

MASARYKOVA UNIVERZITA

Fakulta sociálních studií



VPL124 Služby zaměstnanosti a práce s nezaměstnanými

Seminární práce

**Změstnanost ??? Zvýšení? Zmaěstnatelnost? lidí nad 50 let věku
v okrese Bruntál**

449054 Můčková, Andrea
bakalářské studium (SO-VPLZ)

Úvod

Pro svou seminární práci jsem si zvolila cílovou skupinu „lidé nad 50 let věku“. Vybranou skupinu jsem si zvolila zejména z důvodu demografického – jak je již všeobecně známo v následujících desetiletích se bude podíl starších osob vůči mladším (nejenom) na trhu práce zvyšovat **Kdo to tvrdí? Uveďte odkaz na zdroj této informace!**. K tomuto faktoru mj. může přispět i zvyšování věku odchodu do důchodu – k letošnímu roku je důchodový věk mužů i žen narozených po r. 1971, s výjimkou žen, které za život vychovají 5 a více dětí, 65 let (Česká správa sociálního zabezpečení, 2017). Je tedy na místě problémy zaměstnatelnosti této skupiny řešit již nyní, aby jim bylo možné předejít do budoucna, kdy případný počet nezaměstnaných této kategorie může výrazně narůst. **A jaký podíl této skupiny na současných nezaměstnaných?**

V první části práce charakterizují vybranou cílovou skupinu a podstaty jejího znevýhodnění na trhu práce – jednak obecně, jednak na lokální úrovni okresu Bruntál. V dalších částech navrhnu dílčí cíle případné intervence na zvýšení zaměstnanosti této skupiny (opět na celorepublikové i lokální úrovni) a následně navrhnu dílčí aktivity k jejich dosažení v okrese Bruntál.

Charakteristika vybrané cílové skupiny **Doporučuji klíčová témata – pozitiva či negativa v textu označit tučně nebo kurzívou, zkrátka je zvýraznit!**

Základní charakteristikou vybrané skupiny je dosažení věku 50 let a **aktuální ???** nezaměstnanost. Problém nezaměstnatelnosti těchto osob se pak úměrně zvyšuje s ubývajícím roky odchodu do důchodu (Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), 2014, s.14). Tato skupina je obtížně zaměstnavatelnou v důsledku působení více faktorů. Mezi nevýhody starších osob patří **například??? Nemělo by být zejména? snížená schopnost flexibility** nebo **delší potřebná doba pro provádění různých úkonů** či osvojení si nových znalostí a dovedností. S rostoucím věkem roste i tendence ke **stereotypizaci Čeho, koho vůči čemu?**, což také negativně ovlivňuje přizpůsobení se novým podmínkám **jakým podmínkám? Koho, kdy?** (Šmajsová Buchtová, 2002, s.112). V důsledku těchto skutečností mohou být **zaměstnavatelé méně ochotni zaměstnávat starší osoby** a raději dají přednost těm mladším, od kterých očekávají vyšší produktivitu a s ní spojené nižší náklady na takové zaměstnance (MPSV, 2004, s.55). S vyšším věkem také vzrůstá riziko dlouhodobých

onemocnění a dalších zdravotních problémů, které mohou zaměstnavatele odrazovat **od čeho?** (Svobodová, et al., 2009, s.17).

Další nevýhodou je často nízké vzdělání a kvalifikace, příp. taková, která neodpovídá aktuálním potřebám pracovního trhu **jaký je podíl osob starších let, kteří splňují toto kritérium, to je nízké vzdělání a kvalifikace?** Na trhu vždy existuje v určitém čase a určitém místě převaha buď primárního¹, sekundárního² nebo terciárního³ (příp. kvartérního⁴) sektoru a ta následně ovlivňuje strukturu nabízených pracovních míst (Mareš, 1998, s.41). Konkrétní kvalifikace tak mohla být perspektivní v minulosti, ovšem s měnící se **váhou** daného **sektoru** **???** postupně ztrácí svou hodnotu. Například ještě v pol. minulého století byla poměrně vysoká poptávka po manuálních profesích, dnes jsou spíše upřednostňovány tzv. „vědomostní pracovníci“ (Horáková, 2005, s.122). Také s příchodem nových technologií se požadavky trhu práce a zaměstnavatelů velmi rychle proměňují – například dnes již častý požadavek alespoň uživatelské znalosti práce s počítačem může být pro některé starší osoby velkým problémem a překážkou. **Kdo to tvrdí? Chybí zde odkaz na zdroj této informace!**

