

Univerzita Pardubice

**Fakulta ekonomicko-správní
Ústav správních a sociálních věd**

**Vybrané problémy zaměstnaných a nezaměstnaných osob
starších padesáti let**

Veronika Doupalová

**Bakalářská práce
2013**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika Doupalová**
Osobní číslo: **E100233**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Vybrané problémy zaměstnaných a nezaměstnaných osob starších padesáti let**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce se zaměřuje primárně na problematiku zaměstnanců starších padesáti let, kteří se musejí vyrovnávat s nejrůznějšími handicapy nejenom na trhu práce, ale i při zaměstnání v podniku (firmě apod.). Zároveň tato skupina osob ale představuje pro svou organizaci velký přínos v podobě zkušeností, stability apod. V práci bude zmíněna oblast vzdělávání dospělých a podpora zaměstnanosti starších lidí, a to také v důsledku zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu v kontextu demografických tendencí. Práce bude obsahovat zejména:


- problematiku zaměstnanců starších padesáti let
- nezaměstnanost osob starších 50 let
- zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu v kontextu demografických tendencí
- nástroje pro podporu zaměstnanosti osob starších 50 let
- empirickou sondu

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:


- BENEŠ, Milan. Andragogika. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-802-472-580-2.
BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
HAŠKOVCOVÁ, Helena. Fenomén stáří. 2. vydání. Praha: Havlíček Brain Team, 2010. ISBN 978-808-710-919-9.
KALIBOVÁ, Květa. Úvod do demografie. 2. vydání. Praha: Karolinum, 2001. ISBN 80-246-0222-9.
KISLINGEROVÁ, Eva. Nová ekonomika: Nové příležitosti?. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-807-400-403-2.
ZADRAŽILOVÁ, Dana. Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-807-400-192-5.

Vedoucí bakalářské práce: 
Mgr. Jan Mandys, Ph.D.
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 30. června 2012
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2013


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 19. října 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2013

Veronika Doupalová

PODĚKOVÁNÍ:

Ráda bych zde poděkovala svému vedoucímu práce Mgr. Janu Mandysovi za jeho cenné rady, ochotu a čas při zpracování této bakalářské práce. Dále taktéž děkuji všem respondentům, kteří byli ochotni poskytnout mi potřebné informace a pracovníkům Úřadu práce v Olomouci, kteří mi umožnili oslovit část těchto respondentů. V neposlední řadě bych také chtěla poděkovat své rodině a přátelům, kteří mě podporovali a pomáhali při tvorbě této práce.

ANOTACE

Práce se zaměřuje primárně na problematiku zaměstnanců starších padesáti let, kteří se musejí vyrovnávat s nejrůznějšími handicapy nejenom na trhu práce, ale i při zaměstnání v podniku (firmě apod.). Zároveň tato skupina osob ale představuje pro svou organizaci velký přínos v podobě zkušeností, stability apod. V práci bude zmíněna oblast vzdělávání dospělých a podpora zaměstnanosti starších lidí, a to také v důsledku zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu v kontextu demografických tendencí.

KLÍČOVÁ SLOVA

Starší osoby, stárnutí, trh práce, diskriminace, zaměstnanost, nezaměstnanost, demografický vývoj, aktivní politika zaměstnanosti.

TITLE

Selected problems of employed and unemployed persons over fifty years old

ANNOTATION

This bachelor thesis is primarily focused on the issue of employees over the age of fifty who are facing with a variety of disabilities, not only in the labour market, but also in the company. At the same time, this group represents a huge benefit for the company in the forms of experience, stability, etc. The work deals with adult education and promotion of the employment of older people, also as a result of raising the age limit for retirement in the context of demographic trends.

KEYWORDS

Older people, ageing, labor market, discrimination, employment, unemployment, demographic trends, active labour market policies.

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 NEZAMĚŠTNANOST OSOB STARŠÍCH 50 LET	12
1.1 NEZAMĚŠTNANOST	12
1.1.1 <i>Druhy nezaměstnanosti</i>	13
1.1.2 <i>Rizikové skupiny nezaměstnaných</i>	14
1.2 NEZAMĚŠTNANOST PODLE VĚKU	15
1.3 DŮVODY NEZAMĚŠTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET	15
1.4 DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI	16
2 ZAMĚŠTNANOST OSOB STARŠÍCH 50 LET	18
2.1 OSOBY STARŠÍ 50 LET	19
2.1.1 <i>Silné stránky</i>	19
2.1.2 <i>Slabé stránky</i>	20
2.2 AGE MANAGEMENT	20
3 DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ.....	22
3.1 STRUKTURA OBYVATELSTVA.....	22
3.2 DEMOGRAFICKÉ STÁRNUTÍ	23
3.2.1 <i>Analýza demografického stárnutí populace</i>	24
3.2.2 <i>Věková skladba obyvatelstva v roce 2066</i>	25
3.2.3 <i>Zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu</i>	26
4 PODPORA ZAMĚŠTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET.....	28
4.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET	29
4.1.1 <i>Rekvalifikace a poradenství</i>	29
4.1.2 <i>Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)</i>	30
4.1.3 <i>Veřejně prospěšné práce (VPP)</i>	31
4.1.4 <i>Příspěvek na zapracování</i>	31
4.1.5 <i>Cílené programy k řešení zaměstnanosti osob starších 50 let</i>	31
4.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	32
4.3 VZDĚLÁVÁNÍ GENERACE 50+.....	32
4.3.1 <i>Formy účasti na dalším vzdělávání</i>	34
4.3.2 <i>Bariéry účasti na vzdělávání</i>	34
5 EMPIRICKÝ VÝZKUM.....	35
5.1 VÝZKUMNÉ CÍLE.....	35
5.2 METODOLOGIE SBĚRU DAT	35
5.3 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ.....	36
5.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	37
5.5 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	38
5.5.1 <i>Postavení starších lidí na trhu práce</i>	38
5.5.2 <i>Příčiny nezaměstnanosti a obavy ze ztráty zaměstnaní</i>	39
5.5.3 <i>Znalost cizího jazyka a práce s PC</i>	41
5.5.4 <i>Vzdělávání</i>	43
5.5.5 <i>Flexibilita</i>	44
5.5.6 <i>Slabé a silné stránky</i>	45
5.5.7 <i>Kolektiv</i>	46
5.6 ZHODNOCENÍ VÝZKUMU	47
ZÁVĚR.....	49
POUŽITÁ LITERATURA	50
SEZNAM PŘÍLOH	53

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2010 a 2011	15
Tabulka 2: Celková míra zaměstnanosti starších pracovníků (55 – 64 let).....	18
Tabulka 3: Věkové složení obyvatelstva v roce 2011	24
Tabulka 4: Argumenty pro a proti cílení politiky na starší pracovníky	28
Tabulka 5: Počet podpořených osob a náklady spojené s rekvalifikací v letech 2008 - 2011 .	30
Tabulka 6: Počet podpořených osob a náklady spojené se SÚPM v letech 2008 – 2011	30
Tabulka 7: Počet podpořených osob a náklady spojené s VPP v letech 2008 - 2011	31

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Národní cíle v oblasti zaměstnanosti	18
Obrázek 2: Věková pyramida	22
Obrázek 3: Porovnání věkové skladby obyvatelstva v roce 2010 a v roce 2066	25
Obrázek 4: Graf znázorňující naději dožití v letech 1990 - 2011	26
Obrázek 5: Vzdělání nezaměstnaných osob ve věkové skupině 45 – 59 let v roce 2008	32
Obrázek 6: Názor respondentů na věk jako omezující faktor	38
Obrázek 7: Zkušenosti respondentů s diskriminací	39
Obrázek 8: Příčiny nezaměstnanosti u respondentů	39
Obrázek 9: Obavy respondentů z možné ztráty zaměstnání kvůli jejich věku	40
Obrázek 10: Doba evidence na ÚP	41
Obrázek 11: Znalost cizího jazyka u respondentů	41
Obrázek 12: Problémy respondentů s PC	42
Obrázek 13: Problémy s PC u respondentů nad 50 let	42
Obrázek 14: Názor respondentů na průběžné vzdělávání	43
Obrázek 15: Průběžné vzdělávání respondentů	44
Obrázek 16: Názor respondentů na přizpůsobování starších lidí	45
Obrázek 17: Kolektiv	46

SEZNAM ZKRATEK

AČ	Absolutní četnost
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
EU	Evropská unie
FES	Fakulta ekonomicko-správní
IEZ	Index ekonomického zatížení
IS	Index stáří
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PC	Personal computer (= osobní počítač)
RČ	Relativní četnost
Sb.	Sbírka zákonů
SŠ	Střední škola
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
ZŠ	Základní škola

ÚVOD

U starších zaměstnanců je velkým problémem jejich přizpůsobivost a schopnost držet krok s vývojem, zejména pak v oblasti nových technik a postupů, které jsou používány při výkonu jejich zaměstnání. Naopak se raději drží ve svých zajetých kolejích a pracovní strategii neradi mění. To je nejčastější charakteristika starších zaměstnanců na trhu práce v České republice. A právě tyto negativní stereotypy zaměstnavatelů vůči starším pracovníkům jsou mnohdy příčinou dlouholeté nezaměstnanosti těchto osob. Ti jsou tak velmi často považováni za jednu z nejvíce ohrožených skupin na pracovním trhu.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na postavení starších lidí na pracovním trhu. **Cílem této práce je zhodnotit současný stav v oblasti zaměstnávání starších lidí na trhu práce v České republice.** Práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol. První kapitola definuje pojem nezaměstnanost a rozlišuje ji z hlediska dobrovolnosti, délky trvání a příčin. Dále jsou zde uvedeny tzv. ohrožené skupiny na trhu práce, mezi které patří právě starší osoby, u nichž jsou popsány možné příčiny a také důsledky jejich nezaměstnanosti. Následující kapitola se poté zaměřuje na zaměstnanost těchto lidí a jejich charakteristiku z pohledu pracovní síly. Jsou tak zde zmíněny jejich silné a slabé stránky, které souvisejí s jejich „vyšším“ věkem. Druhá část této kapitoly se zabývá poměrně novým pojemem age management, který představuje účinný nástroj jak pracovat s věkovými bariérami zaměstnanců v podniku.

Je důležité, aby zaměstnavatelé dokázali co nejlépe využít potenciál starších zaměstnanců, a to hlavně z toho důvodu, že v budoucnu už si nebudou moci vybírat pouze mezi mladší generací. A právě třetí kapitola se zabývá strukturálními změnami ve společnosti, které jsou příčinou dlouhodobého demografického vývoje. Je zde také zaznamenána projekce věkové skladby obyvatelstva pro rok 2066 a nastíněna problematika věkové hranice pro odchod do důchodu, která je neustále zvyšována.

Avšak aby starší lidé mohli zůstat na pracovním trhu co nejdéle a nikoliv na úřadu práce je zapotřebí učinit určitá opatření v oblasti zaměstnávání starších osob. Čtvrtá kapitola tak zahrnuje nástroje na podporu zaměstnávání této skupiny, kam patří například aktivní politika zaměstnávání. Zde se řadí rekvalifikace, poradenství, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a cílené programy. Zároveň tato kapitola zahrnuje vzdělávání dospělých, které může přispět ke zlepšení postavení těchto lidí na pracovním trhu.

Závěrečná kapitola této práce je věnována vlastnímu výzkumu. Ten se pomocí kvantitativní metody, prostřednictvím ankety snaží zjistit, jak vnímají starší osoby své postavení na pracovním trhu. Pro ucelenu představu o této problematice je výzkum doplněn rozhovory s vedoucími pracovníky některých firem, kteří jsou v přímém kontaktu se svými podřízenými. Výzkumná část této práce tak obsahuje dva různé pohledy na starší zaměstnance, které bude tato práce dále porovnávat.

1 NEZAMĚŠTNANOST OSOB STARŠÍCH 50 LET

Tato kapitola pojednává o problematice nezaměstnanosti. V první řadě je zde vymezen tento pojem, následuje poté rozdělení nezaměstnanosti z hlediska dobrovolnosti a charakteru. Jsou zde také zmíněny tzv. ohrožené skupiny nezaměstnaných, mezi které patří právě osoby starší padesáti let.

1.1 Nezaměstnanost

Podle Vidovičové a Rabušice [29] se nezaměstnanost stala přirozenou součástí moderních pracovních trhů. V případě české společnosti se jedná o následek přechodu z centrálně plánované ekonomiky na tržní hospodářství. Právě projevem tržního prostředí je nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, kdy převis nabídky nad poptávkou označujeme za nezaměstnanost. Nabídku v tomto případě představují lidé (domácnosti), kteří nabízejí svou práci. A právě ti, co nemohou najít uplatnění na trhu práce, označujeme za nezaměstnané. Konkrétně Buchtová [4] označuje za nezaměstnané ty osoby produktivního věku, které splňují souběžně tyto podmínky:

- Nemají placené zaměstnání ani příjem ze samostatně výdělečné činnosti.
- Aktivně hledají práci.
- Jsou ochotni nastoupit do práce.

Společně pak tato skupina se skupinou zaměstnaných osob, včetně osob nepřítomných v práci mající však vazbu na zaměstnání (nepřítomnost z důvodu nemoci, mateřské dovolené aj.), tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO). Na základě výše zmiňovaného rozdělení obyvatelstva na EAO a nezaměstnané můžeme podle následujícího vzorce vypočítat míru nezaměstnanosti pro dané období vyjadřující rozsah nezaměstnanosti.

$$n = \frac{N}{L} * 100 \quad (1)$$

kde: n je míra nezaměstnanosti

N počet nezaměstnaných

L celkový počet práceschopných (tzv. EAO).

Za rok 2011 dosáhla průměrná míra nezaměstnanosti v České republice 8,6 %. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) [22] se tak jednalo o pokles oproti roku 2010, avšak pouze o 0,4 procentních bodů. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání, kteří tak byli evidováni na úřadech práce, bylo 507,8 tisíc, kdy na 1 volné pracovní místo připadlo 14,2 uchazečů.

1.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Je potřeba rozlišovat dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. O dobrovolné nezaměstnanosti mluvíme v případě, kdy lidé mají šanci si nalézt práci, ale brání jim v tom jejich požadovaná mzda, pod kterou nejsou ochotni pracovat. V opačném případě, kdy lidé jsou ochotni pracovat za jakoukoliv nabízenou mzdu, avšak nemohou práci nalézt, mluvíme o nedobrovolné nezaměstnanosti.

Z hlediska doby trvání se nezaměstnanost rozděluje na krátkodobou a dlouhodobou. Za krátkodobou nezaměstnanost je podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) [12] považována doba nezaměstnanosti do jednoho roku, avšak mnohé literatury uvádí období do 6 měsíců. Právě období nezaměstnanosti trvající déle než jeden rok označujeme jako dlouhodobou nezaměstnanost, která na rozdíl od té krátkodobé způsobuje pro společnost značné problémy, viz kapitola 1.4.

Dále podle příčin, vyvolávající nezaměstnanost, rozlišuje Kotýnková a Němec [19, s. 122] následující čtyři druhy nezaměstnanosti:

- Frikční.
- Sezónní.
- Cyklická.
- Strukturální.

Frikční nezaměstnanost vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se vzdá svého povolání kvůli jiné práci. Jeden z možných důvodů může být nespokojenost u dosavadního zaměstnance, nižší platební ohodnocení nebo například nepříznivé pracovní podmínky. Nejedná se tak o nezaměstnanost spojenou s nedostatkem pracovních příležitostí, ale o přirozený a krátkodobý jev, jehož trvání zpravidla netrvá déle než 3 měsíce, tedy dobu potřebnou pro vyhledání nového zaměstnání.

Sezónní nezaměstnanost se odvíjí od počasí, na kterém jsou některá odvětví závislá. Jedná se například o stavebnictví, zemědělství, lesnictví a jiné. Zákonitě se tak důsledky této nezaměstnanosti musí projevit i v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako je cukrovarnictví a konzervářský průmysl.

Cyklická nezaměstnanost je vyvolána kolísajícími cyklickými změnami, kdy v době recese je poptávka po pracovní síle mnohem menší než nabídka. To vede k nárůstu nezaměstnanosti a snižování objemu mezd.

