

New Paradigm in Ageing Policy. European Commission. 1999. http://europa.eu.int/comm/employment_social/socprot/ageing/news/paradigm_en.htm

Kotrusová, M. Zvyšování flexibility u pracovní doby a pracovních podmínek jako jedna z možností podpory zvyšování zaměstnanosti starších osob. *Fórum sociální politiky*, 2009, roč. 3, č. 4, s. 13-19.

Národní program přípravy na stárnutí na období 2008 až 2012. <http://www.mpsv.cz/cs/5045>

Nazroo, J. et al. *Inequalities in Health in an Aging Population: Patterns, Cause and Consequences*. Full Research Report, ESRC End of Award Report, RES-000-23-0590, Swindon: ESRC, 2008. http://www.esrcsocietytoday.ac.uk/ESRCInfoCentre/Plain_English_Summaries/LLH/health_wellbeing

Nordenmark, M. - Stattin, M. Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. *Ageing and Society*, 2009, 29, s. 413-430.

Pagán, R. Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 2009, 123, s. 378-383.

Přechod do důchodu podle výsledků ad hoc modelu 2006 VÚPSV. www.czso.cz/csu/2007edici/plan.nsf/3123-07

Robertson, I. T. et al. *Older People's Experience of Paid Employment: Participation and Duality of Life*. Growing Older Programme, Research Findings, 2003, Series No. 14. http://www.esrcsocietytoday.ac.uk/ESRCInfoCentre/Plain_English_Summaries/work_organisations

Rychtaříková, J. Zdraví. In Rychtaříková, J. - Kuchařová, V. (eds.) *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Praha: UK a VÚPSV, v. v. i., 2008.

Svobodová, K. Sociálně psychologické aspekty stárnutí. *Demografie*, 2007, č. 2, s. 87-95.

Šlapák, M. Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového systému. In Remr, J. - Kotíková, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Šlapák, M. - Kotrusová, M. Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob prostřednictvím postupného zkracování jejich pracovní doby. In Remr, J. - Kotíková, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

POSZ 2005: Postoje starších zaměstnanců. Závěrečná zpráva z výzkumu. In Remr, J. - Kotíková, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

PZ 2006: Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob. In Remr, J. - Kotíková, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Tomeš, I. *Sociální politika. Teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub, 2001, 262 s. ISBN 80-86484-00-9

Vidovičová, L. - Rabušic, L. *Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti*. VÚPSV, 2003, 67 s.

Renata Kyzlinková působí ve VÚPSV, Miriam Kotrusová na FSV UK.

VIII. Hradecké dny sociální práce, mezinárodní vědeckou konferenci, pořádá Ústav sociální práce UHK

Téma konference:

Od teorie k praxi, od praxe k teorii

Místo konání:

Hradec Králové, aula 3. budovy UHK

Termín konání:

7.–8. 10. 2011

Tematické okruhy:

1. Význam teorie pro praxi sociální práce - reflektování praxe v teorii sociální práce
2. Reflexe praxe sociální práce prostřednictvím výzkumu
3. Co teorie nenabízí praxi?
4. Teorie a praxe sociální práce v evropském kontextu

Více na: www.uhk.cz/hradeckedny

Starší lidé jako subjekt vzdělávání a jeho přesahy na (pro) trh práce

Lucie Vidovičová

Ve studii se věnujeme otázkám profesního vzdělávání ve vyšším věku ve dvou specifických empirických populacích – u seniorů nad 60 let a starších pracovníků od 50 do 63 let věku. Na příkladu účasti na krátkých zaškolovacích kurzech a rekvalifikacích, jako speciálních formách celoživotního vzdělávání, ukazujeme, že participace na výcviku a vzdělávání je v seniorské populaci stále ještě marginální vzhledem k očekávaným potřebám stárnoucí populace. Přesto v obou zkoumaných populačních segmentech mají lidé, kteří se vzdělávání účastní, větší šanci se zapojit, udržet a prosperovat na pracovním trhu. Argumentujeme, že profesní vzdělávání by mělo být chápáno jako skutečně vzdělávání celoživotní, protože samotný fakt důchodového věku nesnižuje přínos této formy osobního rozvoje ani jeho potenciální zisky pro celou společnost. Zároveň upozorňujeme na přetrvávající bariéry ve formě různých podob diskriminace, ale i individuálně nízké motivace – což se zdají být propojené nádoby. Na základě zahraniční studie krátce diskutujeme i další motivační a bariéry pro vzdělávání, které jsou osobité pro tuto fázi životní dráhy.

