

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Zuzana Kajňáková

**Přístup agentur práce ke starším uchazečům
o zaměstnání**

Diplomová práce

Praha 2013

Autor práce: **Bc. Zuzana Kajňáková**

Vedoucí práce: **Mgr. Martin Nekola, Ph.D.**

Rok obhajoby: **2013**

Bibliografický záznam

KAJŇÁKOVA, Zuzana. Přístup agentur práce ke starším uchazečům o zaměstnání. Praha, 2013. 120 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Martin Nekola, Ph.D.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problémem diskriminace starších uchazečů o zaměstnání na trhu práce se zaměřením na agentury práce. Stárnutí populace představuje problém pro veřejnou politiku, která se musí potýkat s nutností udržovat pracovníky na trhu práce co nejdéle. Při hledání zaměstnání ovšem starší uchazeči o zaměstnání naráží na problém upřednostňování mladších uchazečů zaměstnavateli. Úřady práce selhávají ve své funkci zprostředkovatele zaměstnání pro tuto skupinu. Agentury práce představují prostředníka mezi uchazeči a zaměstnavateli a jsou svědky této diskriminace. Cílem práce je prozkoumání přístupu agentury práce k této skupině s využitím metody vyhledávání dokumentů, polostrukturovaných rozhovorů a Focus Group. Práce dochází k závěru, že agentury práce se řídí požadavky zaměstnavatele na věk ideálního uchazeče a na diskriminaci se často podílí. Příčinu této diskriminace ovšem nelze hledat pouze v ageistickém smýšlení ve společnosti, ale spíše v nepřipravenosti firem na starší pracovníky v případě dělnických pozic a v nepostačujících jazykových znalostech uchazečů u vyšších pozic. Jako vhodné řešení na úrovni veřejné politiky je identifikováno zejména daňové zvýhodnění zaměstnavatelů při zaměstnání starších pracovníků jako nástroj motivace zaměstnavatelů k jejich integraci.

Abstract

The Diploma thesis deals with discrimination of elder job applicants on the job market and focuses on employment agencies. As the population is getting older we need

to deal with the necessity to keep workers on the job market longer. Elder people are facing the fact that employers prefer younger workers. Job centres fail in their role of arranging of a job for this group of people. The employment agencies serve as mediator between job applicants and employers and they are thus witnesses of this discrimination. The aim of this thesis is to explore the approach of the employment agencies towards elder job applicants by using the method of document search, semi-structured interviews and Focus Group. The thesis leads to a conclusion that employment agencies are participating on the discrimination as they mostly follow the age requirements stated by the employer. It is caused not only due to an ageistic attitude in a society. It is based on the situation in companies as the companies are not ready to include elder workers, especially manual workers. In case of higher positions the job applicants lack knowledge of foreign language skills. The thesis identifies tax concessions for employment of elder workers as the right instrument to motivate the employers to integrate them in the company.

Klíčová slova

Ageismus, Agentura práce, Zaměstnanost, Nezaměstnanost, Senioři, Starší uchazeči, Politika zaměstnanosti, Zprostředkování zaměstnání

Keywords

Ageism, Employment Agency, Employment, Unemployment, Old person, Elder Job Applicants, Employment policy

Rozsah práce: 192 644

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 7.1.2013

Zuzana Kajňáková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Martinovi Nekolovi, Ph.D. za trpělivost a cenné rady. Poděkování patří také všem respondentům a respondentkám, kteří mi poskytli rozhovor a účastníkům Focus Group za jejich názory a zkušenosti.

Diskriminace osob nad 50 skrze personální agentury

Vypracovala: Bc. Zuzana Kajňáková

Vedoucí práce: Mgr. Martin Nekola

Obor: Veřejná a sociální politika

Východiska práce:

Ve své diplomové práci jsem se rozhodla zabývat problematikou diskriminace starších osob na trhu práce. Vzhledem ke své praxi v personální agentuře jsem se rozhodla zaměřit své zkoumání na diskriminaci skrze personální agentury.

Personální agentury většinou fungují tak, že hledají (ve své databázi či prostřednictvím inzerce volných míst) kandidáty pro volné pracovní pozice, jejichž obsazení poptávají klienti personálních agentur – společnosti.

Ve své práci chci zjistit, jakým způsobem funguje komunikace mezi zástupce personálních agentur (zejména samotnými personalisty, kteří hledají kandidáty) a zástupci společností, které hledají nové pracovníky. Díky své praxi jsem nabyla dojmu, že personalisté, kteří od klienta obdrží požadavky na kandidáty, s těmito požadavky dále příliš nepracují. Věkové vymezení vhodného kandidáta přitom představuje velmi často jeden z požadavků na kandidáta. Hlavní cíl mé diplomové práce tedy představuje prozkoumání situace zadávání volné pozice personální agentuře a případné následné vyjednávání o požadavcích na kandidáta, přičemž mě zajímá zejména, zda personalisté zkouší nějakým způsobem pracovat s požadavkem na věk kandidáta či počítají s tímto požadavkem jako s pevně daným. Ve své diplomové práci budu mimo jiné provádět rozhovory za účelem zjištění, zda v personálních agenturách dochází k diskriminaci starších osob a zda je případně tato diskriminace způsobena předsudky na stranách personalistů či na straně klientů personálních agentur a jakým způsobem probíhá

vyjednávání personálních agentur s klienty ohledně věkových požadavků na volnou pozici.

Cíl práce:

Cílem mé diplomové práce je identifikace způsobů, jakými zaměstnanci personálních agentur pracují se staršími uchazeči o práci.

Teoretická východiska:

Teorie selhání trhu, veřejný zájem, ageismus, kult mládí

Metodologie:

Strom problémů, studium dokumentů, Polostrukturované rozhovory s klíčovými aktéry, Standardizované dotazníky, Statistická analýza dat, Focus group

Orientační struktura práce:

- Úvod
- Cíl práce
- Teoretická východiska práce
- Metodologie
- Teoretická část práce:
 - o Starší osoby na trhu práce
 - Vývoj politiky zaměstnanosti osob starších 50 let
 - Současná situace
 - Demografické stárnutí
 - o Charakteristika personálních agentur a jejich činnosti
- Praktická část práce:
 - o Analýza kvalitativních rozhovorů
 - o Analýza kvantitativních dat z dotazníkového šetření
 - o Závěrečná zpráva z Focus group

- Možnosti dalšího vývoje
- Závěr
- Seznam použité literatury
- Přílohy

Předpokládané zdroje:

- BIČÁKOVÁ, Olga. *Změny ve zprostředkování zaměstnání agenturami práce.* - In: Průvodce pracovněprávními předpisy, Roc. 13, c. 2(2010), - ISSN 1214-5025. - s. 18-20.
- FURIŠOVÁ, Hana. *Nezaměstnanost osob starších 50 let : Bariéry bránící jejich profesnímu uplatnění.* České Budějovice, 2009. 95 s. Diplomová práce. Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích. Dostupné na WWW: <http://theses.cz/id/zsdq46/downloadPraceContent_adipIdno_12874>.
- MAREŠ, Petr. Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení. In: Sociologický časopis, Roc. 36, c. 3(2000), - ISSN 1210-4620. - s. 285-297. lit.
- NOVOTNÝ, Pavel, P. Padesátníci bez šance. In: MF DNES, 14. 11. 2007
- POTUČEK, Martin a kol. *Veřejná politika.* Praha: SLON, 2005. 399 s. ISBN: 80-86429-50-4
- REMR, Jiří., KOTÍKOVÁ, Jarmila. *Podpora zaměstnávání starších osob.* Praha: VÚPSV, 2007. 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1
- VESELÝ, Arnošt., NEKOLA, Martin. (eds) *Analýza a tvorba veřejných politik.* Praha: SLON, 2007. 407 s. ISBN: 978-80-86429-75-5
- VIDOVIČOVÁ, Lucie, RABUŠIČ, Ladislav. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh.* 1. vydání. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí, 2005. 54 s. Dostupné na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf>
- VYHLÍDAL, Jiří, Mareš, Petr. *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce.* Praha: VÚPSV, 2006. 67 s. ISBN 80-87007-07-7

Obsah

ÚVOD	12
1. VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	13
2. METODY A METODOLOGIE	14
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA	17
3.1. Ageismus	17
3.1.1. Typologie ageismu	19
3.1.2. Zdroje ageismu	20
3.2. Selhání trhu a státu	21
3.2.1. Selhání trhu	21
3.2.2. Státní zásahy do ekonomiky	23
3.2.3. Selhání státních zásahů	25
3.2.4. Míra státních zásahů	28
4. PŘEHLED POZNATKŮ	30
4.1. Osoby nad 50 let v číslech	30
4.1.1. Spokojenost starších osob	30
4.1.2. Vzdělávání se u starších osob	31
4.1.3. Pracovní příležitosti starších osob	32
4.1.4. Diskriminace starších pracovníků	33
4.1.5. Vnímání předností a handicapů starších pracovníků v populaci	35
4.1.6. Shrnutí	36
4.2. Starší pracovníci na trhu práce	37
4.2.1. Demografické stárnutí	37
4.2.2. Nezaměstnanost osob 50+	39
4.3. Faktory ztěžující zaměstnatelnost osob starších 50 let	41
4.3.1. Věk 50 let a proces stárnutí	41
4.3.2. Neflexibilní trh práce	44
4.3.3. Kumulace rizik	47
4.4. Diskriminace starších osob na trhu práce jako veřejně politický problém	49
4.4.1. Důsledky pro jedince	49
4.4.2. Důsledky pro společnost	51
4.5. Veřejná politika v oblasti podpory zaměstnávání starších osob	52
4.5.1. Opatření zakazující diskriminace starších osob	53
4.5.2. Vliv Evropské Unie na vznik opatření zakazující diskriminace starších osob v České republice	56
4.5.3. Národní politika zaměstnanosti	58

4.6. Zahraniční praxe	71
4.6.1. Austrálie	71
4.6.2. Velká Británie	73
4.7. Agentury práce	74
4.7.1. Vymezení agentur práce	74
4.7.2. Fungování agentur práce	76
4.8. Shrnutí poznatků	84
5. ANALÝZA KVALITATIVNÍCH ROZHOVORŮ	85
5.1. Vnímání starších pracovníků	85
5.2. Problém nezaměstnanosti	86
5.3. Výběr kandidátů	87
5.4. Přístup zaměstnavatelů ke starším pracovníkům	88
5.5. Hodnocení veřejné politiky	90
5.6. Doporučení	92
5.6.1. Doporučení na úrovni zaměstnavatele	92
5.6.2. Doporučení na úrovni agentury práce	92
5.6.3. Doporučení na úrovni uchazeče	93
5.6.4. Doporučení na úrovni veřejné politiky	93
6. FOCUS GROUP	95
6.1. Cíl Focus Group	95
6.2. Vnímání starších pracovníků	95
6.3. Přístup zaměstnavatelů ke starším pracovníkům	96
6.4. Hodnocení opatření veřejné politiky	98
6.5. Návrhy opatření na zvýšení zaměstnanosti starších osob	101
6.6. Shrnutí Focus Group	102
ZÁVĚR	103
SUMMARY	105
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	107
SEZNAM PŘÍLOH	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.

Úvod

Česká populace nevyhnutelně stárne. V roce 2050 by v České republice mělo žít podle prognózy Českého statistického úřadu přibližně půl milionu občanů starších 85ti let a téměř 3 miliony občanů starších 65 let, porodnost je pod hranicí prosté reprodukce. Zvyšuje se poměr ekonomicky neaktivních osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu a se staršími pracovníky se tak budeme vídat na trhu práce častěji, než jsme byli zvyklí.

Český trh práce je nicméně stále ageistický, firmy upřednostňují mladší uchazeče o zaměstnání před staršími. Veřejná politika selhává ve svém cíli zajistit starším pracovníkům na trhu práce stejné podmínky jako ostatním skupinám. Zprostředkovatelská činnost úřadů práce má svá omezení. Agentury práce mají lepší přehled o pracovních nabídkách a bližší napojení na zaměstnavatele, disponují tedy potřebnými nástroji, aby úřady práce v jeho funkci zprostředkovatele zaměstnání nahrazovala/doplňovala.

Problematikou diskriminace starších uchazečů o zaměstnání agenturami práce jsem se rozhodla zabývat, protože jsem se s diskriminačním jednáním agentur práce přímo setkala a tento problém mi není lhostejný.

V diplomové práci vycházím z předpokladu, který budu ověřovat pomocí kvalitativního výzkumu, že stejně jako se diskriminačního jednání dopouští zaměstnavatel, dopouští se jej i agentura práce.

Hlavním cílem diplomové práce je potvrzení hypotézy, že v agenturách práce dochází k diskriminaci starších uchazečů o zaměstnání. Práce má rovněž za úkol uvést do problematiky nezaměstnanosti starších osob a stručně tak popsat důvody, které vedou k diskriminaci starších osob, důsledky, které z této diskriminace plynou a jak se tyto příčiny a důsledky snaží řešit veřejná politika.

V práci vycházím především z teorie ageismu, teorie selhání trhu a teorie selhání státu.

Práce vychází z veřejně politických dokumentů a odborné literatury, využívá rovněž dat z převážně kvantitativních šetření. Další informace přináší vlastní

kvalitativní výzkum v podobě rozhovorů s klíčovými aktéry, zastoupenými zaměstnanci personálních agentur a personalisty zodpovědnými za nábor na straně zaměstnavatele. Tyto informace byly dále ověřovány ve Focus Group. V práci rovněž čerpám z vlastních zkušeností v oblasti náboru.

1. Výzkumný problém, cíl práce a výzkumné otázky

Tématem, jímž se tato diplomová práce zabývá, je diskriminace starších uchazečů o zaměstnání zaměstnanci agentur práce. Výzkumným problémem je tedy otázka, zda dochází v agenturách práce k diskriminaci starších uchazečů o zaměstnání.

Hlavním cílem diplomové práce je potvrzení hypotézy, že **v agenturách práce dochází k diskriminaci starších uchazečů o zaměstnání.**

Práce si rovněž klade za cíl popsat důvody, které vedou k diskriminaci starších osob a důsledky, které z této diskriminace plynou. Cílem diplomové práce je rovněž popsat, jakým způsobem problematiku diskriminace starších osob řeší veřejná politika, konkrétně politika zaměstnanosti.

Abych mohla naplnit cíle práce, musela jsem si nejprve stanovit výzkumné otázky. Tou nejzákladnější je „**Jací jsou pracovníci nad 50 let?**“ Zajímalo mě, **jak vnímají sami sebe a jak je vnímá zbytek společnosti.** Vzhledem k tomu, že se jedná o otázky, které již byly kladeny během výzkumů provedených jinými výzkumníky dříve, odpovědi jsem hledala zejména v empirii a rovněž v odborné literatuře.

Odpovědi na otázky **jak hodnotí zaměstnanci agentur práce starší uchazeče o zaměstnání a zda zaměstnanci agentur práce upřednostňují mladší uchazeče o zaměstnání před staršími,** přináší zejména vlastní kvalitativní výzkum v podobě rozhovorů se zaměstnanci agentur práce. Vysvětlení **proč případně k tomuto jednání dochází,** kromě výzkumu podává také teorie ageismu.

Abych mohla potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu, bylo zapotřebí popsat, **jakým způsobem fungují agentury práce, jak probíhá jejich spolupráce s firmami poptávajícími zaměstnance a zejména jakým způsobem hledají agentury práce**

uchazeče o zaměstnání. O tom, jak fungují agentury práce, jsem se mohla přesvědčit zejména sama, když jsem v jedné z nich pracovala. Rozšíření poznatků mi poskytly rozhovory se zaměstnanci dalších agentur práce.

Práce rovněž za pomoci teorie selhání trhu vysvětluje nutnost intervence státu a prostřednictvím veřejně politických dokumentů odhaluje, **jaké nástroje používá veřejná politika v oblasti zaměstnanosti starších uchazečů o zaměstnání.** V práci se rovněž zabývám otázkou, **zda existuje vztah agentur práce a státu,** jak tento vztah případně vypadá, konkrétně mě pak zajímalo, **zda stát kontroluje činnost agentur práce.**

2. Metody a metodologie

V následující kapitole přiblížím metody, které jsem použila při zkoumání dříve definovaného problému a přístup, který jsem při zkoumání problému zastávala.

Při formulaci výzkumného problému, při samotném zkoumání i při psaní této práce jsem zastávala normativní přístup.,*Normativní přístup je založen na takovém zkoumání jevů, které zároveň formuluje žádoucí cílový stav a způsob, jak ho dosáhnout. Toto „cílení“ je podmíněno hodnotově, přijatými normami a způsobem řešení (paradigmatem).* (Nekola, Veselý, Ochrana, 2007: 144).

Dle mého názoru představuje diskriminace starších uchazečů o zaměstnání problém, který vyžaduje řešení. Jako výzkumník jsem se snažila o objektivitu, nicméně vlastní zkušenost s danou praxí bránila v nazírání problematiky nezaujatě. V rámci kvalitativních rozhovorů i Focus Group jsem se snažila o maximálně nestranný postoj k problematice, aby nedošlo k ovlivnění dotazovaných respondentů.

Při strukturaci problému jsem použila **stromu problémů** (viz příloha) tak, jak tuto metodu popisuje Veselý (Veselý, 2007: 218-220). Pomocí stromu problému jsem na začátku zkoumání identifikovala ústřední problém, jeho příčiny i důsledky.

Pro získání informací o zkoumaném problému jsem využila metody **vyhledávání dokumentů**, tedy metody, která spočívá v „*systematickém a důkladném*

vyhledávání dokumentů publikovaných k určitému tématu nebo problému a jejich prozkoumání“ (Treasury Board of Canada 1998 in Nekola a Veselý, 2007: 160).

Vycházela jsem z následujících typů dostupných dokumentů:

- Veřejně politické dokumenty, zejména legislativní a strategické
- Odborná literatura
- Akademické práce

Do poněkud citlivé tematiky diskriminace bych nemohla dobře nahlédnout, aniž bych hovořila s klíčovými aktéry. **Polostrukturované rozhovory** (Hendl 2005) jsem vedla se zaměstnanci agentur práce a s osobami zodpovědnými za nábor u zaměstnavatele. Celkově jsem mezi únorem a květnem 2012 vedla 11 polostrukturovaných rozhovorů. 5 rozhovorů jsem vedla se zaměstnanci agentur práce, kteří jsou zodpovědní zejména za vyhledávání uchazečů o zaměstnání, pohovory s uchazeči o zaměstnání a jejich následné doporučení zaměstnavateli. 5 rozhovorů tvořily rozhovory se zaměstnanci firem, kteří jsou primárně zodpovědní za nábor nových zaměstnanců (tj. jsou těmi, kdo jsou aktivně účastni vybírání zaměstnanců a pohovorů s uchazeči o zaměstnání). Poslední rozhovor mi poskytl Luboš Rejchrt, Country Manager z personální agentury Grafton a Vice President Asociace poskytovatelů personálních služeb. Jednotlivé aktéry, s nimiž jsem vedla rozhovor, jsem nevolila náhodně. Většinu dotazovaných znám osobně, protože jsem se s nimi setkala v profesním či osobním životě. Záměrně jsem se ale snažila vytvořit vzorek obsahující zaměstnance spíše menších i větších agentur práce a personalistů zastřešujících nábor u zaměstnavatele v menších i větších firmách, tak abych mohla využít jejich potenciálně rozdílných zkušeností. Domnívám se, že skutečnost, že většinu dotazovaných osobně znám, autentičnosti rozhovorů neuškodila, ale naopak pomohla, neboť dotazovaní mi byli ochotni prozradit více, než by prozradili cizí osobě, u které by se obávali porušení slíbené anonymity.

Všichni dotazovaní mi poskytli Informovaný souhlas. Většina dotazovaných svolila pouze s anonymním rozhovorem, pouze 1 respondent (Luboš Rejchrt) souhlasil s uvedením jeho jména i jména agentury, kterou zastupuje. Rozhovory jsem zaznamenávala na diktafon. Otázky jsem roztrídila do několika oblastí, pro snazší strukturaci i budoucí analýzu. Záznamy rozhovorů jsem nepřepisovala celé, v bodech jsem zaznamenávala výpovědi dané/ho dotazované/ho v předem definované oblasti.

V případě zajímavé výpovědi jsem přepis této výpovědi použila v práci pro podpoření autentičnosti. V případě, že jsem až po absolvování rozhovoru zjistila, že mi chybí nějaká informace, obrátila jsme se na dotazované buď telefonicky či prostřednictvím emailu.

Pro ověření informací, které jsem získala rozhovory se zástupci zaměstnavatelů a se zaměstnanci agentur práce, jsme zvolila metodu **Focus Group** (Nekola, Veselý 2007). Oproti provedeným rozhovorům jsem se snažila zvolit účastníky Focus Group tak, aby se vzájemně neznali, aby se svými názory neovlivňovali a zároveň neměli před sebou ostych. Oslovila jsem tedy své kontakty v agenturách, zda by mi mohli doporučit někoho, kdo by měl zájem se Focus Group zúčastnit. Cílem bylo získat vyrovnaný počet konzultantů z agentur práce i personalistů majících na starosti nábor nových zaměstnanců do společnosti. Kromě toho, že účastník musel spadat do jedné z těchto skupin, představovalo další výběrové kritérium alespoň 2 roky dlouhá zkušenost s nábořem tak, aby daný účastník měl dostatečné zkušenosti pro hodnocení situace na trhu práce. Účastníky spadající do skupiny zaměstnanci firem zodpovědní za nábor museli také splňovat podmínku aktivní spolupráce na obsazovaných pozicích s minimálně jednou agenturou práce.

Úlohy moderátora Focus Group jsem se zhostila sama. Svého asistenta, kterého jsem požádala o zaznamenávání Focus Group na diktafon a zaznamenávání vlastních poznámek k Focus Group, jsem předem seznámila s průběhem Focus Group a připravenými otázkami. Focus Group se konala 29.11.2012 v prostorách mého zaměstnavatele se 7 účastníky (1 účastník se na poslední chvíli omluvil). Účastníci byli na začátku seznámeni s průběhem Focus Group a s cílem diplomové práce. Rovněž byli požádáni o podepsání Informovaného souhlasu s účastí ve Focus Group. Focus Group trvala celkem 100 minut a byla zaznamenávána na diktafon. Záznam byl dále v anonymizované formě přepsán, jednotlivé výpovědi jsem dále seskupovala do jednotlivých předem definovaných oblastí a tyto oblasti jsem dále analyzovala za účelem zodpovězení výzkumných otázek (Hendl 2005). Pro podpoření autentičnosti byly některé výpovědi citovány.

Při formulaci výzkumného problému, výzkumných otázek i při popisu fungování agentur práce využívám informací a zkušeností, které jsem získala sama během svých dosavadních **pracovních zkušeností**. Od srpna 2009 do března 2011 jsem pracovala

v personální agentuře Grafton Recruitment s.r.o. jako Team Assistant/Researcher, kde jsem měla na starosti selekci došlých životopisů, aktivní vyhledávání uchazečů a úvodní screening¹ uchazečů. Od května 2011 pracuji ve společnosti Logica Czech Republic s.r.o., kde jsem zodpovědná za nábor IT specialistů. Na současné pozici jsem v kontaktu se zástupci zhruba čtyřiceti agentur práce, jimž zadávám volné pracovní pozice a od nichž v zápětí dostávám životopisy jimi doporučených uchazečů o zaměstnání. Zároveň aktivně vyhledávám vhodné uchazeče o zaměstnání. Se všemi uchazeči o zaměstnání dále vedu osobní či telefonický pohovor a vhodné kandidáty doporučuji do dalších kol výběrového procesu.

3. Teoretická východiska

3.1. Ageismus

Ageismus neboli diskriminace (pozitivní či negativní) na základě věku představuje teorii ve společnosti zkoumanou nejdříve v USA koncem šedesátých let. Se stárnutím populace se ovšem tato teorie stává stále aktuálnější. Samotná definice pojmu ageismus se v průběhu uplynulých 40 let měnila. Podle Vidovičové představuje ageismus jeden z nejkompexnějších konceptů sociální vědy, i politické, sociálně-politické a sociálně-psychologické praxe, zahrnuje širokou škálu procesů a akcí na úrovni individuální i strukturální, což je pravděpodobně důvodem, proč stále nebyla vytvořena jedna konsensuální definice, která by tento jev v celé jeho šíři pokrývala (Vidovičová, Rabušic 2005). Definice ageismu je těžké stanovit i proto, že se mnohdy projevují v ne zcela manifestační a zjevné podobě a v různých rovinách (Jirásková 2005).

O první definice se pokusili například Robert N. Butler, ředitel amerického Národního institutu pro stárnutí, v první polovině sedmdesátých let. Další definice se pokoušely o odstranění konotace stáří a zobecnění pojmu ageismus i na diskriminace vůči jakékoliv věkové skupině. Některým definicím byla podle Vidovičové vytýkána

¹ Pod pojmem screening se rozumí úvodní zjišťování základních informací o uchazeči a vyhodnocení jeho vhodnosti na danou pracovní pozici

skrytá distance „ony“ versus „my“, tedy „staří“ vůči „nestarým“, kterou Kalish² v roce 1979 nazval „novým ageismem“. Nový ageismus představuje dobře míněné, ochranné postoje vůči seniorům, v důsledku kterých jsou senioři chápáni jako pasivní a submisivní subjekty „zlého ageismu“ (Vidovičová, Rabušic 2005).

Přestože ve své práci se zaměřuji na diskriminaci na trhu práce vůči starším osobám, budu vycházet z poměrně obecné definice Vidovičové a Rabušice, kteří ageismus definují jako ideologii, která je 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 generaci“. (Vidovičová, Rabušic 2005:6).

Významným tématem, které se pojí s problémem ageismu, jsou tzv. vícenásobná rizika, vyjadřující ideu, že ageismus se často vyskytuje v kombinaci s dalšími formami diskriminace. Koncept vícenásobného rizika velmi dobře vystihuje výrok „nejlepším vkladem do života je být svobodný pohledný bohatý ateistický heterosexuální mladý muž s bílou pletí“ (Vidovičová, Rabušic 2005: 7, uvozovky v originále). Existence vícenásobných rizik nám poněkud ztěžují výzkum ageismu ve společnosti, protože ne vždy je možné a etické mezi proměnné zjišťované ve výzkumu řadit i například barvu pleti, vzdělání či vzhled a výzkumník pak stojí před problémem, zda důvodem diskriminace byl zrovna věk daného jedince. Dalším problémem při výzkumu ageismu představuje relativita pojmu *staří*. Každý vidíme hranici, od kdy označíme jedince jako *starého* jinde. Biggs ve svých výzkumech narazil na problém s vlastní identifikací u seniorů – tito se nemusí sami identifikovat jako oběti diskriminace, neboť sami se necítí *staří* (Biggs 1993³ dle Vidovičová, Rabušic 2005).

Někteří teoretici a výzkumníci poukazují na nutnost rozlišování mezi věkem chronologickým a věkem biologickým (na základě fyziologického vývoje), psychologickým (intelektuální kapacita, zdatnost a emocionální vyspělost), aktuálně sociálním (psychologický věk spolu se sociální zdatností, zkušenostmi a dovednostmi), připsaným sociálním (často lišícím se od skutečného sociálního) či věkem zaměstnání

² Kalish, R. 1979. „The new ageism and the failure models: a polemic“. *The Gerontologist*. 19 (4) 398-402.

³ Biggs, S. 1993. *Understanding Ageing: Images, Attitudes and Professional Practise*. Buckingham: Open University Press.

(kombinace atributů, které jsou relevantní v zaměstnání) (Glover, Branine 2001⁴ dle Vidovičová, Rabušic 2005). V případě ortodoxního rozlišování ageismu pouze podle věku chronologického pak můžeme podle Vidovičové vidět diskriminaci v jakémkoliv zmiňování chronologického věku, tj. i v případě udání věku odchodu do důchodu, počátku školní docházky apod. Proto někteří zastánci extremistického přístupu prosazují zahrnutí i dalších kritérií (zhodnocení věku psychologického, sociálního apod.) při rozhodování o odchodu do důchodu či o započetí školní docházky (Idem).

3.1.1. Typologie ageismu

Rozlišujeme několik typologií ageismu. Palmer hovoří o distinkci mezi předsudky a diskriminací v jejich negativních a pozitivních projevech. Předsudky podle něj představují postoje a stereotypy, diskriminace pak samotné jednání a institucionální politiky. Předsudky se dále dělí na negativní stereotypy a negativní postoje, s tím, že negativní stereotypy obvykle produkují negativní postoje a opačně, negativní postoje podporují negativní stereotypy, obojí pak ústí v diskriminaci. Palmer patří mezi první teoretiky, kteří upozornili na pozitivní diskriminaci a předsudky – diskriminace „ve prospěch“ určité věkové skupiny (Palmer 1999⁵ in Vidovičová, Rabušic 2005).

V oblasti úrovně lze hovořit o třech rovinách: individuální (mikrosociální), mezosociální (na úrovni skupin) a makrosociální (legislativní úpravy).

Další dimenzi představuje faktor motivace a konotace. Při pozitivní motivaci vede rozlišování věku k postoji či jednání zvýhodňujícímu určitou věkovou skupinu. Negativní konotace znamená věkovou diferenciaci, která vede k postoji či jednání znevýhodňujícímu určitou věkovou skupinu. Neutrální přístup představuje věkovou diferenciaci, která nevede ke specifickému postoji ani jednání.

Dle cílenosti rozlišujeme diskriminační chování na zamýšlené a nezamýšlené, dle projevu pak na latentní a otevřené. Z hlediska zdroje působení se můžeme setkat se stereotypy vnějšími a vnitřními podle toho, zda stereotypy přichází mimo skupiny či se jedná o tzv. autostereotypy (Idem).

⁴ Glover, I., Branine, M. (eds). 2001: *Ageism in Work and Employment*. Hants: Ashgate.

⁵ Palmore, E.B. 1999. *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer Publishing Comp.

