

# Ohrožené skupiny na trhu práce

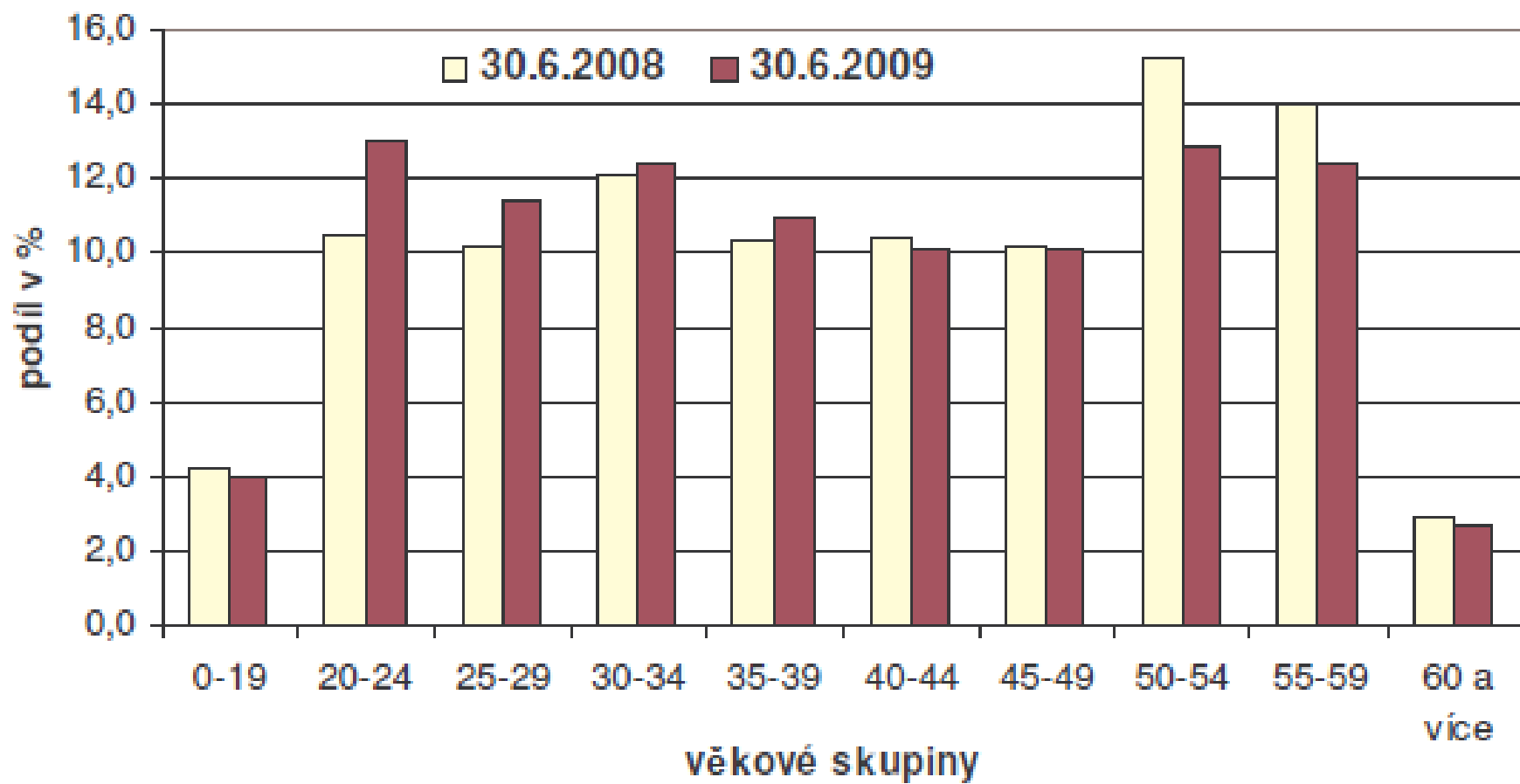
# Starší osoby

🔴 fyzické osoby starší 50 let věku,

# Nezaměstnanost So

- Ve věkové skupině 50-54 let –  
nejpomalejší nárůst
- Podíl se snížil z 15,2 % (2008) na 12,9 %

## Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 30.6.2008 a 30.6.2009



## Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

tab. č. 16

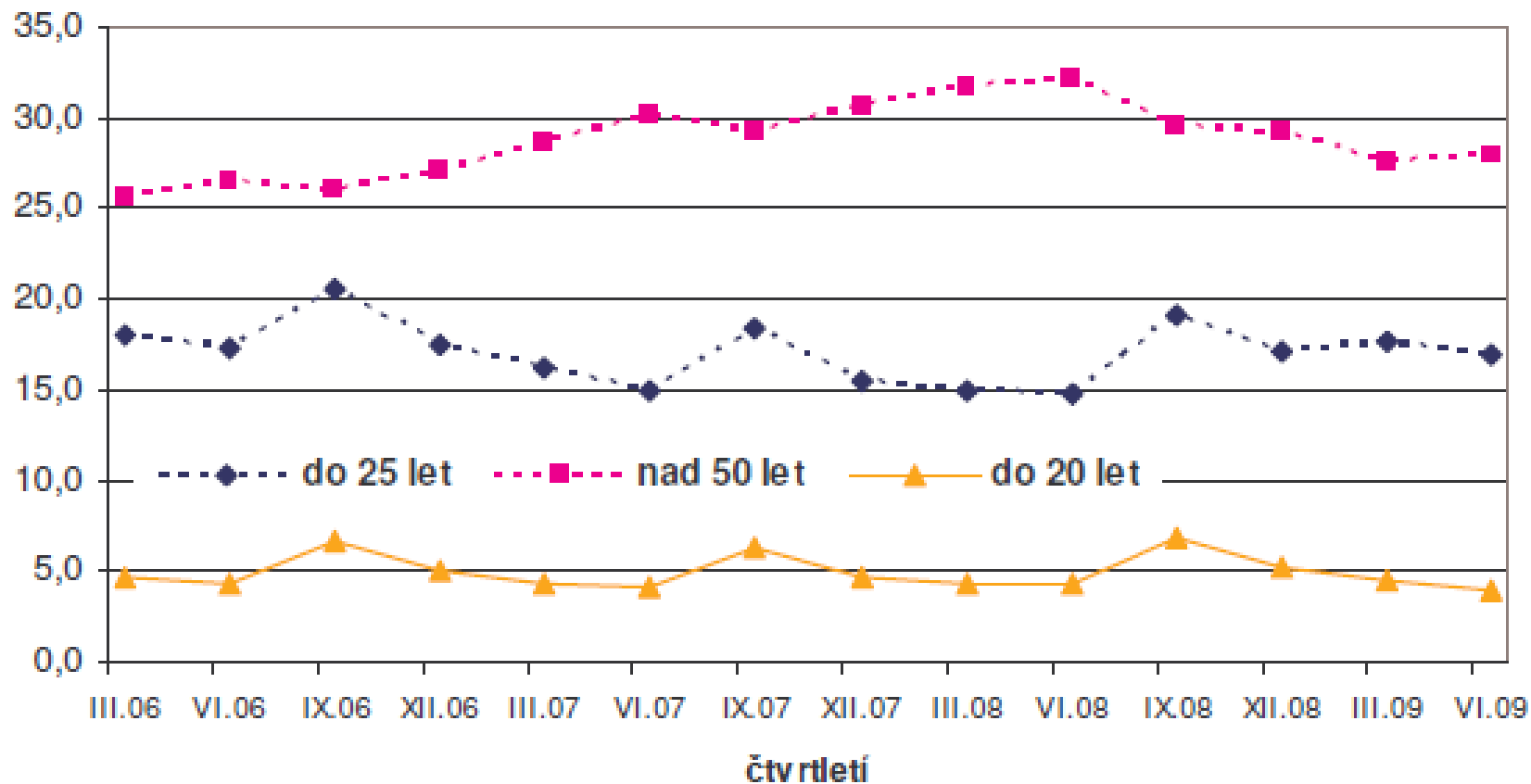
	k 30. 6. 2008		k 30. 6. 2009		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
<b>Celkem</b>	<b>297,9</b>	<b>100,0</b>	<b>463,6</b>	<b>100,0</b>	<b>165,7</b>	<b>55,6</b>
0 - 19 let	12,7	4,3	18,6	4,0	5,9	46,8
20 - 24 let	31,1	10,4	60,2	13,0	29,1	93,6
<b>do 25 let</b>	<b>43,8</b>	<b>14,7</b>	<b>78,8</b>	<b>17,0</b>	<b>35,0</b>	<b>80,0</b>
25 - 29 let	30,4	10,2	52,9	11,4	22,5	74,1
30 - 34 let	36,0	12,1	57,6	12,4	21,6	60,0
35 - 39 let	30,8	10,3	50,8	11,0	20,0	64,8
40 - 44 let	30,8	10,4	46,8	10,1	15,9	51,6
45 - 49 let	30,4	10,2	47,0	10,1	16,5	54,3
50 - 54 let	45,4	15,2	59,6	12,9	14,2	31,3
55 - 59 let	41,7	14,0	57,3	12,4	15,6	37,5
60 - 64 let	8,4	2,8	12,5	2,7	4,1	49,0
nad 65 let	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	-12,0
<b>nad 50 let</b>	<b>95,6</b>	<b>32,1</b>	<b>129,6</b>	<b>28,0</b>	<b>34,0</b>	<b>35,6</b>

*Pozn.: drobné odchylky součtu osob v jednotlivých kategoriích od uvedeného celkového počtu souvisí se zaokrouhlením hodnot na jedno desetinné místo*

# Starší osoby ve smyslu zákona

- Jejich počet o 34 tisíc vyšší než v roce 2008
- Nejvyšší meziroční pokles (podíl !!) v kategorii 50 – 54 let (dříve nejvyšší podíl na celkovém počtu uchazečů)
- 55 – 59 let - snížení – 12,4 %
- Nad 60 let se podíl mírně snížil

**Podíl počtu uchazečů o zaměstnání do 20 let, do 25 let  
a nad 50 let na celkovém počtu uchazečů (v %)  
v jednotlivých čtvrtletích období 2006 - 1. pol. 2009**



