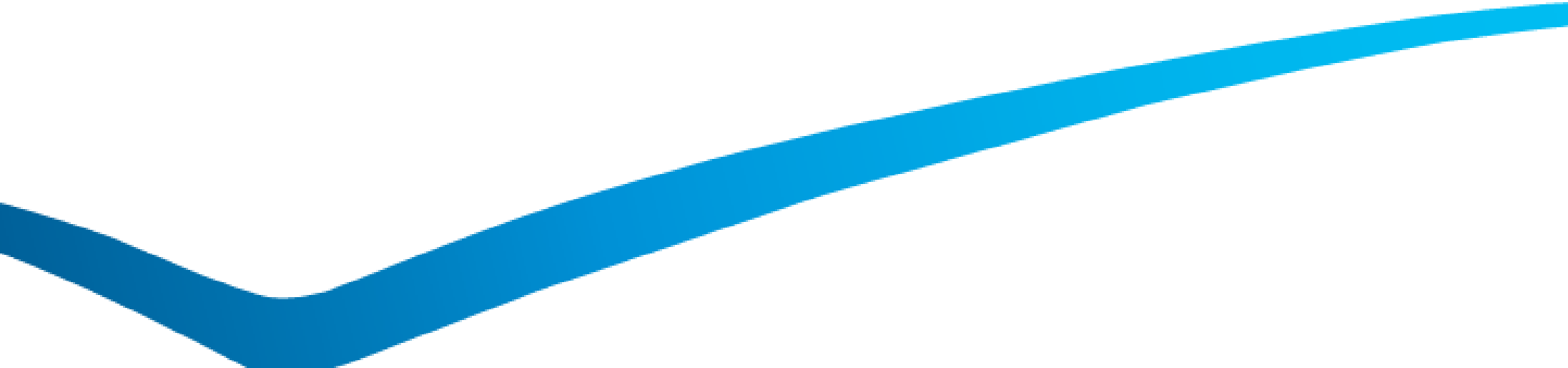


# Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+

3. února 2014



# KONTEXT

# Nezaměstnanost generace 50-64 let v roce 2011 a v roce 2013

## Podíl registrovaných nezaměstnaných v populaci 50-64 mezi lety 2011-2013 vzrostl

Zastoupení registrovaných nezaměstnaných v populaci 50-64 let k 30. 9. 2011

| Věková<br>kategorie | Nezaměstnaní   | %<br>Nezaměstnaní<br>na počet<br>obyvatel v<br>daném věku | Z toho:<br>Nezaměstnané<br>ženy | Nezam. ženy<br>(v %) | Nezam. muži   | Nezam. muži<br>(v %) |
|---------------------|----------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| 50-54 let           | 54 583         | 8,4%                                                      | 30 235                          | 9,4%                 | 24 348        | 7,5%                 |
| 55-59 let           | 57 286         | 7,7%                                                      | 24 444                          | 6,4%                 | 32 842        | 9,0%                 |
| 60-64 let           | 10 295         | 1,4%                                                      | 1 243                           | 0,3%                 | 9 052         | 2,6%                 |
| <b>Celkem</b>       | <b>122 164</b> | <b>5,7%</b>                                               | <b>55 922</b>                   | <b>5,1%</b>          | <b>66 242</b> | <b>6,3%</b>          |

Zastoupení registrovaných nezaměstnaných v populaci 50-64 let k 30. 9. 2013

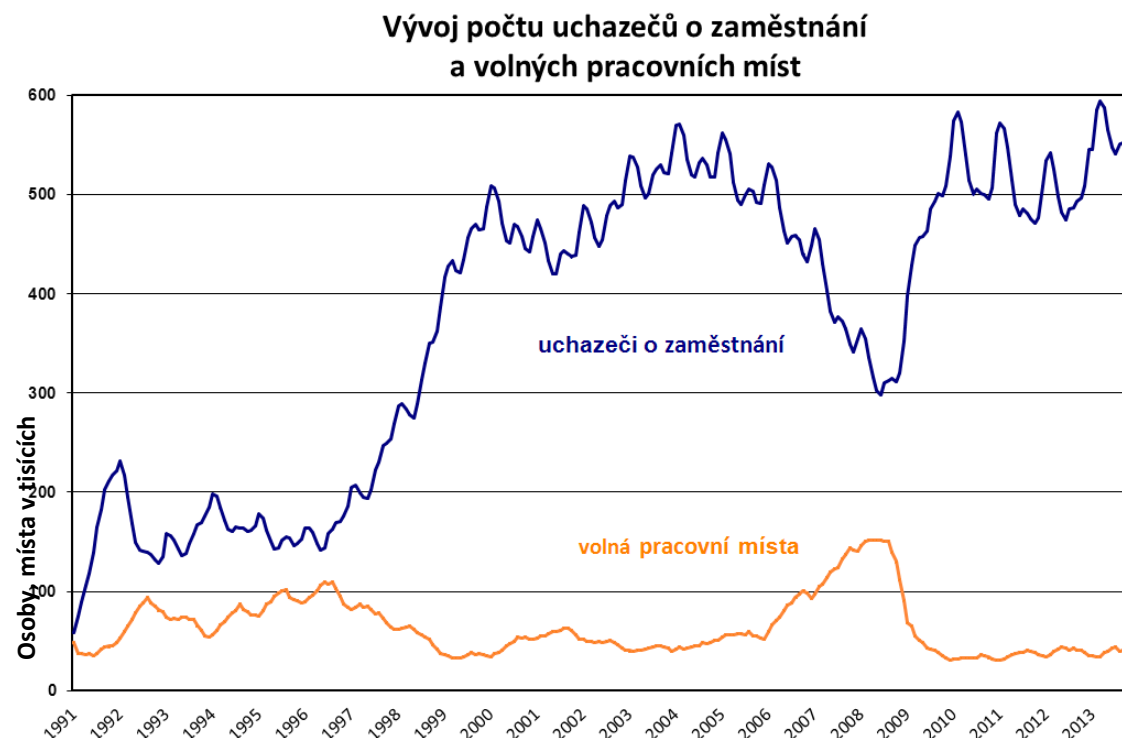
| Věková<br>kategorie | Nezaměstnaní   | %<br>Nezaměstnaní<br>na počet<br>obyvatel v<br>daném věku | Z toho:<br>nezaměstnané<br>ženy | Nezam. ženy<br>(v %) | Nezam. muži   | Nezam. muži<br>(v %) |
|---------------------|----------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| 50-54 let           | 57 295         | 9,0%                                                      | 30 922                          | 9,7%                 | 26 373        | 8,4%                 |
| 55-59 let           | 70 323         | 9,6%                                                      | 35 143                          | 9,8%                 | 35 180        | 9,5%                 |
| 60-64 let           | 19 234         | 2,6%                                                      | 2 407                           | 0,7%                 | 16 827        | 4,4%                 |
| <b>Celkem</b>       | <b>146 852</b> | <b>7,0%</b>                                               | <b>68 472</b>                   | <b>6,7%</b>          | <b>78 380</b> | <b>7,3%</b>          |