3.1.2. Zdroje ageismu

Z čeho vlastně ageismus (v užším slova smyslu negativní diskriminace starších osob) pramení? Zdroje ageismu můžeme hledat v individuální rovině, v sociálním prostředí, mohou být i kulturně podmíněné. Z hlediska individuální roviny se jedná například o promítnutí si vlastní smrtelnosti do našeho pohledu na starší osoby. Pohled na starší osobu nám může zhmotňovat obavy z vlastní budoucnosti, z pomíjivosti našeho mládí, fyzické síly či krásy. Jako další zdroj ageismu na individuální rovině bývá identifikována frustrace a agrese, které vedou k nepřátelskému postoji vůči minoritní skupině. V některých oblastech je podle Vidovičové jako zdroj ageismu identifikovatelná racionalizace, při níž jsou jednání připisovány racionální a věrohodné motivy, aniž by byly analyzovány důvody skutečné. Jako příklad lze uvést nucený odchod staršího pracovníka do důchodu, který je odůvodněn sníženou kompetencí pracovníka, nikoliv cílem nahradit jeho práci mladším pracovníkem, který je pro zaměstnavatele „levnější“ (Vidovičová, Rabušic 2005).

Individuální předpoklady, které mohou vést k ageistickému jednání mohou být podporovány sociálním prostředím. Proměnou společnosti z předindustriální éry v industriální získaly na důležitosti jiné znalosti a dovednosti. Rozvoj technologií a automatizace snižují poptávku po starší pracovní síle. Senioři již nejsou na trhu poptávání jako nositelé „paměti a moudrosti rodu“ (Idem, uvozovky v originále). Hodnoty, na kterých staví moderní společnosti (jako například výkon), jsou bližší mladším pracovníkům. Postupem času byli senioři segregováni také prostorově, ať již ve vesnicích nebo naopak v nejužším centru měst. Rovněž ubytovací zařízení pro seniory se staví odděleně od běžné zástavby. Efekt stárnutí může podle Palmora vyvolat u seniorů potřebu zastávat výrazně jiné hodnoty než mají mladší lidé, což může vést ke konfliktu a vyvolávat tak či posilovat ageistické smýšlení ve společnosti.

Stereotypy dotýkající se stáří mají podle Vidovičové silnou tendenci být akceptovány samotnými seniory. Tím je ageismus prohlubován v duchu sebenaplňujícího se prorocství a Thomasova teorému, tj. akceptuje-li senior představu sama sebe jako méně výkonného, jeho výkon může opravdu upadat (Vidovičová, Rabušic 2005). *„Aby se chránili před odsouzením a předsudky a aby snížili svou odlišnost a inferioritu spojenou se svým věkem, identifikují se s negativním hodnocením starých lidí, nebo se dokonce kloní až k nenávisti vůči skupině, k níž sami patří“*

(Jirásková 2005: 25). S ohledem na odlišnost starší generace od mladé mají starší lidé tendenci vytvářet si vlastní „subkulturu“ a uzavírat se mezi sebe samé. Negativní sebehodnocení seniorů může být ovšem reflektováno v negativních postojích vůči nim. Podle Jiráskové mohou staří lidé jen těžko očekávat, že si jich budou vážit příslušníci ostatních věkových skupin a generací, dokud si nezačnou vážit sami sebe (Idem).

Ageismus bývá někdy podle teorie vícenásobného rizika zaměňován s jinou formou diskriminace. Podle této teorie je někdy těžké rozeznat, jestli bylo diskriminační jednání způsobené věkem „oběti“ či například jeho pohlavím či barvou pleti (Palmer 1999⁶ in Vidovičová, Rabušic 2005).

Mezi kulturně podmíněné zdroje řadí Palmore různorodé faktory jako hodnotové systémy, jazyk (pohrdavá označení pro seniory), mediální kulturu (kvalita a kvantita zobrazení seniorů v médiích), humor umění a literaturu. Jejich specifikem je schopnost stereotypy a diskriminační postoje do nich vložené téměř neomezeně replikovat (Palmer 1999⁷ in Vidovičová, Rabušic 2005).

Posledním zdrojem a produktem zároveň ageismu je podle Vidovicové *demografická panika*. Tento koncept „představuje fenomén veřejně artikulovaných obav z budoucího vývoje vyspělých společností na základě jejich měnících se demografických struktur (...)“ (Idem: 11). Mění se demografické struktury a zvyšujícímu se počtu seniorů je dávána vina za nutné změny v sociálních systémech, čímž se navozuje pro seniory nepřátelské prostředí.

3.2. Selhání trhu a státu

3.2.1. Selhání trhu

„Trh je (...) obecným systémem horizontálních vztahů, vztahů svobodných a rovnoprávných jedinců. Je prostorem, kde si lidé svobodně vybírají, kde spolu uzavírají smlouvy a kde díky tomu realizují své touhy, svá přání, své potřeby, své preference“ (Klaus 1996 in Potůček 2005: 90).

⁶ Palmore, E.B. 1999. *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer Publishing Comp.

⁷ Palmore, E.B. 1999. *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer Publishing Comp.

Trh představuje nejefektivnější způsob alokace vzácných statků na základě poptávky na nabídky. Jedinci směňují statky na trhu za účelem maximalizace svého individuálního prospěchu do té míry, do jaké jim to trh umožní. Kouzlo neviditelné ruky trhu podle teorie Adama Smithe spočívá v tom, že sledování těchto individuálních zájmů prospívá společnému blahu (Potůček 2005:88).

Podle Pareta vznikají v ideálním, dokonale konkurenčním, trhu takové ceny, které distribuují vstupy firem a statky prodávané jednotlivcům tak, že nikdo nemůže najít žádnou jinou kombinaci směny, aniž by se někomu jinému snížil jeho individuální užitek. Podle Paretovy optimality pokračují interakce na trhu do chvíle, kdy jsou uspokojeni všichni účastníci směny a postavení jedince by se mohlo více zlepšit pouze v případě, kdy by se postavení jiného účastníka zhoršilo, čímž se maximalizuje suma dosažitelného bohatství společnosti (Potůček 2005:88).

Paretovu teorii ovšem nemůžeme aplikovat na veřejnou politiku, protože v alternativních scénářích rozhodování vlády je téměř vždy někdo vítězem a někdo poraženým (Potůček 2005:89). Problémem trhu je, že bez vnějších zásahů by cirkulární a kumulativní procesy zprostředkované opakovanou nabídkou a poptávkou způsobily, že bohatší by se stali bohatšími a chudší chudšími. (Myrdal 1968 in Potůček 2005:89). Mezi další negativní důsledky nekorigovaného trhu patří podle Barryho nezaměstnanost a nadspotřeba (Idem). Pro fungování veřejné politiky můžeme mnohem lépe aplikovat tzv. Kaldorovo kritérium (Teorie N. Kaldora 1939 in Potůček 2005: 89), které vyžaduje, aby přínos dané alternativy ve veřejněpolitickém rozhodování převyšoval její náklady. Podle této teorie lze rozhodovat ve veřejné politice, i pokud je danou politikou někdo negativně postížen, pakliže jsou celkové přínosy vyšší než tyto ztráty.

Veřejná politika stojí před rozhodováním o míře zasahování do trhů, hledá optimální stav mezi ekonomickou efektivností a distribuční spravedlností (Potůček 2005).

Trh selhává v dosažení efektivnosti, stability a spravedlnosti. Skutečnost, že trh v určitých situacích selhává, vede stát (respektive vlády) k realizaci opatření, která vyžadují existenci veřejného sektoru. Tato opatření pak podle Tetřevové spočívají v uskutečnění zásahů státu do ekonomiky s cílem zlepšit její fungování. Samotná

realizace těchto zásahů je ale spojena s celou řadou problémů, které vedou k selhání státních zásahů (hovoříme o vládním selhání, selhání státu) (Tetřevová 2008: 89).

3.2.2. Státní zásahy do ekonomiky

Z pohledu veřejné ekonomie se stát vymezuje jako neosobní představitel a vykonavatel veřejného zájmu⁸ či v silně liberálním pojetí jako organizace politických prostředků, založené na vyvlastnění bohatství druhých (Tetřevová 2008: 89). Za pojmem stát rovněž rozumíme vládu a státními zásahy rozumíme vládní intervenci, opatření apod.

V ekonomice vystupuje stát v řadě rolí, především jako (Dvořáček 2003⁹ dle Tetřevová 2008):

- **tvůrce pravidel** – vytváří zákony upravující tržní prostředí;
- **rozhodčí** – zajišťuje dodržování stanovených pravidel;
- **regulátor** – např. v oblasti životního prostředí či bezpečnosti práce;
- **ručitel** – poskytuje ochranu proti různým rizikům, např. ochrana investic;
- **zprostředkovatel** – mezi různými subjekty, např. členství v tripartitě;
- **ekonomický manažer** – aplikuje nástroje makroekonomické politiky;
- **podporovatel** – působí prostřednictvím přímých i nepřímých podpor v různých oblastech života společnosti;
- **producent** – poskytuje veřejně prospěšné statky;
- **zákazník** – poptává na trhu u soukromých firem.

Státní zásahy lze podle Tetřevové shrnout do čtyř oblastí (Tetřevová 2008: 91):

- **alokační činnost**, kdy se stát snaží efektivně vynakládat finanční prostředky na zabezpečení takových statků, při jejichž produkci a distribuci trh selhává;
- **redistribuční činnost**, při které se stát snaží dosáhnout větší spravedlnosti ve společnosti tím, že provádí přerozdělování příjmů a bohatství mezi subjekty;
- **stabilizační činnost** představuje činnost, při které se stát snaží regulovat vývoj makroekonomických agregátů, snaží se ovlivňovat chování jednotlivých subjektů trhu, a to s cílem zajistit hospodářskou stabilitu;

⁸ Více o veřejném zájmu hovoří například Potůček, LeLoup 2005

⁹ Dvořáček, J. *Podpora podnikání (Průmyslová politika)*. Praha: Oeconomica, 2003

- **regulační činnosti** rozumíme snahu státu o regulaci podmínek určitých aktivit. Jedná se především o **činnost legislativní**, tj. vytváření právního rámce pro fungování tržního systému.

Podle Potůčka je stát ve srovnání s trhem efektivnější (Potůček 1997 dle Tetřevová 2008):

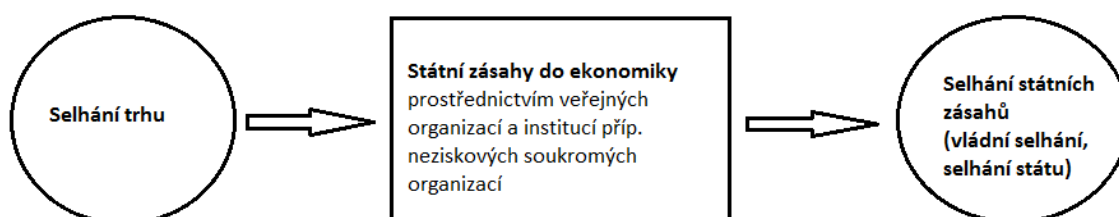
- v realizaci rozhodnutí politického charakteru;
- v administrativní regulaci;
- v rychlém soustředění a využití zdrojů;
- v zabezpečení kontinuity a stability služeb;
- v zabezpečení bezpečnosti;
- v zabezpečení sociální soudružnosti a sociálního smíru;
- **v zabezpečení rovnosti;**
- **v prevenci vykořisťování či diskriminace.**

Poslední dva jmenované okruhy jsou východiskem pro uplatňování státní politiky integrace starších pracovníků na trh práce. Práce se dále zabývá tím, nakolik se státu daří zabezpečovat rovnost občanů a předcházet/řešit diskriminaci této věkové skupiny na trhu práce, potažmo v agenturách práce.

Potůček uvádí mezi kritérii určujícími selhání trhu i kritéria Lidská důstojnost a Kultivace a uplatnění lidského potenciálu. Podle Potůčka musí člověk, aby mohl vstoupit na trh, nabídnout něco ke směně. Ten, kdo může nabídnout jen velmi málo, nemůže na trh vstoupit nebo má na něm jen omezené vlastnosti. Zároveň je zapotřebí zajistit, aby každému člověku byla poskytnuta rovná šance pro rozvoj a uplatnění jeho dispozic a sklonů. Potůček také upozorňuje, že „*ekonomický rozbor prosperity soudobých společností se stále více soustřeďuje na rostoucí úlohu kvality lidských zdrojů. Poukazuje se na to, že trh není schopen zabezpečit plné uplatnění tohoto kritéria například v oblasti vzdělání, péče o zdraví, poskytnutí šance na začlenění všech jedinců do hlavního proudu života daného společenství*“ (Potůček 2005: 92-93).

3.2.3. Selhání státních zásahů

Obr. č. 1: Státní zásahy a jejich selhávání



Zdroj: Tetřevová 2008

Selháním státních zásahů rozumíme celou škálu problémů, které se projevují v důsledku použití nesprávné, a tudíž i neúčinné hospodářské politiky (Tetřevová 2008). Tetřevová shrnuje názory odborníků na možné problémy státních zásahů a identifikuje následující oblasti možných problémů státních zásahů:

Vztah efektivity a spravedlnosti, kdy každé opatření sledující zvýšení spravedlnosti (rovnosti) ve společnosti s sebou nese určitou ztrátu efektivity. S každým zásahem státu totiž vyvstanou administrativní náklady a další transakční náklady. Přerozdělování rovněž vyvolává demotivační tendence¹⁰. Přílišné upřednostnění efektivity vede k sociální nestabilitě ve společnosti, přílišný důraz na spravedlnost pak ke zpomalení ekonomického růstu a rozvoje (Tetřevová 2008).

Obtížnost správného předvídání důsledků státních zásahů tkví v tom, že každý zásah do ekonomiky se setkává s určitou odezvou soukromého sektoru, který se snaží cíl státního zásahu obejít. Rovněž nesprávné zhodnocení ekonomické situace může mít za důsledek, že realizace státního zásahu může částečně či zcela selhat (Tetřevová 2008)..

¹⁰ Dle Tetřevové například přesun kapitálu do zahraničí či nahrazení práce volným časem (Tetřevová 2008).

Stát disponuje **omezenou možností kontroly v procesu realizace státních zásahů**. Vláda nemá a nemůže mít k dispozici všechny relevantní informace, které mohou mít vliv na dopady vládních rozhodnutí. Vláda rovněž svým rozhodováním reaguje na určitou situaci, než informační systém zprostředkuje vládě určité poznání, dochází k časovému zpoždění a vláda tak svými rozhodnutími reaguje na situaci z minulosti. Stát rovněž disponuje omezenou kontrolou nad byrokratickým aparátem. **Byrokratický aparát**¹¹ přitom sám o sobě představuje problematickou množinu individuí, kteří usilují o *maximalizaci vlastního užitku*. Byrokrat se usiluje o ovlivnění výše rozpočtu ve svůj prospěch, k čemuž využívá různé prostředky¹² (Tetřevová 2008).

Další výzvou, před níž státní zásahy stojí, je **volba ukazatelů**, které by zajišťovaly dostatečnou vypovídací schopnost o jejich úspěšnosti. Chybně zvolené ukazatele mohou vést až k selhání státního zásahu. Při sledování stanovených ukazatelů je zapotřebí zohlednit i veškeré zkreslující vlivy (inflace, demografické změny apod.). Obtížné je podle Tetřevové také samotné **modelování ekonomických a sociálních procesů**, neboť u těchto procesů na rozdíl od procesů v exaktních vědách je možnost modelovat či experimentovat dopady vládních zásahů velmi omezená. Další omezení vládních zásahů je způsobeno **rozdílnými názory ekonomů a politiků** na chování ekonomiky, ohledně důsledků vládních zásahů či neshodami v hodnotách (Tetřevová 2008).

Úspěšnost státních zásahů leží v určité míře v samotné **podstatě politických procesů a kolektivního rozhodování**, kdy se specifickým charakterem politických procesů a kolektivního rozhodování vzniká široká škála problémů, které souvisí s chováním politiků, existencí zájmových skupin, ale i s podstatou a fungováním přímé demokracie. Chování politiků je podřízeno maximalizaci jejich volebních šancí a snaží se tak prostřednictvím státních zásahů ovlivnit mínění voličů. Stejně jako byrokraté také sledují své vlastní zájmy. Jejich rozhodování je také výrazně ovlivňováno lobbíngem ze

¹¹ Dle Tetřevové množina úředníků, jež jsou odpovědní politikům za zabezpečování veřejně zajišťovaných statků. Byrokraté poskytují politikům informace jako podklad pro jejich rozhodování, zajišťují realizaci rozhodnutí politiků a provádí kontrolu v procesu poskytování veřejně zabezpečovaných statků (Tetřevová 2008).

¹² Mohou například usilovat o vyčerpání rozpočtů za každou cenu, aby rozpočet nebyl v příštím roce krácen, podhodnocovat náklady projektů a získávat další finance až v průběhu započatého projektu či mohou prezentovat pouze omezené (nejnákladnější) varianty projektů. Rozpočet, který má úřad byrokrat k dispozici je závislý také na počtu úředníků, proto byrokraté usilují o růst počtu podřízených, čímž se jim jednak zvyšuje finanční obnos, kterým mohou disponovat, i se snáze mohou vyhýbat vlastní odpovědnosti. (Tetřevová 2008).

strany organizovaných skupin, nevyhnou se ani ovlivnění hromadnými sdělovacími prostředky. Politici jsou schopni ovlivnit podmínky a pravidla, na jejichž základě se rozhoduje o určitém problému, v důsledku čehož mohou ovlivnit výsledky voleb (tzv. volební paradox). Chování politiků souvisí s politickým cyklem; opatření politiků jsou odlišná před volbami a po volbách. Pod problémy, které s sebou při rozhodování o státních zásadách nese přímá demokracie, Tetřevová rozumí například vítězství názoru (i nevyhraněné) většiny nad (i vyhraněnou) menšinou, která může mít zcela odlišný názor na danou problematiku, jejíž hlas tak není vyslyšen. V případě využití referenda může být výsledek tohoto referenda určující rozhodnutí o daném opatření ovlivněn samotnou formulací otázky (Tetřevová 2008).

V důsledku **přenesení pravomocí a odpovědnosti na nižší organizační články**, vlastní decentralizovaným soustavám, může dojít k dalším projevům vládního selhání – decentralizace otevírá prostor pro uplatnění různých skupinových či místních zájmů, které nemusí být vždy v souladu se stanovaným veřejným zájmem celé společnosti. Právo decentralizovaných jednotek rozhodovat o veřejných výdajích a příjmech může vést k tendenci ignorovat řešení problémů na centrální úrovni. Vzhledem k účasti většího počtu samostatných článků se realizace může prodloužit a prodražit (Tetřevová 2008).

Možné selhání je také vlastní transformačním procesům v přechodu v bývalých centrálně plánovaných ekonomikách. Politický kapitál, který má vláda k dispozici, vzniká v důsledku revolučního zvratu, kdy vláda získává určitý časově omezený prostor pro realizaci základní transformační etapy, ve které po vládě nejsou požadovány statistikou měřitelné výsledky. V tomto časově omezeném období musí vláda vytvořit systémový rámec pro změny a vytvořit tak základní podmínky pro rozvoj tržní ekonomiky. K selhání státních zásahů dochází, **nevyužije-li se politický kapitál**, kterým vláda disponuje v tomto období, kdy ve společnosti panuje spontánní konsensus ohledně realizovaných změn a zároveň se nestihla vytvořit konstruktivní opozice ani nátlakové skupiny. V takovém případě hrozí návrat k částečné či plně direktivní ekonomice (Tetřevová 2008).

3.2.4. Míra státních zásahů

Míra zodpovědnosti státu za nezaměstnané a oprávněnosti jeho zásahů do trhu práce je předmětem politických diskuzí. Liberální stoupenci „neviditelné ruky trhu“ spoléhají na samo regulující schopnost tržních sil. Nezaměstnaní lidé si nejlépe poradí sami; sami si hledají zaměstnání, sami si případně doplňují potřebné znalosti v rekvalifikačních kurzech. Zásahy vlády mohou situaci nezaměstnanosti pouze zhoršit. V případě, že si nezaměstnaní na pomoc od státu příliš zvyknou, přestanou svou situaci aktivně řešit a stanou se pasivními příjemci dávek.

V opozici k těmto názorům stojí názory podporující paternalistickou pomoc státu. Z tohoto pohledu je nezaměstnanost nahlížena jako výsledek společenských a ekonomických podmínek, které nelze ovlivnit na úrovni jednotlivce. Aby se vláda vyhnula sekundárním ekonomickým a společenským problémům, které s nezaměstnaností souvisí (kriminalita, násilí, rasistické tendence, drogy), měla by těmto jednotlivcům poskytnout „záchrannou sociální síť“, která nedovolí nezaměstnaným klesnout ještě hlouběji.

Do každého rozhodování o státních zásadách vstupují diametrálně odlišné názory na působení státu v ekonomice. **Intervencionalistický přístup** dle J. M. Keynese vychází z předpokladu, že působení tržních sil je nedostatečné. Zásahy státu do ekonomiky jsou dle tohoto přístupu nutností (Tetřevová 2008). Z tohoto pohledu je nezaměstnanost nahlížena jako výsledek společenských a ekonomických podmínek, které nelze ovlivnit na úrovni jednotlivce. Aby se vláda vyhnula sekundárním ekonomickým a společenským problémům, které s nezaměstnaností souvisí (kriminalita, násilí, rasistické tendence, drogy), měla by těmto jednotlivcům poskytnout „záchrannou sociální síť“, která nedovolí nezaměstnaným klesnout ještě hlouběji (Brožová 2003).

Pragmatickému přístupu je vlastní myšlenka, že trh i státní zásahy mají své výhody, ale i nevýhody či problémy. Užitečnost trhu či naopak určitého zásahu nelze dle pragmatického přístupu obhajovat ani odsuzovat všeobecně, vždy je zapotřebí posuzovat konkrétní situaci ve všech relevantních souvislostech (Tetřevová 2008).

Liberální princip¹³ je založený na předpokladu, že společenské instituce, zákony a politiky by měly být spravedlivé. Principy spravedlnosti jsou výsledkem vyjednávání a dohody mezi jednotlivci. Stát by měl podle liberálního principu při tvorbě veřejných politik usilovat o maximalizaci blahobytu těch, kteří jsou na tom v rámci společnosti nejhůře. Zatímco co liberálové diskutují o společensky přijatelné míře přerozdělování, **libertariáni**¹⁴ kladou důraz na vlastní píli každého jednotlivce a zásahy státu by se měly soustředit na zajištění rovnosti příležitostí (Brožová 2003).

Dle mého názoru se v České republice, podobně jako ve většině západoevropských zemí, uplatňují kombinace zmíněných přístupů, názory na státní intervenci se většinou pohybují ve středu názorového spektra. Extrémy v pojetí státu jako paternalistické moci či naopak jednotlivce zcela zodpovědného za svou situaci se většinou nevyskytují. Do jisté míry je zde stát, který by měl nastoupit v případech, kdy trh selhává, a podmínky účastníků nejsou na trhu vyrovnané. Vzhledem ke stárnutí obyvatelstva a ekonomické neudržitelnosti stávajících systémů se však klade čím dál tím větší důraz na aktivní politiku zaměstnanosti a veřejná politika se tak soustředí na zajištění rovnosti příležitostí (Viz kapitola 4.5.3.).

¹³ Podle manifestu J. Rawlse *Teorie spravedlnosti*, 1971

¹⁴ Např. R. Nozick: *Anarchie, stát a utopie*, 1974

4. Přehled poznatků

V následující kapitole se blíže podívám na zaměstnanost pracovníků starších 50 let. Popíši příčiny, které mohou vést k nezaměstnanosti této skupiny, a zároveň vysvětlím, proč je zapotřebí se zaměstnaností této skupiny pracovníků zabývat ve veřejné politice. V této kapitole dále představím směřování veřejné politiky v oblasti zaměstnanosti s důrazem na starší pracovníky a nakonec také popíši fungování agentur práce.

4.1. Osoby nad 50 let v číslech

V následující kapitole se práce zabývá tím, jací vlastně starší pracovníci jsou, zda lze tuto skupinu pracovníků vymezit oproti mladším pracovníkům. Jak název kapitoly napovídá, vychází z výsledků sociologických výzkumů.

4.1.1. Spokojenost starších osob

Osoby ve věku 50 – 74 let jsou podle sociologického výzkumu 50+ Aktivně¹⁵ se svým životem obecně spokojeni. Velmi spokojena byla pětina dotazovaných, 82% dotázaných pak bylo se svým životem celkově spokojeno. Dle výzkumu je pak životní spokojenost starších osob ovlivněna zejména financemi. Jejich finanční očekávání spojené s důchodovým věkem vykazovalo spojitost s pocitem frustrace. Nejspokojenější s výší svých současných příjmů jsou lidé ekonomicky aktivní, nejmenší spokojenost pak logicky projevují lidé nezaměstnaní. Vyšší míra nespokojenosti je pak znatelná také u dotázaných, jejichž příjmy pocházejí ze starobního důchodu. Spokojenost českého seniora ovlivňuje také jeho zdravotní stav. 70% oslovených respondentů ve věku 50-74 let je se svým zdravotním stavem spokojeno, necelá šestina dotázaných je pak velmi spokojena. Většina starších 50 ti let je spokojena s trávením

¹⁵ O 50+ Aktivně: Obecně prospěšná společnost Respekt institut v měsíci dubnu až červu 2010 zrealizovala rozsáhlý sociologický výzkum, během něhož bylo provedeno 23 hloubkových rozhovorů s personalisty, pracovníky úřadů práce, psychology a pracovníky organizací nabízejících speciální služby pro seniory. Dále pak proběhlo 5 skupinových diskusí s lidmi staršími 50 ti let, pracovníky z neziskového sektoru a personalisty. Poslední složkou výzkumu bylo dotazníkové šetření – celkem 2020 dotazníků z celé ČR, oslovení byli občané České republiky ve věku 50 - 74 let. Dotazování byli vybráni kvótním výběrem, šetření probíhalo telefonicky metodou CATI. Více informací o použité metodologii všech typů výzkumu na http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plus_aktivne_zaverecne_studie.pdf.

volného času, pouze 11% dotázaných vyjádřilo nespokojenost, důvodem pro nespokojenost s volným časem pak nejčastěji byl zdravotní stav a nemoc, nedostatek volného času (u ekonomicky aktivních dotázaných), nedostatek finančních prostředků pro volnočasové aktivity, absence partnera pro volnočasové aktivity či nedostatek příležitostí. Možnost trávení volného času účastí na dobrovolnické činnosti je nakloněno necelých 40% dotázaných v důchodu, častěji pak mladší důchodci se středoškolským vzděláním. Bezplatné aktivitě jsou nakloněny spíše ženy. V současnosti se nejvíce seniorů účastní různých zájmových sdružení (16% dotázaných). Největší zájem by pak seniori měli zapojit se do veřejně prospěšné činnosti (35%), veřejných aktivizačních aktivit (34 %) či do aktivit zaměřených na péči o seniory (32%). Nejmenší zájem pak seniori mají o aktivity zaměřené na práci s mládeží (24%) (50+ Aktivně).

Ve výzkumu byla dotazována velmi široká věková skupina a jak již bylo zmíněno v kapitole 4.3.1., jedná se o skupinu poměrně diverzifikovanou. Obecně lze ale říci, že starší osoby představují skupinu poměrně spokojenou se svým životem. Statistika tedy nepotvrzuje obrázek strádající osoby, který se možná někomu pod pojmem senior vybaví.

4.1.2. Vzdělávání se u starších osob

Celoživotní vzdělávání představuje jeden z předpokladů pro fungování na trhu práce. Být schopen aktivně reagovat na měnící se prostředí, zvyšovat si kvalifikaci, je důležité i v pokročilém věku. Podle výzkumu 50+ Aktivně se 30% dotázaných ve věku 50-74 let v poslední době účastnilo alespoň jedné z forem vzdělávání (školení, vzdělávací kurz, rekvalifikace). Největší zastoupení v těchto formách vzdělávání je u mladších pracovníků (50-54 let), kde se v poslední době vzdělávalo 55% dotázaných. Necelá pětina ze všech dotázaných má zájem se dále vzdělávat, ve skupině 50-54 let je pak zájem ještě mnohem vyšší (70%). Největší zájem o vzdělávání mají lidé s nejvyšším dosaženým vzděláním a lidé ekonomicky aktivní. Oproti tomu dotazovaní se základním nebo středoškolským vzděláním bez maturity, důchodci a lidé s nízkými příjmy zájem o další vzdělávání spíše neprojevují. Ochotnější vzdělávat se jsou spíše muži. Největší zájem o zlepšování svých kompetencí měli dotazovaní v případě cizího jazyka (27%) či počítače (25%), výrazně menší zájem je o studium nových komunikačních technologií (11%). Starší lidé raději volí vzdělání v rámci své

specializace oproti rozšiřování svých znalostí dále. Své vzdělání je ochotno si financovat 57% z těch, kteří o ně mají zájem, a jedná se častěji o dotazované do 55 let věku s vyšším vzděláním, kteří jsou ekonomicky aktivní (50+ Aktivně).

V případě, že dotázaní absolvovali rekvalifikační kurz, hodnotili jeho obnos většinou pozitivně. Jako problematický se ovšem jeví celkový systém rekvalifikací, kdy absolvování kurzů není dle jejich výpovědi navázáno na nabídku volného místa (50+ Aktivně).

Vzděláváním starších pracovníků se zabýval také výzkum *STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let*¹⁶ mezi zaměstnanci staršími 18ti let. Důležitost průběžného vzdělávání osob ve vyšším produktivním věku vyjádřila velká část respondentů – zaměstnanců (71 %). Jen minimální podíl (6%) označil další vzdělávání pracovníků starších padesáti let za zbytečné, podle většiny doplňování kvalifikace u starších pracovníků nějaký význam má. Nezbytnost v rozšiřování kvalifikace u starších pracovníků ovšem spatřuje pouze 18% dotázaných (STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let).

Názory dotázaných zaměstnaných na význam vzdělávání starších pracovníků se výrazně neliší podle věku dotázaných. Čím vyšší je vzdělání dotazovaného, tím vyšší význam spatřuje v dalším vzdělávání starších pracovníků. Čtvrtina vysokoškolsky vzdělaných respondentů považuje vzdělávání této skupiny za nezbytnost oproti 9% dotázaných se základním vzděláním (STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let).