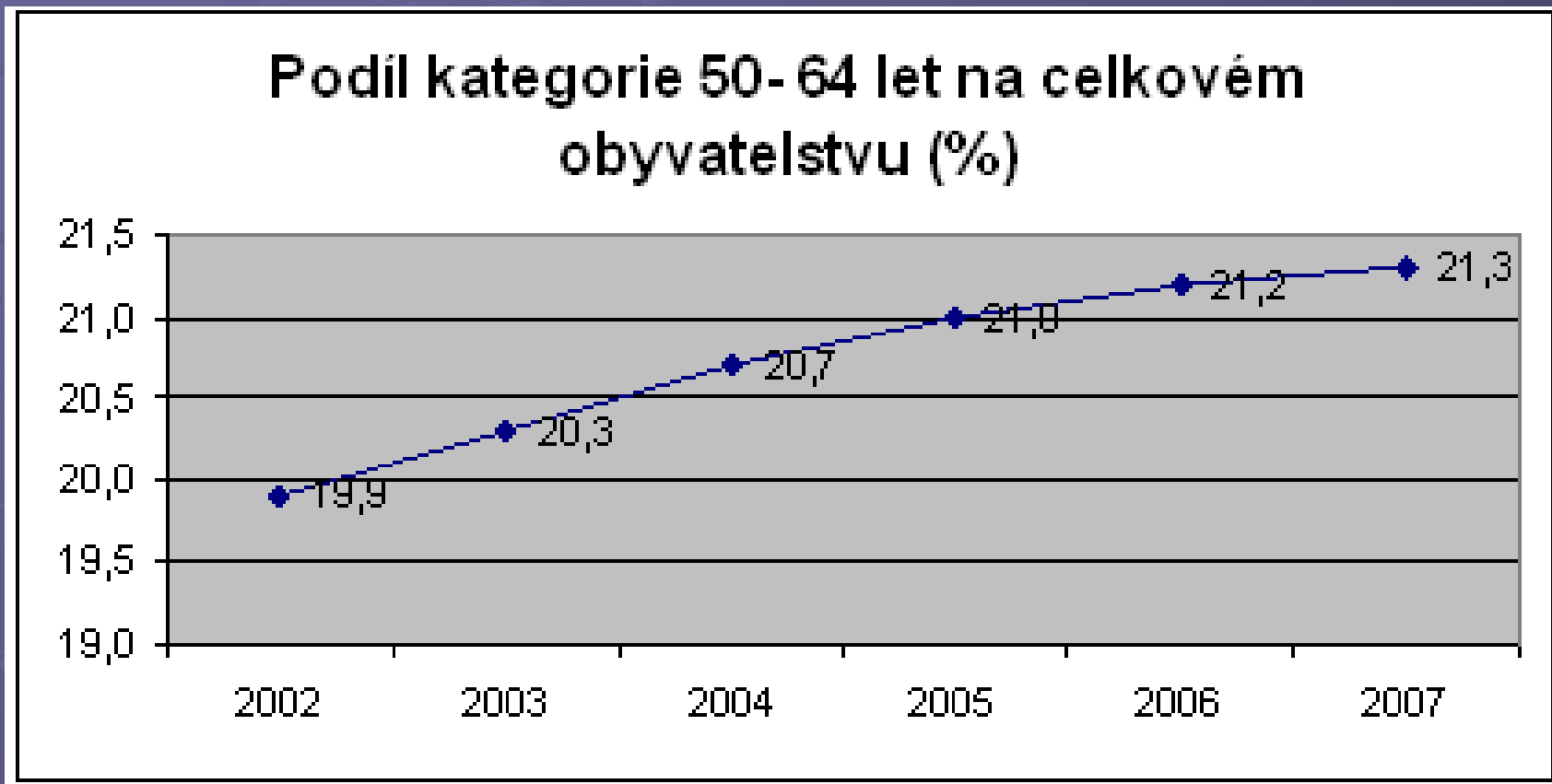
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI v %	k 30.6.2008			k 30.6.2009		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Míra nezaměstnanosti podle věku						
15-19	28,2	34,8	24,0	36,6	38,8	35,1
20-24	8,4	9,8	7,4	15,9	16,5	15,5
25-29	4,5	5,9	3,6	8,3	9,1	7,7
30-34	4,4	7,2	2,6	7,4	10,4	5,4
35-39	4,2	6,3	2,6	6,7	9,0	4,9
40-44	4,3	5,5	3,1	6,7	8,0	5,5
45-49	4,6	5,7	3,6	7,2	8,2	6,2
50-54	6,2	7,4	5,0	8,6	9,7	7,5
55-59	7,1	8,1	6,3	9,9	10,5	9,4
nad 60	3,1	1,1	4,0	4,4	1,1	5,9
do 25	10,1	11,6	8,9	18,1	18,9	17,5
nad 50	6,0	6,8	5,3	8,3	8,9	7,9



