

Prieskum aktivít, prekážok a záujmu o prácu
u starších uchádzačov o zamestnanie

doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

Apríl 2019
Bratislava

Výskumná úloha: Uplatnenie a podpora starších občanov na trhu práce. Etapa: Prieskum aktivít, prekážok a záujmu o prácu u starších uchádzačov o zamestnanie

Zadávatel: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Zodpovedný riešiteľ: Doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

Obdobie riešenia výskumnej úlohy: január 2018 - december 2019

Uloženie výstupu: Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné námestie 5-6, 812 41 Bratislava
<http://www.ivpr.gov.sk>

Forma archivácie: printová a elektronická

Počet výťažkov: 5 (päť)

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Anotácia

Štúdia prezentuje výsledky reprezentatívneho empirického výskumu na vzorke 1116 uchádzačov o zamestnanie starších ako 50 rokov, evidovaných na úradoch práce celého Slovenska. Zber údajov formou vyplňovaných dotazníkov zabezpečilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, keď rozhovory vykonali zamestnanci týchto úradov na jeseň 2018. Štúdia má päť častí. Jednak sú tu podrobne uvedené charakteristiky starších nezamestnaných – vo vzťahu k trhu práce a ich sociálnej situácie. V ďalšej časti je analýza o stave nezamestnanosti starších, o obdobiach trvania a príčinách ich nezamestnanosti. Podrobne sú rozanalyzované prekážky zamestnania a komunikácia s potenciálnymi zamestnávateľmi. Priestor dostali aj aktivity starších nezamestnaných pri hľadaní si práce. Napokon sú analyzované názory starších uchádzačov o zamestnanie na súčinnosť úradov práce pri nachádzaní práce. Výsledky prieskumu sú na viacerých miestach porovnávané s výsledkami obdobných prieskumov vykonaných v rokoch 2003, 2008 a 2012.

Kľúčové slová

Podpora zamestnávania starších, starší na trhu práce, prekážky zamestnávania starších, hľadanie si práce, úrady práce

Abstract

The study presents the results of a representative empirical survey on a sample of 1,116 jobseekers older than 50, registered at labour offices throughout Slovakia. The data collection by filling in questionnaires was provided by the Central Office of Labour, Social Affairs and Family, when the interviews were conducted by their staff in autumn 2018. The study has five parts. The introduction describes the characteristics of older unemployed - in relation to the labor market and their social situation. The next section analyzes the state of unemployment of the elderly, the periods and the causes of their unemployment. The barriers to employment and communication with potential employers are analyzed in detail. The activities of the older unemployed, which they do to find work, were also given space. Finally, the views of older jobseekers on the cooperation of labour offices in finding work are analyzed. The results of the survey are compared with the results of similar surveys carried out in 2003, 2008 and 2012 in Slovakia.

Key words

Encouraging the employment of the elderly, the elderly in the labour market, the obstacles to employing the elderly, finding work, employment offices,

Obsah

Úvod	4
I. Charakteristiky starších nezamestnaných	5
II. Stav nezamestnanosti, trvanie a príčiny	9
III. Prekážky zamestnania a komunikácia s potenciálnymi zamestnávateľmi	14
IV. Aktivity starších nezamestnaných pri hľadaní si práce	18
V. Súčinnosť úradov práce pri nachádzaní práce	24
Záver	29
Literatúra	30

Úvod

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny prejavilo záujem o prieskum a následné využitie poznatkov získaných prieskumom u starších občanov a zamestnávateľov z hľadiska ich uplatnenia na trhu práce. Širšia požiadavka zahŕňala

1. analýzu postojov zamestnávateľov k zamestnávaniu starších pracovníkov,
2. analýzu postojov a správania sa starších UoZ v procese ich návratu na trh práce,
3. analýzu postojov evidovaných nezamestnaných žien po 50. roku veku k rôznym formám zamestnania (všeobecne aj s ohľadom na dosiahnuté vzdelanie)
4. bariéry a príležitosti pre pracovné uplatnenie starších pracovníkov,
5. postojové bariéry starších ľudí v súvislosti s trhom práce,
6. úroveň zručností pre riadenie vlastnej kariéry, resp. zručností pre hľadanie zamestnania starších UoZ,
7. analýzu potrieb starších ľudí v kontexte meniaceho sa trhu práce - portfólia povolání preferovaných staršími ľuďmi.

V prvej etape riešenia tejto požiadavky bol pripravený a realizovaný prieskum o aktivitách, prekážkach a o záujme starších uchádzačov o zamestnanie hľadať a nachádzať si prácu. Získané výsledky majú ambíciu vypovedať k požiadavkám v bodoch 2, 3, a čiastočne aj v bodoch 4 a 5.

1. Charakteristiky starších nezamestnaných

1.1. Výberový súbor

V prieskume na otázky odpovedali starší uchádzači o zamestnanie, evidovaní na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny z celého Slovenska. Do výberového súboru bolo zahrnutých 1116 respondentov. Výberový súbor starších uchádzačov o zamestnanie zohľadňoval charakteristiky základného súboru čo sa týka pohlavia, veku a regiónu bydliska. Zber údajov zabezpečilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, keď rozhovory vykonali zamestnanci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny na jeseň 2018.

Základný súbor tvorili nezamestnaní občania vo veku 50 a viac rokov evidovaní ako uchádzači o zamestnanie na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny. K 31.7.2018 ich počet bol 52747 osôb, čo bolo 29,1% z celku všetkých evidovaných nezamestnaných.

Tabuľka 1.1. Porovnanie štruktúry základného a výberového súboru podľa pohlavia, veku a regiónu (údaje sú v %)

	Základný súbor	Výberový súbor
Spolu	100,0	100,0
Muži	44,1	39,9
Ženy	55,9	60,1
50-54 r.	38,8	37,0
55-59 r.	43,9	46,3
60 + r.	17,4	16,6
Bansko-bystrický	19,4	19,0
Bratislavský	5,7	5,3
Košický	21,8	23,4
Nitriansky	10,1	11,6
Prešovský	20,8	19,7
Trenčiansky	7,1	6,7
Trnavský	5,1	4,7
Žilinský	9,9	9,6

Zdroj údajov o základnom súbore: ÚPSVR, štatistika nezamestnaných k 31.7.2018

Oproti základnému súboru sa vo výberovom súbore nachádza o niečo viac žien ako mužov, o niečo viac respondentov je vo veku 55-59 rokov a z hľadiska regiónov o niečo viac je vo výberovom súbore respondentov z Košického kraja. Napriek týmto odchýlkam, ktoré nie sú výrazné, môžeme považovať výberový súbor za reprezentatívny.

Príznačné je, že výrazne vyššia miera nezamestnanosti a aj počet starších nezamestnaných pochádza z ekonomicky menej výkonných krajov Bansko-bystrického, Košického a Prešovského. Tiež treba konštatovať, že je vyšší počet starších nezamestnaných žien ako mužov a že viac nezamestnaných je vo veku 55-59 rokov než mladších vo veku 50-54 rokov.

1.2. Charakteristiky nezamestnaných vo vzťahu k trhu práce

Z hľadiska vzdelania boli vo výberovom súbore najmä starší nezamestnaní so stredným vzdelaním a vyučením. Medzi ženami to boli najmä stredoškolačky.

Tabuľka 1.2. Štruktúra respondentov podľa vzdelania (v % odp.)

	Základné	Vyučený/á	Stredné	VŠ	neodp	Spolu
Muži	15,5	32,1	34,2	17,5	0,7	100,0
Ženy	20,4	23,0	42,8	13,7	0,1	100,0
Spolu	18,5	26,6	39,3	15,2	0,4	100,0

Z hľadiska profesie (ISCO), ktorú respondenti zastávali pred stratou zamestnania, bolo vo výberovom súbore najviac pomocných nekvalifikovaných pracovníkov, administratívnych pracovníkov a pracovníkov v službách a obchode. V podsúbore starších mužov bolo najviac bývalých pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov (18,2%), kvalifikovaných pracovníkov a remeselníkov (tiež 18,2%), operátorov a montérov strojov a zariadení (12,8%) i technikov a odborných pracovníkov (12,8%). U žien prevládali administratívne pracovníčky (28,0%), pracovníčky v službách a obchode (24,4%) a pomocné a nekvalifikované pracovníčky (22,8%). V minulosti vykonávalo prestížne povolania manažérov a špecialistov relatívne viac teraz nezamestnaných mužov ako žien (12,8% oproti 5,6%).

Tabuľka 1.3. Štruktúra respondentov podľa klasifikácie zamestnaní (v % odp.)

SK-ISCO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	neodp	Spolu
Muži	7,9	4,9	12,8	8,1	9,9	7,0	18,2	12,8	18,2	0,2	100,0
Ženy	2,5	3,1	4,8	28,0	24,4	2,1	2,2	8,6	22,8	1,3	100,0
Spolu	4,7	3,9	8,0	20,1	18,6	4,0	8,6	10,3	21,0	0,9	100,0

Pozn.: Zamestnania sú radené zostupne podľa náročnosti – od manažérov, špecialistov, až po pomocných pracovníkov; najprv sú radené „biele goliere“ a potom „modré goliere“.

Z hľadiska odvetví, kde boli pred stratou zamestnania starší respondenti zamestnaní (SK-NACE), najviac respondentov pracovalo v odvetví priemyselnej výroby, obchode, stavebníctve, poľnohospodárstve a v administratívnych a podporných službách, čo prakticky kopíruje odvetvovú štruktúru Slovenska. Nezamestnaní muži najviac pred stratou zamestnania pracovali v priemysle, stavebníctve, poľnohospodárstve a doprave, ženy potom v priemysle, obchode, administratívnych službách, ubytovacích a stravovacích službách, poľnohospodárstve, zdravotníctve a sociálnom zabezpečení. Podrobnejšie vid' Tabuľku 1.4.

Tabuľka 1.4. Štruktúra respondentov podľa klasifikácie ekonomických činností (v % odp.)

SK-NACE	Muži	Ženy	Spolu
A Poľnohospodárstvo	11,2	7,2	8,8
B Ťažba, dobývanie	1,3	0,1	0,6
C Priemyselná výroba	23,8	23,0	23,3
D-E Dodávky elektriny, plynu, pary. vody	4,7	0,6	2,2
F Stavebníctvo	22,2	1,3	9,7
G Obchod	6,7	17,7	13,4
H Doprava, skladovanie	7,9	2,1	4,4
I Ubytovacie a stravovacie služby	1,6	8,2	5,6
J Informácie a komunikácia	2,0	1,8	1,9
K-L Finančné a poisťovacie činnosti, činnosti v oblasti nehnuteľností	1,8	2,1	2,0
M Odborné vedecké a technické činnosti	1,6	0,4	0,9
N Administratívne a podporné služby	2,5	10,4	7,3
O Verejná správa, sociálne zabezpečenie	5,4	6,9	6,3
P Vzdelávanie	0,7	5,7	3,7
Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc	2,2	6,9	5,0
R Umenie, zábava, rekreácia	0,7	1,2	1,0
Iné	3,4	2,5	3,9
neodpovedal	0,2	1,9	1,3
Spolu	100,0	100,0	100,0

Čo sa týka sektorov, v ktorých pred stratou zamestnania starší nezamestnaní pôsobili, väčšina bola zo súkromného sektora (56,7%), tretina z verejného sektora (35,6%) a časť boli samozamestnaní – SZČO (6,5%).

Z hľadiska trvalosti a stability pracovného pomeru mali starší nezamestnaní pred stratou zamestnania najmä plný úväzok na dobu neurčitú (66,4%), len menšia časť pred stratou zamestnania pracovala na plný ale dočasný úväzok (18,1%). Na čiastkový úväzok na dobu neurčitú pracovalo pred stratou zamestnania 3,5% respondentov a na čiastkový dočasný úväzok pracovalo 4,2% respondentov. Do nezamestnanosti vstúpili aj osoby predtým pracujúce ako SZČO, tých bolo 6,3 % respondentov.

1.3. Sociálna situácia starších nezamestnaných

Rodinný stav. Vyše dve tretiny respondentov (68,2%) žijú v manželstve a ďalších cca 2,6% s partnerom. Približne 13% respondentov je rozvedených. Takmer 20% starších nezamestnaných mužov sa neoženilo a žijú slobodní, kým nevydatých žien je len 8,6%. V súbore sa nachádza aj 4,8% ovdovených žien.

Tabuľka 1.5. Štruktúra respondentov podľa rodinného stavu (v % odp.)

