

Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Katedra sociologie



Bakalářská práce

Martina Rocskárová

Ageismus: Věk a proměňující se trh práce

Ageism: Age and the transformation of the labor market

(Problematika uplatnění osob starších 50 let na trhu práce v Sokolově)

(The issue of chances for people over 50 on the labor market in Sokolov)

Vedoucí bakalářské práce: **doc. PhDr. Jiří Buriánek CSc.**

Studijní obor: sociologie

Praha, 2011

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu práce panu docentu Jiřímu Buriánkovi za jeho ochotu a cenné odborné připomínky, dále také Úřadu práce v Sokolově, jmenovitě panu magistru Jaroslavu Janušovi, za věnovaný čas a poskytnuté informace.

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Praze dne 2011

ABSTRAKT

Transformace trhu, jež po revolučním roce 1989 změnila centrálně řízené hospodářství na ekonomiku s tržními principy, přinesla více možností pro vlastní iniciativu, ovšem některé skupiny postavila do marginalizované pozice. Mezi tyto patří osoby starší 50 let, jež budovaly své kariéry na pozadí jiných společenských okolností. Zažité návyky a pasivní postoj společně s nezájmem zaměstnavatelů je mnohdy vyčleňují z trhu práce. Cílem mé práce je popsat z dostupných pramenů tržní transformaci se všemi jejími dopady na změnu v pojetí kariéry a jak tyto změny znevýhodňují starší generaci. V empirické části sekundárně analyzuji data z úřadu práce, které odhalují problém pasivního a někdy až rezignujícího postoje starších osob. Příčinu tohoto stavu je ovšem nutno hledat taktéž na straně mnohdy diskriminujících zaměstnavatelů a nedokonalé institucionální pomoci.

Klíčová slova: transformace trhu, trh práce v ČR, marginalizované skupiny, nezaměstnanost osob starších 50 let.

ABSTRACT

The market transformation, which changed after the revolution in 1989 the centrally planned economy to market economy principles, has brought more opportunities for personal initiative, but some groups built into the marginalized position. These include people over 50, who built their careers on the background of other social conditions. Ingrained habits and passive attitude, together with the indifference of employers have segregated older people in the labor market. The aim of my work is to describe the market transformation according to available sources, with all its implications for change in the concept of career and how these changes disadvantage older generation. In the empirical part I use data from the Labor Office, which reveal the problem of passive and even resigned attitudes of older people. The cause of this state can be among others also the discriminatory behavior of employers and imperfect institutional help.

Keywords: the market transformation, the labour market in the Czech Republic, marginalized groups, unemployment of people over 50.

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	ZMĚNY TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	10
2.1	PŘEDREVOLUČNÍ VÝVOJ V DOBĚ SOCIALISMU	10
2.2	POREVOLUČNÍ VÝVOJ	11
2.3	DALŠÍ FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ SOUČASNÝ TRH PRÁCE	13
3	STARŠÍ PRACOVNÍCI NA TRHU PRÁCE	14
3.1	DEMOGRAFICKÉ SOUVISLOSTI A DEMOGRAFICKÁ PANIKA	15
3.2	DEMOGRAFICKÉ STÁRNUTÍ V KONTEXTU SOCIÁLNÍCH A POLITICKÝCH OPATŘENÍ	16
3.3	NEZAMĚSTNANOST OSOB 50+	17
3.3.1	<i>Faktory ovlivňující nezaměstnanost osob 50+</i>	20
3.3.1.1	Teorie lidského kapitálu	20
3.3.1.2	Segmentace trhu a past nezaměstnanosti	24
3.3.1.3	Politika zaměstnanosti a spolupráce s úřady práce	25
3.3.1.4	Diskriminace starších osob	28
4	NEZAMĚSTNANÍ 50+ V OKRESE SOKOLOV	30
4.1	CHARAKTERISTIKA OKRESU SOKOLOV	30
4.2	CÍL ANALÝZY	32
4.3	METODOLOGIE	32
4.4	VALIDITA VÝSLEDKŮ SEKUNDÁRNÍ ANALÝZY	34
4.5	DIFERENCE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ	35
4.5.1	<i>Základní popisné proměnné</i>	35
4.5.2	<i>Aktivní přístup</i>	36
4.5.3	<i>Dílčí závěr</i>	37
4.6	VĚKOVÉ SKUPINY	37
4.6.1	<i>Věkové skupiny – muži</i>	38
4.6.1.1	Základní popisné proměnné	38
4.6.1.2	Aktivní přístup uchazečů	41
4.6.2	<i>Věkové skupiny – ženy</i>	42
4.6.2.1	Základní popisné proměnné	42
4.6.2.2	Aktivní přístup uchazeček	44
4.6.3	<i>Dílčí závěr – věkové skupiny</i>	45
4.7	DALŠÍ VÝZNAMNÉ SOUVISLOSTI	47
4.8	DISKUSE	50
5	ZÁVĚR	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ODBORNÝCH PRAMENŮ	55
	PŘÍLOHY	57

SEZNAM ZKRATEK

RVHP	Rada vzájemné hospodářské pomoci
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
ČSÚ	Český statistický úřad
ILO	Mezinárodní organizace práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ÚP	Úřad práce
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
EU	Evropská unie
VPP	Veřejně prospěšné práce
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením

1 Úvod

Trh práce je úzce navázán na celkovou společenskou situaci a jeho imperativy se v běhu dějinného procesu mění. Mezi šedesátá až devadesátá léta 20. století umísťujeme přechod k postindustrialismu a znalostní ekonomice, který zasahuje oblast vzdělání i pojetí kariéry. Strukturální změny spojené s orientací na oblast služeb, raketový technologický rozvoj a globalizace ekonomiky nutí organizace k zásadním restrukturalizacím, které se projevují ve změně pracovního designu i ve vyšších nárocích na zaměstnance (na úroveň vzdělání i kvalifikaci). Všeobecným požadavkem se stává flexibilita, která je nezbytná pro konkurenceschopnost a rozvoj moderních organizací.

Turbulentní změny postindustrialismu střídají relativně předvídatelné a stabilní prostředí industrialismu. Mizí tzv. tradiční pojetí kariéry, v jehož rámci se organizace stará o svého zaměstnance po celou dobu jeho profesní dráhy („hire to retire“) a postup je možný v souladu s principem seniority (podle počtu odpracovaných let v organizaci). Globální ekonomická konkurence nutí jedince smířit se s menší jistotou zaměstnání, přičemž potřebná je kontinuální aktualizace kvalifikace i lidského kapitálu obecně. Do popředí se dostává individuální odpovědnost za kariéru, jelikož firmy si ve jménu výkonnosti méně pěstují loajální zaměstnance a větší důraz kladou na výběr schopných a adaptabilních jedinců.

Také v České republice existuje řada firem, jež nabízejí ve vybraných profesích velice atraktivní pracovní pozice s vysokým ohodnocením a dobrou pracovní perspektivou. Vyžadují ovšem jedince vysoce adaptabilní a kreativní, ovládající cizí jazyky a práci s moderními technologiemi a schopné nadprůměrného pracovního výkonu (Kuchař 2007). Tyto požadavky ovšem zvýhodňují mladší ročníky oproti starší pracovní síle, jejíž adaptabilita je vlivem více faktorů snížena. Mimo jiné kupříkladu faktem, že tato skupina prožila počáteční část produktivního věku pod direktivním stylem řízení, kdy veškerá odpovědnost za kariérní rozvoj leží na bedrech organizace. To obecně vede ke konformitě a pasivitě zaměstnanců, v důsledku čehož je snížena motivace a naopak zvýšena závislost zaměstnanců na organizaci.

Vývoj směrem k postindustriálnímu charakteru společnosti ovlivňuje rovněž trhy postkomunistických zemí, které se snaží o restrukturalizace ve prospěch výkonu a efektivity. Jak se v tomto procesu mění konkrétní trh práce, popisuje první (respektive druhá) kapitola. Revoluční proměny v České republice jsou popsány s ohledem na zvolené téma, tedy v konkrétním dopadu na možnosti uplatnění na trhu práce. Následující kapitola charakterizuje rizikovou skupinu, jíž je tato práce věnována – starší pracovníky, konkrétně 50 - ti a víceleté. Předsudečné vlastnosti, které jsou starším pracovníkům přisuzovány, a nezáměr ze strany

zaměstnavatelů je nutno prolomit už proto, že česká společnost výrazně stárne. Na demografické stárnutí reagují konkrétní politická i sociální opatření, stále častěji se hovoří o tzv. aktivním stárnutí. Se staršími lidmi je nutno počítat a intenzivněji se na ně zacílovat, jelikož jich neustále přibývá. Z tržního pohledu je vysoce rizikový „předdůchodový věk“ - tedy osoby od 50 let. Nezaměstnanost uvnitř této věkové skupiny výrazně nepřevyšuje průměrnou míru nezaměstnanosti, ovšem hrozí tu ve větší míře nezaměstnanost dlouhodobého charakteru. Návrat na pracovní trh je ztížen více faktory, které jsou v práci taktéž popsány. Jedná se o individuálně zaměřenou kvalitu lidského kapitálu, dále objektivně působící segmentaci trhu chytající jedince do pastí nezaměstnanosti, vliv orientace politiky trhu práce a možnou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů.

V rámci empirické části této práce, která využívá dat z analýzy registrovaných uchazečů starších 50 let zpracované Úřadem práce v Sokolově, se budeme snažit odhalit, zda není skupina nezaměstnaných osob starších 50 let vlivem určitých faktorů vnitřně heterogenizována. Předpokládáme, že možnosti uplatnění na trhu práce jsou diferencovány dle kvality lidského kapitálu, který je svázán se vzdělanostní úrovní zachycených uchazečů, ale taktéž s jejich zdravotním stavem. Zaměříme se taktéž na vliv postupujícího věku, a to konkrétně v návaznosti na přibližující se věkové hranice umožňující odchod do ekonomické neaktivity, které mohou hrát roli v míře aktivního přístupu zachycených uchazečů. Aktivním přístupem jsou zde myšleny aktivity přispívající ke zlepšení úrovně lidského kapitálu a zvyšující možnosti uplatnění na trhu práce.

Cílem mé práce je popsat proměnu trhu v České republice po roce 1989, a to, jakým způsobem tato proměna ovlivnila možnosti uplatnění na trhu práce, konkrétně pro nově se vynořivší rizikovou skupinu osob v „předdůchodovém věku“. Empirická část poslouží k popisu faktorů, jež ovlivňují nezaměstnanost (a to především dlouhodobého charakteru) starších osob, a taktéž k zachycení míry aktivního přístupu ve volených strategiích, které často směřují mimo trh práce.

2 Změny trhu práce v České republice

Český trh práce prošel významnými kvalitativními změnami, které odpovídají globálnímu trendu ekonomik západního typu. Tyto změny významným způsobem zasáhly dnešní populaci v „předdůchodovém věku“¹, která musela změnit dosavadní ekonomické chování, a to směrem k tržní soutěživosti. Tato skupina je samozřejmě vysoce heterogenní, schopnost adaptability závisí na ekonomických, sociálních i kulturních faktorech.

2.1 Předrevoluční vývoj v době socialismu

Trh práce existoval i v době socialismu, ovšem postrádal jakékoli selektivní tržní mechanismy, které by alokovaly pracovní sílu podle kvality a předpokládaného výkonu (Kuchař 2007). Kromě této deformace *byl trh práce navíc silně segmentovaný do řady interních trhů (podnikových a družstevních), fungujících zpravidla na principu seniority* (Večerník ed. 1998, s. 23). Politickým imperativem se stala plná zaměstnanost, což ve svém důsledku vedlo k převisu poptávky po pracovních silách nad její nabídkou. Pro každého bez rozdílu platila pracovní povinnost. Plánovací centrum pouhým mocenským rozhodnutím přesunulo na jistější primární trh celé sociálně-profesní kategorie, které se ve standardní tržní ekonomice pohybují na méně výhodném sekundárním trhu práce, tj. s příslušně nižší mzdovou úrovní a méně jistým zaměstnáním. Toto se týkalo především pracovníků v zemědělství, horníků a také mnohých málo kvalifikovaných dělnických profesí v průmyslu (Večerník ed. 1998). Tento pracovní systém v procesu socialistické industrializace a rozvoje těžkého průmyslu dokázal pojmout veškerou nekvalifikovanou sílu, ovšem na druhé straně ji do dalších let zdravotně znehodnotil (Sirovátka 1997).

Jistotu zaměstnání měla většina obyvatelstva, výměnou za ni a za další bonusy (jako například možný postup v zaměstnání) bylo nutno prokázat loajalitu k režimu formou stranické příslušnosti nebo jinou angažovanou činností politického charakteru. Dále byla významná věrnost k profesi i k podniku. Nízké spotřební možnosti byly mnohdy vykoupeny tolerancí nízkého pracovního výkonu ze strany zaměstnavatele. Značná část sociální politiky se odehrávala na podnikové úrovni či dokonce byla přímo založena na připoutání pracovníků k zaměstnavatelům. Jednoznačnou podporu měl model celoživotního povolání a loajalita k jedné firmě, kde sociální výhody přicházely v souladu s principem seniority. Pracovní

¹ Osobami, jež potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, jsou (mimo jiné) fyzické osoby starší 50 let věku.

mobilita nebyla většinou žádoucí, pejorativně se nazývala fluktuací, a takto jednající lidé byli apriori podezřelí. Za legitimní důvod změny pracoviště se v centralizovaném systému považovalo pouze stěhování, zdravotní, rodinné či jiné důvody výslovně uvedené v zákoníku práce. O profesní mobilitu ani nebyl vzhledem k okolnostem zájem, změna v tomto unifikovaném a mzdově nivelizovaném systému nic lepšího nepřinesla (Večerník ed. 1998). Mzdové rozdíly jen málo souvisely s kvalifikací, a to z důvodu nízké technologické úrovně, dělba práce ovšem byla detailně členěná, směřující k vymezení jednoduchých úkolů. Významné proto byly specifické znalosti získané v interakci s určitou firmou, reflektující její specifické podmínky. Kromě neformálních praktik byl nutný um pohybovat se v sociálních sítích, jež podporovaly takový pracovní postup a významnou roli hrál i zaměstnanecký status (Sirovátka 1997).

Princip seniority se v určité podobě uplatnil i v ekonomické fázi přechodu do pracovní neaktivity. Starobní důchod byl považován za ocenění celoživotní práce a starší pracovníci požívali úcty. Zaměstnanci nad 50 let věku již nebyli ze strany zaměstnavatele nuceni ke kvalifikačním změnám či jakémukoli doplnění dovedností, jelikož se nacházeli v konečné fázi své kariéry. To se samozřejmě netýkalo specifických oborů s potřebou celoživotního vzdělávání, jako je například lékařství či vědecká oblast.

2.2 Porevoluční vývoj

Po roce 1990 Česká republika vstoupila do procesu tzv. postkomunistické transformace, přičemž *značná část ekonomů a někteří sociologové jsou toho názoru, že jde v podstatě o předem daný přechod od totalitární a netržní (distributivní) společnosti státně socialistického (sovětského) typu k vyspělé demokratické společnosti* (Machonin, Tuček a kol. 1996, s. 24). Ta funguje na liberálních principech a stimuluje výkonnost. Ekonomika prošla zásadní restrukturalizací, jež změnila podobu odvětvové i profesní struktury, byla privatizována a svobodnému jedinci byla umožněna vyšší profesní mobilita, která ovšem na druhé straně přinesla menší jistotu zaměstnání a vyšší osobní zodpovědnost za kariéru (Kuchař 2007). Trh založený na soutěžení a konkurenceschopnosti nově zhodnocuje lidský kapitál, jež ovlivňuje produktivitu a kvalitu pracovní síly (Večerník in Sirovátka, Mareš 2003). Úspěch na pracovním trhu úzce souvisí s dosaženým vzděláním a kvalifikací. V této oblasti jsou starší pracovníci znevýhodněni, jelikož jejich kvalifikační úroveň je omezena relativně nízkým vzděláním ve srovnání s mladšími věkovými skupinami. Starší pracovníci navíc často nabyli zkušenosti v odvětvích, která při transformaci na tržní hospodářství prošla hlubokou restrukturalizací (Stárnutí a politika zaměstnanosti.. 2004).

Význačným rysem je taktéž segmentace trhu, která odsunula dříve protežované profese s nižším vzděláním a kvalifikací na méně jistý, soutěživý sekundární trh. Transformace tedy není hodnocena jednoznačně pozitivně, ztráta jistoty zaměstnání a společenské prestiže pro výše zmíněnou profesní skupinu znamená stesk po „spravedlivějším“ (rovnostářském) odměňování.

Adaptabilnější a vynalézavější jedinci se pustili do neznámých vod nově umožněného soukromého podnikání. Ne vždy se jednalo o dobrovolné rozhodnutí, okolnosti spojené s restrukturalizací trhu práce a s tím spojené zavírání některých podniků k této aktivitě nutně vedly. Vlně privatizace byla ovšem věnována větší pozornost než rozvoji drobného a středního podnikání. Tato aktivita byla ponechána spíše individuální iniciativě jednotlivých začínajících podnikatelů. Stát jejich činnost pouze reguloval, kontroloval a zdaňoval, ovšem systémové změny usnadňující činnost podnikání menšího rozsahu nepřišly (např. administrativní, úvěrové nebo daňové ulehčení).

Idea efektivně fungujícího liberálního trhu s principem zásluhovosti (zjednodušeně ti nejlepší podají nejvyšší výkon a budou mít nejvyšší příjmy) dále narazila na dědictví z předchozích let socialismu – na zoufalý nedostatek uznávaných norem, nezralou obchodní legislativu a chybějící regulační mechanismy. Významnou roli nehrály jen schopnosti a lidský kapitál, ale také předchozí pozice, kontakty, informace a napojení na specifické sítě uvnitř organizace. Manažeři nově privatizovaných podniků nebyli dosazováni na své pozice jen z titulu předpokládaného kvalitního výkonu.