# Potřeba zaměstnávat starší osoby

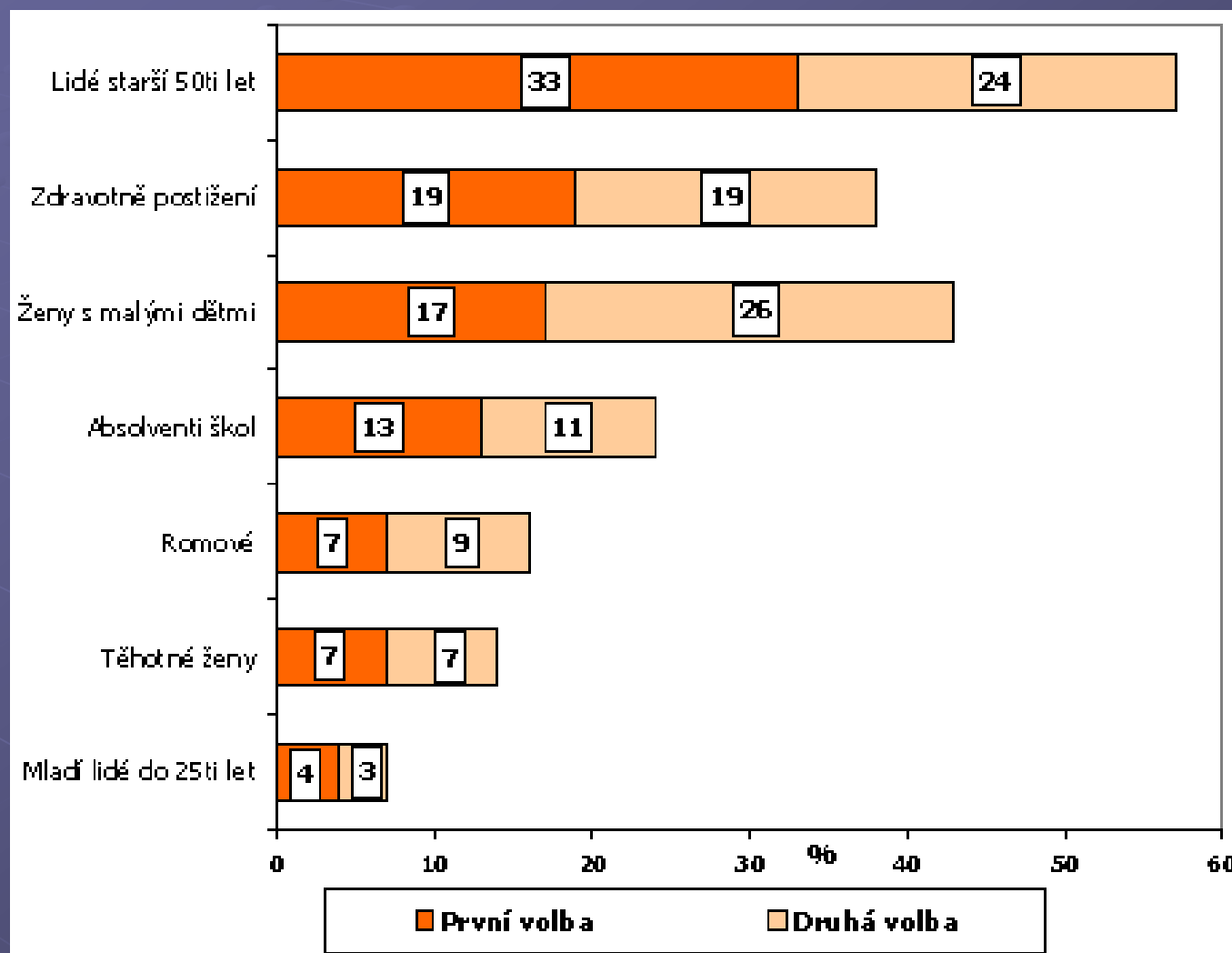
- Stárnutí populace
- Snížení sociálního statusu stáří – diskriminaci seniorů – ageismus.
- Zapojení této skupiny osob více do pracovního procesu se stává nutností a podmínkou udržitelného rozvoje většiny zemí.

## Vývoj podílu věkové kategorie 50 – 64 let na celkovém počtu obyvatel v %.



*Pramen: Autor podle VŠPS 2002 - 2007*

"Z následujících skupin vyberte podle pořadí dvě, o kterých se domníváte, že právě tyto dvě skupiny lidí mají nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce u nás."

