

MASARYKOVA UNIVERZITA

Fakulta sociálních studií

30 BODŮ

- V TEORETICKÉ ČÁSTI PRÁCE ZCELA ABSENTUJÍ STATISTIKY CÍLOVÉ SKUPINY V ČR A VE VYBRANÉM REGIONU TŘÍDĚNÉ PODLE POHLAVÍ, VĚKOVÝCH KATEGORIÍ, VZDĚLÁNÍ, ZDRAVOTNÍHO STAVU
- NAVRHOVANÉ CÍLE JSOU DOBRÉ, POMĚRNĚ KOMPLEXNÍ, NE ZCELA TRANSPARENTNĚ NAVAZUJÍ NA PROBLÉMOVÉ CHARAKTERISTIKY UVEDENÉ V TEORETICKÉ ČÁSTI PRÁCE



Seminární práce

Návrh projektu na zvýšení zaměstnanosti osob 50+

V Brně 6. 5. 2015

Obsah

Úvod.....	4
Nezaměstnanost.....	5
Osoby starší 50 let.....	5
Globální problém.....	6
Age management.....	7
Cíle ČEHO?.....	8
Konkrétní opatření napomáhající návratu osob 50+ na trh práce.....	9
1. Vzdělávací kurzy.....	9
2. Rekvalifikace	10
3. Aktivní politika zaměstnanosti a motivace zaměstnavatelů	10
4. Projekty pořádané úřady práce	10
5. Speciální pracovní pozice pro osoby 50+	11
6. Benefity a motivace	11
Závěr.....	12
Zdroje.....	13

Úvod

Ve své seminární práci se budu zabývat problematikou zaměstnávání osob starších padesáti let a jejich udržení na pracovních pozicích na otevřeném trhu práce. PROČ? V úvodní části definuji, o čem obecně zaměstnanost pojednává a jaké dopady a následky způsobuje. JE TO NUTNÉ? Následující kapitola se bude zabývat obecnou charakteristikou osob starších padesáti let a zhodnocením jejich výhod a nevýhod na trhu práce KDE? V ČR. V následující kapitole krátce nastíním, o čem pojednává age management PROČ? V JAKÉ VAZBĚ NA ZAMĚSTNATELNOST TÉTO SKUPINY? a poslední kapitola seminární práce se zaměří na konkrétní opatření, která pomáhají opětovnému začlenění osob 50+ na trhu práce KAM? V JAKÉM REGIONU, jako například vzdělávací kurzy a školení, rekvalifikace nebo opatření motivující zaměstnavatele i uchazeče o zaměstnání budovat pracovní vztahy. V závěru zhodnotím a shrnu základní poznatky.

Osoby starší 50 let

Ve své seminární práci se zaměřím na problematiku zaměstnávání osob starších padesáti let, tzv. osob 50+. Tyto osoby mají problém získat nové zaměstnání a zároveň se na svých pozicích na otevřeném trhu práce udržet, neboť **většina MNOHO? NEMALÝ PODÍL? z nich není pro zaměstnavatele dostatečně atraktivní** – například mají nízké nebo nedostatečné vzdělání, jazykovou vybavenost nebo počítačovou gramotnost, nejsou dostatečně flexibilní a přizpůsobiví, jsou méně aktivní a výkonní, což může souviset s jejím zdravotním stavem, hůře se učí nové věci apod. (KDO TO TVRDÍ, UVEĎTE ODKAZ NA RELEVANTNÍ STUDIE, STATISTIKY).

„Mezi negativní charakteristiky osob starších 50 let patří např. nevýkonnost, slabost, zkonstatělost, neperspektivnost, nízká flexibilita apod.“ (Cimbálníková, 2012)

Mají-li jedinci problém získávat zaměstnání i ve středním období pracovní aktivity, ve starším věku budou jeho možnosti mnohem nižší. Každý může takřka přes noc ztratit zaměstnání, ve kterém participoval mnoho let a dosáhl mnoha cílů, vybudoval si respekt a uznání od svých kolegů, nasbíral cenné zkušenosti a vytvořil si určité návykové pracovní stereotypy. (Buchtová, 2002)