Tržní transformace kromě nových možností přinesla také méně příjemný fenomén - **nezaměstnanost**, která startuje neblahé individuální a společenské důsledky. Jedinci přináší pokles příjmů, následně životní úroveň a celkových životních šancí. To může vést ke stigmatizaci (označení za méněcenné) takto postižených pracovníků a jejich případné exkluzi (vyloučení ze společnosti). Nezaměstnanost přináší devastaci lidského kapitálu a pracovní etiky, růst deficitu státního rozpočtu a tím i měnovou nestabilitu. Roste totiž počet osob závislých na sociální podpoře státu, dochází k mrhání lidskými zdroji, růstu chudoby a patologických jevů společnosti (Večerník ed. 1998).

Restrukturalizace trhu, která znamenala výrazný pokles produkce (spojený s rušením neefektivních a nežádoucích výrob a také se ztrátou trhů RVHP), vedla k bezprostřednímu poklesu zaměstnanosti, takže míra ekonomické participace obyvatelstva se snížila na úroveň běžnou v tržních ekonomikách (Večerník ed. 1998). Růst nezaměstnanosti nebyl v prvních letech po revoluci rapidní, důvody tohoto „českého zázraku“ uvádějí ve své analýze kromě jiných například Sirovátka a Mareš (2003). Recese v letech 1997-1999 ovšem odstartovala

významnou kvalitativní změnu trhu a nezaměstnanost začala růst mnohem rychlejším tempem. Rizika nezaměstnanosti se diferencují, objevují se více ohrožené marginalizované skupiny a výrazně narůstá podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Ve světle těchto změn, které nejsou pro všechny účastníky na trhu práce stejně výhodné, se diferencují i postoje k roli sociálního státu na trhu. Na jedné straně přinesly tyto změny lepší příležitosti i vyšší zodpovědnost, na straně druhé otevřely hlubší příjmové a majetkové nerovnosti a vyvolaly pocity relativní deprivace a životní stres (Večerník ed. 1998). Změna zažitých vzorců chování, pořadí osobních a společenských hodnot a jejich vnímání a další sociální a psychologické atributy se navíc realizují v dlouhodobém horizontu (Kuchař 2007).

2.3 Další faktory ovlivňující současný trh práce

Současný trh práce je ovlivněn všemi výše zmíněnými jevy a procesy (mezi nimi významný globalizační proces, rychlý technologický rozvoj aj.), potřebná vysoká flexibilita podniků, které jsou nuceny rychle reagovat na bleskově se měnící poptávku, zvýhodňuje kvalifikovanou pracovní sílu s vyšší úrovní vzdělání před manuálně pracujícími. Šance manuálně pracujících na sekundárním trhu práce významně ovlivňuje imigrace levné pracovní síly z rozvojových zemí. Strategickými pojmy pro jedince se stávají flexibilita, adaptabilita, celoživotní učení, zaměstnatelnost namísto zaměstnanosti.

Nutná adaptabilita podniků přináší nové formy pracovních aktivit i pracovní doby, které jsou výhodné především pro strategii co nejmenších nákladů. Pracovní doba se transformuje do podoby zkrácených pracovních úvazků, dočasných pracovních úvazků, více souběžných pracovních úvazků nebo jednorázově vykonané práce na základě smlouvy a dalších (Cazes, Nešporová 2003).

3 Starší pracovníci na trhu práce

Politika zaměstnanosti České republiky se dle evropské strategie zaměstnanosti a dle doporučení Evropské rady speciálně zaciluje na osoby stojící na okraji trhu práce. Mezi ně je řazena skupina osob starších 50 let, která se v silně konkurenčním prostředí setkává s vyšším nezájmem ze strany zaměstnavatelů, latentní diskriminací a často u ní dochází ke kumulaci handicapů. Nejrizikovější je jistě kombinace vyššího věku, horšího zdravotního stavu, nízké úrovně vzdělání a nedostatečné kvalifikace. Kromě objektivních hledisek mohou zaměstnanost starších osob ovlivňovat taktéž stereotypní představy o jejich pracovních návycích a výkonnosti. V obecném povědomí například zůstává, že starší pracovníci mají pro potřeby dnešních moderních organizací často nežádoucí návyky získané během pracovní kariéry za minulého režimu, která se většinou formovala na půdě jedné organizace. Z tohoto důvodu jsou zkušenosti a schopnosti těchto pracovníků omezené, nejsou schopni vyhovět zvýšeným požadavkům zaměstnavatele, které souvisí s prací s moderními technologiemi, znalostí jazyků a oblíbenou flexibilitou týkající se pracovního designu i adaptability spojené s dalším učením a zvyšováním schopností a dovedností. Ochota dále se vzdělávat a zvyšovat tak obecně nižší úroveň vzdělání je malá. Zhoršený pracovní výkon souvisí taktéž s nastupujícími zdravotními problémy (Kotíková in Sirovátka, Mareš 2003). Zaměstnavatelé se dále obávají vyšších finančních nákladů, jelikož osobu s dlouholetou praxí je nutno dostatečně zaplatit. Let zbývajících do odchodu do důchodu není u těchto osob mnoho a náklady nutné na zapracování zaměstnance se nemusí dlouhodobě vyplatit. S vidinou brzkého důchodu taktéž může chybět motivace k výkonu.

Volené strategie starších pracovníků, kteří se ocitnou na okraji trhu práce, jsou spíše defenzivního charakteru. Jistým záchytným bodem se stává možnost odchodu do důchodu, ať již předčasného či plného starobního. Tato strategie ovšem neřeší problém snižování podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva a stále více zatěžuje státní rozpočet. Starší pracovníky je třeba motivovat, a to nejen je, nýbrž i zaměstnavatele, kteří tuto skupinu ve velké míře přehlíží. Práce je v lidském životě stále brána jako její důležitá součást, která naplňuje každodenní životní běh a pomáhá se člověku seberealizovat. Starší pracovníci mohou navzdory negativním předsudkům nabídnout vyšší loajalitu (spojenou s menším podílem absencí oproti mladším zaměstnancům) a zodpovědnost, bohaté zkušenosti, které mohou pozitivně ovlivňovat jejich výsledky a výkonnost, takže starší člověk nutně neznamena nižší pracovní výkon (Buchtová 2002). Stárnoucí populace je nucena hledat východiska pro uplatnění starších pracovníků a plného využití jejich potenciálu.

3.1 Demografické souvislosti a demografická panika

Stárnutí populace je celosvětově jednou z největších výzev 21. století. Paralelně s klesající porodností roste díky lepším životním a pracovním podmínkám, kvalitnější zdravotní péči a sociální ochraně průměrná délka života. Lidé starší 65 let brzy početně převýší děti do 5 ti let věku, do roku 2040 se počítá s prognózou, že 1 z 5 Evropanů bude starší 65 let (Innovating better ways .. 2010).

Ani Česká republika se nevyhnula procesu demografického stárnutí. Na tuto skutečnost je zacílena pozornost Českého statistického úřadu i OECD (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj), konkrétně Výboru OECD pro zaměstnanost, práci a sociální věci. Od 90. let minulého století významně klesá porodnost. Při posledním sčítání lidu z roku 2001 klesl podíl věkové skupiny od 0 do 14 let o 5 procentních bodů a poprvé se dostal pod 20 % z celkového počtu obyvatel. Z hlediska dlouhodobého vývoje se jedná o výrazný pokles (srovnáváno s posledním předcházejícím sčítáním lidu, tj. v roce 1991). Snížil se taktéž podíl mladých lidí mezi 15 až 19 lety, naopak vzrostlo zastoupení obyvatel ve věku 40 - 64 let a 65 let a více. Průměrný věk se mezi lety 1991 a 2001 (tedy mezi dvěma sčítáními lidu) zvýšil o 2,5 roku, podle prognóz statistického úřadu by se při extrapolaci stárnutí v nezměněném tempu mohl průměrný věk obyvatel ČR zvýšit do roku 2050 o dalších 15 let, tedy na 54 let. S takto vysokým průměrným věkem nemá historicky žádná země světa zkušenost. Podíl obyvatel nad 65 let věku by ve stejném roce činil 31,3 % (Český statistický úřad 2001).

Odvozeným ukazatelem věkové struktury obyvatelstva je tzv. index stárí, který vyjadřuje, kolik v populaci připadá osob ve věku 65 let a více na 100 osob ve věku 0-14 let. Hodnota indexu stárí se v posledních deseti letech do roku 2008 zvyšovala jak v celé České republice, tak v jednotlivých krajích. V České republice převažovali v roce 2008 senioři nad dětmi do 14 let věku – index stárí dosáhl hodnoty 105,1.

Empiricky dokazatelné stárnutí obyvatel ČR se významně dotýká ekonomické a sociální oblasti země, jelikož se zvyšují výdaje na zabezpečení seniorů, snižuje se počet ekonomicky aktivních obyvatel a může docházet k projevům demografické paniky². Nejviditelnější oblastí realizace demografické paniky je mediální diskurz, skrze něhož (ovšem ne výlučně) probíhá přenos informací k většině obyvatel. Skrze média se tedy utváří veřejné mínění, které nemusí vždy vycházet z objektivních faktů. Jako důkaz poslouží dílčí závěry z analýzy Lucie

² Koncept demografické paniky je založen na předpokladu, že dojde k nevyhnutelnému zbrzdění či dokonce zastavení ekonomického i sociálního vývoje stárnoucích společností pouze na základě jejich populačního stárnutí. Dnešní společnost bude muset obstarávat příliš mnoho starších a starých lidí, což si nemůže dovolit. Takto zjednodušené představy mohou vést k předsudečným postojům a stigmatizaci starších občanů, navíc i stát proklamuje stárí jako vysoce nákladnou sociálně-ekonomickou položku, čímž se může názor veřejnosti utvrzovat (Vidovičová 2008).

Vidovičové (2008). Data ukazují, že česká veřejnost nezná přesný údaj o podílu seniorů na populaci ČR a navíc jejich skutečný počet nadhodnocuje. Z reprezentativního výběru 1094 osob jich 28 % odhadovalo, že podíl seniorů v populaci v roce 2001 překročil 30 % (ve skutečnosti to bylo 14 %). Mezi odhadovanými 12 až 16 % bylo pouhých 11 % respondentů. Téměř polovina respondentů (46 %) hodnotila vývoj k dalšímu nárůstu počtu seniorů jako špatný. Zdá se, že česká společnost podléhá demografické panice.

3.2 Demografické stárnutí v kontextu sociálních a politických opatření

Starší lidé v sobě ukrývají potenciál, který je v kontextu stárnoucí populace nutno využít. Řada veřejných opatření a podnikových praktik ovšem přispívají k horší využitelnosti a zaměstnatelnosti těchto osob, často se stávají marginalizovanou nebo dokonce diskriminovanou skupinou. Ve veřejném mínění zůstává předsudečný obraz starší populace jako společenské přítěže, která již nemůže přispět k blahu všech občanů. Tyto ageistické postoje narušují mezigenerační soudržnost.³ Zájem OECD jako partnera Ministerstva práce a sociálních věcí je v této oblasti obrácen na boj proti věkové diskriminaci a negativním postojům k práci ve vyšším věku, zasazuje se o zlepšení kvalifikace starších lidí a jejich pracovních podmínek, neméně důležitá je aktivace starších uchazečů o práci (Stárnutí a politika zaměstnanosti.. 2004). Konkrétní výzvou směrem k sociálním partnerům k vytváření podmínek, jež mohou řešit problém stárnoucí populace a tímto zkvalitňovat život ve stáří, je v České republice Národní program přípravy na stárnutí 2008 – 2012, realizovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí. Stanovuje taktéž vládní podporu ke zvýšení zaměstnatelnosti starších pracovníků.

Nejdiskutovanějším problémem, který zhoršuje situaci stárnoucí populace a radikalizuje postoje na ni, je tendence starších pracovníků předčasně odcházet z trhu práce, a tím stále více zatěžovat veřejný důchodový systém. Zvyšující se podíl důchodců zatěžuje veřejné finance, proto je velmi často diskutována otázka důchodové reformy. Aktuálním řešením zvyšující se finanční zátěže státu je mimo jiné odsouvání věku potřebného pro odchod do starobního důchodu na 65 let pro muže a 62-65 let pro ženy v závislosti na počtu dětí. Toto opatření na jednu stranu učiní stávající systém na určitou dobu udržitelným, ovšem komplexně neřeší situaci starších pracovníků na trhu práce. OECD (2004) dále doporučuje snížit atraktivnost možnosti předčasného odchodu do důchodu včetně zlepšení kontroly nároků na invalidní

³ Pojem ageismus vysvětluje Lucie Vidovičová (2008, s. 113) z dosavadních zkušeností v oboru takto: *Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci.*

důchody a posilovat pobídky k práci, která by se měla stát finančně výhodnější než pobírání příspěvků od státu.

Ruku v ruce s aktivací starších pracovníků jde odstraňování překážek zaměstnavatelů při přijímání a zaměstnávání starších pracovníků. Zřetelné ageistické projevy potenciálních zaměstnavatelů jsou legislativně zakázány, a to v zákoně o zaměstnanosti. Nutnou změnou musí projít taktéž představa, že starší pracovníci svým odchodem uvolňují svá místa mladší generaci, a tím zlepšují jejich zaměstnanost. Ve výzkumu Lucie Vidovičové, realizovaným dvakrát v letech 2003 a 2007, s výrokem „Starší by měli uvolňovat svá místa mladším, protože ti jsou výkonnější a schopnější“ souhlasilo 40 % a podruhé 47 % respondentů ve věku 18-80 let.⁴ Míra souhlasu s tímto výrokem klesá s věkem.

Kromě snahy o překročení věkových předsudků a lepší informovanosti o otázkách stáří je dále nutné pokračovat v modernizaci předpisů na ochranu zaměstnanosti a v lepším vynuucování plnění předpisů o zákazu diskriminace v zaměstnání. Samostatnou kapitolou je zlepšování pracovních podmínek podle individuálních potřeb zaměstnance a podpora iniciativy zaměstnavatelů v této oblasti. Jedná se o pružnější pracovní dobu, možnost práce na částečný úvazek či menší podíl noční práce u starších pracovníků, což může přispívat k ochraně jejich zdraví a zvyšovat šance pro setrvání na trhu práce (Stárnutí a politika zaměstnanosti.. 2004).

Na osoby starší 50 let je speciálně zacílena i Aktivní politika zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, jejímž úkolem je napomoci aktivaci rizikových skupin formou individuálního poradenství, finančních stimulů či zlepšováním kvalifikace klientů.

3.3 *Nezaměstnanost osob 50+*

Pojem nezaměstnanosti není tak jednoznačně vymežitelný, jak se na první pohled zdá. I přes definiční rozdíly se ve většině případů autoři shodují na těchto základních bodech, podle kterých lze do skupiny nezaměstnaných počítat osoby:

- a) *schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),*
- b) *chtějící zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale*
- c) *jsoucí přes tuto snahu daném okamžiku bez zaměstnání* (Mareš 2002, s. 16).

⁴ V roce 2003 byl realizován v rámci šetření Aktér 2003, realizovaným společností Universitas, první cílený výzkum diskriminace a ageismu v ČR pod názvem „Ageismus 2003“, N = 1584, respondenti ve věku 15-83 let byli dotazováni osobně s podporou dotazníku. V roce 2007 se uskutečnil v rámci Aktéra 2007, realizovaným společností GfK Praha, další výzkum s názvem „Ageismus 2007“, N = 1810, respondenti ve věku 18-80 let byli opět osobně dotazováni (Vidovičová 2008, s. 62-63).

Tyto požadavky eliminují ty, kdo nemají zaměstnání a nejsou o něj schopni soutěžit a zároveň ty, kdo volí alternativní životní strategii. Mezinárodní úřad práce (ILO) tyto požadavky taktéž zahrnuje do svého vymezení nezaměstnanosti a nezaměstnané definují jako *osoby starší 15 let, které souběžně splňují tři základní podmínky:*

- a) *nejsou zaměstnané, tj. nepracují za mzdu peněžní ani naturální,*
- b) *aktivně hledají práci, tj. jsou registrovány u úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce a práci hledají přímo v podnicích, využíváním inzerce, přípravou založení vlastní firmy, žádají o živnostenský list apod.,*
- c) *jsou připraveny k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů od jejího nalezení* (Kuchař 2007, s. 117).

Obě uvedené definice se nespokojují jen s aktuální pozicí jedince, která je umístěna mimo trh práce, ovšem kladou důraz i na neuspokojenost pramenící z této situace a na aktivní hledání placeného zaměstnání.

Existuje snaha nezaměstnanost měřit, a to především z praktických důvodů. Nejčastěji se používá míra nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, a rovněž zde je přihlíženo k ochotě pracovat. Mezinárodní metoda zjišťování této míry se řídí dle směrnic ILO a dovoluje mezinárodní komparaci. Používá se ve výběrovém šetření pracovních sil (VŠPS). Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná - ta závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku, či specifická pro jednotlivé sociální kategorie, kam lze zařadit i jednotlivé věkové skupiny (Mareš 2002).