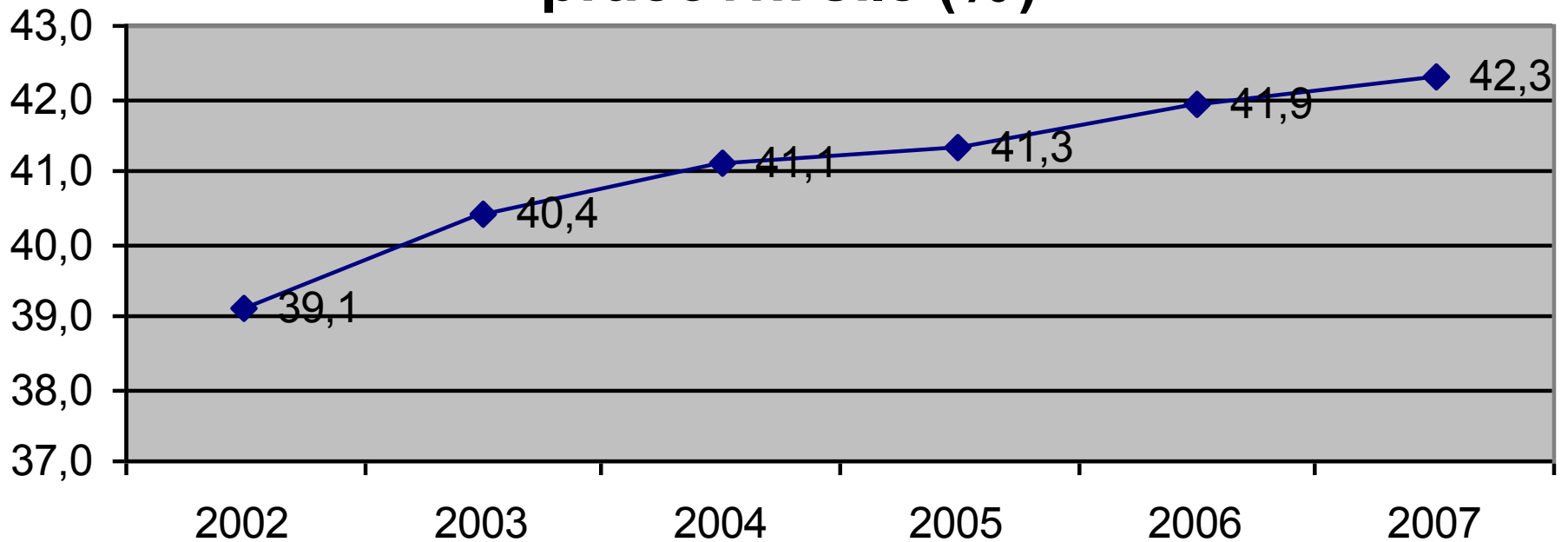


# Diskriminace - ageismus

■ výzkumu agentury STEM vyplývá, že pouze 13% z celkového počtu 1011 respondentů se z diskriminací lidí nad 50 let nesešlo vůbec. 32% dotazovaných slyšelo o diskriminaci této věkové skupiny pouze z doslechu. Zbylých 55% má přímou zkušenost se záměrným znevýhodňováním skupiny 50+ na pracovních trzích. Z toho 15% ji zažilo na své osobě.

# Vývoj podílu věkové kategorie 50 – 64 let na celkové pracovní síle v %

## Podíl kategorie 50 – 64 let na celkové pracovní síle (%)



# Vzdělanostní struktura 45 – 59 let (%)

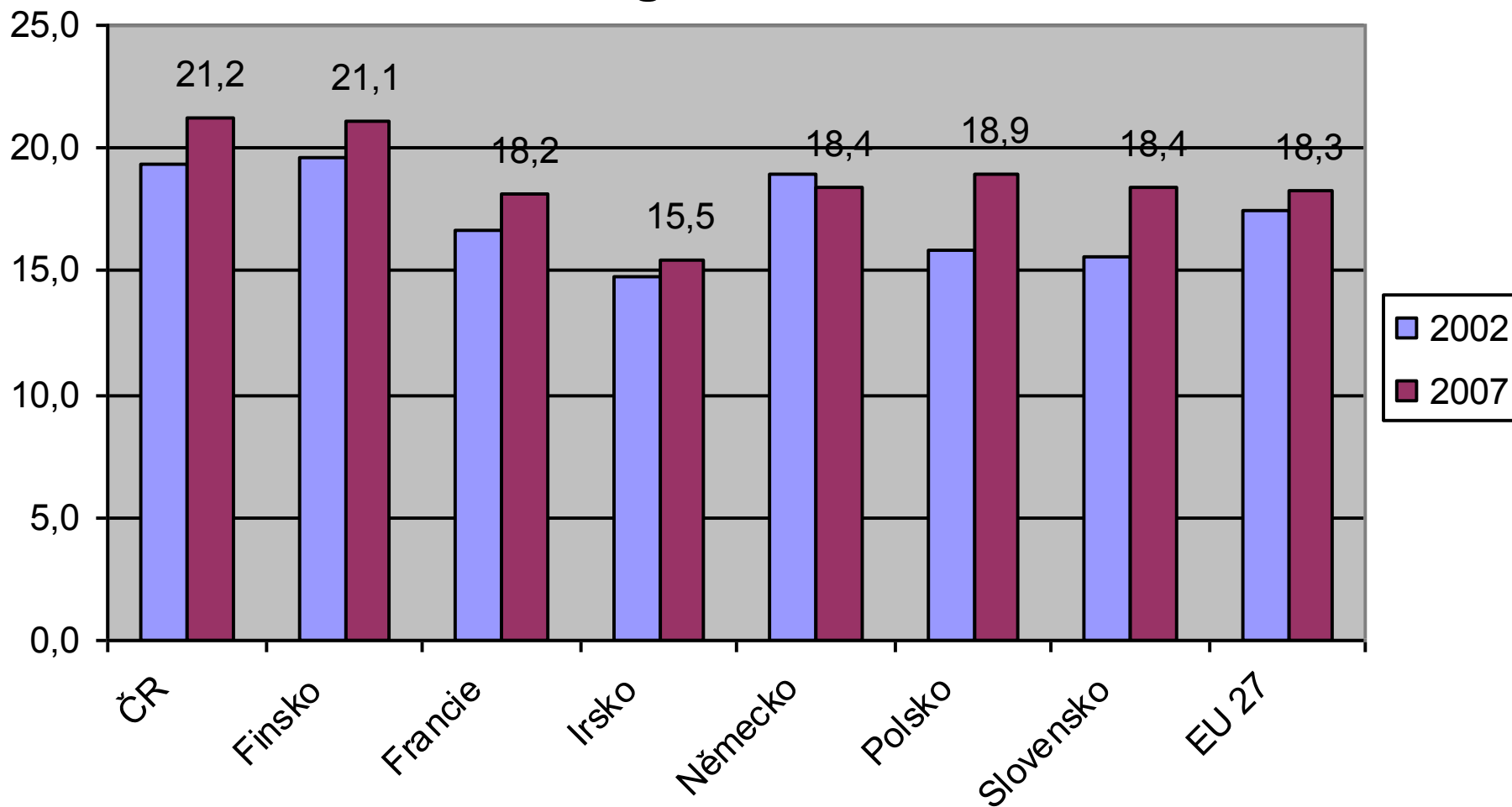
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Celkem	2 294,23	2273,02	2248,32	2236,06	2200,37	2166,78
% z osob 15a více let	26,51	26,25	25,89	25,58	25,02	24,41
bez vzdělání	0,12	0,13	0,05	0,09	0,12	0,09
základní	15,07	13,84	13,33	12,00	12,60	12,69
střední bez maturity	44,56	45,95	45,19	45,03	44,58	43,76
střední s maturitou	29,44	28,78	29,73	30,78	30,81	30,74
vysokoškolské	10,74	11,30	11,68	12,08	11,91	12,71
nezjištěno	0,08	0,02	0,03			