Strukturální nezaměstnanost je způsobena klesající poptávkou po určité produkci statků. Tento pokles nastává v některých odvětvích, které prochází útlumem. V ČR se jedná zpravidla o těžké strojírenství a těžební průmysl. Naopak ale vznikají nová odvětví, ovšem s jinou kvalifikací. Té se nabídka nedokáže dostatečně rychle přizpůsobit. Na trhu práce tak vznikne vysoký počet neobsazených, volných míst, a zároveň velký počet nezaměstnaných. Jediným řešením jak předejít této nezaměstnanosti je přizpůsobit se novým podmínkám pracovního trhu. Nabízí se zde rekvalifikace, jako způsob získání nových znalostí a dovedností.

1.1.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Právě v důsledku nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil, se předpokládá určité přizpůsobení ze strany lidí hledající si nové zaměstnání. Větší flexibilitu na trhu práce, tak podle Kotýnkové a Němce [19] vykazují lidé mladší, technicky a duševně mnohostrannější, psychicky a tělesně zdatnější. Tímto se do ohrožení na pracovním trhu dostávají podle Kislíngerové [18] zejména tyto skupiny:

- Mladší věkové skupiny do 30 let (často absolventi)
- Starší lidé (nad 50 let)
- Ženy (především s dětmi)
- Zdravotně postižení lidé
- Lidé bez kvalifikace (resp. s nízkou kvalifikací)

1.2 Nezaměstnanost podle věku

Podle tabulky 1 je zřejmé, že počet uchazečů o zaměstnání v roce 2011 klesl ve všech věkových kategoriích, přičemž největší pozornost byla kladena na osoby starších 50 let a osoby mladších 20 let.

Tabulka 1: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2010 a 2011

	k 31. 12. 2010		k 31. 12. 2011		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Celkem	561,6	100,0	508,5	100,0	-53,1	-9,5
0 - 19 let	23,9	4,3	23,1	4,5	-0,8	-3,3
20 - 24 let	71,0	12,6	68,9	13,5	-2,1	-3,0
do 25 let	94,9	16,9	91,9	18,1	-3,0	-3,2
25 - 29 let	61,8	11,0	56,5	11,1	-5,3	-8,6
30 - 34 let	67,5	12,0	58,2	11,5	-9,3	-13,8
35 - 39 let	66,6	11,9	62,9	12,4	-3,7	-5,6
40 - 44 let	56,2	10,0	51,8	10,2	-4,4	-7,8
45 - 49 let	58,9	10,5	54,8	10,8	-4,1	-7,0
50 - 54 let	67,5	12,0	59,9	11,8	-7,6	-11,3
55 - 59 let	72,7	12,9	62,4	12,3	-10,3	-14,2
60 - 64 let	15,1	2,7	9,6	1,9	-5,5	-36,4
nad 65 let	0,2	0,0	0,3	0,1	0,1	.
nad 50 let	155,6	27,7	132,3	26,0	-23,3	-15,0

Zdroj:[22]

Právě skupinou osob starších padesáti let se bude tato práce dále podrobněji zabývat. I přes pokles těchto uchazečů o zaměstnání, je tento podíl stále vysoký a je potřeba se na tuto skupinu zaměřovat i nadále. Nezaměstnanost těchto lidí je zpravidla spojována s technologickými a strukturálními příčinami. Kritická situace nastává také ve chvíli, kdy uchazečem o zaměstnání je člověk pracující celý život v jedné profesi, popřípadě u jednoho zaměstnavatele. Navíc pokud se jedná o profesi nepříliš frekventovanou na trhu práce, je tento uchazeč podle Šimka [28] téměř nezaměstnatelný a zpravidla ukončuje svoji evidenci na úřadu práce (dále ÚP) až při vzniku nároku na předčasný starobní důchod.

1.3 Důvody nezaměstnanosti osob starších 50 let

Jak uvádí Zadražilová [32], problémy s nezaměstnaností mají často starší lidé, kteří se po roce 1989 museli přizpůsobovat změnám společensko-ekonomickým podmínkám. To ne zcela všichni zvládli, a to souvisí především se schopnostmi pracovat s informacemi a využívat informační technologie. Tito lidé se tak následně ocitli ve skupině dlouhodobě

nezaměstnaných. Také Potužáková [25] vidí tento problém v měnících se požadavcích na pracovní sílu. Tím je např. myšleno:

- Flexibilita.
- Znalost cizích jazyků.
- Práce s informačními technologiemi.

Dále Buchtová [4] upozorňuje na samotný pohled zaměstnavatele na tyto osoby. Ti se podle nich jeví jako horší investice ve srovnání s mladými. To je dáno jejich celkovou defenzivní aktivitou, kterou se především snaží o udržení svého pracovního místa. Je celkem tedy běžné, že zaměstnavatelé se ucházejí spíše o mladé pracovníky do 30 let, kteří jsou flexibilní, dynamičtí, ovládají několik světových jazyků a práci s počítačem. Zájemci o práci, kterým je 45 + jsou tak podle tohoto přístupu vyřazeni ze soutěže pro svůj „vysoký“ věk. Právě v této souvislosti tak podle Haškovcové [15] vzniká určité napětí mezi stárnoucími lidmi a mladší populací.

Podle Vidovičová a Rabušice [29] se s gradujícím stárnutím moderní společnosti čím dál častěji objevuje v sociálně-politické praxi pojem ageismus (age = věk). Jedná se o tzv. věkovou diskriminaci starých lidí, založenou na stereotypizaci a diskriminaci osob a skupin na základě jejich chronologického věku. A to je jeden z hlavních důvodů tak vysoké nezaměstnanosti osob starších padesáti let. Zákon o zaměstnanosti sice zakazuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání z důvodu věku, její formy ovšem zcela nevymizely. Jak zmiňuje Vidovičová a Rabušic [29, s. 23]: „*Faktor věku bývá nahrazován atributy mládí, které opisují dynamiku práce nebo pracovního prostředí (např. „jsme mladý dynamický kolektiv“)*“. Jinou formou skryté diskriminace může být například požadovaná praxe a vzdělání v oboru, jenž se vyučuje omezenou dobu.

1.4 Dopady nezaměstnanosti

Podmínkou ekonomického růstu je tvorba pracovních příležitostí. Dlouhodobá nezaměstnanost, kdy se nevytváří nová pracovní místa, se tak projevuje negativně na ekonomiku státu. Rostou zde výdaje státního rozpočtu na sociálních dávkách a službách, zároveň to pro státní pokladnu představuje nižší příjmy díky neodvedeným daním z příjmu. Neodmyslitelně se to projevuje i na nižší koupěschopnosti obyvatelstva, kdy pro většinu lidí představuje právě příjem ze zaměstnání hlavní zdroj obživy.

Kromě ekonomických dopadů má podle Buchtové [4] nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka negativní sociální, psychologické, dokonce i zdravotní důsledky. Stejně tak Mareš [20] upozorňuje na obrovský vliv na sociální život, kdy v první řadě se jedná o pokles životní úrovně, který úzce souvisí s dosahovaným příjmem. Ztráta zaměstnání tak pro většinu lidí představuje např.:

- Určitou sociální izolaci.
- Pocit úzkosti z budoucnosti a ztráta sebedůvěry.
- Ztráta možnosti získání a udržování pracovních návyků a dovedností.

2 ZAMĚSTNANOST OSOB STARŠÍCH 50 LET

Míra zaměstnanosti představuje procento zaměstnaných lidí na určitém území. V případě ČR je tento vývoj zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 znázorněn v tabulce 2, kdy tato hodnota v roce 2011 dosahovala 47,6%.

Tabulka 2: Celková míra zaměstnanosti starších pracovníků (55 – 64 let)

Rok	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011
%	36,3	40,8	42,7	45,2	47,6	46,8	46,5	47,6

Zdroj: upraveno podle [9]

V roce 2011 byl sestaven Národní program reforem ČR, který představuje příspěvek k plnění cílů Strategie Evropy 2020. Na obrázku 1 jsou znázorněny národní cíle v ekonomické politice a v politice zaměstnanosti do roku 2020, kdy právě jeden z těchto bodů je zvýšit zaměstnanost starších osob ve věku 55 – 64 let na 55%.

- Zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let na 75 %;
- Zvýšení míry zaměstnanosti žen (20 - 64 let) na 65 %;
- Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 - 64 let) na 55 %;
- Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15 - 24 let) o třetinu oproti roku 2010;
- Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0 - 2) o čtvrtinu oproti roku 2010.

Obrázek 1: Národní cíle v oblasti zaměstnanosti

Zdroj: upraveno podle [30]

K tomu by měla přispět tato opatření [8]:

- Speciální programy, rekvalifikace a poradenství.
- Individuální akční plány pro nezaměstnané.

2.1 Osoby starší 50 let

Snaha zvýšit zaměstnanost starších osob je reakcí na chování moderní společnosti, která upřednostňuje tzv. kult mládí. Ovšem v případě stárnutí populace je nezbytné změnit tento postoj a nahlížet na starší pracovníky jako na hlavní pracovní sílu.

Lidé nad 50 let vykazují silnou pracovní motivaci, mají vžitý pracovní rytmus a pocit pracovní odpovědnosti. Avšak podle Šimka [28] v mnoha případech může na jejich psychiku doléhat strach z budoucnosti, jelikož pracovní jistota je pro tuto skupinu lidí velmi důležitá, a to i za cenu delší pracovní doby, nebo nižšího finančního ohodnocení. Jak uvádí Zadražilová [32], je dobré využít dlouhodobých zkušeností, loajalitu a nadhledu těchto lidí. Stejně tak sami zaměstnanci by se měli snažit, aby je zaměstnavatel měl důvod ocenit. To představuje neustálý proces učení se, přizpůsobování měnícím se podmínkám a odklon od navykklých postupů.

2.1.1 Silné stránky

I přesto, že je ve společnosti zpravidla „věk“ chápán jako omezující faktor, může s sebou přinášet i řadu výhod, jako např.:

- Zkušenosti a praxe.
- Loajalita vůči zaměstnavateli - vysoká motivace a priorita udržení si dobré práce před budováním kariéry a především před odchodem do důchodu.
- Časová flexibilita.
- Minimum nároků ze strany rodiny (odrostlé děti, finanční zabezpečení, ...).
- Přirozená autorita a respekt.

Nejvýraznější výhodou této skupiny je jejich dlouhodobá praxe. Díky tomu se z nich stávají odborníci ve vlastní profesi s bohatými znalostmi, kteří mají dokonalé know – how o postupech práce a firemních produktech v daném podniku. Dále některé jejich vlastnosti mohou být zaměstnavateli považovány za konkurenční výhodu, jedná se podle Bočkové a kol. [3] například o:

- Spolehlivost, důkladnost a zodpovědnost.
- Psychickou vyzrálou a serióznou.
- Názorovou stabilitu.

2.1.2 Slabé stránky

Jsou zde ovšem stále oblasti, ve kterých mají mladší pracovníci před těmi staršími navrch. Mezi nejčastěji zmiňované slabé stránky starších lidí tak patří [3]:

- Snížená adaptabilita na nové podmínky a sociální změny.
- Nižší ochota ke změně profese (popř. stylu práce).
- Nižší kvalifikace nebo problémy spojené s jejich zvyšováním.
- Nižší flexibilita.
- Sklon ke stereotypům (např. menší kreativita a novátorství).
- Nízká počítačová gramotnost a jazyková vybavenost.
- Nižší fyzická zdatnost a výkon.
- Zdravotní stav.

V mnoha literaturách je to právě nízká jazyková vybavenost a počítačová gramotnost, která je chápána jako největší handicap starších lidí. Na druhou stranu si je ale potřeba uvědomit, že tito lidé neměli příležitost osvojit si počítačové a informační dovednosti v průběhu svého počátečního vzdělávání, oproti mladším generacím.

2.2 Age Management

Jedno z nejlepších možných řešení jak zlepšit situaci starších lidí na trhu práce je zaměřit se na samotné zaměstnavatele. Ti v převážné většině upřednostňují právě mladší pracovníky. Tato strategie není ovšem dlouhodobě reálná, jelikož starších zaměstnanců přibývá. Otázkou tedy zůstává, proč jednoduše zaměstnavatelé tyto kolektivy nepromíchají. Tomu má napomoci tzv. age management. Jako jednu z možných definic uvádí Cimbálníková tuto: „*Age Management představuje vytvoření podmínek, které zohledňují věk na úrovni politické a organizační, v řízení pracovních procesů v oblasti fyzického a sociálního prostředí*“ [5, s. 54]. Zjednodušeně lze tedy říci, že age management představuje řízení zohledňující věk zaměstnanců, který se snaží podpořit věkovou rozmanitost ve firmě. To lze docílit např. těmito opatřeními:

- Restrukturalizace pracovních míst (tj. přizpůsobování náplně práce starším pracovníkům).

- Ergonomie práce (přizpůsobení pracovních podmínek tak, aby co nejméně omezovaly fyzickou zátěž pracovníků).
- Rozvoj mezigenerační spolupráce (pracovníci 50+ jako mentoři, koučové, vedoucí týmů).
- Vzdělávání odpovídající schopnostem pracovníků 50+.
- Vhodně zvolená pracovní doba či organizace pracovní náplně.
- Péče o zdraví.

Všechna tato opatření se ve výsledku pro podnik ukazují jako mnohem výhodnější než samotné propouštění těchto lidí. Častokrát totiž s odchodem starších zaměstnanců organizace přichází i o jejich cenné znalosti. Navíc Cimbálníková [5] zmiňuje řadu přínosů pro organizaci, spojených se zaměstnáváním starších osob a to např.:

- Zavedení změny firemní kultury a posílení organizačního kapitálu.
- Zvyšování kvality lidských zdrojů.
- Posílení pozice na trhu.
- Uznání a image organizace.
- Společenská odpovědnost firem.

A jsou vůbec tyto kroky spojené se zlepšováním pracovních podmínek pro starší pracovníky nutné? V blízké budoucnosti se osoby staršího věku (50 – 64 let) stanou nejpočetnější skupinou na trhu práce. V tomto případě už firmy nebudou mít možnost dávat přednost mladším pracovníkům, ale naopak se budou muset naučit co nejlépe pracovat s těmito lidmi. Čím dříve si toho budou firmy (manažeři) vědomi, tím rychleji se naučí pracovat s jejich potenciálem. Zmíněný manažer tak se svým přístupem ke starším zaměstnancům nebude mít v blízké budoucnosti problém se staršími podřízenými, jejichž počet neustále vzrůstá.

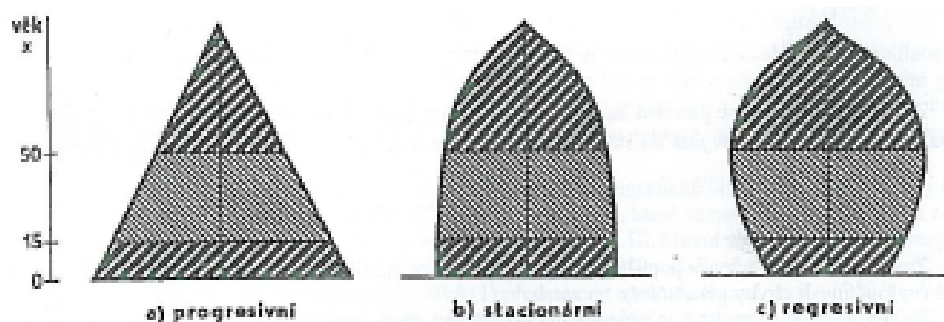
3 DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ

Jak již bylo zmíněno v předešlé kapitole, podíl starších zaměstnanců na trhu práce rapidně roste. To je dáno dlouhodobým demografickým vývojem, který zapříčiňuje tzv. stárnutí populace a je problémem téměř všech vyspělých zemí (včetně ČR). V následujících kapitolách se tak budu podrobněji věnovat této problematice, a s tím i související zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu.

3.1 Struktura obyvatelstva

„Demografie je vědní obor, který se zabývá studiem reprodukce lidských populací a podmíněnostmi tohoto procesu“ [17, s. 5].

Jeden ze základních grafických vyjádření tohoto oboru je tzv. věková pyramida. Ta se snaží zachytit strukturu dané populace na určitém území v určitý okamžik. Jak uvádí Kalibová a Pavlík [16], věková pyramida je znázorněna pomocí dvojitého histogramu, kde osa věku pro muže je postavena proti ose věku ženy.



Obrázek 2: Věková pyramida

Zdroj: [17, s. 18]

Na obrázku 2 máme tři typy věkových struktur populace. Obyvatelstvo je zde rozděleno do tří skupin podle věku na dětskou složku (0 – 14), reprodukční složku (15 - 49) a postreprodukční složku (nad 50 let). Avšak častěji se využívá rozdělení populace z hlediska ekonomické aktivity. To je závislé na délce povinné docházky, následném vstupu do ekonomické aktivity a věku pro odchod do důchodu. Kalibová uvádí [17], že pro mezinárodní srovnání se využívá rozdělení obyvatelstva na:

- Dětskou složku (0 - 14).
- Obyvatelstvo v produktivním věku (15 - 64).
- Seniory (65+).