Nezaměstnanost (%)		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Úhrnem		7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7
Věk. skupina	15-19	35,8	38,4	41,9	43,6	38,6	26,9	24,4	34,5
	20-24	13,5	14,8	17,6	15,8	14,5	8,8	8,0	14,3
	25-29	7,9	8,1	8,9	8,5	6,6	5,2	4,1	8,2
	30-34	6,9	7,5	7,2	7,0	7,0	5,2	4,7	6,6
	35-39	6,5	7,1	7,1	6,7	5,9	4,8	3,7	5,1
	40-44	5,7	6,2	6,8	6,4	5,7	4,5	3,2	4,9
	45-49	5,7	5,8	6,3	6,5	6,2	4,5	4,2	5,1
	50-54	6,1	6,9	7,4	7,6	6,6	5,3	3,9	5,6
	55-59	4,0	4,9	6,0	5,8	6,0	5,4	4,4	6,2
	60-64	4,0	2,8	3,0	3,0	3,0	2,5	2,3	4,0
65+	3,9	3,7	2,4	3,0	2,5	1,1	0,8	0,6	

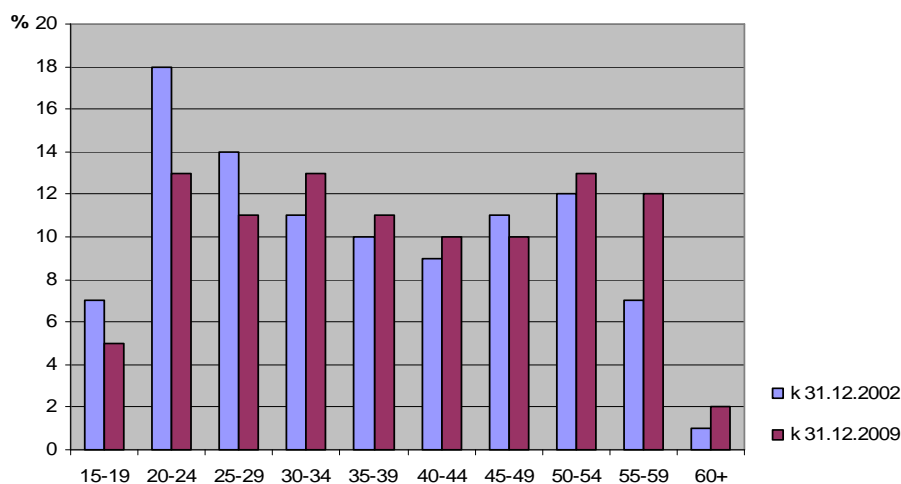
Tabulka 1: Vývoj míry nezaměstnanosti podle věkových skupin – upraveno (ČSÚ 2010)

Z výběrového šetření pracovních sil Českého statistického úřadu (ČSÚ) lze vysledovat, že nejpočetnější skupinou nezaměstnaných jsou mladší věkové kategorie, jež zahrnují osoby

s ukončeným základním vzděláním, které se rozhodly dál nepokračovat ve studiu, dále absolventy učilišť a osoby s maturitou a také velice diskutovanou skupinu čerstvých absolventů vysokých škol. Tato skutečnost mimo jiné nahrává tvorbě mezigeneračního napětí, kdy může být vytvářen tlak na starší zaměstnance, aby přenechali svá místa mladší generaci.

Míra nezaměstnanosti kategorií ve věku 50-64 let se ve sledovaném období (až na drobné výjimky) nepřehoupla přes celorepublikovou průměrnou míru nezaměstnanosti. Relativně nízké hodnoty u věkové skupiny 60-64 let jsou ovlivněny možností odchodu do důchodu, u žen dřívějších v závislosti na počtu dětí. Oproti roku 2008 se míra nezaměstnanosti ve sledované kategorii 50-64 let v roce 2009 zvýšila v průměru o 2 procentní body (stejně jako úhrnná míra nezaměstnanosti). Příčinou je finanční krize globálního dopadu, započatá v roce 2007 v USA.

Kromě obecné míry nezaměstnanosti je využitelná také národní metodika sledující míru registrované nezaměstnanosti. Ta je zjišťována skrze administrativní zdroje, tj. evidence úřadů práce o uchazečích o zaměstnání a jako operativní oporu ji využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Analýza uveřejněná na stránkách ČSÚ poukazuje na změny počtu uchazečů o zaměstnání mezi lety 2002 a 2009.



Graf 1: Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání podle věku (dle dat ČSÚ 2010)

V mladších věkových skupinách, a to zejména v kategorii 20-24 let, došlo k výraznému poklesu neumístěných uchazečů o zaměstnání, což je spojeno s delší přípravou na budoucí povolání a omezením vyplácení podpor v nezaměstnanosti absolventům škol. Naopak u nejstarších věkových kategorií došlo ke znatelnému nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání, především ve věkové kategorii 55-59 let a 60+. Zatímco v roce 2002 tak bylo ve věkové skupině 55 až 59 let evidováno 33 401 uchazečů (tj. 6,5 %), v roce 2009 to bylo již 63 972 uchazečů (tj. 11,9 %). Obdobně ve věkové kategorii nad 60 let došlo k nárůstu z hodnoty

2 634 uchazečů (0,5 %) v roce 2002 na 13 154 (2,4 %) v roce 2009. Tento vývoj jednak reaguje na změny v důchodovém systému, a taktéž poukazuje na znevýhodněné postavení starších pracovníků na nově fungujícím trhu práce, jež je ovlivněno více faktory.

3.3.1 Faktory ovlivňující nezaměstnanost osob 50+

Nezaměstnanost starších osob je specifickou kategorií, a to nejen z hlediska počtu osob v ní zastoupené, ovšem rovněž zvýšeným rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti. V této situaci dochází ke znehodnocování lidského kapitálu, prokazatelné je taktéž zhoršování zdravotního stavu (zejména zvýšený výskyt psychických problémů). Možnost návratu na trh práce je uvnitř této skupiny velmi problematická, především jedná-li se o méně kvalifikovanou skupinu uchazečů, která obecně projevuje nižší zájem o další vzdělávání a rekvalifikace. Mnohé faktory, jež nepříznivě ovlivňují zaměstnanost, či lépe zaměstnatelnost starších osob na trhu práce, byly již v této práci zmíněny. První skupina faktorů se dotýká specifických individuálních charakteristik starších pracovníků a je spojena s teorií lidského kapitálu. Skupina druhá je již méně ovlivnitelná samotnými aktéry a týká se celospolečenského kontextu a aktuálního nastavení trhu práce.

3.3.1.1 Teorie lidského kapitálu

V dosavadním šetření chápeme starší osoby jako skupinu, jež má určité společné definiční znaky, vnitřně je ovšem velmi heterogenní. Jedinec je posuzován na trhu práce (a nejen tam) podle připsaného znaku věku, dále ale také záleží na obecnějším rámci lidského i sociálního kapitálu. Teorie lidského kapitálu (v aplikaci na trh práce) je spojena s ekonomickým využitím potenciálu jedince. Zjednodušeně lze říci, že je to *ta složka lidských zdrojů, kterou lze ekonomicky vymezit* (Kuchař 2007, s. 22). Z popisu transformačního vývoje trhu lze jasně vyčíst, že v době výkonové tržní ekonomiky se investice do zvyšování lidského kapitálu vyplácí. Zvyšuje se nejen důležitost formálního vzdělání, ale také nabyté zkušenosti v podobě specifických dovedností a schopností jedince. Šance uplatnění na trhu práce se zvyšují, pokud je nabízena práce kvalifikovaná, specializovaná, ale dostatečně flexibilní, čímž se co nejefektivněji vrací zaměstnavateli vložené náklady (Kuchař 2007). Kromě investic jedince, které jsou podrobeny ryze individuálnímu rozhodnutí, se ovšem nesmí zapomínat na neměřitelné vlohy, talent a další schopnosti.

Diferencovaný lidský kapitál provází proces selekce na trhu práce. Jedinci s nižší kvalitou lidského kapitálu jsou znevýhodněni jak v období ekonomické recese, tak v období ekonomického růstu. Ekonomická recese je spojena s efektem konkurence, která se zvyšuje v důsledku snižování počtu volných míst. Zároveň roste nezaměstnanost a uvolnění

pracovníci s horší kvalitou lidského kapitálu jsou ostřejší soutěží tlačeni do pozice dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaných. I v dobách ekonomického růstu jsou tito pracovníci často předstiženi nově příchozími uchazeči o zaměstnání. Tvoří tedy stálé jádro nezaměstnaných, jelikož jsou posouváni na konec fronty (teorie fronty, která vyjadřuje preferenci zaměstnavatelů symbolicky vyjádřenou hierarchickou frontou uchazečů). Selektivita na trhu práce tedy může vést k dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. Tento proces ovšem funguje i zpětně, kdy se dlouhodobá nezaměstnanost a negativa z ní vycházející stávají definičním znakem pro selekci uchazečů o zaměstnání (Sirovátka 1997).

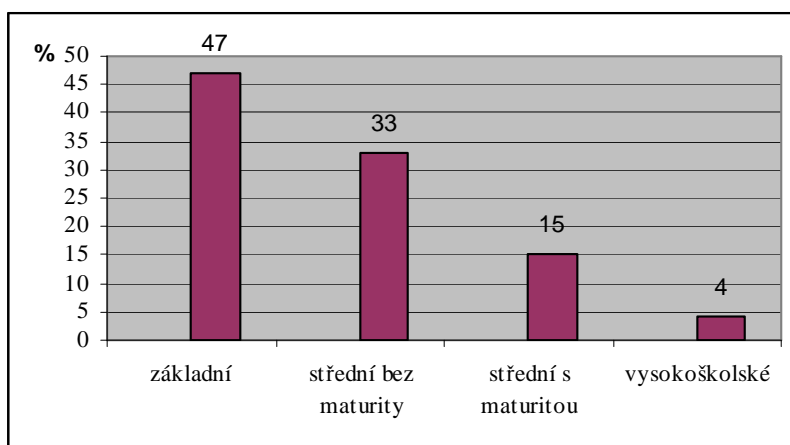
Výsledná míra kvality lidského kapitálu je sumou více faktorů. Jedinec na trh práce přichází s konkrétními individuálními charakteristikami, zahrnujícími demografické proměnné (věk, pohlaví) i individuálně psychologické vlohy (inteligence, talent). Jedince ovšem nelze posuzovat izolovaně, v zásobě skrývá taktéž vlivný sociální kapitál. Skrze něj se vytvářejí podpůrné sociální sítě, které poskytují ochranu v době nezaměstnanosti, ovšem mohou se i aktivně uplatnit v procesu hledání zaměstnání. Neexistující či různým způsobem patologické sociální sítě (především komunita, rodina i širší příbuzenstvo) naopak podporují proces marginalizace⁵ a sociální exkluze (Sirovátka 1997). Tyto sociální sítě nepůsobí jen v procesu hledání zaměstnání, ovšem již dříve, a to ve vzdělávacím procesu. Jedinec nutně disponuje „rodinnými kapitály“, jež zahrnují obecnější kapitál kulturní, sociální a ekonomický. Dosažené vzdělání je považováno za investici do sebe samého a často formuje další pracovní kariéru, získané zkušenosti a kvalifikaci jedince. Konkrétní výslednicí působení lidského kapitálu na zaměstnatelnost jedince je jeho pozice na trhu práce. Jakým způsobem kvalita lidského kapitálu ovlivňuje procesy na trhu práce lze rozpoznat ze statistických údajů o ekonomické aktivitě obyvatelstva. Nejčastěji je sledována závislost počtu zaměstnaných/nezaměstnaných na dosažené úrovni vzdělání.

⁵ Proces marginalizace na pracovním trhu je dle Sirovátky (1997) chápán jako *absence* či *omezení participace jedinců v tržní soutěži o pracovní místa* (s. 12).

Nezaměstnanost (%)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Úhrnem	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7
Vzdělání základní	20,7	22,5	26,1	26,7	24,5	20,1	19,0	24,1
střední bez maturity	7,8	8,4	9,4	8,9	7,7	5,9	4,4	7,4
střední s maturitou	5,1	5,6	5,3	5,1	4,9	3,3	2,8	4,7
vysokoškolské	2,1	2,2	2,3	2,3	2,4	1,7	1,6	2,4

Tabulka 2: Vývoj míry nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání - upraveno (ČSÚ 2010)

Z tabulky sledující vývoj nezaměstnanosti je patrná provázanost úrovně vzdělání s rizikem nezaměstnanosti, a to nepřímo úměrně – čím vyšší je úroveň vzdělání, tím nižší je poté míra nezaměstnanosti. Základní vzdělání zaznamenává míry v průměru desetkrát vyšší než vzdělání vysokoškolské. Zajímavé je taktéž srovnání jednotlivých specifických měř s úhrnnou mírou nezaměstnanosti pro dané roky. Zatímco u skupiny obyvatel se základním vzděláním specifická míra několikanásobně převyšuje průměrnou míru, hodnoty vysokoškoláků jsou stabilně nižší nežli průměr. Tyto trendy v letech 2002-2009 vykazují setrvalou tendenci.



Graf 2: Nezaměstnaní déle než 8 let dle úrovně vzdělání za rok 2009 (dle dat ČSÚ 2010)

Pro dokreslení vztahu dosažené úrovně vzdělání jedince a jeho pozice na trhu práce je uveden graf zachycující relativní počty dlouhodobě nezaměstnaných osob (zde déle než 8 let)

za rok 2009 (průměr).⁶ Tyto počty se výrazně snižují se vzrůstající úrovní vzdělání. Ať tedy zohledňujeme dobu evidence osob na úřadu práce (ÚP) či nikoli, faktor formálního vzdělání výrazně ovlivňuje uplatnitelnost jedince na trhu práce.

Formální vzdělání ovšem jedinci po celý život nestačí. Od 70. let minulého století se ve vyspělých zemích začíná prosazovat princip tzv. celoživotního učení.⁷ Zahrnuje jak školní vzdělávání, tak všechny ostatní vzdělávací aktivity v průběhu celého života jedince. Jedná se o rozvíjení kvalifikace absolvováním podnikových i zájmových kurzů, jazykových kurzů a dalších škol, lze sem zahrnout i neformálně pojaté učení prostřednictvím médií, četby odborné literatury apod. (Kuchař 2007). Lidé s vyšší úrovní formálního vzdělání mají většinou vyšší zájem o možnost dalšího rozvíjení schopností. Nemusí tomu tak ovšem být u lidí v předdůchodovém věku, kteří mohou zachovávat názor, že jednou dosažená úroveň vzdělání a celoživotní zaměstnání je nejlepší formou profesní kariéry. Jak už bylo jednou řečeno, v předrevoluční době jistota zaměstnání a uplatňovaný princip seniority nestavěl starší pracovníky do pozice neuplatnitelné pracovní síly se zastaralou kvalifikací, ovšem byl vůči nim proječován respekt pro jejich celoživotní práci. Změna charakteru profesní dráhy není jedinou překážkou při uplatnění starších pracovníků, úroveň formálního vzdělání je u starších lidí obecně nižší, než je v současnosti požadováno. Tento fakt opět souvisí s předrevoluční dobou, konkrétně s ideologickým zaměřením vyzvedávajícím dělnickou třídu. V 50. a 60. letech minulého století se v nastavení trhu práce promítl proces masivní industrializace (Kuchař 2007). To vedlo k vysoké poptávce po kvalifikovaných dělnících, na úrovni formálního vzdělání bylo preferováno střední vzdělání s maturitou. Tento ekonomický prvek se promítl i do celospolečenských hodnot a zbrzdil vývoj české společnosti na dlouhá léta. S dopady tohoto procesu se trh práce v ČR potýká dodnes, obzvláště v tradičně průmyslových regionech, které se jen velmi pomalu transformují na vyspělý tržní systém preferující terciární sektor a jedince s vyšší kvalifikací.

Zděděné hodnotové systémy z minulého režimu formují charakterové vlastnosti jedinců, ovšem ne vždy nutně negativně. Dlouhodobé zaměstnání zpravidla u jedné firmy na jedné straně znevýhodňuje méně adaptabilní starší pracovníky, ovšem je nutné si uvědomit, že ze stabilního zaměstnání si tito odnesli silně zakořeněný pocit loajality k podniku. Dále se jako ctinnost starších pracovníků uvádí vyšší zodpovědnost, pracovitost spojená s povinností být zaměstnán, neoddiskutovatelné jsou taktéž celoživotně nabývané zkušenosti.

⁶ Dlouhodobě nezaměstnaná osoba je v evidenci ÚP 1 rok a déle – dle platné metodiky výpočtů ČSÚ.

⁷ Institucionální a systematická podoba tohoto procesu se ovšem objevila až v druhé polovině 90. let minulého století (Kuchař 2007).

Celoživotní práce a postupující věk se ovšem podepisují na další důležité složce lidského kapitálu, kterou je vzhled. Atraktivní vizáž a dobré vystupování může být taktéž důležitou složkou při rozhodování o tom, kdo má celý den sedět nadřícenému v kanceláři. Stáří může být spojováno s fyzickou sešlostí a neatraktivností a vedle ryze výkonnostních kritérií může spolurozhodovat o výběrových mechanismech.

3.3.1.2 Segmentace trhu a past nezaměstnanosti

Do procesu selektivního uvažování na trhu práce vstupují významnou měrou taktéž nad-individuální faktory. V souvislosti s transformací centrálně řízeného hospodářství na hospodářství tržní byla zmíněna tzv. segmentace pracovního trhu. Podle této teorie neexistuje jednotný trh práce, ale drobí se na velký počet dílčích trhů, pro něž platí různá pravidla pro obsazování míst a jejich mzdového i nemzdového ohodnocení, a taktéž různá míra jistot a míra realizace zájmů zúčastněných. Segmentace trhu práce je dynamický proces, který reaguje na diference mezi potřebami jednotlivých součástí trhu, jejich významem pro společnost a obecně kopíruje dynamický společenský vývoj. Rovnost šancí a podmínek všech aktérů v neoklasickém pojetí zde tedy přestává platit. Toto pojetí předpokládá výraznější diferenciaci společnosti a tím připouští i větší míru diskriminace na trhu práce (Kuchař 2007). Na evropské i americké půdě se kontinuálně objevují tlaky na odstraňování neopodstatněných rozdílů v obsazování pracovních míst podle pohlaví, věku či etnické příslušnosti.

Nejzásadnější je dle Večerníka (1998, s. 23) rozlišovat mezi *primárním a sekundárním trhem a mezi interními pracovními trhy jednotlivých firem a externím trhem práce, zahrnující celé území státu*.⁸ Pokud pracovník vstoupí na primární trh práce, setká se s lepšími pracovními příležitostmi a vyšší prestiží, skrze které si lze vydělat více peněz a získat jistější pracovní pozici. Naopak účastník na sekundárním trhu práce je konfrontován se značně nejistou pracovní pozicí, která nepřináší vysoké možnosti růstu ani prestiže a není ani dostatečně finančně ohodnocena. Na tomto trhu jsou taktéž výrazně sníženy požadavky na kvalifikaci pracovníků. Interní trhy práce představují pracovní příležitosti uvnitř určitého podniku, v rámci jehož sítě jsou pracovníci podle potřeby přemisťováni zpravidla bez nutnosti propuštění. Externí trh práce je naproti tomu více konkurenční variantou, kde se soutěží o volná pracovní místa. V procesu privatizace a restrukturalizace české ekonomiky se interní trhy zúžily. Velké státní podniky byly nuceny vyloučit z interních trhů marginální pracovní sílu, došlo k propuštění skupin pracovníků v poproduktivním věku, kteří odešli do důchodu.