4.1.3. Pracovní příležitosti starších osob

Personalisté a HR manažeři dotazovaní během výzkumu 50+ Aktivně považují zkrácený úvazek jako velmi dobrou příležitost pro důchodce, jak si zachovat životní úroveň. Toto téma bylo dále řešeno při skupinových diskuzích s respondenty nad 50 let. Ti, kteří jsou v důchodu a pracují, potvrzují, že jejich hlavní motivací je právě zachování určité výše příjmu, která je dostačující k jejich životním nárokům a potřebám.

¹⁶ Výzkum STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let, březen 2006, šetření zaměstnanci 18-65 let, vzorek 1011 respondentů. Respondenti byli vybráni kvótním výběrem. Více informací o použité metodologie je dostupné na http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf.

Nejvyšší zájem měli respondenti o příležitostné práce (brigády) a práce na částečný úvazek (DPP, DPČ a částečné úvazky na pracovní smlouvu). Zájem o částečné práce klesá očekávatelně s věkem, v důchodu rovněž klesá zájem o podnikatelské aktivity (50+ Aktivně).

Přestože důchodci mají o částečné práce zájem, současný trh jich podle personalistů dotázaných během kvalitativních rozhovorů během výzkumu 50+ Aktivně nabízí velmi málo (Viz. také kapitola 4.3.2.). Většinou se také jedná o nárazovou občasnou nabídku zaměstnavatelů spíše než o systematickou přípravu těchto úvazků (50+ Aktivně).

Dotázaní HR manažeři se domnívají, že zapojení důchodců do mentoringu nebo tutoringu pro mladší zaměstnance či absolventy představuje rovněž vhodný typ aktivity, která může efektivně využívat jejich zkušenosti a znalosti nabyté během jejich profesní kariéry (50+ Aktivně).

4.1.4. Diskriminace starších pracovníků

88% respondentů ve výzkumu STEM Trendy¹⁷ se domnívá, že pracovníci jsou na trhu práce poměrně často či velmi často diskriminováni z důvodu jejich věku. Věk jako faktor, který může vést k diskriminačnímu jednání tak předběhl i další faktory považované za diskriminační. V závěsu za věkem byly jako další diskriminační faktory nejčastěji identifikovány mateřství či těhotenství zmíněné 76% dotázaných či zdravotní stav/zdravotní postižení se 73% (STEM: Trendy).

Pouze 13% zaměstnanců se s diskriminačním chováním vůči starším pracovníkům nikdy nesešlo. 55% zaměstnanců tuto formu diskriminačního jednání zažilo, z nichž 15% sami na sobě. Zbývajících 32% se o případu diskriminačního chování doslechlo zprostředkovaně (STEM: Trendy).

Výzkum STEM Postavení zaměstnanců nad 50 let se zabýval názory zaměstnanců nad 18 let na podmínky pro uplatnění starších pracovníků na trhu práce.

¹⁷ STEM: Trendy, duben 2005, 1668 respondentů nad 18 let. Dotazování byli vybráni metodou kvótního výběru. Dotazování probíhalo metodou face to face rozhovorů tazateli STEM. Více informací o výzkumu dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/922>.

84% zaměstnanců se domnívá, že podmínky pro uplatnění osob nad 50 let na trhu práce jsou špatné a je třeba je urychleně řešit. 74% zaměstnanců soudí, že starší lidé nacházejí pracovní uplatnění v horších a špatně placených oborech. Starší osoby také byly respondenty identifikovány jako skupina zaměstnanců, která má nejhorší podmínky pro uplatnění na českém trhu práce a zvítězili tak před dalšími ohroženými skupinami skládajícími se s osob se zdravotním postižením, žen s malými dětmi, absolventů škol, Rómů, těhotných žen a mladých lidí do 25 let. 57% dotázaných označilo skupinu starších zaměstnanců jako svou první či druhou volbu při dotazu na 2 skupiny s nejhoršími podmínkami pro uplatnění (STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let).

Za horšími podmínkami pro pracovní uplatnění starších osob vidí nadpoloviční většina (56% dotázaných) především nezájem firem. 14% dotázaných se na druhou stranu domnívá, že za horšími podmínkami stojí spíše menší schopnost starších pracovníků přizpůsobit se nárokům práce. Téměř třetina dotázaných (30%) pak soudí, že na horších podmínkách pro uplatnění se podílí obě strany, tj. firmy i sami starší pracovníci, stejnou měrou (STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let).

V rámci porovnávání pracovních podmínek starších a mladších pracovníků se 86% respondentů vyjádřilo, že starší osoby mají spíše horší či určitě horší šanci na přijetí do zaměstnání než mladší lidé. Dvě třetiny se rovněž domnívají, že mají nižší šanci udržet si zaměstnání oproti 6%, kteří se domnívají, že mladší pracovníci jsou méně chráněni před propuštěním. Rovněž odborný růst/postup v zaměstnání se zdá být podle mínění 75% dotázaných výsadou spíše mladších pracovníků než těch nad 50 let. V rámci přístupů k zaměstnaneckým výhodám a stejnému platovému ohodnocení za stejnou práci se již nadpoloviční většina domnívá, že podmínky jsou nastaveny pro mladší i starší pracovníky přibližně stejně. Starší pracovníci mají podle dotázaných lepší podmínky v možnosti uplatnit svou kvalifikaci/své zkušenosti (STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let).

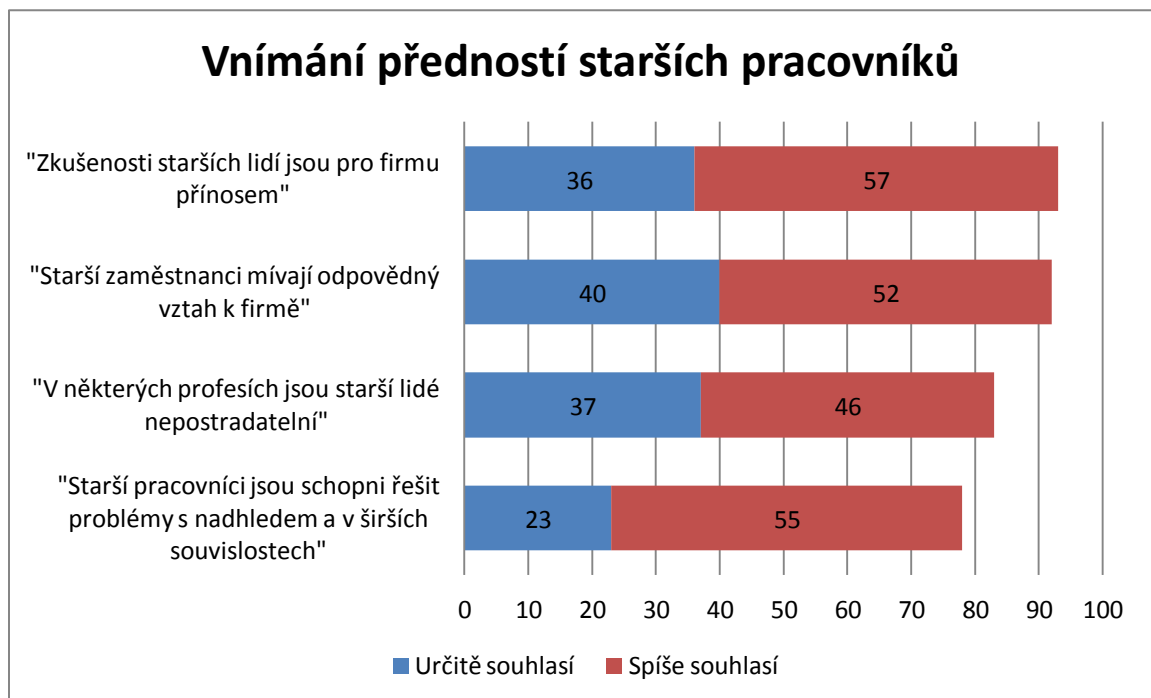
Nižší šance na přijetí staršího pracovníka do zaměstnání oproti mladšímu pracovníkovi, jako jedna z forem diskriminačního chování vůči této skupině pracovníků, byla identifikována většinou dotázaných.

4.1.5. Vnímání předností a handicapů starších pracovníků v populaci

Starším pracovníkům jsou podle výzkumu STEM častěji přisuzovány pozitivní atributy vyššího věku (zkušenost, zodpovědnost, spolehlivost, píle, profesionalita, důvěryhodnost atd.) než znaky, které mají negativní konotaci (nevýkonnost, slabost, zkosnatělost, neperspektiva atd.) (STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let).

V případě hodnocení pracovních schopností starších pracovníků se již ovšem projevilo stereotypní vnímání starších pracovníků v populaci. Pozitivně hodnotili respondenti zkušenosti, které mohou starší pracovníci přinést do firmy (93% dotázaných spíše souhlasilo či určitě souhlasilo s výrokem „Zkušenosti starších lidí jsou pro firmu přínosem“). Jen o jedno procento méně dotázaných se domnívá, že starší zaměstnanci mívají odpovědný vztah k firmě. Starší lidé jsou rovněž ceněni pro svou schopnost řešit problémy s nadhledem a v širších souvislostech. 83% dotázaných pak souhlasí s výrokem, že „v některých profesích jsou starší lidé nepostradatelní“ (STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let).

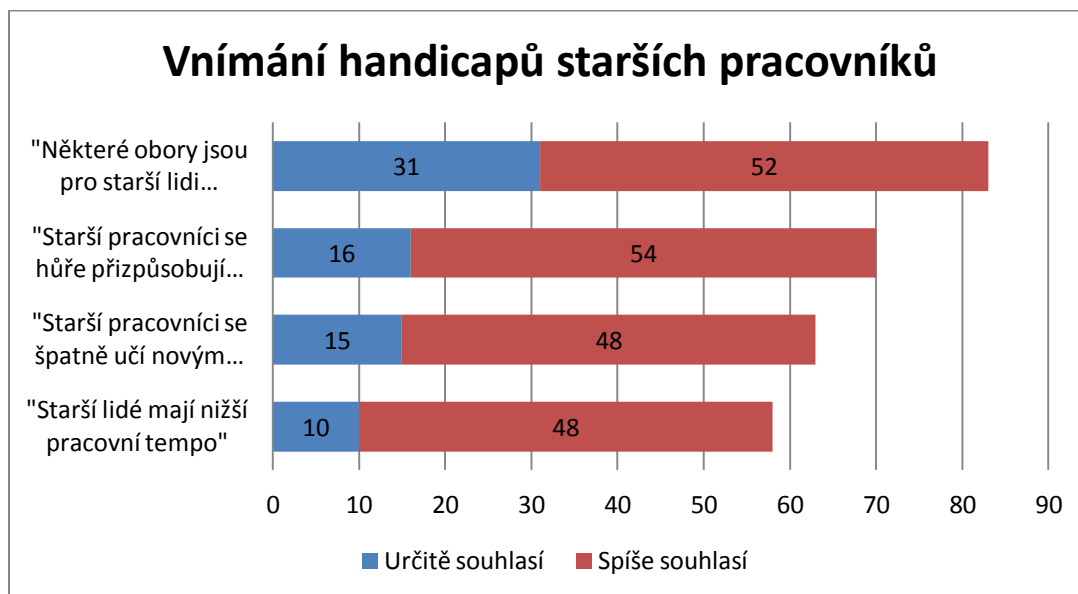
Graf č. 1: Vnímání předností starších pracovníků



Zdroj: STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let

Na druhou stranu stejný počet respondentů souhlasil také s výrokem „některé obory jsou pro starší lidi nevhodné“. Starším pracovníkům je také často přisuzována horší schopnost přizpůsobit se novým požadavkům (70%) a učit se novým věcem (63%). Nadpoloviční většina se rovněž domnívá, že starší lidé mají nižší pracovní tempo (STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let).

Graf č. 2: Vnímání handicapů starších pracovníků



Zdroj: STEM: Postavení zaměstnanců nad 50 let

4.1.6. Shrnutí

Co nám tedy výzkumy říkají o skupině pracovníků nad 50 let?

- Většina ze zaměstnané populace 18-65 let se domnívá, že vzdělávání pracovníků nad 50 let je důležité. Pouze necelé pětina osob starších 50 let má ale zájem se dále vzdělávat. Vzdělávání jsou nejvíce nakloněni senioři v nejmladší skupině (50 – 54 let), kde se chce vzdělávat 70% dotázaných. Ti, kteří mají zájem se dále vzdělávat, vykazují největší zájem o studium jazyků a práce s počítačem.
- Senioři mezi 50 a 74 lety mají zájem pracovat nárazově či na zkrácený úvazek.
- Téměř 9 z 10 dotázaných starších 18ti let se domnívá, že dochází k diskriminaci na základě věku. Polovina dotázaných se s diskriminací přímo setkala.
- 8 z 10 dotázaných starších 18ti let nepochybuje, že podmínky pro uplatnění osob nad 50 let na trhu práce jsou špatné a je třeba je urychleně řešit. Ještě o něco více

dotázaných míní, že šance na přijetí do zaměstnání je nižší u osob starších 50ti let než u mladších osob.

- Starší lidé jsou ekonomicky aktivní populací ceněni pro svou schopnost řešit problémy s nadhledem a v širších souvislostech a pro své zkušenosti, které do zaměstnání přinášejí. Na druhou stranu výzkumy potvrzují i negativní stereotypy, které ve společnosti panují o starších pracovnících; většina se domnívá, že se starší pracovníci hůře přizpůsobují novým požadavkům, obtížněji se učí novým věcem a mají nižší pracovní tempo.

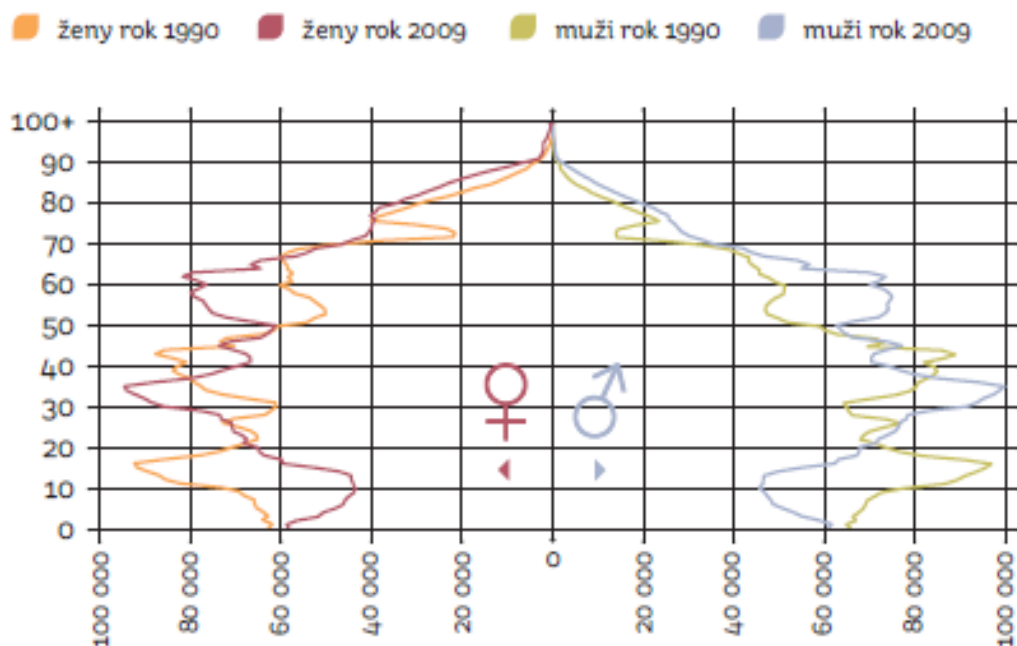
4.2. Starší pracovníci na trhu práce

4.2.1. Demografické stárnutí

V roce 2050 by v České republice mělo žít podle prognózy Českého statistického úřadu přibližně půl milionu občanů ve věku 85 let a starších (oproti 101 718 v roce 2006) a téměř 3 miliony občanů starších 65 let. Podle této prognózy se naděje na dožití při narození zvýší ze 79,7 let v roce 2006 na 84,5 let pro ženy a ze 73,4 let na 78,9 let v roce 2050 pro muže. Plodnost však zůstává nadále nízká, kolem 1,4 živě narozených dětí na jednu ženu v produktivním věku, tedy pod úrovní prosté reprodukce (ČSÚ dle Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012).

O tom, že stárnutí obyvatelstva nepředstavuje jen hrozbu vzdálené budoucnosti, ale reálný problém, svědčí také statistiky. Věková pyramida (obr. 1.) se postupně proměňuje. Během necelých 20 let se základna zúžila a počet osob v předdůchodovém věku se zvýšil zhruba o třetinu. Porodnost se snížila o několik tisíc, nicméně podle pyramidy je nejvíce žen a mužů ve věku mezi 30 a 40 lety, tedy ve věku, kdy jsou na vrcholu svého reprodukční aktivity. Pokud se porodnost nezvýší, zhorší se relace mezi poproduktivní a produktivní složkou populace a zatíženost obyvatelstva ve věku ekonomické aktivity začne významně stoupat. Podstatné z ekonomického hlediska ovšem nebude jen samotné zvýšení indexu ekonomické zátěže, ale především změna struktury závislých osob. Mnohem výraznější podíl v ní budou představovat osoby v poproduktivním věku.

Graf č. 2: Věkové rozložení obyvatel (stav k 31. 12. 1990 a 31. 12. 2009)

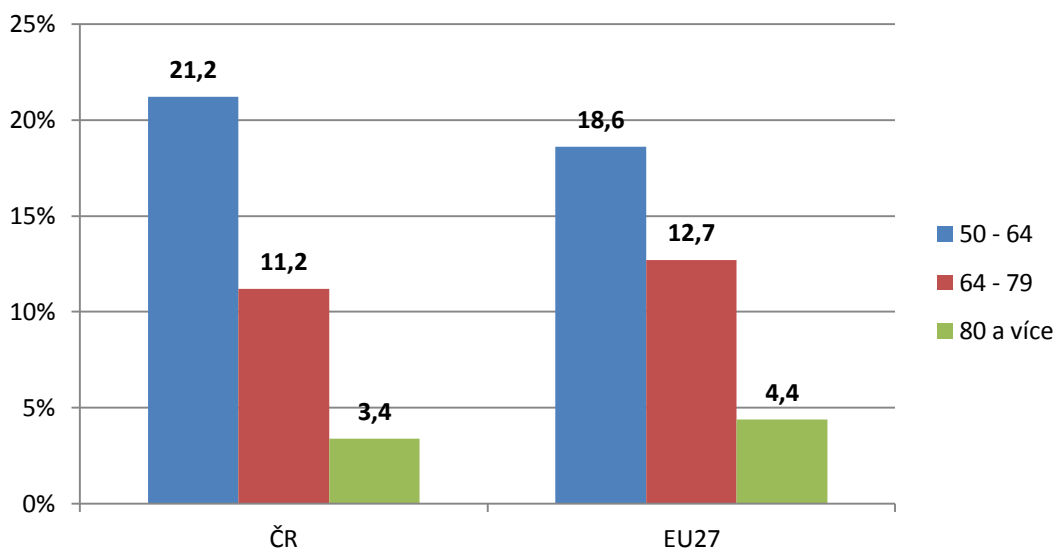


Zdroj: ČSÚ 2010, zpracování dle Respekt Institut

Podíl osob starších 50 let na celkové populaci v České republice (35,8 %) je zcela srovnatelný s tímto průměrem v Evropské Unii (35,7%). Zatím máme oproti průměru nižší počet osob v důchodovém věku, podle věkové pyramidy se ovšem v příštích letech i naše poměry změní a budeme mít čím dál více neaktivních postproduktivních občanů.

S tím, jak populace stárne, a zvyšují se počty osob spadající do věkové kategorie nad 50 let, nabývá zvyšování zaměstnanosti této skupiny na důležitosti. Trh práce a s ním i celá společnost se musí přizpůsobit demografickým trendům, aby se mohly vyrovnat se stoupajícím počtem osob v poproduktivním věku za stávající nízké porodnosti. Pomoci by tomu měly dobře cílené politiky zaměstnanosti.

Graf č. 3: Podíl starších osob na celkové populaci v ČR ve srovnání s průměrem EU27 v roce 2008 (v %)



Zdroj: ČSÚ 2010

4.2.2. Nezaměstnanost osob 50+

Veřejná politika identifikovala osoby starší 50 let jako jednu ze skupin pracovníků, kterým je zapotřebí věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33 odst. 1 Zákona č. 435/2004 Sb). Osoby starší 50 let patří mezi skupinu pracovníků, u níž je zvýšené riziko nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé.

Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí se počet uchazečů starších 50 let ke konci června 2011 meziročně snížil velmi nepatrně (o 17 osob) a to díky skupině pracovníků mezi 50 a 54 lety. Ve skupině pracovníků starších 55 let se meziročně nezaměstnanost zvýšila. Rovněž podíl uchazečů o zaměstnání starších 50 let na celkovém počtu nezaměstnaných se zvýšil z 27,3% v roce 2010 na 28,5% v roce 2011. Na zvýšení zaměstnanosti starších osob se podle MPSV projevuje zvyšující se hranice odchodu do důchodu (Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2011, MPSV:online)

Podle údajů Českého statistického úřadu (Tab.č. 1) je téměř 17% osob ve věku 50 až 64 let nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných je ve věkové skupině 60 – 64

let, což ukazuje na vysokou zaměstnanost v této skupině, nicméně lze usuzovat, že mnoho osob upřednostňuje před nezaměstnaností předčasný odchod do důchodu.

Tab. č. 1: Specifické míry nezaměstnanosti dle věku (údaje za 1. čtvrtletí 2012)

				Celkem	Muži	Ženy
Obecná míra nezaměstnanosti - ČR				7,1	6,3	8,1
Specifické míry nezaměstnanosti	Věk obyvatelstva 15 a více let	Nejvyšší dosažené vzdělání	základní a bez vzdělání	28,4	32,4	24,9
			střední bez maturity	8,2	6,9	10,7
			střední s maturitou	5,1	4,2	6,1
			vyšší a vysokoškolské	2,5	2,3	2,8
	Věkové skupiny	15 až 19 let		46,8	47,9	44,6
		20 až 24 let		16,5	16,9	15,9
		25 až 29 let		8,8	8,4	9,4
		30 až 34 let		6,3	4,7	8,9
		35 až 39 let		5,8	3,8	8,3
		40 až 44 let		5,1	3,5	6,9
		45 až 49 let		5,6	5,0	6,3
		50 až 54 let		6,6	5,7	7,5
		55 až 59 let		6,8	7,2	6,3
60 až 64 let			3,3	3,9	2,1	
65 a více let		2,8	2,5	3,3		
	15 až 64 let		7,2	6,4	8,2	

Zdroj: ČSÚ, údaje za 1. čtvrtletí roku 2012

Při zkoumání statistik nabýváme dojmu, že samotný vyšší věk (50+) se ve statistikách zaměstnanosti neprojevuje jako příliš významný faktor. Mohlo by se tedy zdát, že nezaměstnanost osob starších 50 let nepředstavuje veřejně politický problém.

Ve statistikách nezaměstnanosti ovšem chybí všichni pracovníci, kteří

- se neregistrují na úřadu práce (například protože jejich nadstandardní příjmy v minulosti jim umožňují naplňovat své potřeby i bez podpory v nezaměstnanosti)
- spíše než nezaměstnanost zvolili předčasný důchod
- setrvávají v zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci či ve kterém jsou dlouhodobě nespokojeni apod., pouze ze strachu z nezaměstnanosti ve vyšším věku.

Mareš a Sirovátka hovoří o **skryté nezaměstnanosti**, kdy kromě nezaměstnaných, kteří se registrují na úřadě práce, musíme brát v úvahu také další zhruba 3% nezaměstnaných, která nebyla nikdy registrována na úřadu práce a dalších zhruba 8% těch, kteří již byli z úřadu práce vyřazeni. Dalších zhruba 12% dle Mareše a

Sitovátky¹⁸ musíme hledat mezi tzv. **discouraged**, kteří by práci přijali, ale aktivně jí nehledají (ať již z rodinných důvodů nebo proto, že si nevěří) (Sirovátka, Mareš 2006).

Všechny výše zmíněné skupiny zasluhují pozornost veřejné politiky, protože ať již znamenají neúčast na trhu práce či účast na trhu práce v podobě akceptování hůře placeného zaměstnání, snižují příjmy státního rozpočtu a omezují růst ekonomiky.

4.3. Faktory ztěžující zaměstnatelnost osob starších 50 let

4.3.1. Věk 50 let a proces stárnutí

Stárnutí je přirozený a neodvratný proces, při kterém dochází k oslabování fyzických i mentálních schopností jedince. Dochází k postupnému zhoršování fyzické i psychické kondice, i když samozřejmě u každého jedince v jinou dobu a jinou rychlostí. Objevuje se větší výskyt únavy, snížení bystrosti a hbitosti. Úbytek fyzických i psychických sil může vést u člověka k nižšímu sebevědomí, k pocitu nejistoty a obav ze selhání. V dnešní době je očekávaná délka dožití zhruba 87 let u žen a 83 let u mužů, pokud se tedy podíváme na situaci padesátníka z pohledu jeho životních fází, svůj nejproduktivnější věk má za sebou a nastupuje poslední čtvrtinu svého života, „*kteřá je navíc považována za méně uspokojivou, spojenou s úbytkem sil a zvýšenou četností chorobných změn.*“ (Furišová 2009: 2). Podle Tomeše je stárnutí proces velmi individuální, složitý a může probíhat přirozeně nebo chorobně. V prvním případě hovoří Tomeš o fyziologickém, v druhém o případě pak o patologickém procesu stárnutí (Tomeš 2001: 145).

Ztráta pracovní schopnosti je především důsledkem chorobného stavu a teprve ve vysokém věku se může stát výsledkem přirozeného – fyziologického – procesu změn orgánů a jejich funkcí. Biologické stárnutí je podle Tomeše provázeno jen velmi pozvolným omezováním pracovních schopností následkem anatomických i funkčních změn¹⁹. Někteří vědečtí pracovníci kategorizují stáří do 3 hlavních období – presenilní, vlastní stárnutí a období stařecké. Ve druhém období, mezi 60. a 70. rokem života

¹⁸ Data vychází z výzkumu *Sociální exkluze, data prosinec 2004*, $N = 2,225$, Jednotkou zjišťování byli jedinci, kteří vykazovali znaky příjmového znevýhodnění. Více informací o metodice výzkumu na http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad_216_03sirovatka21.pdf

¹⁹ Anatomickými změnami podle Tomeše rozumíme např. při zeslabování svalstva, křehkosti kostí a obtížnosti jejich srůstání apod., pod funkčními změnami pak rozumí např. zeslabování až úplný zánik funkcí smyslových orgánů (Tomeš 2001: 145).

dochází jen k pozvolným změnám vyžadujícím jisté přizpůsobení v pracovním výkonu. Teprve až ve stařeckém období, pro něž se klade věková hranice nad 70 let, podle vědeckých pracovníků zaniká schopnost k systematické práci (Tomeš 2001: 145).

Se stárnutím se pojí zhoršování zdravotního stavu. Nemoc a stáří se podle Tomeše vzájemně ovlivňují, přičemž (Tomeš 2001: 146):

1. Onemocnění, která předcházejí stáří, často urychlují jeho průběh
2. Nemocnost spojená s pracovní neschopností bývá zpravidla vyšší po 45. roce života, přičemž se zvyšování věku se mění povaha onemocnění. Onemocnění epidemického charakteru ustupují onemocněním zdoluhavým. Tato onemocnění předpokládají delší působení záporných činitelů a vyvolávají chronické změny, jako např. onemocnění cévní a srdeční či revmatismus
3. S vyšším věkem často klesá průměrný počet nových onemocnění, ale prodlužuje se průměrná délka trvání pracovní neschopnosti.

Převážnou část starých lidí lze zařadit v určitých historických podmínkách mezi dvě krajnosti (Tomeš 2001:146):

1. Podstatné zhoršení zdravotního stavu, které rychle způsobí úplnou pracovní neschopnost
2. Nepodstatně změněná, nicméně stále pozvolně klesající schopnost vykonávat dosavadní zaměstnání

Podle Tomeše je ve společnosti důležitá skupina osob, které nedosahují stupně zdravotních změn vyžadovaných pro invaliditu, ale jejich psychická únava životem je zbavuje schopnosti pokračovat v dosavadním životě, budí v nich nechuť hledat nové zaměstnání či získávat nové kvalifikace (Tomeš: idem).

Ve stáří se projevuje, jaké hodnoty stárnoucí člověk vstřebával a zastával v předchozí době, jak úspěšně či neúspěšně probíhala jeho celoživotní socializace, jak v minulosti prožíval významné fáze svého života a jak zvládl krize v jednotlivých fázích svého života (Jirásková 2005). Očekávané intrapsychické procesy stárnutí osobnosti musíme podle Jiráskové chápat vždy také na pozadí sociokulturních procesů, které ovlivňují celou věkovou skupinu. Jak na tyto skutečnosti stárnoucí člověk reaguje, co si z nich odnese, závisí na jeho osobnosti. „*V tomto smyslu není stáří sociálním údělem a*

každý člověk je za ně a za způsob, jak jej bude prožívat, zda spokojeně či nespokojeně, odpovědný sám sobě“ (Jirásková 2005: 25).

