37	26

Tabulka č. 8: **Respondenti dotazníkového šetření podle pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání**

Nejvyšší dosažené vzdělání	Ženy	Muži
Neukončené základní	-	1
Základní	2	4
Středoškolské bez maturity / vyučení v oboru	5	7
Středoškolské s maturitou	14	10
Vyšší odborné	3	-
Vysokoškolské - bakalářské	5	3
Vysokoškolské – navazující magisterské	8	1
CELKEM	37	26

Nejvíce žen starších 50 let dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou, konkrétně se jedná o 14 respondentek z celkových 37. Respondenti z řad mužů také dosáhli nejčastěji středoškolského vzdělání s maturitou a 7 dalších mužů bylo vyučeno v oboru. Žádná z respondentek neměla nižší dosažené vzdělání než základní. Mezi muži se našel 1 z 26, který nedosáhl ani základního vzdělání.

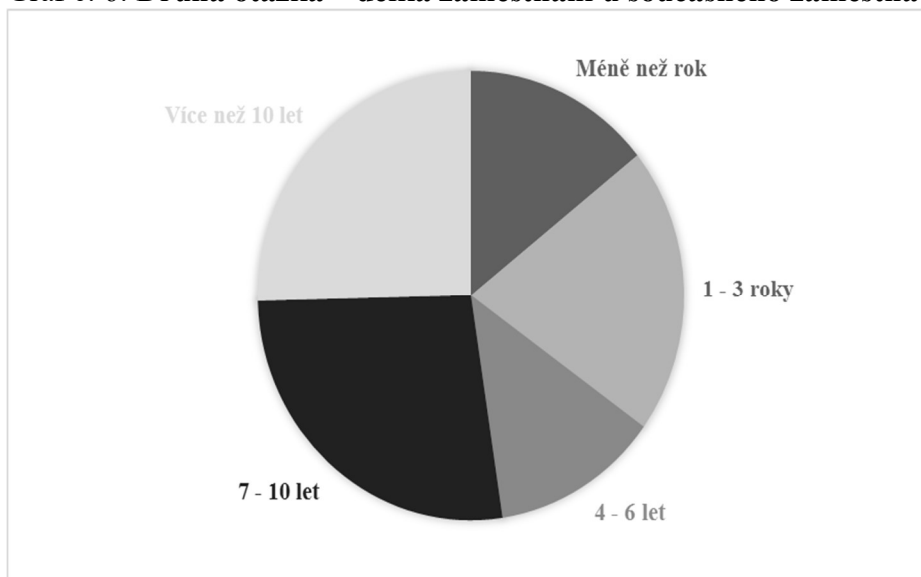
Graf č. 5: **První otázka – výše čistého měsíčního příjmu**



První otázka se týkala výše čistého měsíčního příjmu. Respondenti měli možnost výběru z několika rozmezí. U nejvíce z respondentů činí výše čistého měsíčního příjmu

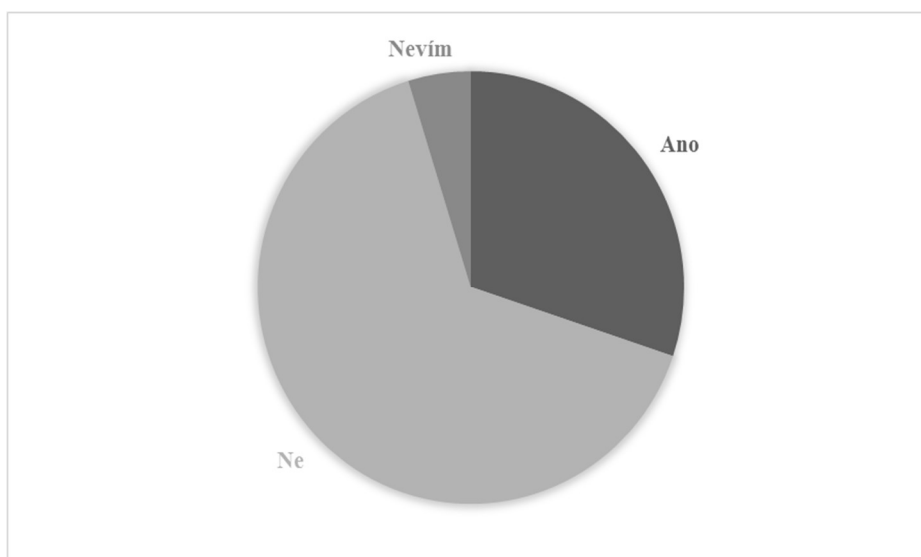
15 001 – 25 000 Kč. Této výše dosahuje 23 respondentů, což představuje 36,6% ze všech, z toho 10 mužů a 13 žen. 18 respondentů se řadí do kategorie s nejnižším měsíčním čistým příjmem, tedy příjmem pod 15 000 Kč. V této skupině převládají ženy, konkrétně 12 žen nedosahuje čistého měsíčního příjmu 15 000 Kč. Výše čistého měsíčního příjmu v rozmezí 25 001 – 35 000 Kč dosahuje 15 respondentů a výše 35 001 – 50 000 Kč 5 respondentů. Pouze 2 z 63 respondentů uvedli, že výše jejich čistého měsíčního příjmu je vyšší než 50 000 Kč, v obou případech se jednalo o muže.

Graf č. 6: Druhá otázka – délka zaměstnání u současného zaměstnavatele



Další otázka mapovala délku zaměstnání u současného zaměstnavatele. 9 respondentů je na současné pozici zaměstnáno méně než 1 rok, 13 z nich v rozmezí 1 – 3 let. 8 respondentů uvedlo, že na současné pozici pracují v rozmezí 4 – 6 let a 17 respondentů v rozmezí 7 – 10 let. Více než 10 let je z celkových 63 respondentů na současné pozici zaměstnáno 16 z nich.