	Ženatý /vydatá	Žije s partnerom	Slobodný /ná	Rozvedený /ná	Vdovec vdova	neodp	Spolu
Muži	64,0	2,9	18,9	13,3	0,7	0,2	100,0
Ženy	70,9	2,4	8,6	13,0	4,8	0,3	100,0
Spolu	68,2	2,6	12,7	13,1	3,1	0,3	100,0

Podoby spolužitia. Takmer polovica (44,1%) respondentov žije spolu so svojím manželom/kou či partnerom/kou. Ďalších 20% žien a 14,6% mužov žijú spolu so svojimi deťmi a ďalších 7% respondentov žije v domácnosti so svojím partnerom, dieťaťom a jeho rodinou. Spolu s deťmi ale bez svojho partnera žije cca 4% mužov a 8,5% žien. Takmer štvrtina mužov (22,9%) žije osamelo, kým takýchto osamelých žien je o niečo menej (17,1%).

Tabuľka 1.6. Spolužitie v domácnosti (v % odp.)

	Spolu s manž /partn	Spolu s manž a deťmi	Spolu s manž., deťmi a ich rod.	Sám s dieť	Sám s dieť a jeho rod.	Žije Sám/a	Inak a neodp	Spolu
Muži	45,4	14,6	7,0	2,5	1,3	22,9	6,3	100,0
Ženy	43,2	20,0	7,2	4,5	4,0	17,1	4,0	100,0
Spolu	44,1	17,8	7,1	3,7	3,0	19,4	4,9	100,0

Bývanie. Vyše polovice respondentov (50,9%) býva vo vlastnom rodinnom dome (prípadne rodinnom dome patriacom blízkej rodine). 30,1% respondentov býva v byte v osobnom vlastníctve a ďalších 10,4% respondentov býva v nájomných bytoch. Bývanie v družstevnom byte uviedlo 2,6% respondentov, bývanie v obecnom byte uviedlo 2,1% respondentov a inak býva 3,7% respondentov.

Veľkosť miesta bydliska. Respondenti pochádzali z menšej časti z vidieckych obcí do 2 tisíc obyvateľov (42%, z toho 14,8% z obcí od 1 tisíc do 2 tisíc obyvateľov). Zhruba jedna pätina respondentov (20,6%) pochádzala z obcí od 2 tisíc do 10 tisíc obyvateľov. Vyše tretina z nich (37%) potom bývala v mestách nad 10 tisíc obyvateľov, z toho 14,8% v mestách nad 50 tisíc obyvateľov.

Zdravotný stav. Odpovede respondentov reflektovali vekovú situáciu, keď väčšina starších ľudí sa sťažuje na zhoršený zdravotný stav. Aj respondenti z tohto prieskumu tak reagovali, keď len 27% z nich deklarovalo, že sa cítia dobre, že ich zdravotný stav je primeraný veku. Takmer polovica respondentov (46,8%) konštatuje drobné zdravotné ťažkosti a 21,2% uvádza „vážne zdravotné problémy“. 4% starších nezamestnaných priznáva vážne zdravotné problémy a pritom majú aj preukaz ZŤP. O niečo pozitívnejšie sa o svojom zdravotnom stave vyjadrujú tí z mladšej vekovej skupiny (34,6% mužov a 29,9% žien vo veku 50-54 rokov), než starší (27,6% mužov a 26,6% žien vo veku 60 a viac rokov).

Vnímanie finančnej situácie domácnosti. Nezamestnanosť má výrazný negatívny dopad na životnú úroveň domácnosti nezamestnaného. Otestovali sme jeden z ukazovateľov životnej úrovne – subjektívne vnímanie svojej situácie.

Tabuľka 1.7. Hodnotenie vlastnej finančnej situácie domácnosti (v % odpovedajúcich za celý súbor, a za Bratislavský a Trnavský kraj a za Banskobystrický, Košický a Prešovský kraj)

	Celý súbor	BA + TT	BB + KE + PV
S financiami vyjde bez problémov	5,6	15,2	2,5
Majú dosť, ale na nákladné veci musia šoriť	10,5	14,3	8,7
Pri troche uskromňovania vyjdú s financiami	44,7	49,1	42,4
Stačí len na jedlo a ošatenie	19,1	9,8	22,1
Stačí na jedlo, ale nie na ošatenie	13,3	5,4	16,3
Nestačí ani na jedlo	6,8	5,4	8,1
Neodpovedal	0,1	0,0	0,0
Spolu	100,0	100,0	100,0

Najviac respondentov (44,7%) uviedlo, že pri troche uskromňovania s financiami vyjdú. A to aj v tých chudobnejších regiónoch. V priemere vo veľmi ťažkej finančnej situácii (príjem stačí len na jedlo prípadne nestačí ani na jedlo) sa nachádza 20,1% starších nezamestnaných. Avšak vo východnej časti krajiny – v krajoch Bansko-bystrickom, Košickom a Prešovskom je podiel takýchto respondentov nachádzajúcich sa v ťažkej finančnej situácii vyšší - 24,4%, kým na západe krajiny – v krajoch Bratislavskom a Trnavskom – je podstatne menší – 10,8%. Naopak takmer nijaké finančné problémy (vyjdú bez problémov, prípadne si vedú nasporiť na nákladnejšie veci) nemá 29,5% starších nezamestnaných na západe krajiny oproti len 11,2% osôb na východe Slovenska.

2. Stav nezamestnanosti, trvanie a príčiny

2.1. Frekvencia výskytu stavu nezamestnanosti

Na úvod prieskumu bolo zisťované či starší uchádzači o zamestnanie sú aj častými klientmi úradu práce, alebo či ide u nich o výnimočnú situáciu. Prieskum ukázal, že staršia klientela nezamestnaných evidovaných na úradoch práce má relatívne časté skúsenosti so stratou a hľadaním si zamestnania po dosiahnutí 45 rokov veku. Len niečo vyše tretina respondentov – teda aktuálne nezamestnaných osôb – po dovŕšení 45 rokov nebola nezamestnaná. V tomto smere možno veľkú časť starších nezamestnaných považovať za „nezamestnaných recidivistov“ na trhu práce.

Tabuľka 2.1. Nezamestnanosť po dovŕšení 45 rokov veku – koľkokrát sa ocitol/a v nezamestnanosti (nepočítajúc súčasnú nezamestnanosť) v %

	Ani raz	Raz	Dvakrát	Tri a viackrát	Nevie	Spolu
50-54 r.	32,4	31,7	16,0	15,7	4,1	100,0
55-59 r.	31,5	27,7	18,6	18,2	4,1	100,0
60+ r.	44,3	21,6	14,6	13,5	5,9	100,0
Spolu	34,0	28,2	16,9	16,5	4,4	100,0

Je evidentné, že nezamestnanosť po dovŕšení 45 rokov veku v nižšej miere zažili 60 a viacroční, než tí neskôr narodení starší uchádzači o zamestnanie. Je tiež evidentné, že tretina respondentov po dosiahnutí svojho 45-teho roku života sa viackrát ocitla v nezamestnanosti. Keď sa podrobnejšie pozrieme na takúto klientelu úradov práce, potom častejšie už v nedávnej minulosti po dosiahnutí veku 45 rokov to boli tí s nižším vzdelaním (2 a viackrát bolo v nezamestnanosti 52% respondentov so základným vzdelaním oproti 17,6% s VŠ vzdelaním) a vo väčšom počte prípadov to boli skôr manuálne pracujúci než „biele goliere“ (2 a viackrát bolo v nezamestnanosti 49,1% pomocných pracovníkov, 38,5 remeselných pracovníkov, 31,3% operátorov, oproti len 9,6% manažérov, 9,4% špecialistov a 20,2% technických a odborných pracovníkov). Taktiež častejší výskyt v nezamestnanosti po dosiahnutí veku 45 rokov sa ukázal v menších obciach než vo veľkých mestách (2 a viackrát bolo v nezamestnanosti 36,5% respondentov bývajúcich v obciach do 2 tisíc obyvateľov, kým v mestách s počtom obyvateľov nad 50 tisíc bolo menej takýchto prípadov – 22,4%). Častejšia nezamestnanosť v blízkej minulosti má za následok jednak neistotu v zamestnaní (2 a viackrát bolo v nezamestnanosti 26,3% respondentov, ktorí mali plný pracovný pomer na dobu neurčitú, avšak až 57,4% tých, ktorí mali uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú – teda dočasné zamestnanie) a jednak horšiu finančnú situáciu (2 a viackrát bolo v nezamestnanosti 24,2% respondentov, ktorí vyšli s peniazmi bez problémov, ale až 41,9% respondentov, ktorým príjmy stačia už len na jedlo).

2.2. Trvanie nezamestnanosti

Následne bolo zisťované ako dlho trvala a trvá nezamestnanosť u starších respondentov.

Tabuľka 2.2. Dĺžka trvania predposlednej a súčasnej nezamestnanosti (v % odp.).

Trvanie nezamestnanosti	Predposledná	Súčasná
Do 3 mesiacov	9,1	14,1
3 – 6 mesiacov	14,4	19,0
6 – 12 mesiacov	14,3	16,2
Viac ako rok	31,3	50,2
Netýka sa – nebol predtým nezam.	29,5	X
Neodpovedal	1,3	0,5
Spolu	100,0	100,0

Starší nezamestnaní, podobne ako aj ostatní nezamestnaní, sú najmä dlhodobo nezamestnaní („v súčasnej nezamestnanosti“ ich je 50,2% dlhšie ako jeden rok), aj keď oproti situácii v čase finančnej krízy sa to mierne zlepšilo. Napríklad v porovnateľnom prieskume z roku 2012 až 74,1% nezamestnaných respondentov starších ako 50 rokov bolo viac ako rok v aktuálnej nezamestnanosti. Výsledky ukázali, ako úzko súvisí predchádzajúca a súčasná dĺžka nezamestnanosti: teda respondenti v súčasnosti dlhšie nezamestnaní už aj predtým boli dlhšie nezamestnaní a respondenti v súčasnosti kratšie nezamestnaní aj predtým boli kratšie nezamestnaní (hodnota korelačného koeficientu je 0,350, keď approx. signifikancia je 0,000).

Medzi aktuálne staršími dlhodobo nezamestnanými sú viac tí, ktorí pôsobili v poľnohospodárstve (55,1% nezamestnaných dlhšie ako 1 rok), v sociálnom zabezpečení a verejnej správe (55,7%), resp. vo vzdelávaní (61,0%), a naopak relatívne menej dlhodobo nezamestnaných je medzi tými, ktorí pôsobili v zdravotníctve (37,5%) a v službách ubytovania a stravovania (43,5%). Z regionálneho pohľadu aj medzi staršími nezamestnanými je viac dlhodobo nezamestnaných v krajoch na východe a juhu Slovenska (v Košickom kraji 62,8% a v Banskobystrickom kraji 56,1% respondentov nezamestnaných dlhšie ako jeden rok).

2.3. Dôvody nezamestnanosti

Jedným zo zámerov prieskumu bolo identifikovať dôvody nezamestnanosti starších, ako to vnímajú samotní starší nezamestnaní. Preto bola položená otázka „Uvedte najzávažnejšie dôvody Vašej súčasnej nezamestnanosti (môžete označiť tri najzávažnejšie dôvody)“.

Najzávažnejšie dôvody nezamestnanosti, ktoré udávajú starší nezamestnaní v prvom poradí, sú dôvody z titulu reštrukturalizácie u zamestnávateľa – teda organizačné dôvody (34,7%) a nepredĺženie pracovnej zmluvy (17,7%). K tejto skutočnosti sa ale pridávajú aj zdravotné dôvody (22,7%) a už aj vekové dôvody (8,5%). Keď však zoberieme do úvahy nielen najvýznamnejší dôvod, ale aj vyjadrenia respondentov o príčinách nezamestnanosti, ktoré uviedli na druhom, prípadne treťom mieste, potom najzávažnejšími dôvodmi sú tie spojené s vyšším vekom (43,8%) a zhoršeným zdravotným stavom (38,5%) týchto starších nezamestnaných. Pozri Tabuľku 2.3.