Obecně má fakt stárnutí za důsledek, že si lidé více váží všeho pozitivního, netouží příliš po změně a rádi by si uchovali to, co je dobré (Vágnerová 2007²⁰ dle Furišová Idem). Na pracovním trhu je však touha po stabilitě vnímána spíše jako neflexibilita a nízká přizpůsobivost. Není ovšem správné jen na základě věku usuzovat na schopnosti a síly jednotlivce. „*Biologický věk je do jisté míry jen prázdná kategorie, která sama o sobě dovede jen velmi omezeně vysvětlit životní situaci a chování člověka.*“ (Hamplová, Šalamounová, Šamanová²¹ In Furišová 2009: 2). Jirásková hovoří o **osobní kvalitě**, průsečíku rozvoje lidské osobnosti jako celistvé a autentické bytosti, který je výsledkem rozvoje, jenž ve své humanistické podstatě představuje proces s hlubokou mravní podstatou. Osobní kvalita znamená dosažení takového autoreglativního mravního systému osobnosti, v němž je jednota racionality a emocionality. Pro rozvoj osobní kvality je podstatná ochota a vůle pracovat sám na sobě k rozvinutí svého lidského potenciálu, a to v každém věku, v každé fázi svého životního cyklu. Ve stáří se podle Jiráskové nejmýsluplněji projevuje, nalik člověk dokázal porozumět životu, jak dokáže nahlédnout dobrý smysl svého stáří jakožto plnohodnotné životní fáze (Jirásková 2005).

Stárnutí významným způsobem ovlivňuje pracovní schopnost člověka. Starší pracovníci podle Tomeše vyrovnávají ztráty ve fyzické výkonnosti změnami pracovních metod, takže se nemusí projevit na úrovni jejich pracovní schopnost. Starší pracovníci rovněž mnohdy odcházejí ze zaměstnání, kde se uplatňuje síla a rychlost do zaměstnání, kde se více uplatňuje zkušenost (Tomeš: Idem). Tomeš ovšem upozorňuje, že „omladění“ pracovního kolektivu v případě technologických změn není nevyhnutelné. Starší pracovníci sice nemají potřebnou pružnost a schopnost přizpůsobovat se rychle se rozvíjející technice. V případě technologických změn, které vedou ke zjednodušení náplně práce, mohou tuto práci starší pracovníci vykonávat i nadále. Je zapotřebí ovšem věnovat velkou pozornost jejich přípravě na práci s novou technikou. „*Pracovní činnost starších lidí, je-li vhodně volena, nevyčerpává, ale naopak konzervuje jejich životní*

²⁰ VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 461s. ISBN 978-80-246-1318-5.

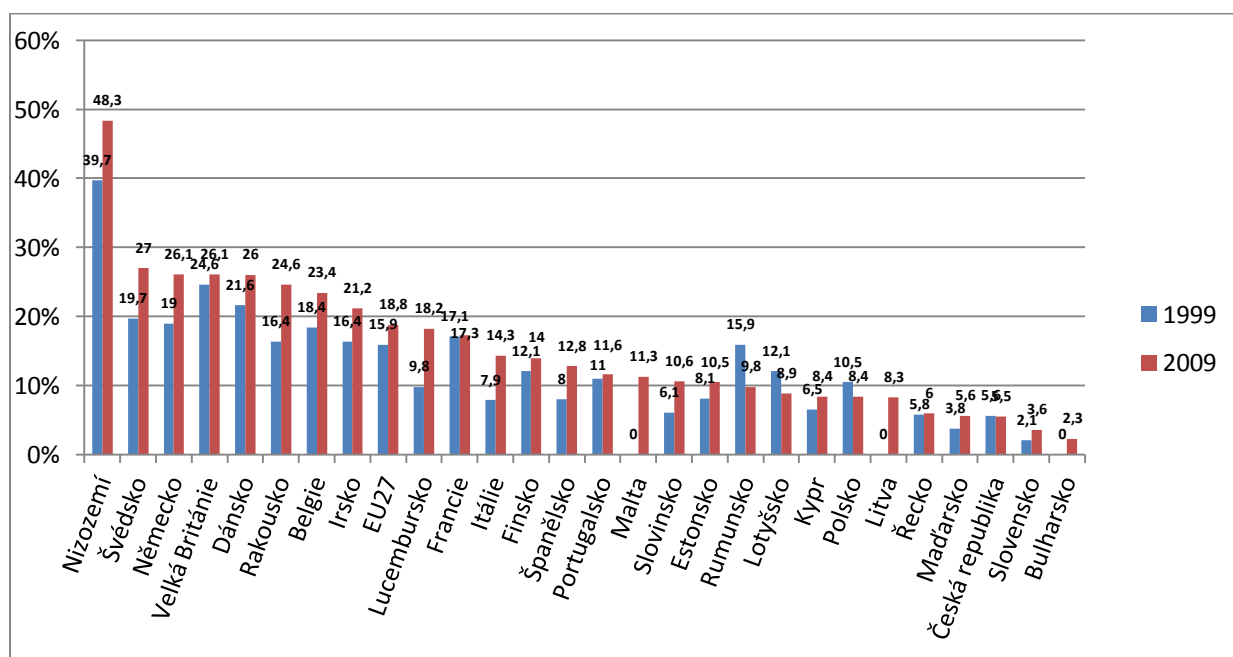
²¹ HAMPLOVÁ, Hana, Petra ŠALAMOUNOVÁ a Gabriela ŠAMANOVA. *Životní cyklus: sociologické a demografické perspektivy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, 306 s. ISBN 80-7330-082-6.

potenciál, brzdí proces stárnutí a přispívá k prodlužování aktivního života. Úplná pasivita a nečinnost působí neblaze na organismus, urychluje proces duševní a svalové degenerace. Aktivní stáří, práce přiměřená životnímu tempu a možnostem stárnoucího člověka, se stává požadavkem lékařů v boji proti degenerativním procesům“ (Tomeš 2001: 147).

4.3.2. Neflexibilní trh práce

Podíl částečných pracovních úvazků²² patří v České republice k těm nejnižším v Evropské Unii (Graf 3). Menší podíl částečných úvazků mají k dispozici pouze Slováci a Bulhaři. Z grafu je také patrné, že oproti většině evropských zemí se nabídka částečných úvazků během deseti let (1999 – 2009) vůbec nezlepšila.

Graf č. 4: Podíl částečných pracovních úvazku v zemích EU v letech 1999 a 2009



Zdroj: Eurostat dle European Company Survey 2009: Part-time work in Europe

Zaměstnavatelé jsou vůči částečným úvazkům skeptičtí, protože zvyšují mzdové náklady (kromě vyšší hodinové mzdy oproti plným úvazkům je zapotřebí počítat i s administrativou, která je při vedení zaměstnance na částečný úvazek srovnatelná jako u klasického zaměstnance). Práce na částečný úvazek je dle European Foundation for

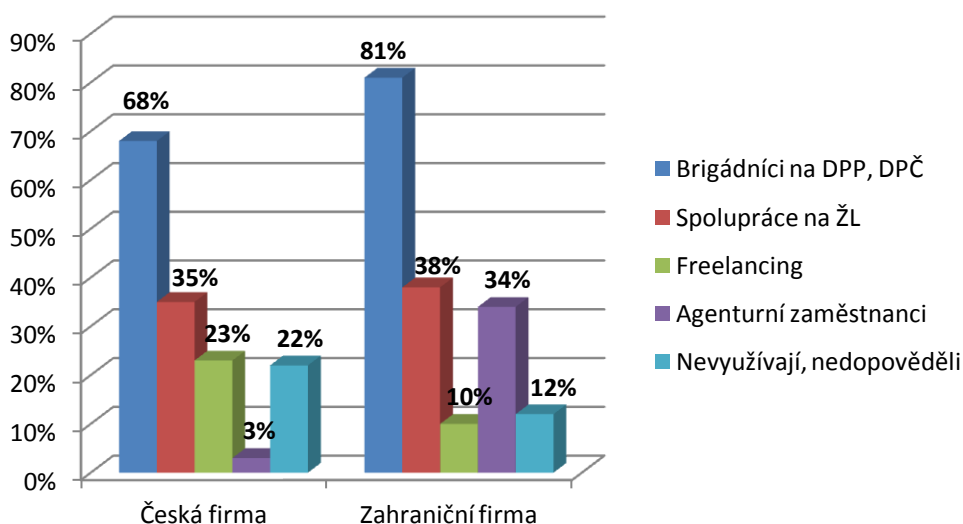
²² Pod částečným úvazkem se rozumí pracovní poměr, při kterém odpracuje daný zaměstnanec méně hodin týdně než srovnatelný zaměstnanec s plným úvazkem

the Improvement of Living and Working Conditions nabízena spíše u pozic, které nejsou tak intelektuálně náročné a neobsahují komplexní úkoly. Zaměstnanci na částečný úvazek mají také omezené možnosti školení či kariérního růstu (European Company Survey 2009: Part-time work in Europe).

Podle průzkumu „Využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce“, který si společnost LMC zadala u agentury Factum Invenio v březnu 2011 na vzorku 855 respondentů²³, využívá alternativních forem práce 78% z dotázaných firem. Z průzkumu vyplynulo, že ačkoliv nejznámější formou flexibilního pracovního úvazku představuje zkrácený úvazek (60 %), reálně tento typ úvazku využívá pouze 1% zaměstnanců. Nejvyužívanějším flexibilním úvazkem je pružná pracovní doba. Ve 33 % dotázaných firem takto pracuje více než polovina zaměstnanců a v dalších 21 % firem více než třetina zaměstnanců. Kombinovaná práce z domova a zaměstnání (využívání tzv. „home office“) představuje variantu spíše ojedinělou, kterou využívá pouze určitá skupina zaměstnanců.

V případě pracovní výpomoci se nejčastěji využívají brigádníci na dohody konané mimo pracovní poměr (DPP, DPČ), čteností následuje spolupráce na živnostenský list a freelancing. K dalším využívaným formám patří zaměstnávání agenturních zaměstnanců. Při porovnávání využívání alternativních forem pracovní výpomoci lze sledovat rozdíly v četnosti podle toho, zda se jedná o ryze českou firmu či zahraniční společnost. (Graf č. 5).

Graf č.5: Využití pracovní výpomoci

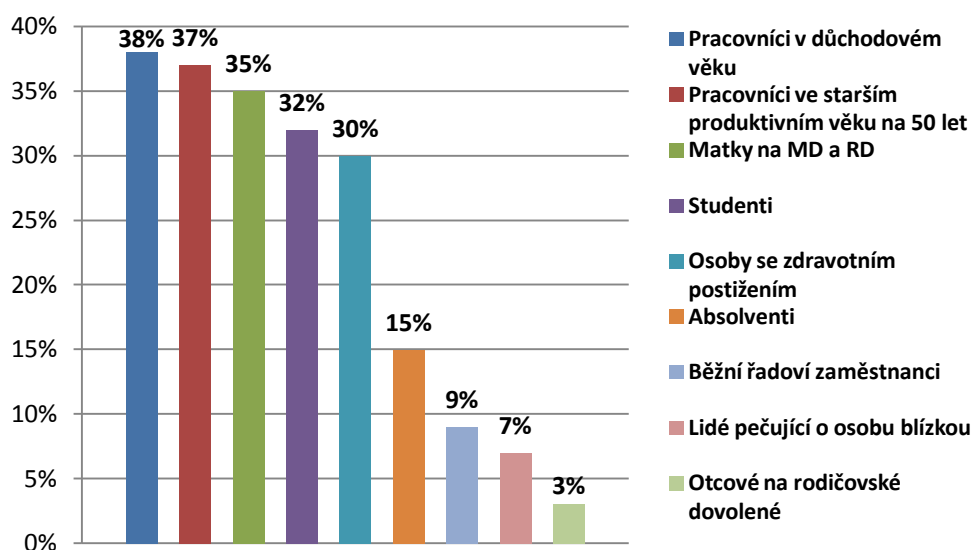


Zdroj: Factum Invenio, Průzkum „Využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce“

²³ Respondenti byli vybráni kvótním výběrem, dotazováni byli metodou CATI

Průzkum „Využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce“ přinesl zajímavé zjištění. Oproti očekávání netvoří hlavní skupinu zaměstnanců, kteří využívají flexibilní formy práce rodiče, ale zaměstnanci ve starobním důchodu a lidé ve vyšším produktivním věku (nad 50 let). Matky na mateřské a rodičovské dovolené obsadily až třetí příčku, následované studenty a osobami se zdravotním postižením. Za zmínku rozhodně stojí s 10%ním zastoupením také absolventi.

Graf č. 6: Skupiny zaměstnanců, které využívají flexibilní formy práce



Zdroj: Factum Invenio, Průzkum „Využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce“

České firmy a spíše malé firmy nabízejí flexibilní úvazky hlavně zaměstnancům v důchodovém věku, na ženy na mateřské a rodičovské dovolené se pak orientují zahraniční firmy a větší společnosti (Průzkum Využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce).

Nepříznivou zprávu představuje podle průzkumu fakt, že drtivá většina firem (96%), které flexibilní formy práce nyní nevyužívají, je neplánuje zavádět ani v příštím roce. Motivací pro jejich zavedení by pro zaměstnavatele podle 68% respondentů byla daňová úleva ze strany státu, 66% respondentů má za to, že rozšíření flexibilních úvazků by prospěla změna v přístupu na straně managementu firem. Více než 50% firem pak uvedlo, že by zavedení flexibilních úvazků napomohla změna organizace práce ve firmách, širší informovanost a úprava legislativy.

Přechod z plného úvazku na částečný úvazek představuje pro zaměstnavatele jedno z možných řešení jak umožnit kvalifikované síle setrvat na svých místech například v případě finanční krize společnosti či v rámci restrukturalizace. Pro zaměstnance v předdůchodovém věku, kdy je honba za kariérou vystřídána spíše touhou být i ve starším věku stále prospěšný společnosti a nebýt závislý na podpoře ze strany státu, představují flexibilní formy úvazku velmi dobrý nástroj pro realizaci. Současná nabídka flexibilních forem zaměstnání ovšem ani zdaleka nedosahuje průměru v Evropské Unii.

4.3.3. Kumulace rizik

Přestože existují určité charakteristiky, které se u této skupiny pracovníků vyskytují častěji než u jiné ze skupin pohybujících se na trhu práce (způsobené zejména s nevyhnutelně se zhoršujícím se zdravotním stavem), jedná se stále o skupinu, která je poměrně heterogenní. Rozdíly ve zdravotním stavu, celkové kondici, motivacích k zaměstnání, nabytými zkušenostmi a znalostmi jsou v této skupině velmi markantní.

Někteří starší pracovníci jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženější než jiní; v takovém případě hovoříme o pojmu **kumulace rizik** (Vyhlídal, Mareš 2006).

Kromě vyššího věku existují další rizikové faktory, které mají vliv na nezaměstnanost, jako nejčastější můžeme identifikovat:

- nízké dosažené vzdělání
- zhoršený zdravotní stav
- profese

Nízké vzdělání

V dnešní „společnosti vědění“ (Veselý 2004) je kladen důraz na celoživotní vzdělávání se. Způsob práce, technologie používané snad na každém pracovišti, se za posledních 20 let vyvíjí neskutečnou rychlostí. Bez technologií, které před 20 lety byly raritou, si dnes své zaměstnání většina lidí nedokáže představit. Vzdělávání nám umožňuje reagovat na měnící se prostředí, adaptovat se.

Podle Analýzy provedené Vyhlídalem a Marešem na datech z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) z roku 2004 představuje nižší vzdělání nejčastější rizikový faktor, který přispívá k nezaměstnanosti starších pracovníků. Podle VŠPS z roku 2004 bylo celé populaci ekonomicky aktivních osob se základním vzděláním téměř 27% bez zaměstnání oproti pouhým 5% středoškolsky vzdělaných pracovníků. S nižším vzděláním také narůstá délka nezaměstnanosti. Pokud o zaměstnání přijde pracovník se základním vzděláním, podle statistiky bude velmi pravděpodobně nezaměstnán déle než 12 měsíců (Vyhlídal, Mareš 2006).

Zhoršený zdravotní stav

Jak již bylo dříve zmíněno, stárnutí s sebou nese zhoršení zdravotního stavu. V populaci starších pracovníků se změněná pracovní schopnost vyskytuje častěji než v jiných věkových skupinách. Více než dvě pětiny všech ekonomicky aktivních osob se změněnou pracovní schopností (ZPS) v roce 2004 tvoří starší pracovníci (Idem).

Na druhou stranu osoby se ZPS tvoří jen necelou dvacetinu všech ekonomicky aktivních osob ve věku 50 let a výše. Můžeme tedy usuzovat, že 19 z 20 starších pracovníků nemá větších zdravotních problémů, kterých by se zaměstnavatelé mohli obávat z důvodu vyšších absencí v zaměstnání (Idem).

Profese

Poptávka po některých profesích je na trhu mnohonásobně vyšší než u jiných. Pakliže je poptávka po práci určité profese velmi vysoká a nabídka volných pracovníků je nízká, pak nezaměstnanost v rámci dané profese bude minimální a vyšší věk nebude hrát v rozhodování zaměstnavatelů roli (viz. vlastní kvalitativní výzkum).

V obtížnější situaci se na trhu práce ocitají ti starší pracovníci, kteří hledají zaměstnání v oboru, kde je nižší poptávka (méně volných pracovních pozic) než je počet uchazečů. V konkurenci s mladšími uchazeči o zaměstnání pak vyšší věk může představovat rizikový faktor (viz. vlastní kvalitativní výzkum).

4.4. Diskriminace starších osob na trhu práce jako veřejně politický problém

Diskriminace starších pracovníků na trhu práce představuje veřejně politický problém, protože vede k vyšší nezaměstnanosti této skupiny. Vzhledem k neodvratitelnému stárnutí populace představuje vyloučení starších pracovníků mimo trh neúnosně velké zatížení pro zbývající část ekonomicky aktivní populace.

V následující kapitole je uvedeno, k jakým jevům může nezaměstnanost starších osob vést u jedince, uvádí rovněž dopady nezaměstnanosti v této skupině na celou společnost. Uvedené důsledky nezaměstnanosti jsou aplikovatelné na celou populaci, některé z důsledků diskriminace starších osob vedoucí k jejich nezaměstnanosti (zejména v individuální rovině) mohou být ale vyšším věkem nezaměstnaného ještě znásobeny.

4.4.1. Důsledky pro jedince

Příjmová deprivace

Starší osoby jsou oproti mladé generaci do určité míry zajištěné, oproti mladším generacím mají spíše vyřešenou bytovou situaci. Na druhou stranu si během svého života uvykli na určitou životní úroveň, která jim s příchodem nezaměstnanosti klesá.

Změna sociálního statusu

Stát se nezaměstnaným s sebou nese přijímání stigma nezaměstnaného. Status každého člověka je do velké míry určován právě jeho zaměstnáním/povoláním. Jahodová podle Mareše uvádí pět základních potřeb, které jsou zaměstnáním uspokojovány a které jsou nezaměstnaností omezovány či blokovány.

Zaměstnání podle Jahodové:

- 1) vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času,
- 2) znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
- 3) umožňuje jedinci, aby se podílel na cílech a účelech, které ho přesahují,

- 4) vymezuje jeho osobní status a osobní identitu,
- 5) vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován (Jahodová 1979 dle Mareš 1998).

Přijmout status nezaměstnaného není vždy snadné. Očima společnosti jsou nezaměstnaní vnímáni negativně jako ti, kdo žijí na náklady ostatních. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost je okolím vnímána jako výsledek dobrovolné volby za účelem zneužívání systému sociálních dávek a podpory v nezaměstnanosti.

V případě, že čelí nezaměstnanosti starší osoba, zejména pokud se s nezaměstnaností během svého života nesetkala, bývá přijetí statusu nezaměstnaného ještě obtížnější.

Ztráta sebedůvěry

Nezaměstnaný člověk nemá možnost realizovat se prostřednictvím práce. Je důležité, aby si našel jiné uplatnění, jímž vyplní dostatek volného času, které má k dispozici a které mu umožní být na sebe určitým způsobem pyšný. Pakliže tomu finanční situace dovolí, je zapotřebí, aby si nezaměstnaný našel alternativní smysluplné využití volného času. V případě, že se nezaměstnaný cítí potřebný a užitečný rodině či společnosti, vyrovnává se jeho psychika se stavem nezaměstnanosti lépe. V opačném případě zde existuje reálné riziko, že dlouhodobě nezaměstnaný jedinec, který má za sebou neúspěšné hledání zaměstnání, může propadnout depresi a letargii a do budoucna hledání zaměstnání vzdát.

Pakliže čelí nezaměstnanosti starší osoba, ocitá se v nelehké situaci, zejména pokud během hledání zaměstnání nabude dojmu, že vyšší věk je pro něj překážkou při hledání zaměstnání. Může tak cítit bezmoc, že si ve svém věku už práci nenalezne. Zároveň se může cítit zrazen, že přestože celý život pracoval a prospíval tak společnosti, společnost se k němu nyní obrací zády.

Omezení kontaktu s okolím

„Dlouhodobou nezaměstnaností se také vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, vytrácí se i aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.“ (Buchtová a kol. 2002: 76).

Podle Mareše jsou sociální sítě důležitým a efektivním prvkem v hledání placeného zaměstnání. Informace o příležitostech zaměstnání a volných místech se podle Mareše snáze šíří ve volných sociálních sítích. (Mareš 1998).

Nezaměstnaný člověk tráví většinu svého času doma v kruhu rodiny. V případě, že jedinec měl dříve časově náročné zaměstnání a trávil doma jen velmi málo času, může fakt, že se nyní doma vyskytuje celý den notně narušit denní režim rodiny. V případě, že rodinní příslušníci nejsou zvyklí spolu trávit tolik času, mohou v takovém případě zjistit, že spolu ani trávit čas neumí či nechťejí.

Během nezaměstnanosti musí nezaměstnaný omezit své výdaje. Nezaměstnaný je tak nucen omezit například své koníčky, cestování, setkávání s přáteli v restauracích a podobně, čímž také přichází o kontakt s okolím a může se cítit izolovaně.

4.4.2. Důsledky pro společnost

Zatížení výdajové složky státního rozpočtu

Nezaměstnanost obecně představuje v podobě dávek v nezaměstnanosti ohromné zatížení státního rozpočtu. Například za první pololetí roku 2011 tvořily výdaje na dávky v nezaměstnanosti 6,2 miliard korun (Vývoj sociálních výdajů MPSV v 1. pololetí 2011).

Ekonomické důsledky

Kromě samotných výdajů na dávky v nezaměstnanosti a výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a tedy přímého zatížení státního rozpočtu, můžeme hovořit také o sekundárních důsledcích na trh práce a tedy ekonomiku.

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou představovány ztrátou produkce, kdy není vytvořena část produktu v podobě rozdílu mezi skutečným a potencionálním produktem. „*Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože v období, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik produkce, kolik je schopna vyrábět.*“ (Helísek 2000²⁴ a Krebs 2007²⁵ cit. dle Furišová 2009: 14). HDP je svou

²⁴ HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie základní kurz. 1. vydání. Praha: MELANDRIUM, 2000. 320 s. ISBN 80-861175-10-3.

úrovni při nezaměstnanosti pod hodnotou HDP potenciálního. Ztráty tak lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potenciálním HDP). Propad HDP pak samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnost sociálních transferů.

Díky demografickému vývoji bude počet osob starších 50ti let stoupat a je zapotřebí, aby se společnost a s ní i trh práce tomuto faktu přizpůsobila. Připravovat se o práci, kterou mohou starší osoby zastat, znamená připravit se o produkci, která je pro růst ekonomiky nezbytná.

Patologické jevy

„Ve společnosti může (nezaměstnanost, pozn. autorka) vyvolávat analogické sociálně patologické procesy (krizi hodnot, krizi rodiny, alkoholismus, kriminalitu aj.).“ (Mareš 1998: 78).

Nezaměstnanost ovlivňuje jak finanční rozpočet rodiny, tak vztahy v rodině, způsobuje stres a deprese. Všechny tyto faktory napomáhají vzniku větších problémů v podobě alkoholismu, závislosti na drogách, rozpadu rodiny, zadlužení, které posléze může vést ke kriminalitě či například sebevraždě jako zoufalému řešení zdánlivě bezvýchodné situace.

4.5. Veřejná politika v oblasti podpory zaměstnávání starších osob

Vzhledem k rostoucímu podílu starších osob v celé populaci vinou demografického stárnutí roste také podíl starších osob mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem. S navyšujícím se věkem odchodu do důchodu se stává stále důležitějším nevytlačovat starší osoby z trhu práce, naopak je podporovat v co nejdelší participaci na trhu práce.

Zatím co v zemích EU se podíl ekonomicky aktivních obyvatel na celkové populaci pohybuje kolem 66%, a spíše klesá, v ČR stoupl mezi lety 1995 a 2006 z 68%

²⁵ KREBS, Vojtěch a kolektiv. Sociální politika. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

na 71%. Díky prodlužování střední délky života (a spíše nižší imigraci) už od roku 2006 stoupá podíl osob starších 65 let na celkové populaci. Veřejná politika by se kromě prodlužování statutárního věku odchodu do důchodu měla orientovat na přizpůsobování důchodového systému, podporu většího zapojení osob v předdůchodovém i důchodovém věku do ekonomiky, zpružnění trhu práce pro zajištění potřeb ekonomiky i při nižším počtu práceschopného obyvatelstva či v celkovém zvyšování zaměstnatelnosti pracovníků (v podobě například další podpory celoživotního vzdělávání) (Zpráva o plnění Národního programu reforem ČR 2008-2010).

Existující veřejnou politiku v oblasti podpory zaměstnávání starších osob můžeme rozdělit do 3 oblastí:

- opatření zakazující diskriminaci starších osob
- aktivní politika zaměstnanosti
- pasivní politika zaměstnanosti

4.5.1. Opatření zakazující diskriminace starších osob

Listina základních práv a svobod

Základní práva a svobody občanů České republiky stanoví Listina základních práv a svobod. Následující definice rovnosti všech občanů je nadřazená veškerým dalším právním aktům týkajících se diskriminace, ve svém znění je ovšem velmi obecná:

Listina základní práv a svobod ustanovuje, že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“ (odst.1, čl. 3, Hlava první). Diskriminaci na základě věku tedy listina neuvádí.

Listina dále deklaruje právo osob na přiměřené hmotné zajištění od státu v případě, že občan nemůže získat prostředky pro své životní potřeby prací (v případě, že tak nečiní vlastní vinou) (odst.3, čl. 26, Hlava čtvrtá).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti má osm částí bez příloh. V první části se dočteme o úvodních ustanoveních v politice zaměstnanosti. Jsou zde ustanoveny role Ministerstva práce a sociálních věcí a pravomoce úřadů práce. Je zde rovněž definováno právo na zaměstnání: „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.*“ (§ 10 zákona 68/2009 Sb.) Druhá část zákona o zaměstnanosti upravuje zprostředkování práce prostřednictvím úřadů práce, definuje agentury práce, zabývá se také podporou v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Ve čtvrté části nalezneme informace o zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. O rekvalifikaci, investičních pobídkách pro zaměstnavatele a dalších nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti se dočteme v páté části zákona.

Zákoník práce

Zákoník práce – Zákon č. 262/2006 Sb. - kromě odkazů na antidiskriminační zákon obsahuje úpravu zásady rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (a definuje práci stejné hodnoty). Jinak se přímo diskriminaci nevěnuje.

„Antidiskriminační zákon“

V červnu roku 2009 byl ve Sbírce zákonů ČR pod číslem 198/2009 Sb., vyhlášen Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, nazývaný veřejností antidiskriminační zákon.

Jeho přijetím vyvrcholil dlouholetý boj za jeho přijetí jako doplnění nedostačujících úprav o nediskriminaci obsažených v Listině základních práv a svobod a v Zákonu o zaměstnanosti. Nový zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace zejména v oblasti práva a zaměstnání, stejně jako přístupu k zaměstnání a dalším službám. Zákon umožňuje těm, kteří se cítili být v určité situaci (například při přijímacím řízení) diskriminováni, aby se jim dostalo odškodnění u soudu. Zákon byl sice přijat z velké části pouze za účelem splnění povinnosti harmonizovat české právní

úpravy s úpravou evropskou, přesto představuje velmi významný krok v boji za rovné zacházení (Šebesta 2009).

Antidiskriminační zákon, k jehož přijetí se svým přistoupením k EU Česká republika zavázala, se poprvé projednával již v lednu 2005. Poslanecká sněmovna návrh zákona schválila. Senát jej však vrátil Sněmovně, která již v další fázi návrh nepodpořila, a návrh tedy musel být přepracován.

V březnu 2008 byl tento přepracovaný návrh antidiskriminačního zákona po třetím čtení schválen v Poslanecké sněmovně. Senát tento návrh zákona také schválil, avšak s tím, že *„jej považuje za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU“* (Usnesení Senátu ČR ze 13. Schůze ze dne 23. 4. 2008 cit. Dle Prudilová 2010:23). Ani tento návrh zákona však nebyl přijat, protože prezident Václav Klaus využil svého práva veto s odůvodněním, že další zákony proti diskriminaci nejsou potřebné a přijetí antidiskriminačního zákona představuje pouze nutnost vyplývající ze závazků k EU. Zákon byl tedy vrácen Poslanecké sněmovně, kde bylo ovšem prezidentovo veto 17.6.2009 přehlasováno (Idem).

