

MASARYKOVA UNIVERZITA V BRNĚ

Fakulta sociálních studií
Katedra sociologie



Nezaměstnanost a rekvalifikace ve starším středním věku

*seminární práce pro kurs
Metodologie sociálních věd SOC706*

Podzim 2005

Jméno a příjmení:

Eva Fortinová (UČO 144558)

Romana Hegedüsová (UČO 165792)

Ivana Kořínková (UČO 143975)

Bakalářské studium - kombinované

V Brně dne 5.12. 2005

I. Výzkumné téma:

Nezaměstnanost a rekvalifikace ve starším středním věku

II. Výzkumná otázka:

Jaké strategie na trhu práce mají v ČR lidé ve starším středním věku ?

III. Výzkumný problém a jeho zdůvodnění:

Na problém zaměstnanosti obyvatel staršího středního věku může být pohlíženo jako na fenomén, který již prošel několika různými fázemi vývoje v celoevropském měřítku, a na jehož řešení proto zatím není jednoznačná odpověď.

Je ovlivněn dvěma důležitými vnějšími vlivy. Za prvé tzv. *flexibilizaci* zaměstnání – povolání jako takové ztrácí svůj dlouhodobý charakter, mění se pracovní náplň či jeho další výkon vyžaduje osvojení nových znalostí a dovedností nebo přímo odlišného přístupu k věci, některá povolání zanikají a vznikají nová, pracovní doba se mění, někteří zaměstnanci pracují jen na částečné úvazky ... , a za druhé demografickým stárnutím populace, které je v současnosti spojováno především s tvorbou nového systému důchodového zabezpečení a se změnou věkové hranice odchodu do důchodu.

V médiích se někdy jako součást komentáře těchto změn objeví i hrubý náčrt změny věkové skladby populace. Při rozhovoru jej pak často lidé ve středním věku komentují jako: „Nebude na nás mít v důchodu kdo vydělávat ...“ V tomto ohledu by jistě stálo za zamyšlení, jak si tito lidé vlastně svůj „důchod“

představují, zda si uvědomují, že výše státního příspěvku bude minimální, a jestli se již rozhodli, jak budou tento problém v budoucnosti řešit.

Předmětem tohoto výzkumu je však období staršího středního věku, které důchodovému i předdůchodovému věku předchází. Období, o kterém, zdá se, zatím tolik lidé nepřemýšlejí, tedy věk 50+.

(Z pohledu zaměstnavatelů se jedná o pracovníky, kteří právě prošli zenitem svých pracovních schopností, ale pokud bude věková hranice odchodu do důchodu prodloužen pro muže i ženy na 65 let, je předpoklad, že tato skupina se bude pracovního procesu účastnit dalších 15 let, se všemi nároky a změnami, které výkon povolání i role zaměstnance přináší.)

Zajímá nás tedy, nakolik jsou potencionální zaměstnanci ve věkové skupině 50-55 let v ČR *flexibilní*. (Postoje této skupiny lidí navíc ovlivněny ještě i hodnotami socializovanými během výkonu povolání v období do roku 1990.)

Odvozené otázky:

Uvědomují si lidé v tomto věku, že při případné ztrátě zaměstnání budou možná nuceni projít rekvalifikací na naprosto odlišný druh práce?

Spoléhají vůbec při zajištění příjmu sami na sebe anebo předpokládají, že jim s pokrytím příjmu pomůže sociální systém státu?¹

¹ Pojem flexibilita v souvislosti se stárnutím a zaměstnaností se detailněji zabývá 4. číslo *Sociologického časopisu*, ročník 1998, konkrétně **Muffels, Ruud J.A.** : „Stárnutí a flexibilizace“. V našem výzkumu bude pojem flexibilita používán ve stejném smyslu.