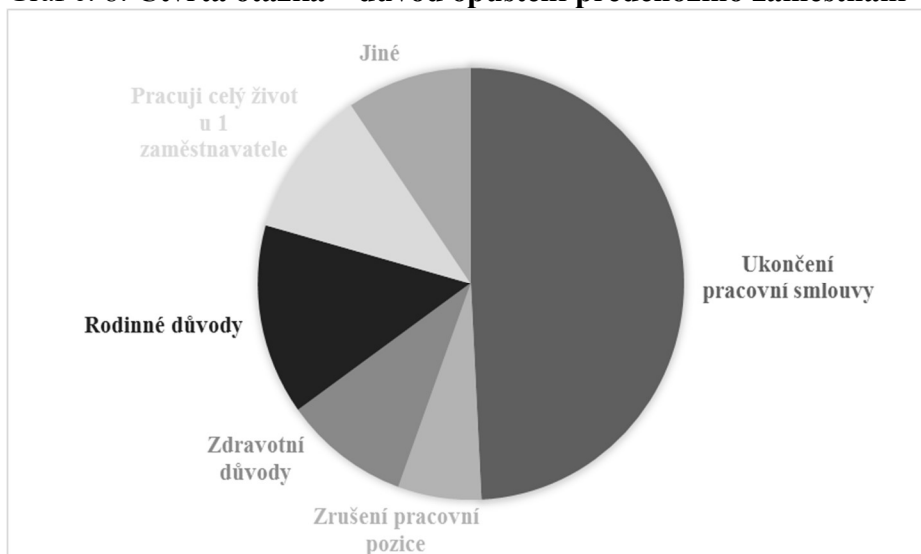
Graf č. 7: Třetí otázka – možnost kariérního růstu



Třetí otázka zjišťovala, jestli mají respondenti ve svém současném zaměstnání možnost kariérního růstu. Celkem 65%, - konkrétně 41 respondentů, uvedlo, že možnost dosažení vyšší pozice nemají. 19 respondentů uvedlo, že šanci na kariérní postup mají a 3 o možnosti nevědí.

Z těchto získaných dat můžeme vyvodit, že na vyšší pozice nebývají v dnešní době dosazovány osoby starší 50 let. Naopak jsou čím dál tím častěji do vedoucích pozic dosazováni mladší pracovníci s vyšším dosaženým vzděláním. V těchto případech je tedy upřednostňováno vzdělání před dlouholetými pracovními zkušenostmi.

Graf č. 8: Čtvrtá otázka – důvod opuštění předchozího zaměstnání

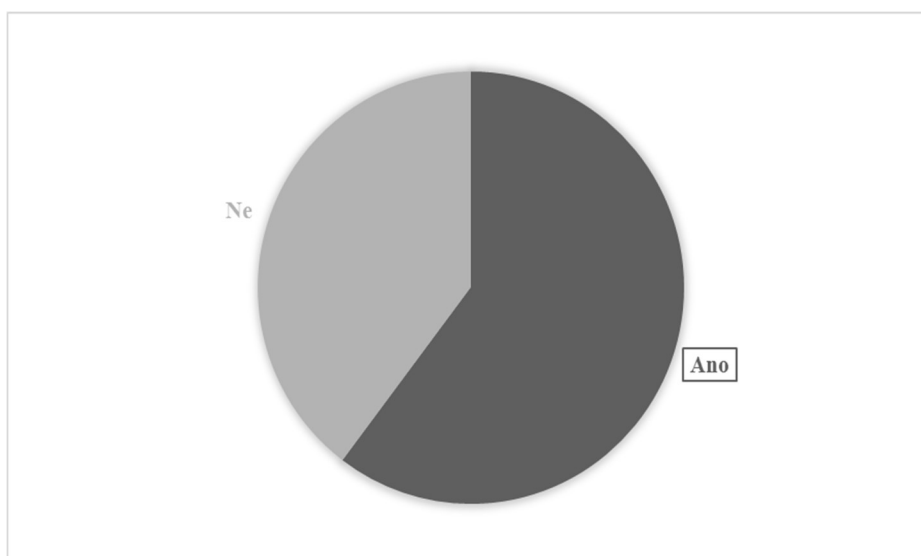


Následující otázka se ptala na důvod opuštění předchozího zaměstnání. 31 respondentů přišlo o předchozí zaměstnání z důvodu ukončení pracovní smlouvy, 4

museli opustit zaměstnání z důvodu zrušení jejich pracovní pozice. Ze zdravotních důvodů opustilo zaměstnání 6 respondentů a 9 z rodinných důvodů. 7 z tázaných uvedlo, že celý život pracují u jednoho zaměstnavatele a 6 dalších uvedlo, že důvody opuštění předchozího zaměstnání byly jiné než již uvedené.

Jen malé procento všech dotázaných pracuje po celou dobu svého pracovního života u jednoho zaměstnavatele. Jedním z možných vysvětlení může být kupříkladu skutečnost, že po dosažení věku 50 let bývají pracovníci často propouštěni a nahrazováni mladšími pracovníky.