„Proti“ antidiskriminačního zákona

Důvody, proč přijetí zákona předcházela tak dlouhá doba, jsou podle Otáhalové a Čížinského dvojí, podle dvou typů odpůrců; jedni odpůrci protestovali proti konkrétnímu návrhu zákona, jiní jsou proti jakémukoliv antidiskriminačnímu zákonodárství. Ve své práci Antidiskriminační zákon v poločase uvádí některé z argumentů, které byly užívány odpůrci zákona před jeho přijetím:

a. Antidiskriminace omezuje svobodu

Otáhalová a Čížinský se domnívají, že názory, že veškeré antidiskriminační zákony omezují svobodu volby, jsou scestné. Zaměstnavatel má právo svobodně si

vybrat zaměstnance podle určitých kritérií nejlepšího, kritéria ovšem nemají vést k uplatňování předsudků, např. „staří lidé jsou nevýkonní“ (Otáhalová, Čížinský 2006).

b. Ochrana před diskriminací by neměla být upravena právně, nýbrž měla by se ponechat ve sféře morální

Podle autorů je na takovéto výtky pozdě, protože zásady nediskriminace jsou obsaženy již v Ústavě, Listině základních práv a svobod, v Evropské Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod a v jiných dokumentech. Boj o přijetí či nepřijetí antidiskriminačního zákona tudíž představoval spíše boj o to, jestli ponechat antidiskriminační zákony vágní nebo specifikovat práva obětí diskriminace na nápravu (Otáhalová, Čížinský 2006).

c. Antidiskriminace má za cíl popírání či stírání rozdílů mezi lidmi

Antidiskriminace si klade za cíl pouze odstraňování rozdílů v přístupu k různým skupinám tam, kde je to nedůležité a nepotřebné (autoři uvádí příklad zákazníka v obchodě – prodavač nesmí ve svém přístupu rozlišovat jakého pohlaví, či například národnosti či věku daný zákazník je). Cílem antidiskriminace není odstranění specifik vážících se k dané skupině (Otáhalová, Čížinský 2006).

d. Antidiskriminace zvýhodňuje tzv. menšiny. Je nespravedlivá v tom, že potýká-li se se stejným problémem příslušník menšiny a příslušník většiny, je příslušník menšiny zvýhodněn oproti příslušníkovi majority, neboť si může stěžovat na diskriminaci

K tomuto argumentu Otáhalová a Čížinský namítají, že tak, jako lze zneužít antidiskriminačních zákonů k šikaně, lze k šikaně zneužít i mnoha jiných stížnostních mechanismů a právních procedur, což ale neznamená, že se tyto mechanismy a procedury zruší (Otáhalová, Čížinský 2006).

4.5.2. Vliv Evropské Unie na vznik opatření zakazující diskriminace starších osob v České republice

Mezi důležité právní předpisy vydané Radou Evropy týkající se diskriminace patří **Článek 14. Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod**, který

zakazuje jakoukoliv diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k menšině, rodu nebo jiného postavení.

Obecný zákaz diskriminace obsahuje též **Evropská sociální charta**, kterou Česká republika podepsala již v roce 2000, ale dosud ji neratifikovala.

Konkrétně diskriminaci v zaměstnání a povolání zakazuje **Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání** prostřednictvím: „*jakéhokoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.*“ (Prudilová 2010:30).

Mezi antidiskriminační směrnice upravující oblast diskriminace patří např. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Rada Evropské unie v této směrnici stanovuje, že „*Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob*“ a proto „*K tomuto účelu by měla být v celém Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí.*“ (Bod 11 a 12 Směrnice Rady 2000/78/ES).

Podle Bakera je Směrnice pro rovné zacházení v zaměstnání významným přínosem pro starší osoby, protože:

- „*zakazuje reálnou diskriminaci na základě věku, se kterou se starší pracovníci setkávají v inzerátech na volná místa, při přijímání a výběru zaměstnanců, vzdělávání a výcviku, odchodu do důchodu, postupu v zaměstnání a odměňování,*
- *v kontextu lisabonské agendy se začíná zabývat klíčovým tématem, před kterým stojí evropská ekonomika, a to nízkou zaměstnaností (podzaměstnaností) starších lidí*

- nabízí příležitost ke zvýšení povědomí o diskriminaci na základě věku a k prohloubení diskuze (...)
- klade věk vedle jiných forem diskriminace a poskytuje příležitost k rozvíjení širšího, pozitivního přístupu k rovnosti a diverzitě, který respektuje komplexnost identity, jak já většina lidí prožívá, spíše než aby od sebe odděloval jednotlivé segmenty populace
- poskytuje základ pro upozornění na otázky spojené se zbožím a službami, bydlením, představami o starších lidech atd. “ (Baker 2006)

Jedním ze zásadních motivů, které vedly k přijetí antidiskriminačního zákona v České republice bylo zapracování směrnic Evropské Unie. Česká republika se k přijetí antidiskriminačních směrnic zavázala již při svém vstupu do EU, samotného přijetí zákona se však Česká republika dočkala jako poslední členská země EU. (Prudilová 2010).

4.5.3. Národní politika zaměstnanosti

Vzhledem k tomu, že stárnutí obyvatelstva nepředstavuje nový jev, veřejná politika již měla možnost se na něj připravit. Od roku 2003 například existuje Národní program přípravy na stárnutí, prozatím ve dvou akčních obdobích 2003 až 2007 a 2008 až 2012. V roce 2006 byla navíc ustanovena vládou Rada vlády pro seniory a stárnutí populace, jejímž úkolem je vytvoření podmínek pro zdravé, aktivní a důstojné stárnutí a stáří v České republice a aktivní zapojení starších osob do ekonomického a sociálního rozvoje společnosti v kontextu demografického vývoje (MPSV: online). Tato rada je složena ze zástupců jednotlivých ministerstev a tripartity, neziskových organizací či zástupců odborné veřejnosti.

Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)

Národní program přípravy na stárnutí se zaměřuje na následující strategické oblasti a priority.

- Aktivní stárnutí
- Prostředí a komunita vstřícná ke stáří

- Zlepšení zdraví a zdravotní péče ve stáří
- Podpora rodiny a pečovateli
- Podpora participace na životě společnosti a ochrana lidských práv

Jednotlivé cíle v daných oblastech je pak zapotřebí prosazovat horizontálně napříč různými sektory a na všech úrovních veřejné správy.

V rámci tématu této práce, tedy starší pracovníci na trhu práce, nás zajímá zejména první zmíněná strategická oblast nazvaná Aktivní stárnutí a proto v následující části představím směřování veřejné politiky v této oblasti. Pod jednotlivými oblastmi, na něž by se měla veřejná politika zaměřovat, uvádím jednotlivá opatření, který mají naplnit daný cíl (Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012, MPSV: online).

Největší důraz je kladen na zvýšení ekonomické aktivity a zaměstnanosti jako klíčové strategii při řešení ekonomických výzev se stárnutím populace: *„Ekonomický dopad stárnutí populace bude do značné míry závislý na tom, jak využijeme získané přírůstky v délce života.“* (Idem).

V rámci podpory podnikání přijímat taková opatření, která zohledňují specifika a znevýhodnění starších osob a zvyšují jejich motivaci k podnikání.

Investice je zapotřebí směřovat do rozvoje lidských zdrojů (úkolů motivovat starší zaměstnance by se měli zhostit i zaměstnavatelé), tak aby si starší pracovníci udržovali své schopnosti a dovednosti.

V rámci programů zaměstnanosti nabízet starším osobám speciální programy rekvalifikace a poradenství. Nezaměstnaným osobám starším 50 let povinně nabízet individuální akční plány (IAP) s komplexním řešením situace.

Ve spolupráci se sociálními partnery a příslušnými ministerstvy vyhodnotit možnost a účelnost zavedení jednotlivých druhů finančních motivací a podpory zaměstnavatelů a zaměstnanců k dalšímu vzdělávání a zaměstnávání starších osob.

Motivovat a podporovat zaměstnavatele při vytváření zdravých pracovních

podmínek a podpoře zdraví na pracovišti.

Podporovat vzdělávání dospělých v síti škol, a to i prostřednictvím systémových projektů Evropského sociálního fondu. Zakládat Centra celoživotního učení, která budou podporovat jak nabídku, tak poptávku po celoživotním učení.

Realizovat projekt „Podpora individuálního dalšího vzdělávání“, který bude zaměřen na rozvoj schopností ve využívání informačních technologií, jazykových a dalších dovedností.

Zaměstnanost osob starších osob (55 až 64 let) je žádoucí zvýšit na 55% do roku 2012.

Sledovat a analyzovat příčiny a vývoj dlouhodobé pracovní neschopnosti (déle než 6 měsíců) a invalidizace v populaci 50+.

Zvýšit informovanost důchodců o možnostech pracovního uplatnění. Podpořit vznik informačních zdrojů, které budou seniorům poskytovat informace o možnosti profesního i mimoprofesionálního uplatnění.

V rámci politiky zaměstnanosti je zapotřebí reflektovat rozdíly mezi jednotlivými skupinami starších pracovníků. Je zapotřebí snižovat rozdíly mezi zaměstnaností starších mužů a žen, zvyšovat šance osob s nižší kvalifikací či jinak znevýhodněných starších pracovníků.

V rámci výběrového šetření pracovních sil a dalších statistických šetření na trhu práce se zaměřovat také na situaci starších osob a důchodců.

Monitorovat zkušenosti zaměstnavatelů se staršími pracovníky, využívání krátkodobých pracovních smluv a snížených pracovních úvazků a zkušenosti s diskriminací v jednotlivých sektorech a regionech. Podporovat výzkum v této oblasti.

Zaměstnavatelé by měli ve spolupráci se sociálními partnery podpořit flexibilnější přechod mezi ekonomickou aktivitou a ekonomickou neaktivitou (například rozvíjet dělení pracovního místa či částečné úvazky).

Přípravit změny v rámci důchodového systému, které umožní souběh pobírání

důchodové dávky a pracovního poměru na dobu neurčitou po dosažení důchodového věku. Navrhnout opatření na podporu postupného odchodu do důchodu.

Reforma trhu práce musí probíhat v souladu s reformou důchodového systému, tj. zvýšení důchodového věku by mělo být doprovázeno komplexními opatřeními v oblasti zlepšování zdravotního stavu, snižování nezaměstnanosti, zlepšování pracovních podmínek apod. *„Rozhodující pro přizpůsobení důchodového systému stárnutí populace je oddálení skutečného věku odchodu z trhu práce a zvýšení ekonomické aktivity starších osob, nejen zvyšování statutárního důchodového věku.“* (Idem).

Přizpůsobovat důchodový systém demografickému vývoji, zejména úpravou důchodového věku.

Je žádoucí změnit diskriminační postoj zaměstnavatelů i celé společnosti ke starším osobám.

Zvýšit nabídku a dostupnost celoživotního vzdělávání pro zaměstnavatele a zaměstnance. Podporovat zaměstnavatele a zaměstnance investující do zvyšování znalostí a dovedností starších pracovníků a zaměstnavatele poskytující podmínky pro postupný odchod do důchodu a podmínky pro zaměstnávání důchodců.

Zpracovat koncepci rozvoje systému dalšího vzdělávání a jeho financování.

Je zapotřebí podporovat **Age management**²⁶ ve firmách. Věkově různorodý pracovní kolektiv je stabilnější a produktivnější.

Zvyšovat povědomí o přínosu věkové různorodosti na pracovišti, o dobré praxi v oblasti „age managementu“ a řízení lidských zdrojů, o věkové diskriminaci a ochraně proti diskriminaci.

Tak, jako je zapotřebí umožňovat (nejen) matkám sladit péči o dítě s pracovním životem, je zapotřebí umožnit sladit pracovní život také s dalšími situacemi v rodině, se kterými se starší pracovníci setkávají například v podobě péče o blízkého staršího člověka. Pečovatelé nesmí stát před volbou umístění blízké osoby do trvalé

²⁶ Řízení lidských zdrojů reflektující a zohledňující věkovou strukturu a potřeby starších pracovníků (Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012).

institucionální volby, aby mohli setrvat aktivní na trhu práce, je nutné umožnit skloubit domácí péči se zaměstnáním.

Národní program reforem České republiky 2008 – 2010

Dle Zprávy o plnění národního programu reforem pro období 2008 – 2010 z roku 2009 byl trh práce v tomto období silně ovlivněn celosvětovou ekonomickou krizí. V červnu 2009 klesl meziročně počet volných pracovních míst na úřadech práce o 71,4%²⁷, zejména v oborech, v nichž pracují častěji muži, jako jsou výroba a zpracování kovů nebo v návazných činnostech, jako je automobilová výroba, logistika. Kromě nižší nabídky pracovních pozic také docházelo k propouštění (i hromadným). Zaměstnavatelé nejprve rušili smlouvy s agenturními zaměstnanci, zaměstnanci důchodového věku, zaměstnanci se smlouvami na dobu určitou. Později se uchýlili ke zkracování pracovní doby či dočasným vysazením zaměstnanců z práce a až později začali propouštět i zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou. Zaměstnavatelé neměli dostatek zakázek a dostávali se do platební neschopnosti (narostl počet žádostí zaměstnanců o vyplacení nevyplacených mezd zaměstnavatelem) (Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008 - 2010, MPSV: online). Veřejná politika se v tomto období musela do velké míry soustředit na vzniklou krizovou situaci, přesto se podařilo schválit a implementovat i nástroje, jejichž cílem je zlepšování situace na trhu práce v dlouhodobém horizontu.

Při modernizaci trhu práce, sociální politiky a politiky zaměstnanosti se postupovalo v souladu se 4 komponenty principu flexicurity²⁸ a veřejná politika se tak zaměřila na tyto 4 oblasti:

- modernizaci pracovněprávních vztahů
- aktivní politiku služeb zaměstnanosti
- na funkční i fyzickou mobilitu pracovní síly
- na modernizaci systémů sociálního zabezpečení

²⁷Počet volných pracovních míst na Úřadech práce sice neodpovídá reálné situaci na trhu práce (většina volných míst se na Úřad práce nedostane), přesto je ale relevantní a tento rapidní pokles jistě odráží negativní dopad ekonomické krize na trh práce

²⁸Termín flexicurity vznikl spojením termínů flexibility a security. Pod principem flexicurity rozumíme „soubor opatření podporujících pružnost účastníků v rámci aktuálních potřeb trhu práce při zachování jejich jistot v oblasti příjmu a podmínek práce“ (Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012, MPSV: online)

Národní program reforem ČR pro období 2008 – 2010 v oblasti zaměstnanosti je pak rozdělen na následující oblasti:

- a. Provádět politiky zaměstnanosti
 - b. Podporovat celoživotní přístup k práci
 - c. Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat
 - d. Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce
 - e. Podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů
- a. Zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost
 - b. Zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu
 - c. Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům

Provádět politiky zaměstnanosti

V lednu 2009 nabyly účinnosti novely zákonů o zaměstnanosti, o nemocenském a sociálním pojištění. Vláda také schválila zásady pro-rodinného balíčku (viz. dále) a Plán implementace strategie celoživotního učení ČR.

Z konkrétních řešení se pak jednalo o snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti jak u zaměstnavatelů tak zaměstnanců. Cílem snížení sazby pojistného bylo zlevnění pracovní síly a udržení zaměstnanosti pracovníků s nižší kvalifikací a mzdou, výhledově se mělo jednat až o 70 tisíc ušetřených pracovních míst.

Podporovat celoživotní přístup k práci

Do oblasti celoživotního přístupu k práci řadí vláda 2 oblasti – podporu setrvávání starších pracovníků déle na pracovním trhu a možnost sladění rodinného a pracovního života. V první zmíněné oblasti nebylo v daném období (2008 – 2010) schváleno žádné konkrétní řešení. Možnostmi sladění rodinného a pracovního života se

zabývá tzv. Prorodinný balíček. Prorodinný balíček je cílen zejména na pečující rodiče, v rámci balíčku je ale obsažen poměrně zajímavý nástroj v podobě slevy na pojistném na sociální zabezpečení na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele poskytující částečné úvazky specifickým skupinám zaměstnanců a zaměstnankyň. V praxi by zaměstnavatelé mohli uplatňovat slevu na pojistném až do výše 1500 Kč za měsíc za každého zaměstnance (s maximálním úvazkem ve výši 80% týdenního pracovního úvazku). Podle původního plánu reformy se toto daňové zvýhodnění mělo vztahovat také na osoby starší 55 let, nicméně bývalý ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek však se zahrnutím této skupiny do tohoto opatření nepočítal s odůvodněním, že rozšiřování okruhu daňově zvýhodněných osob a plošná podpora částečných úvazků povedou k nežádanému nadměrnému využívání částečných úvazků (Kučera 2010). Přestože prorodinný balíček byl v listopadu 2008 schválen vládou, reálně zatím ale žádné z opatření, které do něj spadají, nebylo uzákoněno z důvodu finanční nákladnosti.

Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat

Pro zvýšení motivace nezaměstnaných k hledání a přijetí nového zaměstnání se v rámci novely zákona o zaměstnanosti od ledna 2009 zpřísnily podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti (např. při odmítnutí rekvalifikace nebo spolupráce při vypracování Individuálního akčního plánu) a zkrátila se také doba poskytování podpory v nezaměstnanosti o 1 měsíc (za současného zvýšení v prvních dvou měsících z 50% na 65% při zachování stejného objemu financí po dobu poskytování podpory)²⁹. Novelou se také uvedl v platnost institut veřejné služby pro osoby dlouhodobě setrvávající v hmotné nouzi. Výkonem veřejné služby se navyšují nezaměstnaným vyplacené dávky.

²⁹ V důsledku ekonomické krize vláda přijala novou úpravu poskytování podpor v nezaměstnanosti, která prodlužovala dávky opět o 1 měsíc a zvyšovala podporu na 80% původního platu v prvních 2 měsících. V důsledku chybějících financí ve veřejných financích však byla tato úprava vládou zrušena ještě před nabytím její účinnosti.

Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce

V oblasti přizpůsobování se potřebám trhu práce se v období 2008 až 2010 investovalo do zvyšování informovanosti v podobě rozvoje webových a portálových aplikací, které zpřístupňují informace a poradenství nejen uchazečům o zaměstnání, využívání služeb celoevropského informačního systému EURES či do pořádání seminářů, jejichž tématem byl návrat do pracovního života, cílené mimo jiné i na uchazeče starší 50 let. V rámci omezení dopadů ekonomické krize se rozjely nové projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu: „Vzdělávejte se!“ a „Školení je šance“, jejichž cílem je vzdělávat zaměstnance podniků, které musely snížit výrobu kvůli krizi tak, aby se zvýšily jejich šance na trhu práce. Obdobný cíl sleduje také program RESTART v rámci Operačního projektu Lidské zdroje a zaměstnanost³⁰, který má preventivní charakter.

Nově se zavádí povinnost úřadů práce vypracovávat individuální akční plány pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání více než pět měsíců. Zároveň byla rozšířena síť poradenských služeb pro uchazeče.

Podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů

V rámci podpory flexibility kombinované s jistotou zaměstnání a zmírnění segmentace trhu práce se plánovalo například prodloužení věku odchodu do důchodu a umožnění pružného odchodu do důchodu, v rámci odlišných pohledů sociálních partnerů na tyto a další změny v předloženém zákoníku práce k žádné z nich nedošlo.

Zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost

Jak již bylo zmíněno dříve (viz Ad 1.) vývoje nákladů na pracovní sílu podporující zaměstnanost bylo zajištěno snížením sazby pojistného na nemocenské pojištění.

³⁰ Operační projekt Lidské zdroje a zaměstnanost spadá mezi víceúčelové tematické operační programy. Je financovaný z Evropského sociálního fondu a zaměřuje se na snižování nezaměstnanost, profesní vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených do společnosti. Více informací na <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu

V rámci realizace Implementačního plánu Strategie celoživotního učení je podporováno vzdělávání dospělých. V období 2008 – 2010 se rozpracovává Národní soustava kvalifikace (NSK)³¹. Investovalo se také do vzdělávacích projektů, například Podpora individuálního vzdělání občanů (PIVO), jehož cílem bylo zvýšení motivace občanů do dalšího vzdělávání se, či REKVAL s cílem vytvoření podpory rekvalifikací.

Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům

Přizpůsobování systémů vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům představuje důležitý proces při vzdělávání obyvatelstva, není však cílen na starší pracovníky, ale naopak na absolventy.

Změny v oblasti zaměstnanosti v roce 2011

V lednu 2011 pokračovaly změny v politice zaměstnanosti, jejichž hlavním cílem bylo zvýšení motivace nezaměstnaných k hledání zaměstnání.

Mezi hlavní změny od ledna 2011 v této oblasti řadíme:

- a. Snížení podpory v nezaměstnanosti
- b. Oddálení začátku podpůrní doby v případě obdržení zákonného odstupného, odbytného či odchodného
- c. Nemožnost přivýdělku při současné registraci na úřadu práce
- d. Zavedení překlenovacího příspěvku

Pakliže se zaměstnanec sám bez vážného důvodu (kterým je například nutnost péče o jinou osobu) rozhodne ukončit zaměstnání na základě dohody se

³¹ Národní soustava kvalifikace představuje „veřejně přístupný registr všech úplných profesních a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. NSK vzniká v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Cílem NSK je vytvoření systémového prostředí, jenž bude podporovat srovnatelnost výsledků učení dosažených různými cestami, umožňující uznávání skutečných znalostí a dovedností nezávisle na způsobu jejich získání; srovnatelnost kvalifikačních úrovní v ČR a v rámci EU, přenos požadavků světa práce do vzdělávání, veřejnou informovanost o všech celostátně uznávaných kvalifikacích.“ (MŠMT: online)

zaměstnavatelem, snižuje se jeho podpora v nezaměstnanosti na 45% průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu pro celou podpůrnou dobu.

V případě obdržení zákonného odstupného, odbytného či odchodného zaměstnancem se oddaluje začátek podpůrné doby, po níž má nezaměstnaný nárok na podporu v nezaměstnanosti, o dobu, po kterou uchazeči odstupné, odbytné či odchodné přísluší.

Velmi zásadní změnu představuje nemožnost přivýdělku při současné registraci na úřadu práce. Pro ty nezaměstnané, kteří se na úřad práce zaregistrovali před 1. lednem 2011, platí stále loňská pravidla, a sice možnost vydělat si až 4000 korun (tedy polovinu minimální mzdy) a zároveň mít nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Dalším opatřením je zavedení překlenovacího příspěvku určeného osobám, které se rozhodnou řešit nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Tento překlenovací příspěvek je možné vyplácet nejdéle po dobu 5 měsíců a jeho výše se odvíjí od výše průměrné mzdy v národním hospodářství (MPSV: online).

Změny v oblasti zaměstnanosti v roce 2012

V lednu 2012 byl zákon o zaměstnanosti opět novelizován. Tato novela s sebou přináší nové možnosti rekvalifikace, mění nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a za cíl snížit byrokracii. Novela také umožňuje spolupráci mezi agenturami práce a úřady práce.

- a. Změny podmínek pro výplatu podpory v nezaměstnanosti
- b. Zavedení institutu veřejná služba
- c. Zvolená rekvalifikace
- d. Postih práce na černo
- e. Kontrolní činnost státu
- f. Sdílené zprostředkování zaměstnání

Změny podmínek pro výplatu podpory v nezaměstnanosti

V případě, že poslední zaměstnání uchazeče o zaměstnání bylo zprostředkováno úřadem práce a bylo ukončeno dobrovolně ze strany zaměstnance, dohodou mezi

zaměstnancem a zaměstnavatel či hrubým porušením pracovních povinností, bude moci být znovu evidován na úřadu práce až po uplynutí 6 měsíců od doby vzniku tohoto zaměstnání. Při výpočtu nároku na podporu se zkracuje délka rozhodného období ze tří let na dva roky, v nichž alespoň 12 měsíců musí nezaměstnaný získat důchodové pojištění, přičemž do doby pojištění se započítává i tzv. náhradní doba (doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let věku, výkon veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby).

Zavedení institutu veřejná služba

Od ledna roku 2012 se zavádí institut veřejné služby, který je určen pro nezaměstnané, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 2 měsíce. Veřejná služba (úklid veřejných prostranství, práce ve veřejných budovách, v nemocnicích, školství, v charitativní či sportovní oblasti apod.) v rozsahu až 20 hodin týdně je pro nezaměstnaného povinná. V případě, že uchazeč bez vážného důvodu odmítne nabídku veřejné služby, bude vyřazen z evidence.

Zvolená rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání si rovněž může nově sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení podle svého uvážení v oboru, který ho zajímá a doplnit si tak znalosti, které sám uzná za potřebné pro své další působení na trhu práce. Úřad práce musí ovšem vhodnost a uplatnitelnost tohoto rekvalifikačního kurzu schválit. V případě, že cena daného kurzu přesáhne maximální limit, který je pro zvolenou rekvalifikaci určen, hradí tento rozdíl uchazeč o zaměstnání.

Postih práce na černo

Definice práce na černo se upravila tak, aby bylo prokazování snazší a jednoznačné. Za umožnění práce na černo se zdvojnásobuje maximální částka pokuty na 10 milionů Kč (minimální výše je 250 000 Kč). Maximální výše postihu za výkon nelegální práce se zvyšuje z 10 000 Kč na 100 000 Kč. V případě, že osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby, odmítne prokázat svou totožnost a legálnost pracovněprávního vztahu, může mu být udělena pořádková pokuta až do výše 10 000 Kč.

Kontrolní činnost státu

Důležitou roli v boji s nelegálním zaměstnáváním hraje kontrolní činnost státu, která se v oblasti zaměstnanosti nově slučuje pod Státní úřad inspekce práce. Kontrolní činnost státu se rovněž posiluje navýšením počtu kontrolorů i počtem kontrol, do provozu se uvádí 180 mobilních kanceláří (automobilů vybavených technikou potřebnou k výkonu efektivní a rychlé kontroly). (MPSV: online).

Sdílené zprostředkování zaměstnání

Sdílené zprostředkování zaměstnání představuje nový nástroj veřejné politiky v boji proti nezaměstnanosti, který připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí pod vedením Jaromíra Drábka. Tento nástroj nalezneme v Zákoně č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti, který byl nejen o tento nástroj novelizován zákonem č. 367/2011 a účinností od 1. ledna 2012.

Pod sdíleným zprostředkováním zaměstnání rozumíme zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce (personální agenturou) podle písemné dohody mezi úřadem práce a agenturou práce, na základě individuálního akčního plánu vytvořeného pro daného nezaměstnaného (§ 33 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb.) a s jeho souhlasem.

Za sdílené zprostředkování zaměstnání náleží agentuře práce dle písemné dohody s úřadem práce finanční ohodnocení 5000 Kč za každého nezaměstnaného, kterého si agentura „převezme do své péče“, 1250 Kč za každého nezaměstnaného, kterému agentura práce nalezne zaměstnání se smlouvou na dobu neurčitou a dalších 500 Kč, pakliže daný zaměstnanec setrvá v daném pracovním poměru alespoň 6 měsíců (§ 119a Zákona č. 435/2004 Sb).

O přínosu tohoto nástroje pro snižování nezaměstnanosti se vedou diskuze (viz např. Otázky Václava Moravce, ČT 24, vysíláno 22.4.2011). Jaromír Drábek slibuje zefektivnění současného stavu, kdy zaměstnanci úřadu práce nemají stejné možnosti (ať již časové nebo například v podobě informací či sítě kontaktů) jako agentury práce, aby mohly efektivně zprostředkovávat zaměstnání každému nezaměstnanému. V současné chvíli ještě nemůžeme příliš dobře hodnotit, nakolik se podařilo naplnit tohoto cíle,

protože plán na zavedení sdíleného zprostředkování zaměstnání byl v červenci 2012 pozastaven.

Již v tuto chvíli lze ale identifikovat některé „pro“ a „proti“, které tento nástroj (a jeho formulace v zákoně) přináší:

„Pro“

- Nezaměstnaní se dostanou k většímu množství pracovních příležitostí.
- Úřady práce budou mít více prostoru věnovat se dalším svým zodpovědnostem (například rekvalifikaci pro hůře zaměstnatelné uchazeče o zaměstnání).
- Agentury práce se zavazují umístit určitý počet uchazečů do zaměstnaneckého poměru. V případě, že tak neučiní, budou muset vrátit příspěvek či jeho poměrnou část dle sepsané smlouvy.

„Protí“

- Finanční zatížení (jehož výši v tuto chvíli nelze příliš odhadnout)
- Přenášení zodpovědnosti z úřadů práce na agentury práce
- „Zbytečnost“ – agentury práce mají dělat práci, za kterou jsou placeni zaměstnanci úřadů práce
- Možnost zneužití
- Korupce ze strany agentur práce
- Nemožnost zprostředkovat zaměstnání formou agenturního zaměstnávání (které představuje častou formu zaměstnání u některých pozic)
- Chybějící informace
 - Podle čeho bude agentura/agentury vybírat?
 - Kdo bude s agenturami sepisovat dohody?
 - Kdo a jak bude agentury kontrolovat, zda se přiděleným uchazečům o zaměstnání opravdu věnují?

4.6. Zahraňní praxe

Následující kapitola nabízí vřled do způsobů, jimiř se snaří problém integrace starřích osob na trh práce řeřit v zahraničí. Cílem kapitoly je poukázat na příklady dobré praxe, které stojí za následování.

4.6.1. Austrálie

Stejně jako stárne Evropa, stárne i Austrálie. Podle Australského statistického úřadu (Australian Bureau of Statistics) se populace osob starřích 65ti let mezi lety 2007 a 2056 zdvojnásobí, podíl osob starřích 85ti let na celé populaci bude čtyřnásobný (Age discrimination – exposing the hoden barrier for mature age workers).

V Austrálii představuje začleňování starřích pracovníků na trhu práce mezi identifikované cíle tamější politiky zaměstnanosti³². Nejdůležitější počin australské politiky zaměstnanosti v této oblasti představuje „Věkově antidiskriminační zákon“ (Age Discrimination Act) vydaný v roce 2004. Tento zákon předkládá rámec pro nediskriminační jednání, definuje přímou a nepřímou diskriminaci a umožňuje jednotlivcům či skupině podat stížnost Australské komisi pro lidská práva na diskriminační jednání, jehoř byli obětí (Age Discrimination Act 2004).

Australané se rovněř potýkají s diskriminací starřích pracovníků. Podle Australské komise pro lidská práva (Australian Human Rights Commission³³) představovala mezi lety 2009 a 2010 celá polovina stížností na diskriminaci znevýhodňující jednání, k němuř dořlo v souvislosti se zaměstnáním. Typickým příkladem takové stížnosti je stížnost na diskriminaci ve výběrovém řízení. Díky antidiskriminačnímu zákonu se daří případy takového jednání řeřit a zaměstnavatelé i agentury práce jsou v mnoha případech pokutovány (Age discrimination – exposing the hoden barrier for mature age workers).

Problémem integrace starřích pracovníků na trh práce se zabývá veřejný i soukromý sektor. Na svých webových stránkách Ministerstva vzdělávání, zaměstnanost a vztahy na pracoviřti (Department of Education, Employment and Workplace

³² Viz Ministerstvo Ministerstvo vzdělávání, zaměstnanost a vztahy na pracoviřti, dostupné z: <http://deewr.gov.au/>

³³ <http://www.humanrights.gov.au/>

Relations³⁴) odkazuje na jednotlivé služby poskytované starším pracovníkům (a uchazečům o zaměstnání) prostřednictvím národního systému služeb Job Services Australia³⁵. Job Services Australia poskytují pomoc starším osobám s rekvalifikací a poskytují informaci o lokálních dodavatelích těchto služeb.