Rabušic [26] zároveň upozorňuje na poznatky demografů z přelomu 19. a 20. století, kteří konstatují fakt, že podíl obyvatelstva v každé zemi ve věku 15 – 50 let tvoří přibližně 50% jejího celkového počtu. Jediné co se tak mění, jsou podíly mladších a starších osob.

Na základě rozdělení obyvatelstva podle věku a především na vzájemných proporcích mezi hlavními věkovými skupinami, Kalibová [17] rozlišuje populaci buď mladou (progresivní), vyváženou (stacionární) nebo starou (regresivní):

- **Progresivní typ:** v tomto případě převažuje dětská složka nad složkou postreprodukční. To je způsobeno vysokou úrovní porodnosti i značnou intenzitou úmrtnosti. Pyramida tohoto typu má konkávní strany a špičatý vrchol. Tento typ se vyskytuje v rozvojových zemích (v ČR u romské populace).
- **Stacionární typ:** vyznačuje se rovnováhou mezi složkou dětskou a postreprodukční. Dochází tak ke snižování počtu narozených dětí a zároveň ke zvyšování naděje dožití. To vede k ustálení početního stavu populace. S tímto typem jsme se mohli v ČR setkat v 70. letech.
- **Regresivní typ:** u tohoto typu převažuje složka postreprodukční nad dětskou. Tvar této pyramidy má proto úzkou základnu v podobě klesajícího počtu narozených dětí a konvexní (vypouklé) strany. Dochází tak k dlouhodobému snižování početního stavu populace. Momentálně se tento typ vyskytuje ve vyspělých zemích, v ČR zhruba od 70. let.

3.2 Demografické stárnutí

Právě přechod od progresivního typu k typu regresivnímu, označujeme jako demografické stárnutí. Tento proces způsobuje zvyšování podílu starších lidí v populaci, kdy právě tato skupina roste početně rychleji než zbytek populace. Abychom mohli určitou populaci označovat jako starou nebo stárnoucí je podle Rabušice [26] podmínkou překročení osmiprocentního podílu obyvatel ve věku 65 let a více.

Stárnutí populace je tedy způsobeno změnou věkové struktury, a zároveň proměnami věkového složení. Jak uvádí Kalibová [17], jeden z hlavních faktorů, který ovlivňuje složení věkové struktury, je pokles úrovně plodnosti a porodnosti. Druhým faktorem je zlepšování úmrtnostních poměrů a prodlužování naděje dožití. V současné době působí oba faktory zároveň a představují tak aktuální problém ve vyspělých zemích, který se stále zintenzivňuje.

3.2.1 Analýza demografického stárnutí populace

Stárnutí populace lze asi nejlépe vyjádřit pomocí několika základních ukazatelů, které charakterizují strukturu obyvatelstva podle věku. Mezi ně například patří: [17]

- Průměrný věk.
- Věkový medián.
- Index stáří.
- Index ekonomického zatížení.

Pro výpočet těchto ukazatelů je třeba znát následující hodnoty znázorněné v tabulce 3.

Tabulka 3: Věkové složení obyvatelstva v roce 2011

Věkové složení	Počet obyvatel (tis.)
0 – 14	1 541
15 – 64	7 263
65 +	1 701

Zdroj: upraveno podle [10]

Průměrný věk a věkový medián jsou středními hodnotami statistického rozložení obyvatelstva podle věku. Právě průměrný věk lze nahradit věkovým mediánem, jehož hodnota rozděluje populaci na dvě stejně početné části. Rozdílná hodnota těchto výpočtů je dána tím, že medián je méně ovlivněn extrémními hodnotami, a proto je vždy menší. Pro rok 2011 hodnota průměrného věku v ČR činila 41,1 let a věkový medián nabýval hodnoty 40,1.

Index stáří (IS) udává počet osob starších 65 let na 100 dětí. Dlouhodobým trendem je zvyšování této hodnoty. V roce 2011 již tato hodnota byla 110,4 a podle zjištěných předpokladů bude nadále růst.

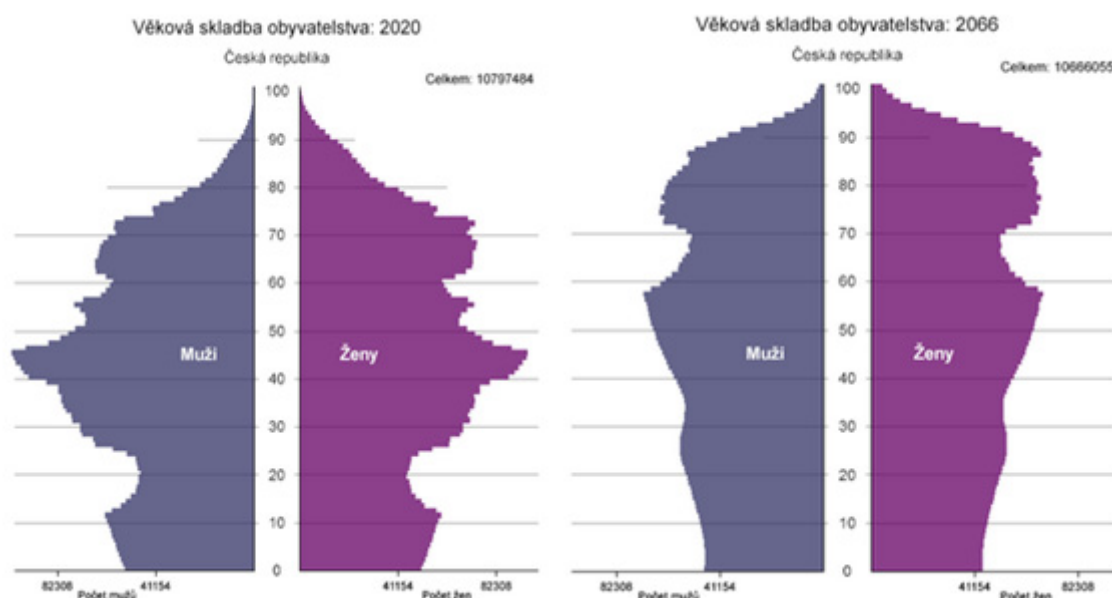
$$IS = \frac{\text{počet starých osob (65+)}}{\text{počet dětí (0 – 14)}} \times 100 \quad (2)$$

Index ekonomického zatížení (IEZ) udává počet osob v neproduktivním věku, který připadá na 100 osob ve věku produktivním. Pokud uvažujeme děti mezi věkem 0 – 14, je tato hodnota pro rok 2011 rovna 44,6. V případě kdy pracujeme s věkem dětí 0 – 19, je tato hodnota vyšší, a to 56,3.

$$IEZ = \frac{\text{počet dětí (0 – 14)} + \text{počet starých osob (65+)}}{\text{počet osob ve věku 15 – 64}} \times 100 \quad (3)$$

3.2.2 Věková skladba obyvatelstva v roce 2066

Dalším důkazem neustálého populačního stárnutí je projekce obyvatelstva ČR do roku 2066, vytvořená ČSÚ [10]. Cílem této práce bylo poukázat na změny ve věkovém složení obyvatelstva, které jsou neodvratitelné. Jak je možné vidět na obrázku 3, podíl starších lidí bude rapidně stoupat. Dokonce osob starších 65 let bude až jedna třetina a jejich zastoupení se tak zvýší až o dvojnásobek. To nebude zrovna příznivé pro důchodový systém. Aktuálně na jednoho seniora připadají zhruba dva ekonomicky aktivní lidé. V roce 2050 však tento poměr bude 1:1. Dlouhodobé stárnutí obyvatelstva také dokazují některé ukazatelé, jako je například průměrný věk, který je odhadován pro rok 2066 na 49 let. Rostoucími hodnotami je i index stáří, který by měl vzrůst na 244 a index ekonomického zatížení na hodnotu 101.

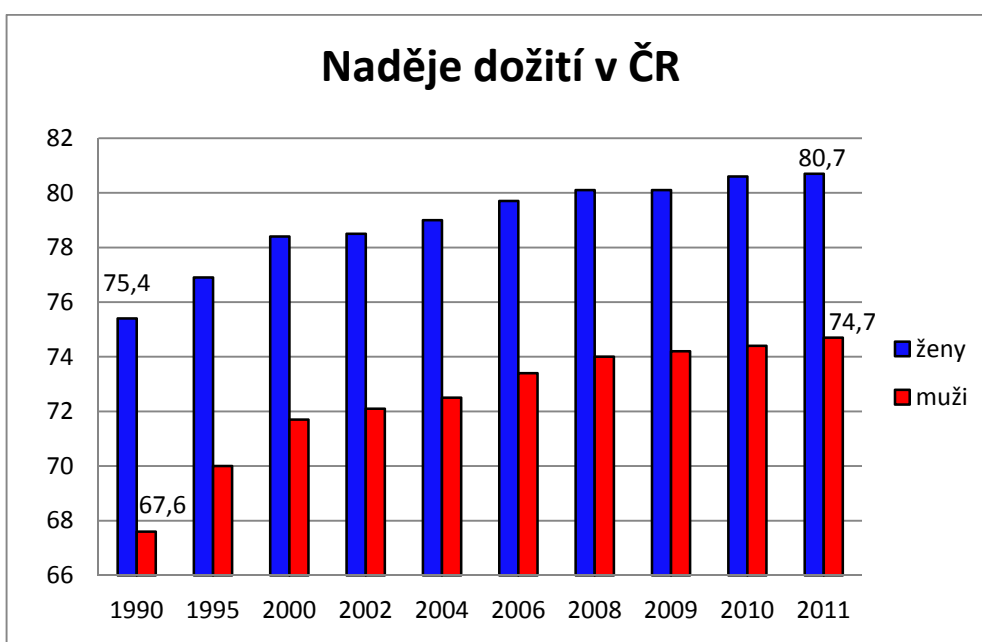


Obrázek 3: Porovnání věkové skladby obyvatelstva v roce 2010 a v roce 2066

Zdroj: [11]

3.2.3 Zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu

Právě v souvislosti s demografickým stárnutím je často zmiňována otázka důchodového věku (tj. podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění [6] věk, potřebný pro vznik nároku na starobní důchod). Ten je podle současné vlády ČR [31] nutno dlouhodobě zvyšovat, a to v důsledku neustálého zvyšování průměrného věku dožití. To je znázorněno na obrázku 4, kdy lze říci, že tento věk se zvyšuje každým rokem. Příkladem může být rok 2011, kdy střední délka života u žen činila 80,7 let a u mužů 74,7 let. V porovnání s rokem 1990 lze říci, že za posledních 21 let došlo k nárůstu věku dožití u žen o 5,3 let a u mužů dokonce o 7,1 let.



Obrázek 4: Graf znázorňující naděje dožití v letech 1990 - 2011

Zdroj: upraveno podle [10]

Jednou z reakcí na tuto situaci je právě zmiňované zvyšování důchodového věku. To dnes již bývalý ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek zdůvodňuje slovy: „Pokud má být důchodový systém stabilní, tak průměrná doba pobírání důchodů musí být zachována“ [31]. První prodlužování tohoto věku tak nastalo k 1. 1. 2010 a následně pak k 30. 9. 2011.


Jaký je tedy stanoven věk pro odchod do důchodu? Dříve byl stanoven u osob narozených před rokem 1936 na 60 let u mužů a u žen na 53 až 57 let podle počtu vychovaných dětí. U osob narozených od roku 1937 až do roku 1977 se důchodový věk stanoví podle příslušné tabulky „důchodový věk pojištěnců narozených po roce 1936“, kde její podrobnou část můžete nalézt v příloze A.

Cílem procesu zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu je podle MPSV [24] stanovit důchodový věk po roce 2030 na 65 let u mužů a u žen na 62 až 65 let podle počtu vychovaných dětí. Dále by mělo pokračovat zvyšování tohoto věku, a to zrychleným sjednocením důchodového věku mužů a žen. To by mělo být docíleno během přechodné doby rychlejším tempem zvyšování věku u žen, tj. nikoli o 4 měsíce za rok, ale o šest měsíců za rok. To by se mělo týkat žen narozených v letech 1956 – 1960. Tím pádem by mělo dojít ke sjednocení důchodového věku pro muže a ženy v roce 2041 na 67 let. Následně by pokračovalo další zvyšování, tempem dva měsíce za rok, a to v souladu s očekávaným vývojem naděje dožití. Otázkou tedy zůstává, kde se zastaví důchodový věk.

4 PODPORA ZAMĚSTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 50 LET

V případě zvyšování zmiňované věkové hranice pro odchod do důchodu, je ovšem důležité také udržet tyto starší lidi na trhu práce. Právě osoby starších 50 let jsou v mnoha publikacích označovány za tzv. znevýhodněné skupiny (viz kapitola 1.1.2). Proto zde velmi důležitou roli hraje správně zvolená politika zaměstnanosti. Ta by měla podle Zadražilové [32] zahrnovat také opatření stimulující zaměstnavatele k zaměstnávání starších osob. To do jaké míry má být tato politika cílená na starší pracovníky je ovlivněno následujícími argumenty:

Tabulka 4: Argumenty pro a proti cílení politiky na starší pracovníky

CÍLIT
Starší pracovníci: <ul style="list-style-type: none">• Mají specifické potřeby.• Jejich dovednosti postupně zastarávají (obtížněji se vypořádají s novými technologiemi).• Hůře pronikají do nových oblastí trhu práce, kde jsou volná pracovní místa.• Potýkají se většinou s neochotou ze strany zaměstnavatelů v jejich přijímání.
NECÍLIT
<ul style="list-style-type: none">• V případě cílení může dojít k zesílení negativního vnímání starších osob jako pracovníků – z toho následně plyne mnoho negativních závěrů.• Může dojít k vyššímu napětí mezi generacemi (mezigenerační konflikt).• Může nastat zvýšený výskyt věkové diskriminace. <div style="text-align: center;"></div> <p style="text-align: center;">To vše může vést k celkově horší pozici v celé společnosti.</p>

Zdroj: upraveno podle [3]

I přes protichůdné pohledy na cílení politiky zaměstnanosti starších osob, znázorněných v tabulce 4 lze obecně říci, že téměř většina vyspělých zemí se do určité míry zaměřuje na starší pracovníky.

Jak uvádí Halásková [14], politiku zaměstnanosti v ČR můžeme chápat jako soubor nejrůznějších opáření, a to v podobě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Tuto politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní také zaměstnavatelé, odborové organizace a jiné subjekty činné na trhu práce. Co se týče zajištění státní politiky zaměstnanosti, to má na starosti MPSV, a to prostřednictvím územních orgánů práce, tj. úřadů práce.

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti osob starších 50 let

Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) můžeme podle Kotýnkové a Němce [19] chápat jako soubor nástrojů podporující vstup nezaměstnaných na trh práce. Jedná se tedy o státní investice do lidských zdrojů, které stojí mimo trh práce. Definicí, cíle a nástroje APZ popisuje zákon č. 435/2004 Sb., [7] který ČR přijala v souvislosti se vstupem do EU v roce 2004. Před platností tohoto zákona se ČR řídila zákonem č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, jak uvádí ve svých studiích Potužáková [25].

Mezi nástroje, jimiž MPSV [21] realizuje APZ pro tzv. ohrožené skupiny, patří zejména:

- Rekvalifikace.
- Veřejně prospěšné práce.
- Společensky účelná pracovní místa.
- Příspěvek na zapracování.
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Dále Halásková [14] zmiňuje opatření APZ, kam patří poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

4.1.1 Rekvalifikace a poradenství

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [7] uvádí: „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*“ Účelem je tedy přizpůsobit kvalifikaci pracovní síly požadavkům a potřebám trhu práce, a zároveň tak zvýšit šance nalézt si nové zaměstnání. Rekvalifikace je uskutečňována na základě dohody mezi příslušným ÚP a uchazečem o zaměstnání nebo u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.

Bočková a kol. [3] řadí rekvalifikaci mezi velmi rozšířený nástroj APZ. Zmiňují dobrou příležitost pro starší pracovníky, kteří si díky tomu mohou doplnit chybějící kvalifikaci, či získat nové dovednosti a znalosti. Na druhé straně zde ale upozorňují

na chybějící propojení rekvalifikačního kurzu s následným nalezením volné pracovní pozice. Jedná se o tzv. řízenou praxi, která je založena na principu umístování klientů rekvalifikačních kurzů na pracovní pozice s nimi souvisejícími. Na základě absolvování této praxe se zaměstnavatel rozhodne, zda chce ve spolupráci pokračovat. Tuto možnost ovšem naše ÚP standardně nenabízí, proto se můžeme s tímto nástrojem setkat pouze v rámci regionálních projektů.