⁸ Vedle formálního trhu práce, jež je regulován oficiálními společenskými institucemi, funguje neformální trh práce, jež je mimo kontrolu těchto institucí a aktivity na něm spadají do oblasti tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky a týká se taktéž samozásobitelství a domácích prací (Mareš 2002).

V rámci omezování počtu pracovníků byly odsouvány na soutěživý externí trh práce pomocné profese, které jsou typické pro pracovníky s nízkou kvalifikací. Na druhé straně vznikl sektor drobného podnikání, kde se pracovní trh též marginalizoval. Ekonomická strategie firem, jež nedisponovaly dostatečnými zkušenostmi a kapitálem, byla odvozena od vysoké intenzity práce a taktéž nelegálních praktik. Požadavky na pracovní sílu nezahrnovaly tedy určitou formální kvalifikaci, zkušenosti a senioritu, ovšem spíše loajalitu spojenou s osobní známostí a schopnost vysoké pracovní intenzity, flexibilitu a ochotu k nestandardním pracovním vztahům a praktikám v podniku. Tyto požadavky vydělily ze zorného pole zaměstnavatelů pracovníky, u nichž se tyto schopnosti nepředpokládají, mezi něž patří i starší pracovníci (Sirovátka 1997). Zvýšená selektivita při zaměstnávání vede dle Sirovátky (1997) ke zhoršení pracovních nabídek v sekundárně-marginálním prostoru, což dále ústí v déle trvající nezaměstnanost u určitých skupin obyvatel (podíl dlouhodobé nezaměstnanosti je spolehlivým indikátorem marginalizace určité skupiny obyvatel) a také k nestabilním formám zaměstnanosti. V některých případech se nabízené mzdy přibližují úrovni sociálních dávek, což může vést k nedostatečné motivaci pro hledání zaměstnání. Hovoříme o tzv. pasti nezaměstnanosti. Dostávají se do ní zejména kategorie s žádnou či nízkou kvalifikací a příjem je někdy doplňován z neformálních aktivit (Brožová 2003). Ekonomická pobídka ovšem není jediným rozhodujícím faktorem pro rozhodování marginalizovaných skupin obyvatel. Dle Sirovátky (1997) hrají významnou roli taktéž snaha uniknout marginalizované pozici a posouzení vlastních šancí na získání zaměstnání. V případě, že šance uniknout pomocí sekundárních pozic na trhu práce se nejeví jako reálná, přichází na řadu jednoduchá kalkulace tzv. koeficientu náhrady, který představuje poměr disponibilních prostředků pracovníka bez zaměstnání a se zaměstnáním (Brožová 2003, s. 105). Snižování výše životního minima a krácení sociálních podpor tedy nemusí představovat jedinou účinnou strategii pro boj se sociálním parazitismem, ovšem správným krokem je zajištění vyšší úrovně minimální mzdy nad úroveň životního minima, jelikož alternativa být zaměstnaným musí zůstat vždy výhodnější.

3.3.1.3 Politika zaměstnanosti a spolupráce s úřady práce

Trh práce naneštěstí pro liberálně orientované směry zůstává regulován státními zásahy, jež kompenzují handicap pracovní síly. Stát může takto činit prostřednictvím sebe jako velkého zaměstnavatele anebo určováním vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (Mareš 2002). Politika trhu práce, kterou lze rozdělit na pasivní a aktivní, byla v rámci transformace zavedena současně s hospodářskými a sociálními reformami. Dle zákona o zaměstnanosti je

cílem politiky zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Ochranou lze rozumět nástroje pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ), jež hmotně zabezpečují uchazeče o zaměstnání. Vysoká nezaměstnanost zvyšuje výdaje státu na PPZ, a to na úkor politiky aktivní. V této souvislosti jsou připomínány možné demotivační účinky vyplácených sociálních podpor, které se mohou blížit reálné výši mzdy. Některé skupiny obyvatel poté končí ve výše popsané pasti nezaměstnanosti. Starší pracovníky pasivní politika zvýhodňuje, jelikož délka vyplácení podpory v nezaměstnanosti je odstupňovaná dle věku, pro pracovníky od 50 let představuje osmi měsíční podpůrnou dobu, pro 55 - ti a víceleté dokonce 11 měsíců. Nezaměstnanost starších pracovníků se navíc stále řeší nabídkou možnosti předčasného či invalidního důchodu. V rámci státních reforem se podmínky pro odchod do důchodu zpřísnují a je zvyšována věková hranice pro odchod do důchodu (starobního, ale i předčasného). Aktivní politika zaměstnanosti (APZ), realizovaná ministerstvem a úřady práce společně s dalšími subjekty (např. agentury práce), se ovšem reálně na starší osoby příliš nezaměřuje. Disponuje řadou nástrojů, jako je vytváření společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací, rekvalifikace, cílené programy, poradenství nezaměstnaným, investiční pobídky a jiné. Další vývoj APZ by se dle expertních doporučení měl nést v duchu zlepšování poradenských služeb a individuálního přístupu k jednotlivým uchazečům. To ovšem úřady práce v době vysoké nezaměstnanosti kapacitně nezvládají (Kotíková in Sirovátka, Mareš 2003).

Důležitým nástrojem APZ by se po vzoru zemí EU mohly stát **individuální akční plány**, jež zohledňují možnosti, ale i ochotu ke spolupráci každého pracovníka zvlášť. V českém prostředí taktéž vznikají cílené regionální programy zaměstnanosti, např. Respekt Institut v rámci svého projektu 50+ aktivně (2010, dosud nepublikováno) popsal jednu z tzv. dobrých praxí na podporu znovunastartování kariéry po 50. roku u dlouhodobě nezaměstnaných osob. Realizována byla Úřadem práce v Liberci pod názvem „Kariéra po padesátce“ a skládala se z kombinace mnohých prvků APZ, samozřejmě cílených individuálně. Klientům ÚP byly nabídnuty motivační kurzy, skupinové i individuální poradenství společně s osobnostní a pracovní diagnostikou. Tyto aktivity nebyly slepě zacíleny, ale navazovaly na ně rekvalifikační kurzy s následnou řízenou praxí na vytvořených společensky účelných pracovních místech. Program nabízí inspiraci pro zlepšení služeb ÚP v několika bodech. V praxi chybí využívání možnosti tzv. řízené praxe, která činí rekvalifikace smysluplnějšími, jelikož je spojena s potenciální pracovní pozicí a zaměstnavatel přijme pracovníka s vyšší pravděpodobností, jelikož se sám přesvědčí, zda bude schopný vykonávat nabízenou práci. Zaměstnavatel navíc pobírá příspěvek na mzdu

pracovníka, takže jsou motivovány všechny zúčastněné strany. Tímto způsobem se taktéž může zlepšit komunikace a spolupráce mezi zaměstnavateli a ÚP. Významným momentem je i individuálně motivující přístup k dlouhodobě nezaměstnaným osobám, které mají zejména ve vyšším věku zhoršené sebehodnotící postoje, často provázené pocity nepotřebnosti.

Pro účely zvyšování adaptability pracovní síly je pozornost věnována stále více **rekvalifikacím**, díky kterým lze lépe reagovat na aktuální nabídku a poptávku pracovního trhu. Rekvalifikace ovšem prokazatelně nepůsobí na zlepšování zaměstnanosti, jelikož nejsou mnohdy cílené (spojeny s konkrétní nabídnutou pracovní pozicí), experti navíc postrádají možnost praktické rekvalifikace přímo u zaměstnavatele, která ovšem není hrazená z příspěvků ÚP (Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003). Zájem o rekvalifikaci souvisí s dosaženým stupněm vzdělání jednotlivce, kdy nejmenší zájem projevují osoby s nízkou popř. žádnou kvalifikací. Přílišný zájem není projevován ani ze strany starších pracovníků. Příčinou může být obecně pasivní a spíše defenzivní postoj starší generace, ovšem taktéž fakt, že programy nejsou pro tuto skupinu optimálně nastaveny a k účasti na programu nejsou dostatečně motivováni (někdy dokonce pociťují strach z účasti v programu). Z analýzy Horákové a Rákoczyové (in Mareš, Sirovátka 2003) vyznívá spíše preventivní charakter rekvalifikačních kurzů, což znamená, že do rekvalifikačních kurzů jsou zařazováni o něco častěji lidé nezaměstnaní krátkou dobu, takže rekvalifikace jako nástroj prevence dlouhodobé nezaměstnanosti selhává. Tito jsou nezaměstnaností méně ovlivněni, tudíž jejich motivace k nalezení práce je vyšší a disponují lepšími předpoklady rekvalifikační kurz dokončit, navíc bez nutnosti následného individuálního poradenství. Hovoříme o tzv. creaming-off efektu. Jedná se ovšem spíše o vědomou strategii úřadů práce a ne o reálné možnosti nezaměstnaných osob.

Jak již bylo naznačeno, na úřadech práce nejsou nástroje APZ efektivně využívány. Nejedná se ovšem pouze o interní chybu činnosti ÚP, situaci ovlivňují taktéž klienti ÚP, firmy nabízející volné pracovní pozice, další veřejné instituce i širší společenský kontext. Nefunkčními momenty v procesu výkonu APZ úřady práce jsou nedostatečný individuální přístup, nedostatečná komunikace s klientem o možnostech APZ a taktéž komunikace s potenciálními zaměstnavateli. Ti často kvůli povinnosti vyplývající ze zákona nahlásí volné pracovní místo ÚP, ovšem raději ho obsadí osobou, jež nenese signalizační informaci díky své registraci na ÚP. Zprostředkovatelé úřadu o těchto praktikách vědí a většinou na zlepšování služeb klientům rezignují, v důsledku čehož jsou poté výběrová řízení pouze neefektivní formální záležitostí. Klienti ÚP od služeb zaměstnanosti pomoc při hledání práce

ani neočekávají, registrováni jsou především z důvodu povinnosti a možnosti hmotného zabezpečení.

Každá mince má ovšem dvě strany, tudíž i APZ naráží na své limity, jež nelze ovlivnit „shora“. Při plné zaměstnanosti by každý jedinec schopný práce měl být zaměstnán, otázkou ovšem zůstává, zda to bude v rychle se měnícím konkurenčním prostředí možné a zda je možné najít pro každého člověka pro něj vyhovující zaměstnání. Zásadní je uvědomění si faktu, že APZ nemůže být aktivní pouze jednostranně. Období socialismu zanechalo v postojích členů společnosti pocit, že stát nese neomezenou odpovědnost za zajištění ochrany ve všech směrech, vlastního postavení nevyjímaje (Kuchař 2007). Ochranné role státu se také začalo masivně zneužívat, takže stále převažující náklady na PPZ nejsou pouze důsledkem nefunkčnosti politiky státu, ovšem taktéž pasivity občanů, kteří se zříkají odpovědnosti za vlastní osud, a státem poskytnutá podpora dokoná demotivační proces úplně. Nezaměstnanost je přirozenou součástí trhu práce, tudíž nasnadě je potřeba výchovy k možnosti ztráty zaměstnání a ke schopnosti překonat tuto situaci a zmobilizovat vlastní síly pro její překlenutí.

3.3.1.4 Diskriminace starších osob

Ačkoli je jakákoli diskriminace⁹ na trhu práce legislativně zakázána (součást Zákona o zaměstnanosti), její latentní formy zůstávají významnou překážkou při zaměstnávání starších osob.¹⁰ Proces diskriminace v jisté míře odráží široce zakotvené sociální předsudky a stereotypy a částečně je sám založen na racionálním ekonomickém kalkulu. Potenciální zaměstnavatelé totiž nemají dostatek informací pro rozhodnutí o přijetí či nepřijetí pracovníka, na řadu přichází tzv. teorie tržních signálů, kdy se rozhodování odvíjí od disponibilních signálů neboli symbolů. Tyto se zdají vypovídat o pravděpodobných vlastnostech „zboží“, v tomto případě specifického druhu zboží – lidí. Většinou jsou ale založeny na skupinových průměrech, odrážejí osobní zkušenosti a postoje, nebo jde jednoduše o společenské předsudky (Sirovátka 1997). Vnímané předsudečné vlastnosti starších pracovníků byly popsány výše společně s neochotou zaměstnavatelů investovat do starší osoby, která v brzké době přejde do ekonomické neaktivity. Zkušenosti a know-how (které ovšem mohou být kompenzovány snížením výkonu) starších pracovníků dále předpokládají dostatečné finanční ohodnocení.

⁹ Diskriminací lze rozumět *rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro třídní nebo společenské postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod.* (Klimeš 1995, s. 125).

¹⁰ Jedná se například o skrytou diskriminaci, kdy se v inzerci objevují atributy mládí nebo je požadována praxe a vzdělání, jež je možné absolvovat pouze posledních pár let (Vidovičová 2005).

Ačkoli výzkumy na téma věkové diskriminace na trhu práce prokazují¹¹, že starší osoby mají často zkušenost s odmítnutím zaměstnavatele kvůli jejich věku a mohou vymocit uplatnění svého práva soudně, dokazování diskriminačního chování je velice obtížné, jelikož přijímací řízení není dokumentováno. Zaměstnavatelé mají navíc značnou svobodu při posuzování „nejlepšího možného pracovníka pro danou práci“ (Stárnutí a politika zaměstnanosti.. 2004).

Schůdným řešením se zdají být nástroje APZ, jež subvencují výlohy zaměstnavatelů, které mohou být při přijímání a udržování starších pracovníků vyšší (např. příspěvky na mzdy či snížení příspěvků na sociální zabezpečení), a dále také renovace legislativních opatření, které mohou zaměstnavatele odrazovat od přijetí staršího pracovníka (nebo taktéž rozhodnutí o jeho propuštění či přechodu do ekonomické neaktivity – např. vysoké příspěvky na sociální zabezpečení u nízce kvalifikovaných pracovníků). Plynulejší přechod starších pracovníků do důchodu může být zlepšen díky úpravám pracovní doby (např. kratší pracovní úvazky či jiné flexibilní formy).

¹¹ Např. Život ve stáří z roku 2001 (Vidovičová, Rabušic).

4 Nezaměstnaní 50+ v okrese Sokolov

Pro dokreslení praktické stránky problému se zaměřím na možnosti a volené strategie starších lidí na trhu práce v okrese Sokolov, a to konkrétně díky poskytnutému datovému souboru z Analýzy uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let (2005) z Úřadu práce v Sokolově. Sekundární analýzu uvede stručná charakteristika okresu Sokolov, která je důležitá pro pochopení specifických rysů průmyslového regionu.

4.1 Charakteristika okresu Sokolov

Analýza celorepublikové nezaměstnanosti do jisté míry maže regionální rozdíly, které jsou významné a jsou spojeny s tzv. strukturální nezaměstnaností¹². *Tyto rozdíly pocházejí z dědictví vysoké koncentrace výroby ve velkých podnicích, jež byly mnohdy jediným zaměstnavatelem v regionu* (Cazes, Nešporová 2003, s. 26). Pokud dochází k útlumu určitých hospodářských odvětví, v tomto případě průmyslového charakteru, zvyšuje se logicky i nezaměstnanost v tradičně průmyslových regionech. Významnou měrou ovlivňuje adaptabilní možnosti pracovníků taktéž nízká mobilita spojená s vazbou na bydliště a místní sociální síť, dále se vzrůstem jízdného a cen pohonných hmot, neméně regionální rozdíly v cenách za bydlení, nedostatečná infrastruktura apod.

Tržní soutěž jasně vymezuje úspěšné a neúspěšné regiony, ovšem dále závisí na vzdělanostní struktuře obyvatelstva a také na indikaci sociální problémovosti, jež jsou odkazem hospodářského vývoje let minulých (Sirovátka 1997). Okres Sokolov lze přirovnat k regionu typu s „nově formovanou pracovní silou“, kde je vysoká především dlouhodobá nezaměstnanost, ale i celková nezaměstnanost (Sirovátka 1997). Kromě charakteru nezaměstnanosti je pro tento typ regionu typický taktéž vysoký podíl romského obyvatelstva, extrémně vysoký podíl nekvalifikovaných dlouhodobě nezaměstnaných, oproti jiným okresům je tu patrná mladší věková struktura. Problematické umístění uchazečů způsobuje i zdravotní devastace obyvatelstva spojená s tradiční průmyslovou výrobou.

Okres Sokolov se vyděluje od zbylých okresů Karlovarského kraje (Karlovarský a Chebský) svou orientací na těžbu hnědého uhlí, výrobu energie, chemický a strojírenský průmysl. Dlouholetá těžařská tradice výrazně změnila ráz sokolovského regionu a přispěla k devastaci životního prostředí. Největší územní zaměstnavatel Sokolovská uhelná se snaží o

¹² *Strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice, ve které jsou vždy odvětví prožívající rozkvět, v důsledku čehož expandují, a naopak odvětví v útlumu* (Brožová 2003, s. 83). Pro přizpůsobení se strukturálním požadavkům je nutné získání nové kvalifikace, což je ovšem pro starší lidi velmi obtížné a mnohdy nemyslitelné.

rekultivaci krajiny, s čímž je spojená výstavba především rekreačních a sportovních zařízení, které poskytují pracovní místa v době své realizace a po dokončení projektů slibují nová pracovní místa v oblasti služeb. Svou budoucnost tedy region buduje na vizi Sokolovska jako centra cestovního ruchu a turistiky (Zpráva o situaci.. 2010).

Výhodou okresu je atraktivnost trhu a levné pracovní síly pro zahraniční investory, zejména z Německa (v regionu působí 112 zahraničních firem). Při spolupráci s těmito subjekty je ovšem mnohdy nutná znalost alespoň jednoho cizího jazyka.

Slabou stránkou okresu je dědictví z dob minulého režimu spojené s orientací na průmyslovou činnost, které je přizpůsobeno i zdejší obyvatelstvo. Okres se dlouhodobě potýká s vysokým podílem lidí se základním, neukončeným základním nebo žádným vzděláním, pro které je nabídka volných pracovních míst prakticky nulová (dle dat ze sčítání lidu v roce 2001 podíl osob se základním vzděláním činí 30,8 % oproti průměru ČR 23 %). Podíl středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných lidí je oproti tomu dlouhodobě podprůměrný, dle dat ze sčítání lidu v roce 2001 dokonce nejnižší v celé České republice (podíl vysokoškoláků na celkovém počtu obyvatel ve věku 15 let a vyšším je pouze 4 %, přičemž průměr ČR činí 8,9 %).