Úvod

Současný politický diskurs vynesl na výsluní koncept celoživotního vzdělávání jako nutnosti pro udržení ekonomické konkurenceschopnosti tváří v tvář globalizovanému světu, ale také jako základ pro aktivnější a angažovanější občanství (European Commission, 2006, 2007; Slowey, 2008). Jeho osou se stále významněji stává populace ve věku 50+, která je považována za zásadní klíč k řešení otázek přetížených důchodových systémů a zároveň je určitým generačním příslibem zvyšování individuální odpovědnosti za život, zdraví a ekonomické zajištění vlastního stáří. Největší důraz je proto kladen na zvyšování vědomostí a dovedností relevantních pro pracovní trh a na „later-life“ vzdělávání (ve vyšším věku). Kromě těchto důrazů se však s narůstajícím zájmem hovoří i o významu zapojení seniorů ve formálním i neformálním vzdělávání, a to jak formou pasivní, tak aktivní, tedy nejen jako účastníků, ale také jako poskytovatelů vzdělávání a výcviku (Oancea, 2008). Přes tyto snahy a cíle je pozice starších pracovníků s ohledem na intenzitu, variabilitu, dostupnost i efektivitu vzdělávání značně marginální (Mayhew, Elliott, Rijkers, 2008; Czesan et al., 2008; Rabušic, 2008). Úbytek lidského kapitálu, snižování dovedností s rostoucím věkem, nízká vůle k participaci na dalším rozvoji jsou, jak někteří říkají, hlavními důvody znevýhodnění seniorů na trhu práce i ve společnosti. Jiní argumentují, že podstatnou roli zde hrají spíše strukturálně zakořeněné důvody: věková diskriminace, více či méně zjevná

omezující opatření, přetrvávající podpora raných odchodů do důchodu ze strany důchodových systémů i ze strany zaměstnavatelů, neefektivní či podfinancované politiky, nedostatek politické vůle. Jako obvykle v sociálním světě leží skutečnost někde v průniku těchto dvou množin a je příliš komplexní na to, aby mohla být jednoduše popsána zkratkou, či snad řešena univerzální politikou.

Již v 90. letech Riley a Rileyová (1994) kritizovali takzvaný třífázový model životního cyklu, ve kterém je vzdělávání vyhrazeno pro mládí, ekonomická aktivita pro střední věk a rekreace pro stáří. Nutno přiznat, že jejich kritika došla sluchu a toto paradigma, jak sami autoři předvíдали, se začíná pozvolna měnit. U kořene je to změna viditelná například v díkci některých dětských psychologů. Ti propagují posilování pocitu zodpovědnosti a určité rutiny již od nejmladšího věku dítěte a doporučují o škole a o domácích pracích, adekvátních věku dítěte, hovořit jako o „práci“, která je komplementární k „zábavě“ a relaxaci. V případě středního věku jsme svědky, i když pravda ne nijak masově, přesto symptomatické, přeměny pevně strukturovaného pracovního života do různých forem „nespojitych“ kariér. Stále častěji některé segmenty populace přerušují, zatímco jiné jsou k tomu nuceny, svoji zaměstnaneckou kariéru, kterou prokládají obdobími volna, cestování, dalšího vzdělávání, které může předcházet změně v nasměrování či oboru, ale také obdobími nezaměstnanosti, nemoci či třeba pozdního, odkládaného rodičovství (srov. např. Guillemard, van Gunsteren, 1991;

Rabušic, 2007). Dříve stigmatizující vyšší počet zápisů v profesním životopise se stává normou. Akcelerující dynamika vývoje nových technologií a výrobních procesů de facto znemožňuje, aby jedinec strávil svůj ekonomicky aktivní život na pozici, do které vstoupil s vědomostmi a dovednostmi, které nabyl v procesu formálního vzdělávání (k této diskusi v kontextu profesního vzdělávání dospělých viz Novotný, 2008). I když příčiny a důsledky jsou bezpochyby mnohem komplexnější, pro tento text snad uvedené příklady postačí k ilustraci toho, jakými způsoby se původně relativně striktně oddělené „boxy“ postupně otevírají či přelévají a protínají. Přesto ještě není, jak ukážeme dále, v případě vzdělávání dosaženo ideálního stavu „prostupnosti“. Vzdělávání „celoživotní“ se stále setkává s paradoxem, že až příliš často politiky, hodnoty a chování jednotlivců i různých skupin (např. zaměstnavatelů) chápou jeho konec nikoliv spolu s koncem života, jak by tento název evokoval, ale – a to v těch lepších případech – s koncem pracovní kariéry.

Empirická východiska

„Má význam vzdělávat seniory?“ ptají se v titulku zprávy o programech Lékařské univerzity UK v Plzni v rámci Univerzity 3. věku (U3V) Zavázalová a kol. (2007). Pokusíme se v tomto textu nastínit východiska, která by mohla vést k pozitivní odpovědi. Pojem „senioři“ přitom budeme chápat v nejširším smyslu slova právě s odkazem na kontext pracovního trhu, kde „seniorát“ může začínat již ve 40 či 50 letech. V empirických datech se opíráme o sekundární analýzu kvantitativních šetření realizovaných v české populaci. V prvním šetření „Život ve stáří“ 2002 (Kuchařová, 2002) byly dotazovány osoby starší 60 let (N = 1036), v druhém „Nejistoty na trhu práce“ z roku 2008 (Sirovátka, Winkler, Žižlavský, 2009) byla dotazována ekonomicky aktivní populace ve věku 18–63 let (N = 1203, N50+ = 405). Nejedná se nám přitom o srovnávací analýzu, spíše jednotlivá šetření využíváme k ilustraci specifických segmentů problematiky vzdělávání a jeho přesahu pro pracovní trh, zcela v souladu s logikou zpracovávaných šetření, která nebyla primárně zaměřena na naše téma. Výběr zpracovávaných otázek je proto účelový a upozorňujeme čtenáře na omezenou možnost komparace a generalizace zde představených výsledků.