Podle údajů uvedené v tabulce 5 je zřejmé, že počet účastníků rekvalifikace klesl v roce 2011 o 22 088 oproti roku 2010. Jako důvod MPSV [22] zmiňuje reorganizaci ÚP v průběhu 1. pololetí 2011, která způsobila zpomalení procesu týkající se zařazování účastníků do kurzů.

Tabulka 5: Počet podpořených osob a náklady spojené s rekvalifikací v letech 2008 - 2011

Rok	Počet osob	Náklady (mil. Kč)
2008	36 451	271,1
2009	39 831	388,1
2010	65 453	582,3
2011	45 521	316,9

Zdroj: upraveno podle [22]

Stejně jako rekvalifikace i poradenské činnosti patřily v roce 2011 k nejčastěji využívaným nástrojům APZ. Zpravidla jsou tyto činnosti zaměřeny především na obtížně umístitelné skupiny, tedy i osoby starších 50 let. Cílem je pomoci těmto uchazečům nalézt nové pracovní uplatnění, umožnit jim vzdělání či jeho doplnění a také například zprostředkovat jejich další sociální integraci.

4.1.2 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Pod tímto názvem MPSV [21] rozumí pracovní místo, které vytváří zaměstnavatel za účelem obsazení určité pozice uchazečem evidovaným na ÚP. Tato spolupráce je s ÚP založena na dohodě, kdy zaměstnavatel má tak nárok na určitý příspěvek. V tabulce 6 je znatelný rozdíl mezi rokem 2010 a 2011. Tento propad je způsoben ukončením aktivit Národního individuálního projektu SÚPM, který byl financován prostředky Evropského sociálního fondu.

Tabulka 6: Počet podpořených osob a náklady spojené se SÚPM v letech 2008 – 2011

Rok	Počet osob	Náklady (mil. Kč)
2008	12 756	596,7
2009	20 208	985,3
2010	25 882	1 454,2
2011	13 410	795,1

Zdroj: upraveno podle [22]

4.1.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jak uvádí Šimek [28], jedná se pouze o dočasně vytvořená pracovní místa pro obtížně umístitelné uchazeče, která slouží pro překlenutí určité doby, než se tyto osoby uplatní na běžném trhu práce. Hlavním cílem tohoto nástroje je především udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace k práci a získání finančních prostředků z pracovních činností. MPSV [22] zhodnotilo tento nástroj za vysoce efektivní, a to z důvodu snížení finančních prostředků při zachování obdobného počtu podpořených lidí.

Tabulka 7: Počet podpořených osob a náklady spojené s VPP v letech 2008 - 2011

Rok	Počet osob	Náklady (mil. Kč)
2008	16 246	949,1
2009	19 794	1 371,2
2010	22 882	1 623,8
2011	21 322	1 025,5

Zdroj: upraveno podle [22]

4.1.4 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek může podle zákona o zaměstnanosti [7] poskytnout na základě dohody ÚP zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči. Právě do této skupiny patří i osoby starší 50 let. K této formě pomoci bývá často zmiňována ale i obava ze zneužívání této státní finanční podpory ze strany zaměstnavatelů. Jako řešení navrhuje respondenti projektu 50+ Aktivně [3] finanční podporu směřovanou přímo k starší generaci.

4.1.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti osob starších 50 let

Jednou z dalších možných opatření na zlepšení pozice starších lidí na trhu práce jsou cílené programy zaměřené právě na podporu starších pracovníků. Jedná se tak o programy celostátního či obecního a krajského charakteru. Příkladem je Národní program přípravy na stárnutí na období 2008 až 2012, který navazuje na Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007. Ten se zaměřuje na kvalitu života ve stáří, kde jedním z bodů je pozice těchto lidí na trhu práce. Jak je uvedeno v tomto Programu: „*Zvýšení důchodového věku musí být doprovázeno komplexními opatřeními ke zvýšení zaměstnanosti starších osob, k prodloužení pracovního života a ke snížení nezaměstnanosti starších osob*“ [24, s. 22]. Dále pak např. Národní program reforem ČR viz kapitola 2.

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Na rozdíl od výše zmiňované aktivní politiky, se podle Haláskové [14] pasivní politika zaměstnanosti soustředí pouze na sociální důsledky vznikající nezaměstnanosti. Dochází tak k vyplácení podpory v nezaměstnanosti, která kompenzuje dřívější pracovní příjmy nezaměstnaných. Avšak tyto sociální dávky jsou podle Sirovátky a kol. [27] považovány za jeden z klíčových faktorů způsobující nepružnost trhu práce a vytváří tzv. past nezaměstnanosti. Jedná se o situaci, kdy v některých případech je příjem ze zaměstnání téměř srovnatelný s pobíranými sociálními dávkami, tudíž nezaměstnaný nemá příliš velkou motivaci toto zaměstnání přijmout.

Pasivní politika zaměstnanosti umožňuje také předčasný odchod do důchodu. Tuto možnost odchodu do předčasného důchodu volí podle Haškovcové [15] čím dál více lidí, a to ve spojení s problémy uplatnit se na trhu práce. Zhruba tak 10% lidí využívá předčasný důchod. Jak konstatuje Potužáková [25], toto opatření nelze aplikovat dlouhodobě, a to z důvodu finanční náročnosti. Toho si je vědoma i samotná ČR, která nárok na tento typ důchodu postupně zpřísňovala.

4.3 Vzdělávání generace 50+

Jeden z významných faktorů, který ovlivňuje výši nezaměstnanosti je dosažené vzdělání pracovníků. To dokazuje i následující obrázek 5, na kterém je zřejmé, že největší nezaměstnanost osob ve věku 45 – 59 let v roce 2008 postihovala osoby se základním a středním vzděláním bez maturity.



Obrázek 5: Vzdělání nezaměstnaných osob ve věkové skupině 45 – 59 let v roce 2008

Zdroj:[23]

Právě vzdělanostní struktura obyvatelstva ve věku 50 – 64 let je mnohem méně příznivá v porovnání s mladší věkovou skupinou. Zároveň podle Czesané [13] se dosažená úroveň vzdělání jeví jako klíčová pro delší setrvání starších osob v zaměstnání. Avšak ne vždy musí být nižší vzdělání chápáno jako největší nevýhoda. Je tu celá řada oborů, která si žádá vyučené a zkušené zaměstnance, tedy i osoby starší. Otázkou zde ale zůstává, zda kvalifikace těchto pracovníků není až příliš zastaralá a neodpovídá tak současným požadavkům.

Proto tak vedle již výše zmíněných nástrojů na podporu zaměstnanosti osob starších padesáti let hraje nepostradatelnou roli také vzdělávání. Jak uvádí Czesaná: „*Zaměstnavatelé dávají při výběru pracovníků určité vzdělanostní kategorie přednost těm zájemcům o práci, kteří jsou mladší a je u nich záruka, že jejich znalosti získané ve škole odpovídají současnému stavu poznání, že jsou lépe jazykově vybaveni a nedělá jim potíže pracovat s informačními technologiemi*“ [13, s. 5]. Na základě toho lze usoudit, že právě vzdělávání je jednou z účinných forem podpory starších pracovníků, které tak přispívá k jejich konkurenceschopnosti na trhu práce. Podle Šimka [28] to také dokazuje praxe ÚP, která poukazuje na fakt, že možnost pracovního umístění osob vyššího věku je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce.

Pro společnost je podle Beneše [2] vzdělávání dospělých chápáno jako zdrojem hospodářské prosperity a faktorem zaměstnanosti, které se stalo běžně součástí personální politiky v organizacích a zaměřuje se především na získávání profesních kvalifikací a kompetencí.

V současném rámci EU je cílem celoživotního vzdělávání a učení:

- Zaměstnavatelnost.
- Konkurenční schopnost ekonomiky.
- Sociální soudružnost.
- Aktivní občanství.
- Seberealizace jedince.

4.3.1 Formy účasti na dalším vzdělávání

Podle Czesané [13] lze účast na vzdělání rozdělit na následující tři složky:

Formální vzdělávání je zpravidla absolvováno ve školských zařízeních a vede vždy k dosažení určitého stupně vzdělání, které je doloženo certifikátem (vysvědčením, diplomem atd.).

Neformální vzdělávání spočívá v prohlubování stávajících znalostí a dovedností či získávání nových. Tento druh vzdělávání se odehrává ve specializovaných vzdělávacích a obdobných veřejných a soukromých zařízeních, včetně v zařízeních samotného zaměstnavatele. Předmětem tohoto vzdělávání jsou např. počítačové kurzy, kurzy cizích jazyků, řídičské kurzy, rekvalifikační kurzy v rámci APZ a jiné.

Informální vzdělávání je jiné označení pro tzv. sebevzdělávání, při kterém není přítomen žádný lektor a chybí tak určitá zpětná vazba pro možnost ověření si dosažených výsledků (knihovna, internet, semináře, ...).

4.3.2 Bariéry účasti na vzdělávání

Důvody spojované s neúčastí na dalším vzdělávání zpravidla vychází z individuálních postojů, což souvisí i se samotnou motivací jednotlivců. Obecně je ovšem podle Czesané [13] problém v názorech starších lidí na jejich samotnou kvalifikaci, kterou v mnoha případech tito lidé považují za dostačující a necítí tak potřebu dalšího vzdělávání. Jako další bariéry jsou uváděny např.:

- Finanční důvody (vysoké ceny kurzů).
- Obava z možného neúspěchu.
- Neochota ke změnám a rezignace na jakoukoliv změnu.

Stejně tak velký problém je i na straně samotných zaměstnavatelů. Ti v málo případech vytváří vhodné prostředí pro vzdělávání starších pracovníků. Je důležité věnovat větší pozornost vzdělávání starších pracovníků, jelikož v důsledku stále se zvyšující hranice odchodu do důchodu je přístup starších zaměstnanců ke vzdělávání na sklonku jejich profesní kariéry stejně tak důležitý jako pro mladé lidi na jejich samotném počátku.

5 EMPIRICKÝ VÝZKUM

Poslední kapitola této práce je věnována vlastnímu výzkumu, který je rozdělen na kvantitativní a kvalitativní část. Kvantitativní část výzkumu byla provedena prostřednictvím ankety, ve které respondenti ve věku 45+ vyjadřovali své názory na problematiku zaměstnávání starších lidí.

Aby ve výzkumu nebyl uveden jen názor starších lidí, kterých se daná problematika přímo dotýká, byl použit i kvalitativní výzkum, který byl proveden prostřednictvím rozhovorů s některými vedoucími firm, kteří jsou v přímém kontaktu se svými zaměstnanci.

5.1 Výzkumné cíle

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, zda respondenti pocítují svůj věk za určitý handicap na pracovním trhu a případně zjistit zda se setkali s věkovou diskriminací. Dalším cílem bylo zjistit jaké je nejčastější dosažené vzdělání starších lidí, jak jsou na tom se znalostní cizího jazyka a prací s počítačem a zda považují průběžné vzdělávání v jejich věku jako nedílnou součásti jejich života.

Mezi další cíle výzkumu bylo zjistit, jaká byla nejčastější příčina nezaměstnanosti starších osob a jak dlouho těmto lidem trvá nalézt si novou práci v tomto věku. Naopak v případě osob zaměstnaných bylo cílem zjistit, zda pocítují určité obavy z případné ztráty svého zaměstnání.

5.2 Metodologie sběru dat

První část výzkumu byla realizována pomocí kvantitativního šetření v podobě ankety (viz příloha B), která se skládala z 19 otázek. Respondenti měli možnost odpovídat jak na otázky uzavřené, kde měli v některých případech i na výběr z více možností, tak na otázky polouzavřené. V tomto případě tak respondent mohl uvést i jinou odpověď než byla v možnostech. V jedné otázce pak byla potřeba konkretizovat zvolenou odpověď. Anketa byla také doplněna dvěma škálovými (postojovými) otázkami a jednou otázkou u které bylo potřeba sestavit pořadí. Závěrečné otázky sloužily ke zjištění informací o respondentovi, a to týkající se jejich pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání.

Před začátkem samotného sběru dat byl proveden předvýzkum s 20 lidmi odpovídající zkoumanému vzorku. Cílem bylo zjistit, zda jsou otázky, včetně odpovědí, zcela srozumitelné a jednoznačné. Na základě připomínek ze strany respondentů byly poté některé otázky upraveny. Jednalo se především o otázku č. 5, kde pro respondenty nebyly zcela jednoznačné

instrukce týkající se určení pořadí. V jiném případě se zase většina dotázaných nedokázala zařadit na základě svého nejvyššího dosaženého vzdělání do příslušné skupiny. Jednalo se o respondenty mající výuční list, kdy tomu vzdělání odpovídala možnost „středoškolské bez maturity“.

Co se týče samotného sběru dat, anketa byla vypracována jak v tištěné podobě, tak i v elektronické, a to prostřednictvím internetového portálu www.vyplnto.cz. Tento sběr probíhal zhruba jeden měsíc na území ČR na přelomu února a března roku 2013. Pro samotný výběr respondentů byla použita technika sněhové koule neboli účelové nabalování. Dotazování započalo u okruhu známých a rodiny, a ti následně anketu šířili dále. V případě dotazování nezaměstnaných osob, sběr dat probíhal 2 dny na ÚP v Olomouci.

Kvalitativní část této práce byla realizována prostřednictvím korespondenčních rozhovorů (viz příloha D) s vedoucími pracovníky firem v Olomouckém kraji. Ti odpovídali na šest krátkých otázek, týkající se starších zaměstnanců v jejich podniku. Všichni tito vedoucí pracovníci si přáli, aby jejich jméno, včetně názvu podniku, zůstalo anonymní.

5.3 Způsob zpracování

Odpovědi na otázky byly rozpracovány do tabulek za použití absolutní a relativní četnosti, kdy k vytvoření tabulek a grafů byl použit program Microsoft Excel. Pro otázku určující pořadí a otázky škálovací byly použity následující vzorce:

$$X = \frac{(1 \times X1) + (2 \times X2) + (3 \times X3) + (4 \times X4) + (5 \times X5)}{N} \quad (4)$$

a

$$X = \frac{(1 \times X1) + (2 \times X2) + (3 \times X3) + (4 \times X4)}{N} \quad (5)$$

kde: X1 = počet osob, kteří odpověděli danou variantou

X2 = počet osob, kteří odpověděli danou variantou

X3 = počet osob, kteří odpověděli danou variantou

X4 = počet osob, kteří odpověděli danou variantou

X5 = počet osob, kteří odpověděli danou variantou

N = počet všech respondentů

5.4 Výzkumný soubor

Výzkumným souborem jsou starší lidé a lidé středního věku. Název práce sice vypovídá o vybraných problémech starších lidí nad 50 let, v tomto případě však byli osloveni i lidé ve věku 45 – 50 let. Důvodem pro zahrnutí této skupiny do zkoumaného vzorku je snaha zjistit, zda i tito lidé se cítí ohroženi na pracovním trhu, popřípadě jak vnímají skupinu pracovníků nad 50 let, do které v následujících letech budou sami patřit.

Výzkumu se zúčastnilo 116 lidí, a to jak zaměstnaných, tak nezaměstnaných. Počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob je dán poměrem 76 : 40. Tento poměr není zcela náhodný. Cílem bylo alespoň částečně zachovat skutečný poměr zaměstnaných a nezaměstnaných osob starších 50 let, kdy právě v roce 2011 počet těchto uchazečů o zaměstnání představoval 26%.

V případě rozdělení respondentů podle pohlaví převažovaly ženy 59% a muži tvořili zbylých 41%. V tomto případě však pohlaví respondentů nehraje velkou roli na samotné výsledky výzkumu. Zpravidla je totiž horší postavení žen na trhu práce chápáno především ve spojitosti s péčí o děti. V tomto věku však tato povinnost mnoha ženám částečně odpadá.

Z hlediska rozdělení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání převažovalo vzdělání středoškolské s maturitou (50%). Dále následovalo vzdělání středoškolské bez maturity (28%) a vysokoškolské (17%). Nejméně pak respondenti označili vzdělání základní (3%) a vyšší odborné (2%).

