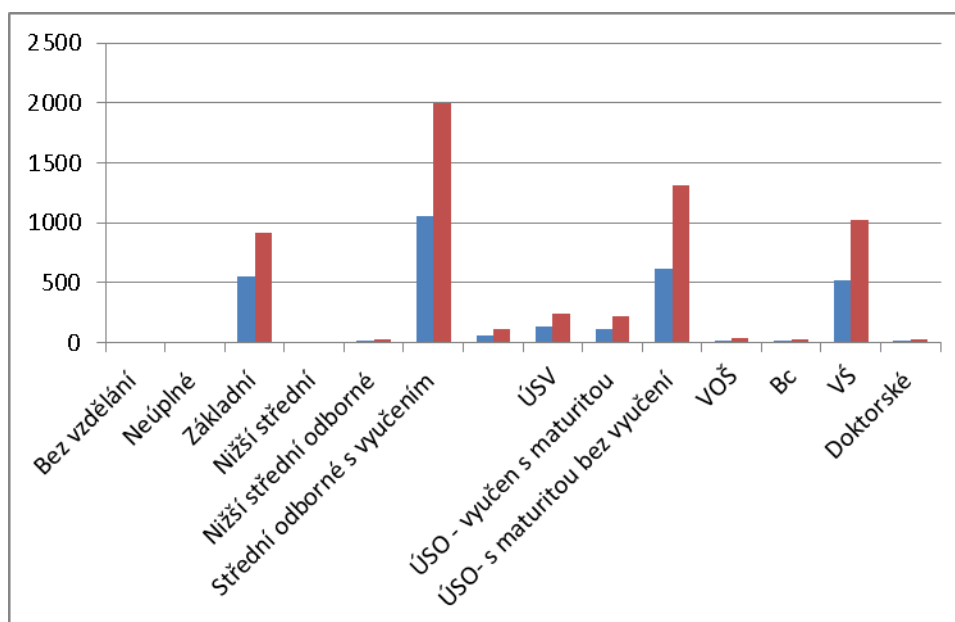


PŘÍLOHA Č. 6

Analýza cílové skupiny osob 50 plus

Ke dni 15. 6 2011 bylo v hl. m. Praze evidováno celkem 31934 osob. Ve skupině osob ve věku 18-49 let bylo v evidenci celkem 23 017 osob a z tohoto počtu bylo nepřetržitě v evidenci delší než 5 měsíců 11 081 osob (48%). Z celkového počtu evidovaných uchazečů bylo 8917 osob starších padesáti let, z nich bylo v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců 5948 osob (67%). Z tohoto srovnání je zřejmé, že uchazeči o zaměstnání nad 50 let setrvávají v evidenci déle a jejich vyhlídky na získání nového zaměstnání jsou poměrně malé. Ze statistických údajů také vyplývá, že ve skupině 50 plus významně narůstá počet evidovaných uchazečů s VŠ vzděláním. V porovnání se skupinou 50 minus, kde je 11% uchazečů s VŠ vzděláním je ve skupině 50 plus 17 % uchazečů s VŠ vzděláním. Je jejich kvalifikace nižší než ve srovnávané skupině, nebo jsou zde již patrné odmítavé postoje k této cílové skupině ze strany potenciálních zaměstnavatelů obecně?