V empirické části nejdříve stručně zopakujeme některá známá fakta o vzdělávání seniorů, jako jsou nízké míry participace a některé z nejnámějších bariér. Dále se zaměříme především na efekt participace na vzdělávání na pozici na pracovním trhu. Hovoříme-li o seniorech, vycházíme z hypotézy, že v určitých segmentech pracovního trhu se seniorem stává osoba ve

Tabulka č. 1: Absolutorium kursu na zvýšení kvalifikace po dosažení věku 50 let - typ vzdělávání (v %)

	Celkem	Pohlaví		Vzdělání			
		Muži	Ženy	ZŠ	SŠ bez M	SŠ s M	VŠ
Krátkodobý kurs (zaškolení)	32	39	27	14	23	51	53
Rekvalifikační kurs	4	5	3	1	3	6	9
Jiný typ kursu na zvýšení kvalifikace	2	2	3	2	1	3	9

Zdroj: „Život ve stáří 2002“, vlastní výpočty.

svých zhruba padesáti letech, v jiných ve věku obvyklém pro odchod do starobního důchodu a v dalších ještě později. Tato variabilita nereflakuje pouze heterogenitu seniorské populace, ale také heterogenitu požadavků, které jsou kladeny na pracovníka v různých odvětvích a pracovních pozicích. Můžeme proto rozlišovat vzdělávání seniorů v produktivním věku, které se zaměřuje buďto specificky na udržení či rozvoj a rozšíření pracovní kapacity, případně na rekvalifikaci, taktéž ve smyslu přípravy na tzv. „druhou kariéru“. Druhou specifickou oblastí je naopak vzdělávání ve věku postproduktivním, které má dle Livečky (1982: 297) především funkce *preventivní, anticipační, rehabilitační a posilovací*. V tomto případě je vzdělávání chápáno jako určitá forma rekreace a zábavy, v lepším případě jako součást aktivního stárnutí v jeho „měkké“ definici. Jeho (možný) přínos pro pracovní trh, respektive využitelnost (výtežnost) těchto forem vzdělávání pro pracovní trh nebývá rozpoznána. Přesto chceme argumentovat, že kromě funkce individuální, respektive sociálně-psychologické, mají tyto formy vzdělávání i řadu sociálních a ekonomických efektů, jejichž význam v populačně stárnoucích společnostech pravděpodobně poroste. Obecně se má za to, že vzdělávání například formou akademií třetího věku, klubů aktivního stáří či univerzit třetího věku přispívá k mobilizaci intelektuálních a kognitivních funkcí, posilování sociálních kontaktů a dovedností, k rozšiřování obecné životní spokojenosti, tedy komplexně k posilování duševního i fyzického zdraví (Villar et al, 2010). I když pravděpodobně není možné spolehlivě vyčíslit finanční úsporu na nákladech na sociální a zdravotní služby, jejichž potřebu může postproduktivní vzdělávání oddálit, jejich přínos se zdá být zřejmý. Kurzy zaměřované na duševní hygienu či správnou výživu mohou mít zásadní vliv na zdravý životní styl jedince, který v tomto případě může být posilován i určitým sociálně-kolektivním tlakem spolužáků (Petřková, 1998 in Horehled, 2006). Kompetence, které lze v kurzech přímo či nepřímou získat, mohou pozitivně ovlivnit například spotřebitelské chování, což je oblast vzdělávání „pro stárnutí“, které se v poslední době věnuje zvýšená pozornost (*Older persons...*, 2009; *Consumers...*, 2010). A tak jakkoliv nepřímé, selektivní, omezené co do kapacity i témat, a svým způsobem „elitářské“

(nebo pro specifickou skupinu seniorů dostupné) vzdělávání v postproduktivním věku v současném systému je, jeho přínosy pro trh zboží, služeb i práce by si zasloužily širší pozornost. Tento argument směřujeme především k tomu, že pokud adoptujeme toto nové paradigma, hranice mezi produktivním a „postproduktivním“ ztrácí na své ostrosti. V následujícím oddíle se proto zaměříme na vybrané efekty participace na dalším vzdělávání, přičemž svůj argument nejdříve ilustrujeme na souboru „Život ve stáří 2002“ (ZS02), ve kterém se mísí ekonomicky aktivní populace se starobními důchodci, a následně pak na souboru ekonomicky aktivních starších zaměstnanců ve věku 50–63 let dotazovaných ve výzkumu „Nejistoty na trhu práce 2008“ (NTP08).

Senioři ve vzdělávání

V šetření ZS02 byli senioři mimo jiné dotazováni, zda se po dosažení věku 50 let účastnili nějakého kursu na zvýšení kvalifikace. Více než 30 % dotázaných absolvovalo alespoň krátkodobý kurs, ale jak ukazuje tabulka č. 1., jsou zde významné rozdíly mezi jednotlivými sociálně demografickými kategoriemi. Zejména patrná je vyšší míra participace mužů oproti ženám.