Rozhovory byly uskutečněny s pěti vedoucími pracovníky, kteří zastupovali společnosti z Olomouckého kraje. Podnik A představuje hypermarket, ve kterém vedoucí A má na starosti zhruba 50 podřízených, kteří vykonávají manuální práce. V případě podniku B, C a D se jedná o stejnojmenný státní podnik, kdy vedoucí B má pod sebou zhruba 70 zaměstnanců vykonávající manuální práce, vedoucí C má pod sebou 127 pracovníků z oblasti logistiky a vedoucí D má na starosti 50 pracovníků, kteří vykonávají jak manuální, tak administrativní činnost. Poslední podnik E představuje pobočku jednoho z mobilních operátorů, kdy v tomto případě má vedoucí E pod sebou 17 pracovníků.

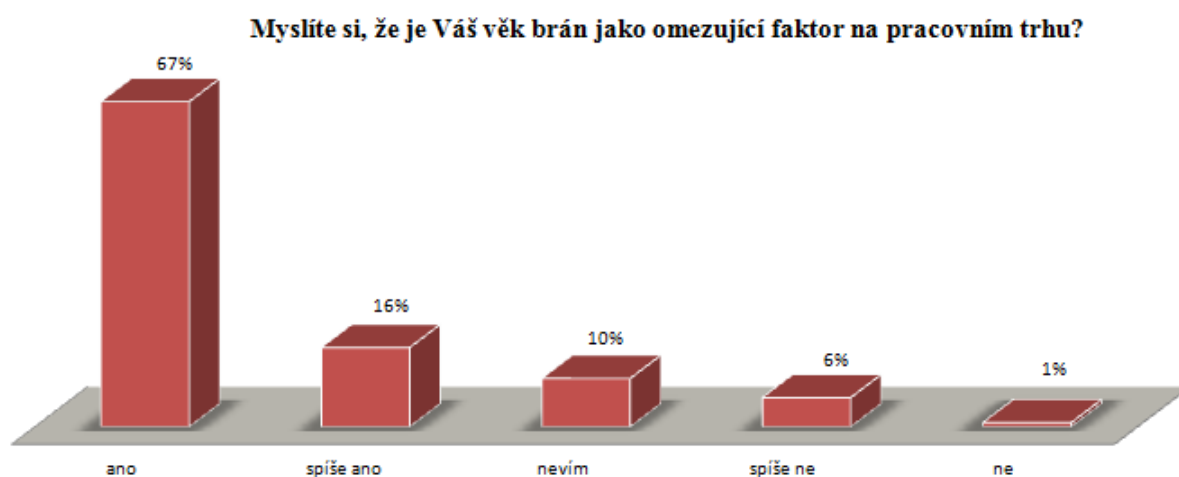
5.5 Výsledky výzkumu

Tato podkapitola je věnována interpretaci výsledků z provedeného výzkumu.

5.5.1 Postavení starších lidí na trhu práce

Realizovaná anketa sloužila ke zhodnocení současné situace starších lidí na trhu práce. Jak již bylo uvedeno v kapitole 1.1.2, starší lidé jsou na trhu práce bráni jako znevýhodněná skupina, která se musí velmi často potýkat s mnoha překážkami, související s jejich věkem. Právě starší osoby volila většina respondentů jako velmi ohroženou skupinu na pracovním trhu, a to hned za zdravotně postiženými osobami.

Není tedy asi velkým překvapením, že většina respondentů svůj „vyšší“ věk chápe jako omezující faktor na trhu práce. Konkrétně s tímto názorem souhlasilo 67% respondentů a dalších 16% se k tomuto názoru spíše přiklání. Tedy 83% respondentů si myslí, že jejich věk je staví do horší pozice než je tomu u osob mladších.

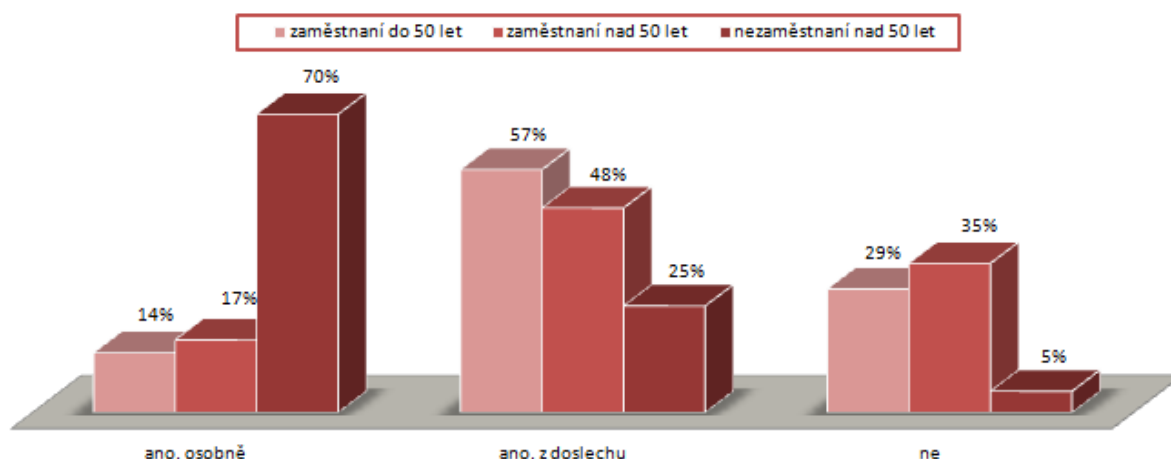


Obrázek 6: Názor respondentů na věk jako omezující faktor

Zdroj: vlastní zpracování

Otázkou je, zda názor respondentů, že jejich věk je zaměstnavateli chápán jako nevýhoda, je oprávněný. K tomu měla sloužit otázka týkající se diskriminace starších osob. V tomto případě se nejvíce setkaly osobně s diskriminací nezaměstnané osoby starší 50 let. Tito respondenti nejčastěji uváděli, že se setkali s diskriminací při pohovoru, tedy při přijímání do nového zaměstnání nebo např. v inzerátech. Zarážejícím výsledkem je hodnota 14%, což představuje procento zaměstnaných osob ve věku 45 – 50 let, kteří se také již setkali s diskriminací. Celkový počet respondentů, kteří se buď osobně setkali s diskriminací, nebo se alespoň týkala jejich známých tak představuje 76%. Lze tedy říci, že určité znevýhodňování starších osob na našem trhu práce existuje.

Máte pocit, že jste se již setkali s nějakou formou diskriminace založenou na věku?



Obrázek 7: Zkušenosti respondentů s diskriminací

Zdroj: vlastní zpracování

5.5.2 Příčiny nezaměstnanosti a obavy ze ztráty zaměstnaní

V případě nezaměstnaných osob (i těch, kteří za posledních 5 let ztratili svou práci) byla dále zjišťována příčina jejich poslední nezaměstnanosti. Jak ukázal výzkum, nejčastějšími uváděnými příčinami bylo snižování stavu zaměstnanců (43%) a samotný zánik zaměstnavatele (21%).



Obrázek 8: Příčiny nezaměstnanosti u respondentů

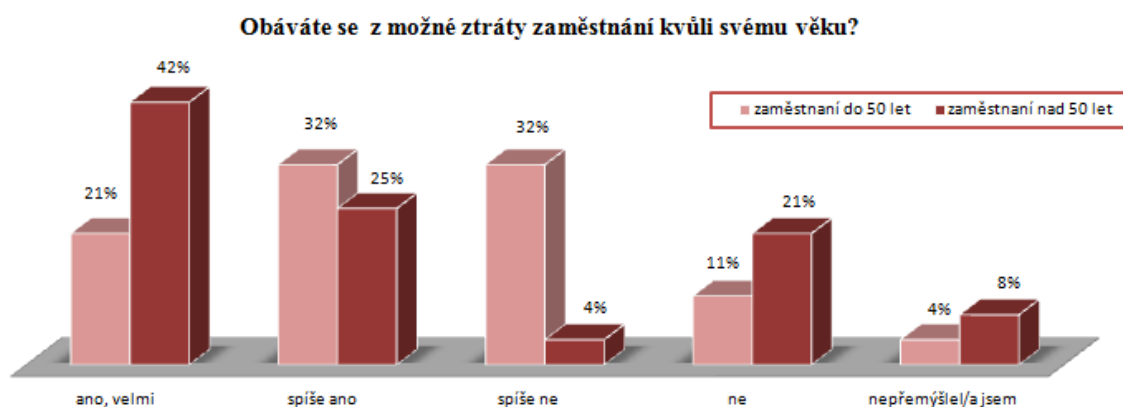
Zdroj: vlastní zpracování

Tento výsledek tak mohl být ovlivněn aktuální ekonomickou situací na našem trhu práce, která se potýká s dlouhodobou recesí. V případě zániku zaměstnavatele a zrušení pracovního místa, nemůžeme říci, že se jednalo o příčinu, která by souvisela s věkem respondentů. Ovšem v případě snižování stavu zaměstnanců lze částečně říci, že v momentě kdy některé firmy jsou nuceny propouštět, rozhodují se na základě věku svých zaměstnanců. Tedy raději

si v podniku nechávají spíše mladší generaci. To dokazuje i 5% respondentů, kteří uvedli, že byli propuštěni na základě jejich věku.

Podle některých vedoucích pracovníků, věk při přijímání či propouštění není rozhodující faktor. Vždy se tak rozhodují na základě konkrétních dovedností jednotlivců. Avšak dva z dotázaných vedoucích připustili, že věk v případě propouštění může hrát podstatnou roli.

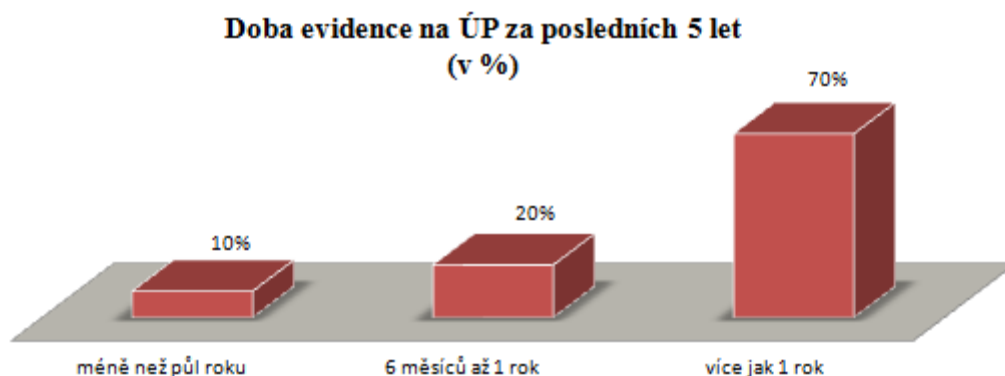
Obavy ze ztráty svého zaměstnání kvůli svému věku má 63% respondentů. Velký vliv na tento výsledek má zajisté současná krize, a s tím i související nárůst nezaměstnanosti, který se nedaří zastavit.



Obrázek 9: Obavy respondentů z možné ztráty zaměstnání kvůli jejich věku

Zdroj: vlastní zpracování

Starší pracovníci zpravidla jen málo mění své zaměstnání, takže v mnoha případech u jednoho zaměstnavatele pracují až několik let. Problém nastává až v době, kdy z nějakého důvodu ztratí svou práci, a to ve věku kolem 50 let. Tito lidé velmi těžko shání novou práci a v mnoha případech jejich délka nezaměstnanosti přesahuje 1 rok. To potvrdil i průzkum, kdy 70% dotázaných respondentů uvedlo, že doba jejich nezaměstnanosti je delší než 1 rok. Tuto nezaměstnanost tak můžeme charakterizovat jako dlouhodobou.

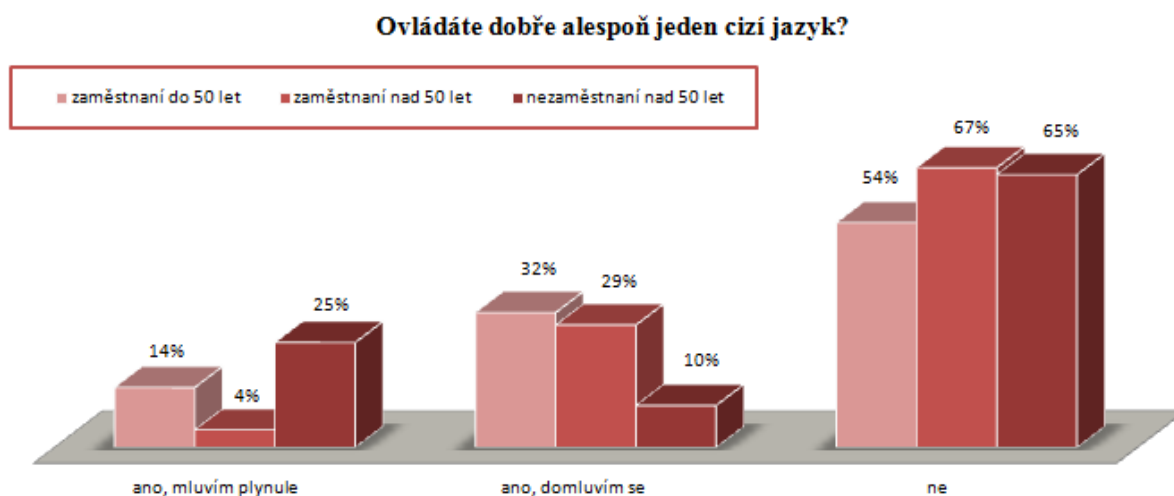


Obrázek 10: Doba evidence na ÚP

Zdroj: vlastní zpracování

5.5.3 Znalost cizího jazyka a práce s PC

Častokrát je v souvislosti s nezaměstnaností a horším postavením starších lidí na trhu práce zmiňována jejich neznalost cizího jazyka a práce na počítači. Výzkum ukázal, že 63% respondentů neovládá cizí jazyk, zbylých 37% mluví buď plynule cizím jazykem (14%) nebo se alespoň domluví (24%).



Obrázek 11: Znalost cizího jazyka u respondentů

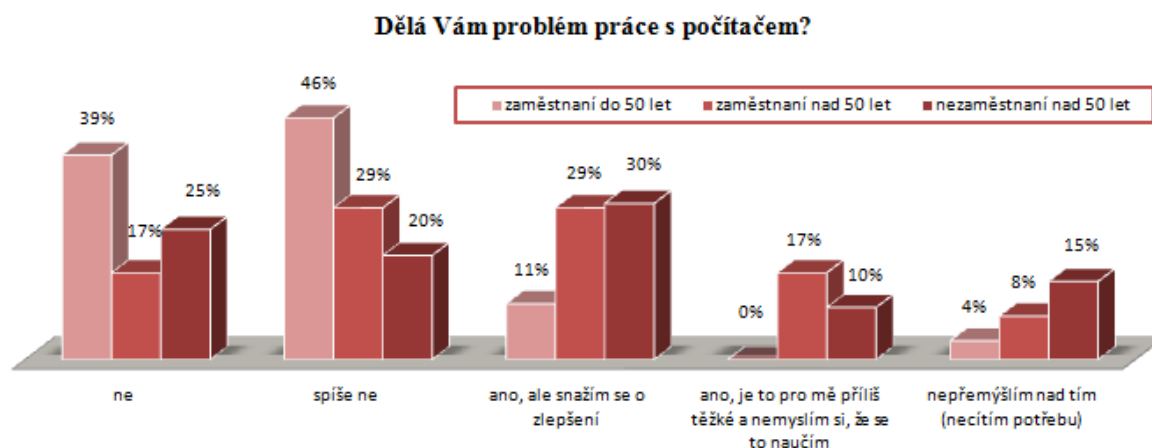
Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce pak neznalost cizího jazyka uvedli respondenti se středoškolským vzděláním bez maturity či vzděláním základním. Všichni tito respondenti, a to jak ve věku 45 - 50 let, tak ve věku nad 50 let, neovládají ani jeden cizí jazyk. Z tohoto pohledu nelze udělat jednoznačný závěr. Zpravidla respondenti, kteří jsou vyučeni v určitém oboru, nepotřebují ke své práci znalost cizího jazyka, tudíž jim to nelze přisuzovat jako jejich hlavní nedostatek.

Naopak respondenti, kteří uvedli jako své nejvyšší dosažené vzdělání SŠ s maturitou, neovládají znalost cizího jazyka v 45%. Přičemž při rozdělení respondentů z hlediska věku, lidé ve věku 45 – 50 let neovládají cizí jazyk dokonce v 65% (myšleno 65% z celkového počtu respondentů ve věku 45 – 50 let, mající nejvyšší dosažené vzdělání SŠ s maturitou). Zde by mohl být určitý problém, jelikož v dnešní době už se kladou vyšší nároky na znalost cizího jazyka právě už na středoškolském stupni. V tomto případě tak mohou mít mladší generace jistou výhodu.