Tabuľka 2.3. Dôvody nezamestnanosti podľa samotných starších nezamestnaných (v %)

	V prvom poradí	Celkove v 1., 2. alebo 3. poradí
Organizačné dôvody	34,7	34,8
Nepredĺžili pracovnú zmluvu	17,7	26,3
Porušenie pracovnej disciplíny	0,8	1,0
Nie dobré plnenie pracovných povinností	1,0	1,4
Nesplnenie odborných predpokladov	4,7	8,5
Zdravotné dôvody	22,7	38,5
Vekové dôvody	8,5	43,8
Práca prestala baviť	1,1	3,6
Nízky plat	2,8	19,1
Nemohol/a postupovať v zamestnaní	0,7	7,0
Príliš namáhavá práca	1,3	12,7
Zdraviu škodlivé pracovné podmienky	0,1	3,4
Dlhá dochádzka do práce	0,7	7,3
Nemožnosť starať sa o rodinu	0,9	8,1
Konflikty s nadriadenými	0,2	2,3
Konflikty so spolupracovníkmi	0,1	0,7
Prestal/a podnikať	0,4	4,2
Iné dôvody	1,5	4,6
Spolu	100,0	xxx

Až následne sú to dôvody z titulu reštrukturalizácie u zamestnávateľa, teda dôvody organizačné (34,8%) a nepredĺženie pracovnej zmluvy (26,3%). Je zaujímavé, že takmer pätina (19,1%) starších pracovníkov ako jeden z dôvodov svojej nezamestnanosti uviedla nižší plat. Medzi závažné dôvody nezamestnanosti starších patrí tiež príliš namáhavá práca (12,7%), nesplnenie odborných predpokladov (8,5%) či dlhá dochádzka do práce (7,3%). U žien k tomuto pristupuje aj dôvod konfliktu práce a starostlivosti o členov rodiny (9,7% u žien a 5,6% u mužov). Dôvody nemožnosti postupu v zamestnaní uvádzali viac bývalí zamestnanci v duševných povolaniach - manažéri (19,2%), odborní zamestnanci (15,7%), špecialisti (11,6%), a tiež administratívni pracovníci (9,8%).

Podrobnejšia analýza poukazuje na nasledovné:

Čo sa týka organizačných dôvodov nezamestnanosti, tieto viac uvádzajú bývalí duševne pracujúci zamestnanci (napr. bývalí manažéri v 59,6% prípadov, bývalí administratívni zamestnanci v 48,7% prípadov) než bývalí manuálni zamestnanci (napr. 32,3% bývalých kvalifikovaných robotníkov, 19,7% bývalých pomocných zamestnancov). Viac tento dôvod bol uvádzaný z prostredia odvetvia vzdelávania (58,5%), administratívnych služieb (39,5%), obchodu (40,3%) a menej potom z prostredia odvetvia zdravotníctva (26,8%), verejnej správy (28,6%), ubytovacích a stravovacích služieb (21%), stavebníctva (26,9%) a poľnohospodárstva (27,6%). Tento dôvod nezamestnanosti o niečo častejšie uvádzajú relatívne najstarší nezamestnaní (nad 60 rokov veku – 38,4%, 50-54 roční v 33,7%), bývajúci vo väčších a veľkých mestách (v mestách nad 200 tis. obyvateľov – 52,3% respondentov, v obciach 1 – 2 tis. obyvateľov – 27,9% respondentov). Organizačné dôvody nezamestnanosti viac uvádzali respondenti z krajov – Trenčín (44%), Bratislava (44,1%), Nitra (40,3%), než respondenti z Trnavského kraja (28,3%), a Žilinského kraja (28%).

Nepredloženie pracovnej zmluvy ako dôvod nezamestnanosti (v priemere 26,3% respondentov) rezonovalo skôr u respondentov s nižším vzdelaním (základné - 37,4%) než s vyšším (VŠ – 17,6%), viac u respondentov manuálne pracujúcich (kvalifikovaní robotníci – 35,4%, pomocní pracovníci – 38,9%) než duševne pracujúcich (špecialisti – 9,3%, odborní pracovníci – 18%). Viac tento dôvod uvádzali bývalé pracovníci z odvetví – verejná správa (38,6%), stavebníctvo (33,3%), než z odvetví – doprava (16,3%), vzdelávania (17,1%) či obchod (20,8%). Tento dôvod viac uvádzali relatívne mladšie seniorské ročníky (50-54 roční – 29,1% a menej starší nad 60 rokov -16,8%), bývajúci v menších obciach (s 1 – 2 tis. obyvateľov – 32,1%) než vo veľkých mestách (s 200 tis. a viac obyvateľmi - 19,5%). Naopak menej tento dôvod uvádzali respondenti z Bratislavského (11,9%) a Trnavského (17,0) kraja.

Ako nóvum sa ukázal dôvod nezamestnanosti nízky plat (v priemere 19,1%). Tento dôvod viac uvádzali respondenti so stredoškolským vzdelaním (21%), skôr pracovníci služieb a obchodu (23,1%) a v administratíve (25,9%), ale menej duševne pracujúci (špecialisti – 11,6%), zo sektoru vzdelávania (12,2%) a najstarší nezamestnaní (60 a viacroční – 16,8%).

Zdravotné dôvody ako príčinu nezamestnanosti (v priemere 38,5%) uvádzali viac manuálne pracujúci (montéri – 47,8%, kvalifikovaní robotníci – 42,7%, pracujúci v službách a obchode – 46,2% respondentov a v poľnohospodárstve – 44,4%). Následne potom sa na zdravotné dôvody viac odvolávajú respondenti s nižším vzdelaním (vyučení – 46,1%, VŠ – 24,7%), pracujúci v odvetviach dopravy (51%), ubytovacie a stravovacie služby (43,5%) a priemysel (40,4%). Závažnosť zdravotných dôvodov nezamestnanosti rastie s vekom (50-54 roční – 34,9%, 60 a viacroční – 41,6%). Viac tieto zdravotné dôvody uvádzajú respondenti z krajov Trnava (47,2%), Trenčín (49,3%) a Banská Bystrica (45,8%), menej potom z krajov Bratislava (23,7%) a Košice (30,7%).

Hoci v prvom poradí vekové dôvody nezamestnanosti neboli, v súhrne je to najčastejšie uvádzaný dôvod (43,8%). Viac tieto dôvody uvádzajú respondenti s nižším vzdelaním (základné – 48,5%, VŠ – 38,8%), viac tí v manuálnych povolaniach (montéri – 47%, pomocní pracovníci – 47,9%, v administratíve – 49,1%, menej špecialisti – 20,9%, odborní pracovníci – 36%). Viac uvádzajú vekové dôvody svojej nezamestnanosti pracovníci z odvetví poľnohospodárstva (49%), priemyslu (46,5%), stavebníctva (45,4%), obchodu (45%) a administratívnych služieb (45,7%), menej potom respondenti z odvetví dopravy (28,6%), zdravotníctva (32,1%) a verejnej správy (38,6%). Vekové dôvody sa stávajú významnejšími s rastom veku (z 34,6% vo veku 50-54 rokov na 57,3% vo veku nad 60 rokov). Viac tieto dôvody uvádzali respondenti z krajov Banská Bystrica (48,9%), Košice (48,3%) a Žilina (45,8%).

Zmeny oproti situácii pred 10 rokmi

Porovnanie dôvodov nezamestnanosti teraz a v minulosti vedie k zaujímavým poznatkom. Najprv porovnáme situáciu oproti roku 2008 – teda ešte pred vypuknutím krízy. K dispozícii máme výsledky prieskumu¹ na úradoch práce, keď dotazníky tiež vyplňovali nezamestnaní starší ako 50 rokov. Respondenti vtedy uvádzali len jeden najzávažnejší dôvod.

¹ Kostolná, Z. (2008): Aktívne starnutie v kontexte trhu práce SR. IVPR, Bratislava

Tabuľka 2.4. Najzávažnejšie dôvody nezamestnanosti (v % odpovedajúcich)

	Rok 2008	Rok 2018
Organizačné dôvody	57,1	34,7
Nepredĺžili pracovnú zmluvu	6,9	17,7
Porušenie pracovnej disciplíny	1,5	0,8
Nie dobré plnenie pracovných povinností	1,0	1,0
Nesplnenie odborných predpokladov	3,0	4,7
Zdravotné dôvody	11,3	22,7
Vekové dôvody	x	8,5
Práca prestala baviť	1,0	1,1
Nízky plat	3,0	2,8
Nemohol/a postupovať v zamestnaní	0,5	0,7
Príliš namáhavá práca	x	1,3
Zdraviu škodlivé pracovné podmienky	x	0,1
Dlhá dochádzka do práce	1,5	0,7
Nemožnosť starať sa o rodinu	1,5	0,9
Konflikty s nadriadenými	x	0,2
Konflikty so spolupracovníkmi	x	0,1
Prestal/a podnikať, lebo sa mu nedarilo	2,0	0,4
Iné dôvody	8,9	1,5
Spolu	100,0	100,0

Za 10 rokov od roku 2008 sa situácia zmenila najmä v tom zmysle, že výrazne poklesli dôvody prepustenia zo zamestnania z titulu organizačných dôvodov (z 57,1% na 34,7%) a narástla váha dôvodov z titulu ukončenia dočasných pracovných pomerov (z 6,9% na 17,7%) a z titulu neplnenia odborných predpokladov (z 3,0% na 4,7%) . Badateľný je tiež nárast váhy zdravotných dôvodov (z 11,3% na 22,7%). Oproti roku 2008 sa v roku 2018 výraznejšie prejavil ako dôvod nezamestnanosti aj „vek“, kým malé početnosti ostatných dôvodov zostali prakticky na rovnakej (i keď mierne nižšej) úrovni.

Zmeny oproti situácii pred 6 rokmi

Keď porovnáme aktuálne dôvody nezamestnanosti starších nezamestnaných (respondenti mohli uviesť maximálne 3 dôvody nezamestnanosti) so situáciou v čase krízy - konkrétne prieskum z roku 2012², potom podľa údajov Tabuľky 2.5. sledujeme výrazný nárast dôvodov z titulu veku (z 12,4 na 43,8%) a zdravotných problémov (z 15,2% na 38,5%).

Stále však reštrukturalizácia podnikov zostáva medzi závažnými dôvodmi nezamestnanosti starších, aj keď to už dnes nie je tak dominantný dôvod ako pred 6 rokmi (z organizačných dôvodov pokles zo 62,4% na 34,8% a z titulu nepredĺženia pracovnej zmluvy z 37,5% na 26,3%). Aktualizuje sa problém nízkych plátov (z 13% na 19,1%) a dôvod nemožnosti postupu v zamestnaní (z 2,5% na 12,7%). Dôvod prílišnej namáhavosti práce zostal na rovnakej úrovni ako pred 6 rokmi (uvádza ho

² Bútorová, Z. et al (2013): Analýza exogénnych a endogénnych faktorov ovplyvňujúcich účasť starších na trhu práce. Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia (ITMS: 27120230107, 27130230009. Vydalo Centrum vzdelávania MPSVR SR, Bratislava

niečo viac ako 12% respondentov). Medzi závažné dôvody nezamestnanosti starších sa v roku 2018 oproti roku 2012 radí aj problém starostlivosti o rodinu (nárast z 1,9% na 8,1%).

Tabuľka 2.5. Porovnanie dôvodov nezamestnanosti v rokoch 2012 a 2018 (v oboch prieskumoch respondenti mohli uviesť maximálne 3 dôvody)

	2012	2018
Organizačné dôvody	62,4	34,8
Nepredĺžili pracovnú zmluvu	37,5	26,3
Zdravotné dôvody	15,2	38,5
Vekové dôvody	12,4	43,8
Práca prestala baviť	2,3	3,6
Nízky plat	13,0	19,1
Nemohol/a postupovať v zamestnaní	2,5	7,0
Príliš namáhavá práca	12,3	12,7
Zdraviu škodlivé pracovné podmienky	4,4	3,4
Nemožnosť starať sa o rodinu	1,9	8,1
Konflikty s nadriadenými	5,6	2,3
Konflikty so spolupracovníkmi	2,5	0,7

3. Prekážky zamestnania a komunikácia s potenciálnymi zamestnávateľmi

3.1. Zábrany uplatnenia sa na trhu práce

Druhý okruh sledovaných problémov bol zameraný na identifikáciu prekážok uplatnenia sa starších nezamestnaných na trhu práce, keď opätovne išlo o pohľad samotných nezamestnaných. V dotazníku bola položená otázka „Prosím vyjadrite, či nasledovné skutočnosti sú tie, ktoré Vám zabraňujú uplatniť sa na trhu práce“? Odpovede za celý výberový súbor sú uvedené v Tabuľke 3.1.

Tabuľka 3.1. Zábrany pre uplatnenia sa na trhu práce očami starších nezamestnaných (v % odp.)