Rok	Věk obyvatel						Celkem obyvatel okresu
	0-14		15-54/59		55+/60+		
	Absolut.	Relat.	Absolut.	Relat.	Absolut.	Relat.	
1995	20 082	21,2	60 266	63,5	14 530	15,3	94 878
2000	19 939	20,6	60 858	62,9	16 031	16,5	96 828
2005	19 528	19,9	60 327	61,6	18 069	18,5	97 924
2010	18 945	19,3	59 074	60,2	20 124	20,5	98 143
2015	17 935	18,4	58 691	60,1	21 022	21,5	97 648
2020	17 148	17,7	58 102	60,1	21 396	22,2	96 646

Tabulka 3: Předpokládaný vývoj počtu obyvatel okresu Sokolov - upraveno (Zpráva o situaci.. 2010)

Okres se vyznačuje mladší věkovou strukturou, což je patrné na relativním podílu obyvatel v předproduktivním věku, který byl dlouhodobě vyšší než podíl obyvatel v poproduktivním věku. Tento trend se ovšem v průběhu posledních let mění a podíl osob v poproduktivním věku se v souvislosti s odchody do důchodu silných povalečných ročníků zvyšuje, což signalizuje nutnost zacílení na starší věkové ročníky, jež jsou ještě ekonomicky aktivní.

Průměrná míra nezaměstnanosti v sokolovském okrese se dlouhodobě pohybuje nad celorepublikovým průměrem, ovšem Sokolovsko nespadá do kategorie oblastí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Sokolov za rok 2010 činí

13,3 % oproti celorepublikovému průměru 9 %). Alarmující je podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Osob, které jsou v evidenci déle než 6 měsíců, bylo v roce 2009 skoro 53 % (Zpráva o situaci.. 2010).

4.2 Cíl analýzy

Primárně se analýza ÚP zaměřuje na zjištění hlavních příčin nezaměstnanosti cílové skupiny, zjištění zájmu o další vzdělávání a následné určení přiměřených postupů při práci s těmito lidmi. Sekundární studium datového souboru si klade za cíl prohloubit dané poznatky o cílové skupině nezaměstnaných lidí starších 50 let.

V rámci své rozšiřující analýzy bych se ráda zaměřila na možné diference v dále popsaných specifických skupinách. Primárně je nutné *rozdělit respondenty dle pohlaví* a stanovit pro ně možné rozdíly v popisných proměnných a následně volených strategiích na trhu práce. Na dichotomizaci dle pohlaví naváže *studium jednotlivých věkových skupin uvnitř širší kategorie nezaměstnaných osob starších 50 let* (jednotlivé věkové skupiny viz kapitoly 4.6.1. a 4.6.2. níže). Domníváme se, že nezaměstnané osoby starší 50 let nejsou homogenní skupinou - jako vlivný se jeví faktor umožněného odchodu do předčasného či plného starobního důchodu, s nímž se daná osoba oprostí od tržního diktátu a zajistí si stabilní příjem. Tato možnost zřejmě zásadně ovlivňuje rozhodování starších uchazečů na ÚP, kteří volí jistější únikové strategie vedoucí mimo trh práce. Věkové skupiny rovněž analyzujeme odděleně pro jednotlivá pohlaví, a to z důvodu odlišných věkových hranic pro odchod do předčasného i plného starobního důchodu. Kromě vymezování specifických skupin v souboru se podíváme na další doplňující tendence ve strategiích starších obyvatel v okrese Sokolov. Předpokládáme spíše *pasivní postoj* spojený se závislostí na institucionální pomoci. Tento předpoklad pramení ze vzdělanostní struktury okresu, konkrétně vysokého podílu osob se základním či neukončeným základním vzděláním, pro které jsou možnosti uplatnění na trhu práce velice omezené. Určující je taktéž špatný zdravotní stav cílové skupiny, související s tradiční průmyslovou činností v okrese.

4.3 Metodologie

Datový soubor vzniknul pro interní potřeby Úřadu práce v Sokolově a na základě třídění první stupně byla vytvořena Analýza uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let (2005). Data byla pořízena formou řízeného rozhovoru s dotazníkovou podporou skrze zprostředkovatelky (použitý dotazník viz Příloha č. 1). Níže zmiňované „popisné proměnné“

(pohlaví, věk, vzdělání, zdravotní stav, délka evidence respondenta na ÚP) zprostředkovatelky vyplňovaly podle interní databáze ÚP - takto získané informace lze tedy považovat za spolehlivé. Datový soubor ovšem nespĺňuje požadavek náhodného výběru jednotek, proto nelze považovat závěry plynoucí z analýzy za obecně platné. Sběr dat proběhl v průběhu měsíců srpen a září 2005 a bylo osloveno 1164 uchazečů.

Metodologie sekundární analýzy navazuje na cíle výzkumu a využívá třídění 2. stupně. Kontingenční tabulky zachycují možné souvislosti věkových skupin (přesné členění věkových skupin viz kapitoly 4.6.1. a 4.6.2. níže) a pohlaví s popisnými charakteristikami jako závislé proměnnými. Takto volený postup může odhalit jemnější difference uvnitř skupiny uchazečů 50+, na něž může navázat studium volených strategií. Volené strategie jsou zachyceny pomocí jednotlivých indikátorů, které se vztahují k míře aktivního přístupu respondenta. Za účelem kategorizace aktivity byla sestavena jednoduchá sumační škála čítající pět indikátorů aktivity:

- 1) ochota/ schopnost pravidelně docházet na ÚP (1 bod),
- 2) ochota/schopnost sám si aktivně hledat práci (2 body),
- 3) zájem o alespoň jednu rekvalifikaci (4 body),
- 4) ochota/schopnost zapojit se do veřejně prospěšných prací (VPP) či dalšího vzdělávání (4,5 bodů),
- 5) plán stát se osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ – 5 bodů).

Body u jednotlivých indikátorů byly zvoleny intuitivně, jedinou podporou pro rozhodnutí o bodové hodnotě položky byla četnost souhlasu s položkou v primárním dotazníku. Z toho plyne, že zvolené indikátory korespondují s otázkami v primárním dotazníku. Kromě otázky budoucího záměru stát se OSVČ, u které respondenti vyslovovali souhlas či nesouhlas, pocházejí indikátory z výčtových otázek, jež byly pro potřeby sekundární analýzy mírně upraveny (z podoby výčtové otázky do podoby vyslovení souhlasu či nesouhlasu s jednotlivými položkami v baterii). Podle toho, se kterými položkami respondent souhlasil, byl zařazen do jedné ze čtyř vytvořených kategorií (sloupcový graf zachycující bodové skóry viz Příloha č. 2):

- 1) **neaktivní postoj** (0 – 1 bodů) – v případě, že respondent volil pouze položku „ochota/ schopnost pravidelně docházet na ÚP“ či nezvolil žádnou z možností,

- 2) **mírně aktivní postoj** (2 – 3 body) – v případě, že respondent zvolil položku „ochota/schopnost pravidelně docházet na ÚP“ společně s „ochota/schopnost sám si aktivně hledat práci“ či druhou zmiňovanou samostatně,
- 3) **středně aktivní postoj** (4 – 7 bodů) – v případě, že respondent má zájem alespoň o jednu rekvalifikaci a k tomu případně souhlasí s možností pravidelného docházení na ÚP či samostatnou aktivitou při hledání práce; v této kategorii se mohou objevit i respondenti, kteří projeví zájem o VPP či další vzdělávání izolovaně od jakékoli další doprovodné aktivity,
- 4) **vysoce aktivní postoj** (7,5 bodů a více) – v případě, že respondent řeší svou situaci zapojením do VPP, dalším vzděláváním, či ochotou stát se OSVČ společně s dalšími doprovodnými aktivitami (rekvalifikace, pravidelné docházení na ÚP společně se samostatnou aktivitou při hledání práce).

Tato kategorizace je dále analyzována pomocí třídění 2. stupně, a to v závislosti na dostupných popisných proměnných a podle věkových skupin.

4.4 Validita výsledků sekundární analýzy

Primární datový soubor byl pro potřeby sekundární analýzy, využívající třídění druhého stupně, mírně upraven. Baterie otázek, týkajících se bariér při hledání zaměstnání, ochoty a schopnosti uchazečů pro nalezení zaměstnání a pomoci uchazečům v jejich situaci, byly transformovány, a to z podoby výčtové otázky do podoby vyslovení souhlasu či nesouhlasu s jednotlivými položkami v baterii. Tento postup ovšem výrazně nemění charakter odpovědí respondentů, kteří se při výčtu možností skrze zprostředkovatelky museli taktéž rozhodovat o každé položce zvlášť (měli možnost označit jakékoli množství nabízených položek).

Jako nejvíce problematická se jevila položka „zájem o rekvalifikace“, která byla odvozena pro potřeby sekundární analýzy dodatečně. Zájem o rekvalifikace byl primárně odvozován z výčtové otázky zahrnující jednotlivé druhy rekvalifikací a možnost „jiné“. K této poslední položce byly připojovány poznámky tazatelů. Obsah těchto poznámek nebyl předem určen a z jejich charakteru se taktéž odvozoval zájem o rekvalifikace. Tento postup ovšem nebyl v primárním souboru v kódované formě zanesen, rozhodnutí o zájmu o rekvalifikaci na základě charakteru poznámky bylo proto značně subjektivní.

Validita závěrů plynoucích ze sekundární analýzy není jednoznačná taktéž z důvodu neochoty velkého množství respondentů odpovídat na výčtové otázky zmíněné výše. Primární soubor chybějící odpovědi neoznačoval, jelikož pracoval pouze se souhlasnými odpověďmi,

proto byla v sekundární analýze ke všem neoznačeným odpovědím (respondent ve výčtové otázce tuto variantu neoznačil) přiřazena nesouhlasná odpověď (respondent na danou položku odpověděl „ne“).

4.5 Diference na základě pohlaví

Podíl respondentů obou pohlaví ve zkoumaném souboru je přibližně stejný – 49,9 % (581 osob) tvoří ženy a 50,1 % (583 osob) tvoří muži. V primární analýze vytvořené Úřadem práce v Sokolově byla vyslovena domněnka, že z relativního počtu uchazečů rozdělených podle pohlaví, který je v tomto případě téměř shodný, lze usuzovat na skutečnost, že muži ani ženy nejsou na trhu práce nikterak znevýhodněni z hlediska pohlaví (s. 5). Relativní počet uchazečů ovšem nemá pro tuto domněnku dostatečnou výpovědní hodnotu. Uvnitř rozdělených skupin se mohou uplatňovat odlišné strategie na trhu práce odvíjející se od kvality lidského kapitálu. Podívejme se, zda se skupiny rozdělené dle pohlaví liší v dostupných popisných charakteristikách a v aktivním přístupu.

4.5.1 Základní popisné proměnné

Nejprve rozdělme obě pohlaví podle dosaženého stupně vzdělání. Jak bylo zmíněno výše (viz kap. 3.3.1.1. Teorie lidského kapitálu), dosažená úroveň vzdělání úzce souvisí s uplatněním na trhu práce.

		Crosstab					Total
		Vzdělání					
		bez vzdělání	základní	vyučen	maturita	vyšší, VŠ	
Pohlaví muž	Count	49	239	218	63	14	583
	% within Pohlaví	8,4%	41,0%	37,4%	10,8%	2,4%	100,0%
	Adjusted Residual	-1,5	-4,0	4,3	,4	2,7	
žena	Count	64	306	149	59	3	581
	% within Pohlaví	11,0%	52,7%	25,6%	10,2%	,5%	100,0%
	Adjusted Residual	1,5	4,0	-4,3	-,4	-2,7	
Total	Count	113	545	367	122	17	1164
	% within Pohlaví	9,7%	46,8%	31,5%	10,5%	1,5%	100,0%

Tabulka 4: Vzdělání respondentů v závislosti na jejich pohlaví

U mužů je umístěno téměř 40 %¹³ zachycených osob v kategorii vyučen, do dvou kategorií s nejnižší úrovní vzdělání (osoby bez vzdělání¹⁴ a se základním vzděláním) spadá dohromady 49 % mužů. Ženy naproti tomu ve dvou nejnižších kategoriích koncentrují dohromady 64 %, vyučených uchazeček je pouze necelých 26 % - tento poměrový rozdíl je již oproti mužské kategorii významný, z čehož vyplývá, že úroveň vzdělání u žen v daném souboru je nižší než u mužů.

Nižší úroveň dosaženého vzdělání u žen může naznačovat riziko ztížené uplatnitelnosti na trhu práce. Pokud se podíváme na další handicap znesnadňující uplatnění na trhu práce, jímž je zdravotní stav uchazečů, neobjevíme významné rozdíly u jednotlivých pohlaví. Uchazeček s určitým druhem zdravotního omezení je 66 %, uchazečů 61 %.

Nebylo prokázáno, že by se délka evidence zachycených uchazečů na ÚP významně lišila podle pohlaví. Muži koncentrují více osob v poslední kategorii délka evidence na ÚP delší jak 12 měsíců (65 % oproti 58 % u žen).

4.5.2 Aktivní přístup

Volené strategie se ukázaly být odlišné v závislosti na pohlaví respondenta (na hladině $\alpha = 0,000$).¹⁵

Crosstab						
		Aktivita				Total
		neaktivní	mírně aktivní	středně aktivní	vysoce aktivní	
Pohlaví muž	Count	98	209	104	172	583
	% within Pohlaví	16,8%	35,8%	17,8%	29,5%	100,0%
	Adjusted Residual	-1,8	-2,7	1,4	3,5	
Pohlaví žena	Count	121	254	86	120	581
	% within Pohlaví	20,8%	43,7%	14,8%	20,7%	100,0%
	Adjusted Residual	1,8	2,7	-1,4	-3,5	
Total	Count	219	463	190	292	1164
	% within Pohlaví	18,8%	39,8%	16,3%	25,1%	100,0%

Tabulka 5: Aktivní přístup respondentů v závislosti na jejich pohlaví

¹³ Relativní počty jsou vždy zaokrouhleny na celé číslo.

¹⁴ Do této kategorie jsou zahrnuty i osoby s nedokončeným základním vzděláním.

¹⁵ Žádný z koeficientů pro nominální znaky (zde Phi, Cramerovo V a C) nedosáhl statisticky významné hodnoty.

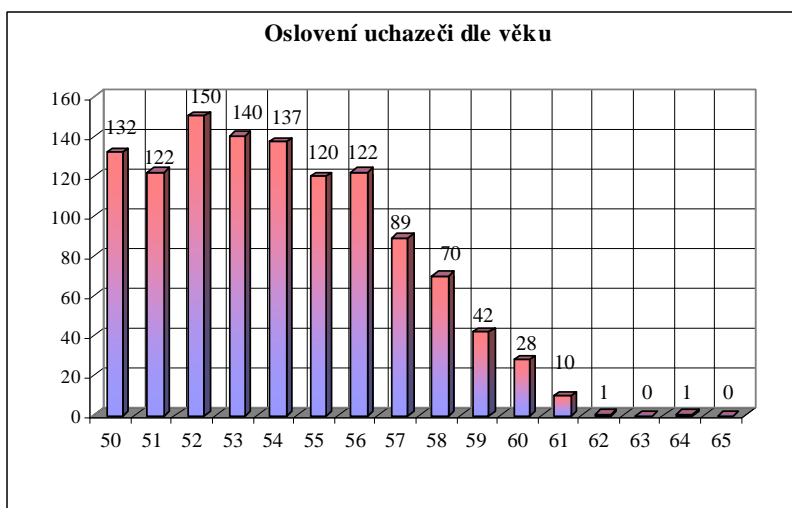
Muži převyšují ženy v absolutním počtu ve dvou více aktivních kategoriích (středně a vysoce aktivní), ženy naopak početně převyšují muže v méně aktivních kategoriích (neaktivní, mírně aktivní). Ženy ve dvou kategoriích s nízkou aktivitou koncentrují 65 % zachycených uchazeček, muži pouze 53 %.

4.5.3 Dílčí závěr

Nižší úroveň vzdělání a nepatrně horší zdravotní stav zachycených uchazeček (jakožto dva faktory ztěžující uplatnitelnost na trhu práce), a dále také možnost dřívějšího odchodu do ekonomické neaktivity může u žen vést k pasivnímu charakteru volených strategií. Tento fakt je podporován spíše nižší mírou aktivity, kterou ženy vykazují – nevyužívají tedy všech možností pro zlepšení úrovně lidského kapitálu. Muži ovšem zaznamenávají větší relativní počet dlouhodobě evidovaných osob na ÚP (déle jak 12 měsíců).

4.6 Věkové skupiny

Starší osoby po 50. roku života nejsou homogenní skupinou, kterou lze analyzovat jednotně. Pokud se podíváme na věkovou strukturu zachycených uchazečů, jejich počet nabývá maxima v 52. roce života a hodnoty nezaznamenávají výrazné početní skoky až do 57. roku, kde lze zaznamenat náhlý pokles způsobený intenzivně využívanou možností odchodu do předčasného starobního důchodu u žen.

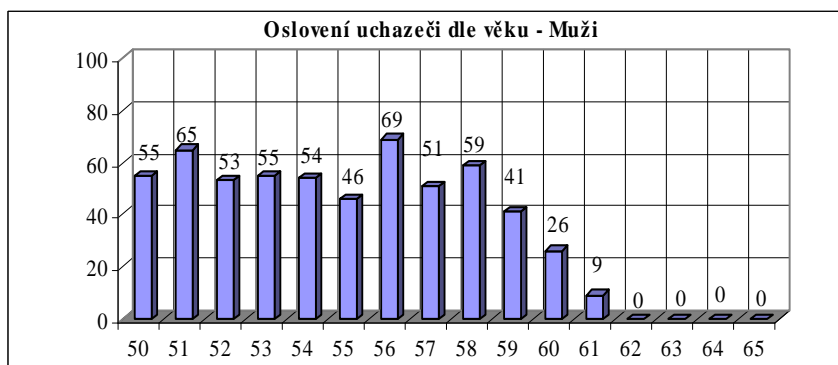


Graf 3: Oslovení uchazeči dle věku (Analýza uchazečů.. 2005)

Vzhledem k odlišným věkovým hranicím pro odchod do důchodu u mužů a žen rozdělme oslovené uchazeče do věkových skupin podle pohlaví.