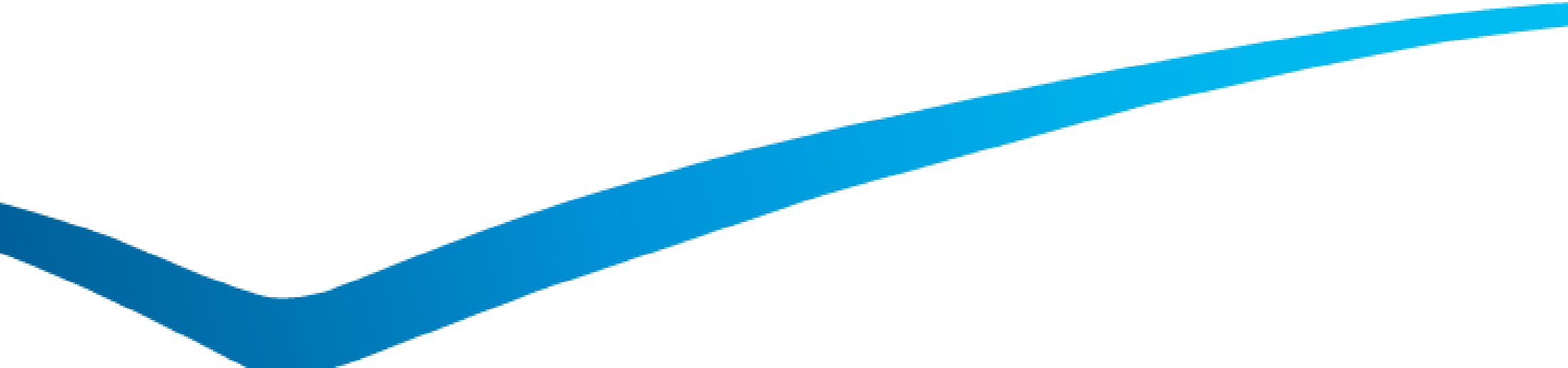
Zdroj: MPSV, k 30. 9. 2011, ČSÚ Pohyb obyvatelstva

Zdroj: MPSV, k 30. 9. 2013, ČSÚ Pohyb obyvatelstva

## Věkovou skupinu 50-64 let ohrožuje nepříznivý vývoj na trhu práce

- ✓ Dle údajů MPSV **počet volných pracovních míst stagnuje a zároveň roste počet uchazečů o zaměstnání**
- ✓ Kvůli postupnému posunu věku odchodu do důchodu (o 2 měsíce ročně u mužů a o 4 měsíce ročně u žen) si kategorie 50-64 let potřebuje udržet zaměstnání (případně živnost) déle





# METODOLOGIE

# Metodologie – analýza dostupných mezinárodních dat

## SHARE – 4. vlna 2011



- ✓ **SHARE** (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) je **longitudinální studie realizovaná od roku 2004**
- ✓ Na panelu respondentů 50+ a jejich partnerů mapuje zdraví, socio-ekonomický status a sociální vazby včetně rodinných
- ✓ **Cílem je sledovat proces stárnutí evropské populace a lépe porozumět situaci lidí starších 50 let**, a to jak po stránce ekonomické, tak i zdravotní a psychické
  - ✓ Pro analýzu institucí a vládních politik
  - ✓ **Pro vládní politiku založenou na faktech a zaměřenou na řešení problémů, s nimiž se lidé nad 50 let potýkají**
- ✓ V ČR je výzkum realizován od 2. vlny (2006). Sběr dat zajišťuje SC&C a **spravuje panel respondentů (v roce 2013 více než 6000)**
- ✓ **Poslední zveřejněná data jsou ze 4. vlny 2011**
  - ✓ věková kategorie 50-64 let byla vybrána pro analýzu překážek a výzev, s nimiž se potýká na trhu práce
  - ✓ počet respondentů N=3066
  - ✓ 4. vlny (2011) se zúčastnilo 16 evropských zemí

## CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing)

**Celkový počet respondentů: N=605**

✓ **Cíl:**

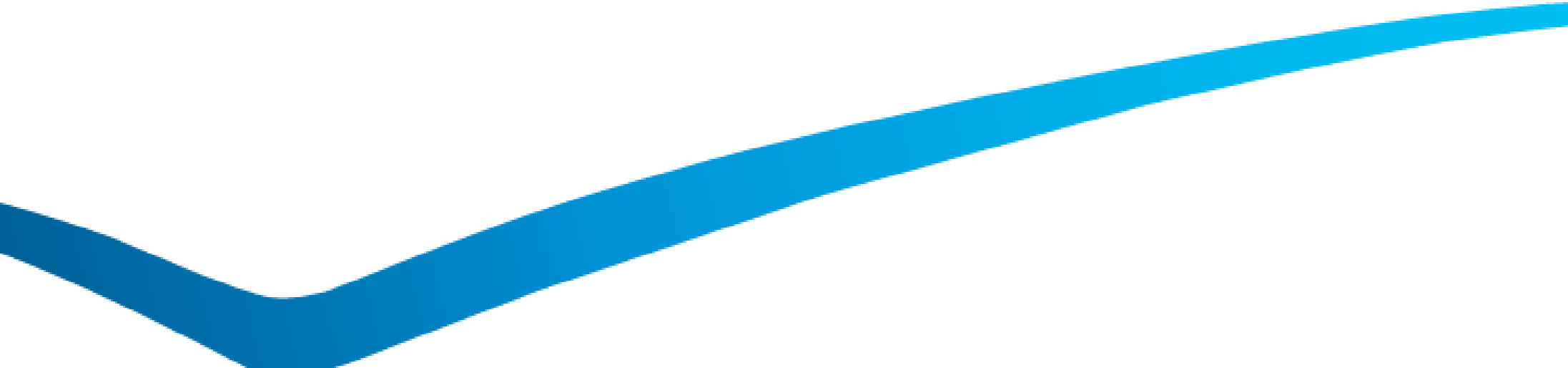
- Zjišťování stereotypů a auto-stereotypů
- Zájem o flexibilní úvazky práce
- Předčasné důchody

✓ **Segmentace:**

- A) Předčasný důchodce, důchodce
- B) Pracující (OSVČ)
- C) Pracující důchodce
- D) Nezaměstnaný

✓ **Poměrné zastoupení dle:** regionu, věku (nadvýběr 50-59 let), pohlaví, pracovního statusu

✓ **Sběr dat: 21.–27. listopadu 2013**



# HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

- ✓ **Výpovědi respondentů CATI potvrzují závěr ze 4. vlny SHARE, že generace 50-64 let se snaží udržet na trhu práce do důchodového věku. Pokud by mohli, polovina by ihned opustila pracovní trh a odešla do důchodu – často jim brání nastavení systému a nedostatek financí**
- ✓ **České domácnosti mají zároveň v nadprůměrné míře problém vyjít s příjmem**
- ✓ **I nadále se potvrzuje, že dřívější odchod do důchodu volí zejména ti, kteří už by jen velmi obtížně získali práci, a ti, kteří vykonávají spíše namáhavou manuální práci**
- ✓ **Pozdější odchod do důchodu volí lidé s vyšším dosaženým vzděláním (zejména manažerské a odborné pozice). Déle ekonomicky aktivní zůstávají rovněž úspěšní podnikatelé**