	Určite ano	Skôr ano	Skôr nie	Určite nie	Neodpoved	Spolu
Neovláda cudzí jazyk	32,1	16,7	20,1	29,7	1,4	100,0
Neovláda prácu s počítačom	24,6	20,1	23,5	29,8	2,1	100,0
Má zdravotné postihnutie	15,9	14,3	19,7	47,8	2,2	100,0
Má viac ako 50 rokov	72,9	16,6	4,1	5,6	0,8	100,0
Je Róm / Rómka – odpovede všetkých	12,0	3,1	2,2	79,7	2,9	100,0
Je žena – odpovede žien	45,9	11,6	20,1	20,6	1,8	100,0
Bol/a dlho mimo práce	21,2	22,0	21,9	32,3	2,6	100,0
Chýbajú mu/jej zručnosti pre danú prácu	15,2	27,1	30,9	24,2	2,6	100,0
Má nízke vzdelanie	18,6	16,4	27,5	34,6	2,9	100,0
Nemá prax v odbore	17,2	23,6	27,0	29,4	2,9	100,0
Je nedostatok voľných pracovných miest v regióne	41,2	31,0	16,3	9,5	2,0	100,0
Nemá potrebné známosti a kontakty	37,2	30,6	16,9	13,0	2,2	100,0
Nemá atraktívny vzhľad, výzor	14,2	17,0	36,0	30,2	2,6	100,0

Podľa samotných starších nezamestnaných zábrany ich uplatnenia sa na trhu práce sú dané mimo nich. Oni to vidia tak, že najmä ide o predsudky – to sú prekážky z titulu vysokého veku (odpovede určite áno a skôr áno spolu vyjadriло až 89,5% respondentov) a pohlavia – 57,5 % žien to tak vníma. Ďalej je to podľa nich nedostatok voľných pracovných miest v regióne (pre 72,2% resp.). Vysokú mieru svojej neúspešnosti na trhu práce prisudzujú starší nezamestnaní aj tomu, že nemajú potrebné známosti a kontakty na vhodných zamestnávateľov (spolu odpovede „určite áno“ a „skôr áno“ vyjadriло 67,8% respondentov).

Čo sa týka dôvodov na strane samotného uchádzača o zamestnanie, tie starší nezamestnaní uvádzajú v nižšej miere: môžeme usudzovať, že ide o „objektívne“ dôvody. Starší respondenti si najviac priznávajú konkrétne neznalosti - neznalosť cudzích jazykov (spolu „určite áno“ a „skôr áno“ 48,8% z nich), neovládanie práce s PC (44,7% z nich), absenciu zručností pre ponúkanú prácu (42,3% z nich) či chýbajúcu prax v odbore (40,8% z nich). Už relatívne menej deklarujú svoje všeobecné nedostatky – nízku úroveň vzdelania (35%) či zdravotné postihnutie (30,2%). 43,2% respondentov ako zábranu uplatnenia sa na trhu práce uviedlo, že boli dlho mimo práce.

Podrobnejšie analýzy umožňujú odpovedať na nasledovné otázky.

Ktoré ženy vnímajú viac, že im ako ženám je bránený vstup na trh práce (len odpovede „určite áno“)?

- tie s nižším vzdelaním (so základným – 57,7%, s VŠ – 37,0%),
- vykonávajúce menej kvalifikovanú prácu (pomocné práce – 57,5%, špecialistky – 28,6%),
- pôsobiace v odvetviach poľnohospodárstva (64,6%), ubytovaní a stravovaní (56,4%), v priemysle (47,4%), v zdravotníctve (47,8%), obchode (45,4%),
- žijúce v horšej finančnej situácii (financie stačia už len na jedlo – 55,2%, bez problémov – 37,5%),
- nie až tak staršie (50-54 ročné – 49%, 60 ročné a staršie – 37,6%),
- žijúce v krajoch Banská Bystrica, Nitra, Prešov, Košice.

V ktorých regiónoch respondenti vnímajú viac, že je nedostatok pracovných miest v regióne?

– je to v krajoch Banská Bystrica, Košice a Prešov (Cramerov $V=0,226$, pri 0,000 aproximatívnej signifikancii), teda v ekonomicky zaostalejších regiónoch Slovenska.

Ktorí respondenti vnímajú viac, že nemajú potrebné známosti a kontakty (len odpovede „určite áno“)?

- viac ženy (41,4%) než muži (30,8%),
- respondenti s nižším vzdelaním (so základným – 50,5%, s VŠ – 25,9%),
- vykonávajúci menej kvalifikovanú prácu (pomocné práce – 49,1%, špecialisti – 16,3%),
- pôsobiaci v ubytovaní a stravovaní (46,8%), v administratívnej a podporných službách (42%), v doprave (42,9%), v poľnohospodárstve (42,9%),
- pracujúci v menej stabilnom pracovnom pomere (čiastočný úväzok na dobu určitú – 59,6%, plný úväzok na dobu neurčitú – 33,5%),
- v horšej finančnej situácii domácnosti (stačí len na jedlo – 53,4%, vyjdú bez problémov – 17,7%),
- je to v krajoch Banská Bystrica (43,4%), Prešov (46,4%).

Ktoré dôvody sú častejšie u respondentov, ktorí častejšie už v minulosti po dovŕšení veku 45 rokov boli nezamestnaní (odpovede „určite áno“ a „skôr áno“)?

- nedostatok zručností pre ponúkanú prácu (51,6%),
- nízke vzdelanie (52,1% resp.) a

- chýbajúca prax v odbore (56,5%).

Zmeny oproti situácii pred 10 rokmi

Tabuľka 3.2. Porovnanie zábran uplatnenia sa starších ľudí na trhu práce (dohromady početnosti odpovedí „určite áno“ a „skôr áno“)

	2008	2018
Neovláda cudzí jazyk	17,6	48,8
Neovláda prácu s počítačom	24,3	44,7
Má zdravotné postihnutie	19,3	30,2
Má viac ako 50 rokov	68,1	89,5
Je Róm / Rómka	44,8	15,1*
Je žena – odpovede žien	40,2	57,5
Bol/a dlho mimo práce	13,8	43,2
Chýbajú mu/jej zručnosti pre danú prácu	43,3	42,3
Má nízke vzdelanie	34,8	35,0
Nemá prax v odbore	25,8	40,8

V r. 2018 sa nedali identifikovať odpovede Romov

Aj keď nemáme k dispozícii celý relevantný zoznam dôvodov (v roku 2008 neboli v dotazníkoch uvedené niektoré dôvody), predsa môžeme pozorovať nárast vnímania zábran uplatnenia sa na trhu práce u starších nezamestnaných za obdobie posledných 10 rokov. Z predsudkov narástol negatívny dopad veku (zo 68,1% na 89,5%), i pohlavia (zo 40,2% na 57,5%). Avšak výraznejšie narástlo aj priznávanie si vlastných nedostatkov – či už ide o neznalosť cudzích jazykov (nárast z 17,6% na 48,8% respondentov), neovládanie práce s počítačom (z 24,3% na 44,7%) či chýbajúca prax v odbore (z 25,8% na 40,8%).

3.2. Skúsenosti s komunikáciou pri hľadaní si práce

Tretí okruh otázok bol zameraný na skúsenosti starších nezamestnaných pri hľadaní si práce, konkrétne na ich vnímanie postojov zamestnávateľov a personalistov, keď sa uchádzajú o prácu v ich organizáciách. Bola položená otázka „Prosím uveďte Vaše skúsenosti z komunikácie so zamestnávateľskými organizáciami pri hľadaní si práce. S akým správaním ste sa stretli?“

Tabuľka 3.3. Vnímanie postojov zamestnávateľských organizácií respondentmi (v % odp.)

Správanie zamestnávateľskej organizácie:	Takmer vždy	Často	Viac-krát	Len málokedy	Vôbec nie	Neodpoved	Spolu
Odmerané správanie	9,0	19,4	24,1	30,7	15,1	1,7	100,0
Priateľský postoj	9,3	18,7	28,6	34,8	6,9	1,7	100,0
Úprimný záujem, aby UoZ nastúpil	2,9	5,5	12,1	47,0	29,8	2,7	100,0
Nechceli, aby UoZ nastúpil	14,9	24,5	21,5	16,0	20,3	2,9	100,0
Zotrvali s UoZ v dlhšom rozhovore	3,7	11,1	19,8	43,6	19,0	2,8	100,0
Čím skôr sa chceli zbaviť UoZ	11,6	18,5	21,3	24,5	22,0	2,2	100,0

Transformácia údajov na pozitívne a negatívne postoje (spojenie odpovede „takmer vždy“ s odpoveďou „často“ a spojenie odpovede „len málokedy“ s odpoveďou „vôbec nie“) nám umožňuje vypointovať vnímanie postojov zamestnávateľov voči starším uchádzačom o zamestnanie.

Tabuľka 3.4. Transformované vyjadrenia o postojoch zamestnávateľských organizácií (v % odp.)

Správanie zamestnávateľskej organizácie :	Pozitívny dojem	Negatívny dojem
Odmerané správanie voči starším UoZ	45,8	28,4
Priateľský postoj voči starším UoZ	28,0	41,7
Úprimný záujem, aby starší UoZ nastúpil	8,4	76,8
Nechceli, aby starší UoZ nastúpil	36,3	39,4
Zotrvali so starším UoZ v dlhšom rozhovore	14,8	62,6
Čím skôr sa chceli zbaviť staršieho UoZ	44,5	30,1

Ukazuje sa, že u starších nezamestnaných prevláda negatívne vnímanie postojov zamestnávateľov k nim. Sú prakticky presvedčení o „zakorenení“ predsudkov voči starším. Necítia úprimný záujem zamestnávateľských organizácií, aby u nich nastúpil do práce starší uchádzač o zamestnanie (až 76,8% oproti len 8,4% respondentov to tak cíti). Signálom je tu tiež to, že v navštívených organizáciách s nimi nezotrvali v dlhšom rozhovore (až 62,6% respondentov to konštatuje). Veľká časť z respondentov nepostrehla priateľský postoj zamestnávateľov voči sebe (41,7% čo je viac oproti 28% starších s pozitívnym zážitkom). Pozitívnym výsledkom je, že vyložene negatívne správanie sa v zamestnávateľských organizáciách voči starším nezamestnaným bolo v menšine. Väčšia časť respondentov pri hľadaní si práce nehodnotila až tak negatívne správanie zamestnávateľov čo sa týka „odmeranosti“ a že by sa „chceli čím skôr zbaviť uchádzača“ – skôr prevládali pozitívne odpovede (u hodnotenia „odmeranosti správania sa“ to bolo 45,8% ku 28,4% a u hodnotenia „čím skôr sa chceli staršieho uchádzača zbaviť“ 44,5% ku 30,1%) – teda že necítili odmerané správanie sa a že nemali pocit, že sa ich chcú pri prijímaní čím skôr zbaviť. Pocity, že zamestnávateľ nechce, aby starší uchádzač nastúpil, boli prakticky vyrovnané – nevnímalo to tak 36,3% respondentov a prakticky podobný podiel respondentov (39,4%) to tak vnímalo.

Transformované údaje ukazujú, že starší nezamestnaní relatívne pozitívne hodnotili to, že sa zamestnávateľia v komunikácii nesnažili čím skôr sa zbaviť uchádzačov o zamestnanie a že sa snažili nedať najavo odmerané správanie. Naopak negatívne vnímajú neexistenciu úprímného záujmu zamestnávateľov o prijatie starších uchádzačov do zamestnania, neochotu zotrvať s nimi v dlhšom rozhovore pri prijímaní a len malú existenciu priateľského postoja k uchádzačom.

Keď tieto údaje porovnáme so situáciou v minulosti, môžeme konštatovať, že sa situácia mierne zlepšila. V prieskume z roku 2003³, teda pred 15 rokmi, môžeme nájsť vyjadrenia, ktoré svedčia o vtedajšom negatívnom postoji zamestnávateľov k starším uchádzačom o zamestnanie.

Tab. č. 3.5. Hodnotiace stanoviská starších nezamestnaných o postojoch zamestnávateľov k žiadostiam o zamestnanie (v % odp. v r. 2003)

Vyjadrenie respondenta o postoji zamestnávateľov:	% resp.
- väčšina zamestnávateľov ma hneď odmietla	55,2
- asi polovica zam. bola ochotná zaoberať sa mojou žiadosťou	28,1
- väčšina zamestnávateľov sa mnou zaoberala	15,9
- neodpovedal	0,8
Spolu	100,0

³ Bednárik, R. et al. (2003): Prieskum aktivít nezamestnaných starších ľudí na trhu práce. VÚPSVR, Bratislava

Vtedy v roku 2003 bola skúsenosť starších nezamestnaných taká, že pri hľadaní práce buď ich väčšina zamestnávateľov hneď odmietla (55,2% odp.), alebo vzbudili aký taký záujem len u polovice zamestnávateľov (28,1% odp.). Spolu vyše 83% respondentov teda malo dosť negatívne skúsenosti. Dnes si takéto negatívne správanie zamestnávateľskej organizácie už nedovolia, keď podstatne menej zamestnávateľov – menej ako tretina z nich (30,1%) - sa chce podľa starších nezamestnaných čím skôr zbaviť staršieho uchádzača.