V případě respondentů s vysokoškolským vzděláním (popřípadě VOŠ) neznalost cizího jazyka uvedlo 18% z celkového počtu respondentů dosahující tohoto vzdělání. Ovšem všichni respondenti nad 50 let ovládají alespoň jeden cizí jazyk.

Co se týče práce s počítačem, nelze jednoznačně říci, že respondenti s ním neumí pracovat. Lidé ve věku 45 – 50 let v 85% nevidí problém pracovat s počítačem. Je tak zřejmé, že tato generace se velmi rychle dokázala přizpůsobit nových technologiím, což jim zajisté zaručí v budoucnu lepší pozici na pracovním trhu, než je tomu u starší generace momentálně.



Obrázek 12: Problémy respondentů s PC

Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 13: Problémy s PC u respondentů nad 50 let

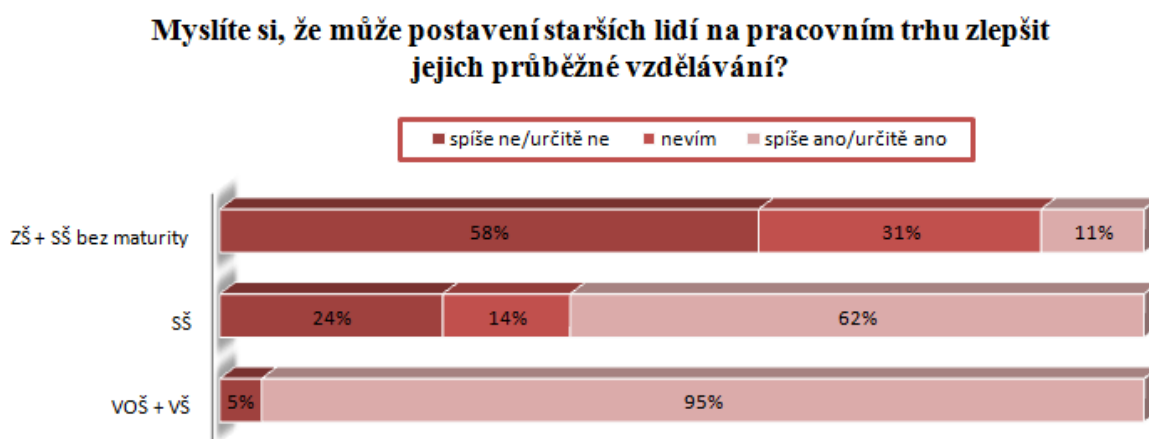
Zdroj: vlastní zpracování

Stejně tak 45% respondentů ve věku 50+ si nepřipouští, že by jim práce s PC dělala velké problémy. Navíc 11% respondentů necítí potřebu pracovat s počítačem. Jedná se tak zpravidla o manuální profese, při kterých lidé nevyužívají tuto technologii. Pouze 14% dotázaných naznačilo, že si uvědomuje tyto nedostatky, ale je pro ně příliš obtížné se v jejich věku těmto novým technologiím naučit. Naopak 30% dotázaných uvedlo, že si uvědomuje, že mezi jejich nedostatky patří právě práce s PC a snaží se tyto nedostatky odstranit.

Samotní vedoucí pracovníci se zpravidla neztotožňují s názorem, že hlavním nedostatkem starších lidí je neznalost cizího jazyka. Buď v tom nevidí zásadní problém, nebo to jejich profese nevyžaduje. To stejné je v případě práce s PC, kdy zaměstnanci buď nepoužívají ke své práci počítač, nebo je tato jejich znalost vzhledem k využívaným technologiím v podniku dostatečná. Avšak vedoucí podniku D i E shledávají jako obrovský problém práce s PC u svých podřízených, kdy jeden z nich jako hlavní důvod vidí v tom, že se to tito lidé „nedokážou“ naučit.

5.5.4 Vzdělávání

A právě otázky č. 15 a 16 sloužily ke zjištění, zda se respondenti i nadále ve svém věku vzdělávají a zda si myslí, že může průběžné vzdělávání zlepšit postavení starších lidí na pracovním trhu. Konkrétně 52% s tímto názorem souhlasilo (respondenti odpovídali určitě ano nebo spíše ano). Nejvíce tak odpověděli respondenti s vysokoškolským vzděláním (popřípadě z VOŠ). Naopak respondenti, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je základní či středoškolské bez maturity v 58% odpověděli, že si nemyslí, že by mohlo toto vzdělávání nějak starším lidem pomoci.



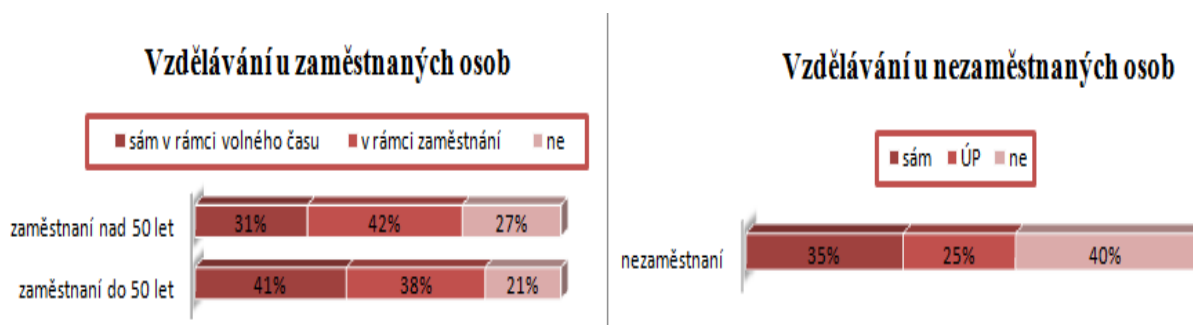
Obrázek 14: Názor respondentů na průběžné vzdělávání

Zdroj: vlastní zpracování

Co se týče vzdělávání respondentů, 70% uvedlo, že se určitým způsobem dále vzdělává. V případě nezaměstnaných osob se 35% respondentů vzdělává v rámci svého volného času a dalších 25% prostřednictvím ÚP, což je ovšem poněkud nízká účast. Zbýlých 40% respondentů odpovědělo, že se dále nevzdělává. A právě toto procento nezaměstnaných osob tak může mít větší problémy při hledání nového zaměstnání.

V případě osob zaměstnaných je zde účast na dalším vzdělávání poměrně vysoká. To je dáno poměrně velkým procentem vzdělávání v rámci svého zaměstnání, a to například pomocí různých školení a vzdělávacích akcí. To částečně poukazuje na určitou aktivní strategii ze strany firmy, která se tak snaží neustále své zaměstnance vzdělávat.

Ovšem důležité je i procento respondentů, kteří uvedli, že se vzdělávají v rámci svého volného času. To dokazuje, že starší lidé jsou ochotni učit se novým věcem a věk pro ně není překážkou.



Obrázek 15: Průběžné vzdělávání respondentů

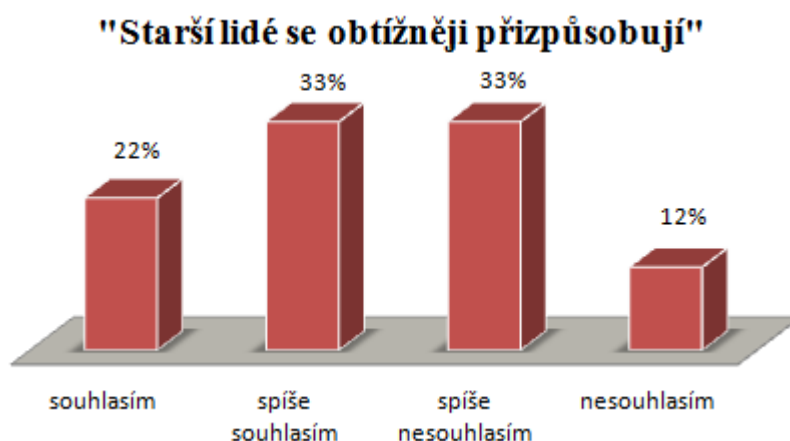
Zdroj: [vlastní zpracování]

S tím se shodují i názory většiny dotázaných vedoucích. Ti uváděli, že zaměstnanci reagují pozitivně na vzdělávání, které jim podnik umožňuje. V jednom případě také vedoucí C zmínil, že tito zaměstnanci přistupují k tomuto vzdělávání velmi zodpovědně. Avšak vedoucí D pozoruje u svým podřízených spíše negativní postoj k dalšímu vzdělávání. Je to prý důsledkem rozsáhlé změny organizace v podniku. Tedy 4 z 5 podniků průběžně vzdělává své zaměstnance, kdy toto vzdělávání probíhá pro všechny věkové kategorie stejně.

5.5.5 Flexibilita

A právě se schopností učit se novým věcem nebo rychle přijímat určité změny souvisí problematika přizpůsobování těchto lidí. Na základě výzkumu nelze zcela jasně určit, zda jsou starší lidé méně flexibilní. S výrokem „starší lidé se obtížněji přizpůsobují“ souhlasilo 22% respondentů, přičemž dalších 33% se k tomuto výroku přiklánělo. Jedná se tedy pouze

o polovinu lidí, kteří sdílí tento názor. Ovšem druhá polovina si naopak myslí, že věk není rozhodující v otázce týkající se flexibility.



Obrázek 16: Názor respondentů na přizpůsobování starších lidí

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto případě, se tak rozdělují i názory jednotlivých vedoucích na své starší zaměstnance, kdy dva z nich uvedli, že změny starší lidé v jeho podniku přijímají velmi problematicky a zaujímají k tomu negativní postoj. Naopak vedoucí A vnímá flexibilitu u svých starších zaměstnanců pozitivně. Podle názorů zbylých dvou vedoucích, schopnost přizpůsobovat se nezávisí na věku, ale na individuálních předpokladech jednotlivců. Ovšem jak oba sami přiznávají, potýkají se s řadou starších zaměstnanců, kteří jsou do značné míry konzervativní a změny přijímají pomaleji.

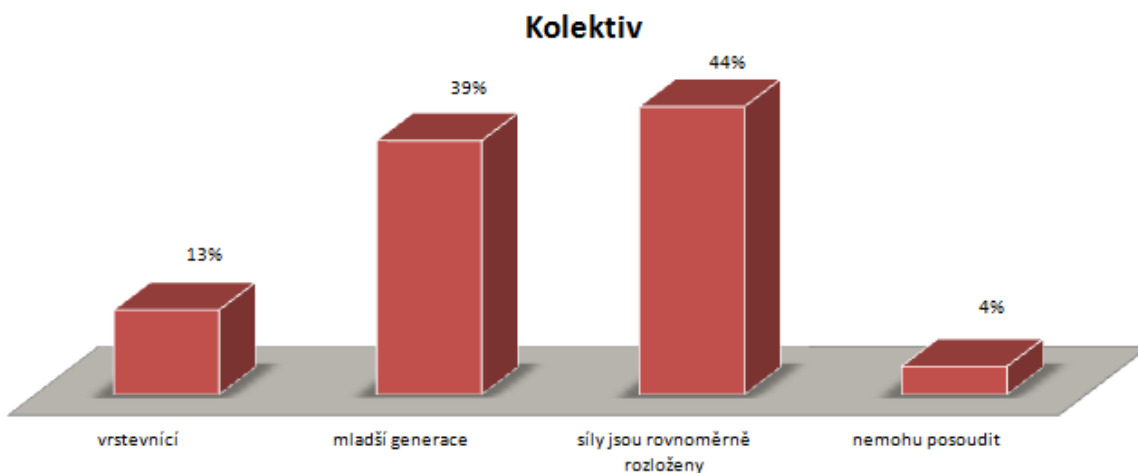
5.5.6 Slabé a silné stránky

Co se týče názorů jednotlivých respondentů, nelze jednoznačně říci, co považují za své nejslabší stránky. Nejvíce se však přiklání právě k práci s PC a znalostí cizího jazyka. Samotní vedoucí vidí největší problém těchto pracovníků v jejich fyzické zdatnosti (nízké produktivitě) a menší přizpůsobivosti. Dále pak například zmiňují delší dobu zaškolování než je tomu u mladších pracovníků.

Ovšem na druhé straně, s „vyšším“ věkem je spojována i řada výhod. Samotní respondenti si myslí, že mezi jejich nejsilnější stránky patří spolehlivost a zodpovědnost. Dále pak také ocenili svoji dlouholetou zkušenost a praxi. Jako svoje další přednosti vidí pracovitost a loajalitu k zaměstnavateli. Z pohledu zaměstnavatele se tento názor shoduje.

5.5.7 Kolektiv

Jak bylo uvedeno v kapitole 2.2, podniky velmi často upřednostňují mladší pracovníky. Anketní otázka č. 8 se tak snažila zjistit, jaké je nejčastější věkové složení zaměstnanců v jejich podniku.



Obrázek 17: Kolektiv

Zdroj: vlastní zpracování

Průzkum ukázal, že 44% respondentů pracuje v rovnoměrně rozloženém kolektivu z hlediska věku. Na druhém místě respondenti nejčastěji odpovídali, že kolektiv v jejich zaměstnání je převážně tvořen mladší generací. Nelze tedy jednoznačně říci, že by všechny podniky upřednostňovaly mladší pracovníky. Je tu například stále 13% respondentů, kteří pracují ve velké míře mezi svými vrstevníky. Důležitou roli zde také hraje zajisté obor, ve kterém zaměstnanci pracují.

To například dokazují i odlišné odpovědi jednotlivých vedoucích pracovníků. V podniku A jsou pracovní síly v kolektivu rovnoměrně rozloženy. Vedoucí podniku B i C má pod sebou převážně střední generaci a osoby ve věku kolem 50 let. Naopak kolektiv u vedoucího pracovníka podniku D je tvořen zaměstnanci mladšími padesáti let z 84%, zbylých 16% pak tvoří právě osoby starší 50 let. Poslední podnik E zaměstnává výhradně mladší generaci, kdy nejstaršímu zaměstnanci je 45 let. Nejspíše je to dáno tím, že zaměstnanci musí dobře zvládat nové technologie, které jsou pro mobilní operátory nezbytné. Naopak v podniku B a C převažuje střední věk a věk kolem 50 let.

5.6 Zhodnocení výzkumu

Výzkum ukázal, že starší lidé se stále považují za jednu z nejvíce ohrožených skupin na pracovním trhu a svůj věk chápou jako obrovskou nevýhodu. Stejně tak i lidé ve věku 45 – 50 let už v této chvíli považují svůj věk jako omezující faktor. To je celkem alarmující fakt, když se vezme průměrný věk v ČR, který byl v roce 2011 40,1 let, a dokonce pro rok 2066 je tato hodnota odhadována na 49 let. Představa, že by tak v budoucnu většinu zaměstnanců doprovázela neustálá obava ze ztráty zaměstnání kvůli svému věku, je děsivá.

V jedné z kapitol byl zmíněn zákon o zaměstnanosti, který zakazuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání z důvodu věku. Ovšem také zde bylo připuštěno, že některé formy této diskriminace zcela nevymizely. To potvrdil i samotný výzkum, kdy mnoho lidí se setkalo osobně s diskriminací na základě jejich věku nebo se s ní alespoň setkali jejich známí. Nejčastěji se s ní však setkávají osoby nezaměstnané, a to při snaze nalézt si zaměstnání nové. V některých případech dokonce tito lidé ztratili své zaměstnání právě kvůli jejich „vyššímu“ věku. To připustili i někteří vedoucí firem, kteří nepřímou naznačili, že věk je v jejich podniku do jisté míry v některých otázkách rozhodující. V jednom případě pak vedoucí přiznal, že při propouštění zaměstnanců, si nechávají v podniku raději ty mladší generace.

Avšak téměř 30-ti procentní nezaměstnanost starších lidí není jen otázkou věku. Významnou roli zde hraje také hospodářská situace, která se stále nedaří vzpamatovat z recese v roce 2009. Podniky tak v mnoha případech buď musí propouštět své zaměstnance, v nejhorším případě pak zanikají. A právě výzkum ukázal, že starší lidé, kteří se najednou ocitnou na úřadu práce, mají nejvíce problém s dlouhodobou nezaměstnaností, která u těchto lidí trvá mnohdy déle než jeden rok.