Jak už jsem nastínila výše, znevýhodněné postavení této skupiny na trhu práce je dále prohlubováno předsudky ze strany zaměstnavatelů (MPSV, 2014, s.14). Ty se mohou projevit například při procesech přijímání a propouštění, ale i v samotné oblasti dalšího vzdělávání starších pracovníků, v nichž se podle statistik tato skupina cítí ze strany zaměstnavatelů znevýhodněna (Svobodová, et al., 2009, s.34). Samotní zaměstnavatelé tak sice poukazují na nedostatečnou kvalifikaci pracovníků, zároveň však nejsou ochotni do řešení tohoto problému a jejich příp. rekvalifikace investovat, což může být chápáno jako diskriminace z důvodu věku (Svobodová, et al., 2009, s.10).

V neposlední řadě starší osoby často nedisponují dostatečnými znalostmi, jak se na samotném trhu práce pohybovat a orientovat – a to od nejelementárnějších záležitostí (jako je vhodně sepsaný životopis) až po ty komplexnější (umět komunikovat, „prodat“ potenciálnímu zaměstnavateli svůj kapitál atd.).

Nechybí vám tu v rámci dimenze lidského kapitálu vazba mezi vyšším věkem a zhoršujícím se zdravotním stavem?

¹ Zemědělství a činnosti související přímo s využíváním přírodních zdrojů.

² Průmysl a činnosti nesouvisející přímo s využíváním přírodních zdrojů a produkující zboží schopné transportu.

³ Průmyslové a neprůmyslové služby, doprava, veřejná správa.

⁴ Nehmotné služby spojené s produkcí symbolických objektů – např. vzdělávání, komunikace, soc. práce aj.

Po této všeobecné charakteristice dané skupiny bych se přesunula k analýze mnou vybrané konkrétní skupiny nezaměstnaných osob nad 50 let věku v okrese Bruntál⁵. Podle statistik ČSÚ z r. 2016 dosáhl podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji celkem 7,45 %, což je v rámci České republiky druhá nejvyšší hodnota, hned po Ústeckém kraji (Český statistický úřad, 2017b, str. 17). Podíl nezaměstnaných v okrese Bruntál je pak 9,49 % (k 31. 12. 2016), což dělá tento okres druhou nejpostiženější oblastí v kraji a celkově třetí nejhorší v rámci České republiky (Český statistický úřad, 2017a). Toto vysoké procento nezaměstnaných osob je zapříčiněno především změnami v organizační a vlastnické struktuře, proměnou konkurenčního prostředí, útlumem neefektivních výrobních (které však zaměstnávaly vysoké procento obyvatel) a řadou dalších faktorů této oblasti (ibid.).

Jak už jsem zmiňovala výše, nezaměstnanost v okrese čítá necelých 10 %, tvořených celkem 6 331 osobami. Z toho je podíl uchazečů o zaměstnání starších 50 let celkem 35,8 % - tedy 2 268 osob. Jedná se o druhou nejpočetnější kategorii nezaměstnaných (hned po podílu osob dlouhodobě nezaměstnaných je také otázku, jaký je podíl osob staršího věku mezi těmito dlouhodobě nezaměstnanými! 43,4 %) (Úřad práce ČR, 2016, s.5). Ze všech uvedených údajů je tedy patrné, že se v souvislosti s nezaměstnaností jedná o velmi problematickou oblast a zároveň neméně problematickou skupinu osob.

Jaká je struktura těchto osob podle věku – vyššího věku, zdravotního stavu, vzdělání a pohlaví?