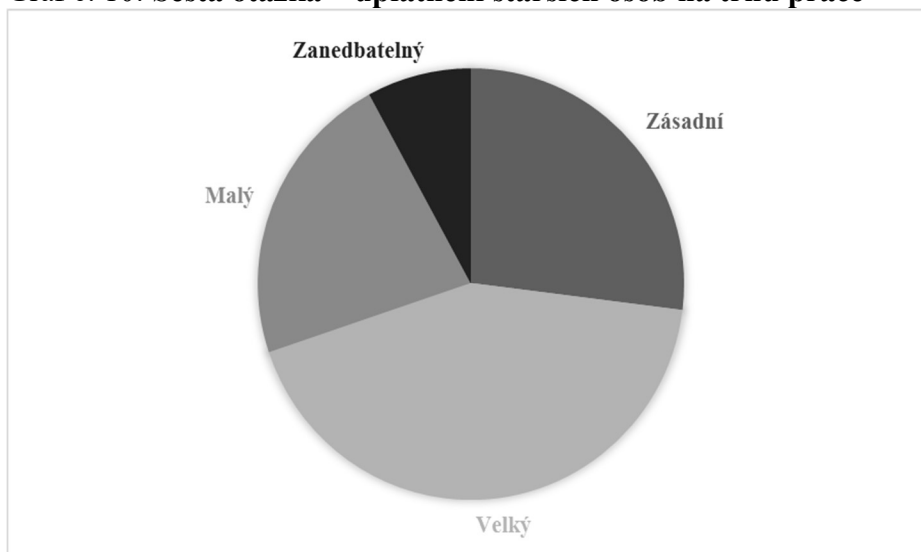
Graf č. 9: **Pátá otázka – věková diskriminace**



Pátá otázka zjišťovala, zda se osoby, které dotazník vyplňovaly, tedy osoby starší 50 let, setkaly v průběhu svého pracovního života s věkovou diskriminací. 38 respondentů, tedy 60 procent ze všech uvedlo, že se s věkovou diskriminací setkali.

Kromě propuštění z důvodu vyššího věku se mohli respondenti setkat s věkovou diskriminací také například při hledání nového pracovního místa. V pracovních inzerátech bývá věková diskriminace často skryta například ve větách typu „Do našeho mladého kolektivu hledáme kolegu na pozici“.

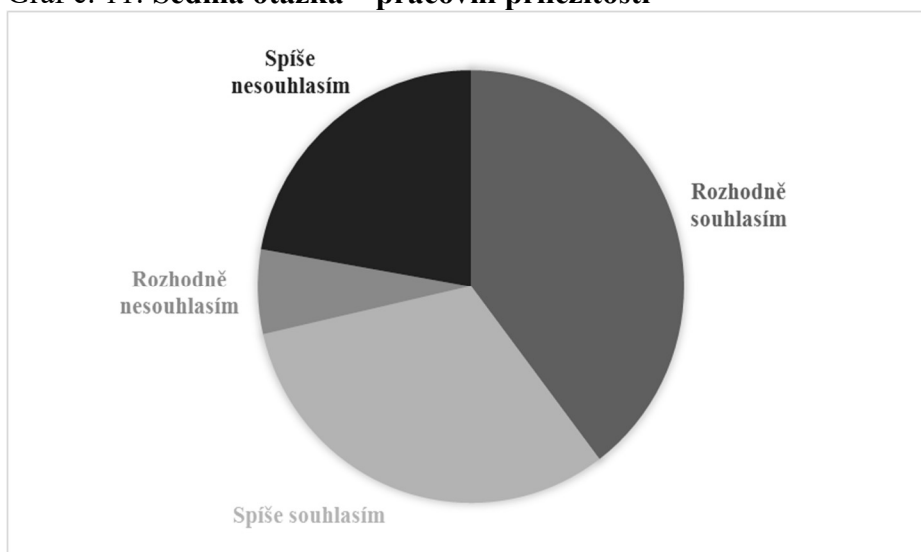
Graf č. 10: Šestá otázka – uplatnění starších osob na trhu práce



Následuje otázka, která poukazuje na problematické uplatnění starších osob na trhu práce a zjišťuje, jestli samotní pracovníci vnímají uplatnění na trhu práce jako problém. 17 z respondentů vnímá uplatnění starších osob na trhu práce jako problém zásadní. Jako velký problém je uplatnění vnímáno 27 respondenty. Z celkových 63 respondentů jich 14 vnímá uplatnění jako malý problém a pouze 5 si myslí, že se jedná o problém zanedbatelný.

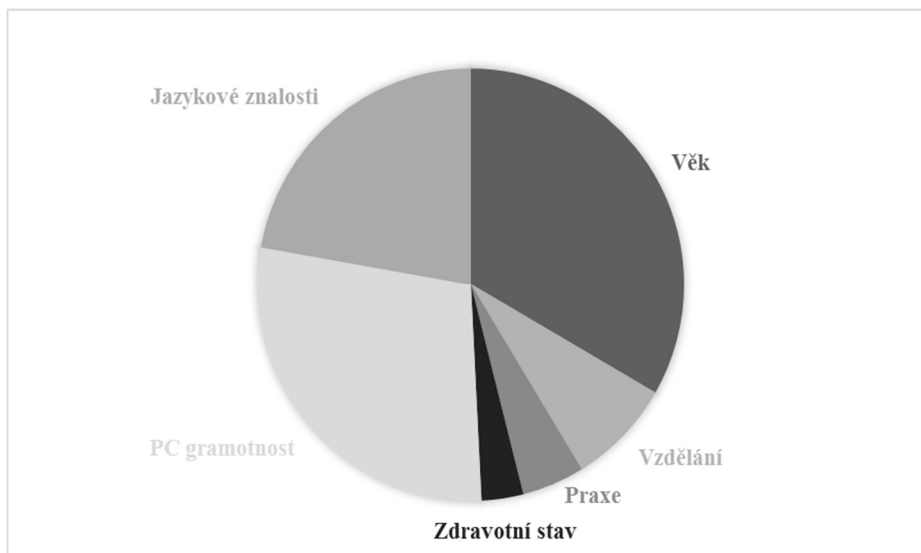
Lze předpokládat, že lidé, kteří si myslí, že se jedná o problém malý či zanedbatelný, se ve svém dosavadním profesním životě nepotýkali s dlouhodobou nezaměstnaností.