4. Aktivity starších nezamestnaných pri hľadaní si práce

Pomerne výrazný priestor bol v prieskume venovaný aktivitám starších uchádzačov o zamestnanie pri hľadaní si práce. Najprv respondenti odpovedali na otázku „Ako hodnotíte šance, že si do času získania nároku na starobný dôchodok nájdete prácu?“

Tabuľka 4.1. Viera starších nezamestnaných, že si ešte pred odchodom do dôchodku nájdú prácu (v % odpovedajúcich v rokoch 2012 a 2018)

Vyjadrenie respondenta	Prieskum 2012*	Prieskum 2018
- určite si ešte nájdem prácu	3,4	22,3
- skôr áno	8,6	11,0
- je to tak napoly	19,5	21,7
- skôr nie	29,9	31,1
- určite si už nenájdem prácu	25,3	13,2
neodpovedal	13,2	0,7
Spolu	100,0	100,0

*Prieskum Bútorová et al, 2013

Na prvý pohľad je zrejmé, že optimizmus starších nezamestnaných dnes oproti situácii v čase krízy pred 6 rokmi podstatne narástol (napríklad vyjadrené percentami „optimistov“ že si prácu „určite“ či „skôr“ nájdú z úrovne 12% v roku 2012 na úroveň 33,3% v roku 2018).

V súčasnosti optimizmus s nájdením si práce vyjadrujú tí relatívne mladší (vo veku 50-54 rokov) – 36,1% verí, že si určite nájdú prácu a len 4,4% už si určite nenájde prácu; z relatívne starších (vo veku 60 a viac rokov) verí že si určite nájdú prácu len 4,9% a 34,6% tvrdí že si už určite nenájde prácu. Koeficient Gamma vykázal v prípade veku vysokú hodnotu 0,483 pri approx. signifikancii 0,000. Aj pri porovnaní výsledkov dôvery v nájdenie si práce s dĺžkou nezamestnanosti je pomerne vysoká korelácia (Gamma má hodnotu 0,304 pri approx. signifikancii 0,000): respondenti len krátko sa nachádzajúci v nezamestnanosti do 3 mesiacov deklarovali v 42,7% že si určite nájdú prácu, kým takto optimistických medzi respondentmi vo veku 60 a viac rokov bolo len 15,2%; naopak až 54,7% tých vo veku 60 a viac rokov sa vyjadrilo že určite alebo skôr si nenájdu prácu. Všeobecne platí, že vyššiu vieru v nájdenie si práce majú tí s vyšším vzdelaním (hodnota Gamma koeficientu je -0,174 pri approx. signifikancii 0,000). Možno zaznamenať aj nižšiu vieru v nájdenie si práce v ekonomicky slabších regiónoch – „určite alebo skôr si nenájde prácu“ 50,9% respondentov z Banskobystrického kraja, 47,5% z Košického kraja a 46,8% z Prešovského kraja (Contingency koeficient má hodnotu 0,222 pri approx. signifikancii 0,008).

Aby si nezamestnaný človek našiel prácu, musí pre to niečo aj urobiť. V našom prieskume bolo zisťované jednak kde a na koho sa obrátil/a, u koho hľadal pomoc a jednak čo všetko je ochotný/á urobiť, aby prácu získal, aby odišiel z nezamestnanosti.

Na otázku „Akým spôsobom ste si hľadali prácu ? Na koho ste sa obrátili, u koho ste hľadali pomoc ?“ respondenti sa vyjadrili osobitne ku každej forme hľadania si práce. Na porovnanie sú uvádzané aj odpovede z predchádzajúceho podobného prieskumu z roku 2012 (Bútorová et al., 2013). Pozri údaje v tabuľke 4.2.

Tabuľka 4.2. Porovnanie spôsobov hľadania si práce staršími nezamestnanými v rokoch 2012 a 2018 (v % odp.)

Respondent pri hľadaní práce využil:	2012	2018
Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny	80,5	85,4
Priamo oslovil zamestnávateľov so žiadosťou o prácu	69,5	86,6
Využil neformálnu pomoc, odporúčania príbuzných, priateľov, známych	57,5	62,8
Inzeráty	50,6	48,1
Personálne agentúry	34,5	19,0
Využil odporúčania (referencie) od bývalých zamestnávateľov	14,4	22,8
Inak	5,7	1,7

Najčastejšie si starší nezamestnaní hľadajú prácu cez úrady práce a zároveň priamo oslovujú zamestnávateľské organizácie so žiadosťami o prácu. V súčasnosti tak robí vyše 85% starších nezamestnaných. Tieto dva spôsoby hľadania si práce sa po roku 2012 stali medzi staršími nezamestnanými ešte dôležitejšie. Je príznačné, že stále je využívaná aj forma „prihovorenia sa“ či odporúčania príbuzných, priateľov a známych – za posledných 6 rokov tento spôsob dokonca mierne narástol a využíva ho takmer dve tretiny starších ľudí. Predsa však oproti minulosti (podľa prieskumu Bednárík, 2003) dôležitosť pomoci zo strany rodiny či známych poklesla. Vtedy pred 15 rokmi zo 100% starších nezamestnaných respondentov na otázku „Ako si čo najskôr nájde prácu?“ len menej ako štvrtina respondentov (23,9%) uviedla, že cez úrady práce, ale až 58,3% uviedla že sa tak stalo na príhovor známeho a 27,6% že za pomoci rodiny.

Podrobnejšie analýzy ukazujú nasledovné:

Muži aj ženy používajú prakticky rovnaké spôsoby hľadania si práce, len u využívania úradov práce sú aktívnejšie ženy ako muži (muži 81,8%, ženy 87,8%, keď korelačný koeficient je však nízky CramerV = 0,085).

Z hľadiska zdravotného stavu mierne viac priamo oslovujú zamestnávateľov respondenti v lepšej kondícii ako ZŤP (91,2% oproti 86,7%, keď CramerV je tiež nízky 0,092). Na využívanie inzerátov sa viac spoľahnú starší nezamestnaní v lepšej kondícii (59,8%) ako ZŤP (38,4%), keď korelačný koeficient CramerV je o niečo vyšší (0,126).

Najzrejmšie sú regionálne rozdiely pri využívaní rôznych spôsobov hľadania si práce. Odporúčania známych či príbuzných sú relatívne viac využívané pri hľadaní si práce na západe Slovenska – v Bratislavskom kraji tak uviedlo 79,7% respondentov, v Trnavskom kraji 73,6% a v Nitrianskom kraji 70,5% respondentov (CramerV však dosiahol nie veľmi vysokú hodnotu 0,108). Využívanie inzerátov pri hľadaní si práce viac deklarovali starší nezamestnaní v Bratislavskom kraji (76,3%), potom na

úrovni 52-55% v Trnavskom, Trenčianskom a Žilinskom kraji, keď menej túto formu využívali starší nezamestnaní v Nitrianskom kraji (37,2%) a na úrovni 43,4 až 46,8% v krajoch Banskobystrickom, Košickom a Prešovskom (CramerV =0,134). Napokon pomoc personálnych agentúr je viac využívaná len v Bratislavskom kraji (45,8%) a v Žilinskom kraji (25,2%), keď hodnota CramerV je 0,134.

Okrem pravidelných návštev úradov práce je povinnosťou uchádzača o zamestnanie aj priamo sa uchádzať o prácu vo firmách hľadajúcich zamestnancov. Na otázku „Prosím uveďte, približne u koľkých zamestnávateľov, v koľkých firmách ste sa uchádzali o prácu počas svojej terajšej poslednej nezamestnanosti?“ respondenti odpovedali nasledovne (porovnávajú sa výsledky prieskumov z roku 2012 a 2018):

Tabuľka 4.3. Frekvencia návštev starších nezamestnaných v zamestnávateľských organizáciách za účelom hľadania si práce v rokoch 2012 a 2018 (v % odp.)

Počty oslovených zamestnávateľov	2012	2018
Vôbec si nehľadal prácu	5,7	3,8
Oslovil/a 1 – 5 zamestnávateľov	23,6	37,4
Oslovil/a 6 – 10 zamestnávateľov	21,2	24,1
Oslovil/a 11 – 15 zamestnávateľov	8,6	13,3
Oslovil/a 16 – 30 zamestnávateľov	5,8	9,1
Oslovil/a 31 a viac zamestnávateľov	7,5	12,2
neodpovedal	27,6	0,3
Spolu	100,0	100,0

Údaje ukazujú, že v roku 2018 sa oproti situácii v roku 2012 zintenzívnili návštevy zamestnávateľských organizácií za účelom ponúkajú pracovnej sily staršími nezamestnanými. Kým v roku 2012 oslovilo viac ako 10 zamestnávateľov 21,9% respondentov, v roku 2018 viac ako 10 zamestnávateľov oslovilo vyše tretiny respondentov (34,6%).

V roku 2018 väčší počet návštev zamestnávateľských organizácií vykonali tí starší respondenti, ktorí boli už dlhšiu dobu ako 1 rok nezamestnanými - mali viac času na tieto aktivity - než kratšie nezamestnaní (v tomto prípade je korelačný CramerV koeficient vyšší 0,229). Rozdiely v aktivite nezamestnaných ohľadom „pochôdzok“ po zamestnávateľských organizáciách boli zaznamenané v jednotlivých regiónoch (CramerV koeficient mal hodnotu 0,120). Viac ako 15 zamestnávateľov oslovili starší nezamestnaní vo veľkom počte v kraji Bratislavskom (53,4%), vo väčšom počte ešte v krajoch Trnavskom (28,3%), Žilinskom (24,3%) a v kraji Košickom (23,4%).

Ochota prispôbiť sa požiadavkám trhu práce

Okrem hľadania si práce by sa mal uchádzač o zamestnanie aj sám primerane prispôbiť situácii na trhu práce, reagovať na vyskytnuté príležitosti, na aktuálne výzvy. V dotazníku sa respondenti k tomuto vyjadrili pri odpovediach na otázku „Čo ste Vy sám/ a ochotný/ á urobiť pre získanie zamestnania?“ . Celkove sa vyjadrili k 20 rozličným typom aktivít za účelom zlepšenia svojho postavenia na trhu práce. V tabuľke 4.4. sú uvádzané výsledky z prieskumov v roku 2008 (Kostolná, Z., 2008) a terajšieho z roku 2018.

Tabuľka 4.4. Ochota starších nezamestnaných urobiť niečo konkrétne pre získanie zamestnania (v % odp. v r. 2018 a 2008)

	2018					2018	2008
	Určite áno	Skôr áno	Skôr nie	Určite nie	Spolu aj s neodpovedaj	Určite + skôr áno	Určite + skôr áno
Prijať akúkoľvek prácu	13,0	20,4	37,3	27,6	100,0	33,4	36,9
Zvýšiť si vzdelanie denným štúdiom	1,6	5,6	26,5	64,2	100,0	7,2	3,8
Zvýšiť si vzdelanie externe	2,7	9,4	29,1	56,5	100,0	12,1	6,4
Získať nové vedomosti z odboru	13,4	37,4	26,1	21,1	100,0	50,8	35,8
Rekvalifikovať sa	17,5	34,3	29,0	17,6	100,0	51,8	28,6
Dochádzať za prácou do iného kraja	3,0	4,3	24,5	66,1	100,0	7,3	15,7
Dochádzať za prácou do iného štátu	2,8	1,6	11,8	81,5	100,0	4,4	10,9
Prestáňovať sa za prácou	1,6	1,5	11,9	82,8	100,0	3,1	3,4
Pracovať za minimálnu mzdu	5,8	16,3	26,8	48,5	100,0	22,1	41,3
Pracovať za mzdu nižšiu než doteraz	2,8	15,1	31,3	48,3	100,0	17,9	28,2
Pracovať na skrátený pracovný čas	11,3	35,8	28,9	21,8	100,0	47,1	48,9
Pracovať v rizikových podmienkach	1,1	2,6	17,7	75,7	100,0	3,7	8,0
Pracovať nadčas	6,4	20,5	31,5	39,3	100,0	26,9	53,6
Pracovať na zmeny	6,8	20,5	29,4	40,9	100,0	27,3	53,0
Pracovať v noci	3,4	7,3	21,9	65,0	100,0	10,7	28,1
Pracovať na živnosť	3,6	6,9	20,8	66,2	100,0	10,5	14,8
Pracovať v dočasnom zamestnaní	8,6	30,7	27,3	30,6	100,0	39,3	64,1
Pracovať v sezóne	8,9	26,9	29,6	31,9	100,0	35,8	49,4
Pracovať z domu	16,2	29,4	21,5	30,5	100,0	45,6	15,2
Vykonávať viac zamestnaní naraz	3,0	9,7	27,7	57,2	100,0	12,7	29,7

Starší nezamestnaní väčšinou nie sú veľmi ochotní realizovať niektoré z vyššie uvádzaných aktivít. Najviac sú naklonení tomu, že sa budú rekvalifikovať a že si získajú nové vedomosti z odboru; avšak táto ochota nie je nejaká výrazná, keď „určite“ tak urobí len 17,5% respektíve 13,4% z nich.