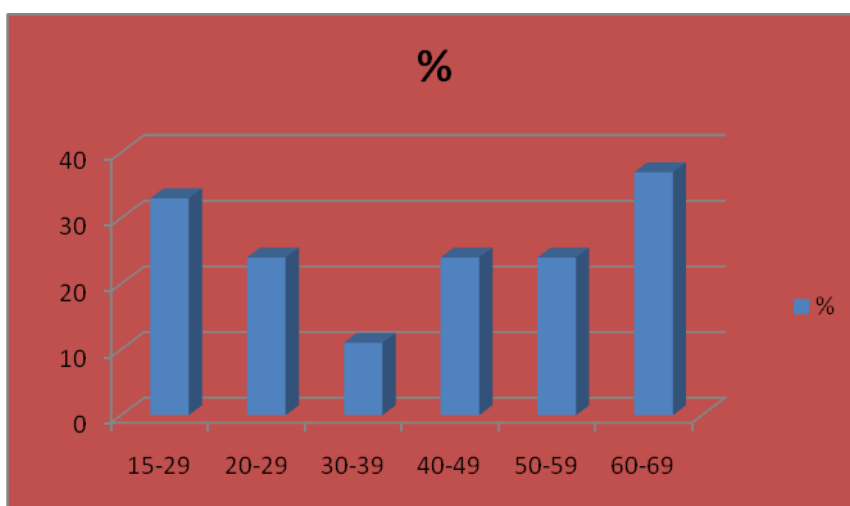


Vzdělanostní struktura UoZ starších 50 let, evidovaných na ÚPP nepřetržitě déle než 5 měsíců k 15.6.2011
Zdroj dat – OK Práce

Skutečnost, že osoby starší padesáti let nejsou na trhu práce příliš úspěšní je umocňována také negativním vnímáním cílové skupiny jako celku v celospolečenském měřítku.

Ze studie „O situaci starších pracovníků na trhu práce v ČR (2003)“, kterou zpracovala na přímou žádost České republiky OECD cituji.: „V ČR kromě nízké míry porodnosti je také nízká míra zaměstnanosti starších pracovníků, tendence k předčasnému odchodu do důchodu, nízká míra zapojení starších pracovníků do rekvalifikačních kurzů a kurzů dalšího zvyšování odbornosti, vysoká nemocnost a úniky z trhu práce do částečných i trvalých invalidních důchodů.... Kromě toho ani zaměstnavatelé se dosud nenaučili, jak efektivně pracovat s touto skupinou, neexistují systémy práce se staršími zaměstnanci. I celospolečensky je problém starších lidí na trhu práce zobrazován spíše schematicky, ve spojení s důchody, nemocemi apod. Kromě vědeckého a uměleckého světa média vzory pracovně aktivních starších lidí nenabízejí...“

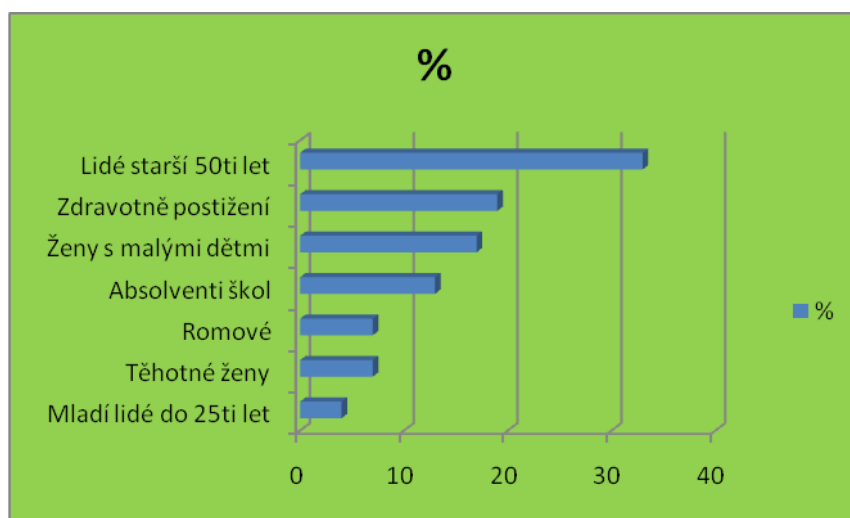
Na serveru Novinky.cz dne 29.4.2010 zveřejněn článek „Čtvrtina mladých chápe seniory jako přítěž, která jim bere peníze“. Z článku převzatý graf zachycuje osobní zkušenost s věkovou diskriminací v různých věkových skupinách. Ze stejného článku cituji „...Starším pracovníkům je prakticky automaticky připisována neschopnost naučit se pracovat s moderní technikou, horší sluch, zrak a výdrž, neschopnost přizpůsobovat se změnám, menší pracovní výkon. V české společnosti



Věková diskriminace - ageismus (Novinky. cz -29.4.2010)

převažuje falešný obraz stáří a seniorského věku. Přispívají k tomu média a reklama. O starých lidech se nepíše, a když, tak hanlivě. V reklamě hrají roli spíše diskriminační, nebo zesměšňující, než plnohodnotné postavení v životě (únik moči, lepení zubů). Negativní zprávy bývají často spojovány se seniory, kde jsou představováni jako roztržití popletové. Chybějí témata pro seniory, nikdo neukazuje jejich pozitivní roli ve společnosti...”