- ✓ **Velké rozdíly v životním stylu a perspektivě jsou také mezi jednotlivými regiony** (např. Praha a střední Čechy versus malé obce a příhraniční oblasti). Pracovní nabídky a příležitosti na trhu práce se mezi regiony výrazně liší
- ✓ **Pokud lidé z kategorie 50-64 let nevidí v práci smysl, vyčerpává je nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ve zvýšené míře trpí zdravotními problémy.** Někdy tak získají invalidní důchod, což jim alespoň umožní finančně překlenout předdůchodový věk
- ✓ **Vystavení špatným pracovním podmínkám** snižuje motivaci i ochotu zaměstnanců dále pracovat
- ✓ **Data potvrzují tendenci, která se ukazuje v mezinárodních výzkumech (SHARE, PIAAC), že lidé, kteří těžko hledají uplatnění ve společnosti a na pracovním trhu, jsou zároveň nemocnější a dožívají se nižšího věku**

- ✓ **Zkrácené úvazky nejsou pro skupinu 50-64 let příliš řešením.** V současném nastavení jsou poměrně nedostupné, finanční ohodnocení je nižší a v objemu práce nebývá odpovídající rozdíl
- ✓ **Předčasné důchody jsou nevýhodné** jak kvůli následnému krácení starobního důchodu, tak kvůli omezené možnosti přivýdělku a neřeší situaci lidí obtížně uplatnitelných na trhu práce v předdůchodovém věku
- ✓ **Ženy** se cítí být na trhu práce obecně více znevýhodněné
- ✓ V rámci práce je **nejvíce negativně vnímán věk „po padesátce“**, více to vnímají ženy

# Výsledky výzkumu

Výzkum SHARE

Externí data ČSÚ a MPSV

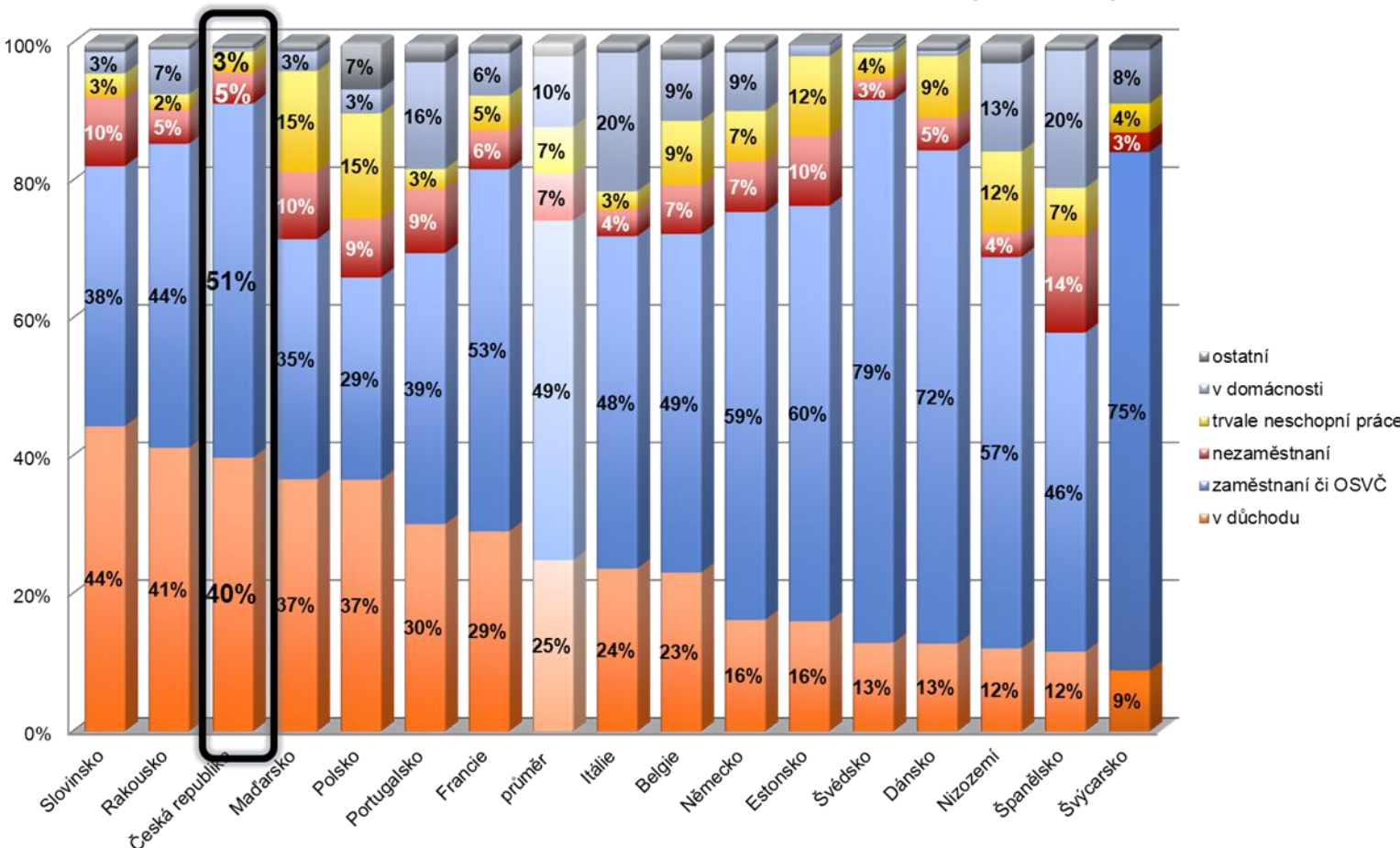
# Generace 50-64 let v mezinárodním srovnání

## Nejvyšší zastoupení pracujících mají severské země a Švýcarsko

Česká republika je ve srovnání s ostatními zeměmi mírně nadprůměrná v zastoupení zaměstnaných či OSVČ

Zároveň má ČR v dané věkové kategorii 3. nejvyšší procento lidí v důchodu

Jak se vidí respondenti ve věku 50-64 let (zváženo)