# Míra ekonomické aktivity v %

věkové skupiny	2006	2007	přírůstek/úbytek 07/06
15 až 19 let	8,5	7,8	-0,7
20 až 24 let	58,5	54,8	-3,7
25 až 29 let	78,8	81,0	2,3
30 až 34 let	84,0	82,9	-1,1
35 až 39 let	91,1	89,2	-1,8
40 až 44 let	94,2	93,4	-0,7
45 až 49 let	93,6	93,6	0,0
50 až 54 let	89,6	89,2	-0,4
55 až 59 let	66,0	67,5	1,5
60 až 64 let	23,9	27,1	3,2
65 a více let	4,1	4,6	0,5

# Podíl kategorie 50 – 64 let na celkové populaci

## Podíl kategorie 50 - 64 let v %





# Míra zaměstnanosti 55 – 64 let

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Česká republika	37,1	40,8	42,3	42,7	44,5	45,2
Dánsko	58,0	57,9	60,2	60,3	59,5	60,7
Francie	31,9	34,7	37,0	37,6	38,7	38,1
Německo	37,9	38,9	39,9	41,8	45,4	48,4
Polsko	27,4	26,1	26,9	26,2	27,2	28,1
Slovensko	22,4	22,8	24,6	26,8	30,3	33,1
Švédsko	66,7	68,0	68,6	69,1	69,4	69,6
EU (27 zemí)	37,7	38,5	40,0	40,7	42,4	43,5

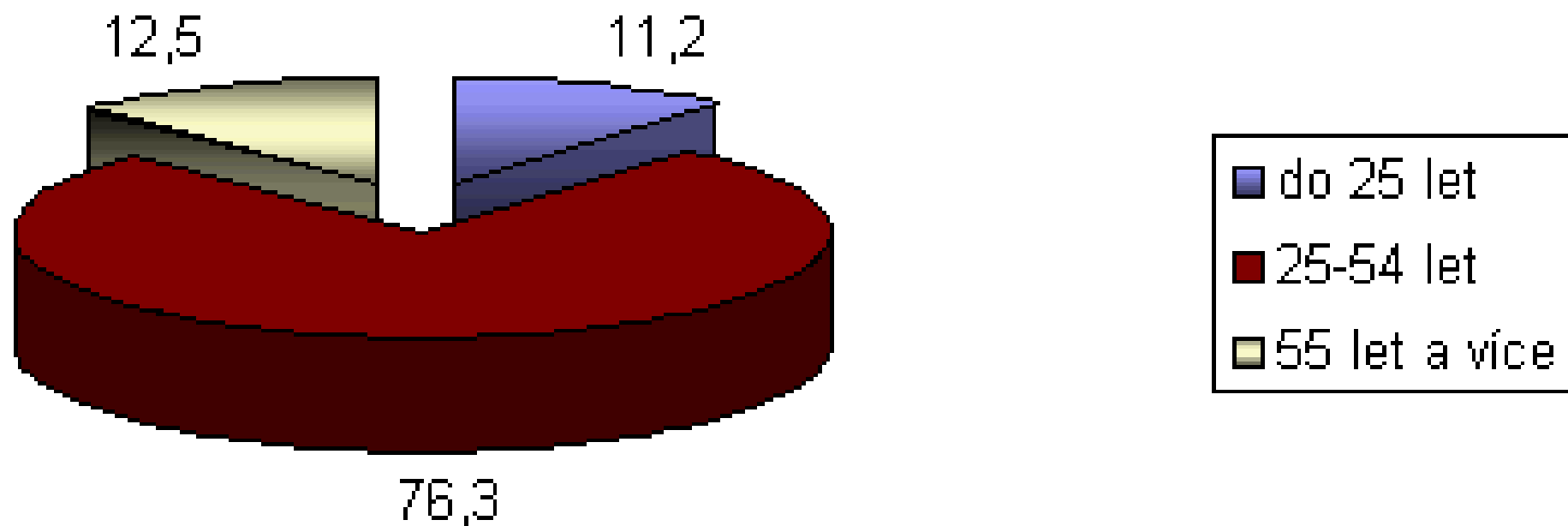
# Průměrný věk odchodu do důchodu

	ženy	muži	celkem
Česká republika	59,0	61,8	60,4
Dánsko	61,3	62,5	61,9
Finsko	62,5	62,3	62,4
Francie	59,1	58,7	58,9
Německo	61,6	62,1	61,9
Švédsko	63,7	64,2	63,9
EU (27 zemí)	60,7	61,7	61,2