„Ze statistik, z výsledků výzkumů i z dostupných prognóz vyplývá, že postavení lidí 50+ na trhu práce je v současné době vnímáno jako problém. Je zřejmé, že vyšší věk je zásadním faktorem znesnadňujícím uplatnění lidí na trhu práce a že případná ztráta zaměstnání může u pracovníků ve věku nad 50 let znamenat již konečnou závislost na sociálním systému. Tito lidé se častěji ocitají v ekonomickém a sociálním ohrožení...“ (Cimbálníková, 2012, s. 18)

Zároveň osoby starší padesáti let čelí hrozbě nově příchozí generace v podobě nových mladých spolupracovníků, kteří jsou nabyti právě takovými aspekty, které starším osobám **chybí (flexibilita, aktivita, vzdělání atd.)**. Zde je nutné připomenout, že oproti nim mají osoby 50+ **zkušenosti a praxi**, která mladým spolupracovníkům chybí.

„Jedinou sférou práce, ve které jsou podmínky pracovníků 50+ vnímány jako lepší v porovnání s podmínkami mladších lidí, jsou příležitosti k využívání kvalifikace a pracovních zkušeností. Naopak největší rozdíly v neprospěch pracovníků nad padesát let jsou pocíťovány u šancí získat a udržet si práci (šance na přijetí do zaměstnání, příležitost

získat zajímavou práci, ochrana proti propuštění z práce) a jen o něco méně také u příležitosti pro profesní vzestup (šance na odborný růst a postup v zaměstnání, účast v rekvalifikačních pořádaných na pracovišti).“ (equalcr, s. 12)

Dalším důvodem nižšího obsazování volných pozic staršími osobami z pohledu samotných znevýhodněných je **nedůvěra a nezájem ze strany zaměstnavatelů**, kteří raději upřednostní mladé a energičtější uchazeče nebo si závažnost tohoto globálního problému neuvědomují. Větší polovina nezaměstnaných osob 50+ si myslí, že hlavní příčinou jejich nezaměstnanosti je nezájem ze strany firem.

„Zaměstnavatelé jsou poměrně málo informováni o užitečnosti programové práce se skupinou starších zaměstnanců. Zároveň nemají pocit, že jim chybí informace o problematice zaměstnávání lidí starších padesáti let, protože toto téma nevnímají jako problém a případnými specifiky starších pracovníků se nezabývají.“ (equalcr, s. 15)

„56 % zaměstnanců si myslí, že za horšími podmínkami uplatnění lidí 50+ na trhu práce stojí především nezájem firem, 30 % lidí si myslí, že se na tomto faktu podílejí firmy i zaměstnanců stejnou měrou a 14 % respondentů si to odůvodňuje menší schopností těchto lidí přizpůsobit se nárokům práce.“ (equalcr, s. 16)

Pokud se jedná o vyšší pozice, mohou být obávaným faktorem právě zkušenosti, popř. dosažené vzdělání, uchazeče, který by tímto mohl potenciálně ohrozit svým případným povýšením aktuální vedení.

Na základě své pracovní stáže v personální agentuře sledávám další problém starších uchazečů o zaměstnání v jejich **postoji k otázkám týkajících se věku FORMULUJTE LÉPE**, které přestože mohou být zavádějící a budit diskriminační charakter, reagují na ně často podrážděně, negativně a s odmítavým přístupem, což v konečném důsledku může zaměstnavatele odradit.

Globální problém ČEHO, KOHO, SPOJENÝ S ČÍM?

Obtížné postavení osob 50+ na pracovním trhu škodí celé populaci, která stárne PROČ, V ČEM?. V současné době v České republice připadá na sto lidí v produktivním věku 55 lidí starších 65 let nebo ekonomicky neaktivních. Vzhledem k demografickému vývoji stárnutí populace se předpokládá, že se číslo zdvojnásobí (KDO TO TVRDÍ, UVEĎTE ODKAZ NA RELEVANTNÍ STUDIE, STATISTIKY).