A proč by si zaměstnavatelé měli více vážit svých starších zaměstnanců? Tito lidé mají dlouholeté zkušenosti a jsou mnohdy velmi spolehlivými a zodpovědnými pracovníky při plnění stanovených úkolů. Toho si je vědoma i řada firem, která dále oceňuje jejich pracovitost, nadhled a loajalitu.

Ovšem v mnoha případech, u zaměstnávání starších osob, jsou mnohem častěji zdůrazňovány jejich slabé stránky. Většina literatury považuje za slabé stránky starších lidí jejich neznalost cizího jazyka, práce s PC, nízkou flexibilitu a nižší výkonnost. Výzkum sice prokázal, že většina respondentů ovládá pouze svůj mateřský jazyk, je ovšem důležité se na tuto problematiku zaměřit mnohem podrobněji, než tomu bylo u této práce. V mnoha případech totiž lidé ke své práci nepotřebují znalost cizího jazyka, tudíž jim to nelze vyčítat jako jejich nedostatek. To dokazují i odpovědi některých vedoucích pracovníků, kteří znalost

cizího jazyka u svých podřízených nevyžadují. V důsledku pokročilé technologie, se práce na počítači stává běžnou součástí každodenního života. Stejně tak je práce s PC nepostradatelná u většiny firem, s výjimkou profesí, vykonávající výhradně manuální práce. Výzkum zcela nepotvrdil, že by starší pracovníci u sebe pociťovali větší problémy při práci s PC. Je tu dokonce velké procento lidí, kteří mají snahu se v této oblasti zlepšit. Pouze tak 14% osob si nedokáže představit, že by mohli zvládat tuto technologii. Avšak v případě kdy vedoucí pracovníci požadují po svých zaměstnancích znalost práce na PC, vidí tento problém právě u starší generace.

Důležité je zmínit, že dnešní čtyřicátníci mají poměrně lepší předpoklady uplatnit se na trhu práce ve stáří, než je tomu u dnešních padesátníků teď. Celkem rychle se dokázali přizpůsobit novým technologiím, a tak je pravděpodobné, že v budoucnu už práce s PC nebude považována u starší generace za tak obrovský problém. Rozdíly mezi starší a mladší generací se tak výrazně sníží.

Je to také dáno tím, že se firmy čím dál více zabývají dalším vzděláváním svých zaměstnanců. Průzkumem bylo dokázáno, že 4 z 5 pěti firem průběžně vzdělávají své zaměstnance, kteří k tomu přistupují zpravidla pozitivně. Z toho částečně vyplývá, že se starší lidé v tomto věku nebrání dalšímu pracovnímu rozvoji.

A jak by teda měly firmy k těmto lidem přistupovat? Obrovský problém vidíme ve vzdělávání starších zaměstnanců v podniku. Spousta firem sice v dnešní době už nabízí průběžné vzdělávání všem svým zaměstnancům, avšak nerozlišují toto vzdělávání z hlediska jejich věku. Samotný průzkum ukázal, že starší lidé se hůře přizpůsobují, a proto by jim firmy měly věnovat větší pozornost. Měly by tak například pro své starší zaměstnance nabízet speciální vzdělávací programy.

ZÁVĚR

Pojem stárnutí obyvatelstva se v posledních letech stal jednou z nejdiskutovanějších otázek v mnoha rozvinutých zemích. Tento jev je důsledkem dlouhodobého demografického vývoje, jehož vlivem se mění věková struktura obyvatelstva, kdy počet starších osob oproti zbytku populace rapidně roste. A právě důsledkem tohoto procesu stárnutí je neustále prodlužován odchod do důchodu, který má částečně sloužit jako opatření na udržení penzijního systému. Avšak kromě tohoto opatření je zapotřebí i dalších kroků.

Jeden z těchto kroků je přizpůsobit této situaci i politiku zaměstnanosti. Právě starší lidé jsou na trhu práce označováni za rizikovou skupinu, která se v mnoha případech potýká s tzv. skrytou diskriminací. Častokrát tak tito lidé na konci své pracovní kariéry končí na úřadu práce s poměrně malou šancí nalézt si zaměstnání nové.

Zároveň je stárnutí obyvatelstva někdy špatně označováno za problém společnosti. Avšak jedná se o naprosto přirozený trend, na který je potřeba se dostatečně připravit. Jedinou nevýhodou tohoto demografického vývoje je, že se jedná o naprosto novou událost, na kterou nelze aplikovat žádnou předešlou zkušenost. Je tedy důležité, aby společnost a především pak zaměstnavatelé nezaujímal negativní postoj vůči starším lidem.

Zaměstnavatelé by naopak měli chápat demografické stárnutí, jako zvyšující se podíl osob, které jim mohou nabídnout své cenné životní zkušenosti, větší odpovědnost, spolehlivost, názorovou stabilitu, s tím i související větší vyzrálou, a hlavně loajalitu. Zaměstnavatelé s tímto přístupem, nebudou mít v budoucnu žádný problém se spoluprací stále narůstajícího počtu starších podřízených. Vzhledem k výše uvedenému můžeme konstatovat, že cíl práce byl splněn.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] AWD ČR. Ženy do důchodu už dříve nepůjdou. Důchodový věk se sjednotí [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <<http://newsletter.awdcr.cz/nl/article?idNews=121&idArticle=281>>.
- [2] BENEŠ, Milan. Andragogika. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-802-472-580-2.
- [3] BOČKOVÁ, Lenka et al. 50+ Aktivně: Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života. 1. vydání. Praha: Respekt institut, o.p.s., 2011, 95 s. ISBN 978-80-904153-2-4.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [5] CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: Metodická příručka [online]. 1. vydání. Praha: AIVD ČR, 2012, 160 s. [cit. 2013-04-02]. ISBN 978-80-904531-5-. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/66/19840/metodicka_prirucka___web.pdf>.
- [6] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o důchodovém pojištění [online]. [cit. 15-12-2011]. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Roč. 1995, č. 155. Dostupný z <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h1.aspx>>.
- [7] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o zaměstnanosti [online]. [cit.15-12-2011]. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Roč. 2004, č. 435. Dostupný z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>.
- [8] ČESKÝ ROZHLAS 6. Pozice starších věkových kategorií na trhu práce. [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/911737>.
- [9] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Celková míra zaměstnanosti starších pracovníků. [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsdde100>>.
- [10] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Obyvatelstvo podle věk [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/6A002ECDCC/\\$File/400712a1.pdf](https://www.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/6A002ECDCC/$File/400712a1.pdf)>.

- [11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Věková skladba obyvatelstva v roce 2066 [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2066>.
- [12] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodiky [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.
- [13] CZESANÁ, Věra; MATOUŠKOVÁ, Lenka. Účast a bariéry vzdělávání starších osob. Praha: Working Paper 2/2006, NOZV – NVF, 2006. ISSN 1801-5476.
- [14] HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika nezaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [15] HAŠKOVCOVÁ, Helena. Fenomén stáří. 2. vydání. Praha: Havlíček Brain Team, 2010. ISBN 978-808-710-919-9.
- [16] KALIBOVÁ, Květa et al. Demografie (nejen) pro demografy. 3. přepracované vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, 241 s. ISBN 978-80-7419-012-4.
- [17] KALIBOVÁ, Květa; PAVLÍK, Zdeněk. Úvod do demografie. 2. vydání. Praha: Karolinum, 2001, 52 s. ISBN 80-246-0222-9.
- [18] KISLINGEROVÁ, Eva. Nová ekonomika: Nové příležitosti?. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-807-400-403-2.
- [19] KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [20] MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429083.
- [21] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
- [22] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011 [online]. Praha: MPSV, 2012 [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/Anal2011.pdf>.

- [23] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. BOZP A RIZIKOVÉ FAKTORY PRACOVNÍKŮ NAD 50 LET – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podnik [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf>.
- [24] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Kvalita života ve stáří: Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 201 [online]. 1. vydání. Praha: MPSV, 2008, 60 s. [cit. 2013-04-02]. ISBN 978- 80- 86878- 65-. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5045/starnuti_cz_web.pdf>.
- [25] POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012. ISBN 978-80-86729-75-6.
- [26] RABUŠIC, Ladislav. ČESKÁ SPOLEČNOST STÁRNE. 1. vydání. Brno: GEOGRETOWN, 1995, 192 s. ISBN 80-901604-2-5.
- [27] SIROVÁTKA, Tomáš et al. Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchy na trhu práce. Praha, Brno: VÚPSV, 2002. 62 s. Výzkumné zprávy.
- [28] ŠIMEK, Milan. Podpora zaměstnavatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty. 1. vydání. Brno: SOKRATES, 2010, 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.
- [29] VIDOVIČOVÁ, Lucie; RABUŠIC, Ladislav. Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh. Praha, Brno: VÚPSV, 2005. 54 s. Výzkumné zprávy.
- [30] VLÁDA ČR. Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020 [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/scripts/file.php?id=92896>>.
- [31] VLÁDA ČR. Vláda prosadila malou důchodovou reformu [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-prosadila-malou-duchodovou-reformu-84013/>>.
- [32] ZADRAŽILOVÁ, Dana. Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-807-400-192-5.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Důchodový věk dle novely

Příloha B Anketa

Příloha C Vyhodnocení ankety

Příloha D Korespondenční rozhovory

Příloha A: Důchodový věk dle novely

Tabulka: Důchodový věk dle novely

Rok narození	Muži	Ženy s počtem vychovaných dětí				
		Žádné	Jedno	Dvě	Tři a čtyři	Pět a více
1954	63+2m	62+4m	61	59+8m	58+4m	57
1955	63+4m	62+8m	61+4m	60	58+8m	57+4m
1956	63+6m	63+2m	61+8m	60+4m	59	57+8m
1957	63+8m	63+8m	62+2m	60+8m	59+4m	58
1958	63+10m	63+10m	62+8m	61+2m	59+8m	58+4m
1959	64	64	63+2m	61+8m	60+2m	58+8m
1960	64+2m	64+2m	63+8m	62+2m	60+8m	59+2m
1961	64+4m	64+4m	64+2m	62+8m	61+2m	59+8m
1962	64+6m	64+6m	64+6m	63+2m	61+8m	60+2m
1963	64+8m	64+8m	64+8m	63+8m	62+2m	60+8m
1964	64+10m	64+10m	64+10m	64+2m	62+8m	61+2m
1965	65	65	65	64+8m	63+2m	61+8m
1966	65+2m	65+2m	65+2m	65+2m	63+8m	62+2m
1967	65+4m	65+4m	65+4m	65+4m	64+2m	62+8m
1968	65+6m	65+6m	65+6m	65+6m	64+8m	63+2m
1969	65+8m	65+8m	65+8m	65+8m	65+2m	63+8m
1970	65+10m	65+10m	65+10m	65+10m	65+8m	64+2m
1971	66	66	66	66	66	64+8m
1972	66+2m	66+2m	66+2m	66+2m	66+2m	65+2m
1973	66+4m	66+4m	66+4m	66+4m	66+4m	68+8m
1974	66+6m	66+6m	66+6m	66+6m	66+6m	66+2m
1975	66+8m	66+8m	66+8m	66+8m	66+8m	66+8m
1976	66+10m	66+10m	66+10m	66+10m	66+10m	66+10m
1977	67	67	67	67	67	67

Zdroj: [1]

Příloha B: Anketa

Anketa

Vážený pane, vážená paní,

ráda bych Vás požádala o vyplnění níže uvedené ankety, která se zaměřuje na postavení starších zaměstnanců na pracovním trhu. Tato anketa je součástí mé bakalářské práce a slouží pouze pro studijní účely. Její zpracování proběhne zcela anonymně.

Předem velmi děkuji za Váš čas a ochotu vyplnit tuto anketu.

Veronika Doupalová

*U níže uvedených otázek, označte **vždy jednu** z možností, pokud to není u dané otázky uvedeno jinak.*

1. Momentálně jste:

- zaměstnaný/á (*myšleno hlavní pracovní poměr*)
- nezaměstnaný/á
- jiné (prosím, uveďte)

2. Hlavní důvod Vaší poslední nezaměstnanosti byl: (*lze vybrat i více odpovědí*)

(pokud jste za posledních 5 let neztratil/a svou práci, pokračujte otázkou 3)

- zánik zaměstnavatele
- zrušení vašeho pracovního místa
- snižování stavu zaměstnanců
- nedostačující znalosti či dovednosti pro výkon dané práce
- věk
- zdravotní stav
- jiné (prosím, uveďte).....

3. Obáváte se z možné ztráty zaměstnání kvůli svému věku? (*pouze pro zaměstnané*)

- ano, velmi
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- nepřemýšlel/a jsem

4. Za posledních 5 let jste byl/a evidován/a na úřadu práce:

- ani jednou
- méně než půl roku
- do 1 roku (více než půl roku)
- více jak 1 rok

5. Která z uvedených skupin dle Vašeho názoru hledá na trhu práce nejhůře zaměstnání? (*prosím, vytvořte pořadí a k daným možnostem přiřaďte čísla od 1 do 5, kdy 1 = nejhůře, 5 = nejsnadněji*)

- absolventi _____
- starší osoby _____
- ženy _____
- lidé bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací _____
- zdravotně postižení lidé _____

6. Myslíte si, že je Váš věk brán jako omezující faktor na pracovním trhu?

- ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- ne

7. Máte pocit, že jste se již setkali s nějakou formou diskriminace založenou na věku?

- ano, setkal/a jsem se s ní osobně
(*prosím, uveďte s jakou, např. v inzerátu, při pohovoru, při odměňování*)
.....
- ano, setkal/a, ale týkala se některého z mých kolegů, známých, rodiny, z doslechu apod.
- ne, neseťkal/a

8. Kolektiv ve vaší práci (anebo ve vašem posledním zaměstnání) je tvořen:

- vašimi vrstevníky
- mladší generací
- síly jsou rovnoměrně rozloženy
- nemohu posoudit

9. „Starší lidé se obtížněji přizpůsobují“, s tímto výrokem:

- souhlasím
- spíše souhlasím
- spíše nesouhlasím
- nesouhlasím

10. Mezi mé nejsilnější stránky patří:

(prosím, označte u každé z následujících varianty číslo 1 – 4)

1 = určitě ano 2 = spíše ano 3 = spíše ne 4 = určitě ne

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> zkušenosti a praxe | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> spolehlivost, zodpovědnost | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> loajalita k zaměstnavateli | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> odborné znalosti | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> pracovitost | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> znalost cizího jazyka | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> práce na počítači | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> jiné (prosím, uveďte)..... | | | | |

11. „Mám rád/a, když věci mají svůj řád“, s tímto výrokem:

- souhlasím
- spíše souhlasím
- spíše nesouhlasím
- nesouhlasím

12. Za své slabé stránky považují:

(prosím, označte u každé z následujících varianty číslo 1 – 4)

1 = určitě ano 2 = spíše ano 3 = spíše ne 4 = určitě ne

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> můj zdravotní stav | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> neznalost cizího jazyka | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> neznalost práce na počítači | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> nižší fyzická zdatnost a výkonnost | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> mé zaběhlé pracovní návyky | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="checkbox"/> nic | | | | |
| <input type="checkbox"/> jiné (prosím, uveďte) | | | | |

13. Ovládáte **dobře** alespoň jeden cizí jazyk?

- ano, mluvím plynule
- ano, domluví se
- ne

14. Dělá Vám problém práce s počítačem?

- ne
- spíše ne
- ano, ale snažím se o zlepšení
- ano, je to pro mě příliš složité a nemyslím si, že se to naučím
- nepřemýšlím nad tím (popř. necítím potřebu umět pracovat s počítačem)

15. Myslíte si, že může postavení starších lidí na pracovním trhu zlepšit jejich průběžné vzdělávání?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- určitě ne

16. Vzdělávám se: *(lze vybrat i více odpovědí)*

- sám/sama v rámci svého volného času
- v rámci vzdělávacích akcí a školení v rámci svého zaměstnání
- prostřednictvím úřadu práce (např. rekvalifikační kurzy)
- ne
- jiné (prosím, uveďte)

17. Váš věk:

- < 45
- 45 – 50
- > 50

18. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní (popř. nedokončené základní)
- vyšší odborné
- středoškolské bez maturity (vyučen)
- vysokoškolské
- středoškolské s maturitou

19. Jste:

- muž
- žena

Ještě jednou děkuji za Váš drahocenný čas.