4.6.1 Věkové skupiny – muži

Věková struktura zachycených mužů zřetelně nenaznačuje možné hranice specifických věkových skupin.



Graf 4: Oslovení uchazeči dle věku - muži (Analýza uchazečů.. 2005)

Muži využívají možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu v 59 letech, to je také důvod pro rychlý pokles počtu uchazečů po dosažení tohoto věku. Z uchazečů 59letých a starších lze vytvořit první, respektive poslední věkovou skupinu. Dále jsme uchazeče roztřídili do tříletých věkových skupin. V konečné podobě máme tyto věkové skupiny:

- 1) 50 – 52 let
- 2) 53 – 55 let,
- 3) 56 – 58 let,
- 4) 59 a více let.

4.6.1.1 Základní popisné proměnné

Věkové skupiny lze nejprve charakterizovat ve vztahu se základními popisnými proměnnými. U vzájemného vztahu věkových skupin a vzdělanostní struktury se objevuje statisticky významná souvislost (na hladině $\alpha = 0,001$).¹⁶

¹⁶ C = 0,22 a Gamma = 0,21 při vyloučení nedostatečně obsazené kategorie osob s vyšším a VŠ vzděláním.

Crosstab

			Vzdělání				Total
			bez vzdělání	základní	vyučen	maturita	
VěkSkupM	50 - 52	Count	20	78	54	18	170
		% within VěkSkupM	11,8%	45,9%	31,8%	10,6%	100,0%
		Adjusted Residual	1,8	1,2	-2,1	-,2	
	53 - 55	Count	11	75	54	11	151
		% within VěkSkupM	7,3%	49,7%	35,8%	7,3%	100,0%
		Adjusted Residual	-,7	2,2	-,8	-1,7	
	56 - 58	Count	14	71	71	19	175
		% within VěkSkupM	8,0%	40,6%	40,6%	10,9%	100,0%
		Adjusted Residual	-,3	-,5	,7	-,1	
	59 a více	Count	4	15	39	15	73
		% within VěkSkupM	5,5%	20,5%	53,4%	20,5%	100,0%
		Adjusted Residual	-1,0	-4,0	2,8	2,8	
Total		Count	49	239	218	63	569
		% within VěkSkupM	8,6%	42,0%	38,3%	11,1%	100,0%

Tabulka 6: Vzdělání respondentů v závislosti na věkových skupinách u mužů

Nejmladší věková skupina zachycených uchazečů koncentruje více jak polovinu (58 %) osob ve dvou nejnižších vzdělanostních stupních (osoby bez vzdělání¹⁷ a se základním vzděláním), vyučených osob není ani třetina. Relativní počet vyučených osob se ovšem s postupujícím věkem navyšuje. Nejstarší věková skupina skoro tři čtvrtiny (74 %) zachycených uchazečů umísťuje do dvou vyšších vzdělanostních stupňů (vyučení a osoby s maturitou), osob se základním vzděláním je necelá čtvrtina (21 %). Patrný je tedy razantní posun vzdělanostní struktury, při němž se navyšují relativní počty osob s vyšší úrovní vzdělání (a analogicky snižují relativní počty osob s nižší úrovní vzdělání), a to v souvislosti s postupujícím věkem.

¹⁷ Do této kategorie jsou zahrnuty i osoby s nedokončeným základním vzděláním.

Crosstab

			zdravotní stav dle ÚP			Total
			bez omezení	OZP	jiná omezení	
VěkSkupM	50 - 52	Count	74	37	62	173
		% within VěkSkupM	42,8%	21,4%	35,8%	100,0%
		Adjusted Residual	1,1	-3,3	2,2	
	53 - 55	Count	60	43	52	155
		% within VěkSkupM	38,7%	27,7%	33,5%	100,0%
		Adjusted Residual	-,2	-1,0	1,3	
	56 - 58	Count	66	69	44	179
		% within VěkSkupM	36,9%	38,5%	24,6%	100,0%
		Adjusted Residual	-,8	2,6	-1,7	
	59 a více	Count	30	32	14	76
		% within VěkSkupM	39,5%	42,1%	18,4%	100,0%
		Adjusted Residual	,0	2,2	-2,3	
Total		Count	230	181	172	583
		% within VěkSkupM	39,5%	31,0%	29,5%	100,0%

Tabulka 7: Zdravotní stav dle ÚP u respondentů v závislosti na věkových skupinách u mužů

Jistou souvislost lze objevit u vztahu mezi věkovými skupinami a zdravotním stavem popsaným ÚP (na hladině $\alpha = 0,002$).¹⁸ Větší část zachycených respondentů patří do kategorie s nějakým zdravotním omezením (dohromady 61 % osob s OZP¹⁹ a osoby s jiným zdravotním omezením). V nejmladší věkové skupině zachycených uchazečů osoby s jiným zdravotním omezením převyšují v relativním zastoupení kategorii osob s OZP. Tento poměr se obrací v předposlední a poslední věkové skupině, kde se navyšují relativní počty osob s OZP a převyšují osoby s jiným zdravotním omezením.

Délka evidence zachycených uchazečů na ÚP se s narůstajícím věkem viditelně nemění. Nejvíce respondentů najdeme v kategorii osob evidovaných 12 a více měsíců (65 %), dále 6 – 12 měsíců (14 %), 0 – 3 měsíce (12 %) a 3 – 6 měsíců (9 %).²⁰ Nejmladší věková skupina

¹⁸ Žádný z koeficientů pro nominální znaky (zde Phi, Cramerovo V a C) nedosáhl statisticky významné hodnoty.

¹⁹ OZP = osoba se zdravotním postižením.

²⁰ Překrývající se intervaly byly takto použity v dotazníku v primárním výzkumu.

zachycených uchazečů taktéž umisťuje více jak polovinu osob do kategorie s délkou evidence 12+, a to 65 % (kontingenční tabulka viz Příloha č. 3).

4.6.1.2 Aktivní přístup uchazečů

Rostoucí věk respondentů se jednoznačně pojí s poklesem aktivního přístupu ve volených strategiích (na hladině $\alpha = 0,000$).²¹

Crosstab

		Aktivita				Total
		neaktivní	mírně aktivní	středně aktivní	vysoce aktivní	
VěkSkupM 50 - 52	Count	14	53	41	65	173
	% within VěkSkupM	8,1%	30,6%	23,7%	37,6%	100,0%
	Adjusted Residual	-3,7	-1,7	2,4	2,8	
53 - 55	Count	22	51	35	47	155
	% within VěkSkupM	14,2%	32,9%	22,6%	30,3%	100,0%
	Adjusted Residual	-1,0	-,9	1,8	,3	
56 - 58	Count	34	73	21	51	179
	% within VěkSkupM	19,0%	40,8%	11,7%	28,5%	100,0%
	Adjusted Residual	,9	1,7	-2,6	-,4	
59 a více	Count	28	32	7	9	76
	% within VěkSkupM	36,8%	42,1%	9,2%	11,8%	100,0%
	Adjusted Residual	5,0	1,2	-2,1	-3,6	
Total	Count	98	209	104	172	583
	% within VěkSkupM	16,8%	35,8%	17,8%	29,5%	100,0%

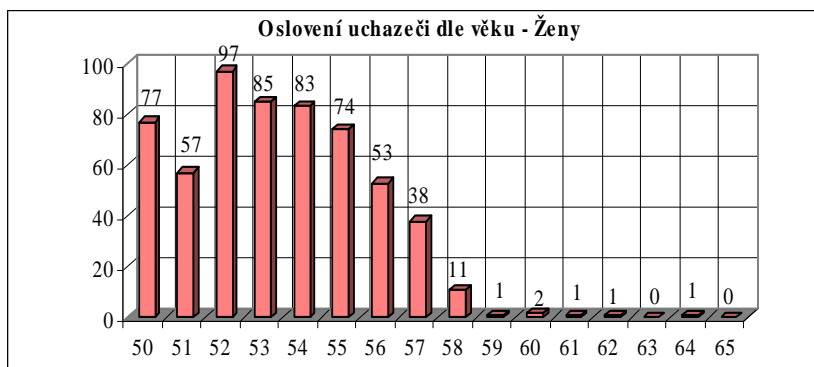
Tabulka 8: Aktivní přístup respondentů v závislosti na věkových skupinách u mužů

Nejmladší věková skupina zachycených uchazečů koncentruje více jak polovinu osob (61 %) ve dvou více aktivních kategoriích (středně a vysoce aktivní), osob neaktivních není ani 10 %. Tento příznivý poměr se ovšem mění s postupujícím věkem. V předposlední věkové skupině dvě méně aktivní kategorie (neaktivní a mírně aktivní) dohromady koncentrují již více jak polovinu zachycených uchazečů (60 %), v poslední věkové skupině je to dokonce více jak tři čtvrtiny osob (79 %). Analogicky s posledním údajem docházíme k závěru, že pouze necelá čtvrtina osob (21 %), které již mohou využít možnosti odchodu do předčasného

²¹ Phi = 0,31, hodnota C = 0,29, hodnota Gamma = - 0,30.

starobního důchodu, se přesto snaží svou situaci řešit aktivním přístupem umožňujícím návrat na trh práce.

4.6.2 Věkové skupiny – ženy



Graf 5: Oslovení uchazeči dle věku - ženy (Analýza uchazečů.. 2005)

Věková struktura žen zaznamenává pokles počtu uchazeček od 56. roku, od něhož ženy výrazněji využívají možnosti odejít do předčasného starobního důchodu. Maximum počtu uchazeček přichází po dvou „slabších“ věkových ročnících v 52 letech. Abychom zachytili možné změny v chování dle postupujícího věku, rozdělme uchazečky taktéž do čtyř věkových skupin jako muže, ovšem po dvouletých intervalech. Vzniknou tyto věkové skupiny:

- 1) 50 – 51 let,
- 2) 52 – 53 let,
- 3) 54 – 55 let,
- 4) 56 a více let.

4.6.2.1 Základní popisné proměnné

Pro popis věkových skupin u žen použijeme jako první charakteristiku vzdělání. Vzájemný vztah mezi věkovými skupinami a úrovní vzdělání se ukázal být statisticky významným (na hladině $\alpha = 0,000$).²²

²² Hodnota Phi = 0,23, hodnota C = 0,22, hodnota Gamma = 0,24 při vyloučení nedostatečně obsazené kategorie osob s vyšším a VŠ vzděláním.

Crosstab

		Vzdělání				Total
		bez vzdělání	základní	vyučen	maturita	
VěkSkupŽ 50 - 51	Count	25	70	25	13	133
	% within VěkSkupŽ	18,8%	52,6%	18,8%	9,8%	100,0%
	Adjusted Residual	3,2	,0	-2,1	-,2	
52 - 53	Count	25	99	45	12	181
	% within VěkSkupŽ	13,8%	54,7%	24,9%	6,6%	100,0%
	Adjusted Residual	1,4	,6	-,3	-1,9	
54 - 55	Count	10	88	43	16	157
	% within VěkSkupŽ	6,4%	56,1%	27,4%	10,2%	100,0%
	Adjusted Residual	-2,2	,9	,5	,0	
56 a více	Count	4	49	36	18	107
	% within VěkSkupŽ	3,7%	45,8%	33,6%	16,8%	100,0%
	Adjusted Residual	-2,7	-1,6	2,1	2,5	
Total	Count	64	306	149	59	578
	% within VěkSkupŽ	11,1%	52,9%	25,8%	10,2%	100,0%

Tabulka 9: Vzdělání respondentů v závislosti na věkových skupinách u žen

V nejmladší věkové skupině se 71 % zachycených uchazeček nalézá uvnitř dvou nejnižších vzdělanostních stupňů (osoby bez vzdělání²³ a se základním vzděláním). Vyučených žen není v této věkové skupině ani 20 %. Vzdělanostní struktura se ovšem s postupujícím věkem mění – navyšují se relativní počty osob s vyšší úrovní vzdělání (stejně jako u mužů). V nejstarší věkové skupině je již poměr osob s nižší úrovní vzdělání (osoby bez vzdělání a se základním vzděláním – 50 % zachycených uchazeček) a s vyšší úrovní vzdělání (vyučení a osoby s maturitou – taktéž 50 %) vyrovnán.

²³ Do této kategorie jsou zahrnuty i osoby s nedokončeným základním vzděláním.

Crosstab						
			zdravotní stav dle ÚP			Total
			bez omezení	OZP	jiná omezení	
VěkSkupŽ	50 - 51	Count	45	25	64	134
		% within VěkSkupŽ	33,6%	18,7%	47,8%	100,0%
		Adjusted Residual	-,1	-2,8	2,7	
	52 - 53	Count	60	48	74	182
		% within VěkSkupŽ	33,0%	26,4%	40,7%	100,0%
		Adjusted Residual	-,4	-,7	1,0	
	54 - 55	Count	55	52	50	157
		% within VěkSkupŽ	35,0%	33,1%	31,8%	100,0%
		Adjusted Residual	,3	1,6	-1,8	
	56 a více	Count	38	39	31	108
		% within VěkSkupŽ	35,2%	36,1%	28,7%	100,0%
		Adjusted Residual	,3	2,0	-2,1	
Total		Count	198	164	219	581
		% within VěkSkupŽ	34,1%	28,2%	37,7%	100,0%

Tabulka 10: Zdravotní stav dle ÚP u respondentů v závislosti na věkových skupinách u žen

Určité zdravotní omezení postihuje 66 % respondentek. V nejmladší věkové skupině zachycených uchazečů zaznamenávají osoby s jiným zdravotním omezením 2,5krát vyšší relativní počet než osoby s OZP. Tento poměr se ovšem v předposlední věkové skupině téměř vyrovnává a v nejstarší věkové skupině již osoby s OZP v relativním počtu osoby s jiným zdravotním omezením převyšují.

Nejpočetnější kategorií při popisu věkových skupin v souvislosti s délkou evidence zachycených uchazečů na ÚP je znovu kategorie s evidencí delší 12 měsíců (58 %). Uvnitř nejmladší věkové skupiny více jak polovina osob (66 %) spadá do kategorie dlouhodobé evidence na ÚP (evidence delší jak 12 měsíců), což může signalizovat přesah sledovaného problému směrem do mladších ročníků, jak tomu bylo i u mužů (kontingenční tabulka viz Příloha č. 4).

4.6.2.2 Aktivní přístup uchazeček

Míra individuální aktivity ve volených strategiích se ukázala být ve vzájemné závislosti s navyšujícím se věkem žen (na hladině $\alpha = 0,000$).²⁴

²⁴ Phi = 0,27, hodnota C = 0,26, hodnota Gamma = - 0,21.

Crosstab

		Aktivita				Total
		neaktivní	mírně aktivní	středně aktivní	vysoce aktivní	
VěkSkupŽ 50 - 51	Count	18	59	31	26	134
	% within VěkSkupŽ	13,4%	44,0%	23,1%	19,4%	100,0%
	Adjusted Residual	-2,4	,1	3,1	-,4	
52 - 53	Count	22	89	27	44	182
	% within VěkSkupŽ	12,1%	48,9%	14,8%	24,2%	100,0%
	Adjusted Residual	-3,5	1,7	,0	1,4	
54 - 55	Count	43	60	22	32	157
	% within VěkSkupŽ	27,4%	38,2%	14,0%	20,4%	100,0%
	Adjusted Residual	2,4	-1,6	-,3	,0	
56 a více	Count	38	46	6	18	108
	% within VěkSkupŽ	35,2%	42,6%	5,6%	16,7%	100,0%
	Adjusted Residual	4,1	-,3	-3,0	-1,1	
Total	Count	121	254	86	120	581
	% within VěkSkupŽ	20,8%	43,7%	14,8%	20,7%	100,0%

Tabulka 11: Aktivní přístup respondentek v závislosti na věkových skupinách u žen

U žen se statisticky významná rezidua objevují u dvou kategorií, a to u neaktivních a středně aktivních respondentek. Neaktivní kategorie koncentruje v předposlední věkové skupině dvakrát více respondentek než v mladších ročnících - více jak čtvrtinu osob (27 %), v nejstarší věkové skupině pak již více jak třetinu (35 %). Středně aktivní kategorie se v téže věkové skupině propadá na bezmála 6 % podíl z celku. Tento propad může signalizovat, že se s věkem ženy, který již umožňuje odchod do předčasného starobního důchodu, vytrácí zájem o aktivity zlepšující úroveň lidského kapitálu – tedy o rekvalifikace, další vzdělávání či zapojení do VPP. Vysoký podíl respondentek s neaktivním postojem v téže věkové skupině navíc naznačuje, že strategie těchto uchazeček již směřují často mimo trh práce.

4.6.3 Dílčí závěr – věkové skupiny

Věkové skupiny musely být analyzovány odděleně pro obě pohlaví, a to z důvodu odlišných věkových hranic nutných pro možnost odejít do předčasného i plného starobního důchodu. Faktor „blízkosti“ důchodových věkových hranic zřejmě hraje důležitou roli při

rozhodování, zda se bude respondent ještě aktivně snažit uspět v konkurenční soutěži na trhu práce, nebo raději využije jistější možnosti přechodu do ekonomické neaktivity.