Mezi těmito službami lze nalézt:

- Bezplatné telefonické kariérní poradenství pro starší 45ti let Experience+ Career Advice³⁶
- Nabídku množství školení a rekvalifikačních kurzů
- Nabídku dobrovolnické činnosti či
- Pomoc se začátkem podnikání
- Fórum pro diskuzi participace starších osob

Soukromý sektor se rovněž podílí na integraci starších osob na trh práce. Zajímavý nápad představuje pracovní portál www.olderworkers.com.au, který se přímo zaměřuje na uchazeče o zaměstnání starší 45ti let a pomáhá tak spojit tuto skupinu uchazečů se zaměstnavateli, kteří se propagují jako podporující zaměstnání starších uchazečů o zaměstnání.

Tento pracovní portál, soukromě vlastněný i financovaný³⁷, sdružuje nabídky zaměstnavatelů, kteří cílí na starší zaměstnance. Portál nabízí všechny druhy pracovních pozic, od těch nekvalifikovaných po vysoce kvalifikované.

Tvůrci a vlastníci portálu upozorňují na fakt, že „Věkově antidiskriminační zákon“ není postačujícím řešením situace starších pracovníků. Podle nich je zapotřebí kompletní změny v myšlení zaměstnavatelů a vzdělávání na téma stárnoucí pracovní síle, výhody starších pracovníků, vedení různorodého a staršího pracovního kolektivu a jak si udržet starší pracovníky ve flexibilním pracovním prostředí.

³⁴ <http://deewr.gov.au/>

³⁵ <http://deewr.gov.au/job-services-australia-jsa>

³⁶ <http://deewr.gov.au/experience-career-advice>

³⁷ Podle webových stránek byl založen Shanem a Mattem Higinsovými, otcem a synem působícími dlouhodobě v oblasti obchodu. Na projektu pracovního portálu se podílí i Judy Higgins, která se problematikou začleňování starších osob zabývá dlouhodobě.

4.6.2. Velká Británie

Obyvatelstvo Velké Británie rovněž stárne. Mezi lety 1985 a 2010 se podle britského Úřadu pro národní statistiky (Office for National Statistics³⁸) zvýšil počet osob starších 65ti let o 20 procent. V roce 2010 tak počet těchto osob tvořil již 17 procent z celkové populace. Stárnutí bude pokračovat i nadále. V roce 2035 se počet osob starších 85ti let zvýší více než dvojnásobně a osoby na 85 let tak budou tvořit 5 procent celkové populace (osoby nad 65 let pak 23 procent celkové populace).

Velká Británie se také snaží přizpůsobit svou politiku zaměstnanosti demografickým výzvám, jimž čelí. Oproti Austrálii nebyla problematika nediskriminace zahrnuta do samostatného zákona, zákaz diskriminace na základě věku je ovšem obsažen v „Zákoně o rovnosti“ (Equality Act) z roku 2010. Tento zákon pokrývá situace z různých oblastí života (například zaměstnání, vzdělání či poskytování služeb) a definuje nepřípustné jednání.

Britům pomáhají s hledáním zaměstnání centra Jobcentre Plus³⁹, obdoba našich úřadů práce. Tato služba ovšem nijak otevřeně nerozlišuje starší uchazeče o zaměstnání. Na stránkách příslušného ministerstva (Department for Work and Pensions⁴⁰) lze ale nalézt informace o státní politice zaměstnanosti zaměřené na tuto cílovou skupinu.

Zajímavý příklad dobré praxe přináší soukromý sektor. V Británii, obdobně jako v Austrálii, identifikovali starší osoby jako skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří mají co nabídnout zaměstnavatelům a vznikla tak agentura práce **Wrinklies Direct**⁴¹ (v překladu „Vrásčité přímo“). Tato agentura se specializuje na zkušené, dle svých slov zralé uchazeče o zaměstnání. Wrinklies Direct nabízí služby vyhledání vhodného uchazeče a vyhledání práce pro uchazeče. Podle svých webových stránek nabízí zaměstnavateli možnost kombinovat zkušenosti starších s energií mladších zaměstnanců. Starší zaměstnanci podle nich nabízí zaměstnavateli vysokou úroveň integrity a loajality, a zkušenosti, díky nimž se jejich nutnost školení omezují na to úvodní.

³⁸ <http://www.ons.gov.uk/ons/index.html>

³⁹ <http://www.dwp.gov.uk/about-dwp/customer-delivery/jobcentre-plus/>

⁴⁰ <http://www.dwp.gov.uk/>

⁴¹ <http://www.wrinklies.org/>

4.7. Agentury práce

4.7.1. Vymezení agentur práce

Základní informace o agenturách práce nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje činnost agentur práce, způsob získávání a zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání a povinnosti agentur práce vůči generálnímu ředitelství Úřadu práce.

Co znamená zprostředkování zaměstnání?

Zprostředkováním zaměstnání znamená:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (jedná se o tzv. **agenturní zaměstnávání - dočasně přidělení zaměstnance**)
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. (§ 14 zákona č. 435/2004)

Na trhu práce se můžeme setkat se dvěma pojmy, **personální agentura** a **agentura práce**, které mohou uchazeče o zaměstnání mást. Pod pojmem personální agentura většinou rozumíme vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu či vyhledáním zaměstnance pro zaměstnavatele (a) a poradenskou činností (c)). Jako agentura práce se většinou nazývá agentura, která se zabývá agenturním zaměstnáváním (b))⁴². V praxi se nicméně tyto 2 pojmy překrývají, protože většina větších personálních agentur má povolení rovněž pro agenturní zaměstnávání. Ve veřejné politice se užívá pojmu agentura práce, tento pojem je tedy pojmu personální agentura nadřazený.

Zprostředkování zaměstnání může probíhat bezplatně či za úhradu. Podle Zákona o zaměstnanosti ovšem nesmí být úhrada za zprostředkování požadována od uchazeče o zaměstnání, rovněž jsou zakázány jakékoliv srážky ze mzdy zaměstnanci ve prospěch agentury či zaměstnavatele, jedná-li se o dočasné přidělení zaměstnance).

⁴²<http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html>

V praxi to vypadá tak, že tím, kdo platí agentuře práce za její služby při zprostředkování zaměstnání, je její klient, tj. společnost, která poptává zaměstnance.

Kdo může zprostředkovávat zaměstnání?

O povolení ke zprostředkování může zažádat fyzická osoba, která splní následující podmínky:

- Věk nad 18 let, způsobilost k právním úkonům, bydliště na území České republiky
- Bezúhonnost (čistý rejstřík trestů)
- Odborná způsobilost v podobě vysokoškolského vzdělání a minimálně 2 let praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno nebo minimálně středoškolské vzdělání a 5 let odborné praxe

Na českém trhu funguje 1551 agentur práce, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (Seznam povolení agentur práce v ČR, MPSV:online). V praxi se jistě můžeme setkat také s agenturami, které toto povolení nemají, přesto na zprostředkování zaměstnání vydělávají (například si zřizují živnostenský list na zprostředkování obchodu a služeb⁴³).

Přestože agentury práce musí splnit výše zmíněné podmínky, aby získaly povolení ke zprostředkování zaměstnání, reálně ovšem agentury zaměstnávají konzultanty⁴⁴, kteří nemají s tímto oborem žádné zkušenosti, nemají potřebné znalosti pracovní právní problematiky a nemusí být v této oblasti ani nijak školeni.

Jaké povinnosti mají agentury práce?

Podle novely platné od ledna 2012⁴⁵ musí mít agentura práce, která má povolení i na tzv. agenturní zaměstnávání, sjednáno pojištění pro případ svého úpadku (či úpadku

⁴³ Vlastnictví tohoto typu živnostenského listu není podmíněno odbornou způsobilostí. To znamená, že zprostředkováním zaměstnání tímto způsobem se může živit prakticky kdokoliv, kdo splní podmínky pro získání živnostenského listu

⁴⁴ Personalista se v prostředí agentury práce častěji nazývá konzultantem. V diplomové práci budu v rámci lepší přehlednosti a jednotnosti používat vždy pojmu konzultant, pod nímž ale samozřejmě rozumím i zaměstnankyni agentury práce

⁴⁵ Zákon č. 367/2011

společnosti, u níž agenturní zaměstnanec reálně vykonává práci) ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců, aby byly zajištěny výplaty mzdy těchto zaměstnanců. (Zákon č. 435/2004)

Agentura práce je povinná vést evidenci počtu volných míst, na jejichž obsazení pracuje, počet umístěných uchazečů o zaměstnání, počet tzv. dočasně přidělených zaměstnanců (v případě agenturního zaměstnávání). S těmito evidovanými údaji je každá agentura povinna každý rok seznámit generální ředitelství Úřadu práce.

Jaký cíl sleduje agentura práce?

Agentury práce spadají do soukromého sektoru a jako takové jsou orientovány na zisk. Oproti úřadům práce, jejichž fungování je determinováno sledováním veřejného zájmu ve formě zvýšení zaměstnanosti, agentury práce představují subjekt, kde nejvyšší prioritou je co nejvyšší zisk a naplňování veřejného zájmu představuje vedlejší (pozitivní) účinek.

4.7.2. Fungování agentur práce

V následující kapitole se zaměřím na popis fungování agentur práce, představím, jak vypadá spolupráce mezi agenturou práce a popíši nejčastěji užívané metody výběru uchazečů. Znalost fungování agentur práce je klíčová při zkoumání výzkumného problému, tedy zda a jak dochází k diskriminaci starších uchazečů o zaměstnání personálními agenturami. V této kapitole vycházím z poznatků, které jsem získala během svého působení v agentuře práce i u zaměstnavatele.

Nastavení spolupráce

Prvním krokem, před kterým agentura práce stojí, pakliže chce vyhledávat zaměstnance pro zaměstnavatele či naopak, je nastavení spolupráce mezi agenturou práce a zaměstnavatelem.

K nastavení spolupráce mezi zaměstnavatelem, který obsazuje volné místo ve společnosti, a zástupci personální agentury většinou dochází třemi různými způsoby:

A. Na základě osobních vazeb mezi zaměstnanci personální agentury a danou společností

Pro oblast lidských zdrojů je typické, že zaměstnanci v lidských zdrojích mají většinou velmi obsáhlou síť kontaktů. Poměrně často mají zaměstnanci zodpovědní ve společnostech za nábor za sebou sami zkušenost z personální agentury. V takovémto případě rádi navazují spolupráci s personalisty v personálních agenturách, které osobně znají a mohou se na ně spolehnout.

B. Oslovením personální agentury zaměstnavatelem

Zaměstnavatelé většinou nemají o zájem personálních agentur nouzi. Většinou se na personální agentury firmy obracejí pouze v případě, že jsou vyloženě nespokojeny s prací personálních agentur, s nimiž již mají nastavenou spolupráci, či v případě, že je daná firma na trhu zcela nová. Další příležitostí pro personální agenturu, kdy se na ní může firma sama obrátit, je náhrada stávajícího zaměstnance, kdy zaměstnavatel nemůže či nechce otevřeně a viditelně inzerovat volnou pozici.

C. Oslovením zaměstnavatele personální agenturou

Aktivní oslovení zaměstnavatele personální agenturou představuje nejčastější způsob, jakým se personální agentura spojí se zaměstnavatelem. Agentury oslovují zaměstnavatele (nejčastěji telefonicky) s nabídkou spolupráce a to buď zcela namátkově, nebo na základě informace o volných pozicích ve společnosti (inzerce na pracovních portálech apod.).

Zástupce agentury práce si v případě navázání kontaktu se zaměstnavatelem většinou sjednávají osobní schůzku se zaměstnavatelem hledajícím zaměstnání a domluví se na podmínkách spolupráce, případně podepíší smlouvu o spolupráci.

Podmínky uvedené ve Smlouvě o spolupráci se u každé agentury liší, typicky však každá smlouva upravuje:

- **služby, které agentura nabízí**

Mezi služby, které agentura většinou zaměstnavateli poskytuje zprostředkování zaměstnance na trvalý pracovní poměr, outsourcing, agenturní zaměstnávání, školení zaměstnanců apod.

- **odměnu za zprostředkování zaměstnance**

U větších agentur se odměna za zprostředkování zaměstnance na trvalý pracovní poměr většinou pohybuje v řádek dvojnásobku až trojnásobku měsíční hrubé mzdy, kterou bude zaměstnanec u zaměstnavatele pobírat podle délky zkušeností daného zaměstnance a podle typu pozice. Ve smlouvě samozřejmě může být nastaven i jiný způsob výpočtu odměny, tento je ovšem používán nejčastěji.

V případě agenturního zaměstnávání se místo jednorázové odměny většinou užívá navýšení měsíční mzdy zaměstnance o provizi agentuře. V praxi se pro výpočet částky, kterou zaměstnavatel hradí za „pronajímání“ zaměstnance od agentury používá koeficient 1,2 – 1,3 podle typu pozice, kterou zaměstnanec zastává (tj. agentura pronajímá svého zaměstnance o 20 – 33% dražší, než kolik zaplatí zaměstnanci. Zároveň ale za zaměstnance odvádí zdravotní a sociální pojištění)

Vzhledem k tomu, že odměny, které zaměstnavatel vyplácí agentuře za zprostředkování zaměstnance, jsou poměrně vysoké, malé firmy se častěji snaží hledat zaměstnance s využitím jiných zdrojů než prostřednictvím agentury.

- tzv. **garance**

Pakliže bude doporučený kandidát u zaměstnavatele pracovat kratší dobu, než je sjednáno ve smlouvě (garance se pohybují většinou v délce tří až šesti měsíců po

nástupu zaměstnance), má zaměstnavatel nárok na kompenzaci předem definované části z vyplacené odměny za zprostředkování zaměstnance

Zadání poptávky po zaměstnanci agentuře práce

Poptávku po novém zaměstnanci v případě větších společností většinou agentuře zadává zaměstnanec oddělení lidských zdrojů (personalista zodpovědný za nábor nových zaměstnanců). V případě, že je společnost menší a nemá například vlastní oddělení náboru, může poptávku předat agentuře například budoucí přímý nadřízený hledaného zaměstnance či přímo majitel společnosti. Na straně agentury poptávku většinou přebírá konzultant, který bude mít vyhledávání vhodných uchazečů na starosti.

Pakliže nemají zástupci obou stran prostor pro osobní schůzku (a většinou opravdu nemají). Dochází k zadání poptávky telefonicky či písemně prostřednictvím emailu. Čím delší je spolupráce mezi zaměstnavatelem a personální agenturou, tím větším balíkem informací o prostředí a požadavcích zaměstnavatele na uchazeče konzultant disponuje a tím je předávání nové pozice agentuře jednodušší.

Problémy nastávají v případě, kdy osoba zodpovědná za nábor na straně zaměstnavatele není ochotna či je příliš časově vytížená na to, aby mohla konzultantovi předat všechny informace potřebné pro identifikaci vhodných uchazečů a zodpovědět všechny jeho/její dotazy k dané pozici.

Zadání pozice a následné vyjasňování si požadavků na vhodné kandidáty představuje jeden ze stěžejních momentů, při kterém může docházet ke skrytému či otevřenému vyloučení určitých skupin uchazečů z výběru, osoby starší 50 let nevyjímaje.

Výběr vhodných uchazečů

Pro vyhledávání vhodných uchazečů využívají agentury práce různých metod, které můžeme dělit na pasivní a aktivní vyhledávání uchazečů.

Pasivní vyhledávání uchazečů není zaměřené na konkrétní osobu, ale spočívá v šíření informace o dostupné pozici a požadavků na tuto pozici prostřednictvím:

- inzerce na pracovních portálech představuje nejrozšířenější způsob
- inzerce na sociálních sítích (Facebook, Linked In, Twitter apod.)
- inzerce na vlastních webových stránkách
- Inzerce prostřednictvím dalších médií (noviny, plakáty v prostředcích městské hromadné dopravy, časopisy apod.)
- Inzerce na úřadech práce

Přestože pracovní inzeráty již zcela ojediněle obsahují otevřeně diskriminační požadavky na uchazeče, stále ale můžeme nalézt inzeráty, které volbou použitých výrazů zcela evidentně cílí na mladší uchazeče. V rámci seminární práce jsem v roce 2010 provedla jednoduchou obsahovou analýzu. V inzerátech jsem sledovala výskyt slov *flexibilita*⁴⁶, *mladý* a *dynamický*, které jsme identifikovaly jako nesoucí konotaci mladého kolektivu a mohou tak starší uchazeče odradit od reakce na danou pozici (Frýblová, Kajňáková, 2010: 18). Ze 68 analyzovaných inzerátů 39 inzerátů neobsahovalo ani jeden ze sledovaných výrazů. Ve zbývajících 29 inzerátech se takřka v polovině případů vykytoval výraz *flexibilita*, v 18 případech výraz *mladý*, ještě užívanějším výrazem (20 výskytů) je výraz *dynamický*. Deset zkoumaných inzerátů obsahovalo kombinaci všech těchto tří výrazů. Téměř každý sedmý inzerát je tedy vystavěn (ať již úmyslně nebo neúmyslně) způsobem, který může (ale nemusí) staršího uchazeče o zaměstnání ovlivnit při jeho rozhodování zda na danou pozici reagovat či nikoliv.

Při pasivním vyhledávání kandidátů se personalista dozvídá věk uchazeče, který reaguje na inzerovanou pozici až v momentě, kdy obdrží jeho životopis k posouzení. Posouzení životopisu představuje první kritický moment, při kterém může být uchazeč o zaměstnání vyřazen/a z výběrového procesu z důvodu vyššího věku.

Při **aktivním vyhledávání** uchazečů cílí personalista buď na konkrétní osobu, nebo na skupinu osob. Zdroje potenciálních uchazečů jsou většinou následující:

- vlastní databáze uchazečů
- životopisy uchazečů či potenciálních uchazečů dostupné na internetu (pracovní portály, sociální sítě)

⁴⁶Nikoliv v kontextu časové flexibility, ta započítávána nebyla

- mystery shopping⁴⁷
- direct mailing⁴⁸
- pracovní veletrhy

Při aktivním vyhledávání uchazečů stojí volba toho, koho personalista osloví, do velké míry přímo před personalistou. V některých případech je pro personalistu nemožné zjistit věk uchazeče dříve, než obdrží životopis daného uchazeče, ve většině případů je však pro tuto metodu vyhledávání zaměstnanců typické, že dříve, než má uchazeč možnost rozhodnout se, zda má o agenturou obsazované místo zájem, má za sebou již určité první kolo filtrace, tj. personalista se již podle dostupných informací rozhodl, zda daná osoba splňuje kritéria kladená na uchazeče či nikoliv.

Samostatně stojící metodou je tzv. **headhunting**, specializované vyhledávání zaměstnanců do středního a vysokého managementu. Tzv. head-hunteři většinou nevyužívají pasivního vyhledávání zaměstnanců, protože jejich cílem je získávat ty nejlepší zaměstnance do managementu z celého trhu a tato skupina je většinou zaměstnána a aktivně práci nehledá, čemuž se přizpůsobují také způsoby jejich atraktivování. V rámci headhuntingu představuje samotné získání kontaktu na vhodného uchazeče a jeho zaujetí pro hledanou pracovní pozici pravděpodobně nejobtížnější část práce, kterou personalista musí odvést. U středního a zejména pak vyššího managementu představují zkušenosti, životní nadhled, stabilita a spolehlivost vyzařující ze starších zaměstnanců velmi žádané atributy, proto pro head-huntery nepředstavuje vyšší věk uchazeče žádné omezení, ale naopak spíše pozitivní fakt.

Kromě výše zmíněných způsobů, kterými agentura získává uchazeče o zaměstnání, se může i sám uchazeč o zaměstnání obrátit na agenturu (může se například sám přijít zaregistrovat do agentury). Většinou se tak děje v případě pracovníků v dělnických profesích.

⁴⁷Mystery shoppingu se používá při kontrole nabízených služeb. Zaškolená osoba předstírá zájem o určitý druh služby (typicky v rámci prodeje výrobků, ale může se použít v různých segmentech, i ve veřejném sektoru). V případě vyhledávání vhodných uchazečů pak mystery shoppingem rozumíme sledování osoby, která pracuje na určité pozici v jejím pracovním prostředí. Jedná se o metodu, která se hodí jen pro omezené množství pozic, typicky ve službách (gastronomie, poskytování finančního poradenství apod.)

⁴⁸Pod direct mailingem rozumíme oslovování potenciálních zákazníků s určitou nabídkou prostřednictvím emailu. V případě nábory se jedná o zasílání nabídky pracovní pozice emailem na potenciálně vhodné uchazeče (kontaktní emailovou adresu může mít agentura k dispozici ve vlastní databázi, případně pomocí na internetu dostupných databází (například studenti určitého oboru, poskytovatelé určité služby, uchazeči o zaměstnání, kteří vystavují svůj životopis na pracovních portálech apod.).

Pohovor s uchazeči o zaměstnání

Agentura práce nemá za úkol pouze vyhledání uchazeče, ale také provést selekci uchazečů a vybrat z nich ty nejvhodnější na volnou pozici u zaměstnavatele. Zaměstnavatel by tak měl být agenturou seznámen pouze s uchazeči, kteří prošli pohovorem na danou pozici u zaměstnavatele a šance, že jsou vhodní na volnou pozici u zaměstnavatele, by měla být vyšší.

Uchazeč o zaměstnání se většinou při příchodu do agentury registruje, tj. udává své osobní údaje (včetně data narození) a podepisuje Souhlas se zpracováním osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů (zákon č. 101/2000 Sb.).

Pokud do této doby konzultant nezjišťoval věk uchazeče, při osobním setkání je již s vyšším věkem uchazeče konfrontován. Pracovní pohovor (i v agentuře) je pro mnoho lidí stresující situací, a tím více stresující, čím méně jich v životě absolvovali. Nezkušený konzultant v agentuře může mít problém si s touto situací poradit a může tak uchazeče ještě více znervóznit pokládáním nevhodných otázek, například takových, které přímo či nepřímo souvisí s jejich věkem. Věkový průměr konzultantů v agenturách je většinou nízký, do 30 let, i když samozřejmě existují výjimky. Některé agentury si naopak zakládají na zaměstnávání pouze zkušených konzultantů. Většina velkých agentur ovšem spoléhá na zaměstnávání mladších (a tím i levnějších) konzultantů, aby maximalizovala své zisky. V agentuře je tedy často starší uchazeč o zaměstnání konfrontován s mladými konzultanty, kteří většinou vyšší věk uchazeče vnímají negativněji než jejich starší a zkušenější kolegové.

Méně důvěryhodné agentury v rámci úspory času (většinou ve snaze předběhnout jinou agenturu v představení konkrétního uchazeče zaměstnavateli) komunikují s uchazečem o zaměstnání pouze telefonicky. Tento telefonický pohovor se pak omezuje na zjišťování pouze základních informací o finančním očekávání uchazeče a jeho dostupnosti.

Zcela neodpuštělné je pak jednání agentury, která se s uchazečem vůbec nespojí, pouze přepoše životopis zaměstnavateli, případně zašle životopis uchazeče, který byl vystaven v některé z databází dostupných na internetu. Takové jednání agentury je naštěstí na trhu ojedinělé, i tak ovšem kazí obraz agentur obecně.

Doporučení vhodných uchazečů zaměstnavateli

Doporučení vhodných uchazečů o zaměstnání zaměstnavateli většinou spočívá v zaslání životopisu a základních údajů o uchazeči zaměstnavateli s jeho souhlasem.

Vzhledem k tomu, že agentury práce jsou zaměřeny na maximalizaci zisku, snaží se konzultanti doporučit zaměstnavateli i uchazeče, o kterých vědí, že neodpovídají všem požadavkům kladených zaměstnavatelem. Mnoho faktorů pak rozhoduje o tom, jakého uchazeče se konzultant v agentuře rozhodne prezentovat⁴⁹.

Na počátku vyhodnocování těchto faktorů ovšem stojí preference a nastavení priorit samotného konzultanta, který měl s uchazečem o zaměstnání pohovor. Starší uchazeče, kteří se o zaměstnání uchází prostřednictvím agentury práce, tedy čekají 3 fáze, v nichž bude posuzován jejich věk⁵⁰ - nejprve jej posuzuje konzultant v personální agentuře, později personalista ve firmě poptávající nového zaměstnance a v neposlední řadě je to liniový manažer⁵¹, tj. osoba, která je kromě personalisty zodpovědná na nábor nového zaměstnance (většinou budoucí přímý nadřízený nového zaměstnance).

Posuzování uchazeče o zaměstnání zaměstnavatelem

Obdobně jako zvažují konzultanti v agentuře mnoho faktorů před prezentací uchazeče zaměstnavateli, musí brát také množství faktorů v úvahu zaměstnavatel dříve, než se rozhodne učinit uchazeči pracovní nabídku. Zaměstnanec agentury je při posuzování vhodnosti uchazeče benevolentnější, protože definitivní rozhodnutí o vhodnosti kandidáta je vždy na zaměstnavateli a případná dilemata ohledně schopností uchazeče či jeho osobnosti může konzultant v agentuře jednoduše přesunout na zaměstnavatele.

Oproti tomu zaměstnavatel riskuje zaměstnáním uchazeče mnohem více⁵², v případě, že se nejedná o agenturní zaměstnávání, a proto mají osoby zodpovědné za

⁴⁹Patří mezi ně například váha, kterou zaměstnavatel (prostřednictvím personalisty) klade na jednotlivé požadavky, vztah mezi personalistou a konzultantem v agentuře, míra kvalit, jimiž uchazeč oplývá v ostatních oblastech, fáze výběrového řízení na danou pozici apod.

⁵⁰Vycházím z předpokladu, že vyšší věk je většinou vnímán spíše negativně, viz kapitola 3.1.

⁵¹ Používá se také označení hiring manager

⁵²Nový zaměstnanec vždy stojí zaměstnavatele nemalé prostředky, ať již finanční (investice do vložené do nábory, odměna agentuře, investice do pracovních pomůcek, školení apod.) či časové (povinná administrativa, zaškolení apod.).

nábor kritéria pro hodnocení každého uchazeče nastaveny přísněji. Kromě schopností a dovedností potřebných pro výkon daného zaměstnání se posuzují také motivace pracovat v dané společnosti⁵³ či schopnost zapadnout do existujícího týmu.

4.8. Shrnutí poznatků

Mezi faktory ztěžujícími zaměstnanost osob starších 50 let jsem identifikovala samotné stárnutí, které s sebou nese určitá omezení, která společnost vnímá spíše negativně. Trh práce není dostatečně flexibilní, nedokáže dostatečně reagovat na poptávku po jiných formách úvazku, čímž se inkluze některých skupin pracovníků stává obtížnější. Ztíženou možnost nalézt své místo na trhu práce mají uchazeči, kteří kromě toho, že mají vyšší věk, spadají i do další rizikové skupiny a rizika se tak kumulují (řadíme sem zejména nízké dosažené vzdělání, dále pak zhoršený zdravotní stav a profesní zaměření).

Nezaměstnanost starších osob představuje problém, který je zapotřebí řešit na úrovni veřejné politiky, protože negativně dopadá nejen na jedince, ale také na celou společnost. Na úrovni jedince dochází k jeho příjmové deprivaci, změně jeho sociálního statusu související se ztrátou sebedůvěry, která může vést ke ztrátě motivace k další účasti na trhu práce a k omezení jeho zapojení do společnosti. Společnost je nezaměstnaností zatížena kvůli vysokým státním výdajům zejména v rámci vyplácení podpor v nezaměstnanost, neúčast této skupiny obyvatel ale také nepříznivě ovlivňuje růst ekonomiky. Vzhledem k tomu, že společnost stárne, stává se problém inkluze starších osob na trhu práce stále naléhavějším a vyžaduje řešení.

Veřejná politika již tento problém identifikovala a snaží se s ním vypořádávat mnohými nástroji a opatřeními, z nichž některá jsou cílené přímo na tuto rizikovou skupinu a jiná se snaží podpořit růst ekonomiky a činit tak možnost uplatnění této skupiny na trhu práce jednodušší v závislosti na reformě důchodového systému. Starší pracovníci jsou chráněni proti diskriminaci nejen na trhu práce prostřednictvím legislativy, nejkonkrétněji je zákaz diskriminace definován v tzv. Antidiskriminačním zákoně. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se klade stále větší důraz na celoživotní

⁵³Zjišťovat motivace uchazeče pro pozici je v agentuře většinou obtížné, neboť uchazeč se jméno zaměstnavatele, jehož pozice jej zaujala (ať již ji objevila sám, nebo byl s nabídkou pozice osloven), většinou dozvídá až na pohovoru v agentuře.

vzdělávání se a rekvalifikační programy. V uplynulých letech se vláda snažila také o zavedení opatření, které by učinily trh práce flexibilnější v podobě daňového zvýhodnění částečných pracovních úvazků. Oproti původním plánům však zatím s využitelností i u starších pracovníků u tohoto zvýhodnění nepočítá.

Na úrovni pasivní politiky zaměstnanosti se pak prohlubuje trend zpřísnování podmínek pro výplatu podpory v nezaměstnanosti tak, aby byli nezaměstnaní opravdu motivováni k účasti na trhu práce.

Veřejná politika se snaží o nastolení spolupráce mezi úřady práce a agenturami práce zavedením sdíleného zprostředkování zaměstnání. Cílem tohoto nástroje politiky zaměstnanosti je motivace agentur práce k podílení se na snižování nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných (těžko zaměstnatelných osob). Užitečnost tohoto nástroje teprve ukáže čas, nicméně již z jeho definice se využitelnost v praxi jeví poměrně problematická.