Příloha C: Vyhodnocení ankety

Tabulka 8: Složení respondentů z hlediska věku a stavu zaměstnanosti

Věk	zaměstnaní		nezaměstnaní		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
45 - 50	28	37%	0	0%	28	24%
nad 50	48	63%	40	100%	88	76%
Celkem	76	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 9: Pohlaví respondentů

Pohlaví	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>muži</i>	12	43%	20	42%	16	40%	48	41%
<i>ženy</i>	16	57%	28	58%	24	60%	68	59%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 10: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Dosažené vzdělání	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>základní</i>	1	4%	2	4%	0	0%	3	3%
<i>středoškolské bez maturity</i>	2	7%	14	29%	17	42,5%	33	28%
<i>středoškolské s maturitou</i>	14	50%	28	58%	16	40,0%	58	50%
<i>vyšší odborné</i>	1	4%	0	0%	1	2,5%	2	2%
<i>vysokoškolské</i>	10	36%	4	8%	6	15,0%	20	17%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 11: Příčina nezaměstnanosti respondentů

Příčina nezaměstnanosti	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>zánik zaměstnavatele</i>	0	0%	0	0%	9	22,5%	9	21,4%
<i>zrušení pracovního místa</i>	1	50%	0	0%	5	12,5%	6	14,3%
<i>snižování stavu zaměstnanců</i>	1	50%	0	0%	17	42,5%	18	42,9%
<i>nedostačující znalosti/dovednosti</i>	0	0%	0	0%	4	10,0%	4	9,5%
<i>věk</i>	0	0%	0	0%	2	5,0%	2	4,8%
<i>zdravotní stav</i>	0	0%	0	0%	3	7,5%	3	7,1%
<i>jiné</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Celkem	2	100%	0	0%	40	100%	42	100%

Tabulka 12: Délka evidence respondentů na ÚP

Délka evidence na ÚP	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>ani jednou</i>	26	92,9%	48	100%	0	0%	74	64%
<i>méně než půl roku</i>	1	3,6%	0	0%	4	10%	5	4%
<i>do 1 roku</i>	1	3,6%	0	0%	8	20%	9	8%
<i>více jak 1 rok</i>	0	0%	0	0%	28	70%	28	24%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 13: Obava respondentů z možné ztráty zaměstnání kvůli jejich věku

Obava ze ztráty zaměstnání	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>ano, velmi</i>	6	21%	20	42%	26	34%
<i>spíše ano</i>	9	32%	12	25%	21	28%
<i>spíše ne</i>	9	32%	2	4%	11	14%
<i>ne</i>	3	11%	10	21%	13	17%
<i>nepřemýšlel/a jsem</i>	1	4%	4	8%	5	7%
Celkem	28	100%	48	100%	76	100%

Tabulka 14: Nejohroženější skupiny na trhu práce z pohledu respondentů

Nejvíce ohrožené skupiny	zaměstnaní do 50 let	zaměstnaní nad 50 let	nezaměstnaní nad 50 let	CELKEM
<i>absolventi</i>	3,5	3,8	3,8	11,2
<i>starší lidé</i>	2,3	2,2	2,0	6,5
<i>ženy</i>	3,9	4,0	3,9	11,8
<i>lidé bez kvalifikace</i>	3,0	3,3	3,9	10,2
<i>zdravotně postižení</i>	2,2	1,75	2,4	6,3

Určené pořadí: 1 = nejhůře 2 = nejsnadněji

Tabulka 15: Názor respondentů, zda je jejich věk brán jako omezující faktor na trhu práce

Věk jako omezení	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>ano</i>	12	42,9%	34	70,8%	32	80%	78	67,2%
<i>spíše ano</i>	9	32,1%	6	12,5%	4	10%	19	16,4%
<i>nevím</i>	1	3,6%	6	12,5%	4	10%	11	9,5%
<i>spíše ne</i>	5	17,9%	2	4,2%	0	0%	7	6,0%
<i>ne</i>	1	3,6%	0	0%	0	0%	1	0,9%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 16: Zkušenosti respondentů s diskriminací na základě jejich věku

Zkušenost s diskriminací	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>ano, osobně</i>	4	14,3%	8	16,7%	28	70%	40	34%
<i>ano, z doslechu</i>	16	57,1%	23	47,9%	10	25%	49	42%
<i>ne</i>	8	28,6%	17	35,4%	2	5%	27	23%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Formy diskriminace, se kterými se respondenti setkali: při pohovoru, odměňování, propouštění a v inzerátu.

Tabulka 17: Složení kolektivu v zaměstnání respondentů (v jejich posledním zaměstnání)

Kolektiv	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>vašimi vrstevníky</i>	5	17,9%	6	13%	4	10%	15	13%
<i>mladší generací</i>	5	17,9%	16	33%	24	60%	45	39%
<i>síly jsou rovnoměrně rozloženy</i>	17	60,7%	24	50%	10	25%	51	44%
<i>nemohu posoudit</i>	1	3,6%	2	4%	2	5%	5	4%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 18: Výrok, který respondenti posuzovali

Starší lidé se obtížněji přizpůsobují	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>souhlasím</i>	6	21,4%	10	20,8%	10	25%	26	22,4%
<i>spíše souhlasím</i>	10	35,7%	16	33,3%	12	30%	38	32,8%
<i>spíše nesouhlasím</i>	10	35,7%	18	37,5%	10	25%	38	32,8%
<i>nesouhlasím</i>	2	7,1%	4	8,3%	8	20%	14	12,1%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 19: Výrok, který respondenti posuzovali

"Mám rád/a, když věci mají svůj řád"	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>souhlasím</i>	15	53,6%	30	63%	24	60%	69	59%
<i>spíše souhlasím</i>	10	35,7%	10	21%	16	40%	36	31%
<i>spíše nesouhlasím</i>	3	10,7%	4	8%	0	0%	7	6%
<i>nesouhlasím</i>	0	0%	4	8%	0	0%	4	3%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 20: Výroky, které respondenti posuzovali

Nejsilnější stránky	zaměstnaní do 50 let	zaměstnaní nad 50 let	nezaměstnaní nad 50 let	CELKEM
<i>zkušenosti a praxe</i>	1,6	1,3	1,3	1,4
<i>spolehlivost, zodpovědnost</i>	1,4	1,2	1,4	1,3
<i>loajalita k zaměstnavateli</i>	2,0	1,6	1,6	1,7
<i>odborné znalosti</i>	1,8	2,1	1,8	1,9
<i>pracovitost</i>	1,7	1,5	1,6	1,6
<i>znalost cizího jazyka</i>	3,0	3,2	3,3	3,2
<i>práce na počítači</i>	2,2	2,8	2,7	2,6

Míra souhlasu s daným výrokiem: 1 = určitě ano 2 = spíše ano 3 = spíše ne 4 = určitě ne

Poznámka: Respondenti měli možnost výběru i odpovědi „jiné“, tuto možnost avšak nikdo nevyužil.

Tabulka 21: Výroky, které respondenti posuzovali

Nejslabší stránky	zaměstnaní do 50 let	zaměstnaní nad 50 let	nezaměstnaní nad 50 let	CELKEM
<i>zdravotní stav</i>	3,0	2,9	3,2	3,0
<i>neznalost cizího jazyka</i>	2,3	1,9	2,4	2,2
<i>neznalost práce na počítači</i>	3,0	1,7	2,8	2,5
<i>nižší fyzická zdatnost a výkonnost</i>	2,9	3,1	2,9	3,0
<i>zaběhlé pracovní návyky</i>	3,0	3,1	3,2	3,1

Míra souhlasu s daným výrokiem: 1 = určitě ano 2 = spíše ano 3 = spíše ne 4 = určitě ne

Poznámka: Respondenti měli možnost výběru i odpovědi „nic“ a „jiné“, tuto možnost avšak nikdo nevyužil.

Tabulka 22: Znalost cizího jazyka u respondentů

Znalost cizího jazyka	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>ano, mluvím plynule</i>	4	14%	2	4%	10	25%	16	14%
<i>ano, domluví se</i>	9	32%	14	29%	4	10%	27	23%
<i>ne</i>	15	54%	32	67%	26	65%	73	63%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Titulek 23: Problémy respondentů s počítačem

Problémy při práci s počítačem	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>ne</i>	11	39%	8	17%	10	25%	29	25%
<i>spíše ne</i>	13	46%	14	29%	8	20%	35	30%
<i>ano, ale snažím se o zlepšení</i>	3	11%	14	29%	12	30%	29	25%
<i>ano, je to pro mě příliš těžké a nemyslím si, že se to naučím</i>	0	0%	8	17%	4	10%	12	10%
<i>nepřemýšlím nad tím (necítím potřebu)</i>	1	4%	4	8%	6	15%	11	9%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 24: Důležitost průběžného vzdělávání pro respondenty

Důležitost průběžného vzdělávání	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>určitě ano</i>	6	21,4%	8	16,7%	12	30%	26	22,4%
<i>spíše ano</i>	15	53,6%	10	20,8%	10	25%	35	30,2%
<i>nevím</i>	1	3,6%	8	16,7%	8	20%	17	14,7%
<i>spíše ne</i>	6	21,4%	20	41,7%	8	20%	34	29,3%
<i>určitě ne</i>	0	0%	2	4,2%	2	5%	4	3,4%
Celkem	28	100%	48	100%	40	100%	116	100%

Tabulka 25: Současné formy vzdělávání u respondentů

Vzdělávání	zaměstnaní do 50 let		zaměstnaní nad 50 let		nezaměstnaní nad 50 let		CELKEM	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
<i>sám v rámci volného času</i>	12	41%	16	31%	14	35%	42	35%
<i>v rámci zaměstnání prostřednictvím ÚP</i>	11	38%	22	42%	0	0%	33	27%
<i>ne</i>	0	0%	0	0%	10	25%	10	8%
<i>jiné</i>	6	21%	14	27%	16	40%	36	30%
<i>jiné</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Celkem	29	100%	52	100%	40	100%	121	100%

Příloha D: Korespondenční rozhovory

Strukturovaný rozhovor

Dobrý den,

ráda bych Vás touto formou chtěla požádat o vyplnění následujících otázek, týkající se zaměstnávání starších osob. Tyto odpovědi budou součástí mé bakalářské práce s názvem „Vybrané problémy zaměstnaných a nezaměstnaných osob starších padesáti let“ a budou sloužit pouze pro studijní účely.

Váš podnik či pracoviště nebude nikde citováno, rozhovor bude anonymní a bude vystupovat pod identifikačním písmenem.

Předem velmi děkuji za Váš čas a ochotu.

Veronika Doupalová

1) *Jaká je věková struktura zaměstnanců ve vašem podniku?*

Podnik A: Třetina mladších, třetina středních třetina nad 50 let.

Podnik B: Věková struktura není omezená, převažují zaměstnanci středního a staršího věku (cca 70%).

Podnik C: Převažuje střední věk a věk kolem 50 let.

Podnik D: Nedokáží posoudit za celou firmu, ale na mém pracovišti je z celkového počtu 50 zaměstnanců struktura následující: 18-30 let – 34%, 30-40 let – 33%, 40-50 let – 17%, 50 a více – 16%

Podnik E: V dlouhodobém rozsahu 20 – 45 let. Noví zaměstnanci do 35 let.

2) *Co si myslíte, že patří mezi největší přednosti starších zaměstnanců ve vašem podniku?*

Podnik A: Loajalita a zkušenost.

Podnik B: Zkušenost, spolehlivost.

Podnik C: V návaznosti na předešlé pracovní zkušenosti si váží práce a jsou rádi, že pracují u stabilního podniku a jsou rádi, že mají výplatu pravidelně, každý měsíc a vždy včas. Pozitivně hodnotí příspěvky - penzijní, životní pojištění aj.

Podnik D: Zkušenosti, nadhled, pracovitost.

Podnik E: Znají historii firmy, mohou tak porovnávat. Svoji práci mají zažitou a mají návyky.

3) *Jak se ztotožňujete s názorem, že hlavním nedostatkem starších zaměstnanců je práce s PC, či znalost cizího jazyka? Jaké slabé stránky související s jejich věkem pozorujete u vašich podřízených?*

Podnik A: Mezi slabé stránky patří fyzické schopnosti. Práce s PC není problém, znalost cizího jazyka nevyžadují.

Podnik B: Cizí jazyk se v naší firmě nevyužije. Práce s PC vzhledem k technologiím, které zaměstnanci využívají je dostatečná. V souvislosti s věkem klesá u zaměstnanců flexibilita, výkon, a to s většími nároky na odpočinek.

Podnik C: V našich technologických podmínkách nepotřebují zaměstnanci umět pracovat s PC, stejně je to tak se znalostí cizího jazyka. Mezi jejich nedostatky patří zapomínání a přijímání novinek.

Podnik D: Ano, oboje uvedené je podle mých zkušeností výrazným handicapem zaměstnávání lidí starších padesáti let. S dalším rozvojem automatizace a stárnutím dnešních čtyřicátníků se ale tento negativní ukazatel postupně smaže. Dalším negativem je jejich menší přizpůsobivost probíhajícím změnám.

Podnik E: Cizí jazyk není problémem, neznalost práce s PC je obrovským nedostatkem, nicméně hlavně proto, že se to „nedokážou“ naučit. Slabé stránky: malá efektivita, malá produktivita, málo se přizpůsobují, mnohem delší zaškolování než u mladších lidí. Nicméně je to individuální.

4) *Probíhá ve vašem podniku průběžné vzdělávání zaměstnanců? Pokud ano, jak na to starší zaměstnanci reagují? Je toto vzdělávání pro všechny věkové kategorie stejné či se nějak liší?*

Podnik A: Zaměstnanci se průběžně vzdělávají. Zaměstnanci reagují všichni stejně, a to pozitivně. Vzdělání je stejné pro všechny.

Podnik B: Nepochází.

Podnik C: Ano, přistupují velmi zodpovědně. Věk se u nás nerozlišuje.

Podnik D: Vzdělávání probíhá, starší na to reagují poměrně negativně. To má ale spíše spojitost s obsahem než formou (v podniku probíhá podstatná změna z organizace zaměřené úzce provozně na organizaci obchodní). Vzdělávání nezohledňuje věk zaměstnance.

Podnik E: Ano, reaguje dobře. U nás ve firmě jsou zaměstnanci, kteří sami chtějí „jít dopředu“. Průběžné vzdělávání se u nás neliší, všichni dostávají stejné školení.

5) *Souhlasíte s názorem, že starší zaměstnanci se hůře přizpůsobují? Jak Vy vnímáte jejich postoj k novým technologiím či případným změnám v podniku?*

Podnik A: S tímto názorem nesouhlasím. Vnímám pozitivně.

Podnik B: Nesouhlasím, záleží na každém zaměstnanci, jak je schopen změny přijímat, věk v tomto případě není limitující. I když je pravda, že celá řada starších zaměstnanců je značně konzervativní a změny přijímá pomaleji. Nelze to říci, jako dogma. Postoje starších zaměstnanců ke změnám lze hodnotit jako, typický postoj k neznámému se všemi psychologickými důsledky. Je na každém jednotlivci, jak se s těmito důsledky vyrovná případně na kvalitě vedoucích směn, jak „novinky“ vysvětlí. Pokud nové technologie nezvládá je sesazen na nižší pracovní zařazení, popřípadě je s ním ukončen pracovní poměr.

Podnik C: Ano, změny přijímají problematicky.

Podnik D: Ano, souhlasím. Většina jich má negativní postoj ke změnám. (viz odpovědi u otázek č.3 a č.4)

Podnik E: Je to individuální. Nicméně obecně to tak je. Práce, ve které se musí naučit novinky, mít dovednosti, navíc ještě bojovat s technologiemi, které jim nejsou blízké, je obrovsky těžké.

6) *Je věk při přijímání či propouštění zaměstnanců ve vašem podniku brán jako jeden z hlavních faktorů?*

Podnik A: Při přijímání NE při propouštění ANO.

Podnik B: Není, vždy záleží na konkrétních dovednostech daného člověka, kdy pouze na jeho schopnostech a dovednostech je postavena možnost jeho přijetí či propouštění u firmy.

Podnik C: Ne.

Podnik D: Oficiálně není a ani z hlediska diskriminace nesmí být takto brán, nicméně věk určitě podstatnou roli hraje. Vždy záleží na tom, jakého zaměstnance hledáme, někdy můžeme připravit nabídku práce cíleně tak, aby vyhovovala konkrétní věkové kategorii. I při propouštění by mělo jít hlavně o kvalitu člověka a nikoli o jeho věk.

Podnik E: Ne, pokud to jsou kvalitní lidé a drží tempo s ostatními. (Tempo leckdy neudrží ani mladí.)

Ještě jednou bych Vám chtěla moc poděkovat za Váš drahocenný čas a názor.