S postupujícím věkem se u obou pohlaví mění vzdělanostní struktura uchazečů. V mladších věkových skupinách se více jak polovina zachycených uchazečů nalézají uvnitř kategorií s nižší úrovní vzdělání (bez vzdělání, nedokončené základní a základní vzdělání), naproti tomu v poslední věkové kategorii, kde již obě pohlaví často využívají svého nároku na předčasný starobní důchod, se zachycení uchazeči přesouvají do kategorií s vyšší úrovní vzdělání (vyučení a osoby s maturitou). Nejstarší respondenti v kategoriích vyučení a osoby s maturitou koncentrují skoro tři čtvrtiny osob (74 %), ženy přesně polovinu. Takto razantní změna vzdělanostní struktury vede ke dvěma interpretacím. Do jisté míry protektivní funkce vyšší úrovně vzdělání (srovnání s kapitolou 4.7., zachycující mimo jiné souvislost mezi úrovní vzdělání respondentů a délkou jejich evidence na ÚP) v těsné blízkosti důchodových věkových hranic mizí. Brzká možnost odchodu do ekonomické neaktivity může vést k rezignaci starších pracovníků (bez ohledu na úroveň jejich vzdělání), kteří v evidenci na ÚP pouze čekají na důchod, a rovněž k nezájmu ze strany zaměstnavatelů, kteří předpokládají, že uchazeči těsně před důchodem se již nesnaží vrátit na trh práce. Pokles podílu osob s nižší úrovní vzdělání v nejstarší věkové skupině logicky vede k závěru, že osoby s nízkou úrovní lidského kapitálu (zde odvozováno od úrovně jejich vzdělání) se snaží uniknout do jistějších vod ekonomické neaktivity co nejdříve je to možné – často tedy využívají možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu.

Volbu strategie, která znamená únik z trhu práce skrze přechod do ekonomické neaktivity, navíc podporuje špatný zdravotní stav uchazečů. U obou pohlaví se více jak polovina zachycených uchazečů řadí mezi osoby s určitým zdravotním omezením. Zdravotní stav uchazečů je objektivně i subjektivně (dle zachycených uchazečů podle poznámek v dotazníku) hodnocen jako významná překážka při strategii, která by vedla k znovuzачlenění na trh práce.

Vysoký podíl osob s nízkou úrovní vzdělání a zhoršeným zdravotním stavem vede k předpokladu, že významné procento respondentů bude zachyceno v pasti dlouhodobé nezaměstnanosti (evidence na ÚP delší než 12 měsíců). Vysoké relativní počty dlouhodobě evidovaných osob na ÚP uvnitř nejmladší skupiny zachycených respondentů naznačují, že minimálně problematika dlouhodobé nezaměstnanosti nejspíš přesahuje kategorii osob starších 50 let směrem k mladším věkovým kategoriím.

Studium míry aktivity ve volených strategiích jednotlivých věkových skupin doplňuje závěry plynoucí z analýzy vzdělanostní struktury. Dvě mladší věkové skupiny mužů, které se

nenacházejí v těsné blízkosti důchodových věkových hranic, více jak polovinu osob koncentrují do dvou více aktivních kategorií (středně a vysoce aktivní). Tito uchazeči využívají nástrojů pro zlepšování kvality lidského kapitálu (rekvalifikace, další vzdělávání či zapojení do VPP), čímž zvyšují své šance na trhu práce, nebo řeší svou situaci individuálně samostatným podnikáním (OSVČ). Dvě věkové skupiny blízké důchodovým hranicím ovšem stírají rozdíly uchazečů a umisťují více jak polovinu respondentů do méně aktivních kategorií (neaktivní a mírně aktivní). Ženy koncentrují více jak polovinu osob v méně aktivních kategoriích ve všech věkových skupinách, v nejstarší věkové skupině jsou to více jak tři čtvrtiny zachycených uchazeček. Menší míru aktivity u žen oproti mužům lze zčásti vysvětlit možnostmi dřívějšího odchodu do ekonomické neaktivity (v závislosti na počtu dětí).

4.7 Další významné souvislosti

Již v úvodní charakteristice okresu Sokolov bylo zmíněno, že vlivem historického vývoje se v regionu koncentrují osoby s nižší úrovní vzdělání a starší obyvatelstvo se navíc potýká se zhoršeným zdravotním stavem. Ze zachycených uchazečů skoro 57 % spadá do vzdělanostní kategorie se základním, nedokončeným základním či žádným vzděláním. Určitou formu zdravotního omezení zaznamenává skoro 64 % respondentů.

Evidence na ÚP delší jak 12 měsíců se objevuje u 61 % respondentů. V primární analýze byla vyslovena domněnka, že vysoké míře dlouhodobé evidence na ÚP napomáhá špatný zdravotní stav zachycených uchazečů. Analýza prokázala statisticky významnou souvislost mezi délkou evidence a zdravotním omezením uchazeče (na hladině $\alpha = 0,000$).²⁵ Relativní počty uchazečů s určitým zdravotním omezením rostou s postupující délkou evidence – v kategorii délka evidence 0 – 3 měsíce má 37 % zachycených uchazečů určité zdravotní omezení oproti kategorii délka evidence 12 a více měsíců, kde má určitý druh zdravotního omezení 72 % zachycených uchazečů (kontingenční tabulka viz Příloha č. 5).²⁶

Délku evidence na ÚP lze dále analyzovat ve vztahu s dosaženou úrovní vzdělání respondentů. I zde se objevuje statisticky významný vztah (na hladině $\alpha = 0,000$).²⁷ Zjednodušeně lze říci, že čím nižší je úroveň vzdělání, tím je delší doba evidence na ÚP.²⁸

²⁵ Phi a Cramerovo V = 0,26, hodnota C = 0,25.

²⁶ V kategorii 3 – 6 měsíců 51 % zachycených uchazečů, v kategorii 6 – 12 měsíců 59 %.

²⁷ Phi = 0,23, hodnota C = 0,22.

²⁸ Gamma = - 0,27.

Crosstab

		Vzdělání				Total	
		bez vzdělání	základní	vyučen	maturita		
Délka evidence	0-3	Count	6	66	63	17	152
		% within délka evidence	3,9%	43,4%	41,4%	11,2%	100,0%
		Adjusted Residual	-2,6	-1,1	2,7	,2	
3-6		Count	3	54	37	19	113
		% within délka evidence	2,7%	47,8%	32,7%	16,8%	100,0%
		Adjusted Residual	-2,7	,1	,2	2,2	
6-12		Count	7	77	63	33	180
		% within délka evidence	3,9%	42,8%	35,0%	18,3%	100,0%
		Adjusted Residual	-2,9	-1,4	,9	3,6	
12+		Count	97	348	204	53	702
		% within délka evidence	13,8%	49,6%	29,1%	7,5%	100,0%
		Adjusted Residual	5,7	1,8	-2,7	-4,3	
Total		Count	113	545	367	122	1147
		% within délka evidence	9,9%	47,5%	32,0%	10,6%	100,0%

Tabulka 12: Vzdělání respondentů v závislosti na délce evidence na ÚP

Vyšší úroveň vzdělání do jisté míry zajišťuje protektivní funkci před dlouhodobou evidencí na ÚP (více než 12 měsíců). V kategorii krátkodobé evidence do 3 měsíců se více jak polovina zachycených uchazečů (53 %) koncentruje ve dvou vyšších vzdělanostních stupních (vyučení a osoby s maturitou), a to s významným podílem vyučených. V prostředních kategoriích od 3 do 12 měsíců se podíl těchto dvou vzdělanostních stupňů stále pohybuje kolem 50 %, roste ovšem podíl osob s maturitou. Podíl osob bez vzdělání je v prostředních kategoriích nízký (do 5 %). V kategorii dlouhodobé evidence (více než 12 měsíců) je snížen podíl dvou vyšších vzdělanostních stupňů pod 40 %, naopak relativní zastoupení osob bez vzdělání je navýšeno na 14 %.

Crosstab

			Aktivita				Total
			neaktivní	mírně aktivní	středně aktivní	vysoce aktivní	
Vzdělání	bez vzdělání	Count	31	50	17	15	113
		% within Vzdělání	27,4%	44,2%	15,0%	13,3%	100,0%
		Adjusted Residual	2,5	1,0	-,4	-3,0	
	základní	Count	94	227	90	134	545
		% within Vzdělání	17,2%	41,7%	16,5%	24,6%	100,0%
		Adjusted Residual	-1,3	1,1	,3	-,3	
	vyučen	Count	72	145	58	92	367
		% within Vzdělání	19,6%	39,5%	15,8%	25,1%	100,0%
		Adjusted Residual	,5	-,2	-,3	,0	
	maturita	Count	19	36	21	46	122
		% within Vzdělání	15,6%	29,5%	17,2%	37,7%	100,0%
		Adjusted Residual	-1,0	-2,5	,3	3,4	
Total		Count	216	458	186	287	1147
		% within Vzdělání	18,8%	39,9%	16,2%	25,0%	100,0%

Tabulka 13: Aktivní přístup respondentů v závislosti na jejich vzdělání

Aktivní přístup zachycených uchazečů je do jisté míry ovlivňován jejich úrovní vzdělání (na hladině $\alpha = 0,003$).²⁹ Uchazeči bez vzdělání³⁰ volí méně aktivní formy strategií, nejvíce se jich koncentruje v kategorii neaktivní a mírně aktivní (dohromady 72 % respondentů). Osoby se základním vzděláním a vyučení se v relativních počtech zachycených uchazečů velice podobají - nejčastěji volí mírně aktivní postoj. Osoby se základním vzděláním ovšem zaznamenávají oproti vyučeným osobám vyšší riziko, že budou na ÚP evidovány dlouhodobě (více než 12 měsíců – viz. Tabulka 12 výše). Mírně aktivní postoj bez zájmu o aktivity zlepšující úroveň lidského kapitálu je tedy v jejich případě nedostačující. Největší míru aktivity vykazují osoby s maturitou, které koncentrují nejvíce osob ve vysoce aktivní kategorii (38 %). Zde se potvrzuje, že zájem zlepšovat svůj tržní potenciál je vyšší u osob vzdělanějších (viz kapitola 3.3.1.1. Teorie lidského kapitálu).

²⁹ Žádný z koeficientů pro nominální znaky (zde Phi, Cramerovo V a C) ani koeficient pro ordinální znaky (zde Gamma) nedosáhl statisticky významné hodnoty, a to při vyloučení nedostatečně obsazené kategorie osob s vyšším a VŠ vzděláním.

³⁰ Do této kategorie jsou zahrnuty i osoby s nedokončeným základním vzděláním.

4.8 Diskuse

Primární analýza Úřadu práce v Sokolově sloužila k základní orientaci v problému, proto stačilo třídění prvního stupně. Dostupná data ovšem dovolila jemnější kategorizaci uvnitř široce pojaté skupiny osob starších 50 let, tudíž bylo možné dokázat, že tato skupina není homogenní.

Starší ženy mohou být v soutěži na trhu práce oproti mužům mírně znevýhodněny, a to z důvodu nižší vzdělanostní úrovně a nepatrně horšího zdravotního stavu. Ženy ovšem mohou tyto handicap na trhu práce řešit dříve než muži únikem do ekonomické neaktivity, a to konkrétně do předčasného starobního důchodu. Domníváme se, že tato možnost je důležitá taktéž pro volbu strategie na trhu práce. Muži se jeví oproti ženám aktivnější ve svém snažení o uplatnění na trhu práce, což lze ovšem částečně vysvětlit tím, že muži odcházejí do předčasného starobního důchodu později, tudíž musí v konkurenčním prostředí trhu práce setrvat déle.

Ani úroveň vzdělání ovšem neposkytuje plně protektivní funkci před ztrátou práce. Jak se ukázalo v analýze jednotlivých věkových skupin, vzdělanostní struktura registrovaných uchazečů se v pozdějším, těsně předdůchodovém věku výrazně mění a naplňují se i kategorie s vyšší úrovní vzdělání (patrně především u mužů). V této předdůchodové věkové skupině taktéž klesá míra aktivního přístupu – zdá se, že volené strategie jsou již naplněny rezignací, přesnější je označení „vyčkávající“ (čekání na možnost odejít do důchodu), a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Toto čekání se ovšem může protáhnout na dobu střednědobé, nebo dokonce dlouhodobé evidence na ÚP (více jak 12 měsíců). Například zachycení uchazeči s maturitou vykazují největší míru aktivity, ovšem často zaznamenávají střednědobou délku evidence (od 3 do 12 měsíců). To může znamenat, že vyšší úroveň vzdělání v kombinaci s dalšími aktivitami zlepšujícími kvalitu lidského kapitálu (rekvalifikace, další vzdělávání apod.) vede u těchto osob k větší vybíravosti pracovních míst, anebo, v horším případě, že ani pro tyto osoby již není v okrese uplatnění.

Vyšší úroveň vzdělání se nicméně ukázala jako protektivní před dlouhodobou evidencí na ÚP. Alarmující je ovšem skutečnost, že dlouhodobá evidence na ÚP postihuje i nejmladší věkovou skupinu respondentů, což může naznačovat přesah problematiky směrem do mladších věkových ročníků.

Jistě nebyly popsány mnohé okolnosti, jež vedou zachycené uchazeče k postupnému poklesu aktivního přístupu s přibývajícím věkem. Mnohokrát zmiňovaný nedostatečný lidský kapitál spojený s nízkou úrovní vzdělání a špatným zdravotním stavem nemusí představovat jedinou bariéru na trhu práce. Únikové strategie mohou souviset s nedostatečně motivujícími

možnostmi uplatnění na trhu práce, které umisťují uchazeče do výše popsané pasti nezaměstnanosti. Institucionální závislost bez individuální angažovanosti způsobuje taktéž nedostatečný sociální kapitál, jímž je postiženo především romské obyvatelstvo.

5 Závěr

V úvodní části jsem nastínila cíle, které si tato práce předsevzala naplnit. Popis konkrétních proměn, které zasáhly trh práce v České republice po revolučním roce 1989, pomáhá přiblížit nové mechanismy, které se na trhu práce uplatňují a které mohou působit selektivně a znevýhodňovat tak určité skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva. V době centrálně řízeného hospodářství nestojí v popředí pojem flexibility, jež nutí k rychlému přizpůsobení se tržním podmínkám a skrze to ke změně pracovního designu. Zaměstnanec tehdejší doby se těšil velké jistotě pracovního místa, postupující věk neznamenal zvyšující se riziko ztížené zaměstnatelnosti, naopak byl spojen s možným kariéřním postupem v souladu s principem seniority. Z ideologických důvodů neplatila rovnice „čím vyšší úroveň lidského kapitálu (spojená se vzdělaností a kvalifikací), tím vyšší šance na trhu práce“. Profese spojené s nižší úrovní vzdělání se těšily pozici na výsluní trhu. S nástupem tržních principů po roce 1989 byly nabídnuty pestřejší palety možností uplatnění na trhu práce, ovšem prvotní nadšení brzy vyprchalo stejně rychle jako dříve samozřejmě chované zaměstnanecké jistoty. Konkurenční boj a tlak na výkon vydělil ze zorného pole méně adaptabilní skupiny obyvatel, nově označované jako rizikové. Přichází nový fenomén, na který se nikdo dostatečně nepřipravil, a tím je nezaměstnanost. Nezaměstnanost naší cílové skupiny, tedy pracovníků starších 50 let, je v mnoha ohledech specifická. Obrovské změny tržních principů je zastihly uprostřed ekonomicky aktivního období života. Jistota a pasivní přístup podpořený direktivním řízením domovské organizace se jen těžce vyměňují za nejistý koloběh mezi stále náročnějšími firmami a za nutnost neustálé aktualizace lidského kapitálu, která je vyžadována turbulentním technologickým rozvojem a rovněž globalizovaným nadnárodním trhem. Celoživotně nabývané pracovní zkušenosti jsou náhle nedostatečné a namísto snahy o zlepšování svých kvalit přichází defenzivní postoj, který je spojen s obdobím čekání na jistější období ekonomické neaktivity, tedy důchodu. Převaha defenzivních strategií směřujících mimo trh práce ovšem značně zatěžuje veřejné finance. Česká společnost prokazatelně stárne a z narůstajících řad důchodců vyrůstá hrozba ústící do demografické paniky. Nárůst počtu důchodců ovšem nevyžaduje pouze změnu věkové hranice, která posouvá možný odchod do ekonomické neaktivity dále. Tento krok totiž nevede k rozšíření řad ekonomicky aktivních obyvatel, mnohdy neuplatnitelné osoby těsně před důchodem stejně zatěžují státní rozpočet jako nezaměstnaní.

Cílem empirické části této práce, sestávající se ze sekundární analýzy datového souboru z Úřadu práce v Sokolově, bylo prozkoumat faktory, které přispívají ke ztížené uplatnitelnosti na trhu práce u starších pracovníků a dále nastínit možnou heterogenitu této skupiny.

Charakter poskytnutého datového souboru, který vzniknul pomocí řízených rozhovorů s dotazníkovou podporou, nedovoluje formulovat obecně platné závěry. Popisné proměnné (pohlaví, věk, vzdělání, zdravotní stav, délka evidence respondenta na úřadě práce) byly vyplňovány zprostředkovatelkami úřadu práce přímo z interní databáze, lze je tedy považovat za spolehlivé. Otázky na ochotu/schopnost k určitým formám aktivit, na něž respondenti odpovídali sami, jsou ovšem zatíženy značnou mírou non-response. Faktory, které jsme při analýze chování na trhu práce určili jako významné, rozhodně nevyčerpávají možnou škálu determinujících proměnných. Datový soubor kupříkladu vůbec nezohledňuje individuální osobnostní charakteristiky respondentů (kromě věku či pohlaví například psychický profil nebo životní postoje) či sociální prostředí, ve kterém žijí. Výsledky analýzy ovšem mohou přispět k odkrytí jemnějších nuancí uvnitř cílové skupiny starších pracovníků, na něž je možno navázat v podrobnějším výzkumu.

Vnitřní diference jsou samozřejmě produkovány úrovní lidského kapitálu. Tu lze u použitého datového souboru sledovat skrze vzdělanostní úroveň a zdravotní stav zachycených uchazečů. Pokud se zaměříme na diference u jednotlivých pohlaví, zjistíme, že zachycené ženy mohou být oproti mužům mírně znevýhodněny, a to z důvodu nižší úrovně dosaženého vzdělání a nepatrně horšího zdravotního stavu. U žen jsou ovšem tyto handicap vykoupeny dřívější možností odchodu do předčasného i plného starobního důchodu, což může vysvětlovat skutečnost, že muži se ukázali být aktivnější (musí na trhu práce setrvat déle). Zdravotní stav rovněž úzce souvisí s délkou evidence na úřadě práce – osoby se zdravotním omezením jsou evidovány ve větší míře dlouhodobě (tj. více než 12 měsíců). Otázkou však zůstává, zda je zhoršený zdravotní stav nutně příčinou dlouhodobé evidence, nebo zda se stává záměrným konstitučním prvkem únikové strategie starších lidí, kteří nenacházejí jiné řešení než odejít z trhu práce a nechat se zajistit státem.