IV. Literatura a prameny použité ke studiu problému

1. *Analýza vzdělávací politiky*. 2003. Paris: OECD.
2. Andersen, G., J., Clasen, J., Oorschot, W., Halvorsen, K. 2002. *Europe's new state of Welfare: Unemployment, Employment, Policies and Citizenship*. Bristol: The Policy Press.
3. Bond, J., Coleman, P., Peace, S. 1993. *Ageing in Society: An introduction to Social Gerontology*. London: Sage Publications.
4. *Enhancing the effectiveness of active labour market policies*. 1996. Paris: OECD.
5. Hamilton, I.S. 1999. *Psychologie stárnutí*. Praha: Portál.
6. Jacková, M. 2005. „Případov ageizmu přibývá a týky sa to tak žien, jako aj mužov.“ *Sociální práce 3/2005*: 5-14.
7. Kaisch, D.W., Aman, T., Buchele, L.A. 1998. *Labour market and social policy (A Survey of current programmes and recent developments – Annex: Tables and Charts)*. Paris: OECD.
8. *Lessons from labour market policies in the transition countries*. 1996. Paris: OECD.
9. Marshall, G. 1997. *Repositioning Class*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage.
10. Marshall, G., Shift, A., Roberts, S., 1997. *Against the Odds?* Oxford: Clarendon Press.
11. **Muffels, Ruud J.A., 1998. „Stárnutí a flexibilizace.“ *Sociologický časopis*, č. 34: 285 – 302. Tento článek se konkrétně zabývá různými výklady pojmu flexibilita a flexibilizace zaměstnání.**
12. *OECD Economic outlook*. 1999. Paris: OECD.
13. *OECD Employment outlook*. 2002. Paris: OECD.
14. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. 2000. Praha: OECD.

15. *Priority pro českou vzdělávací politiku. (Mimořádné zasedání Výboru pro vzdělávání OECD).* 1999. Praha: UK.
16. Rabušic, L. 1995. *Česká společnost stárne.* Brno: Masarykova univerzita.
17. Riley, M.W., Johnson, M., Foner, A. 1972. *Aging and society.* New York: Russell Sage Foundation. (*Volume One: An Inventory of research findings. Volume Two: Aging and the professions. Volume Three: A Sociology of age stratification.*)
18. Sirovátka, T. 2005. „Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v České republice.“ *Sociální práce 1/05*: 40-56.
19. Sojka, L. 2005. „Sociálne dimenze kariérního rozvoja.“ *Sociální práce 1/05*: 80-87.
20. ***Stárnutí a politika zaměstnanosti – ČR. 2004. Paris – Praha: oECD – Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tato publikace obsahuje některé zajímavé přehledové tabulky a výstupy z již uskutečněných průzkumů.***
21. Večeřa, M. 1993. *Sociální stát: Východiska a přístupy.* Praha: Sociologické nakladatelství.
22. Velt-Wilson, J. 1998. *Setting adequacy. – How governments define minimum incomes.* Bristol: University of Bristol.
23. www.mpsv.cz - *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006.*
24. www.mpsv.cz. (Úřad práce Most: KOMBI – Kombinované vzdělávání pro nezaměstnané.)

V. Definice výzkumné jednotky a strategie sběru dat

Pro řešení našeho problému jsme zvolily strategii kvantitativního výzkumu, konkrétně dotazníkového šetření.

Provedeme průřezovou studii (cross-sectional study), a definování výzkumné jednotky využijeme data Českého statistického úřadu, tak abychom oslovily tazatele ve věku 50 - 55 let z území celé ČR.

Ze základního statistického souboru tj. z dat získaných Českým statistickým úřadem při sčítání lidu použijeme pro výběr našich respondentů metodu záměrného výběru, abychom získaly respondenty v požadovaném věkovém rozpětí. Z dané věkové kategorie pak metodou prostého výběru technikou náhodných čísel vybereme respondenty, kterým zašleme dotazník. Bude rozesláno 1500 standardizovaných dotazníků, předpokládaná návratnost činí 60%.

(Další možností by bylo použít i kohortovou studii a sledovat trendy, tedy použít dvě výzkumné jednotky – osoby ve věku 40-45 let a 50-55 let, definované stejnou metodou, a pak sledovat vývoj vztahu k vybraným strategiím na trhu práce i v delším časovém období, konkrétně vždy po deseti letech, aby bylo možné přijímaná opatření pro vybranou věkovou skupinu efektivně přizpůsobit novým skutečnostem.)