I když jsou nejčastěji uváděným typem zvyšování kvalifikace ve vyšším věku krátkodobé kurzy a je zde jasná závislost na vzdělání dotazovaného, nejsou odskoky ve vyšších vzdělanostních kategoriích tak významné. Mějme přitom na paměti, že dotazovaná generace má v průměru nižší formální vzdělání než generace mladší. Jako výrazný důvod pro nezvyšování kvalifikace dotázaní senioři uvedli variantu „protože jsem to nepotřeboval (a)“. Zvolilo ji dokonce 83 % dotázaných. Druhý nejčastější důvod, který uvedlo již jen 10 % dotázaných, byl prostý „nedostatek zájmu“. V zásadě jako marginální se objevovaly další důvody jako „neměl(a) možnost, ačkoliv jsem chtěl(a)“ a „nabízená možnost byla pro mě nedostupná“ (vždy 3 % dotázaných). Mezi těmito důvody de facto nejsou rozdíly podle pohlaví, i když muži mají o něco častější volbu variant „nepotřeboval jsem to“ a ženy naopak „bylo mi to nedostupné“. Jedná se však o zanedbatelné rozdíly dvou procentních bodů. Ani podle vzdělání respondenta není možné vysledovat žádnou přesvědčivou strukturu. Lidé s vyšším vzděláním mají

Tabulka č. 2: Ekonomická aktivita v placeném zaměstnání po dosažení důchodového věku v závislosti na zájmu o další vzdělávání (v %)

	Pracuje	Nepracuje	Celkem
Již se vzdělávám nebo jsem se nedávno vzdělával(a)	9	3	5
Ano, rád(a) bych se dál vzdělával(a)	17	9	12
Ne, nemám zájem	73	88	83

Zdroj: „Život ve stáří 2002“, vlastní výpočty.

Tabulka č. 3: (De)motivace k dalšímu vzdělávání na základě zkušenosti s diskriminací na pracovním trhu - podskupina respondentů s vyšším formálním vzděláním (v %)

	Zažil(a) diskriminaci na základě	
	kvalifikace	věku
Již se vzdělávám nebo jsem se nedávno vzdělával(a)	8	23
Ano, rád(a) bych se dál vzdělával(a)	7	30
Ne, nemám zájem	15	32

Zdroj: „Život ve stáří 2002“, vlastní výpočty.

Tabulka č. 4: Účast na rekvalifikaci v posledních 5 letech dle věku respondenta (%)

	15–34	35–49	50–63	Celkem
Míra informovanosti o rekvalifikačních programech				
nejsem informován/a	21	22	28	23
jsem málo informován/a	53	51	50	51
jsem dostatečně informován/a	27	27	22	25
Účast na rekvalifikacích				
ne	86	80	90	85
nyň se účastním	5	5	2	4
dříve jsem se účastnil/a	9	14	8	10
Míra zájmu o rekvalifikaci				
nemám zájem	38	47	57	48
mám jen malý zájem	34	30	29	31
mám rozhodně zájem	28	23	14	22

Zdroj: „Nejistoty na trhu práce 2008“, vlastní výpočty.

sice nepatrně větší tendenci volit variantu „nepotřeboval(a) jsem to“, zatímco varianta „nebylo to pro mne dostupné“ je mírně častější v nižších vzdělanostních skupinách. To ovšem spíše naznačuje významné genderové rozdíly mezi stupni vzdělání v této generaci – v souboru ZS02 má třikrát více žen než mužů vzdělání pouze základní a naopak téměř třikrát více mužů než žen má vysokoškolský diplom.

Podstatnou otázkou je, nakolik (další) vzdělávání souvisí se zapojením na pracovním trhu. Tabulka č. 2 ukazuje, že lidé, kteří na vzdělávání participují, mají tendenci být ekonomicky aktivní na pracovním trhu i po dosažení důchodového věku. To je přitom kvintesence ideje aktivního stárnutí (European, 2004).

Nutno ovšem podotknout, že tato souvislost silně funguje pouze u respondentů se středoškolským vzděláním a vyšším. U osob se základním vzděláním a středoškolským bez maturity se tato jasná souvislost mezi dalším vzděláváním a angažovaností na pracovním trhu vytrácí. Abychom vliv vzdělání alespoň částečně eliminovali, vypočítali jsme několik jednoduchých analýz pouze v podskupině osob s vyšším vzděláním, tj. u seniorů se středním vzděláním s maturitou a se vzděláním

vysokoškolským. Tato podskupina tvoří 37 % celého souboru dotazovaného v šetření ZS02 a lze u ní pozitivní efekty kontinuálního vzdělávání velmi dobře identifikovat již i na úrovni absolutoria krátkodobých kursů. Ti, kteří nějaké absolvovali, menším podílem zažili zkušenost nezaměstnanosti, byli častěji na vedoucích pozicích, měli méně často zkušenost s diskriminací pro nedostatek kvalifikace a dokonce byli obecně spokojenější se svým životem. Kromě dalšího je možné vysledovat i určité vzorce v souvislosti s participací na dalším vzdělávání a hodnocení odchodu do důchodu, kteréžto samo o sobě může podle preferenční teorie (Vidovičová, 2008a) poukazovat na silnější tendenci k zapojení na pracovním trhu ve vyšším věku. Jinými slovy, v podskupině respondentů s vyšším vzděláním hovoří o svém odchodu do důchodu jako o vynuceném ze strany zaměstnavatele o něco častěji právě ti, kteří se účastnili dalšího vzdělávání. Naopak lidé, kteří na dalším vzdělávání neparticipovali, do důchodu odcházeli rádi, anebo je přinutily okolnosti typu zhoršené zdraví nebo nutnost péče o rodinu. Toto rozdělení potvrzuje i zjištění, že i když se vzdělávající se podskupina méně často setkala s diskriminací na základě

kvalifikace, podstatně častěji referuje o zkušenosti diskriminace na základě věku (37 % těch, co absolvovali zaškolení, vs. 22 % těch, co je neabsolvovali). I při vědomí inherentního omezení v datech pracujících s relativně malými počty dotázaných můžeme konstatovat, že v případě absolventů rekvalifikací, tedy náročnějšího vzdělávání než pouhého zaškolení, jsou dvakrát až třikrát méně časté zážitky obou sledovaných forem diskriminace, tedy jak na základě kvalifikace, tak na základě věku. V neposlední řadě z těchto analýz můžeme vysledovat, že naopak zážitek věkové a kvalifikační diskriminace výrazně snižuje motivaci k dalšímu vzdělávání (tabulka č. 3).