Úroveň lidského kapitálu hraje v tržním prostředí významnou selektující roli. Analýza v této práci odkryla skutečnost, že respondenti s vyšší úrovní vzdělání a bez zdravotního omezení jsou v menší míře postiženi dlouhodobou formou nezaměstnanosti. Skupinu nezaměstnaných osob starších 50 let lze ovšem heterogenizovat rovněž z jiného úhlu pohledu, a to na základě postupujícího věku. Významným hraničním bodem se ukázaly být již zmíněné věkové hranice umožňující odchod do starobního, ale i předčasného starobního důchodu. Tato skutečnost není vzhledem k výše popsaným poznatkům plynoucím z tržní nestability překvapivá. Z analýzy vyplynulo, že s přibližující se důchodovou věkovou hranicí se snižuje míra aktivního přístupu, který směřuje ke zlepšení lidského kapitálu (razantně zejména u zachycených mužů, kteří byli aktivním formám svépomoci nakloněni více než ženy).

V těsně předdůchodovém věku dokonce mizí vliv jinak výrazně selektujících faktorů, mezi něž patří v první řadě vzdělanostní úroveň. V mladších věkových skupinách se osoby s vyšší úrovní vzdělání snaží ve větší míře o zlepšení kvality svého tržního potenciálu pomocí zapojení do rekvalifikačních kurzů, veřejně prospěšných prací či dalším vzděláváním, nebo řeší svou situaci individuálně skrze samostatnou výdělečnou činnost. Paradoxní se zdá, že čím nižší je úroveň lidského kapitálu, tím menší je ochota k potřebnému aktivnímu přístupu. Tento fakt signalizuje vysoký stupeň institucionální závislosti a rezignujícího postoje zejména u těžce uplatnitelných uchazečů s nízkou úrovní kapitálu. Do jisté míry protektivní funkce vyšší úrovně vzdělání ovšem ztrácí v konfrontaci s důchodovou věkovou hranicí svou sílu. Brzká možnost oprostít se od tržního diktátu a nechat se stabilně zajistit státem se u starších pracovníků projevuje rezignací a „vyčkáváním na důchod“. Snahu o návrat na trh práce nepředpokládají u těsně předdůchodových ročníků ani potenciální zaměstnavatelé. Odchod do důchodu se stává dominantní strategií. Pohled z druhé strany ovšem odkryl skutečnost, že zachycení uchazeči těsně po 50. roku života se ještě mají zájem vrátit na trh práce a jednoznačně tak neodmítají aktivní formy pomoci. Nasnadě je prozkoumat, zda je pomoc zprostředkovaná skrze úřad práce ke starším pracovníkům alespoň minimálně přívětivá, nebo zda se více uplatňuje creaming-off efekt, který pomoc nezaměstnaným starším 50 let vylučuje již předem jako zbytečnou a nepotřebnou. Úřady práce ovšem nemohou k řešení problému těchto osob přispět bez spolupráce s potenciálními zaměstnavateli. Dalším úkolem je tedy prozkoumat, co by mohlo zaměstnavatele přimět k tomu, aby starší uchazeče o práci apriori nevykloučovali ze svého zorného pole.

Aktivní přístup je ovšem nutno vyžadovat od obou stran. V předrevolučním období se fenomén nezaměstnanosti téměř neobjevoval, proto je nutné učit jeho potenciální oběti, jak se s tíživou situací, kterou přináší, vyrovnat. Jistě by mělo platit, že aktivní strategie sice nezaručí rychlé řešení problému, ovšem spoléhání se na institucionální pomoc ještě méně. Na pořad dne přichází těžce uchopitelný pojem celoživotního vzdělávání, který je nutno převést do praktické roviny a učinit jeho realizaci samozřejmostí pro každého jedince, který chce ke svému životu přistupovat zodpovědně a s potřebným individuálním nasazením. To jsou atributy, jež byly v nedávných dobách štědré státní péče zapomenuty. Tento proces, který vyžaduje radikální změnu návyků, je ovšem během na dlouhou trať a je dost pravděpodobné, že jeho imperativy pochopí a začne realizovat až jiná, další generace padesátníků, která „sociální nejistotě“ uvykne už v mladém věku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ODBORNÝCH PRAMENŮ

Buchtová, Božena a kolektiv. 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.

Cazes, S., A. Nešporová. 2003. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Horáková, M., M. Rákoczyová. 2003. „Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných.“ Pp. 202-219 in T. Sirovátka, P. Mareš (ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita v Brně.

Klimeš, Lumír. 1995. *Slovník cizích slov*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.

Kotíková, Jaromíra. 2003. „Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce.“ Pp. 128-138 in T. Sirovátka, P. Mareš (ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita v Brně.

Kuchař, Pavel. 2007. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: Karolinum.

Mareš, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Sirovátka, Tomáš. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu – příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Masarykova univerzita v Brně.

Večerník, J., P. Matějů (eds.). 1998. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: Academia.

Večerník, Jiří. 2003. „Hodnoty práce a flexibilita zaměstnání.“ Pp. 13-22 in T. Sirovátka, P. Mareš (ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita v Brně.

Vidovičová, Lucie. 2008. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Masarykova univerzita v Brně.

Internetové zdroje

Český statistický úřad. 2001. „Základní charakteristiky věkové struktury obyvatelstva.“ [online] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004F92AD/\\$File/410903t2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004F92AD/$File/410903t2.pdf)

Český statistický úřad. 2001. „Územní rozdíly v úrovni vzdělanosti obyvatelstva ČR.“ [online] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004FC6F5/\\$File/411303a4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004FC6F5/$File/411303a4.pdf)

Český statistický úřad. 2010. „Nezaměstnanost a volná pracovní místa.“ [online] Dostupné z: [http://notes2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1AF/\\$File/311110a03.pdf](http://notes2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1AF/$File/311110a03.pdf)

Český statistický úřad. 2010. „Vývoj míry nezaměstnanosti podle věkových skupin, úrovně vzdělání, oblastí a krajů – celkem.“ [online] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1D5/\\$File/3111100221.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1D5/$File/3111100221.pdf)

Český statistický úřad. 2010. „Dlouhodobá nezaměstnanost dle úrovně vzdělání (2009).“ **[online]** Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/06002517AB/\\$File/31151053.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/06002517AB/$File/31151053.pdf)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. „Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.“ **[online]**
Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004/zoz_k_1.1.2011_vcetne_427.rtf

Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s OECD. 2004. „Stárnutí a politika zaměstnanosti – Česká republika.“ **[online]** Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/1028/Starnuti_CR.pdf

O'Sullivan, C., G. Mulgan; D. Vasconcelos. 2010. „Innovating better ways of living in later life. The Young Foundation.“ **[online]** Dostupné z:
http://www.youngfoundation.org/files/images/novating_better_ways_of_living_in_later_life.pdf

Úřad práce v Sokolově. 2010. „Zpráva o situaci na TP okresu Sokolov 2009.“ **[online]**
Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/local/so_info/analyzy/zprava_o_situaci_na_tp_okresu_sokolov_2009.zip

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník z primární analýzy Úřadu práce v Sokolově



Projekt „050“ dotazník

příjmení a jméno		bydliště (obec)		rok narození		<input type="checkbox"/> muž
						<input type="checkbox"/> žena
délka evidence v měsících:				do 3 měsíců		<input type="checkbox"/>
				3 – 6 měsíců		<input type="checkbox"/>
				12 a více		<input type="checkbox"/>
bez vzdělání	základní	vyučen	maturita	vyšší,		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
zdravotní stav	bez omezení		OZP	jiné omezení		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Bariéry při hledání zaměstnání

1. vzdělání
2. zdraví
3. pohlaví
4. věk
5. dopravní dostupnost
6. nezájem zaměstnavatelů
7. zdravotní stav
8. nedostačující kvalifikace
9. neznalost účinného hledání práce
10. málo informací ze strany ÚP
11. opakovaná případně dlouhodobá evidence
12. opakovaná případně dlouhodobá PN
13. žádost o předčasný důchod
14. žádost o invalidní důchod
15. žádost o starobní důchod
16. jiné :

Co jste ochoten(a) a schopen(a) udělat sám (a) pro to, abyste našel(a) zaměstnání ?

1. pravidelně docházet na ÚP
 2. sám si aktivně hledat práci
 3. další vzdělávání
 4. zapojení do VVP
- Pokud ano:
- v místě bydliště jinde
5. tato situace mi vyhovuje
 6. jiná vlastní aktivita :

**V případě zájmu o rekvalifikaci, bych se nejraději
vzdělával(a) v oblasti**

1. PC
2. účetnictví
3. administrativa
4. základy podnikání
5. svářeč
6. stavebnictví
7. stravování
8. oděvnictví
9. zdravotnictví
10. strojírenství
11. doprava
12. jiné :

Uvažujete o podnikání ?

1. ANO
2. NE
3. NEVÍM

**Byl(a) jste někdy osobou samostatně
výdělečně činnou (OSVČ) ?**

1. ANO
2. NE

Co by vám pomohlo ve Vaší situaci ?

1. více informací o volných pracovní místech
2. informace o možnostech dalšího vzdělávání a
rekvalifikacích
3. přístup na internet
4. naučit se používat internet
5. prezentace u zaměstnavatele :
- pomoc při zpracování osobní dokumentace
6. setkání, výměna zkušeností se skupinou ve stejné
životní situaci
7. informace o náplni jiných profesí
8. jiné :

1

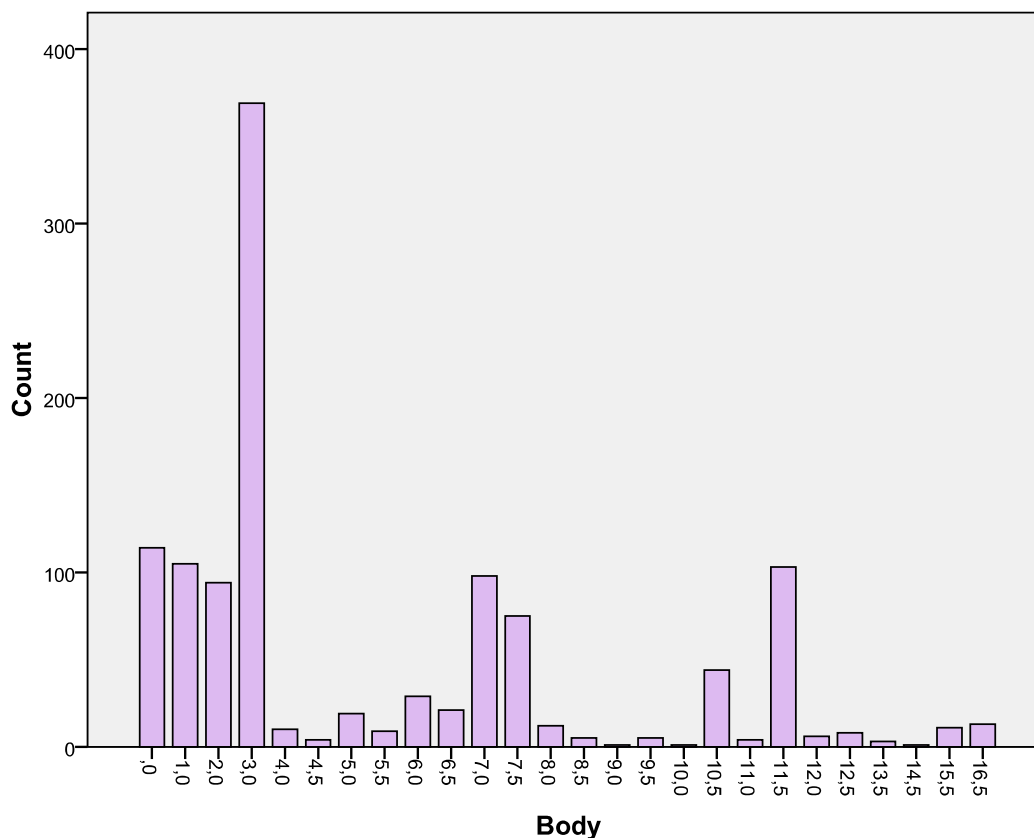
2

3

Kategorie:

Poznámky k vyhodnocení:

Příloha č. 2: Sloupcový graf zachycující bodové skóry respondentů – kategorizace aktivity



Pro potřebu kategorizace aktivního přístupu nebyla zvolena jednoduchá sumace (za každou označenou aktivitu 1 bod), jelikož tento přístup nezohledňuje specifičnost a hierarchii jednotlivých aktivit, které se mi jeví jako důležité. Kategorie byly zvoleny intuitivně, což znamená, že nekopírují bodové rozložení v sloupcovém grafu. Jsem si vědoma toho, že pokud by byly kategorie vytvořeny na základě distribuce bodových skóru, výsledky třídění druhého stupně by se mohly lišit. Za důležitější jsem ovšem považovala kvalitativní rozlišení jednotlivých aktivit, které vyžadují různou míru individuálního snažení, a proto jsou tyto kvalitativní nuance konstitutivním prvkem následné kategorizace.

Ze sloupcového grafu bodových skóru nicméně můžeme určit doplňující tendence ve volených strategiích. Výrazný počet respondentů dosáhl skóru 0-3 bodů, což ukazuje na častou neochotu aktivního zlepšování úrovně lidského kapitálu. Znatelný nárůst u 7 – bodového a 7,5 – bodového skóru signalizuje, že pokud se již respondenti rozhodnou k aktivitě, která může zlepšit úroveň jejich kapitálu, činí tak v kombinaci s méně náročnými, ale nutnými doprovodnými aktivitami (pravidelné docházení na ÚP, samostatné aktivní hledání práce). Další nárůst zaznamenávají kategorie 10,5 a 11,5 bodů – toto procento respondentů se snaží využít většiny nabízených možností k sebezdokonalení a kombinují více druhů aktivit.

Příloha č. 3: Délka evidence na ÚP v závislosti na věkových skupinách u mužů

Crosstab

		délka evidence				Total
		0-3	3-6	6-12	12+	
VěkSkupM 50 - 52	Count	23	11	26	113	173
	% within VěkSkupM	13,3%	6,4%	15,0%	65,3%	100,0%
	Adjusted Residual	,9	-1,7	,3	,2	
53 - 55	Count	21	10	16	108	155
	% within VěkSkupM	13,5%	6,5%	10,3%	69,7%	100,0%
	Adjusted Residual	,9	-1,5	-1,7	1,5	
56 - 58	Count	14	19	30	116	179
	% within VěkSkupM	7,8%	10,6%	16,8%	64,8%	100,0%
	Adjusted Residual	-1,8	,6	1,1	,0	
59 a více	Count	9	15	12	40	76
	% within VěkSkupM	11,8%	19,7%	15,8%	52,6%	100,0%
	Adjusted Residual	,1	3,3	,4	-2,4	
Total	Count	67	55	84	377	583
	% within VěkSkupM	11,5%	9,4%	14,4%	64,7%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,124 ^a	9	,017
Likelihood Ratio	18,933	9	,026
Linear-by-Linear Association	,852	1	,356
N of Valid Cases	583		

Symmetric Measures

- a. Not assuming the null hypothesis.
 b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The min expected count is 7,17.

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,186			,017
Cramer's V	,107			,017
Contingency Coefficient	,183			,017
Ordinal by Ordinal Gamma	-,072	,058	-1,248	,212
N of Valid Cases	583			

Příloha č. 4: Délka evidence na ÚP v závislosti na věkových skupinách u žen

Crosstab

		délka evidence				Total
		0-3	3-6	6-12	12+	
VěkSkupŽ 50 - 51	Count	20	6	19	89	134
	% within VěkSkupŽ	14,9%	4,5%	14,2%	66,4%	100,0%
	Adjusted Residual	,0	-2,6	-,9	2,3	
52 - 53	Count	19	21	29	113	182
	% within VěkSkupŽ	10,4%	11,5%	15,9%	62,1%	100,0%
	Adjusted Residual	-2,1	,6	-,4	1,5	
54 - 55	Count	33	18	27	79	157
	% within VěkSkupŽ	21,0%	11,5%	17,2%	50,3%	100,0%
	Adjusted Residual	2,5	,5	,1	-2,2	
56 a více	Count	15	16	23	54	108
	% within VěkSkupŽ	13,9%	14,8%	21,3%	50,0%	100,0%
	Adjusted Residual	-,4	1,6	1,4	-1,8	
Total	Count	87	61	98	335	581
	% within VěkSkupŽ	15,0%	10,5%	16,9%	57,7%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,188 ^a	9	,017
Likelihood Ratio	21,070	9	,012
Linear-by-Linear Association	6,833	1	,009
N of Valid Cases	581		

Symmetric Measures

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The min expected count is 11,34.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,186			,017
	Cramer's V	,108			,017
	Contingency Coefficient	,183			,017
Ordinal by Ordinal	Gamma	-,162	,052	-3,111	,002
N of Valid Cases		581			

Příloha č. 5: Zdravotní omezení respondentů v závislosti na délce evidence na ÚP

Crosstab

			zdravotní omezení		Total
			ne	ano	
délka evidence	0-3	Count	97	57	154
		% within délka evidence	63,0%	37,0%	100,0%
		Adjusted Residual	7,2	-7,2	
	3-6	Count	57	59	116
		% within délka evidence	49,1%	50,9%	100,0%
		Adjusted Residual	2,9	-2,9	
	6-12	Count	74	108	182
		% within délka evidence	40,7%	59,3%	100,0%
		Adjusted Residual	1,2	-1,2	
	12+	Count	200	512	712
		% within délka evidence	28,1%	71,9%	100,0%
		Adjusted Residual	-7,7	7,7	
Total		Count	428	736	1164
		% within délka evidence	36,8%	63,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	77,417 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	75,926	3	,000
Linear-by-Linear Association	77,064	1	,000
N of Valid Cases	1164		

Symmetric Measures

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The min expected count is 42,65

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,258			,000
	Cramer's V	,258			,000
	Contingency Coefficient	,250			,000
Ordinal by Ordinal	Gamma	,421	,044	8,416	,000
N of Valid Cases		1164			