Graf č. 11: Sedmá otázka – pracovní příležitosti



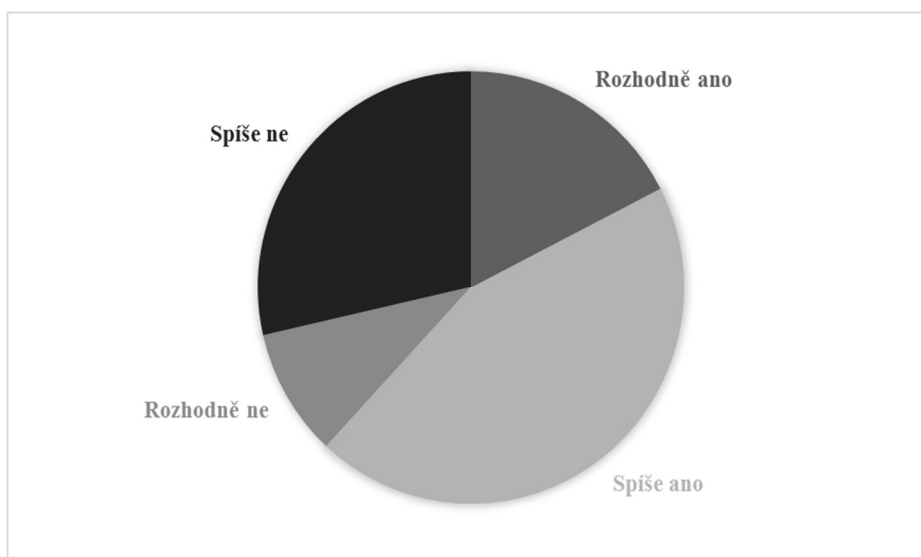
Sedmá otázka zjišťovala, zda respondenti souhlasí s tvrzením, že starší lidé mají méně pracovních příležitostí než lidé mladší. 25 respondentů uvedlo, že se s tímto tvrzením ztotožňuje a rozhodně s ním souhlasí. 20 uvedlo, že spíše souhlasí, 14 osob spíše nesouhlasí a rozhodně nesouhlasí pouze 4 z celkových 63.

Graf č. 12: Osmá otázka – negativa pro uplatnění na trhu práce



Dále bylo zjišťováno, co osoby starší 50 let vnímají jako největší problém při uplatňování na trhu práce. Na výběr měli z možností: věk, vzdělání, praxe, zdravotní stav, počítačová gramotnost a jazykové znalosti. Jako největší problém je vnímán právě vyšší věk (21 respondentů), za ním následuje nízká počítačová gramotnost (18) a nedostatečné jazykové znalosti (14). 5 respondentů si myslí, že problémem je dosažené vzdělání. Pouze 2 z tázaných vnímají jako problém zdravotní stav.

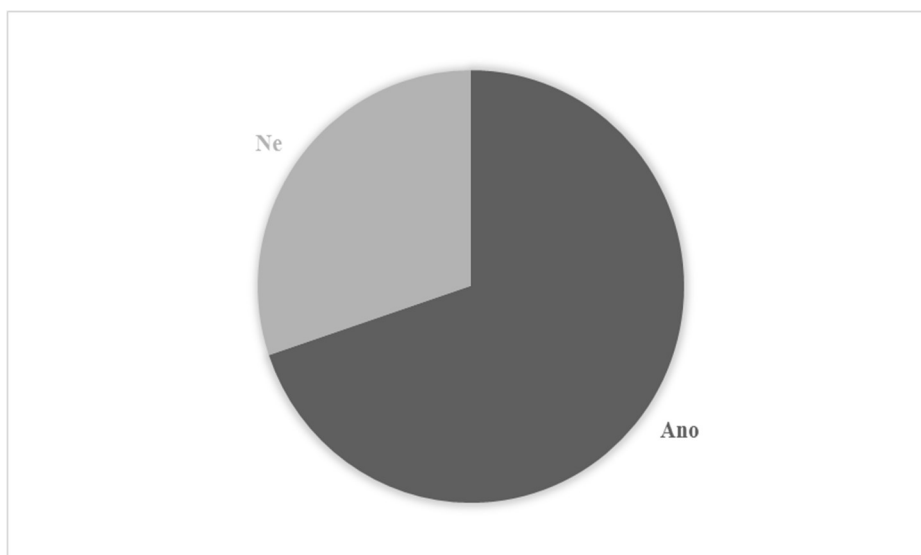
Graf č. 13: Devátá otázka – vzdělávání osob starších 50 let



Další věcí, která mě při výzkumu zajímala, byla skutečnost, zda respondenti vnímají vzdělávání za důležité i u starších osob. 11 z tázaných se domnívá, že vzdělávání je rozhodně důležité i u starších osob. Odpověď spíše ano zvolilo 28 respondentů a 18 zvolilo odpověď spíše ne. 6 respondentů vnímá vzdělávání starších osob jako naprosto nedůležité.