Předchozí data nám dokumentovala význam vzdělávání pro ekonomickou aktivitu v důchodovém věku. Ilustrovali jsme, že věk a nárok na důchodovou dávku by neměl být omezujícím faktorem při úvahách o dalším/profesionálním vzdělávání, neboť toto má své pozitivní efekty nejen pro ekonomiku, ale i pro individuální kvalitu života. Zároveň jsme došli k závěru, že z participace na vzdělávání do jisté míry více těží lidé s vyšším formálním vzděláním, ale i tato skupina je vnitřně diferencovaná a samotné formální vzdělání není zárukou aktivního stárnutí ve zde užitém smyslu. Nyní se zaměříme na podobné souvislosti v mladších věkových kategoriích a ekonomicky aktivní populaci.

Starší pracovníci v (profesionálním) vzdělávání

V následujícím oddíle prezentujeme sekundární analýzu šetření „Nejistoty na trhu práce 2008“ se zaměřením na subpopulaci starší 50 let. Podobně jako výše se i zde zaměříme na účast na dalším profesionálním vzdělávání, konkrétně na rekvalifikacích a kurzech pracovní přípravy a na efekty této účasti na postavení na pracovním trhu.

Výsledky přehledové tabulky č. 4 shrnují, že starší pracovníci jsou nadreprezentováni v kategoriích nedostatečně informovaných, na rekvalifikacích se nepodílejších a ve skupině lidí s aktuálně žádným zájmem o toto opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Z celkového počtu dotázaných seniorských pracovníků se rekvalifikací a kursů pracovní přípravy účastní jen 10 %. Co do konkrétních forem absolvovaného vzdělávání se jednalo především o rekvalifikace organizované úřadem práce (tabulka č. 5.), což odráží nastavení APZ, ve kterých jsou pracovníci starší 50 let definováni jako skupina vyžadující zvláštní pozornost.

Tabulka č. 5 naráží také na zajímavé věkové rozdíly v poskytování kursů/rekvalifikací zaměstnavatelem, které jsou dvakrát až třikrát častější ve střední věkové skupině 35- až 49letých než v obou kraj-

ních věkových skupinách. Potvrzuje se tak obava mnohých, že zaměstnavatelé stále ještě chápou věk jako výraznou diskriminační charakteristiku a oblast vzdělávání je jednou z významných oblastí projevů ageismu na pracovním trhu (Glover, Branine, 2001; Vidovičová, 2008).

Jak v podobném kontextu uvádí Hora a Žižlavský (2009), je patrný výrazný rozpor mezi relativně pozitivním hodnocením rekvalifikací pro naučení se novým dovednostem a zlepšení vyhlídek na zaměstnání a podstatně menší mírou přesvědčení, že rekvalifikace také vede k získání nového zaměstnání (tabulka č. 6). Přitom ale, jak pokračují autoři, jelikož jsou APZ obvykle směřovány vůči zaměstnancům (příp. žadatelům o zaměstnání) s výraznějšími problémy v pracovním uplatnění, je i v případě seniorů téměř čtvrtina dotázaných, kterým program pomohl, dobrým výsledkem. Znovu přitom vidíme, že u respondentů s vyšším vzděláním je pozitivní efekt vnímán téměř celou polovinou z nich.

Ve starším šetření „Trh práce 2001“ bylo ukázáno, že ve skupině do 34 let 76 % dotázaných věří, že by v případě ztráty zaměstnání opět našlo nové zaměstnání ve stejném oboru. U respondentů ve věku 50–64 let je o tom přesvědčeno pouze 45 %. Přesto by od úřadu práce očekávala pomoc při rozvoji vlastních schopností, jako jsou právě například rekvalifikace, pouhá necelá 4 % z této věkové skupiny. Největší podíl (40 %) neočekává nic, 20 % čeká finanční podporu, 16 % přidělení zaměstnání a 11 % pomoc při orientaci na trhu práce. Zbývajících 9 % dotázaných prostě neví, jakou podporu by od úřadu práce mohlo očekávat. V těchto postojích se od nejmladší dotázané skupiny liší. Ta totiž očekává podporu rozvoje schopností v téměř 7 % a i celkově se na úřad práce spoléhá silněji, protože varianty „nic“ a „nevím“ tvoří jen 22 %, tedy méně než polovinu podílu zaznamenaného u „seniorské populace“.