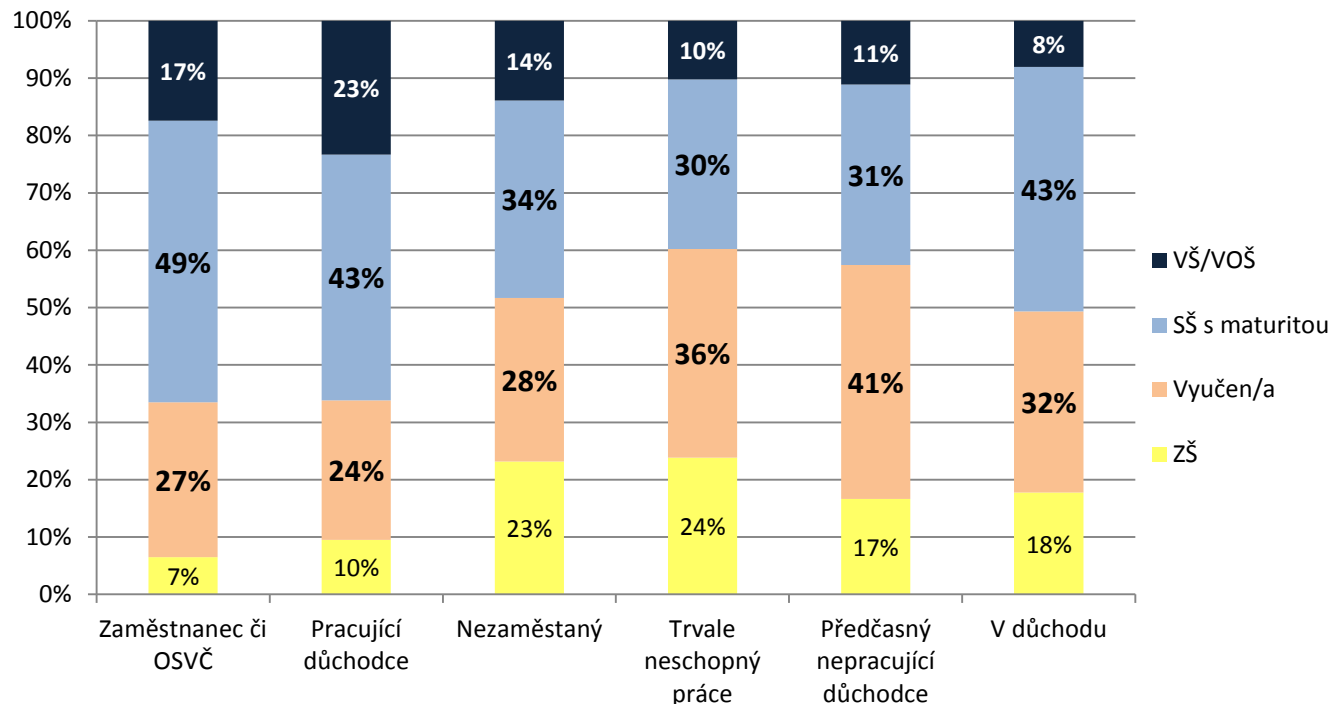


# Vliv dosaženého vzdělání na pracovní status ve věkové kategorii 50-64 let

Čím vyšší vzdělání respondenti mají, tím déle se věnují profesnímu životu

- Nejohroženější skupinou na trhu práce jsou lidé, kteří mají pouze základní vzdělání
- Naopak vysokoškoláci jsou vzhledem k jejich počtu poměrně nejvíce zastoupeni v kategorii zaměstnanec či OSVČ a dále mezi pracujícími důchodci

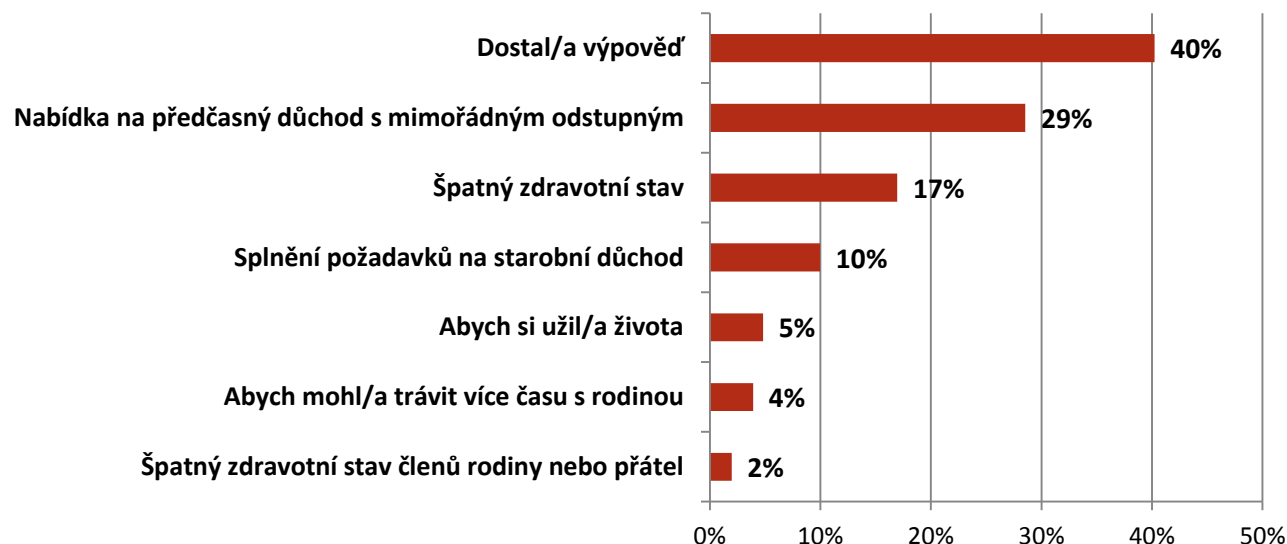
Pracovní status podle dosaženého vzdělání



## Nejčastějším důvodem odchodu do předčasného důchodu je ztráta zaměstnaní

- ✓ V kategorii 50-64 let je nejčastějším důvodem odchodu do předčasného důchodu **výpověď (40 %)**

### Z jakých důvodů jste šel/šla do důchodu



## Praha

- ✓ **Vyšší zastoupení vzdělanějších osob**  
(dle ČSÚ má Praha 24% vysokoškolsky vzdělaných osob vs. 10% v Moravskoslezském kraji)
- ✓ Pražané zastávají výrazně **více administrativních pozic a pozic ve službách**
- ✓ **více státních zaměstnanců a více pracujících důchodců**
- ✓ Práci hodnotí jako méně fyzicky namáhavou
- ✓ **Dostává se jim větší podpory a uznání**, jsou více spokojeni s finanční odměnou za vynaložené úsilí

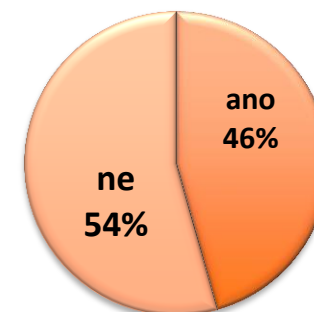
„Když myslíte na svůj současný pracovní poměr, šel/šla byste nejdříve do penze, jak nejdříve by to bylo možné?“