Nevýhody nezaměstnaných osob starších 50 let věku v tomto okrese jsou z velké části shodné s těmi již dříve specifikovanými, není tedy důvod je zde blíže rozvádět, zmíním pouze ty nejvýznamnější, mezi něž patří zejména „nižší vzdělání, zdravotní znevýhodnění a nedostatečná adaptabilita na měnící se podmínky“ (MPSV, 2014, s.14). Kumulace všech těchto znevýhodnění a prodlužující se doba nezaměstnanosti také může u této skupiny vyvolávat pocity neuspokojení, nevyžití a sebelítosti (Šmajsová Buchtová, 2002, s.112). Tyto pocity následně často vedou ke snižování sebevědomí, což jen ještě více znesnadňuje jejich cestu při nalezení zaměstnání.

Specifickou nevýhodou obyvatel Bruntálska je obtížná dopravní dostupnost. Z celkového počtu 67 obcí v okrese má 38 z nich počet obyvatel pod 500 a dalších 15 obcí pod 1 000 obyvatel (Veřejná správa online, 2017). V těchto obcích není pro jejich obyvatele zajištěn dostatečný počet pracovních míst, ti proto musí za prací dojíždět, většinou do větších měst v okrese (jako je Krnov, Bruntál nebo Rýmařov), mimo okres, příp. i kraj (Úřad práce

⁵ Okres Bruntál se nachází v severozápadní části Moravskoslezského kraje.

ČR, 2016). **A jaký je podíl osob starším věku, kteří jsou nezaměstnaní pochází z těchto lokalit?** Zejména pak pro sociálně slabší nezaměstnané osoby ve věku 50 a více let by finanční výdaje vynaložené na dopravu do zaměstnání mohly být odrazujícím a znevýhodňujícím faktorem pro nalezení zaměstnání.

Dílčí cíle intervence

Podle zjištěných údajů je skupina nezaměstnaných osob ve věku 50 let a více znevýhodněna více než jedním faktorem, k dosažení celkového cíle (zvýšení zaměstnanosti) je potřeba postupovat stanovením většího počtu cílů dílčích a postupného odstraňování jednotlivých „handicapů“. **Proč v následujícím textu nevyomezujete jednotlivé oblasti – cílem intervence ve shodném pořadí / struktuře faktorů znevýhodnění, které uvádíte výše?**

Pravděpodobně jedno z nejvýraznějších znevýhodnění je spojeno s nízkou nebo nevyhovující kvalifikací a vzděláním. Této nevýhodě lze předejít pomocí tzv. konceptu „celoživotního učení“ (MPSV, 2012, s.11). „Koncept celoživotního učení často propojuje vzdělávání s pracovní aktivitou, umožňuje pružně reagovat na potřeby trhu práce, na kvalifikační požadavky zaměstnavatele a na zabezpečení zájmů a potřeb účastníků vzdělávacích aktivit. Tím vytváří i podmínky k získání kvalifikačního dokladu mimo školský systém v průběhu celého života dle individuálních zájmů pro společenské uplatnění“ (ibid.). V případě, že se již člověk na Úřadu práce ocitne a jeho cílem je nalezení pracovního místa co nejdříve, jako vhodnější alternativa doplnění znalostí se jeví rekvalifikace (o které se ještě zmíním později) či jiná forma získání potřebných znalostí a dovedností. Zejména by se mělo jednat o doplnění kvalifikace žádané na místním trhu práce. V okrese Bruntál byl v r. 2016 největší zájem o řidiče nákladních automobilů a tahačů (48)⁶, manipulační dělníky ve výrobě (44), svářeče (37), seřizovače a obsluhu obráběcích strojů (33), ale i o čišníky a servírky (30) nebo lékaře (23) spolu se všeobecnými sestrami (22).