Agentura práce se zabývá zprostředkováním zaměstnání uchazečům o zaměstnání, zprostředkováním zaměstnanců zaměstnavateli a často také agenturním zaměstnáváním za účelem zisku. Agentury práce fungují jako spojovací článek mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli, jako takové mají prostor ovlivnit způsob, jakým zaměstnavatelé smýšlejí o starších uchazečích o zaměstnání. Vzhledem k formě spolupráce mezi zaměstnavatelem a agenturou z níž pramení absolutní závislost agentury na zaměstnavateli a vzhledem k chybějícím kontrolním mechanismům jsou to však právě často agentury, kdo se podílí na exkluzi starších osob z pracovního trhu.

5. Analýza kvalitativních rozhovorů

5.1. Vnímání starších pracovníků

V úvodní fázi rozhovorů jsem se personalistů pracujících v agentuře práce i personalistů pracujících přímo pro zaměstnavatele dotazovala na jejich zkušenost se staršími uchazeči o zaměstnání i staršími zaměstnanci obecně.

Nejčastěji zazníval názor, že vyšší věk je pro uchazeče limitující, nicméně častěji v kombinaci s určitým oborem a profesí. Vyšší věk je limitující zejména u pozic,

kdy je zaměstnanec v přímém kontaktu se zákazníky či klienty. U vyšších pozic, zejména v top managementu je naopak vyšší věk (nad 50 let) vítán, protože v takovém případě se jedná o opravdu zkušené manažery. Samozřejmostí je ovšem znalost anglického jazyka, bez něj je uplatnění uchazeče v top managementu složitější. Tento problém se netýká pouze uchazečů, ale i existujícího managementu firem, jak zaznělo z úst jedné z respondentek: *„V rámci technických oborů je nedostatek středního management. Máme zkušené odborníky ve vyšším věku, kteří ale nehovoří anglicky a hůř se přizpůsobují kultuře některých nadnárodních firem, s mladou generací, která je velmi adaptivní a hovoří anglicky, ještě nemá potřebné zkušenosti. Chybí střední management se zkušenostmi, znalostí angličtiny a schopností pracovat v nadnárodních společnostech“* (R8).

Starší uchazeče mají personalisté většinou spojeny s nepostačující jazykovou vybaveností a nepostačujícími znalostmi práce s moderními technologiemi (PC, internet, apod.). V obecné rovině zaznívaly také názory, že starší pracovníci nejsou příliš ochotni pracovat přesčas, obecně nejsou tak flexibilní jako mladší uchazeči. Personalisté v agenturách práce vidí jako omezující také zařazení starších pracovníků do mladších kolektivů. V některých profesích chybí zkušenost s moderními trendy, které starší generaci nejsou již tolik blízké, například v oblasti marketingu či IT.

5.2. Problém nezaměstnanosti

Podle Luboše Rejchrt z personální agentury Grafton je nutné rozdělovat nezaměstnané na nedobrovolně nezaměstnané a dobrovolně nezaměstnané. Druhá skupina může podle něj tvořit 4 až 5% z celkového počtu nezaměstnaných. Tito nezaměstnaní nejsou motivovaní pro účast na trhu práce, protože stávající sociální systém je k nim příliš benevolentní. *„Dávky jsou štědrý, lidem se nevyplatí jít do práce. Rodina dostane příspěvek na 4 děti, na bydlení, já nevím na co. Ty lidi berou nějakých 20 000 korun čistého, a když budou chodit do práce, tak budou dělat za nějakých osm, deset hrubého, tak se jim to nevyplatí. Tady je otázka motivace, aby ty lidi chodili do práce. Ale je těžko ty lidi dostat pracovat, když neviděli pracovat rodiče a dědu a strejdy, nikdy, že by chodili do práce. Je to otázka vzdělání, škol. Aby si ty lidi uvědomili, že je tady nějaká jiná budoucnost, než žít na dávkách“* (R11). Tato skupina nezaměstnaných představuje skupinu, která bude nucena hledat zaměstnání pouze

v případě, že se změní sociální systém. Cílení aktivní politiky zaměstnanosti tudíž u této skupiny nemá velkého významu.

Z hlediska zaměstnanosti je ale zapotřebí zaměřit se na nedobrovolně nezaměstnané: „*Spíš by bylo dobrý zaměřit se na ty lidi, kteří chtějí pracovat a práci nemůžou najít a to je otázka nějaké analýzy, co je to za lidi, v jakých je to profesích, v jakých je to regionech. Otázka je, jak fungují rekvalifikace, jestli opravdu pomůžou najít lidem práci nebo jenom prodlouží dobu podpory v nezaměstnanosti*“ (R11).

5.3. Výběr kandidátů

Při posuzování životopisu zjišťují věk uchazečů konzultanti v agentuře stejně jako personalisté ve společnosti poptávající zaměstnance. Věk kandidáta ovlivňuje hodnocení vhodnosti uchazeče o zaměstnání.

Pokud jde o samotnou diskriminaci starších uchazečů konzultanty v agenturách práce, z rozhovorů vyplynulo, že k diskriminaci nedochází plošně. Při rozhodování o splňování požadavků zaměstnavatele častěji upřednostňují mladší uchazeče konzultanti, kteří hledají vhodné uchazeče pro dělnické profese a pozice nevyžadující zvláštní nadání a zkušenosti (například pozice v call centrech). V těchto případech je zamítání uchazečů prakticky na denní bázi. Nižší šance na pozvání k pohovoru mají také starší uchazeči u pozic, kde je vyžadována znalost cizího jazyku a u pozic, kde je velká konkurence mladších uchazečů (administrativní pozice, pozice v oblasti financí, nižší pozice v obchodu).

Naopak problém diskriminace se příliš netýká specializovaných nedělnických pozic (většinou technické obory) a pozic ve středním a vrcholovém managementu.

To, zda se konzultant v agentuře rozhodne přizvat k pohovoru staršího uchazeče, záleží do velké míry na tom, zda mu personalista v agentuře uvedl/a věk ideálního uchazeče při zadávání pozice. S touto praxí se v agentuře setkal každý z dotázaných, četnost takovéto zkušenosti se ale opět odlišuje podle oborů. U dělnických pozic, u kterých je hlavním požadavkem fyzická zdatnost, se s požadavkem na věk kandidáta zaměstnanci agentur setkávají nejčastěji, přestože tento požadavek někdy není uveden otevřeně, ale pouze v náznacích, upozorňováním na fyzickou náročnost této pozice.

„Neříkají to (zaměstnavatelé, pozn. Autorka) otevřeně. Už se naučili to zakamuflovat. Neřeknou to jasně, ale jsou pozice, kde je to naprosto evidentní, že to není vhodný pro lidi, kteří by tu fyzickou zátěž, to tempo nezvládli“ (R11).

K identickým závěrům vedly rozhovory s personalisty zodpovědnými za nábor do společnosti. V případě náboru na specializované pozice a seniorních pozic personalisté věk ideálního uchazeče při zadávání pozice neuvádí. U výrobních pozic ale jeden dotazovaný vypověděl, že uvádí věkovou hranici 25 – 40 let (R2).

Pakliže má konzultant k dispozici vhodného uchazeče, který splňuje požadavky zaměstnavatele, ale mají vyšší věk, než jaký je požadován, podle očekávání se konzultanti spíše pokusí uchazeče „protlačit“ zaměstnavateli v případě, kdy věk uchazeče přesahuje žádané věkové rozmezí pouze o pár let. Zajímavé je zjištění, že dotyční přiznávají, že většinou byl výsledek pozitivní a personalista uchazeče na danou pozici zvažoval.

Ve frekvenci diskriminačního jednání ve formě upřednostnění mladšího uchazeče hraje roli také osobnost konzultanta a jeho zkušenosti. Zkušenější konzultanti se častěji nenechávají ovlivnit věkem uchazeče, což lze vysvětlit tím, že s nabytými zkušenostmi jsou konzultanti schopnější a sebevědomější při vyjednávání se zaměstnavatelem. *„Profesionální konzultant by měl být schopen přesvědčit klienta, že hledáme nejlepšího kandidáta a věk prostě není rozhodující“ (R4).*

5.4. Přístup zaměstnavatelů ke starším pracovníkům

Důvodů, proč zaměstnavatelé upřednostňují mladší zaměstnance, je více a nemusí se vždy jednat o ageismus. U některých pozic, zejména dělnických, je podle personalistů zapotřebí hledat problém v nepřipravenosti společností na starší pracovníky.

„Tím, jak ta populace stárne celkově, tak není zatím ta společnost a vedení firem připraveno vytvářet pracovní místa pro tyto lidi starší padesáti let. Pracovní tempo v továrnách je nastaveno na úplně jiné pracovní nasazení. Je to vyčerpávající a ty lidi dlouhodobě nemůžou tu práci dělat.“ (R11).

Firem, které se zabývají výrobou a kde jsou vyšší nároky na fyzickou zdatnost, je bohužel v České republice nejvíce. „*Jestliže máme výrobní linky a pracuje se tam v tempu, tak ty chtějí mladé lidi, jestliže máme firmy, kde mají obsluhy CNC strojů, tak ti potřebují mít zkušený lidi, kteří umí nastavit ty stroje, tak ty si tam ty lidi vezmou. Pak jsou firmy v službách, kde to vůbec není problém. Ale těch firem, co něco vyrábí na nějakých linkách je nejvíce.*“ (R11).

Fenoménem posledních let se stalo upřednostňování smluv na dobu určitou na českém trhu zaměstnavateli. Nejedná se pouze o pozice dělnické, ale o problém všech oborů mimo management. Smlouvy na dobu určitou se staly v posledních letech trendem, protože zaměstnavatelé je vnímají jako možnost vyzkoušení si nového zaměstnavatele bez většího rizika. Vlivem ekonomické krize a nejisté ekonomické situace jsou také firmy nuceny omezit počty svých zaměstnanců a přijímání zaměstnanců na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou v době, kdy si nejsou jisti, že budou mít pro tyto zaměstnance uplatnění i v budoucnu, je pro ně riskantní. Pro starší uchazeče o zaměstnání může tato preference zaměstnaneckého vztahu s předem definovaným datem ukončení znamenat určitou výhodu, protože v rámci zaměstnávání nových zaměstnanců na dobu určitou jsou zaměstnavatelé ochotnější k určitým kompromisům. V případě uchazečů, jejichž věk se již blíží hranici odchodu do důchodu, může tento typ pracovního vztahu znamenat vhodný kompromis pro obě strany.

Personalisté zodpovědní za nábor u zaměstnavatele přiznávají, že upřednostňují mladší uchazeče, důvody ovšem většinou vychází z výše popsaného. Linioví manažeři, jsou ti, kdo přináší z businessu požadavek na nového zaměstnance a jsou těmi, kdo informují personalistu zodpovědného za nábor o tom, jak by měl vypadat ideální uchazeč na danou pozici. Většinou si vybírají osobu do svého týmu a do svého požadavku ideálního uchazeče tedy kromě požadavků potřebných zaměstnavatelem k fungování na dané pozici promítají také své osobní preference tak, aby daný nováček dobře zapadl do jeho týmu.

Existují ale firmy, zejména zahraniční (většinou americké), kde si na diskriminaci dávají pozor na všech úrovních, protože politika firmy je striktně nastavena nediskriminačně a neřízení se firemní politikou v podobě porušení náborových procesů může být tvrdě potrestáno. V těchto firmách si linioví manažeři nedovolí personalistům uvádět jakékoliv diskriminační kritérium pro preferovaného uchazeče. V praxi ovšem i

v těchto firmách personalista někdy „čte mezi řádky“ a snaží se respektovat preferenci liniového manažera.

Problém představuje sama idea ideálního uchazeče. Na začátku výběrového procesu se zaměstnavatelé chovají podle pravidel trhu – chtějí toho nejzkušenějšího, případně nejlépe jazykově vybaveného uchazeče, který ale zároveň bude pro firmu pokud možno co nejlevnější. Nezohledňují ale dostatečně reálnou náplň práce, kterou daný zaměstnanec bude vykonávat. Zaměstnavatel se tedy mnohem častěji řídí heslem „co kdyby náhodou musel dělat i toto“ než „opravdu je zapotřebí, aby ovládal toto“. V případě pozic a oborů, na které se přihlásí dostatek uchazečů a kde tedy uchazeč nemá velký prostor pro vyjednávání, se zaměstnavateli možná poštěstí a získá uchazeče. U ostatních oborů ale časem přijde moment, kdy zaměstnavatel musí slevit ze svých požadavků a teprve poté vyhodnotí, které požadavky jsou opravdu relevantní vzhledem k budoucí náplni práce a které již nikoliv. Tou dobou se již ale mohl připravit o mnoho zajímavých uchazečů (i ve starší věkové kategorii), kteří se nedostali přes první „síto“ personalistů.

5.5. Hodnocení veřejné politiky

Cílem rozhovorů s personalisty a konzultanty v agenturách nebylo hodnocení veřejné politiky, i tak v této oblasti zazněly zajímavé názory.

Absolvování **rekvalifikačního programu** není konzultanty v agentuře práce hodnoceno jako konkurenceschopné měřítko. V rámci dělnických profesí může nově nabytá znalost například obsluhy nějakého stroje pomoci, u nedělnických profesí ovšem nemůže v očích personalistů nahradit praxi v oboru. „*Pokud se mi přihlásí paní, která celý život dělala třeba v obchodě a pak si udělala rekvalifikaci na účetní, je to pro mě junior⁵⁴ a na juniorní pozici tu mám zase spoustu absolventů, kteří mají oproti ní jazyky.*“ (R5).

Konzultanti v agentuře práce neidentifikovali žádnou **kontrolní činnost** ze strany státu vyjma samotného udělení licence a nutnosti dodávat informace úřadům práce o počtech umístěných uchazečů (viz kapitola 5.4.1.), nicméně si nemyslí, že by stát měl agentury práce jako soukromé společnosti jakkoliv kontrolovat (tedy ani

⁵⁴tj. obvykle uchazeč, který má obvykle méně než 2 roky zkušeností s danou pozicí

v případě podezření z diskriminačního jednání či s úmyslem tomuto jednání předcházet).

Skeptické názory zazněly i v případě nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, **sdíleného zprostředkování zaměstnání**. Z šesti dotazovaných konzultantů v agentuře o tomto způsobu spolupráce mezi úřady práce a agenturami práce věděli pouze dva⁵⁵, což lze vysvětlit buď slabou informovaností o změnách ve veřejné politice zodpovědnými institucemi či nepředáváním si informací mezi za agenturu práce zodpovědnými osobami a řadovými konzultanty.

Luboš Rejchrt se domnívá, že tento nástroj zaměstnanosti nepomůže: *„Já si myslím, že to nemůže pomoci ani chvíli, protože agentury mají zakázaný ty lidi přidělovat na dočasný přidělení, musí je umístit jen na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou.“* (R11). Vzhledem k tomu, že podmínky jsou podle Rejchrtů nastaveny tak, že skupina uchazečů, kterou dostane vybraná agentura práce na starost, by měla být složena z velké míry z těžko zaměstnatelných uchazečů⁵⁶, týká se zprostředkování zaměstnání zejména uchazečů o nekvalifikované – dělnické pozice. Agentury práce se ale v drtivé většině dostanou pouze k dělnickým pozicím nabízeným na dobu určitou nebo pozicím v rámci agenturního zaměstnávání. Pakliže nemohou nezaměstnanému nabídnout pozici na dobu určitou nebo jej samy zaměstnat, nemohou jim agentury mnoho nabídnout. V případě agenturou nabízených pozic na dobu neurčitou (a u nedělnických pozic) se ale vlivem konkurence uchazečů dostáváme opět do bludného kruhu. *„(...) ale jsou to hlavně lidi, kteří nemají mnoho šancí na tom trhu práce se sami prosadit. Buď neumí jít sami do firmy, neumí si to najít sami, musíme je směřovat, navíc jsou to lidi, kteří mají nějaký mezery ve své profesní historii, tak ta firma je nebude chtít, protože ti chtějí lidi, který když si je mají vzít na dobu neurčitou, tak který mají nějakou jasnou profesní historii, kteří mají zodpovědnost a to jsou lidi, kteří si většinou najdou práci sami. Takže si myslím, že tam moc šancí na to umístit ty lidi přes zprostředkování zaměstnání není.“* (R11).

Podle Rejchrtů jsou podmínky sdíleného zprostředkování zaměstnání nastaveny tak nešikovně, že žádná seriózní agentura práce o tento způsob spolupráce s úřadem

⁵⁵Není náhodou, že tito dva konzultanti se specializují na agenturní zaměstnávání a jsou lépe informováni prostřednictvím firemních i externích školení o veškerých změnách v pracovním právu.

⁵⁶Těžko zaměstnatelní uchazeči jsou uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 1 rok, případně uchazeči se změněnou pracovní schopností

práce zájem nemá. Nevylučuje ale, že budou účelově vznikat nové agentury a firmy, které si budou mezi sebou přidělovat zaměstnance tak, aby měli nárok na vyplacení finanční odměny, s tím, že zaměstnance budou propouštět tak, aby museli případně vratet úřadům práce jen poměrnou část odměny.

5.6. Doporučení

5.6.1. Doporučení na úrovni zaměstnavatele

Prvním a nejdůležitějším krokem v řešení ztíženého postavení starších uchazečů, kterým by se měli zaměstnavatelé zabývat, je **udržování starších pracovníků ve firmách** (například v době přesunu na jinou pracovní pozici). Pokud je to jen trochu možné, měli by se starší pracovníci udržet ve firmě tak, aby se nemuseli ocitnout nezaměstnaní.

„Jde o to najít těm lidem v organizaci té firmy místa, aby se zamysleli, jestli může být užitečný někde jinde. Jde o to, co HR dokáže vykomunikovat s liniiovými manažery.(...) Měli by plánovat dopředu, koho budou potřebovat, v jakém období, a to by jim mělo pomoci v tom, aby uměli pracovat v té ohrožené věkové kategorii, protože se můžou podívat, jestli je nemůžou posunout někam jinam.“ (R11).

Nejen v případě dělnických pozice je potřeba vytvářet pozice, které nebudou tolik fyzicky náročné a kde bude moc zaměstnavatel těžit z ostatních schopností staršího pracovníka.

5.6.2. Doporučení na úrovni agentury práce

Bylo by ideální, kdyby v agenturách pracovali zkušenější konzultanti, kteří by byli lepšími partnery pro personalisty ve firmách a kteří by měli více zkušeností při vyjednávání s nimi o požadavcích na uchazeče i o případných starších uchazečích. Rovněž by agentury práce měly přebrat svou míru zodpovědnosti za to, jakým způsobem jejich konzultanti pracují a své zaměstnance školit v oblasti jednání s klientem i v jednání s uchazeči.

Bohužel primárním cílem agentur je kumulace co největšího zisku a investice do zkušenějších konzultantů či do jejich vzdělávání představuje cestu, kterou se nejspíše většina agentur nebude chtít ubírat.

5.6.3. Doporučení na úrovni uchazeče

Personalisté z obou táborů považují nejčastěji za důležité neustálé **vzdělávání se**. V případě specializovaných a vyšší pozic jde zejména o zlepšování úrovně znalostí cizích jazyků, protože znalost cizích jazyků rapidně navýší počet pracovních pozic, o které se mohou ať již prostřednictvím agentury či sami, ucházet.

V rámci trhu musí mít úspěšný uchazeč určitou konkurenční výhodu oproti ostatním (neúspěšným) uchazečům a musí umět tuto konkurenční výhodu prodat potenciálnímu zaměstnavateli: *„Logicky se bere ten nejlepší uchazeč pro klienta. Jestliže mám zkušenosti, znalosti, vím o něco víc, tak mám konkurenční výhodu vedle toho mladýho, který je mladej, ale nemá nic jinýho“* (R9).

Starší zaměstnanci je zapotřebí **motivovat**, aby zůstal co nejdéle platný společnosti a neocitl se nezaměstnaným. V případě, že je zaměstnanec motivovaný k v dobrým výkonům a je v práci zaměstnaný, odvádí pak dobrou práci a zaměstnavatel si dobře rozmyslí, jestli se s takovým zaměstnancem rozloučí. Trochu do extrému tuto potřebu uvedla jedna z dotázaných: *„Nutit je do studia cizích jazyků, připomenout jim nejistotu zaměstnání a nutnost dalšího sebevzdělávání.“* (R8).

5.6.4. Doporučení na úrovni veřejné politiky

Během analýzy rozhovorů jsem identifikovala několik oblastí, kam by bylo zapotřebí směřovat veřejnou politiku podle expertů na problematiku zaměstnávání. Stejně jako v existující politice zaměstnanosti se jedná o oblast cílené přímo na rizikovou skupinu starších pracovníků a starších uchazečů o zaměstnání i o oblasti, které se týkají všech pracujících (a práci hledajících), které ale mohou usnadnit situaci i této skupině.

Opatření, které může pomoci starším pracovníků a uchazečům o zaměstnání představuje **daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele**, kteří zaměstnají / zaměstnávají

starší pracovníky. Nezaměstnanost starších osob je výrazně větším problémem u osob s nižší kvalifikací, tedy nejčastěji v dělnických profesích. Každá firma je orientována na zisk, téměř každý majitel firmy vidí nejprve čísla a pak teprve lidi. Pakliže bude moci zaměstnavatel ušetřit, dá se předpokládat, že tak učiní a v případě dělnických profesí, kdy společnost zaměstnává stovky manuálně pracujících, se takové ušetření nákladů projeví nejvíce. „*Tím, že zaměstnavatel má nějaké úkoly, musí je plnit a není nijak státem motivovaný, aby se staral i o tyto lidi, tak proč by to dělal. Pokud ale bude nějaký opatření, díky kterému může firma ušetřit, tak pak už nemůžou jen tak říct majiteli - já tyhle lidi tady nechci.*“ (R11).

Personalisté také volají po pružnějším pracovním trhu. **Flexibilnější zákoník práce** v podobě uvolnění podmínek propouštění motivuje zaměstnavatele také k náboru nových zaměstnanců protože „*tam, kde je možno rychle lidi propustit, tak se ty firmy nebojí rychle ty lidi nabrat.*“ (R11). Flexibilnější zákoník práce by mohl posílit motivace zaměstnavatele zaměstnávat pracovníky na hlavní pracovní poměr se smlouvou na dobu neurčitou místo smlouvy na dobu určitou.

Podnikaví pracovníci, kteří chtějí využít svých životem nabytých znalostí v nějakém oboru, by měly být ze strany státu co nejvíce podporováni, a proto by se **podnikání** mělo ještě více zjednodušit⁵⁷.

Poměrně složité opatření představuje také **propojení rekvalifikace s pracovním místem** v případě dělnických pozic. V tomto případě si musí zaměstnavatel na nového zaměstnance nějakou dobu počkat, odměnou je mu ale zaměstnanec, který má potřebné znalosti. Toto propojení vyžaduje úzkou spolupráci mezi firmami a úřady práce a velkou míru plánování na straně zaměstnavatele, který by měl mít jistotu, že uchazeče uplatní až po absolvování daného rekvalifikačního kurzu. Toto opatření ale může ovšem výrazně pomoci uchazečům, kteří se musí například přeorientovat na jinou práci z důvodu zrušení jejich pracovního místa.

⁵⁷Tento podnět zazněl od personalistky, která se rozhodla podnikat v oboru na vlastní pěst a získala licenci pro zprostředkování zaměstnání. Nyní se ale dle svých slov každé 3 měsíce trápí s nesmyslným nastavením zákona, podle kterého se DPH platí podle vystavených faktur, nikoliv podle zaplacených faktur apod.

6. Focus Group

6.1. Cíl Focus Group

Cílem Focus Group bylo triangulovat data (informace), ke kterým jsem došla během kvalitativních rozhovorů s konzultanty agentur práce a personalisty zodpovědnými za nábor uchazečů do společnosti. Jako sekundární cíl jsem si stanovila identifikaci dalších možných opatření, která by pomohla zvýšit zaměstnanost starších osob, potažmo eliminovat diskriminační jednání agentur práce a zaměstnavatelů.

Za účelem naplnění cílů Focus Group jsem si stanovila následující hypotézy:

- Personalisté mají stereotypní vnímání starších osob.
- Personalisté se dopouští diskriminačního jednání vůči uchazečům o zaměstnání starším 50ti let.
- Diskriminačního jednání se dopouští také manažeři ve společnostech, kteří rozhodují o přijetí či nepřijetí zaměstnance.
- Personalisté mají omezené znalosti opatření veřejné politiky pro oblast zvyšování zaměstnanosti starších osob.
- Sdílené zprostředkování zaměstnání představuje opatření, které není pro agentury práce zajímavé.

6.2. Vnímání starších pracovníků

Názory na starší uchazeče o zaměstnání účastníků Focus Group se příliš neliší od názorů již dříve dotazovaných personalistů. Nejčastěji zazníval názor, že starší pracovníci bývají pomalejší, jak při učení se novým věcem tak při samotné práci. Největším problémem starších uchazečů jsou podle personalistů chybějící jazykové znalosti, u méně kvalifikovaných uchazečů pak nepostačující znalost práce s počítači (vzdělanější uchazeči problém pracovat s počítači nemívají).

V agenturách pracují téměř výhradně mladí lidé, proto nemají příliš vlastních zkušeností s jejich pracovním nasazením, soudit mohou pouze podle jejich zkušenosti během pohovorů s uchazeči (jeden z účastníků má zkušenosti z dřívějšího zaměstnání). Personalisté pracující ve společnostech se se staršími zaměstnanci pracovním setkáávají

častěji a jejich názory se trochu liší podle konkrétních zkušeností: „*No nejde to úplně generalizovat. Na recepci nám sedí dvě paní, nevím, kolik jim je let. Jedna už je podle mě v důchodu. Obě jsou ale šikovný a ochotný pomoci. Stejně tak ve financích máme i nějaký starší a není s nima problém. Ale taky jsme tu měli v testingu (tj. oddělení, které se zabývá testováním softwaru, pozn. Autorky) staršího pána, který to tempo nevydržel. Nestíhal prostě, co měl a sám to vzdal*“ (Z3).

Personalisté mají v některých případech zkušenost s neochotou uchazečů se dále vzdělávat/ učit se novým věcem, kterou někteří uchazeči zmiňují otevřeně: „*Někteří nemají problém říct, že se jim nechce dělat něco jinýho, než dělali doted', že na to jsou už staří*“ (A3), jiní spíše naznačují: „*No oni hrozně zdůrazňují, že chtějí využít své stávající zkušenosti. A když se jich třeba zeptám, jestli by jim nevadilo naučit se nějakou konkrétní technologii, tak mi zase zopakují, že by radši využili to, co už znají. Pak třeba ještě dodají, že jim teda vůbec nevádí učit se novým věcem, ale z toho, jak předtím dvakrát zmínili, že chtějí využít hlavně stávající zkušenosti je to celkem jasné*“ (Z3). Neochota vzdělávat se je v rozporu s výsledky výzkumů (Viz. kapitola 4.1.2.). Na druhou stranu se ale personalisté shodují, že u starších uchazečů se tolik neobávají, že by v případě, že naleznou zaměstnání, toto zaměstnání opustili po krátké době: „*Oni jsou rádi, že najdou práci a nechtějí tak často měnit*“ (A4).

Starším uchazečům o zaměstnání by personalisté poradili „*Aby to hlavně zkoušeli. Nenechat se odradit a pořád to zkoušet, ono to vyjde*“ (A3), i když možná budou muset slevit ze svých požadavků. Potřebné je také projevit zaměstnavateli flexibilitu a ochotu učit se, ideálně se opravdu učit průběžně. „*Když vím, že mě někde odmítají, protože nemám postačující jazyky, tak se přece na to zaměřím (...)*“ (A1).

6.3. Přístup zaměstnavatelů ke starším pracovníkům

V případě přímé diskriminace starších uchazečů o zaměstnání se rozvinula poměrně zajímavá diskuze. Jedná se o téma, ke kterému mají personalisté co říci. Personalisté se shodují na tom, že situace diskriminace starších osob je jim nepříjemná. „*Mně je těch lidí opravdu líto. Mám samozřejmě větší problém zamítnout staršího kandidáta, u kterýho vím, že si jen tak novou práci nenajde, než mladšího, kterej si práci většinou najde*“ (A2). Pokud mají mezi kandidáty starší uchazeče, přistupují k nim jinak, než k mladším uchazečům. Pokud se personalistům v agentuře

přihlásí starší uchazeč, který má relevantní zkušenosti, ale dle jejich názoru nemá příliš velké šance na to, aby si jej ze společnosti přizvali na pohovor, často si jej i tak přizvou na pohovor (alespoň telefonický pohovor). Na jednu stranu chtějí mít tohoto uchazeče ve své databázi pro případ, že by byl uchazeč natolik dobrý, že by jej přeci jen klientovi zkusili pozvat na pohovor, protože je jim toho uchazeče líto nebo také aby nemohli být obviněni z diskriminace. U mladších uchazečů nad něčím takovým vůbec nepřemýšlí. O tom, zda si staršího uchazeče přizvou v agentuře na pohovor, rozhoduje více faktorů. Personalisté potvrzují hypotézu, že záleží na konkrétní pozici, případně profilu kandidáta, zda bude přizván na pohovor. Těm specializovanějším, kterých je na pracovním trhu méně, se pozvání na pohovor do agentury většinou dostane. Rovněž záleží na věku uchazeče *„Pokud má někdo rok do důchodu, těžko se mi pro něj bude hledat práce. Leda pokud vím, že mám pozice na dobu určitou“* (A4). Další faktory, které rozhodují o tom, zda se staršímu uchazeči o zaměstnání bude agentura věnovat, jsou na straně agentury, případně konkrétního konzultanta. V některých agenturách bývají konzultanti tlačeni k tomu, aby měli během jednoho týdne určitý počet pohovorů s uchazeči a pokud se jim nedaří tato čísla plnit, jsou ochotnější riskovat a věnovat svůj čas starším uchazečům. Faktor času daného konzultanta rovněž hraje roli. Konzultanti mají tendenci věnovat starším uchazečům větší péči, která je ale stojí cenný čas. *„Když už mám na pohovoru někoho staršího, tak jednak jsou to zkušený lidi, které nechci odbýt, ale taky jsou takoví povídaví. Zaprvé s ním na pohovoru strávím víc času, ale pak většinou i ty telefonáty s nima jsou delší, celkově mě to stojí dost energie a času“* (A1). S tím, že práce se staršími uchazeči je časově náročnější se ztotožnili i 2 ze 3 zástupců zaměstnavatelů. *„Ta upovídánost souvisí s věkem“* (Z2).