## Moravskoslezský kraj

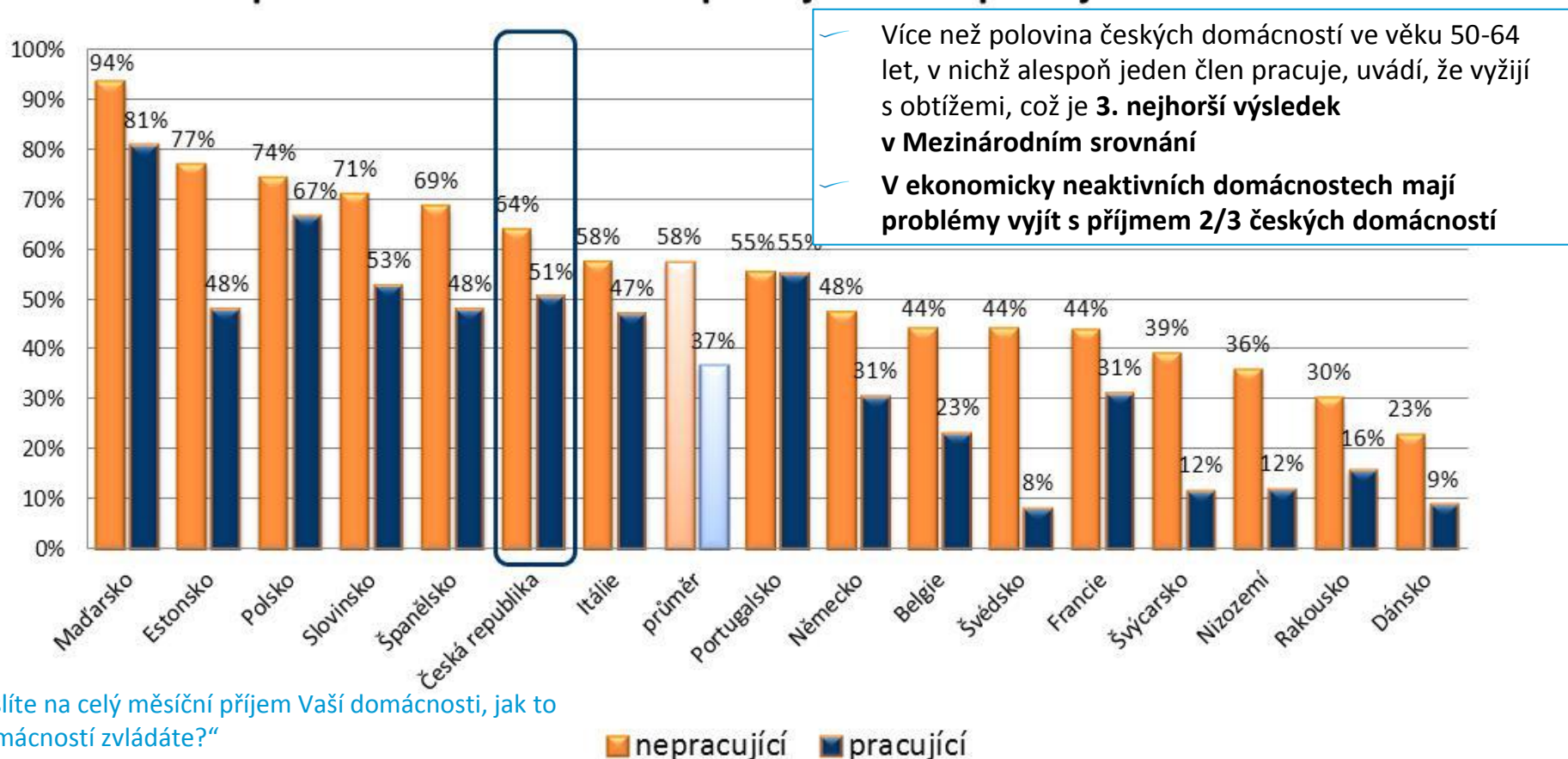
- ✓ **Více osob s nižším vzděláním**
- ✓ Výrazně vyšší zastoupení manuálně pracujících lidí
- ✓ **Práce** je pro osoby z Moravskoslezska **tělesně namáhavější**
- ✓ Méně se jim dostává uznání a podpory, **finanční ocenění za jejich práci se jim zdá nepřiměřenější**
- ✓ Své **pracovní místo mají méně jisté**, bojí se, že tuto práci nebudou moci vykonávat ze zdravotních důvodů až do důchodu
- ✓ Více se objevuje názor, že by šli do penze, jakmile to bude možné

Moravskoslezský



Česká republika má 6. nejvyšší podíl domácností s minimálně jedním pracujícím členem, které tak tak vyžijí s příjmem

Podíl domácnosti, které obtížně vyžijí s měsíčním příjmem - porovnání domácností s pracujícím a nepracujícím členem



CO007\_ „Když myslíte na celý měsíční příjem Vaší domácnosti, jak to finančně s Vaší domácností zvládáte?“

EP005\_ „Co nejlépe vystihuje Vaši současnou výdělečnou situaci?“ a proměnné EP002\_ „Věnoval/a jste se v posledních čtyřech týdnech/od našeho posledního rozhovoru nějaké výdělečné činnosti, jak zaměstnání tak i podnikání, i když se přitom jednalo jen o pár hodin?“

# Výsledky výzkumu

Výzkum pro ALTERNATIVA 50+

# TRH PRÁCE



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



ALTERNATIVA  
50+

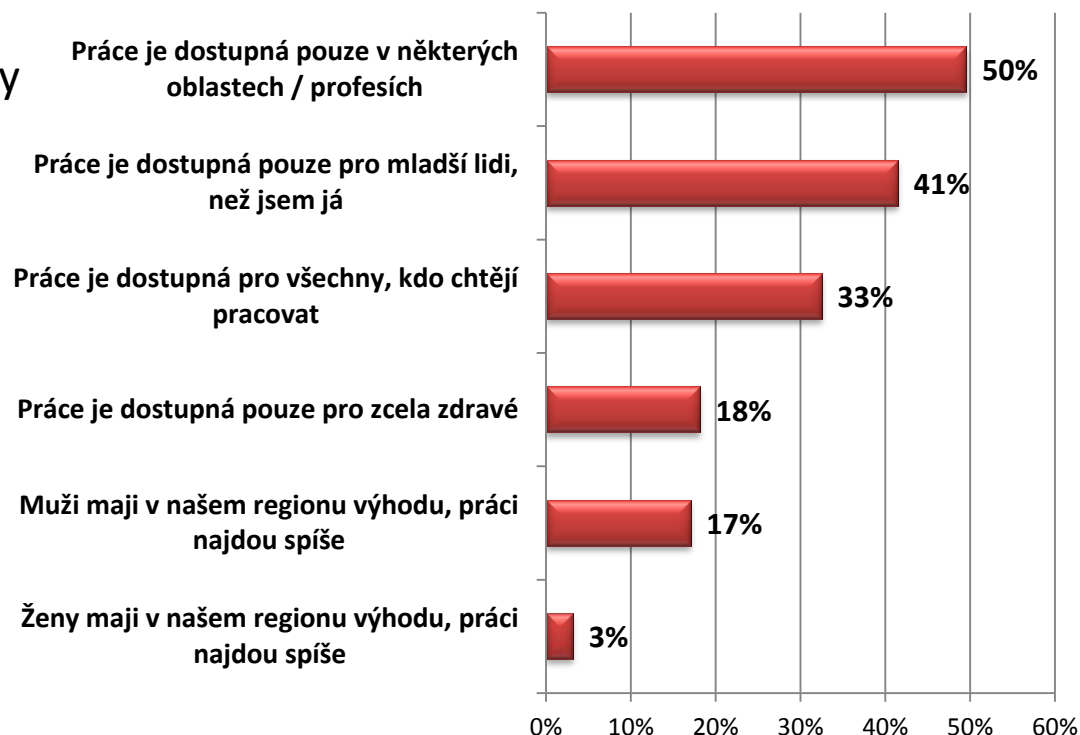
PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Do hodnocení se výrazně promítají regionální odlišnosti

✓ Pražanům a Středočechům přijde **práce dostupná pro všechny, kdo chtějí pracovat**, na druhé straně respondenti ze střední Moravy vnímají horší dostupnost práce pro lidi se zdravotními komplikacemi

✓ Do odpovědí se promítají stereotypy nebo i zkušenosti z trhu práce, **muži mají snazší přístup k práci** (zejména NUTS2 Severozápad) a že ženy si připadají na trhu práce „staré“ (práce je dostupnější pouze pro mladší)

### Dostupnost práce ve Vašem regionu



# Nezaměstnaní – základní faktory

Více jsou ohroženy ženy, osoby s nižším vzděláním, obyvatelé menších obcí a pohraničí