VI. Konceptualizace a operacionalizace

Základní výzkumná otázka obsahuje 3 koncepty, které je nutno blíže specifikovat:

lidé staršího středního věku,

přístup osob staršího středního věku

a možnost ztráty zaměstnání.

Lidé staršího středního věku

Osoby ve věkové skupině 50-55 let v současnosti výdělečně činné, více viz definice výzkumné jednotky.

Možnost ztráty zaměstnání chápeme jako ztrátu trvalého zdroje příjmu skrze výdělečnou činnost. Zahrnuje všechny způsoby ztráty zaměstnání jako: ukončení pracovního poměru, ukončení podnikatelské činnosti zaměstnavatele či ukončení samostatné výdělečné činnosti – podnikání. Předmětem našeho zájmu není odlišit a zkoumat specifické případy jako: ztráta zaměstnání z důvodu náhlého snížení pracovní schopnosti či invalidity, ztráta zaměstnání z důvodů skryté věkové diskriminace anebo zánik povolání jako takového. Tyto všechny případy jsou proto zahrnuty do společného konceptu „ztráta zaměstnání“.

Vzhledem k tomu, že nás ale zajímá „možnost ztráty zaměstnání“, budeme se při zpracování dotazníků soustředit na *osoby*, které momentálně zaměstnané jsou a jejich příjem vyplývá z této činnosti – tedy jsou *ve stálém pracovním poměru anebo podnikají ve smyslu hlavní výdělečné činnosti*.

Konceptualizace **přístupu** ke ztrátě zaměstnání je chápána jako *předpokládaný postoj, který by respondenti v případě ztráty zaměstnání mohli zaujmout*.

V našem případě zahrnuje 4 možnosti reakcí:

- ***flexibilní - aktivní přístup***,
- ***pasivní přístup - spolehnutí se na systém sociálních dávek a jiné***,
- ***postoj ještě nebyl zaujat***
- ***respondenti zatím o této možnosti vůbec neuvažovali***.

V průzkumu budeme zvažovat všechny tyto možnosti, jelikož se nám všechny jeví jako relevantní pro zamýšlené využití výsledků.

První dva koncepty – možnosti přístupu, je ale nutné dále operacionalizovat:

1. Pasivní přístup

Dimenze:

- *spolehnutí se na systém sociálních dávek*
- *spolehnu se na jiné zdroje*

Indikátory:

- podám žádost o vyhledání přiměřeného zaměstnání a současného pobírání soc. dávek v nezaměstnanosti na pracovní úřad,
- předpokládám, že stát poskytuje starším nezaměstnaným i další formy finanční podpory, o kterých zatím nevím,
- mám finanční úspory - spořím, ze kterých mohu žít,
- nebudu hledat žádné zaměstnání – společný příjem zajistí partner,
- zajistím příjem jinak - prodám nemovitost, a jiné.

2. Aktivní přístup a flexibilita²

Dimenze *aktivního přístupu*:

- *aktivní vyhledávání zaměstnání bez ohledu na přiměřenost současné pozici.,*
- *založení vlastní živnosti – firmy,*

Indikátory:

- požádám o pomoc při vyhledávání zaměstnání úřad práce s tím, že jsem ochoten přijmout i horší zaměstnání,
- požádám o pomoc při vyhledávání zaměstnání úřad práce s tím, že jsem ochoten přistoupit i na podmínky, které vyžadují, abych se přizpůsobil (viz. flexibilita),
- budu sám vyhledávat zaměstnání srovnatelné se současným,

² Tento termín je blíže rozveden ve stati **Muffels, Ruud J.A., 1998. „Stárnutí a flexibilizace.“** *Sociologický časopis*, č. 34: 285 – 302 a **Stárnutí a politika zaměstnanosti** – ČR. 2004. Paris – Praha: OECD – Ministerstvo práce a sociálních věcí. 80-86., které používáme za základ naší operacionalizace termínu *flexibilita*.

- budu sám vyhledávat zaměstnání, ve kterém se budu muset i přizpůsobit (viz. flexibilita),
- začnu podnikat, založím si živnost.