„V současné době na sto Čechů v produktivním věku (20 – 64 let) připadá 55 lidí, kterým je buď nad 65 let, nebo méně než 20 let. Tento poměr se však podle demografických odhadů má prudce změnit – na 100 produktivních lidí má připadnout 105 závislých. Doporučení od OECD pro Českou republiku je jednoznačné: Najděte práci pro staré lidi, umožněte práci těm, kteří pracovat chtějí a mohou.“ (equalcr, s. 2) UŽÍVEJTE RŮZNÉ, PRIMÁRNÍ ZDROJE!

Age management A JEHO VAZBA NA OSOBY VYŠŠÍHO VĚKU? JAKO NÁSTROJ ROVNOSTI PRACOVNÍ SÍLY RŮZNÉHO VĚKU NA TRHU PRÁCE? PODROBNĚJI SPECIFIKUJTE!

Hlavním cílem Age managementu je **dosažení stavu, ve kterém budou mít všichni pracovníci bez ohledu na věk stejné šance na přijetí do zaměstnání a stejné podmínky na pracovišti** (KDO TO TVRDÍ, UVEĎTE ODKAZ NA RELEVANTNÍ STUDIE, STATISTIKY). Usiluje o maximální využití potenciálu starších osob JAK?, protože pro zaměstnavatele i stát je silnou motivací stárnutí populace. Oba aktéři by se měli o age management zajímat, neboť budou v budoucnu zaměstnávat více starších lidí a jistě budou chtít zachovat za stejných podmínek i produktivitu práce. (Cimbálníková, 2012)

„Jednou z možností, jak tak učinit, je podnítit zájem jedince o udržení a obnovu vlastní zaměstnatelnosti a při práci s uchazečem brát v úvahu údaje o jeho pracovní schopnosti JAK JE TO MYŠLENO?. I když se jedinci starší 50 let cítí relativně výkonní a zdraví, při hledání zaměstnání se často setkávají s projevy ageismu, s přezíráním a stereotypními postoji ke starší generaci obecně. Podobné přístupy vedou starší zájemce o práci ke znejistění v osobním i profesním životě, ztrátě sebevědomí, k nechuti se znovu zapojit na trhu práce a následně až k osvojení si nového životního stylu bez pracovních povinností. Předějit tomuto trendu lze prostřednictvím aplikace principů Age Managementu, které přispívají k zajištění práceschopnosti starších pracovníků a jejich udržitelnosti na trhu práce.“ (Cimbálníková, 2012, s. 61-62)

Cíle ČEHO? VAŠEHO PROJEKTU ZAMĚŘENÉHO NA OSOBY VYŠŠÍHO VĚKU NA TP?

Primárním cílem ČEHO? je zvýšení zaměstnanosti a zlepšení zaměstnatelnosti osob starších padesáti let na pracovním trhu. Vzhledem k tomu, že se jedná o globální problém s obrovskými dopady pro společnost, řešením se zabývá také vláda a instituce Evropské unie. Strategie Evropa 2020, kterou schválila vláda České republiky, obsahuje národní cíle do roku 2020. Mezi národní dílčí cíl patří také zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55-65 let na 55 %. (Cimbálníková, 2012) TO JE HRŮZA, TA JEDNOZDROJOVAOST)

Aby došlo k naplnění hlavního cíle, musíme si určit cíle dílčí:

1. Zvýšení jazykové vybavenosti osob 50+
2. Zvýšení technické vybavenost a počítačové gramotnosti osob starších 50 let (práce s databázemi)
3. Zvýšení motivace a zájmu zaměstnávat starší osoby - ekonomické zvýhodnění/finanční příspěvky zaměstnavatelům při zaměstnávání osob 50+, 55+, 60+
4. Zvýšení motivace a zájmu znevýhodněných opět participovat na trhu práce
5. Rekvalifikační kurzy

Konkrétní opatření napomáhající návratu osob 50+ na trh práce

1. Vzdělávací kurzy

Česká republika se může inspirovat u Švédska, které se obecně vyznačuje nejstarší populací v Evropě, a jejichž sociální systém funguje na vysoké úrovni, nejen díky trendu celoživotního vzdělávání.