# Bariéry

- Nedostatečná jazyková a počítačová gramotnost.
- Počítačová gramotnost – 11 % u občanů starších 50 let.
- Ztráta sebevědomí – kritičnost – rezignace
- Povinnosti této generace ke své širší rodině – hlídání vnoučat..
- Invalidita – průměrný věk 49 let (46 let ženy)

# Účast zaměstnaných na kurzech dalšího odborného vzdělávání podle věku v %



# Vnímání této skupiny zaměstnanci

- Přednosti – nadhled, zodpovědnost, zkušenosti
- Handicapy – špatné učení se novým věcem, horší adaptabilita, nižší pracovní tempo.
- Heterogenita v rámci profesí.
- Horší podmínky v získání pracovního místa a šance si ho udržet.

# Možnosti překonání bariér - zaměstnatelnost

- Podpora zdravého životního stylu a zdravého stárnutí – Národní program přípravy na stárnutí
- Trvalá intenzivní a neustávající fyzická a duševní aktivita, průběžné vzdělávání, přijímání nových věcí, udržování sociálních vztahů apod.
- Udržení kvalifikace – podpora vzdělávání starších osob

# Možnosti řešení – diskriminace

- Osvěta mezi zaměstnavateli
- Motivace zaměstnavatelů

# Motivace staršího pracovníka

- Úprava pracovní doby, flexibilní formy práce – natolik silná, aby volily práci před předčasným odchodem do důchodu
- Delší dovolená a jiné formy (UK – dovolená pro dědečky)
- Podpora vzdělávání zaměstnanců a další zaměstnanecké výhody (fitness centra v některých firmách)



# Dánsko

- Nízká míra dřívějšího odchodu do důchodu.
- Průměrný věk odchodu do důchodu 63,2 (2005) muži, 62,8 let ženy
- Míra účasti starších osob na pracovním trhu 59,5 %
- Dánský pracovní trh se k této skupině osob nechová nijak opatrovnicky.
- Slabá ochrana zaměstnanců, liberálnější, ale spravedlivý přístup – flexibilní pracovní trh
- Vysoká fluktuace zaměstnanců.

# Dánsko (II)

- Firmy, které zaměstnávají osobu starší 55 let mají nárok na speciální příspěvek na mzdu od státu až na šest měsíců.
- Osobám starším 55 let, které nemají právo na příspěvek v nezaměstnanosti je nabídnuto tzv. seniorské místo.
- Zpřísnění kritérií pro příspěvky z důchodového systému pro předčasné odchody
- Doba přispívání z 25 na 30 let.
- Ti, kteří mají právo odejít do předčasného důchodu (60 – 64 let) a odloží ho, budou zproštěni povinnosti platit daně až do věku 65 let.
- Preventivní fond (2007)

# Portugalsko

- Míra zaměstnanosti 55 – 64 let je 50,5 %
- Průměrný věk odchodu z pracovního trhu byl v roce 2005 63,1 let. (Dokonce vyšší u žen)
- Nízké mzdy a nízká kvalifikace
- Důchodový věk 65 let bez ohledu na počet odpracovaných let.
- Od roku 2006 posíleny podněty k aktivnímu stárnutí prostřednictvím nové strategie a přijetím flexibilních mechanismů
- Režim odměn za každý měsíc práce po dosažení důchodového věku.
- Bonusy v případě posunutí odchodu do důchodu.

# Dlouhodobě nezaměstnaní

- ❑ Pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných
- ❑ Podíl stále vysoký:
- ❑ Důvody poklesu: realizace projektů ESF, odchod do důchodu, opatření (pomoc v hmotné nouzi, životní existenční minimum)

## Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

tab. č. 17

	k 30. 6. 2008		k 30. 6. 2009		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
<b>uchazeči - celkem</b>	<b>297,9</b>	<b>100,0</b>	<b>463,6</b>	<b>100,0</b>	<b>165,7</b>	<b>55,6</b>
z toho:						
do 3 měsíců	87,8	29,5	158,3	34,2	70,5	80,3
3 - 6 měsíců	51,2	17,2	123,3	26,6	72,1	140,8
6 - 9 měsíců	26,7	9,0	51,8	11,2	25,1	93,9
9 - 12 měsíců	19,2	6,4	28,9	6,2	9,7	50,3
12 - 24 měsíců	36,4	12,2	38,8	8,4	2,4	6,7
nad 24 měsíců	76,6	25,7	62,5	13,5	-14,1	-18,4
<b><i>nad 6 měsíců</i></b>	<b><i>158,9</i></b>	<b><i>53,3</i></b>	<b><i>181,9</i></b>	<b><i>39,2</i></b>	<b><i>23,0</i></b>	<b><i>14,5</i></b>
<b><i>nad 12 měsíců</i></b>	<b><i>113,0</i></b>	<b><i>37,9</i></b>	<b><i>101,3</i></b>	<b><i>21,9</i></b>	<b><i>-11,7</i></b>	<b><i>-10,4</i></b>

*Pozn.: drobné odchylky součtu osob v jednotlivých kategoriích od uvedeného celkového počtu souvisí se zaokrouhlením hodnot na jedno desetinné místo*