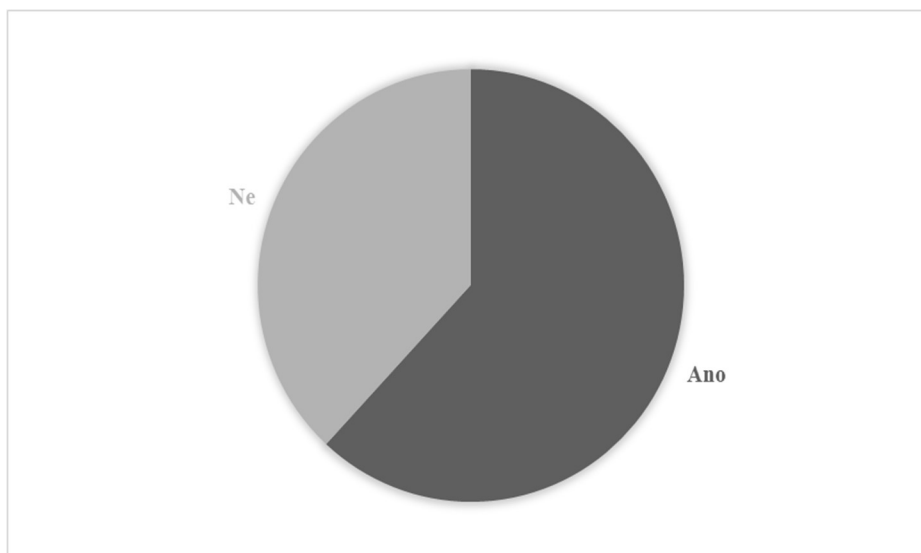
Někteří z respondentů, kteří zvolili jednu z možností ano, již možná využili například možnosti rekvalifikace. Vedle této možnosti se může jednat také o studenty vysokých škol, nebo účastníky jazykových či počítačových kurzů.

Graf č. 14: Desátá otázka – práce s moderními technologiemi



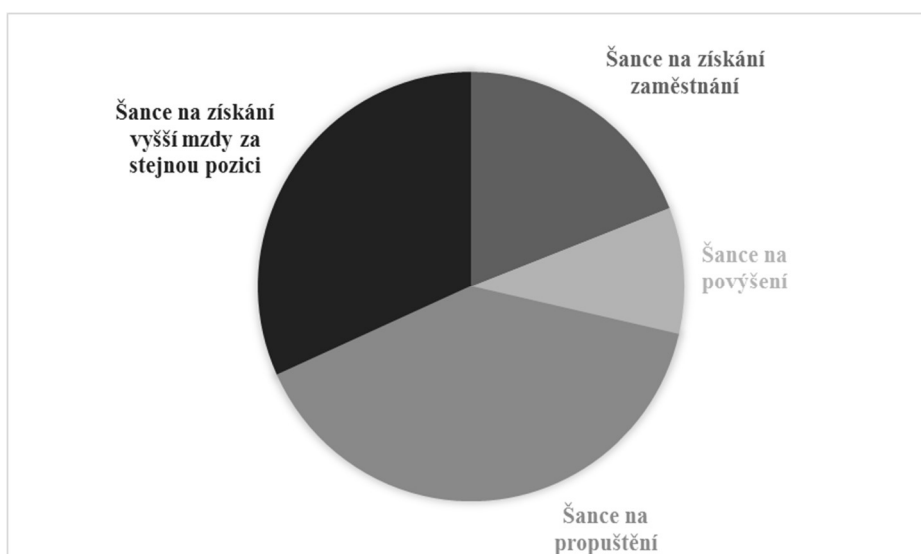
Další otázka byla zaměřena na potřebu rozvíjet se v práci s moderními technologiemi. Potřebu rozvíjet se v práci s moderními technologiemi pocítuje 44 z 63 respondentů. 19 osob si myslí, že nepotřebují rozšiřovat své dovednosti.

Graf č. 15: Jedenáctá otázka – jazykové znalosti



Kromě práce s moderními technologiemi mě zajímala také potřeba rozšiřování jazykových znalostí. I u této otázky se odpovědi podobaly předchozím. 39 osob si myslí, že pro lepší uplatnění na trhu práce musí rozšiřovat své jazykové znalosti. Nesouhlasí s nimi 24 respondentů.

Graf č. 16: Dvanáctá otázka – šance starších pracovníků



Poslední otázka, která byla položena, zjišťovala, u které z uvedených možností vnímají starší lidé svou šanci vyšší oproti lidem mladším. 25 respondentů se domnívá, že jejich šance na propuštění ze zaměstnání je vyšší než u mladších pracovníků. Ve vyšší šanci starších osob na získání vyšší mzdy za stejnou pozici věří 20 respondentů. 12 z tázaných si myslí, že mají větší šanci na získání zaměstnání než lidé mladší. Pouhých 6 respondentů si myslí, že mají větší šanci na povýšení.

5.2 Shrnutí dotazníkového šetření

Jak bylo uvedeno již na začátku této kapitoly, před samotným zahájením výzkumu byly stanoveny 3 hypotézy. Díky zpracování získaných dat od 63 respondentů, může nyní dojít k potvrzení či vyvrácení těchto hypotéz.

Prostřednictvím šesté otázky, která se zaměřuje na uplatňování starších osob na trhu práce, je možné potvrdit první stanovenou hypotézu. 27% z respondentů vnímá uplatňování osob starších 50 let na trhu práce jako problém zásadní. 43% respondentů je toho názoru, že se jedná o velký problém. Dohromady tedy tyto osoby dávají 70% ze všech dotazovaných a toto číslo je rozhodně dostatečné pro potvrzení hypotézy.

Druhá stanovená hypotéza byla rovněž prostřednictvím dotazníkového šetření potvrzena. Potřebou vzdělávání starších osob se zabývala devátá otázka. Získaná čísla jsou zpracována v Grafu č. 13. Za rozhodně důležité považuje vzdělávání u osob svého věku 17% respondentů. Dalších 44% zvolilo jako možnost odpověď spíše ano. Tyto osoby sice nejsou o nutnosti vzdělávání přesvědčeny natolik jako předešlých 17%, nicméně vzdělávání nepovažují za nezbytné. Pokud tyto dvě skupiny respondentů sečteme, získáme celkem 61% a díky tomuto číslu můžeme i druhou hypotézu potvrdit.