Čo sa týka rekvalifikácií, „určite áno“ a „skôr áno“ ich mieni vykonávať 51,8% respondentov. Určite ich chcú vykonávať viac tí z najnižšej vekovej skupiny (50-54 roční – 21,1%, oproti 14,1% starších ako 60 rokov – 14,1%), avšak určite ich nechce vykonávať 17,6%, v tomto prípade viac tí najstarší (28,1% z nich, oproti 11,9% vo veku 50-54 r.). Význam týchto údajov je sprevádzaný štatistikami – CramerV má hodnotu 0,116 pri approx. signifikancii 0,000. Ochota podstúpiť rekvalifikácie je rozličná v jednotlivých krajoch Slovenska: určite áno ju relatívne viac chcú podstúpiť v Žilinskom kraji (26,2%), menej zas v Nitrianskom kraji (11,6%); určite nechce rekvalifikáciu absolvovať 28,7% starších nezamestnaných v Nitrianskom kraji, kým v Žilinskom kraji len 13,1%. V tomto prípade však hodnota CramerV je nižšia 0,099 pri approx. sig. 0,031.

Aj získavaniu nových vedomostí z odboru sú viac naklonení tí z vekovej skupiny mladších 50-54 r. – „určite áno“ a „skôr áno“ spolu je to 57,9%, kým tí vo veku 60+ r. sú k tomuto menej naklonení v 41,1%, pritom to odmieta 30,8% z nich ako „určite nie“ (CramerV = 0,089, approx. sign = 0,010). Aj tu možno zaznamenať rozdielnú ochotu starších nezamestnaných získavať nové vedomosti z odboru

v jednotlivých krajoch – relatívne viac respondentov uviedlo, že sú tak ochotní konať „určite áno“ v krajoch na západe krajiny (napr. 18,6% v Bratislavskom kraji), ale výpoveď „určite áno“ bola menej početná na juhu a východe krajiny (v Nitrianskom kraji 10,1%, v Bansko-bystrickom kraji 10,4%, v Košickom kraji 14,12% a v Prešovskom kraji 12,7%) – CramerV = 0,119 pri approx. sign. 0,000. Aj relatívne dobrý zdravotný stav prispieva k tomu, že starší nezamestnaní sú ochotní získať nové poznatky z odboru („určite áno“ 18,9% z tých čo sa cítia dobre, oproti 11,1% z tých, ktorí majú preukaz ZŤP); CramerV=0,097 pri approx. sign. 0,000.

Až následne starší nezamestnaní sú ochotní pracovať na kratší pracovný čas (47,1% spolu odpovedajúcich že „určite áno“ a „skôr áno“), pracovať z domu (45,6%), pracovať v dočasnom zamestnaní (39,3%), či pracovať v sezóne (35,8%), alebo prijať akúkoľvek prácu (33,4%).

Kratší pracovný čas skôr prijímajú ženy než muži (51% žien oproti 41,1% mužov sa vyslovilo že tak urobí „určite áno a „skôr áno“; CramerV=0,126, approx. sign.=0,004), skôr tí so zdravotnými problémami (napr. 15,6% nositeľov preukazu ZŤP určite pristane aj na kratší pracovný čas oproti 8% tých čo sa cítia dobre; CramerV=0,128, approx. sign.=0,000) a relatívne viac odpovedajúcich „určite áno“ a „skôr áno“ v krajoch Trnavskom (54,7%), Nitrianskom (54,3%), ale aj Bansko-bystrickom (50%) či Prešovskom (49,1%) (CramerV=0,099 pri approx. sign. 0,011).

Práca z domu je prijateľnejšia pre tých čo sa cítia zdravotne dobre (18,9% odpovedajúcich „určite áno“), než pre tých so zdravotnými problémami držiteľov preukazov ZŤP (11,1%); relatívne viac v Bansko-bystrickom kraji (21,7%), Trnavskom kraji (26,4%) a Bratislavskom kraji (25,4%).

Dočasné zamestnanie prijímajú skôr mladší 50-54 roční, než starší nad 60 rokov (vyjadrenie že „určite nie“ bolo častejšie u starších 33% oproti 27,4% mladších), skôr tí v lepšej zdravotnej kondícii (vyjadrenie „určite nie“ u tých s preukazom ZŤP v 46,7% oproti 28,6% u tých v lepšej kondícii) a skôr v ekonomicky menej rozvinutých regiónoch (vyjadrenia „určite áno“ u 45,3% v Bansko-bystrickom kraji, 36% v Košickom kraji, 35,7% v Prešovskom kraji), ale aj v Žilinskom kraji (42%) či Nitrianskom kraji (35,7%).

Sezónnu prácu skôr prijímajú tí z menej rozvinutých regiónov (z Bansko-bystrického kraja 45,3%, z Košického kraja 36,0% a Prešovského kraja 34,5%, ale tiež zo Žilinského kraja 42% a Nitrianskeho kraja 35,7%, oproti tým z Bratislavského kraja 18,7%, Trnavského kraja 24,5% a Trenčianskeho kraja 24%).

Starší nezamestnaní sú ešte ochotní – aj keď v nižšej miere – prijať prácu na zmeny („určite áno“ + „skôr áno“ pre 27,3% z nich) a brať aj nadčasy (26,9%).

Zmenovú prácu skôr prijímajú muži (34,6%) než ženy (22,5%) (CramerV=0,166, asymp. sign=0,000), tí v lepšej zdravotnej kondícii (31,9%) než držiteľia preukazu ZŤP (13,4%) a relatívne viac z krajov Bansko-bystrického (30,6%), Košického (29,5%), Prešovského (27,7%), ale aj Žilinského (37,3%) a Trenčianskeho (33,3%).

Prácu nadčas viac odmietajú (odpovede „skôr nie“ a „určite nie“) ženy (42,9%) než muži (33,9%), tí s horším zdravotným stavom (až 62,2% držiteľov preukazov ZŤP oproti 32,6% tých čo sa cítia dobre), a bývajúci v krajoch Bansko-bystrickom (35,4%), Košickom (37,9%), ale aj v kraji Bratislavskom (57,6%) a Trnavskom (47,2%).

Uskromniť sa na mzde je tiež spôsob ako v konkurencii ostatných uchádzačov získať zamestnanie. V tomto ohľade nižšiu mzdu ako mal/a doteraz určite alebo skôr akceptuje 17,9% starších uchádzačov o prácu a ísť pracovať za minimálnu mzdu neodmieta 22,1% respondentov.

Prijateľnosť práce aj za mzdu nižšiu ako v predchádzajúcom zamestnaní je viac akceptovaná dlhodobo nezamestnanými (18,8%) a viac ju odmieta (odpovede „určite nie“ a „skôr nie“) 51%

uchádzačov len krátko nezamestnaných do 3 mesiacov. Takáto mzda je skôr prijateľnejšia pre osoby v dobrej zdravotnej kondícii (19,6%) než pre držiteľov preukazov ZŤP (11,1%).

Prijateľnosť práce za minimálnu mzdu tiež narastá s dĺžkou nezamestnanosti: respondenti krátko nezamestnaní do 3 mesiacov ju odmietajú v miere 53,5%, kým starší nezamestnaní dlhšie ako 1 rok menej – 46,4% z nich. Predstava zamestnať sa za minimálnu mzdu je prijateľnejšia v ekonomicky slabších krajoch – Bansko-bystrickom (27,9%), Košickom (23,4%), Prešovskom (28,2), než na západe krajiny – v kraji Bratislavskom (6,8%), Trenčianskom (9,3%), Trnavskom (11,3%).

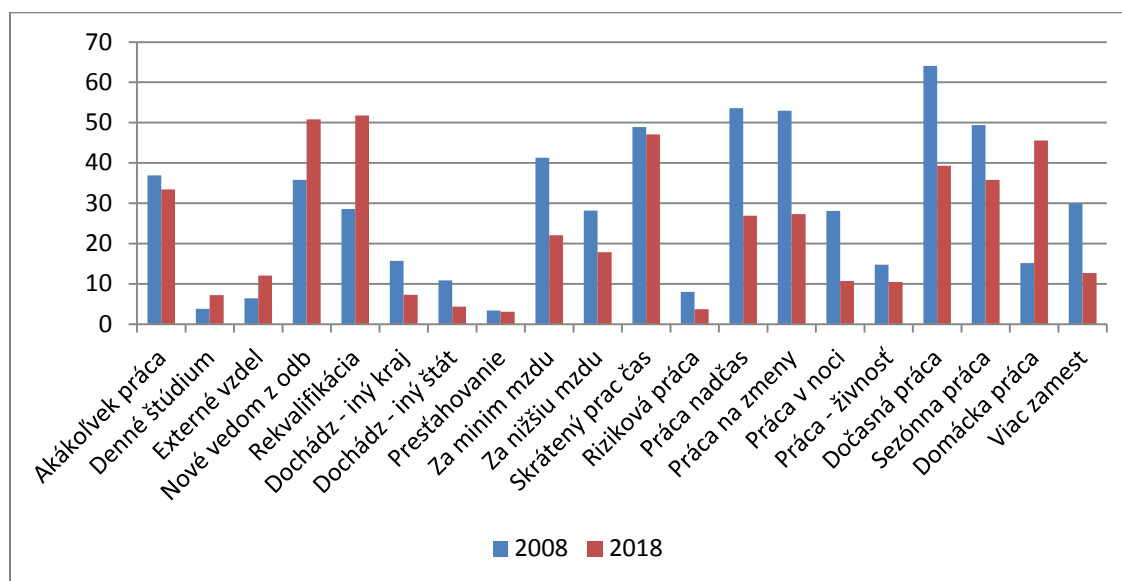
Približne tretina (33,4%) starších nezamestnaných by bola ochotná prijat akúkoľvek prácu, najmä sú to uchádzači o zamestnanie z ekonomicky slabších krajov Bansko-bystrického, Košického a Prešovského - cca 17% z nich tak učiní „určite áno“ alebo „skôr áno“.

Napokon je viacero aktivít, ktoré odmietajú využiť starší nezamestnaní. Nepopulárne medzi nimi je formálne vzdelávanie - či už denné alebo externé, taktiež odmietajú možnosť práce v rizikových podmienkach, pracovať v noci, pracovať ako samostatne zárobkovo činná osoba a nie sú ochotní vykonávať viacero prác súčasne. Napokon akákoľvek mobilita za prácou je pre nich prakticky nepredstaviteľná, najmä pre ženy a pre tých vo veku tesne pred dôchodkom.

Zmeny v aktivitách pre získanie zamestnania za posledných 10 rokov

Keď sa pozrieme na prijateľnosť aktivít vykonaných staršími za účelom zamestnať sa pred 10 rokmi, v roku 2018 sú viditeľné zmeny.

Graf 4.1. Porovnanie ochoty v roku 2008 a 2018 vykonať niečo pre získanie zamestnania (v % odp. „určite áno“ a „skôr áno“)



Zatiaľ čo v roku 2008 najviac akceptovanými aktivitami bola dočasná práca, práca na zmeny, práca nadčas, sezónna práca a práca na kratší pracovný čas, v roku 2018 je najviac prijateľný rast v kvalifikácii (či už cez rekvalifikácie alebo cez získavanie nových vedomostí z odboru), práca na kratší pracovný čas a domácka práca. Pritom pomerne prijateľná zostala aj práca dočasná a sezónna. Vidieť, že veľmi klesla „popularita“ práce nadčas, práce na zmeny i práce za minimálnu mzdu (teda že starší nezamestnaní už nie sú ochotní ísť do akýchkoľvek pracovných pomerov), a naopak narástla „popularita“ rekvalifikácií, neformálneho vzdelávania a domáckej práce.

5. Súčinnosť úradov práce pri nachádzaní zamestnania

Dôležitým zámerom výskumu bolo zistiť názory starších uchádzačov o zamestnanie na prácu úradov práce – v čom im pomohli, ako hodnotia ich funkciu pri sprostredkovaní ďalšej práce a čo by odporúčali zmeniť či zlepšiť v práci úradov práce týkajúcej sa podpory zamestnávania starších.

5.1. Využívanie služieb zamestnanosti

Najprv respondenti dostali otázku či využili jednotlivé služby zamestnanosti a príspevky z ponuky úradov práce.

Tabuľka 5.1. Využívanie služieb zamestnanosti na ÚP staršími uchádzačmi o zamestnanie (v % odp.)