- ✓ V kategorii 55–59 je zastoupení nezaměstnaných nejvyšší, převládají nezaměstnané ženy
- ✓ V kategorii 60–64 let mají zpravidla ženy již nárok na důchod, počet nezaměstnaných se tak celkově prudce snižuje
- ✓ Regionálně se nezaměstnanost týká zejména příhraničních oblastí a menších obcí
- ✓ Třetina nezaměstnaných trpí zdravotním problémem (18 % pobírá částečný invalidní důchod)

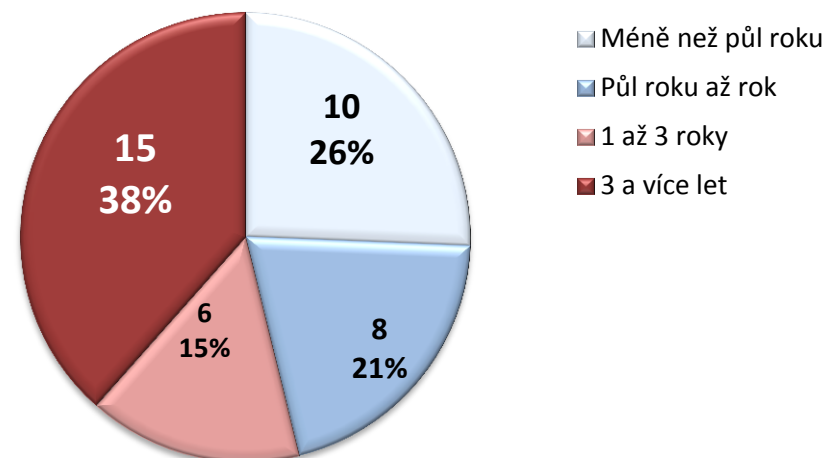
| Pohlaví       | Věková kategorie |            |           | Celkem      |
|---------------|------------------|------------|-----------|-------------|
|               | 50-54 let        | 55-59 let  | 60-64 let |             |
| Muž           | 13%              | 21%        | 5%        | 38%         |
| Žena          | 15%              | 44%        | 3%        | 62%         |
| <b>Celkem</b> | <b>28%</b>       | <b>64%</b> | <b>8%</b> | <b>100%</b> |

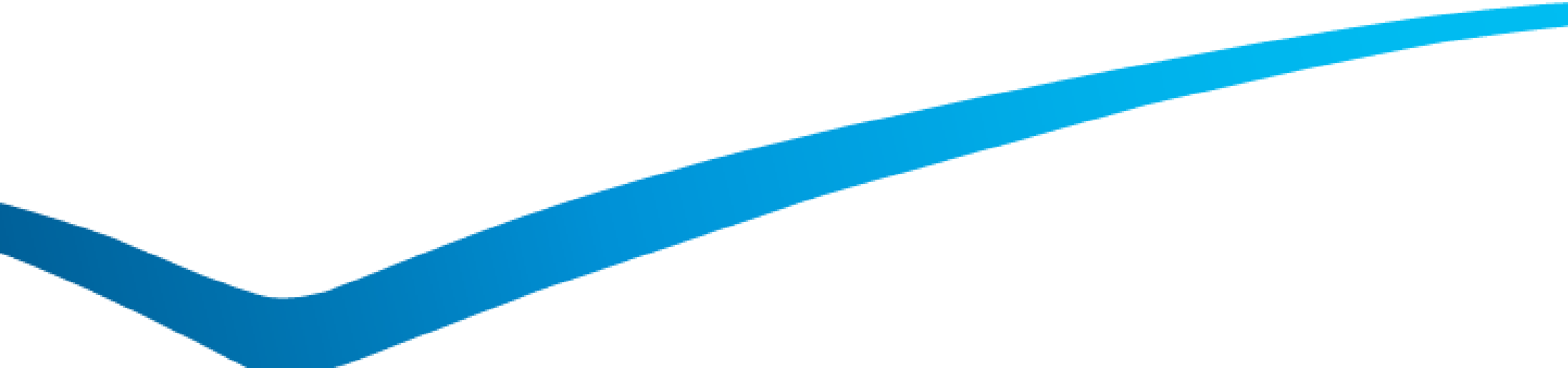
# Doba nezaměstnanosti, registrace na ÚP

## Více než 1/3 nezaměstnaných nemá práci 3 a více let

- ✓ **Většina dotazovaných (85 %) je registrovaná na úřadu práce**
- ✓ Zbývající respondenti buď registrováni byli (7,5 %) a odhlásili se, nebo se neregistrovali vůbec, protože jim to bylo nepříjemné (7,5 %)
- ✓ **Více než 1/2 nezaměstnaných je bez práce déle než rok**
- ✓ Uváděné důvody ztráty práce jsou velmi rozmanité, převládá propuštění či přímo propuštění pro nadbytečnost nebo šlo o časově omezenou práci, která skončila
- ✓ **10 z 15 respondentů, kteří jsou nezaměstnaní 3 a více let, neposlalo v posledních 30 dnech žádný životopis ani nebyli na žádném pohovoru**

Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?





# PŘEDČASNÍ DŮCHODCI & DŮCHODCI



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



ALTERNATIVA  
50+

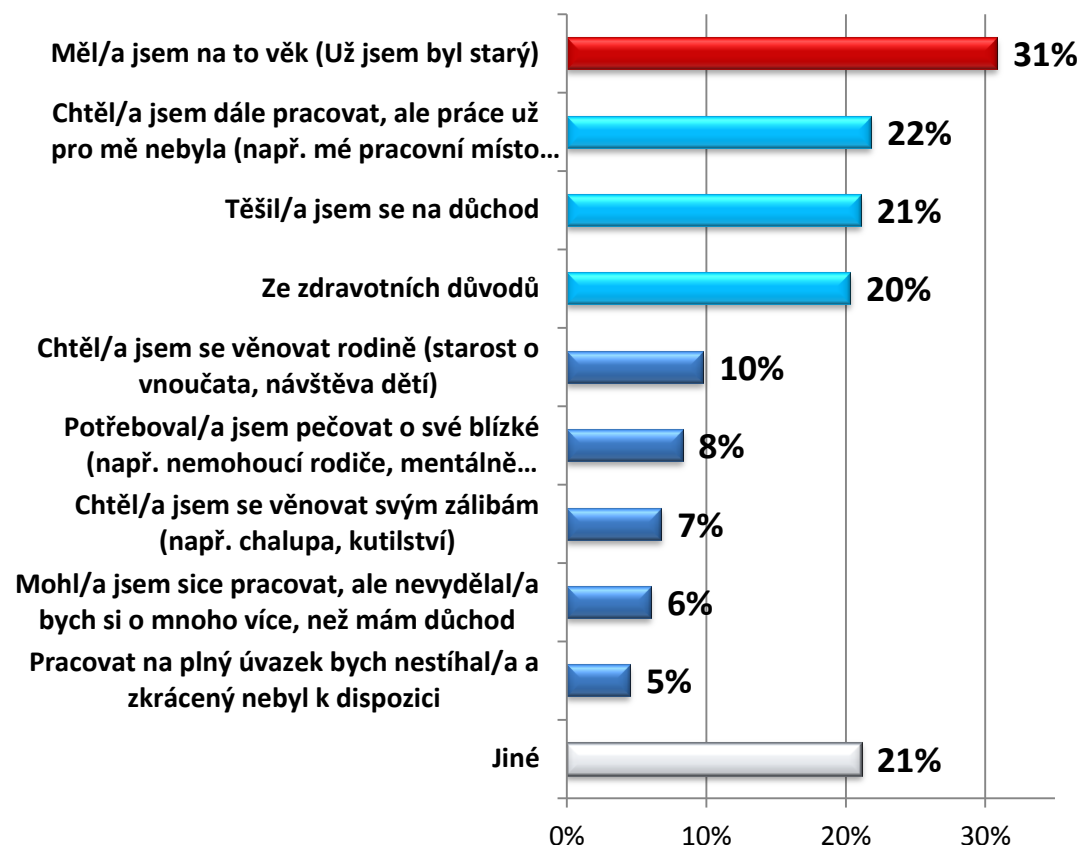
PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