Poslední hypotéza se zabývá věkovou diskriminací. Celkem 38 mužů a žen starších 50 let uvedlo, že se s věkovou diskriminací v průběhu svého pracovního života s věkovou diskriminací setkala. Toto číslo představuje 60% z respondentů a prostřednictvím něj můžeme potvrdit i poslední ze stanovených hypotéz. Žádná ze tří hypotéz tedy nebyla výsledky dotazníkového šetření vyvrácena.

ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se zabývala problematikou uplatnění osob starších 50 let na trhu práce v České republice a dalších evropských zemích. Kromě přiblížení fungování trhu práce, jsem se zabývala především staršími osobami a nastínila jsem konkrétní nástroje a podpůrné programy, které v těchto zemích pro jejich podporu existují. Cílem práce bylo tedy poukázat na problematiku postavení osob starších 50 let na trhu práce, představit bariéry, se kterými se tyto osoby setkávají a najít možná řešení, která by jejich uplatnění napomohla. Součástí práce je také krátké dotazníkové šetření, jehož respondenty byly zaměstnané osoby starší 50 let v České republice. Data v této práci byla čerpána z knižních zdrojů, publikací vydaných VÚPSV, internetových zdrojů MPSV, ČSÚ apod.

Nejen dle názoru samotných zaměstnanců jsou starší osoby na trhu práce velmi často znevýhodňovány. Není neobvyklé, že se tito pracovníci setkávají s věkovou diskriminací. Převládá názor, že starší lidé při výkonu práce nepodávají uspokojivé výsledky. V případě, že dochází k poklesu poptávky na trhu práce, jsou osoby starší 50 let těmi nejvíce ohroženými. Mnoho z těchto lidí tak v důsledku tohoto poklesu přichází o zaměstnání. Upřednostňováni jsou i přes nedostatek pracovních zkušeností mladší uchazeči o zaměstnání. Nezaměstnané starší osoby se potýkají s řadou handicapů, které ztěžují jejich znovu začlenění na trh práce. Patří mezi ně zejména nižší úroveň vzdělání, nedostatečné jazykové znalosti, nízká počítačová gramotnost a horší fyzická zdatnost. Velkým problémem je také neochota se dále vzdělávat.

Dle mého názoru není pravidlem, že se výkonnost pracovníka snižuje s jeho věkem. Výkon těchto lidí může být naopak pozitivně ovlivněn vyšší zodpovědností a motivací, loajalitou k firmě apod. Je zapotřebí přesvědčit zaměstnavatele, ale i samotné uchazeče o zaměstnání z řad starších osob, že mají současnému trhu práce co nabídnout. Je nutné poskytnout osobám starším 50 let potřebnou podporu při jejich uplatňování, zbavit se některých zažitých stereotypů a změnit negativní postoj zaměstnavatelů vůči těmto lidem.

Velký vliv při vytváření stereotypů mají v dnešní společnosti média. V těch nebývají starší osoby prezentovány příliš pozitivně. Právě v této oblasti by bylo dobré dosáhnout zásadního zlomu a využít síly sdělovacích prostředků. Prostřednictvím nich by mělo docházet k odbourávání zažitých stereotypů a starší lidé by naopak měli začít

být prezentováni jako generace, která má nejen pracovnímu trhu stále co nabídnout. Kromě změny postoje společnosti a především zaměstnavatelů vůči této skupině by mohlo také vhodnou cestou docházet k informovanosti a motivaci samotných pracovníků starších 50 let. Zaměstnavatelé by tedy měli být informováni o volné pracovní síle, která jim má co nabídnout a zaměstnanci by zase měli být informováni o možnostech vzdělávání, o kariérním poradenství, volných místech apod.

Dojít by mělo k nárůstu a zkvalitnění služeb v oblasti kariérního poradenství, které by poté bylo prostřednictvím médií zpopularizováno a propagováno. Vhodnou formou poradenské činnosti nemusí být pouze osobní setkání, koučink apod., ale poskytovat tyto služby lze i prostřednictvím internetu, kdy zároveň dochází ke zvyšování znalostí v oblasti moderních technologií. Úspěšné příklady takové formy poradenství již můžeme nalézt v zahraničí.

Mezi více zaváděné a staršími zaměstnanci vyhledávané by se po vzoru evropských zemí měly stát flexibilní formy práce jako například částečný pracovní úvazek, který vhodně napomáhá přechodu těchto zaměstnanců do důchodu.

Programem, který mě velice zaujal a který by se dle mého názoru měl rozšiřovat v České republice, je tzv. mezigenerační výměna. Při této výměně dochází k předávání dlouholetých pracovních zkušeností. Starší pracovníci fungují jako mentoři pro nové zaměstnance a díky sdílení jedné pozice po určitý čas jim předávají své znalosti a zkušenosti, což je jistě přínosné pro obě generace.

Pomoc uchazečům o zaměstnání ve formě hledání nového pracovního místa poskytují úřady práce. Zásadní roli sehrává realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Nejvýznamnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou mzdové dotace, které zaměstnavatele motivují ke zvyšování nabídky pracovních míst pro starší osoby.

Směry řešení lze rozdělit na oblast finanční a legislativní. Finanční oblast může mít kromě podoby peněžních příspěvků (např. na vzdělávání) také kupříkladu podobu snížené daňové zátěže. Změna v legislativní oblasti může vytvořit lepší podmínky pro zaměstnávání starších osob a může zabránit věkové diskriminaci v České republice.

Možnost úspěšného uplatnění osob starších 50 let na trhu práce vysoce ovlivňuje úroveň jejich pracovní kvalifikace. Jedním z možných řešení této problematiky je tedy zaměřit se na celoživotní vzdělávání pracovníků a podpořit jej. Rekvalifikace, které jsou poskytovány, by se ve větší míře měly nabízet a zaměřovat na osoby vyššího věku. Nabízené kurzy by také měly více reagovat na současnou situaci na trhu práce a měly by uchazečům o zaměstnání nabízet vzdělání v oblasti, ve které po jeho skončení najdou

také uplatnění. Zaměstnanci by k dalšímu studiu měli být vhodně motivováni ze strany zaměstnavatele (finančně, možností flexibilní pracovní doby a ve formě dalších benefitů).