Dimenze flexibility:

- flexibilita jako ochota přijmout práci s vyšším pracovním úvazkem, než dosavadním (více hodin)
- flexibilita jako ochota přestěhovat se anebo dojíždět do zaměstnání
- flexibilita jako ochota přijmout i méně kvalitní práci
- flexibilita jako ochota rekvalifikovat se
- flexibilita jako ochota naučit se cizímu jazyku

Náš výzkum je zaměřen na dva výstupy – dvě pracovní otázky:

Do jaké míry se možnosti ztráty zaměstnání dnešní padesátiletí vůbec zabývají – uvažují nad ní a promýšlejí ji dopředu?

Nakolik jsou ochotni k této možnosti přistupovat aktivně – ve smyslu rekvalifikace?

Při další operacionalizaci konceptu *flexibilita* se proto zaměříme již jen na dimenzi **„ochota rekvalifikovat se a naučit se cizímu jazyku“**.

Indikátory rekvalifikace:

- ochota doplnit si znalosti a získat nové dovednosti v rámci svého oboru,
- ochota zvýšit si stupeň dosaženého vzdělání v rámci svého oboru,
- ochota doplnit si – zvýšit stupeň dosaženého vzdělání v rámci přestupu do výkonu jiného povolání, avšak blízkého původnímu,
- ochota zvýšit si stupeň dosaženého vzdělání pro výkon povolání naprosto odlišného ve srovnání se současným,

- ochota rekvalifikovat se na jiný druh činnosti – na výkon jiného povolání, ale na stejné úrovni z hlediska výše vzdělání,
- ochota rekvalifikovat se, avšak přistoupit na nižší pracovní zařazení,
- ochota uhradit rekvalifikaci v celkové výši nákladů,
- ochota přijmout rekvalifikaci, pokud ji zaplatí zaměstnavatel nebo stát,
- ochota spolupodílet se na financování rekvalifikace,
- ochota naučit se používat nové pracovní pomůcky – přístroje,
- ochota účastnit se rekvalifikačních kurzů/dalšího vzdělávání s jakýmkoli účastníky,
- ochota účastnit se rekvalifikačních kurzů/dalšího vzdělávání jen s účastníky přibližně stejné věkové kategorie,
- ochota naučit se cizímu jazyku,
- ochota naučit se cizímu jazyku, jen pokud je to podmínkou pro získání zaměstnání.

VII. Pracovní hypotézy, ke kterým můžeme při dotazování přihlížet:

Čím vyšší dosažené vzdělání dotazovaného, tím nižší ochota k rekvalifikaci.

Čím nižší dosažené vzdělání, tím vyšší ochota zabývat se možností ztráty zaměstnání.

Čím vyšší specializace v konkrétním oboru, tím nižší ochota k rekvalifikaci na jiný druh činnosti.

Čím nižší stupeň dosaženého vzdělání, tím nižší ochota účastnit se dalšího vzdělávání – rekvalifikace.

Ochota vzdělávat se – rekvalifikovat se – učit se cizí jazyk bude vzrůstat s vyšší finanční zainteresovaností zaměstnavatele.

S vyšším stupněm dosaženého vzdělání bude klesat ochota přijmout méně kvalifikovanou práci.

Čím nižší stupeň dosaženého vzdělání, tím vyšší bude stupeň očekávání sociálního zajištění od státu.

VIII. Dotazník

K exploraci použijeme dotazník s bodovací škálou Likertova stylu. Jednotliví respondenti na pětímístné stupnici (jistě souhlasím, souhlasím, nemám názor, nesouhlasím, rozhodně nesouhlasím) určí svůj postoj s dané otázky. Tím budeme sice bližší rozvedení názorů samotných respondentů, ovšem dostatek vhodně položených otázek může tento nedostatek eliminovat.

Kompletní soubor dotazů bude zahrnovat otázky ohledně:

pohlaví,

současného zaměstnání,

stupně dosaženého vzdělání,

trvalého bydliště z hlediska velikosti sídla,

zda by museli za vzdělání dojíždět anebo jej mají v místě bydliště,

kategorii výše příjmu,

jestli již někdy ztratili zaměstnání,

jak tuto ztrátu řešili,

a jestli již prošli nějakou rekvalifikací...