Zkušenosti personalistů, kteří mají na starosti nábor zaměstnanců do společnosti, jsou obdobné. I oni se snaží dát šanci starším uchazečům, zvláště pokud se k nim dostane uchazeč, který již byl na pohovoru v agentuře a byl již agenturou „prozkoušen“. Soudit, zda agentury práce diskriminují starší uchazeče o zaměstnání, personalisté příliš nechtěli, respektive nemohli, protože někdy se k nim životopis staršího uchazeče o práci přes agenturu dostane, jedná se ale o spíše výjimečné případy (personalisté ale nechtěli soudit, zda je to diskriminací agenturou nebo například absencí starších uchazečů, kteří by reagovali agentuře na jejich inzerci). Jedna z účastnic ale přímo diskriminační jednání agentury zažila *„Mně jednou volala slečna z agentury, že má kandidáta na naši pozici účetní, že je fakt dobrá, i tu němčinu má, ale že je starší, myslím asi 52 let, jestli*

to prý nevdí. (...) Tak jsem jí vysvětlila, že bych jaksí nejdřív ráda viděla životopis a pak se rozhodnu, jestli si jí pozvu. A pozvala jsem“ (Z2).

V případě zadávání požadavku na nového zaměstnance manažery, se personalisté, kteří se účastnili Focus Group, s přímou diskriminací (tj. uvedení věku vhodného uchazeče) setkali pouze v jednom případě, jednalo se o pozice v oblasti výroby (méně kvalifikované). Pokud si ale nakonec vybírali mezi různými uchazeči, koho si přejí do svého týmu, v naprosté většině upřednostnili mladší uchazeče (pokud splňují požadavky). Zajímavé je, že preference mladších uchazečů manažery podle personalistů nemá souvislost s věkem manažera *„Je to tak, i náš vedoucí jednoho oddělení, kterému je kolem šedesáti, si raději bere mladší k sobě“ (Z1).*

6.4. Hodnocení opatření veřejné politiky

V případě hodnocení veřejné politiky, konkrétně politiky zaměstnanosti již nebyli všichni personalisté sdílní. O tom, jak politika zaměstnanosti vypadá, mají představu spíše z médií, sami se o ni příliš nezajímají, protože to ke své práci nepotřebují. Pouze jedna účastnice (Z2), která má na starosti nábor do společnosti, má na starosti i další agendu spadající do oblasti personalistiky, zajímá se o zákoník práce a související legislativu. Tato účastnice si nejvíce stěžovala na neflexibilní zákoník práce: *„Propustit někoho není vůbec jednoduché. To se nejdřív musí poslat vytykácí dopisy a celý se to hrozně protahuje. V praxi to nemá člověk moc času řešit. Taky jsme zažili, že se někdo hodil marod, aby nemohl dostat výpověď. (...) Radši si pak dávám pozor na zkušebku a snažím se tlačit na vedoucí, aby ty lidi během zkušebky fakt sledovali a mysleli na to, že pak už to (pozn. Autorky: myšleno propustit zaměstnance) není tak lehký“ (Z2).* Manažeři také mají tendenci dávat zaměstnanci stále šanci, protože se jim nechce hledat za něj náhradu a pustit se do jeho zaučování od začátku.

Pakliže měli personalisté hodnotit, jakým způsobem se veřejná politika zabývá osobami staršími 50ti let, sami si většinou vybavili, že mají starší uchazeči o zaměstnání delší podpůrní dobu pobírání dávek v nezaměstnanosti, případně se shodli, že určité existují různé rekvalifikační kurzy pro starší nezaměstnané. Někteří si jsou také vědomi toho, že zákaz diskriminace je ukotven v právním řádu prostřednictvím „antidiskriminačního zákona“. Ve Focus Group převládal názor, že je správné, aby stát starší uchazeče o zaměstnání podporoval více, než je tomu u dalších skupin, protože

jejich šance na získání zaměstnání je menší. Pokud se týče agentur práce, celá skupina se shodla, že stát by do činnosti agentur práce zasahovat neměl, pouze v případě, že se ukáže, že v agentuře práce došlo k diskriminaci uchazeče o zaměstnání. V takovém případě by agentura práce měla být penalizována.

Během Focus Group byly následně diskutovány jednotlivá opatření, která byla identifikována během rozhovorů s personalisty jako přínosná pro zvýšení zaměstnanosti starších uchazečů o zaměstnání (Viz kapitola 6.5.). **Daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele**, který zaměstná osobu starší 50ti let bylo hodnoceno velmi kladně, přičemž zazněly i názory, že finanční motivace zaměstnavatele je pravděpodobně jediným nástrojem, který má šanci změnit situaci (Z1, A4). Především v případě méně kvalifikovaných pozic. V případě specializovaných pozic a vysoce kvalifikovaných pozic by již podle personalistů takový efekt toto opatření nemělo: „*Když někomu platím padesát a víc tisíc měsíčně, tak už tolik neřeším, jestli dostanu slevu, když ho zaměstnám*“ (Z3).

Zvýšení flexibility zákoníku práce v oblasti propouštění zaměstnanců hodnotí personalisté obecně pozitivně. Vzhledem k plošnému využití se ale nedomnívají, že by výrazně napomohl ke zvýšení zaměstnanosti starších osob.

Propojení rekvalifikace s pracovním místem by podle personalistů mohlo vést ke snížení nezaměstnanosti nekvalifikovaných a méně kvalifikovaných osob. V rámci specializovaných pozic ve výrobě by to personalisté velmi uvítali „*Pokud mi někdo naučí člověka obsluhovat CNC stroje, tak sem s ním. Těch není nikdy dost*“ (A3). V případě více kvalifikovaných pozic by již takové opatření nemělo výrazný význam: „*Pokud hledáme nějakou lepší pozici, tak mě to, že někdo musel na rekvalifikace, protože si nemohl najít práci, moc neoslňuje. Stále mu prostě chybí praxe*“ (Z3).

V případě **zjednodušení podnikání** rovněž záleží na oboru podnikání. Účastníci Focus Group mají zkušenosti pouze se zaměstnanci, kteří vstupují do klasického pracovního poměru (případně s brigádníky), tudíž nemohli dobře posoudit, jestli mají starší uchazeči o zaměstnání zájem podnikat a zda je případně podle současné právní úpravy podnikání příliš komplikované. Zkušenost s uchazeči, kteří nabízejí spolupráci na živnostenský list, měla pouze účastnice, která má na starosti nábor v oblasti informačních technologií (IT). „*U některých projektů co máme, spolupracujeme*

s lidma, co pracují na živnostník. Je fakt, že když nám někdo nabídne určitou službu, že nám třeba otestuje software, tak u těch lidí tolik neřešíme, jestli u nás zapadnou a jestli budou dobrý. Oni si prostě nechají zaplatit za to, že něco udělají. A když to neudělají nebo udělají špatně, tak se jim prostě nemusí zaplatit“ (Z3). Podle této účastnice by tudíž někteří uchazeči, kteří by jinak výběrovým řízením neprošli, mají šanci s firmou alespoň spolupracovat. Ostatní účastníci Focus Group souhlasí s tím, že taková forma spolupráce je poměrně flexibilní a může tak některým starším pracovníkům vyhovovat. Pokud jde ale například o zakládání společností, myslí se, že starší lidé „nemají na stará kolena chuť se vrhat do něčeho tak riskantního“ (A2).

Sdílené zprostředkování zaměstnání představuje opatření, o kterém nevěděl žádný účastník Focus Group. Opatření jsem proto musela nejprve účastníkům představit (Viz kapitola 4.5.3.), následně jsem se zajímala o jejich názory na toto opatření. Reakce na toto opatření byly velmi negativní, opatření vyvolalo nejvíce emocí. Samotný nápad na spolupráci úřadů práce s agenturami byl hodnocen jako slibný, v jednom případě jako nutný. Způsob, jakým je ale opatření definováno (tj. nutnost složení skupiny, u níž se agentura zaváže k nalezení zaměstnání zejména z těžko zaměstnatelných uchazečů, výše finanční odměny a nutnost zaměstnat uchazeče na hlavní pracovní poměr se smlouvou na dobu neurčitou) nemá podle personalistů vůbec žádný smysl, protože na takové podmínky agentura práce nepřistoupí. Úsměvy vyvolalo zejména finanční ohodnocení za umístění uchazeče, protože částka, na kterou se agentura může maximálně dostat při umístění takového uchazeče do zaměstnání, se vyšplhá na 6750 Kč, což představuje pouhý zlomek obvyklé odměny agentuře za úspěšné umístění uchazeče ke klientovi. U takové odměny se konzultantovi v agentuře nevyplatí investovat do práce s tímto uchazečem svůj čas. Spolupráci s úřady práce se agentury nebrání, nesměla by ovšem obsahovat podmínku na formu zaměstnání takového uchazeče a musela by pokrývat všechny registrované nezaměstnané. V případě, že by agentury nemusely garantovat umístění uchazečů, nebrání se konzultanti z agentur ani tomu, aby tato spolupráce nebyla finančně ohodnocena, neboť finanční odměny se jim při umístění dostane od zaměstnavatele. „Pokud bychom měli přístup do nějaké databáze nezaměstnaných, tak se tomu rozhodně nebráním. Jenom by se mi tím rozšířil počet kandidátů, které můžu klientovi nabídnout“ (A1). Někteří uchazeči ovšem projeví obavy z takové spolupráce, protože by pro ně mohla klást vyšší nároky na

administrativu: „Pokud bych musela ještě reportovat úřadu práce, tak bych z toho nadšená nebyla. Administrativy mám v agentuře už tak dost“ (A3).

6.5. Návrhy opatření na zvýšení zaměstnanosti starších osob

Ve Focus Group bylo identifikováno několik návrhů, které nevzešly již z dříve provedených rozhovorů s personalisty. Důraz byl kladen na **osvětu firem a informační kampaně v médiích**, jejichž cílem by byla změna chápání seniorů ve společnosti. Problém nediskriminace starších osob by měl podle personalistů být diskutován s manažery firem, kteří rozhodují o přijetí či nepřijetí uchazeče. Těm by mělo být vysvětlováno, že se jedná o problém, který je potřeba řešit s ohledem na demografický vývoj.

Zaměstnavatelé by podle účastníků Focus Group byli více motivováni **nabízet zkrácené úvazky**, kdyby tyto úvazky byly daňově zvýhodněny. Starší pracovníci by se tak podle názorů personalistů mohli déle udržet na trhu práce. Je ovšem sporné, zda by zaměstnavatelé u těchto typů úvazků upřednostnili starší zaměstnance nebo například studenty či matky na rodičovské dovolené. Většina personalistů se ovšem shodla, že na některé pozice je zapotřebí časovou flexibilitu, kterou z výše uvedených skupin nejlépe splňují právě starší zaměstnanci.

Jeden z účastníků Focus Group nadnesl návrh na zavedení **kvót pro zaměstnavatele** (tj. zaměstnat určitý počet osob starších 50ti let), názory ostatních účastníků byly ovšem proti takovému opatření.

Během diskuze možných opatření jsem zmínila také příklady za zahraničí (Viz kapitola 4.6.). Nápad na agenturu práce specializující se na starší uchazeče o zaměstnání sklídl velký úspěch. „Pokud se ta agentura na to opravdu specializuje a s tím taky rovnou oslovuje klienty, může mít podle mě docela úspěch“ (Z2). Úspěšnost takové agentury ale podle personalistů spočívá ve schopnosti konzultantů či těch, kteří mají na starosti navazovat spolupráci s klienty, prodat výhody staršího uchazeče klientovi. Rovněž pracovní portál zaměřený na starší uchazeče o zaměstnání byl hodnocen velmi kladně. „Myslím si, že se ještě pořád najdou inzeráty, ze kterých je jasné, že firma preferuje mladší uchazeče. (...) Pokud na tomhle serveru inzerují firmy, které poptávají i starší uchazeče, nemusí se pak bát na ten inzerát reagovat“ (Z3).

Personalisté sami přiznávají, že by měli s touto skupinou uchazečů o zaměstnání více pracovat, že by mohli častěji zvat na pohovory starší kandidáty a posléze se snažit jejich přednosti „prodat“ ať již klientovi či manažerovi.

6.6. Shrnutí Focus Group

Focus Group s konzultanty z agentur práce a personalisty zodpovědnými za nábor zaměstnanců do společnosti potvrdila hypotézy, které byly stanoveny po dříve provedených kvalitativních rozhovorech s personalisty z obou skupin. Personalisté identifikují starší uchazeče o zaměstnání jako skupinu, jejíž šance na uplatnění na trhu práce je nižší, než je tomu u ostatních věkových skupin. Jejich vnímání této skupiny odpovídá jejímu vnímání většinou populace (Viz. kapitola 4.1.5), čemuž také odpovídá jejich přístup ke starším uchazečům o zaměstnání. Toto jednání vykazuje známky diskriminace vůči této skupině, jednání ovšem omlouvají trhem práce, případně se odvolávají na ty, kteří finálně rozhodují o přijetí či nepřijetí uchazeče do zaměstnání. Také jejich znalost stávajících opatření na zvýšení zaměstnanosti starších osob se, obdobně jako při dříve provedených rozhovorech, ukázala jako omezená.

Návrhy opatření v podobě daňového zvýhodnění zaměstnavatele, který zaměstná starší uchazeče o zaměstnání, a propojení rekvalifikace s pracovním místem byly hodnoceny personalisty velmi kladně. Důraz byl kladen na vyšší informovanost o problematice zvyšování zaměstnanosti starších osob. Potenciálně vhodným řešením zapojení starších osob do pracovního procesu může podle personalistů představovat daňové zvýhodnění zkrácených úvazků. Velký úspěch slavily příklady dobré praxe v zahraničí, kde se nabídka pracovních pozic více přizpůsobuje cílové skupině osob nad 50 let. Ostatní opatření (existující i možná) nebyla označena za jednoznačně přínosná pro starší uchazeče o zaměstnání.

Závěr

Diplomová práce zkoumá skupinu osob starších 50 let a jejich účast na pracovním trhu. Tato skupina představuje skupinu ohroženou diskriminací při hledání zaměstnání. Vzhledem ke demografickému vývoji je zapotřebí hledat vhodná řešení, jak udržet tuto skupinu v pracovním procesu. Důraz je kladen na agentury práce jako zprostředkovatele zaměstnání. Při nahlížení problematiky jsem vycházela z teorie ageismu a teorie tržního selhání.

Hlavním vytyčeným cílem diplomové práce bylo prozkoumání způsobů, jakými agentury práce pracují se staršími uchazeči o zaměstnání a potvrzení hypotézy, že k diskriminaci starších uchazečů dochází i v agenturách práce. Zajímal mě také vztah mezi agenturami práce a státem, zejména možnosti kontroly agentur státem. Úkolem této práce bylo také popsat situaci starších uchazečů a existující řešení na úrovni veřejné politiky.

Pro naplnění hlavního cíle práce jsem využila zejména kvalitativního výzkumu formou 11 polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci agentur práce a personalisty, kteří mají na starosti nábor zaměstnanců do společnosti, protože fungování agentur práce patří mezi nepříliš prozkoumané oblasti. Informace, k nimž jsem došla během těchto rozhovorů, jsem dále ověřovala prostřednictvím Focus Group se 7 účastníky. Opatření současné veřejné politiky v oblasti zaměstnanosti starších osob jsem zkoumala prostřednictvím metody vyhledávání dokumentů.

Podle výsledků kvalitativního výzkumu je evidentní, že k diskriminaci starších osob agenturami práce dochází, nicméně problém je zapotřebí hledat hlouběji než v osobě konzultanta v agentuře či personalisty zodpovědného za nábor u zaměstnavatele. Firmy zatím nereflktují měnící se věkovou strukturu ve společnosti, nejsou připraveny na starší zaměstnance. Situace je nejvíce alarmující ve výrobě, u zaměstnavatelů poptávající uchazeče na dělnické pozice. Tato skutečnost koresponduje se statistikami, podle kterých jsou v rámci této věkové skupiny nejohroženější nezaměstnaností osoby se základním vzděláním. U dělnických pozic, kde je vyžadována fyzická zdatnost zaměstnanců, dochází k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele a později i agentury práce nejčastěji. Tyto firmy hledají mladé a fyzicky zdatné zaměstnance, chybí jim motivace zamýšlet se nad uplatněním starších

pracovníků. V případě nedělnických pozic se jako největší problém u starších uchazečů o zaměstnání ukazují nepostačující jazykové znalosti starších uchazečů, které je staví v porovnání s mladšími uchazeči do horší situace. Starší pracovníci musí v realitě konkurence na trhu práce umět prodat svou konkurenční výhodu, tedy své zkušenosti a znalosti.

Personalisté zodpovědní za nábor přebírající požadavky na nového zaměstnance ve většině případů respektují přání liniových manažerů na ideálního uchazeče a personalisté poté tyto požadavky předávají dále agenturám práce. Agentury práce nejsou hodnoceny zaměstnavateli průběžně, ale v závislosti na úspěšnosti při zprostředkování zaměstnání. Vzhledem k tomu, že jsou orientovány na zisk, jejich hlavní motivací je prosadit jakéhokoliv uchazeče. V případě, že mají možnost výběru z více potenciálních uchazečů, snaží se maximálním možným způsobem splnit požadavky zaměstnavatele na ideálního uchazeče a pakliže zaměstnavatel upřednostňuje na danou pozici mladšího uchazeče, bude se jeho preferencemi řídit i agentura. Větší šance projít sítí uchazečů i s vyšším věkem mají uchazeči u specializovaných pozic, u kterých je konkurence dalších uchazečů nízká. O tom, do jaké míry se konzultant v agentuře rozhodne vybočit z preferencí zaměstnavatele a případně zaměstnavatele přesvědčit o vhodnosti uchazeče nesplňující jeho představy ideálního uchazeče rozhoduje také osobnost konzultanta, jeho zkušenosti a vztah, který navázal s personalistou zodpovědným za nábor.

Diskriminace starších uchazečů o zaměstnání agenturami práce tedy nepředstavuje problém, ale důsledek problému v podobě nepřipravenosti firem na starší pracovníky.

Veřejná politika nabízí poměrně velké množství nástrojů, které mají pomoci řešit nezaměstnanost starších osob. Zákaz diskriminace je právně ukotven, nicméně kontrola jeho dodržování je velmi problematická až nemožná. Stávající úprava pracovně právních vztahů je pro zaměstnavatele poměrně omezující, v důsledku čehož je trh práce poměrně neflexibilní. Veřejná politika správně identifikuje problém kumulace rizik u nezaměstnaných a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se snaží zvyšovat kvalifikaci nezaměstnaných a řešit tak nezaměstnanost nejvíce ohrožených skupin. Politika zaměstnanosti by se ale měla více zabývat hlavním identifikovaným problémem, tj. nepřipraveností a neochotou firem reagovat na měnící se věkovou strukturu, a motivovat zaměstnavatele k začleňování starších pracovníků. Vhodnými nástroji se jeví

daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají/zaměstnávají starší pracovníky a daňové zvýhodnění zkrácených pracovních úvazků.

Prostor pro zlepšení lze nalézt také v oblasti spolupráce mezi úřady práce a agenturami práce. Nově zavedený nástroj sdílené zprostředkování zaměstnání představuje zajímavý počátek této spolupráce. Tak, jak byl tento nástroj definován, ovšem nemá reálné šance, že bude v praxi využíván. Pakliže je jeho cílem zprostředkovat zaměstnání obtížně zaměstnatelným skupinám, neměl by zakazovat agenturní zaměstnání. Právě agenturní zaměstnání představuje reálnou naději pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří díky němu mohou nalézt uplatnění na trhu práce, byť jen na určitou dobu. I krátkodobé zaměstnání splní svou funkci a navrátí nezaměstnaného do pracovního procesu, díky čemuž daný jedinec neztrácí své pracovní návyky, přispívá k růstu ekonomiky a nezatěžuje systém dávek v nezaměstnanosti. Personalisté se spolupráci s úřady práce nebrání, je zapotřebí ale upravit podmínky tak, aby byly pro agentury práce motivující.

Summary

The Diploma thesis deals with the integration of the elder workers on the job market. People older than 50 years are more likely to be discriminated while searching for a job. Referring to the demographic changes it is necessary to search for possible solution how to keep elder workers on the job market. The diploma thesis focuses on employment agencies. It comes from the theory of ageism and the theory of the market failure.

Main goal of this diploma thesis was to explore the approach of the employment agencies towards elder job applicants and confirmation of the hypothesis that the age discrimination is presented in the employment agencies as well. I focused on the relationship between the employment agencies and the government. Another aim of this diploma thesis was to describe the existing public policy in this area.

I used mainly method of document search to describe the public policy and qualitative research – 11 semi-structured interviews with key participants to explore the

way how the employment agencies work. To verify the data which comes from these interview I conducted a Focus Group with participation of 7 recruiters.

Based on the qualitative research the employment agencies are participating on the discrimination as they mostly follow the age requirements stated by the employer in order to profit from the cooperation. It is caused not only due to an ageistic attitude in a society. It is based on the situation in companies as the companies are not ready to include elder employees, especially manual workers.

In case of higher positions the job applicants lack knowledge of foreign language skills which makes it hard to succeed in competition with younger job applicants. They need to improve their skills and to gain as much from what they know in order to have an advantage in this competition.

Public policy in the area of support of the integration of elder job applicants to the job market works with relatively extensive number of instruments. There are more documents which prohibit the discrimination, however it is quite problematic to control whether the employers and employment agencies act in compliance with these regulations. Public policy identified the necessity to educate the elder people.

Nevertheless there is still some space for further action in the employment policy. The thesis identifies both tax concessions for employment of elder workers and tax concessions for part-time job contracts as the right instruments to motivate the employers to integrate them in the company. Shared mediation of the employment, the new instrument of public policy is a good step forward in the cooperation between the job centres and the employment agencies. However it needs to be redefined as it doesn't motivate the employment agencies to participate on this cooperation.

Seznam použité literatury

Age Discrimination – Exposing the Hidden Barrier for Mature Age Workers. Sydney: Australian Human Rights Commission [online]. 2010. [cit. 2012-12-26] Dostupné z: <http://www.humanrights.gov.au/pdf/age/hiddenbarrier2010.pdf>

BAKER, Richard. Problematika ochrany proti věkové diskriminace v EU. In *Sborník z mezinárodní konference, kterou uspořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Českou geriatrickou a gerontologickou společností v rámci XI. Celostátního gerontologického kongresu v Hradci Králové dne 25. listopadu 2005. Konference se konala v rámci plnění Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007*. Praha: MPSV, 2006, s. 34 – 44. ISBN 80-86878-52-X

BOČKOVÁ, Lenka – HASTRMANOVÁ, Šárka – HAVRDOVÁ, Egle. *50+ Aktivně: Fakt, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt Institut, 2011. Dostupné z <http://www.respektinstitut.cz/popularizacni-publikace-50-aktivne-fakta-inspirace-a-rady-do-druhe-poloviny-zivota/>

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *European Company Survey 2009: Part-time work in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/2/EF1086EN.pdf>

FRÝBLOVÁ, Jitka - KAJŇÁKOVÁ, Zuzana. UNIVERZITA KARLOVA. *Nezaměstnanost osob 50+: Seminární práce*. Praha, 2010.

FURIŠOVÁ, Hana. *Nezaměstnanost osob starších 50 let: Bariéry bránící jejich profesnímu uplatnění* [online]. České Budějovice, 2009 [cit. 2011-05-10]. Dostupné z:

http://theses.cz/id/zsdq46/downloadPraceContent_adipIdno_12874. Diplomová práce. Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích. Vedoucí práce Ivan Loukota.

Guidelines for Conducting a Focus Group. [online]. Dostupé z: http://assessment.aas.duke.edu/documents/How_to_Conduct_a_Focus_Group.pdf

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace.* Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-7367-040-2.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu).* Praha: VÚPSV, 2008, 154 s. ISBN 978 -80 -87007 -98 -3.

Jaromír Drábek: Hostem v pořadu Václava Moravce – O zaměstnanosti: Hledám práci. Zn. bez úřadů práce. In: [online]. 2012 [cit. 2012-05-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12833>. přepis rozhovoru.

JIRÁSKOVÁ, Věra. Ageismus a kvalita života. In JIRÁSKOVÁ, Věra a kol. *Mezigenerační porozumění a komunikace,* Praha: EUROLEX BOHEMIA, s.r.o.,2005, 198 s. ISBN: 80-86861-80-5

KAJŇÁKOVÁ, Zuzana. UNIVERZITA KARLOVA. *Antidiskriminační zákon v kontextu policy, polity a politics: Seminární práce.* Praha, 2011.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

NEKOLA, Martin - VESELÝ, Arnošt - OCHRANA, František. *Metody a metodologie v analýze a tvorbě veřejných politik.* In VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin. *Analýza a tvorba veřejných politik.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, s. 140-156. ISBN 978-80-86429-75-5.

NEKOLA, Martin - VESELÝ, Arnošt. *Sběr a analýza dat.* In VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin. *Analýza a tvorba veřejných politik.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, s. 140-156. ISBN 978-80-86429-75-5.

OTÁHALOVÁ, Lucie – ČIŽINSKÝ, Pavel. Antidiskriminační zákon v poločase. *Via Iuris* [online]. 2006, č. 4 [cit. 2010-12-29]. Dostupné z: http://www.viaiuris.cz/files/pravni_forum/VIA_IURIS_06_4.pdf

POTŮČEK, Martin. *Nejen trh – role trhu, státu a občanského sektoru v proměnách české společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997, 188 s. ISBN 80-85850-26-5

POTŮČEK, Martin. Trh, stát a občanský sektor jako regulátory života společnosti. In POTŮČEK, Martin et al. *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005, s. 85-120. ISBN 80-86429-50-4.

PRUDILOVÁ, Petra. *Zákaz diskriminace. Analýza problému s ohledem na právní úpravu EU a ČR* [online]. Brno, 2010 [cit. 2011-01-01]. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/102267/pravf_m/diplomova_prace.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Tatiana Machalová.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. Chudoba, deprivace, sociální vyloučení. *Sociologický časopis*. 2006, roč. 42, č. 4, s. 627-655. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad_216_03sirovatka21.pdf

Sněmovna přehlasovala Klause: Antidiskriminační zákon bude platit. In: *IHNed.cz* [online]. 17.6.2009. 2009 [cit. 2012-05-16]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/politika/c1-37472720-snemovna-prehlasovala-klause-antidiskriminacni-zakon-bude-platit>

ŠEBESTA, Kamil. Antidiskriminační zákon – jeho připomenutí. In: *Epravo.cz* [online]. 9.7.2009. [cit. 2010-11-08]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-jeho-pripomenuti-57196.html>

TETŘEVOVÁ, Liběna. *Veřejná ekonomie*. Příbram: Professional Publishing, 2008, 185 s. ISBN: 978-80-86946-79-5

The Cult Of Youth. *Manas Journal*. 1950, roč. 3, č. 14, s. 1-3. Dostupné z: http://www.manasjournal.org/pdf_library/VolumeIII_1950/III-14.pdf

VESELÝ, Arnošt. Analýza a vymezení problému. In: VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin. *Analýza a tvorba veřejných politik*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, s. 140-156. ISBN 978-80-86429-75-5.

VESELÝ, Arnošt. Společnost vědění jako teoretický koncept. *Sociologický časopis*. 2004, roč. 40, č. 4, s. 433-446.

VIDOVIČOVÁ, Lucie - RABUŠIC, Ladislav. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. 1. vy. Praha: VÚPSV, 2005, 54 s.

VYHLÍDAL, Jiří – MAREŠ, Petr. *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Brno: VÚPSV, 2006.

Zpráva z průzkumu Využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce (2011) [online]. [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://flexibilni.lmc.eu/stitek/zkracene-uvazky/#aktuality/zprava/34/>

Strategické dokumenty a analýzy

MF. *Národní program reforem České republiky 2008 - 2010*. 2008. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_program_zprava_43402.html

MF. *Zpráva o plnění Národního programu reforem 2008 – 2010 (první implementační zpráva)*. 2009. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_program_zprava_43402.html

MPSV. *Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020: Národní program reforem České republiky 2011*. 2011. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/scripts/file.php?id=92896>

MPSV. *Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)*. 2008. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5045>

MPSV. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013*. 2008. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/dokumenty-1>

MPSV. *Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček*. 2008. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf

MPSV. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2011*. 2011. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011p1/analyza1p2011.pdf

Národní soustava kvalifikací.: Přehled kvalifikací celostátně uznávaných v České republice. MŠMT. *Národní soustava kvalifikací* [online]. 2006-2012 [cit. 2012-05-01]. Dostupné z: <http://www.narodni-kvalifikace.cz/>

Sociální reforma.: Změny 2012. MPSV. *Sociální reforma* [online]. 2011 [cit. 2012-05-01]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>

Institucionální dokumenty, zákony:

Směrnice Rady č. 2000/78/ES, pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (Listina základních práv a svobod)

Age Discrimination Act 2004. Dostupné z: <http://www.comlaw.gov.au/Details/C2012C00464>

Equality Act 2010. Dostupné z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

Přehled pramenů

MPSV. *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz>

MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Wrinklies Direct [online]. [cit. 2012-12-30]. Dostupné z: <http://www.wrinklies.org/>

Office for National Statistics [online]. [cit. 2012-12-26]. Dostupné z: <http://www.ons.gov.uk/ons/index.html>

Český statistický úřad [online]. [cit. 2012-11-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>

Department of Education, Employment and Workplace Relations [online]. [cit. 2013-1-3]. Dostupné z: <http://deewr.gov.au/>

Australian Human Rights Commission [online]. [cit. 2013-1-3]. Dostupné z: <http://www.humanrights.gov.au/>

Pracovní portál www.olderworkers.com.au

Office for National Statistics [online]. [cit. 2013-1-3]. Dostupné z: <http://www.ons.gov.uk/ons/index.html>

Department for Work and Pensions [online]. [cit. 2013-1-3]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/>