Další z možností, jak zvýšit uplatnitelnost této skupiny osob na trhu práce, je jejich zařazení do programů Evropského sociálního fondu. Velikou výhodou těchto projektů je široké spektrum nabízených služeb – dotace, rekvalifikace, poradenství atd. Po vzoru dalších evropských zemí by mělo docházet k většímu čerpání finančních prostředků z tohoto fondu, které budou využívány na programy zaměřené na starší osoby na trhu práce.

Věřím, že po přijetí vhodných kroků začnou být starší pracovníci vnímáni jako přínos i v moderních společnostech. Klíčem k úspěchu je přijetí vhodných opatření, vytvoření vyhovujících podmínek na trhu práce a v neposlední řadě inspirace z úspěšných zahraničních projektů, které byly v řadě evropských zemí na podporu zaměstnávání starších osob zrealizovány.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Nezaměstnanost v České republice podle pohlaví a věkových skupin

Tabulka č. 2: Počet obyvatel České republiky dle věku a pohlaví k 31.12.2013

Tabulka č. 3: Srovnání počtu obyvatel České republiky, průměrného věku a indexu stárí mezi lety 1989, 2000 a 2013

Tabulka č. 4: Zaměstnaní podle CZ-NACE a věkových skupin v roce 2013

Tabulka č. 5: Mezinárodní srovnání – Obyvatelstvo EU podle pohlaví a věku

Tabulka č. 6: Plánovaný a skutečný počet os. zapojených do projektu „Začínáme po 50“

Tabulka č. 7: Respondenti dotazníkového šetření podle pohlaví a věku

Tabulka č. 8: Respondenti dotazníkového šetření podle pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání

Seznam grafů

Graf č. 1: Prognóza složení obyvatelstva České republiky dle věkových skupin

Graf č. 2: Míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let

Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti osob ve věku 55-64 let

Graf č. 4: Procentuální zastoupení respondentů dotazníkového šetření podle pohlaví

Graf č. 5: První otázka – výše čistého měsíčního příjmu

Graf č. 6: Druhá otázka – délka zaměstnání u současného zaměstnavatele

Graf č. 7: Třetí otázka – možnost kariérního růstu

Graf č. 8: Čtvrtá otázka – důvod opuštění předchozího zaměstnání

Graf č. 9: Pátá otázka – věková diskriminace

Graf č. 10: Šestá otázka – uplatnění starších osob na trhu práce

Graf č. 11: Sedmá otázka – pracovní příležitosti

Graf č. 12: Osmá otázka – negativa pro uplatnění na trhu práce

Graf č. 13: Devátá otázka – vzdělávání osob starších 50 let

Graf č. 14: Desátá otázka – práce s moderními technologiemi

Graf č. 15: Jedenáctá otázka – jazykové znalosti

Graf č. 16: Dvanáctá otázka – šance starších pracovníků

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

50+ works. [online].[cit. 13-08-2015]. Dostupné online: <http://www.50plusworks.com/>

Antidiskriminační zákon: komentář. 1 vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xiv, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.

Berge, Ø. M., Vennesland, T.,E, Fafo, S. T. *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, 2012*. Norway. European Employment Observatory, February 2012 [online]. [cit. 12-08-2015]. Dostupné online: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Norway-EPPAA-Feb2012-final.pdf>

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka, Jiří FUKAN, Bohumíra LAZAROVÁ, Dagmar NAVRÁTILOVÁ, Petr NOVOTNÝ, Radka ODRAZILOVÁ, Zdeněk PALÁN, Milada RABUŠICOVÁ, Milena RAJMONOVÁ, et al. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Vydání první. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012, 160 stran. ISBN 978-80-904531-5-9.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management: komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011, 78 s. ISBN 978-80-904531-2-8.

Contrats de génération : les syndicats sont tombés d'accord. Le Parisien. 19.10.2012. [cit. 13-08-2015]. Dostupné online: <http://www.leparisien.fr/economie/contrats-degeneration-les-syndicats-sont-tombes-d-accord-19-10-2012-2247649.php>

ČSÚ. *Česká republika v číslech - 2014* [online]. 2014a. [cit. 17-07-2015]. Dostupné online: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-cislech-2014-7f9ll5wy1>

ČSÚ. *Projekce obyvatelstva ČR do roku 2050* [online]. 2010. [cit. 17-07-2015]. Dostupné online: <https://www.czso.cz/documents/10180/20538390/4025rra.pdf/9142790b-9517-463c-860b-8fc78897f30d?version=1>

ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže - 2014* [online]. 2014b. [cit. 18-07-2015]. Dostupné online: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy4259>

EUROSTAT. 2014c. Employment rates by sex, age and nationality (%) [online]. 2014b. [cit. 25-06-2015]. Dostupné online: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en

EUROSTAT. *Population structure and ageing* [online]. 2014a. [cit. 17-07-2015]. Dostupné online: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Population_structure_and_ageing

ESF ČR. *50 – zkušenosti jsou výhodou* [online]. 2015e. [cit. 10-08-2015]. Dostupné online: <http://www.esfcr.cz/projekty/50-zkusenosti-jsou-vyhodou>

ESF ČR. *Další šance pro 50 plus!* [online]. 2015d. [cit. 10-08-2015]. Dostupné online: <http://www.esfcr.cz/projekty/dalsi-sance-pro-50-plus>

ESF ČR. *Generační tandem – podpora generační výměny* [online]. 2015c. [cit. 10-08-2015]. <http://www.esfcr.cz/projekty/generacni-tandem-podpora-generacni-vymeny-ve-stredoceskem>

ESF ČR. *Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020* [online]. 2015. [cit. 10-08-2015]. Dostupné online: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

ESF ČR. *Třetí kariéra* [online]. 2015f. [cit. 10-08-2015]. Dostupné online:
<http://www.esfcr.cz/projekty/treti-kariera>

ESF ČR. *Začínáme po 50* [online]. 2015b. [cit. 10-08-2015]. Dostupné online:
<http://www.esfcr.cz/projekty/zaciname-po-50>

GLOVER, Ian a Mohamed BRANINE. *Ageism in work and employment*. Burlington, VT: Ashgate, 2001, xviii, 382 p. ISBN 1840141492.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2004, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-764-2.