# Práce – centrální instituce

■ Cíle

■ Status

■ Sociální kontakty

■ Strukturu našeho života, času

Vzdělání – příprava na zaměstnání

Volný čas – regenerace pro další práci v  
zaměstnání

# Důsledky nezaměstnanosti

- Životní úroveň
- Absolutní deprivace (existenční ohrožení) a relativní deprivace (psychické strádání způsobené vyloučením z konzumu)

Paní Eliška (38 let, vyučená kadeřnice, ZPS – omezení práce ve stoje): *„Mám tři děti. Jsem rozvedená, a tak se mám co ohánět, abychom to všechno finančně zvládli. Terezce jsem minulý týden koupila nové kalhoty a teď je na řadě Anička. Na oblečení dětí dbám, aby si ve škole neřekli, že jsme nějaké socky a nosíme věci jen ze sekáče. To se raději uskromníme v jídle.“*



# Důsledky nezaměstnanosti

- Sociální izolace

- Ztráta statusu

(ztráta zaměstnání jako viditelný důkaz osobního selhání)

- Zátěž rodinných vztahů

- Zhoršení zdravotního stavu

- Reprodukční chování



# Životní strategie nezaměstnaných

- Aktivní - snaží se neustále vyhledávat nové informace ve všech dostupných zdrojích, stresová situace ztráty práce u tohoto typu mobilizuje psychickou energii.
- Pasivní - novým informacím se vyhýbá, vyčkává na řešení samo od sebe, pokouší se na situaci nemyslet, nepřipouštět si ji, čímž se snaží eliminovat stresové podněty na nejnižší možnou míru.

# Strategie nezaměstnaných

■ délka nezaměstnanosti

■ „normální stav“

■ Fáze adaptace:

- Šok
- Fáze úzkosti a deprese, ztráty duševní rovnováhy
- Fatalistická – adaptace na nový způsob života

# Typy životních strategií nezaměstnaných:

- Strategie spojené s hledáním nového zaměstnání
- Strategie související s přežitím v nových podmínkách
- Strategie překonávání stigmatu spojeného s nezaměstnaností

# Strategie související s přežitím v nových podmínkách

- Omezení spotřeby
- Postupné zřeknutí se původního rozsahu potřeb
- Hledání alternativních způsobů uspokojování potřeb
- Rezignace a apatie

# Strategie překonávání stigmatu spojeného s nezaměstnaností

- Vytěsnění nepříznivé situace z vědomí.
- Únik do sociálního prostoru, kde nezaměstnanost není stigmatizující.
- Zatajování situace nezaměstnanosti
- Plnění obecných očekávání spojených s rolí nezaměstnaného.
- Chápání své situace jako situace způsobené vnějšími okolnostmi
- Rozvíjení aktivit volného času.
- Účast na aktivitách zaměřených do budoucna
- Únik do pozice se společensky hodnotnějším statusem

# Zpřísnění dávek





# Zákon o hmotné nouzi/existenční minimum

Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a pobírají dávku pomoci v hmotné nouzi „příspěvek na živobytí“ déle než půl roku, mají po uplynutí uvedených šesti měsíců nárok na tzv. existenční minimum, tj. 2020 Kč.

# VP, DS, VPP

- ❑ Pokud si lidé v hmotné nouzi chtějí zachovat stejnou výši příspěvku na živobytí, musí mít příjem z výdělečné činnosti (např. z krátkodobého zaměstnání, veřejně prospěšných prací aj.) nebo vykonat veřejnou či dobrovolnickou službu v délce alespoň 20 hodin za měsíc.
- ❑ Za to mají nárok na více peněz, v rozmezí od 2 020 Kč (existenční minimum) do 3126 Kč (životní minimum).



# Veřejná služba

- V praxi to znamená, že pomohou obci v záležitostech, které jsou v jejím zájmu – zejména při zlepšování životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče.
- Veřejnou službu mohou organizovat buď obce samotné, nebo ji mohou delegovat na své příspěvkové či jiné organizace.
- Veřejná služba se vykonává na základě písemné smlouvy uzavřené s obcí, která obsahuje alespoň místo, předmět a dobu výkonu.
- Obec je rovněž povinna uzavřít pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena. **Za výkon veřejné služby nenáleží odměna.**

# Dobrovolnická služba

- ❑ mohou organizovat pouze nestátní neziskové organizace, jejichž projekt je akreditován Ministerstvem vnitra.
- ❑ Jednou ze základních charakteristik dobrovolnické služby je **svobodné rozhodnutí dobrovolníka vykonávat tuto službu bez nároku na odměnu.**
- ❑ Pro výkon dobrovolnické služby jsou nutné osobní předpoklady dobrovolníka, a proto mohou být na adepta dobrovolnické služby kladeny poměrně vysoké požadavky na jeho sociální inteligenci, komunikační schopnosti a psychickou vyrovnanost.

# Úprava příspěvku

- Bude se týkat těch uchazečů o zaměstnání, kteří od ledna 2009 (či dřívějšího data) pobírali nepřetržitě příspěvek na živobytí a nebyli od ledna 2009 až do současné doby aktivní.
- Dávku si přitom lidé mohou opět zvýšit, a to v případě, že budou mít příjem z výdělečné činnosti, či vykonají alespoň 20 h veřejné/dobrovolnické služby.