# Důvody odchodu do důchodu

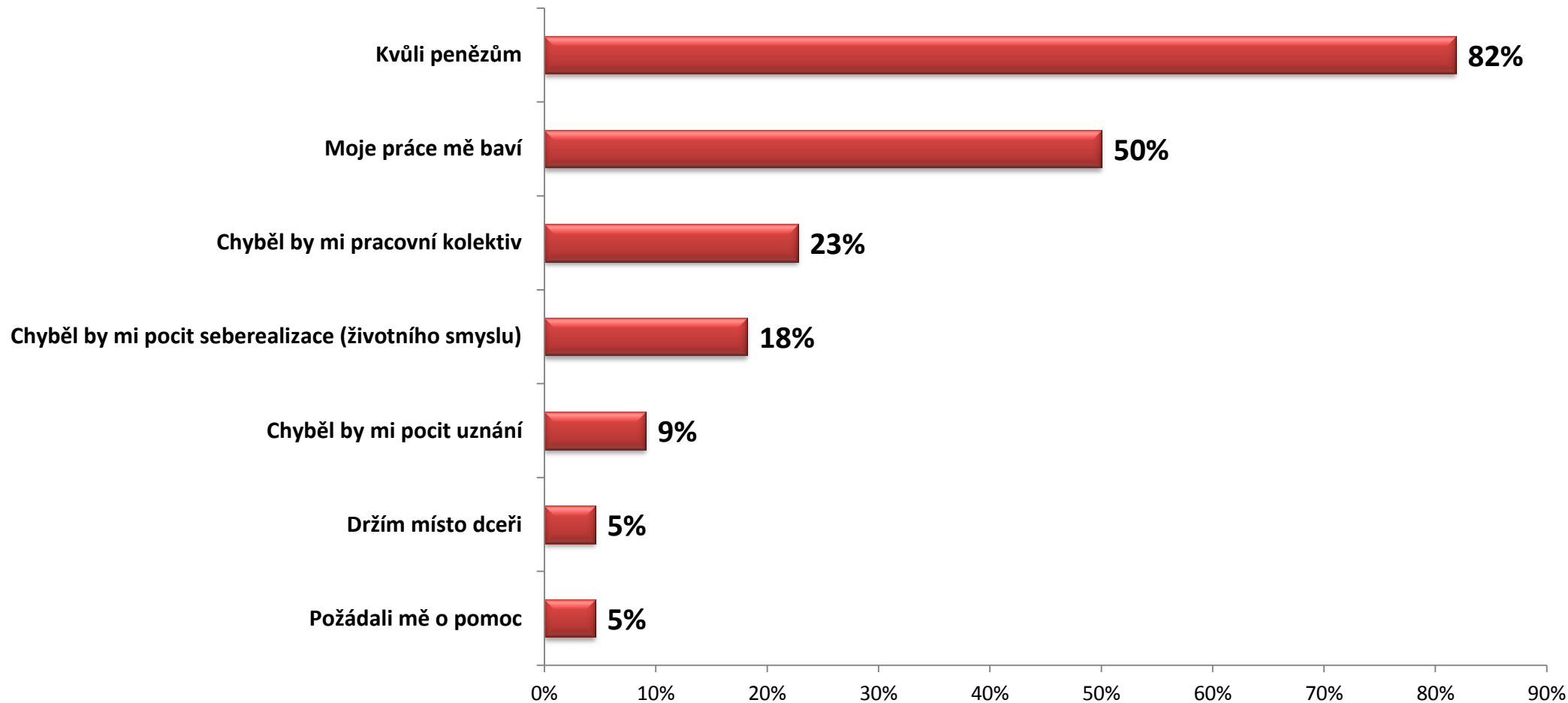
## Věk a zdraví jsou hlavními důvody odchodu do důchodu

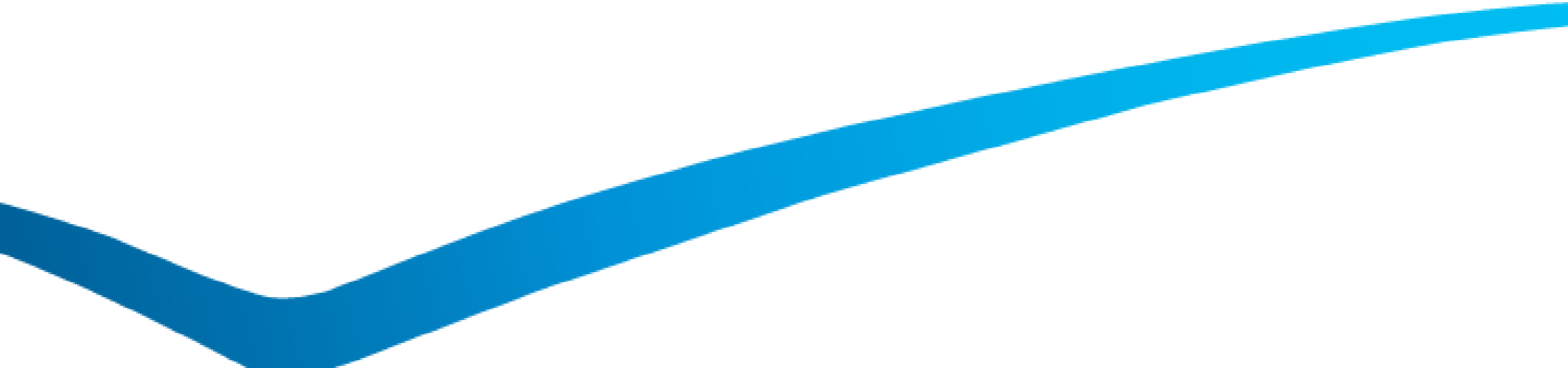
- ✓ **Nejvíce zmiňovaným důvodem odchodu do důchodu je splnění nároku na něj** (dosažení věkové hranice a odpracovaných let)
- ✓ Část se do důchodu těšila, aby se mohli věnovat rodině, koníčkům apod. Roli hrají také zdravotní důvody
- ✓ **Na druhé pólu stojí ti, kteří by dále pracovali, ale nebylo jim to umožněno**, ať již z důvodu zrušení pracovního místa, nízké odměny za práci (důchod byl pro ně finančně výhodnější) anebo z důvodu neexistence zkrácených úvazků
- ✓ Mezi důvody odchodu do důchodu uváděnými **v kategorii jiné figurovalo propuštění, zrušení funkce, špatné vztahy na pracovišti a nesnesitelné pracovní podmínky**, dále přechod z invalidního důchodu anebo z nezaměstnanosti