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

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

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

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Anna ČERVENKOVÁ. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001, 31s.

Dostupné online: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. Vyd. 5. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

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

MISKOLCZI, Martina, LANGHAMROVÁ, Jitka. *Dependency Ratios, Ageing and the Demographic Window in the Czech Republic*. Demografie, 2011, vol. 53, no. 4, p. 333–343. ISSN 0011-8265.

MISKOLCZI, Martina, LANGHAMROVÁ, Jitka. *Ageism on the Labour Market. In enterprise and competitive environment*, 17th Annual International Conference. Brno. 6.-7.3.2014, 15 s.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013* [online]. 2014a. [cit. 15-07-2015].

Dostupné online:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

MPSV. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. 2014b. [cit. 10-08-2015]. Dostupné online: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. 2015. [cit. 10-08-2015]. Dostupné online:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

NOVOTNÝ, Petr, Nina BOSNIČOVÁ, Jana BŘENKOVÁ, Jiří FUKAN, Bohumíra LAZAROVÁ, Dagmar NAVRÁTILOVÁ, Zdeněk PALÁN, Bohumil POKORNÝ a Milada RABUŠICOVÁ. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat: možnosti uplatnění age managementu v České republice : průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. 1. vydání. Plzeň: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014, 142 stran. ISBN 978-80-904531-7-3.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011, 223 s. ISBN 978-80-7431-062-1.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006, 187, 5 s. ISBN 80-87007-06-9.

STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce* [online]. 2006. [cit. 18-07-2015]. Dostupné online:

http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf

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

VIDOVIČOVÁ, Lucie a Ladislav RABUŠIC. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005, 54 s.

VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ. *Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006, 67 s. ISBN 80-87007-07-7.

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti [online]. [cit. 15-07-2015].

Dostupné online: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník

DOTAZNÍK – Osoby starší 50 let na trhu práce

Vážení respondenti,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Jeho výsledky budou zpracovány v bakalářské práci, která se zabývá současným postavením osob starších 50 let na trhu práce.

Postup při vyplňování dotazníku je jednoduchý. Zakroužkujte vždy jednu odpověď. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere více než pár minut.

Předem děkuji za Váš čas.

Radka Keřková

Pohlaví:

- a) žena
- b) muž

Věk:

- a) 50 – 55 let
- b) 56 – 60 let
- c) 61 – 65 let
- d) 66 a více let

Nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) neukončené základní
- b) základní
- c) středoškolské bez maturity / vyučen v oboru
- d) středoškolské s maturitou
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské – bakalářské
- g) vysokoškolské – navazující magisterské

1. Váš čistý měsíční příjem činí:

- a) méně než 15 000 Kč
- b) 15 001 – 25 000 Kč
- c) 25 001 – 35 000 Kč
- d) 35 001 – 50 000 Kč
- e) 50 000 Kč a více

2. Jak dlouho jste zaměstnán/a na současné pozici?

- a) méně než rok
- b) 1 – 3 roky
- c) 4 – 6 let
- d) 7 – 10 let
- e) více než 10 let

- 3. Je možné ve Vašem současném zaměstnání dosáhnout vyšší pozice?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 4. Z jakého důvodu jste opustil/a předchozí zaměstnání?**
- a) ukončení pracovní smlouvy
 - b) zrušení pracovní pozice
 - c) zdravotní důvody
 - d) rodinné důvody
 - e) pracuji celý život u stejného zaměstnavatele
 - f) jiné
- 5. Setkal/a jste se někdy v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání s věkovou diskriminací?**
- a) ano
 - b) ne
- 6. Jako jak velký problém vnímáte uplatnění osob ve Vašem věku na trhu práce?**
- a) zásadní
 - b) velký
 - c) malý
 - d) zanedbatelný
- 7. Co si myslíte o tvrzení, že starší lidé mají méně pracovních příležitostí než lidé mladší?**
- a) rozhodně souhlasím
 - b) spíše souhlasím
 - c) rozhodně nesouhlasím
 - d) spíše nesouhlasím
- 8. Kterou z uvedených možností vnímáte jako Vaše největší negativum pro uplatnění na trhu práce?**
- a) věk
 - b) vzdělání
 - c) praxe
 - d) zdravotní stav
 - e) počítačová gramotnost
 - f) jazykové znalosti
- 9. Je dle Vašeho názoru vzdělávání důležité i pro osoby starší 50 let?**
- a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) rozhodně ne
 - d) spíše ne
- 10. Cítíte potřebu rozvíjet se v práci s moderními technologiemi?**
- a) ano
 - b) ne

11. Cítíte potřebu rozšiřovat své jazykové znalosti?

- a) ano
- b) ne

12. Z uvedených možností vyberte jednu, u níž si myslíte, že odpovídá spíše starším než mladším pracovníkům:

- a) šance na získání zaměstnání
- b) šance na povýšení
- c) šance na propuštění
- d) šance na získání vyšší mzdy za stejnou pozici