Typ služby zamestnanosti	Nie	Jeden-krát	Viac-krát	Neod-Poved	Spolu
Informácie o trhu práce, o voľných pracovných miestach	9,0	22,8	66,8	1,4	100,0
Odborné poradenstvo, odborné poradenské služby	31,8	31,9	33,9	2,4	100,0
Aktivačná činnosť, príspevok na aktivačné práce	64,9	11,1	21,6	2,4	100,0
Vzdelávanie, vzdelávacie kurzy a príprava pre trh práce	62,1	25,7	9,9	2,2	100,0
Príprava pred začatím podnikania	91,5	5,1	1,1	2,3	100,0
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	92,8	3,5	1,3	2,4	100,0
Získanie pracovného miesta u zamestnávateľa s podporou ÚP	76,1	13,4	8,1	2,4	100,0
Účast' v programoch a projektoch na podporu zamestnanosti	58,0	25,4	14,3	2,3	100,0
Príspevok na dochádzku za prácou	89,2	6,9	1,5	2,3	100,0
Príspevok na podporu mobility (prest'ahovania) za prácou	95,5	0,8	1,2	2,5	100,0

Najčastejšie starší uchádzači o zamestnanie získali informácie o trhu práce a voľných pracovných miestach – až dve tretiny z nich túto službu využilo viackrát.

Väčšina respondentov uviedla, že dostali aj odborné poradenstvo či odborné poradenské služby (relatívne viac to využili respondenti z väčších miest – CramerV=0,117 pri approx. sign. 0,000).

Ostatné služby a príspevky už využila menej ako polovica starších uchádzačov o zamestnanie.

Účast' v programoch a projektoch na podporu zamestnávania zažilo aspoň raz 39,7% respondentov. Takúto podporu využili viac tí s nižším vzdelaním (ale nie až 69,4% osôb s VŠ vzdelaním), viac v obciach a menších mestách (ale nie až 66,3% osôb z miest nad 10 tis. obyvateľov) a viac respondenti z menej rozvinutých regiónov (pomoc využilo 50% resp. z Bansko-bystrického kraja, 44,4% z Košického kraja, 37,2% z Prešovského kraja a tiež 42,6% z Nitrianskeho kraja).

Využitie vzdelávania a prípravy pre trh práce deklarovala viac ako tretina respondentov (35,6%). Viac to bolo v ekonomicky slabších regiónoch – v Banskobystrickom kraji 38,2% respondentov, v Košickom kraji 39,8% a v Prešovskom kraji 39,6% respondentov.

Diferencovane bola využívaná aktivačná činnosť a príspevok na aktivačné práce. Viac ho dostali starší uchádzači o zamestnanie s nižším vzdelaním (50% UoZ so základným vzdelaním oproti 7,6% UoZ s VŠ vzdelaním, pritom CramerV dosiahol hodnotu 0,233 pri approx. sign. =0,000). Vo vyššej miere to využili robotnícke profesie a menej duševne pracujúci (41,7% remeselní pracovníci oproti 16,3% špecialistov). Viackrát túto podporu využili bývalí pracovníci v poľnohospodárstve (32,7% z nich), v priemysle (23,5%), stavebníctve (37%), v ubytovacích a stravovacích službách (21%) a vo verejnej správe a sociálnom zabezpečení (21,4%). Taktiež viackrát aktivačné práce pre starších respondentov boli využité v zaostalejších regiónoch krajov Bansko-bystrického (27,4% respondentov), Košického

(26,4%) a Prešovského (27,3%). Viackrát sa týchto aktivít zúčastnili respondenti s vážnymi zdravotnými problémami (23,2% z nich).

Pre cca 21,5% starších nezamestnaných úradu práce podporili získanie pracovných miest u zamestnávateľov. Viac úspešní v tomto boli uchádzači s nižším vzdelaním (24,9% vyučených oproti 13,6% s VŠ vzdelaním).

Len málo podporených starších nezamestnaných bolo uvádzaných v rámci prípravy pred začatím podnikania či poskytnutím príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť – prakticky len bývalí SZČO to uvádzali (24,3% z nich). Takisto málo respondentov uvádzalo využitie príspevku na dochádzku za prácou (najmä predtým pracujúci v priemysle – 13,1% z nich, v stavebníctve – 9,3%, v obchode – 7,4%, v administratívnych činnostiach – 11,1%, v zdravotníctve a sociálnej pomoci – 12,5% z nich). A ešte menej ich uvádzalo využitie príspevku na presťahovanie za prácou (len 2% resp.).

5.2. Prínosy činností a podpôr vykonávaných úradmi práce

Užitočnosť pomerne pestrej aktivity úradov práce v súvislosti s podporou zamestnávania hodnotili starší nezamestnaní v otázke „Prosím ohodnoťte, aké prínosy pre starších uchádzačov o zamestnanie majú aktivity a podpory z úradov práce“. V nasledovnej tabuľke 5.2. je prehľad hodnotenia.

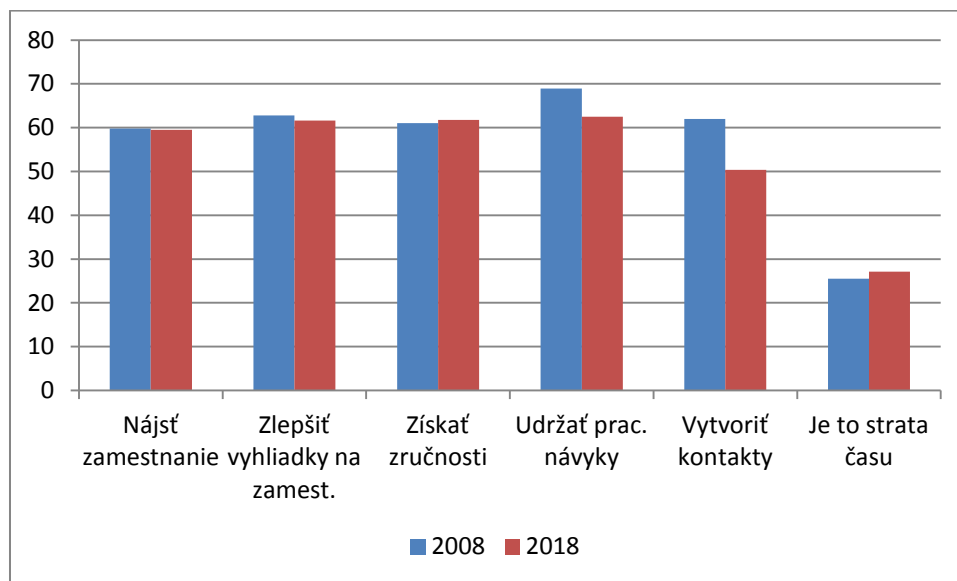
Tabuľka 5.2. Hodnotenie užitočnosti aktivít úradov práce (v % odp.)

V čom sú užitočné ÚP a na koľko	Rok 2018						Rok 2018	Rok 2008
	Určite áno	Skôr áno	Skôr nie	Určite nie	Neodpovedal/a	Spolu	Určite áno + skôr áno	
Pomôžu nájsť zamestnanie	17,1	42,4	32,4	7,0	1,1	100,0	59,5	59,8
Zlepšia vyhliadky na zamestnanie	13,1	48,5	29,5	6,8	2,2	100,0	61,6	62,8
Pomôžu získať zručnosti	13,6	48,2	27,7	8,2	2,2	100,0	61,8	61,0
Pomôžu udržať pracovné návyky	15,8	46,7	27,1	8,2	2,2	100,0	62,5	68,9
Pomôžu vytvoriť potrebné kontakty	11,9	38,5	35,6	11,8	2,2	100,0	50,4	62,0
Je to strata času a námahy	8,5	18,6	35,8	34,6	2,4	100,0	27,1	25,5

Z údajov je zrejmé, že respondenti v roku 2018 približne rovnako hodnotili štyri rozličné aspekty užitočnosti práce úradov práce – že aktivity úradov práce pomôžu nájsť zamestnanie, zlepšia vyhliadky na zamestnanie, pomôžu získať zručnosti a udržať pracovné návyky. O pozitívnych účinkoch v týchto oblastiach práce ÚP (vyjadrených odpoveďami „určite áno“ a „skôr áno“) je presvedčených šesť z desiatich starších uchádzačov o zamestnanie. O niečo menej respondentov – piati z desiatich – verí, že ÚP pomôžu vytvoriť potrebné kontakty, aby si starší uchádzači mohli nájsť prácu. Len asi štvrtina respondentov bola skeptická a neverila v užitočnosť aktivít ÚP pre podporu starších, keď sa vyslovila, že je to strata času a námahy.

V porovnaní so situáciou pred 10 rokmi dostávame podobné výsledky, však v súčasnosti v roku 2018 oproti roku 2008 poklesla dôvera starších nezamestnaných v užitočnosť aktivít ÚP čo sa týka udržiavania pracovných návykov a vytvárania potrebných kontaktov (pozri Graf 5.1.)

Graf 5.1. Porovnanie hodnotenia rozličných aspektov užitočnosti aktivít ÚP (odpovede „určite áno“ a „skôr áno“ spolu) v % odp. v r. 2008 a 2018



Podrobnejšia analýza údajov z aktuálneho prieskumu 2018 ukázala nasledovné.

Dôvera v užitočnosť aktivít ÚP, že tieto pomôžu nájsť zamestnanie pre staršieho uchádzača o zamestnanie je viac u vzdelanejších než u tých starších nezamestnaných, ktorí majú základné vzdelanie (odpovede „určite áno“ a „skôr áno“ v prípade osôb so základným vzdelaním boli spolu 50%, kým u tých s vyučením v 65,9% prípadoch a tých so stredným a VŠ vzdelaním na úrovni 59,9% odpovedajúcich). V takúto funkciu aktivít ÚP viac veria respondenti predtým pracujúci v riadnych pracovných pomeroch (cca 60%) než respondenti na dočasných čiastkových úväzkoch (len 46,8% z nich). Skeptickejší sú v tejto oblasti respondenti bývajúci v ekonomicky slabších regiónoch (oproti priemeru cca 60% v Bansko-bystrickom kraji sa vyslovilo pozitívne 50,9%, v Košickom 54,4% a v Prešovskom kraji 54,5% respondentov, že aktivity ÚP pomôžu nájsť zamestnanie). Viac optimistickejší sú tí relatívne mladší – 61,3% vo veku 5-54 rokov oproti 55,7% vo veku 60+ rokov.

Aktivity ÚP za účelom zlepšenia vyhliadok na zamestnanie hodnotia pozitívnejšie mladší respondenti (63,9% vo veku 50-54 rokov odpovedalo „určite áno“ a „skôr áno“ oproti 55,1% respondentov vo veku 60 a viac rokov). Menej optimistickí sú v tomto starší uchádzači o zamestnanie bývajúci v ekonomicky slabších regiónoch (53,8% z Bansko-bystrického kraja, 55,6% z Košického kraja a 59,1% z Prešovského kraja oproti napr. 71,1% zo Žilinského kraja).

To, že aktivity ÚP pomôžu získať zručnosti, to uviedli viac mladší z nášho výberového súboru – „určite áno“ a „skôr áno“ odpovedalo 63,7% odpovedajúcich vo veku 50-54 rokov oproti 57,3% starších ako 60 rokov. O niečo pozitívnejšie tento efekt aktivít ÚP hodnotili muži (63,9%) než ženy (58,7%), avšak menej tí s VŠ vzdelaním (57,6%) než osoby s nižším vzdelaním (cca 62%). Nižšie tento účinok aktivít ÚP hodnotili v Bansko-bystrickom kraji (59,9%) a v Prešovskom kraji (56,3%). Je zaujímavé, že starší uchádzači o zamestnanie prichádzajúci z verejného sektora vo vyššej miere verili, že aktivity ÚP pomôžu získať zručnosti (66,5%) než respondenti prichádzajúci zo súkromného sektora (58,9%).

Účinok aktivít ÚP, že pomôžu udržať pracovné návyky deklarujú vo vyššej miere mladší respondenti (odpovede „určite áno“ a „skôr áno“ na úrovni 63,7% u vekovej skupiny 50-54 rokov oproti 55,6%

u vekovej skupiny 60+ rokov). Menej v tento efekt aktivít ÚP veria starší uchádzači o zamestnanie s VŠ vzdelaním (59,4%) a tí čo bývajú v Prešovskom kraji (59,6%).

Schopnosť aktivít ÚP vytvárať potrebné kontakty ocenili starší uchádzači o zamestnanie v aktuálnom prieskume nižšie ako tomu bolo pred 10 rokmi. Nižšiu dôveru v tomto ohľade „majú na svedomí“ muži (odpovede „určite áno“ a „skôr áno“ dalo 48,1% mužov a 52,1% žien), tí s nízkym vzdelaním (42,7% resp. so základným vzdelaním, ale už 52,2% resp. vyučených, 53,5% so stredným vzdelaním a 50% s VŠ vzdelaním), a starší (52% vo veku 50-54 rokov, ale len 46,4% vo veku 60+ rokov).