Závěry a diskuse

Zhruba třetinový podíl populace 60+, který uvádí participaci na nějaké formě dalšího vzdělávání v souvislosti s participací na pracovním trhu, je pozitivní příslib. Můžeme totiž předpokládat, že „mladší“ senioři 50+ ještě nemají svoji vzdělávací kariéru uzavřenou, jak může naznačovat i rozdíl mezi podíly seniorů a starších zaměstnanců, kteří uvádí, že se dalšího vzdělávání účastní, resp. účastnili. Hypotéze o neuzavřenosti vzdělávacího cyklu v mladších kohortách nahrává i rostoucí tlak na opožďování odchodů do důchodu a navazující prodlužování ekonomické aktivity. Ta přitom, vzhledem k možným fyzickým, resp. zdravotním omezením, může (nebo musí) být realizována v odlišných pozicích či dokonce oborech než kariéra dosavadní, a pak zde hraje ne/existence

Tabulka č. 5: Formy rekvalifikace a dalšího vzdělávání - aktuální (či v posledních 5 letech) absolvované kurzy respondentů dle jejich věku (v %)

	15–34	35–49	50–63	Celkem
Rekvalifikace organizovaná úřadem práce	53	51	46	50
Kurs (rekvalifikace) zajišťovaný zaměstnavatelem	14	26	10	18
Kurs k získání odborného certifikátu či výučního listu	16	32	16	23
Prezenční či kombinované studium učebního oboru	1	1	0	1
Prezenční či kombinované studium střední školy	1	8	2	4
Prezenční či kombinované studium vysoké školy	7	2	5	4

Zdroj: „Nejistoty na trhu práce 2008“, vlastní výpočty.

Tabulka č. 6: Efekty účasti na rekvalifikacích dle úrovně vzdělání zaměstnanců starších 50 let

		Základní a SŠ bez mat.	SŠ s mat. a VŠ	Celkem
Nakolik Vám pomohla rekvalifikace k získání zaměstnání?	Rozhodně/spíše ne	78	53	68
	Rozhodně/spíše ano	22	47	32
Nakolik Vám pomohla rekvalifikace něco se naučit a/nebo zlepšit vyhlídky na zaměstnání?	Rozhodně/spíše ne	35	12	25
	Rozhodně/spíše ano	65	88	75

Zdroj: „Nejistoty na trhu práce 2008“, vlastní výpočty. Pouze zaměstnanci 50–63 let.

kontinuálního i nárazového vzdělávání klíčovou úlohu.

Jedním z nejvýznamnějších rysů, na který jsme v našich analýzách naráželi, je tzv. „Matoušův efekt“ (podle biblického verše z Matoušova evangelia 13,12: „Kdo má, tomu bude přidáno a bude mít ještě víc, ale kdo nemá, tomu bude odňato i to, co má.“). V rámci ekonomických teorií byl tento princip formulován jako „teorie kumulace výhod a nevýhod“ (*CAD cumulative advantage/disadvantage*) (Danfer, 2003; Ferraro, Shipee, 2009), již konkrétněji v kontextu vzdělávání jako „akumulační hypotéza“ (Tuijnman, 1991). Prezentovaná data do značné míry tyto teorie potvrzují, neboť další vzdělávání často „jen“ doplňuje relativně vyšší dříve získané vzdělání. Ukázali jsme, že fungování profesního vzdělávání obecně, podobně jako inherentní selektivita kursů typu U3V, svým způsobem definuje (předurčuje), že se další vzdělávací podpory dostává lidem již vzdělaným a motivovaným. Nelze ovšem opomenout, že to jsou často právě ti lidé, kteří jsou ve společnosti i na trhu práce následně výrazněji zapojeni, a že tato investice má, budeme-li uvažovat ve striktně ekonomických termínech, relativně větší šanci na zúročení a na návrat společnosti.

Je otázkou, zda si můžeme připustit drobnou útechu, která by snad mohla plynout z faktu, že postavení seniorů v systémech vzdělávání vykazuje v různých kulturách podobnou strukturu – tj. že existuje určitá shoda v tom, které skupiny jsou ze vzdělávání vyloučeny, které jsou podprezentovány, a které naopak nejvýznamněji benefitují. Například Daveyová (2002) provedla kvantitativní studii mezi studenty Victoria University (Nový Zéland) staršími 40 let. Kromě očekávatelných výsled-

ků co do sociodemografických charakteristik, tedy že se v průměru častěji jednalo o ženy, osoby s vyšším vzděláním a příjmem, než by odpovídalo průměru obecné populace ve stejném věku, autorka také zjistila, že existuje silná preference motivů pro další vzdělávání vázaných na zaměstnání. Více než polovina dotázaných v této studii jako hlavní motiv návratu na studia po čtyřicátém roce věku uvedla přání získat nové znalosti nebo kvalifikaci, aby se zlepšil jejich pracovní výkon a vyhlídky. Další necelých deset procent uvedlo, že měli obavy z nadbytečnosti nebo změny v práci. Relativně menší podíl pak tvořily motivy vázané na osobní rozvoj a sebenaplnění. Tomu odpovídal i výběr studia a kursů, které byly nejčastěji zaměřeny na zvyšování kvalifikace, například v oboru vzdělávání, zdravotnictví, managementu a ekonomiky. Autorka ovšem upozorňuje, že mezi studenty staršími 60 let se individualizované motivy objevovaly častěji, včetně například varianty jako „být za vzor dětem a vnoučatům“ či „dělat něco jiného“. Také kurzy byly spíše věnované umění, anglické literatuře apod. Přesto i v této věkové skupině byly pracovní motivy jako nejdůležitější označeny 42 procenty dotázaných starších studentů. Zajímavé výsledky přinesla tato novozélandská studie v otázkách, jaké byly hlavní „startovací momenty“ pro zahájení studia. Ty se totiž ukázaly být silně genderově podmíněny. Nejčastějším, i když výrazně ženským, rozhodujícím momentem bylo snížení zátěže péče o děti. Pro muže byly na prvním místě znovu faktory vázané na pracovní trh – tedy ztráta zaměstnání nebo změny na pracovním místě. Je zajímavé, že povinné vzdělávání a výcviky (*training*) a obava ze ztráty zaměstnání pro nadbytečnost byly