Další z žádoucích vlastností staršího pracovníka je dobrá psychická i fyzická zdravotní stav. Udržování tělesné i mentální kondice by nemělo být lhostejné jak případnému zaměstnanci, tak i jeho možnému zaměstnavateli. Investice do zdraví se totiž podílí na zvyšování ekonomického potenciálu starších pracovníků (MPSV, 2012, s.36). U osob registrovaných na ÚP je možné pracovat na rozvíjení (pracovního) sebevědomí i prohlubování znalostí v oblasti tzv. „měkkých dovedností“. Měkké dovednosti jsou „takové dovednosti či kompetence, které nejsou přesně měřitelné, avšak jsou charakteristické pro každého jedince.

⁶ Číslo v závorce vždy udává počet volných pracovních míst v okrese Bruntál k 31.12.2016.

Jsou to interpersonální kompetence pro efektivní komunikaci, přesvědčivost, empatie, schopnost týmové spolupráce, schopnost vyjednávání a řešení konfliktů aj.“ (Průcha a Veteška, 2012, s.234). Tyto dovednosti mohou uchazeči o práci také pomoci nalézt zpět své sebevědomí a vytvořit pocit větší jistoty.

Neméně důležitý je cíl aktivního boje proti stereotypizaci ze strany zaměstnavatelů, která může v krajních případech přecházet až v diskriminaci dané skupiny. Je nutné představit také výhody těchto pracovníků, kterými může být např. letitá životní zkušenost nebo vysoká motivace k práci (Svobodová, et al., 2009, s.34). V této souvislosti je významnou součástí i budování a prohlubování tzv. mezigenerační solidarity (MPSV, 2014, s.15).

Konkrétněji zaměřeným cílem pro nezaměstnané osoby ve věku 50 let a více v okrese Bruntál je (finanční) podpora mobility pracovníků (blíže se vyjádřím v následující kapitole), případně tvorba nových pracovních míst i v hůře dostupných lokalitách okresu. **Toto jsou cíle anebo nástroje – opatření k jejich dosažení?**

Návrh dílčích aktivit

V návaznosti na předchozí část bych nyní ráda představila **řadu již zavedených aktivit, proč?** kterými lze omezit znevýhodnění skupiny osob starších 50 let při hledání zaměstnání a následně představila zejména konkrétní opatření v okrese Bruntál.

Proč v následujícím textu nevymezujete jednotlivé prostředky dosažení cílů projektu ve shodném pořadí / struktuře faktorů znevýhodnění, které uvádíte výše? Měla byste postupovat logicky jednotné linii identifikovaných problém, – navržený cíle – navržený způsobu jeho naplnění / konkrétní opatření m

Jak už bylo dříve zmíněno, poměrně jasným a jednoduchým opatřením pro získání nových znalostí a dovedností je rekvalifikace. „Rekvalifikace osob, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (tedy i uchazečům o zaměstnání starším 50 let), se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání. Zákonem zaručená zvýšená péče o uvedenou skupinu uchazečů se projevuje pozitivně na počtech uchazečů o zaměstnání, kteří jsou do programů rekvalifikace zařazeni“ (Svobodová, et al., 2009, s.15).

V okrese Bruntál v r. 2016 probíhá na podporu zaměstnanosti dané skupiny pouze jediný projekt (mimo běžně poskytovaná opatření úřadů práce) s názvem „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“ (POVEZ II), který bude trvat nejméně do roku 2020. Projekt se snaží řešit již zmíněné problémy s nesouladem kvalifikace pracovníků a požadavků trhu a také problém neochoty zaměstnavatelů investovat do oblasti vzdělávání pracovníků. Cílovou skupinou jsou „zaměstnavatelé ve smyslu § 7 Zákoníku práce, a to prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců. Cílovou skupinou jsou rovněž fyzické osoby – OSVČ a nestátní neziskové organizace. Zaměstnavatelům bude umožněno získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a refundaci jejich mezd po dobu školení“ (Úřad práce ČR, 2016, s.25).