Vzdělávací kurzy pro uchazeče o zaměstnání mohou pořádat úřady práce. Stejně tak by zaměstnavatelé mohli organizovat a vytvářet pravidelné vzdělávací kurzy a školení pro své stálé pracovníky 50+.

Cílem těchto kurzů je zvýšení pracovní schopnosti a motivace jedinců, rozvoj jejich znalostí, dovedností a kompetencí.

a) Jazykové kurzy

Klíčovým opatřením podporující umístování osob starších padesáti let shledávám ve zkvalitnění a zvýšení jazykové vybavenosti jedinců, zejména anglického jazyka, prostřednictvím jazykových kurzů. V případě uchazečů o zaměstnání by mohly kurzy pořádat úřady práce a v případě zaměstnaných osob by pořádali jazykové kurzy zaměstnavatelé, například v rámci bonusového systému.

b) Kurzy počítačové gramotnosti

Starší osoby mohou mít problém pracovat s počítači a dalšími technickými zařízeními firmy, s různými databázemi, internetem, se kterými umí mladší generace pracovat automaticky. Opět by pro nezaměstnané uchazeče kurzy počítačové gramotnosti mohly pořádat úřady práce. Zaměstnavatelé by zároveň mohli organizovat různá interní školení, kterými by docílili větší efektivity práce ze strany starších zaměstnanců.

c) Kurzy zaměřené na zdraví a zdravý životní styl

Kurzy zaměřené na zdraví a zdravý životní styl přímo nesouvisí s náplní práce zaměstnance, nicméně přímo souvisí s jeho výkonností na pracovišti nebo snahou a motivací získat nové zaměstnání. Zdravý životní styl má pozitivní vliv na zdravotní stav jedince, což zvyšuje výkonnost a činnost mozku.

2. Rekvalifikace

V době, kdy dochází k neustálému vzniku a zániku profesí, jsou rekvalifikace nezbytnou součástí pracovního trhu. Kvalifikace jsou investicí do lidského kapitálu a schopností jedince, jejíž výsledek nevidíme hned, nýbrž s určitým časovým odstupem. Získaná kvalifikace člověku nezůstane na celý život, ale je třeba ji postupem času obnovovat a doplňovat. (Buchtová, 2013)

Uchazeči o zaměstnání mohou zvýšit svoje šance na přijetí získáním rekvalifikace doplňující jejich vzdělání nebo praxi. Možnost vykonání rekvalifikačního kurzu nabízí úřady práce.

3. Aktivní politika zaměstnanosti a motivace zaměstnavatelů

Stát by měl vytvářet a podporovat aktivní politiku zaměstnanosti prostřednictvím vytvářením nových pracovních míst a podpory rekvalifikačních kurzů. Dále by měl finančně podporovat zaměstnavatele zaměstnávající osoby 50+ a motivovat je k zaměstnávání této rizikové skupiny formou:

- a. Jednorázového finančního bonusu za každého nově přijatého zaměstnance z úřadu práce – postupně odstupňované příspěvky podle věku zaměstnance (50+, 55+, 60+)
- b. Měsíčního finančního příspěvku za každého stálého zaměstnance – postupně odstupňované příspěvky podle věku zaměstnance (50+, 55+, 60+)
- c. Slevami na dani
- d. Dotačními tituly na školení a kurzy osob 50+

4. Projekty pořádané úřady práce

Projekty ÚP na podporu zvýšení zaměstnatelnosti absolventů a starších osob, na kterých by se podílely právě tyto dvě rizikové a znevýhodněné skupiny na trhu práce, díky čemuž by se rozvíjela spolupráce a týmový duch těchto dvou protipólů a došlo by tak k přiblížení dvou generací. Zkušenosti by jedinci mohli uplatnit posléze i na pracovišti, kde se s největší pravděpodobností setkají s mladší/starší generací, se kterou budou pracovat a vzájemně se od sebe mohou učit.