relativně nejméně volenými faktory pro obě pohlaví. Při zkoumání subjektivních bariér pro vysokoškolské studium narazila Deveyová spíše na věkové než na genderové rozdíly. V průměru byli starší studenti (tj. 60+) více spokojeni než čtyřicátníci a padesátníci, což se také projevovalo v menším podílu uváděných překážek a obtíží při studiu. Tyto rozdíly přirozeně mohou vyplývat jak ze specifík studia, tak životní fáze starších studentů. Mezi absolutně nejčastěji jmenované bariéry studia patřil „čas“, jehož nedostatek pociťovalo téměř 75% souboru starších novozélandských studentů. Ostatní bariéry, které byly zmiňovány méně často (cca 20% dotázaných), zahrnovaly *finanční náklady*; *osobní faktory* - sebedůvěra, motivace, dovednosti; *institucionální faktory*, jako jsou výuka, administrativa, kursy, hodnocení; a problémy se *zdravím* - nedostatek energie, disabilita. Pouze minoritně pak byly uváděny překážky spočívající v nedostatku podpory nebo zdrojů, v dopravě či parkování nebo v rodinných problémech. Přestože se jedná o do jisté míry specifickou studii co do kulturního prostředí i do vybraného vzorku, poukazuje na řadu obecných principů, které se při vzdělávání dospělých projevují a které je nutné brát v potaz, chceme-li vytvořit podmínky pro větší angažovanost starších dospělých ve vzdělávání, a to jak v rámci (dalšího) fungování na pracovním trhu, tak mimo něj.

Literatura:

- Consumers and Active Ageing*. [online]. European Commission. Public Health. 2010. [Cit. 31.3.2011]. Dostupné z http://ec.europa.eu/health/ageing/docs/ev_20101011_report3_en.pdf.
- Czesaná, V. et al. *Vzdělávání starších osob jako rozhodující předpoklad jejich zaměstnatelnosti*. Podkladová studie v rámci projektu 1J 020/04-DP2 „Společnost vědění – nároky na kvalifikaci lidských zdrojů a na další vzdělávání“. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006.
- Dannefer, D. Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. *Journal of Gerontology*, 2003, 58b, s. S327-S337. doi: 10.1093/geronb/58.6.S327
- Davey, J. Active Ageing and education in mid and later life. *Ageing and Society*, 2002, 22, s. 95 – 113.
- European Commission. *Increasing the Employment of Older Workers and Delaying the Exit from the Labour Market*. Brussels: COM, 2004. 146 final.
- European Commission. *Adult learning: it is never too late to learn*. Brussels: COM, 2006. 614 final, 23.10.2006.
- European Commission. *Action Plan on Adult learning. It is always good time to learn*. Brussels: COM, 2007. 558 final, 27.9.2007.
- Ferraro, K. F. – Shippee, T. Aging and Cumulative Inequality: How Does Inequality Get Under the Skin? *The Gerontologist*, 2009, 9, s. 333-343.
- Glover, I. - Branine, M. Introduction: the challenges of longer and healthier lives. In: Glover, I. - Branine, M. (Eds.) *Ageism in Work and Employment*. Aldershot: Ashgate, 2002.
- Guillemard, A. - van Gunsteren, H. Pathways and their prospects: A comparative interpretation of the meaning of early exit. In: Kholi, M. et al. (eds.) *Time for retirement*. Cambridge: Cambridge UP, 1991.
- Hora, O. - Žilavský, M. Na okraji trhu práce: vnímání vlastního postavení na trhu práce nezaměstnanými a marginalizovanými pracovníky. In: Širovátka, T. - Wonkler, J. - Žilavský, M. (Eds.) 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: František Šalé-Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
- Horehled, P. *Edukativní dimenze gerontopedagogiky*. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta. 2006. Vedoucí práce: Mühlpachr, P.
- Kučařová, V. *Život ve stáří. Zpráva o výsledcích empirického šetření*. Praha: SOCIOKLUB, VÚPSV, 2002.
- Livečka, E. *Výchova ke stáří*. In Wolf, J. a kol. *Umění žít a stárnout*. Praha: Svoboda, 1982.
- Mayhew, K. - Elliott, M. - Rijkers, B. Upskilling Older Workers. *Ageing Horizons*, 2008, 8, s. 13 -21.
- Novotný, P. Profesní vzdělávání dospělých. In Rabušicová, M. - Rabušic, L. (Eds.) *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN:978-80-210-4779-2.
- Oancea, A. The Promise of Lifelong Learning. *Ageing Horizons*, 2008, 8, s. 1-3.
- Older persons as consumers*. [online]. UNECE Policy Brief on Ageing. No. 3. November 2009. [Cit. 31.3.2011]. Dostupné z: http://www.unece.org/pau/docs/age/2009/Policy_briefs/3-PolicyBrief_OlderPersons_Eng.pdf.
- Petřková, A. Senioři jako účastníci vzdělávacích aktivit. In *Člověk a společnost na přelomu tisíciletí. Sborník příspěvků z mezinárodní konference*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1998.
- Rabušic, L. Několik poznámek k české rodinné politice. *Demografie: Revue pro výzkum populačního vývoje*, 2007, 49, s. 262-272. ISSN 0011-8265.
- Rabušic, L. Senioři a jejich vzdělávání. In Rabušicová, M. - Rabušic, L. (Eds.) *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN:978-80-210-4779-2.
- Riley, J. - Riley White, M. Age integration and the Lives of Older People. *The Gerontologist*, 1994, 34, s. 110-115.
- Slowey, M. Age is just a Number? Rethinking Learning over the Lifecourse. *Ageing Horizons*, 2008, 8, s. 22-31.
- Tuijnman, A. Lifelong education: a test of the accumulation hypothesis. *International Journal of Lifelong Education*, 1991, 18, s. 110-118.
- Vidovičová, L. *Stárnutí, věk a diskriminace: nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2008.
- Vidovičová, L. Institut starobního důchodu jako (de-) motivační faktor na trhu práce. In Winkler J. et al. *Nová sociální rizika na českém trhu práce. Problémy a politická agenda*. Brno: Barrister & Principal, MU, 2008a. ISBN 978-80-87029-49-7.
- Villar, F. et al. Reasons for Older Adult Participation in University Programs in Spain. *Educational Gerontology*, 2010, 36, 3, s. 244-259. Dostupné z <http://dx.doi.org/10.1080/03601270903058341>.
- Zavázalová, H. Má význam vzdělávat seniory? *Česká gerontologická revue*, 2007, 5(1), s. 52-53.