Ukázka možnost konkrétního dotazníku:

1. Co je v současnosti hlavním zdrojem vašeho příjmu?

- Zaměstnání
- Starobní důchod
- Podpora v nezaměstnanosti
- Invalidní důchod
- Jiné sociální dávky
- Vlastní podnikání
- Ostatní

2. Jaké je vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

- Neúplné základní
- Základní vzdělání
- Vyučen bez maturity
- Vyučen s maturitou
- Středoškolské bez maturity

- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Bakalářské
- Magisterské
- Doktorandské

3. Jaká je vaše pozice na trhu práce?

- bez řízení (dělník)
- asistentská (administrativa)
- řízení oddělení rutinního typu (mistr)
- řízení oddělení odborného typu (vedoucí oddělení)
- manažerská
- bez zaměstnání
- Podnikatel/živnostník

4. Pohlaví respondenta

- Muž
- Žena

5. Jaký je váš současný rodinný stav?

- Svobodný/á
- Vdaná/Ženatý
- Rozvedený/á
- Vdovec/Vdova
- Odloučený/á

6. Ztratil/a jste v minulosti zaměstnání?

- Anopokud ano pokračujte otázkou č.2
- Nepokud ne pokračujte otázkou č. 6

7. Ztrátu zaměstnání jsem řešil/a sám/a

- Ano
- Ne

8. Ztrátu zaměstnání jsem řešil/a za pomoci přátel

- Ano
- Ne

9. Ztrátu zaměstnání jsme řešil za pomoci Úřadu práce

- Ano .
- Ne

10. Ztrátu zaměstnání jsem řešil/a za pomoci(vypište)

11. Absolvoval/a jste v minulosti již rekvalifikační kurz?

- Ano
- Ne

12. Byl/a by jste ochotný/a absolvovat rekvalifikační kurz, pokud by přispěl k získání zaměstnání?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

13. By/a by jste ochotný/a přijmout zaměstnání pro jehož výkon není nutné tak vysoké vzdělání jako máte vy ?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

14. By/a by jste ochotný/a přijmout zaměstnání s nižším příjmem než doposud?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

15. By/a by jste ochotný/a přijmout zaměstnání s nižším příjmem než doposud?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

16. By/a by jste ochotný/a přijmout zaměstnání s vyšším pracovním úvazkem než doposud?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

17. By/a by jste ochotný/a přijmout zaměstnání ve výrazně jiných pracovních podmínkách než doposud?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

18. Byl/a by jste ochotný/á absolvovat jazykový kurz, pokud by přispěl k získání zaměstnání?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

19. Byl/a by jste ochotný/a absolvovat jazykový kurz v místě svého bydliště?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

20. Bydlíte v obci s počtem obyvatel :

- do 1999
- 2000 – 4999
- 5000 – 9999
- 10000 – 19999
- 20000 – 49999
- 50000 – 99999
- 100000- 499999
- 500000 – a více

21. Místo trvalého bydliště (kraj):

IX. Možnosti využití výzkumu:

Tento výzkum by měl sloužit jako jeden z podkladů pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, při tvorbě rekvalifikačních programů pro nezaměstnané, a metodik pro činnost úřadů práce. (Speciální kurzy pro lidi staršího středního věku neexistují a tento výzkum má

zjistit, jak nově zřizované kurzy odborně zaměřit, v závislosti na regionu, a zájmu potencionálních klientů. Zatím jsou všichni uchazeči o práci zařazováni do shodných rekvalifikačních kurzů. U této věkové skupiny je předpoklad menší mobility a ochoty stěhovat se za prací, než u nižších věkových skupin, nabízená rekvalifikace by proto měla odpovídat místním podmínkám na trhu práce.)

Ovšem jeho využití může nabýt i širšího rozměru. Například být použit jako informativní podklad pro přípravu informační kampaně MPSV a MŠMT, která by sloužila k rozšíření všeobecného povědomí o současné a budoucí situaci na trhu práce. O možnostech uplatnění věkové skupiny 50+ vzhledem k rychlému technologickému a informačnímu vývoji v různých oborech, i vzhledem k postavení českého trhu práce v globálním měřítku.