### Co Vás přimělo k tomu jít do důchodu?



## Důvody práce při pobírání důchodu





# SEBEPOJETÍ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



ALTERNATIVA  
50+

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## 1/3 se setkala s projevem znevýhodnění v oblasti pracovního trhu

- 30 % respondentů se setkala s projevem znevýhodnění v oblasti práce pracovního trhu, 24 % bylo znevýhodněno přímo v práci
- Za nejzmiňovanější křivdu považovali to, že nedostali práci, přestože pro ni měli předpoklady

### Další projevy znevýhodnění



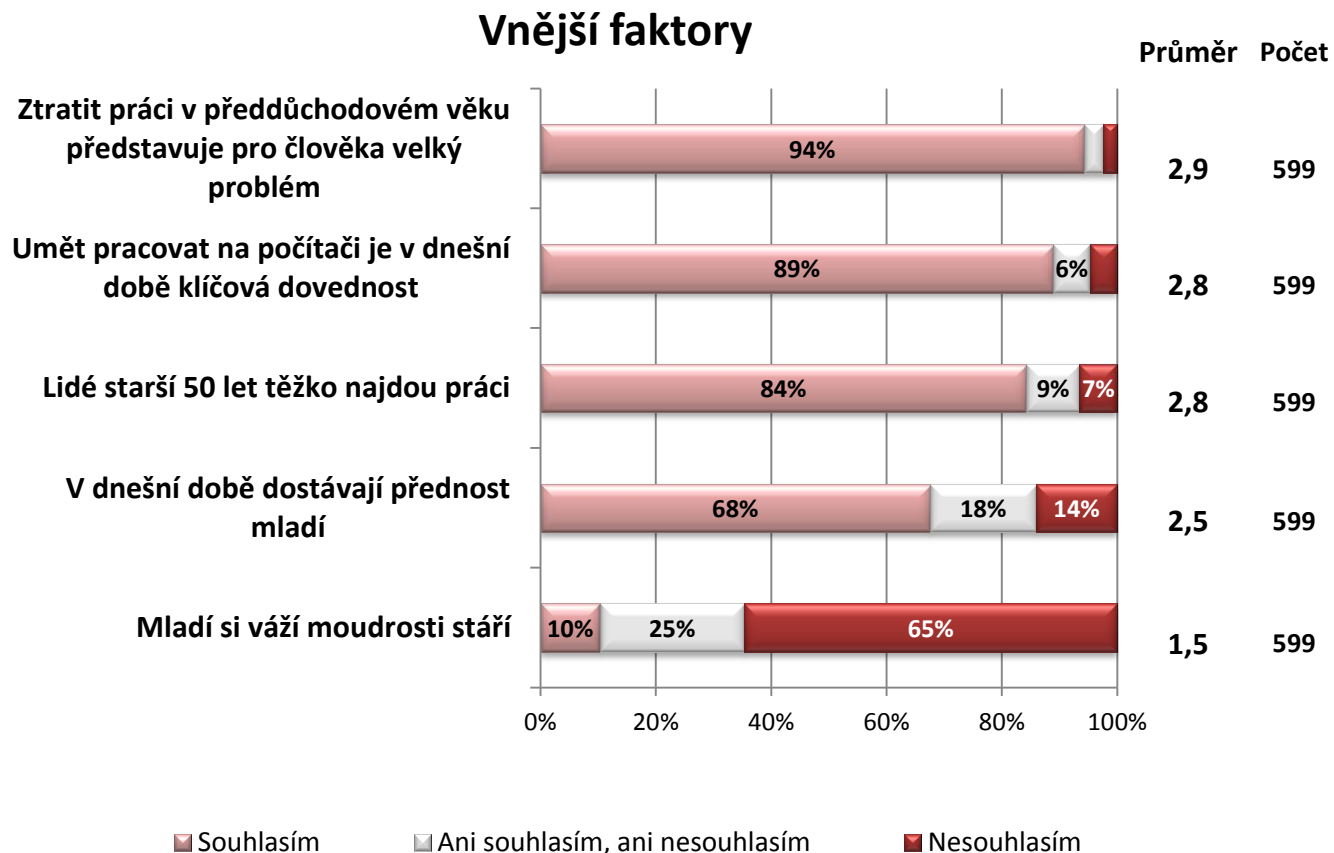
F1: Setkal/a jste se přímo Vy s projevem znevýhodnění (diskriminace), a to buď při hledání práce, přímo

v práci nebo při ukončení pracovního poměru? (možno více odpovědí)

F2: Byl/a jste někdy v práci znevýhodněn/a? (možno více odpovědí)

## 94 % respondentů vnímá ztrátu práce v předdůchodovém věku jako velký problém

- Mezi lidmi generace 50-64 let panuje **vyšoká obava ze ztráty práce v předdůchodovém věku**, právě tito lidé vnímají svoji pozici a možnosti na trhu práce jako špatné



# DOPORUČENÍ



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



ALTERNATIVA  
50+

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Zásadní pro zlepšení pozice generace 50–64 let je koordinace postupu MŠMT a MPSV

- ✓ **Efektivnější programy celoživotního vzdělávání** (spolufinancování zaměstnavatelem)
- ✓ **Motivační systém sociálního zabezpečení** (méně restriktivní možnosti přivýdělku k podpoře v nezaměstnanosti a předčasným důchodům)
- ✓ **Odlehčení administrativy úřadům práce, profesionalizace a specializace jejich personálu** na aktivní a individualizovanou pomoc registrovaným na ÚP s hlavním cílem nalezení pracovního uplatnění
- ✓ **Navrácení povinnosti zaměstnavatelům hlásit volná pracovní místa na ÚP**

## Zásadní pro zlepšení pozice generace 50–64 let je koordinace postupu MŠMT a MPSV

- **Osvěta a zásadní boření mýtů a stereotypů o starších lidech** – 50letá žena není seniorka, na přelomu let 2020/2021 se věk odchodu do důchodu u mužů a bezdětných žen srovná na 63 letech a 8 měsících
- **Zkrácené úvazky mohou v důsledku přivést motivovanější a efektivnější pracovníky**, nelze je však přeceňovat a požadovat za každou cenu. V současné ČR si vzhledem k výši mezd může dovolit práci na částečný úvazek jen malé množství lidí, především ve specifické životní situaci. Navíc je nutné si uvědomit dopad na výši důchodového zabezpečení
- **Podpora zdravotních programů pro osoby 50+ v zaměstnání jakožto prevence zdravotních potíží** mající za následek nezaměstnanost a neúčast na trhu práce
- **Podpora státu pečujícím osobám, odstranění některých zákonných opatření** (jako např. shodná trvalá adresa pečující a závislé osoby, kdy tato podmínka znemožňuje poskytnutí finanční podpory pečující osobě)

**SC&C, spol. s r. o.  
Americká 21, Praha 2  
+420 608 184 327**

**<http://www.scac.cz>**

**Alternativa 50+, o.p.s.  
U Průhonu 1567/ 7a, Praha 7  
+420 777 564 332**

**<http://alternativaplus.cz>  
Facebook: alternativa50plus**



**ALTERNATIVA  
50+**

**PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)**