Poděkování:

Práce na tomto článku byla podpořena grantem ASORA („Aktivní stárnutí, rodina a mezigenerační solidarita“ (registrační číslo 2D06004) Národního programu výzkumu II, podpořeného MŠMT ČR) a výzkumným záměrem IVRIS (MSM0021622408).

Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v v. i.

Sociální dopady krize ve světle fiskálně konsolidačních opatření

V únoru byla zveřejněna zpráva „Social impact of the crisis and developments in the light of fiscal consolidation measures“. Její autoři Hugh Frazer a Eric Marlier z EU Network of independent experts on social inclusion sumarizovali hlavní zjištění z analýzy zpráv nezávislých expertů za jednotlivé země EU-27 z podzimu 2010 a navrhli řadu opatření pro následující období.

I když dosud chybí systematická data o dopadech finanční a ekonomické krize v oblasti chudoby a sociálního vyloučení, lze z dostupných údajů a zvýšené poptávky po sociálních službách soudit, že se situace oproti předchozímu roku dále zhoršila. Důsledky krize totiž na lidi dopadají se zpožděním a v řadě zemí již přistoupili k politice fiskální konsolidace a úsporných balíčků, snižují sociální výdaje a zvyšují daně, zejména nepřímé, což disproportčně dopadá na nejchudší a nejvíce zranitelné. Nejhorší jsou dopady v zemích s nejvyšším propadem HDP a s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Velký význam má rozsah pokrytí obyvatelstva systémy sociální ochrany a jejich štedrost. Existují rovněž lokální rozdíly daně zejména kumulací různých faktorů deprivace. Krizi byly postiženi zejména mladí lidé do 25 let, osoby s nízkou úrovní vzdělání a kvalifikace, domácnosti s dětmi, mladí lidé bez rodinného zázemí, imigranti, etnické minority, osoby s pracovním poměrem na dobu určitou a pracující za nízké mzdy. Pro nízkopříjmové rodiny se životní náklady zvýšily rychleji než pro domácnosti s vyššími příjmy, což vede k nárůstu pocitu nejistoty, bezmocnosti, beznaděje a strachu mezi chudými a marginalizovanými a může vyvolávat sociální tenze, nárůst extrémismu, rasismu

a sektářství a pokles víry v to, že vlády dokážou situaci čelit.

Úsporná opatření v několika příštích letech pravděpodobně hůře postihnou nejvíce marginalizované a prohloubí dlouhodobou nezaměstnanost. Většinou jdou na úkor zdravotnictví, vzdělávání a sociální ochrany. Protože trh práce reaguje na obnovený ekonomický růst se zpožděním, dopadne omezování podpůrných opatření a krácení prostředků na dávky a služby nejvíce na ty s nejnižšími příjmy a závislé na dávkách. Při hodnocení pravděpodobných dopadů úsporných balíčků je důležité, jak výrazné škrty budou, nakolik jsou v rovnováze výdajové škrty a zvýšení daní, jak bude přizpůsobování rozloženo v čase, jak budou škrty postiženy různé skupiny populace a zda jsou některé oblasti škrtem vystaveny méně.

V závěrečné poznámce autoři varují před rizikem příliš razantního omezování rozpočtových deficitů. Pokud převáží důraz na ekonomické aspekty a budou oslabeny hlavní pilíře sociálního státu, dále se rozšíří nerovnost, chudoba a sociální vyloučení a bude narůstat rozdělení společnosti, rasismus a sektářství.

Celý text lze nalézt na: <http://www.peer-review-social-inclusion>.

Zpracovala: H. Lisá