Problém starších osob s dojížděním z menších a hůře dostupných obcí by mohl být vyřešen zažádáním o příspěvek na podporu regionální mobility poskytovaným úřadem práce. Zvýšení dopravní dostupnosti by mohlo být zajištěno např. „svozovými autobusy“, které by ve stanovených denních dobách během pracovního týdne svážely zaměstnance do měst s nejvyšší koncentrací pracovních míst a po skončení pracovní doby zase rozvážely zpět do místa jejich bydliště. Daná služba by byla přístupná zejména nízkopříjmovým osobám a těm, které prokážou zájem o zvyšování svého lidského kapitálu (ať už v rámci své pracovní pozice nebo mimo ni). Tato služba by byla zajišťována Ministerstvem práce a sociálních věcí (a tedy financována ze státního rozpočtu) a realizována Úřadem práce.

Dalším vhodným opatřením by mohly být kurzy již zmiňovaných „měkkých dovedností“, ve kterých by si starší uchazeči o zaměstnání nejen osvojili dané znalosti, ale kurz by sekundárně mohl cílit i na zvyšování jejich sebevědomí. Tyto kurzy by byly financovány Evropským sociálním fondem a organizovány Ministerstvem práce a sociálních věcí v úzké spolupráci s Úřadem práce (který by zejména zajistil účast cílové skupiny).

Proti boji se stereotypy ze strany zaměstnavatelů by mohly být účinné různé informační besedy pořádané pro vedení firem či poskytované brožury přímo pro majitele a vedení firem. Tato osvěta by byla opět financována z prostředků Evropských sociálních fondů a realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Závěr

Starší lidé nad 50 let věku by měli být na trhu práce podporováni již preventivně s cílem o jejich udržitelnou zaměstnanost. V případě ztráty zaměstnání by měli být podpořeni v oblasti profesní i prostorové mobility. V důsledku demografických změn je také nutné podpořit mezigenerační solidaritu a omezit negativní předsudky vůči těmto osobám na trhu práce. Neméně důležitou součástí je zvyšování sebevědomí těchto osob stejně jako jejich lidského kapitálu, protože i přes některá znevýhodnění jsou plnohodnotnou součástí pracovního trhu a stále mají řadu osobních kvalit, které mohou nabídnout – jako například vysoká loajalita nebo pracovní ochota.

SUMA

ZATÍM D-E

- Neúplné statistiky (Absentuje absentují údaje o podílu podle pohlaví, vzdělání, zdravotním stavu, případně místu dojíždění)
- Omezené množství využívané literatury
- Nekonzistentnost struktury textu, která spočívá v absenci logického provázání mezi identifikovanými nedostatky cílové skupiny osob starších 50 let, navrhovanými cíli a způsoby jejich dosažení

Zdroje

- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. 2017. *Důchodový věk* [online]. [cit. 06.05.2018]. Dostupné z: [http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-
duchody.htm](http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni- Duchody.htm).
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017a. *Charakteristika okresu Bruntál* [online]. [cit. 04.05.2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_bruntal.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017b. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Moravskoslezského kraje*. Ostrava [online]. [cit. 04.05.2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/>.
- HORÁKOVÁ, M. 2005. *Problematika osob s nízkou kvalifikací*. In: WINKLER, J., L. KLIMPLOVÁ a M. ŽIŽLAVSKÝ. 2005. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s MPSV ČR.
- MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2004. *Stárnutí a politika zaměstnanosti: Česká republika*. Praha: JAN.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2012. *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017* [online]. [cit. 05.05.2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/14540/III_vlada_Akcni_plan_staruti_pdf.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. [cit. 04.05.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/.
- PRŮCHA, J. a VETEŠKA, J. 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing. [online]. [cit. 06.05.2018]. Dostupné z: <https://books.google.cz/books/>.
- SVOBODOVÁ, L., et al. 2009. *BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50*. Praha [online]. [cit. 05.05.2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2016. *Statistický zpravodaj za okres Bruntál*. Ostrava [online]. [cit. 05.05.2018]. Dostupné z: http://www.siroka-niva.cz/assets/File.ashx?id_org=16264&id_dokumenty=84192.

VEŘEJNÁ SPRÁVA ONLINE: Města a obce online. 2017. [online]. [cit. 05.05.2018]. Dostupné z: <http://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3801&vzhled=ul>.