5. Speciální pracovní pozice pro osoby 50+

Vezmeme-li v úvahu, že srovnatelným problémem zaměstnání starší osoby je i její udržení na stávající pracovní pozici, musíme se zaměřit také na podpůrné aktivity k udržení místa jedince. Takový zaměstnanec je ohrožován mladším spolupracovníkem, kterému zdravotní stav dovoluje být po celou pracovní směnu aktivnějším, výkonnějším a v očích zaměstnavatele leckdy efektivnějším. Podle mého názoru by bylo účinným řešením, kdyby zaměstnavatelé vytvářeli pracovní místa přímo pro určité věkové kategorie. Většina mladších pracovníků by se lépe uplatnila na pracovních pozicích, které vyžadují značnou dávku kreativity, flexibility a aktivity a na druhou stranu zaměstnanci starší 50 let by se více uplatnili na pracovních místech, které vyžadují vysokou míru odpovědnosti, loajality a pracovních zkušeností. *„Jednou z možných cest v rámci age managementu může být vytvoření pracovních míst s uzpůsobenou pracovní náplní pro mladší a starší generaci. Toto uspořádání by mohlo posílit spokojenost zaměstnanců i efektivitu organizace práce zaměstnavatele.“* (superkariera)

6. Benefit a motivace

Motivace může být hlavním faktorem ovlivňující úspěšnost uchazeče. Stejně jako musí být zaměstnavatel motivován starší osobu přijmout do zaměstnání, tak i uchazeč musí být motivován k práci. Zaměstnanci úřadů práce mohou klienty motivovat například bonusovým systémem společnosti. Starší uchazeči mohou být náchylnější k nemocem, mohou mít horší zdravotní stav, dochází u nich k úbytku motorických a sensorických funkcí a podobně a právě na tuto skutečnost mohou zaměstnavatelé reagovat úpravou pracovní doby (zkrácená/flexibilní pracovní doba, práce z domova), příspěvkem na ozdravné a lázeňské pobyty, zvýhodněnými poukázkami do lékáren a na zdravotnické pomůcky a další.

Závěr

Ve své seminární práci jsem charakterizovala rizikovou a na trhu práce znevýhodněnou skupinu osob starších padesáti let. Navrhla jsem několik opatření podporující opětovné začlenění těchto osob na trh práce. Vzhledem k tomu, že demografický vývoj se v této oblasti nevyvíjí příznivě a odhady hlásají a předpokládají výrazné navýšení počtu osob 50+, které budou muset participovat na trhu práce, je nutné tuto situaci pohotově řešit. Navrhovaná opatření by mohla pomoci zkvalitnit schopnosti, dovednosti a znalosti staršího uchazeče tak, aby je mohl propojit se svými mnohaletými zkušenostmi a praxí a stal se tak snadněji zaměstnatelným, popř. pro zaměstnavatele stále atraktivním a mohl držet krok s mladšími spolupracovníky. Podle mého názoru je nutné podporovat a vzbuzovat motivaci také u zaměstnavatelů v podobě finančních příspěvků. Je v zájmu institucí státu, samotných zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání intenzivně pracovat na této problematice a nalézat efektivní řešení tohoto začarovaného kruhu.

Zdroje

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4742-823.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012, 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9.

MAREŠ, Petr, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.dopl.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 172 s. Psyché (Grada). ISBN 80-858-5060-5.

Internetové zdroje:

Eurostat, Míra nezaměstnanosti[online]. 2015. [cit. 2015-05-06]. Dostupné z:

Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&tableSelection=1&labeling=label&s&footnotes=yes&layout=time%2Cgeo%2Ccat&language=en&pcode=tsdec450&plugin=>

Equalcr, Postavení zaměstnanců nad 50 let[online]. 2006. [cit. 2015-05-06]. Dostupné z:

http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50 лет.pdf

Superkariera, Zaměstnanci 50+ mohou obohatit pracovní týmy zkušenostmi[online].

2014 [cit. 2015-05-06]. Dostupné z: [www.superkariera.cz/poradna/pro-](http://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnance/zamestnanci-50-mohou-obohatit-pracovni-tymy-zkusenostmi.html)

[zamestnance/zamestnanci-50-mohou-obohatit-pracovni-tymy-zkusenostmi.html](http://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnance/zamestnanci-50-mohou-obohatit-pracovni-tymy-zkusenostmi.html)