Aktivity ÚP na podporu starších uchádzačov o zamestnanie väčšina respondentov nepovažuje za stratu času a námahu. V tomto ohľade sa však kritickejšie vyjadrili respondenti s VŠ vzdelaním (35,3% oproti priemeru 27,1% odpovedajúcich „určite áno“ a „skôr áno“) a respondenti z ekonomicky slabších regiónov (33,4% z Bansko-bystrického kraja, 31,4% z Košického kraja a 30% z Prešovského kraja). Ale napr. starší uchádzači o zamestnanie z krajov Bratislavského, Trenčianskeho či Trnavského hodnotia aktivity ÚP ako stratu času a námahu len v nízkej miere - 17%, 10,6% a 15,1% respondentov.

5.3. Odporúčania pre aktivity úradov práce

Starší uchádzači o zamestnanie majú veľa skúseností zo spolupráce s úradmi práce, a preto sa priam ponúkala možnosť prezvedieť sa čo väčšina z nich odporúča pre zlepšenie práce samotných ÚP. Bola položená otázka „Na základe Vašich skúseností, čo by mali úrady práce robiť na podporu zamestnania ľudí vo veku nad 50 rokov? Čo by im najviac pomohlo, aby sa mohli zamestnať?“ Respondenti mohli vybrať najviac tri odpovede z predložených štrnástich rozličných možností. Väčšina respondentov skutočne aj vybrala tri také možnosti a výsledok možno vidieť v tabuľke 5.3.

Tabuľka 5.3. Odporúčania pre aktivity na zlepšenie zamestnávania starších uchádzačov o zamestnanie v % odpovedajúcich „áno“ (respondenti mohli uviesť až 3 odporúčania, preto súčet je viac ako 100%)

	Áno
Hľadať a ponúkať prácu	13,6
Hľadať a ponúkať prácu primeranú veku, vzdelaniu a zdravotnému stavu	59,6
Hľadať a ponúkať prácu v mieste bydliska	38,4
Uprednostňovať starších uchádzačov (rezervácia pracovných miest atď)	11,9
Hľadať a ponúkať prácu, kde sa dá reálne zamestnať	20,6
Vytvárať pracovné miesta aj pre starších v spolupráci s firmami	38,7
Vytvárať pracovné miesta – podporovať integračné podniky	4,9
Motivovať zamestnávateľov – nižšie odvody/bonusy za zam. starších	33,9
Vyvíjať tlak na zamestnávateľov cez zákony, pokuty atď.	13,3
Zlepšiť prístup úradníkov – viac ústretovosti a empatie k starším klientom	2,8
Radiť starším uchádzačom, informovať o príspevkoch, nárokoch	3,2
Pomáhať starším UoZ pri vybavovaní žiadostí, so životopisom, pri pohovoroch	2,7
Ponúkať viac kurzov na rekvalifikáciu starších uchádzačov	4,7
Štát, vláda a mesto by mali viac podporovať rast ekonomiky	10,4

Najviac sa respondenti zhodli na tom, že treba hľadať a ponúkať prácu primeranú veku, vzdelaniu a zdravotnému stavu staršieho uchádzača o zamestnanie (59,6%). Následne je dôležité, aby to bola práca v mieste bydliska (38,4%). Viac ako tretina respondentov (38,7%) odporúča vytvárať pracovné miesta v spolupráci s firmami aj pre starších a tiež viac ako tretina (33,9%) odporúča motivovať

zamestnávateľov keď zamestnajú starších – napríklad cez zníženie odvodov alebo zavedením bonusov. Vyše 20-percentnú podporu získal návrh hľadať a ponúkať prácu, kde sa dá reálne zamestnať. Ešte ďalšie 4 odporúčania získali viac ako 10 percentnú podporu – hľadať a ponúkať prácu (13,6%), uprednostňovať starších uchádzačov pri zamestnávaní (11,9%), vyvíjať tlak na zamestnávateľov – zákonmi, pokutami (13,8%) a celkove podporovať ekonomiku (10,4%).

Keď sa pozrieme na odporúčania z roku 2012 (prieskum Bútorová 2013), potom vidíme, že sa v súčasnosti zvýšila naliehavosť ponúkať zamestnanie v mieste bydliska, viac sa dnes zdôrazňuje tvorba pracovných miest pre starších v spolupráci s firmami a naopak mierne poklesla naliehavosť vyvíjania tlaku na zamestnávateľov aby zamestnali starších. Prieskum z roku 2012, kde respondenti vybrali len jedno odporúčanie z navrhovanej ponuky, zdôrazňuje na prvom mieste potrebu hľadania a ponúkania práce (14,6%), ďalej ponúkať zamestnanie primerané veku, vzdelaniu a zdravotnému stavu (11,8%), ďalej je potrebné motivovať zamestnávateľov aby zamestnali starších (9,1%), ponúkať takú prácu kde sa dá reálne zamestnať (8,2%), vyvíjať tlak na zamestnávateľov (7,3%) a že štát, vláda a mestá by mali viac podporovať rast ekonomiky (5,5%). Menej ako 5% vtedy získali návrhy – vytvárať pracovné miesta aj pre starších v spolupráci s firmami, podporovať špeciálne podniky (chránené dielne, štátne podniky, aktivačné práce), ponúkať prácu v mieste bydliska, ponúkať viac kurzov na rekvalifikáciu starších, zlepšiť prístup úradníkov k starším uchádzačom o zamestnanie, uprednostňovať starších, poskytovať rady o nárokoch na príspevky a pomáhať starším pri vybavovaní žiadostí či pri pohovoroch.

Podrobnejšie analýzy výsledkov prieskumu 2018 ukazujú nasledovné.

Najčastejšie odporúčanie (59,6%) hľadať prácu primeranú veku, vzdelaniu a zdravotnému stavu bolo deklarované konsenzuálne všetkými typmi respondentov, avšak o niečo viac to zdôrazňovali ženy (62%) než muži (56%).

Požiadavky na hľadanie a ponúkание práce v mieste bydliska už boli rozdielne. Na dostupnosti práce v mieste bydliska viac záležalo starším s nižším vzdelaním (50,5% so základným vzdelaním, 43,8% vyučených, 35,8% so stredným vzdelaním a len 21,8% s VŠ vzdelaním). Viac tento aspekt zdôrazňovali robotníci než duševne pracujúci (39,6% remeselníkov, 47% operátorov a 48,3% nekvalifikovaných), a tiež tí so zdravotnými problémami (43,9% s vážnymi zdravotnými problémami). Aj regionálny rozmer tu zohráva svoju rolu, keď pracovať nie ďaleko od bydliska chcú najmä obyvatelia ekonomicky zaostalejších krajov (47,6% z Banskobystrického kraja, 44,1% z Košického kraja, 40,9% z Prešovského kraja).

Starší uchádzači o práci sa prakticky zhodli (38,4%) na potrebe motivovať zamestnávateľov (napr. nižšími odvodmi, prípadne bonusmi za zamestnávanie starších) – bez osobitných rozdielov medzi rozličnými typmi respondentov.

Výrazné bolo aj odporúčanie vytvárať pracovné miesta v spolupráci s firmami aj pre starších (38,7%), o niečo viac to zdôrazňovali bývalí zamestnanci administratívy (45,7%), pracovníci verejnej správy a sociálneho zabezpečenia (51,4%) a školstva (51,2%).

Volanie 20,6% respondentov, že treba pre starších hľadať a ponúkať prácu kde sa dá reálne zamestnať ešte viac zaznievalo od tých mladších (25,2% vo veku 50-54 rokov), od tých čo sa cítia zdravotne dobre (26,2%) a od obyvateľov väčších miest (napr. 27,3% obyvateľov miest 50 tis. až 100 tisíc obyvateľov a 31,8% od obyvateľov Bratislavy či Košíc).

Uprednostňovať starších pri zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie odporúča 11,9% respondentov, najmä zo západu Slovenska (20% z Trenčianskeho a 24,5% z Trnavského kraja, naopak relatívne menej to odporúčajú respondenti z Banskobystrického (7,1%) a Košického (8,4%) kraja).

Centralizáciu prístupu a metód podpory zamestnávania starších odporúča 13,8% tých, ktorí odporúčajú vyvíjať tlak na zamestnávateľov cez zákony, viac je to na západe Slovenska (25,4% z Bratislavského kraja, 20,8% z Trnavského kraja a 20% z Trenčianskeho kraja) a relatívne viac osoby s vážnymi zdravotnými problémami (19,8%). Ďalších 10,4% respondentov odporúča podporovať rast ekonomiky (mal by to robiť štát, vláda i samospráva) ako vhodný nástroj podpory zamestnávania starších ľudí. Viac sa to snažia presadiť starší uchádzači o zamestnanie zo súkromného sektora (11,1%) a najmä bývalí SZČO (19%).

Všeobecne hľadať a ponúkať prácu radí úradom práce 13,6% starších uchádzačov o zamestnanie, najmä tí s dobrou zdravotnou kondíciou (19,6%).

Záver

Prieskum prináša celý rad zaujímavých údajov o situácii starších uchádzačov o zamestnanie na meniacom sa slovenskom trhu práce. Snáď najzaujímavejším je údaj o zmene správania sa pri hľadaní si práce. V roku 2018 už nie sú starší pracovníci až v takej vysokej miere ohrozovaní reštrukturalizáciou podnikov ako tomu bolo v období krízy a krátko po nej. Súčasná situácia na trhu práce otvára otázku o väčšom zapojení aj starších pracujúcich, čomu však bránia viaceré pretrvávajúce faktory. Starší uchádzači o zamestnanie poukazujú na pretrvávajúce stereotypy zamestnávateľov pozeráť na prácu starších s dešpektom (údaje o vekových dôvodoch nezamestnanosti, o odmeranom správaní zamestnávateľov), na druhej strane však priznávajú nedostatky v svojej zdravotnej i odbornej pripravenosti na prácu. Starší nezamestnaní však nie sú už len v defenzívnom postoji. Signálom je nárast tých, ktorí nechcú pracovať za nízke mzdy a nárast tých, ktorí sú ochotní aktívne si zvýšiť svoju kvalifikáciu a tak sa stať konkurencieschopnými oproti mladším pracovníkom.

Čo sa týka starších nezamestnaných žien po päťdesiatke, tieto sa vo veľa prípadoch vyrovnajú vo svojich postojoch a aktivitách mužom. Z príčin nezamestnanosti u žien je osobitný, aj keď zďaleka nie najdôležitejší dôvod konflikt práce a starostlivosti o členov rodiny. Vyše polovica starších nezamestnaných žien stále vidí ako vážnu zábranu na trhu práce diskriminačné postoje zamestnávateľov z titulu pohlavia a ďalej to, vo vyššej miere ako muži nemajú potrebné znalosti a kontakty. Ženy v tejto situácii sú viac ochotné ako muži pracovať na kratší pracovný čas, ale nie sú natoľko ochotné ako muži pracovať na zmeny a pracovať nadčas. Ženy vo vyššej miere ako muži oceňujú to, že im úrady práce pomôžu získať potrebné kontakty a znalosti. V rámci odporúčaní pre zlepšenie činnosti úradov práce ženy v ešte vyššej miere než muži zdôrazňujú potrebu hľadať a nachádzať prácu primerane veku, vzdelaniu a zdravotnému stavu uchádzačov.

Takmer vo všetkých oblastiach – teda čo sa týka príčin nezamestnanosti, zábran opätovného zaradenia sa na trh práce, ochoty prispôbiť sa požiadavkám, i spolupráce s úradmi práce – je evidentný rozdiel v postojoch a aktivitách starších nezamestnaných pochádzajúcich z rozdielnych regiónov. Stále pretrvávajú rozdiely medzi tými zo západu krajiny (v regiónoch s lepšími ekonomickými podmienkami) a tými z juhu a východu krajiny (teda v regiónoch s horšími ekonomickými podmienkami).

Literatúra

Bednárík, R. et al. (2003): Prieskum aktivít nezamestnaných starších ľudí na trhu práce. VÚPSVR, Bratislava

Kostolná, Z. (2008): Aktívne starnutie v kontexte trhu práce SR. IVPR, Bratislava

Bútorová, Z. et al (2013): Analýza exogénnych a endogénnych faktorov ovplyvňujúcich účasť starších na trhu práce. Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia (ITMS: 27120230107, 27130230009). Vydalo Centrum vzdelávania MPSVR SR, Bratislava

Štatistické údaje o nezamestnanosti publikované ÚPSVaR, Bratislava