Další graf převzatý ze studie „Postavení zaměstnanců nad 50 let“, vyjadřuje názor 1011 respondentů - zaměstnanců na to, která ze 7 skupin obyvatel, nejvíce ohrožených na trhu práce u nás, má nejhorší podmínky pro uplatnění se na trhu u nás.



Zdroj : STEM, Studie „Postavení zaměstnanců nad 50 let“(2006) , vzorek 1 011 respondentů – zaměstnanců

Cituji z téže studie...“Z odpovědí respondentů – zaměstnanců je vidět, že na starší pracovníky mají utvořen poměrně stereotypní pohled. Největšími přednostmi lidí 50+ na trhu práce jsou zkušenosti a s nimi související nadhled a odpovědnost, na straně druhé jsou handicap jako špatné učení se novým věcem a horší adaptabilita na změny, případně nižší pracovní tempo. Věk je podle samotných zaměstnanců faktorem, který jistým způsobem určuje pozici na trhu práce a segmentuje pracovníky. Pro jisté profese jsou podle nich starší lidé nepostradatelní a naopak některé obory jsou pro ně zase nevhodné. Podobně jako zaměstnanci se i zaměstnavatelé celkem shodují v pojmenování předností a nedostatků starších pracovníků. Jak spontánně uvádějí, jednoznačnými klady jsou životní zkušenosti, odborné profesní znalosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích. Z nedostatků pracovníků starších padesáti let zmiňují zaměstnavatelé především nižší schopnost přizpůsobit se firmě a jejím postupům, malou flexibilitu, nízkou schopnost učit se novým věcem a ochotu na sobě pracovat. Jak vyplývá z této série výzkumů, v české společnosti existuje poměrně ustálený názor, jaké přednosti a nedostatky má (nebo má mít) starší pracovník, sdílený stejnou měrou oběma aktéry na trhu práce – zaměstnanci i zaměstnavateli. Stereotyp zkušeného, ale málo flexibilního staršího pracovníka je v pracovním prostředí přítomen velice silně. ...“ Osoby starší 50ti let mají díky této společenské „stigmatizaci“ skutečně velmi obtížné postavení na trhu práce. V dlouhodobé evidenci nejčastěji „zůstávají“ osoby, které mají nejvýše střední vzdělání, nedostatečné jazykové vybavení a nižší počítačovou gramotnost. Jak již bylo řečeno v úvodu této analýzy, zvyšuje se v této cílové skupině počet osob s VŠ vzděláním.

Projekt „Zkušenosti pro Prahu“ by měl ve své komplexnosti pomoci klientovi projektu k nalezení nového pracovního místa. V rámci projektu bude vytvořeno 35 – 50 nových pracovních míst, dotovaných formou úhrady mzdových nákladů po dobu 12 měsíců. Dále bude vyhrazeno až 10 společensky účelných pracovních míst v souladu s § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. SV této spolupráci nepůjde jenom o zajištění pracovních míst pro klienty projektu, nebo vytvoření, ale i o působení na zaměstnavatele vedoucí ideálně k přehodnocení zavedených stereotypů. Zaměstnavatel se tak stává další cílovou skupinou projektu.

Shrnutí. V projektu „Zkušenosti pro Prahu“ se chceme zaměřit na ty uchazeče o zaměstnání, jejichž šance uspět na trhu jsou značně limitované, tedy na osoby starší 50 let (bez dalšího členění této cílové skupiny). Jak vyplývá ze statistiky OKpráce, setrvává v evidenci KrPP ve věkové skupině (50+) 67% osob nepřetržitě déle jak 5 měsíců a jejich cesta na trh práce je velmi obtížná.

Pozn.: Tato příloha byla součástí původní žádosti.

Zdroje:

- 1) Systém OKpráce
- 2) Studie STEM 2006 „Postavení zaměstnanců nad 50 let“
- 3) Studie OECD 2003 „O situaci starších pracovníků na trhu práce v ČR“
- 4) Projekt „Znovu do zaměstnání“ a „Zpět do práce“



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz