

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu**

**Ondřej Volf**

© 2022 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Ondřej Volf

Ekonomika a management

Provoz a ekonomika

Název práce

**Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu**

Název anglicky

**Problematic groups on the labour market in the selected region**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je určit rizikové skupiny osob na pracovním trhu ve vybraném regionu a charakterizovat jejich postavení a chování při hledání nového zaměstnání. Dílčím cílem je analyzovat aktuální situaci vybrané rizikové skupiny. Dalším dílčím cílem je vyhodnotit stávající opatření veřejného sektoru k srovnání příležitostí vybrané rizikové skupiny a návrh doporučení do budoucnosti.

### Metodika

Teoretická část diplomové práce bude vycházet z charakteristiky trhu práce, příčin a forem nezaměstnanosti. Budou uvedeny rizikové skupiny, které se vyskytují na trhu práce, formy a návrhy na zlepšení zaměstnanosti těchto skupin. V druhé praktické části diplomové práce bude věnována pozornost vybrané rizikové skupině. Budou popsána její specifika, důvody nezaměstnanosti, vyhodnoceny stávající programy na podporu zaměstnanosti této skupiny. Dále bude provedeno dotazníkové šetření ve spolupráci s úřady práce a s osobami staršími 55 let. Poté budou dotazníky vyhodnoceny a proveden návrh na zlepšení zaměstnanosti této skupiny.

## **Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

## **Klíčová slova**

Trh práce, rizikové skupiny, míra nezaměstnanosti, zaměstnanost, úřad práce, osoby starší 55+, Středočeský kraj, aktivní politika zaměstnanosti, vzdělání, diskriminace

---

## **Doporučené zdroje informací**

- BUCHTOVÁ, B.; a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- DUDOVÁ, R. a kol., 2007. Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života. 1.vyd., Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 166 s., ISBN 978-80-7330-119-4.
- HALÁSKOVÁ, R., 2001. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4
- HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., 2008. Trh práce a diskriminace. Praha: Poradna pro občantví/ občanská a lidská práva, 2008. 145s. ISBN 978-80-254-2662-3.
- JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 1999. 95 s., ISBN 80-7079-635-9
- LEIBLOVÁ, Z., 2009. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7263-533-7.
- MAREŠ, P., 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 151s., ISBN 80-901424-9-4.
- PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. 2006. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska. 1.vyd. Krnov: Reintegra, 2006. 99s. ISBN 80-239-7140-9.

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2021/22 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 5. 6. 2021

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2022

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu“ vypracoval samostatně pod vedením doc. Ing. PhDr. Lucie Severové, Ph.D. Veškeré použité zdroje a literaturu uvádím v příloženém seznamu použitých zdrojů, který je součástí této diplomové práce. Elektronická a tištěná verze diplomové práce se shodují.

V Praze dne 31.3.2022

.....  
Bc. Ondřej Volf

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucí mé diplomové práce doc. Ing. PhDr. Lucii Severové, Ph.D. za její ochotu, čas, odborné rady a připomínky a metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování této práce. Zároveň děkuji i všem zúčastněným respondentům, kteří souhlasili a vyplnili dotazník, který sloužil jako podklad pro praktickou část diplomové práce.

## Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

---

### Problematic groups on the labour market in the selected region

#### Abstrakt:

Diplomová práce je zaměřená na analýzu rizikových skupin na trhu práce ve Středočeském kraji. V teoretické části se zabývám informacemi o trhu práce, segmentací, diskriminací, nezaměstnanosti a jejich typech, fázích, politikou nezaměstnanosti, její důsledky a rizikové skupiny, které se na trhu práce vyskytují. V praktické části je pomocí empirického šetření provedena analýza, která se věnuje rizikové skupině 55+ na trhu práce ve Středočeském kraji. Průzkum proběhl na základě dotazníkového šetření na jednotlivých úřadech práce v tomto kraji, jehož dílčími cíli bylo analyzovat aktuální situaci vybrané rizikové skupiny, vyhodnotit stávající opatření veřejného sektoru k srovnání příležitostí vybrané rizikové skupiny a návrh na zlepšení zaměstnanosti. Riziková skupina 55+ byla analyzována a důsledně popsána, proč se tato věková kategorie řadí mezi rizikovou. Opatření, které nabízí veřejný sektor byli také popsány a je zde uvedeno více návrhů na zlepšení zaměstnanosti.

**Klíčová slova:** Trh práce, rizikové skupiny, míra nezaměstnanosti, zaměstnanost, úřad práce, osoby starší 55+, Středočeský kraj, aktivní politika zaměstnanosti, vzdělání, diskriminace

#### Abstract:

The diploma thesis is focus on analysis of risk groups in the labor market in Central Bohemia. In the theoretic part I deal with information about the labor market, segmentace, discrimination, unemployment and their types, phases, unemployment policy, their consequences and risky groups, which are occur in the labor market. In the practical part is dint empirical investigation peformed analysis, which is push ahead risky groups of 55+ years old in the labor market in Central Bohemia. The survey has been done based on questionnaires investigation on the each of employment departments in this region, whose partil goals was analysis actual situation selected risk group, evaluate existing measures public sector to compare opportunities selected risky groups and proposal of improving employment. Risky group of 55+ years old has been analysis and consistently

described, why is this age category confer between risky. Precaution, which offer public sector were also described and here is listed more proposals of improving employment.

**Key words:** Labor market, risky groups, unemployment rate, employment, employment department, people older than 55 yeares old, Central Bohemia, active policy of employment, education, discrimination.

# Obsah

1	Úvod .....	9
2	Cíl práce a metodika .....	10
	2.1 Cíl práce .....	10
	2.2 Metodika .....	10
3	Teoretická část .....	11
	3.1 Poptávka a nabídka práce .....	11
	3.2 Segmentace trhu práce .....	13
	3.3 Diskriminace na trhu práce .....	14
	3.4 Nezaměstnanost.....	15
	3.4.1 Typy nezaměstnanosti.....	17
	3.4.2 Fáze nezaměstnanosti .....	20
	3.4.3 Státní politika zaměstnanosti .....	21
	3.4.4 Důsledky nezaměstnanosti.....	27
	3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	29
	3.5.1 Absolventi škol a mladiství .....	30
	3.5.2 Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.....	32
	3.5.3 Osoby s nízkým vzděláním.....	33
	3.5.4 Osoby starší 50 let věku.....	35
	3.5.5 Osoby se zdravotním postižením .....	37
	3.5.6 Osoby společensky nepřizpůsobivé.....	39
	3.6 Shrnutí vývoje trhu práce pro rizikové skupiny.....	40
4	Praktická část.....	41
	4.1 Formulace dotazníku .....	41
	4.2 Výsledky dotazníkového šetření na základě odpovědí respondentů .....	42
5	Výsledky.....	71
	5.1 Návrhy na zlepšení zaměstnanosti .....	74
6	Závěr .....	76
7	Seznam použitých zdrojů.....	79
8	Seznam grafů, obrázků .....	81



# 1 Úvod

Diplomová práce se zabývá tématem „Rizikových skupin na trhu práce ve vybraném regionu.“ Nezaměstnanost je průvodním jevem tržní ekonomiky a rozhodně patří k nejvýznamnějším jevům v životě člověka a zároveň problémům moderní společnosti. Je na ní pohlíženo z různých úhlů a je vnímána negativně. S určitým procentem nezaměstnanosti bojuje každý vyspělý stát. Příliš vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě působí na společenské klima, spokojenost a zdraví lidí, ale také působí na hospodářskou politiku státu.

Téma diplomové práce bylo vybráno za účelem pokusu o zmapování situace nezaměstnaných na trhu práce pro vybranou rizikovou skupinu ve Středočeském kraji. Pro zpracování analýzy tohoto tématu byly použity literární publikace a empirická metoda šetření.

Cílem práce je určit rizikové skupiny osob na pracovním trhu ve vybraném regionu a charakterizovat jejich postavení a chování při hledání nového zaměstnání. Dílčím cílem je analyzovat aktuální situaci vybrané rizikové skupiny, vyhodnotit stávající opatření veřejného sektoru k srovnání příležitostí vybrané rizikové skupiny a návrh na zlepšení zaměstnanosti.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, na teoretickou a praktickou. Teoretická část je rozdělena na dvě kapitoly. První kapitola diplomové práce se věnuje trhu práce, jeho segmentaci a diskriminaci. Ve druhé kapitole se zabývám nezaměstnaností, jejím typy, jednotlivými fázemi, státní politikou zaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti a rizikové skupiny nezaměstnaných, které se mohou vyskytovat na trhu práce.

Jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce jsou zde definovány a popsány jejich hlavní aspekty, proč se řadí mezi rizikové. Každá skupina má své důvody nezaměstnanosti. Ve vybrané skupině osob starších 55+ jsou hlavními hledisky nezaměstnanosti jejich věk, vzdělání, zdravotní situace a schopnost ovládat moderní technologie.

Druhou částí diplomové práce je část praktická. Praktická část je založena na dotazníkovém šetření, analýzou zjištěných dat a vyhodnocení cílů stanovených pro toto téma diplomové práce. Cíle byly vyhodnoceny dle řádně odevzdaných a vyplněných dotazníků jednotlivých respondentů. Shrnutí praktické části a zkoumaných předpokladů byl rozděleno do specifik vybrané skupiny, důvody její nezaměstnanosti, programy na podporu zaměstnanosti a návrhy na zlepšení zaměstnanosti.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je určit rizikové skupiny osob na pracovním trhu ve vybraném regionu a charakterizovat jejich postavení a chování při hledání nového zaměstnání. Dílčím cílem je analyzovat aktuální situaci vybrané rizikové skupiny. Dalším dílčím cílem je vyhodnotit stávající opatření veřejného sektoru k srovnání příležitostí vybrané rizikové skupiny a návrh doporučení do budoucnosti.

### 2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce bude vycházet z charakteristiky trhu práce, příčin a forem nezaměstnanosti. Budou uvedeny rizikové skupiny, které se vyskytují na trhu práce, formy a návrhy na zlepšení zaměstnanosti těchto skupin. V druhé praktické části diplomové práce bude věnována pozornost vybrané rizikové skupině. Budou popsána její specifika, důvody nezaměstnanosti a vyhodnoceny stávající programy na podporu zaměstnanosti této skupiny. Dále bude provedeno dotazníkové šetření ve spolupráci s úřady práce a osoby staršími 55 let. Poté budou dotazníky vyhodnoceny a proveden návrh na zlepšení zaměstnanosti této skupiny.

## 3 Teoretická část

### 3.1 Poptávka a nabídka práce

Trh práce je pojem, kterým se označuje prostor, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil a poptávky ze strany zaměstnavatelů. Lze ho také charakterizovat, jako místo, kde se nabízí a kupuje práce. Stejně jako každý jiný trh má i tento své specifika a zákonitosti. Poptávka po pracovní síle velice často souvisí s výrobky nebo službami.<sup>1</sup> Tento trh je mimořádný tím, že jeho základ spočívá na lidské práci, tedy účelná a vědomá činnost člověka. Hodnota této činnosti vychází z duševních a fyzických schopností jednotlivých osob. Poptávka a nabídka stanovují výši reálné mzdy.

#### **Poptávka práce**

Poptávka po práci je stanovena množstvím práce, na jejím základě společnosti přijímají zaměstnance a stanovují cenu práce. Hlavním cílem firmy je maximalizovat její zisky. Situace na trhu většinou odráží poptávku po práci a zároveň souvisí s poptávkou po službách a výrobcích. Poptávku na trhu práce zaměstnavatelé navyšují, pokud vzroste zájem o jimi nabízené statky a služby, čímž se musí zvýšit objem produkce a to tak, že zvýší počet svých zaměstnanců.<sup>2</sup> Zaměstnavatelé zvyšují či snižují poptávku po práci až do chvíle, než se mzdová sazba vyrovná příjmu z mezního produktu práce. Poptávka po práci je dána příjmem z mezního produktu práce a odvíjí se od výše mzdové sazby. Křivka příjmu z mezního produktu se poté může shodovat s křivkou poptávky po práci.

Podle Brožové lze uvést citaci<sup>3</sup> „*množství práce, které se rozhodne firma najmout, bude záviset jednak na tom, jak velký dodatečný produkt jí tato práce přinese, tedy na velikosti mezního produktu, a jednak na ceně samotné práce, na mzdové sazbě*“.

#### **Nabídka práce**

Nabídka práce v určité míře je závislá na demografii, jenž vymezuje počet pracovních sil na tržní ekonomice, jejímiž základními stavebními prvky jsou domácnosti, podniky a stát.

V řadě společností se můžeme setkat s názorem, zda se lidé raději budou chodit do práce, nebo budou nezaměstnaný a svůj volný čas užít dle jejich libosti. Vztah mezi volným časem a nebo

---

<sup>1</sup> BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003 s 13, HOLMAN, R. Ekonomie. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s 270

<sup>2</sup> JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 1999 s 9

<sup>3</sup> BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012, s 89

prací je velmi složitou otázkou. Je jen na každém z nás, jak tyto dva faktory nakombinujeme, či si vybereme jeden z nich.<sup>4</sup> Důležité je se zamyslet nad tím, pokud zvolíme variantu zůstat doma a nechodit do práce, nedostávat pravidelně výplatu, zda dokážeme pravidelně uspokojovat své potřeby. Je zřejmé, že pravděpodobně nikoliv. Tím je myšleno, nebudu si moci koupit statky a služby, které bych chtěl.

<sup>5</sup>Nabídka práce se odvozuje od reálné mzdové sazby a dále jak je pracovní den rozložen mezi volný čas a práci. Pokud se zvýší mzdová sazba, mohou nastat dva druhy efektů:

- substituční efekt:

Roste-li mzda, každá hodina práce se rovná vyššímu příjmu pro zaměstnance a tím zvýší počet statků a služeb, které může získat, přináší mu to vyšší užitek. Znamená to, že člověk má méně volného času, ale více pracuje.

- důchodový efekt:

Objem práce zůstává stejný, ale mzda roste. Zaměstnanec může své potřeby uspokojovat a zároveň dosáhnout ke správné bilanci životní úrovně, proto začne svůj volný čas upřednostňovat před zaměstnáním a na základě tohoto důvodu klesá nabídka práce.

<sup>6</sup>Který z výše uvedených efektů bude dominovat nelze jasně stanovit, vždy záleží na konkrétní osobě a na tom, co považuje z vlastního hlediska za primární nebo-li prvořadé. Nabídka práce je dále ovlivňována faktory: mimopracovní příjmy, úroková míra, jmění, demografický vývoj, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, společenské tradice a reálné mzdy.

---

<sup>4</sup> HOLMAN, R. *Ekonomie*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s 266-267

<sup>5</sup> MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie – základní kurs*. 11. vyd. Slaný: Melandrium.2010, 163

<sup>6</sup> JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 1999 s 8

## 3.2 Segmentace trhu práce

Důležitou vlastností trhu práce je jeho nestejnorodost, to se dá vysvětlit tak, že existuje řada jednotlivých trhů, nazýváme tento jev segmentace trhu. Trh práce můžeme rozdělit:

- primární trh

Tento trh nazýváme primární z důvodu lepších pracovních příležitostí, možností karierního růstu, prestižní místa s vyšším platovým ohodnocením. Pracovní pozice na tomto trhu jsou brána za poměrně bezpečná, riziko propuštění je zde opravdu minimální a mzda odpovídá danému postavení a zároveň je velká pravděpodobnost, že se bude zvyšovat.

- sekundární trh

Sekundární trh je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a zároveň i mzdou, nelze zde příliš počítat s jejím navýšením, a také nelze do značné míry počítat s kariérním a profesním růstem. Převažuje zde nejistota dlouhodobé či krátkodobé zaměstnanosti. Novou práci na tomto trhu je značně snadnější získat, než na trhu primárním.

Další rozdělení trhu práce je:<sup>7</sup>

- formální

Na tomto pracovním trhu se vyskytují oficiální pracovní příležitosti. Tento trh je regulovaný a kontrolovaný společenskými institucemi.

- neformální

Tento trh nereguluje a ani nekontroluje žádná společenská instituce. Lze ho považovat, či jeho aktivitu za nelegální a řadící se do tzv. šedé až černé ekonomiky. Na tomto trhu se shromažďují činnosti kriminální povahy a podnikání, ve kterém se nedodržují pracovní zákony a daňové povinnosti.

Mezi oběma trhy existuje vzájemné propojení po celém světě.

---

<sup>7</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002, s 51 a 53

### 3.3 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace je téma, o kterém se v dnešní době a společnosti vedou debaty a diskuze čím dál, tím více. Nejedná se o nový pojem, ale ve spoustě podobách existuje už od pradávna. Na trhu práce je pojem diskriminace aktuální, mluví se o něm velice často a státní aparát je touto problematikou donucen se zaobírat. Diskriminace patří do nedílné součásti vědomí a chování lidí a uplatňuje se v různých okruzích lidského bytí.<sup>8</sup> Diskriminovat nebo-li znevýhodňovat můžeme osoby dle sexuální orientace, rasy, pohlaví, národnosti, náboženství, majetku, barvy pleti, těhotenství, mateřství, jazyka, věku, politické příslušnosti, zdravotního stavu apod. Pokud diskriminujeme člověka, oslabujeme jeho důstojnost, upíráme mu daná práva či příležitosti, nebo vytváříme rozdíly mezi lidmi. Tyto vzniklé situace je nutné urgentně řešit a chránit všechny osoby před jakoukoli formou diskriminace. Tato problematika zatím není dostatečně systémově uspořádaná a zmapována.

<sup>9</sup>Zaměstnavatelé mají možnost s narůstající nezaměstnaností si vybírat z relativně velkého počtu zájemců o práci. Často se stává, že limitující překážka pro přijetí budoucího zaměstnance do nového zaměstnání je jejich věk. V případě, že potencionální zaměstnavatel na pracovním pohovoru zvýhodní nebo naopak znevýhodní člověka s vyšším věkem, je to diskriminující jednání. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti neumožňuje podávání pracovních nabídek, pokud je jejich součástí jakýkoliv diskriminační prvek např. věk, pohlaví apod. Často se v praxi setkáváme s tzv. skrytou diskriminací v nabídkách pracovních pozic. Není přímo uvedený věk, jako podmínka pro přijetí, ale práce, která je nabízená může být fyzicky velmi náročná a nebo to může být práce v mladším týmu. Prokázání jakékoli podobné diskriminace je v podstatě nemožné.

Podle Leiblové lze diskriminaci rozdělit na:<sup>10</sup>

- Diskriminace přímá

*„Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“*

- Diskriminace nepřímá

---

<sup>8</sup> BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012, s 88

<sup>9</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 131

<sup>10</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 131

*„Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních prvků: nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měl přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.“*

<sup>11</sup>Jedná se nevhodné chování zaměstnavatele, který chce urazit nebo ponížit člověka a vytvářet prostředí, které má vést k zastrašení zaměstnance. Obtěžování může mít také sexuální motiv, tím se rozumí, jakákoliv nežádoucí forma verbálního nebo neverbálního chování vůči zaměstnanci. Jako další diskriminaci můžeme uvést tzv. zaměstnaneckou. Ta nastává ve chvíli, kdy zaměstnavatel dá přednost při výběru kandidáta muži před ženou, i přesto, že žena je stejně schopná a produktivní. Tím se projevuje vyšší míra nezaměstnanosti žen. Také se často projevuje diskriminace mzdová, kdy jsou stejně produktivní muž i žena, ale přesto muž má za stejné výsledky vyšší mzdu.

### 3.4 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost se řadí mezi negativní jevy, během kterého by osoby v produktivním věku měli nebo mohli pracovat, ale nepracují z různých důvodů. Zdravá ekonomika by měla mít nízkou nebo přijatelnou míru nezaměstnanosti. Nezaměstnaní na jedné straně vykazují míru ztráty statků a služeb, které by mohly jako zaměstnaní produkovat, na straně druhé se jedná o ztráty státní pokladny na příspěvky v nezaměstnanosti.

Mezi mimo ekonomické ztráty sebou nese nezaměstnanost další důsledky v podobě životní úrovně nezaměstnaných a jejich rodin, alkoholismus, zdravotní problémy, narůstající kriminalita, stres apod. Z obecného hlediska můžeme říci, že závažnější následky nezaměstnanosti plynou z délky nezaměstnanosti. Čím jsme déle nezaměstnaní, tím se prohlubují a zvyšují následky způsobené nezaměstnaností.

U mladých lidí, kteří zrovna dokončili svá studia a nemohou sehnat pracovní místo, může vzniknout problém degradace k práci. Mladí lidé nedosáhnou průpravě, zkušenostem a pracovním

---

<sup>11</sup> BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012, s 88

návykům, pokud po škole nevstoupí včas do pracovně právního vztahu. Jejich přizpůsobivost práci se bude postupně snižovat tím, jak dlouho nebudou schopni nalézt zaměstnání. Nezaměstnanost patří mezi velice nesnadné disciplíny z pohledu měřitelnosti a zároveň sebou nese sociální, politické a ekonomické problémy.

Osoby považujeme za nezaměstnané, pokud splňují čtyři základní podmínky:<sup>12</sup>

- je schopen pracovat,
- nemá zaměstnání,
- aktivně hledá pracovní místo,
- chce vykonávat práci za odměnu.

Z pohledu tržní ekonomiky je nutné rozdělit nezaměstnanost na dvě samostatné skupiny, a to jsou:<sup>13</sup>

- dobrovolná nezaměstnanost

Do této skupiny nezaměstnaných se řadí ti, co vědomě neshánějí zaměstnání ze dvou důvodů. Jedná se o lidi, kteří si nejsou schopni nalézt jakékoli nové zaměstnání. Druhý důvod je ten, že tito lidé jsou ekonomicky zajištěni a nemají potřebu pracovat a vydělávat peníze a dávají přednost svým koníčkům, rodině, zábavě a souhrnně volnému času. Dobrovolnost má podstatu v tom, že tito lidé hledají práci, která bude splňovat jejich kariérní a mzdové požadavky. Mohou nastat situace, kdy nezaměstnaný nemůže nalézt práci, od které očekává splnění jeho standardů, pokud tomu tak není, může dobrovolná nezaměstnanost trvat delší dobu.

- Nedobrovolná nezaměstnanost

V případě nezaměstnanosti nedobrovolné se jedná o osoby, které aktivně hledají pracovní pozici, ale stále nemohou nalézt nové zaměstnání. Tato skupina nezaměstnaných představuje skutečný problém.

Z výše uvedených informací dělíme obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a neaktivní.

Člověk je považován za ekonomicky aktivního, který je ve věku 15-65 let, který pracuje, a nebo je nezaměstnaný, avšak si aktivně hledá práci nebo vyčkává až se bude moci vrátit do práce po dočasném vyřazení.

---

<sup>12</sup> Echaudemaison, C.D. a kol. Slovník ekonomie a sociálních věd. 1.vyd. Praha: E.W.A. Edition s.r.o., 1995, s 202

<sup>13</sup> HOLMAN, R. Ekonomie. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s 285



<sup>14</sup>Ekonomicky neaktivní člověk, je ten, který nemá práci a ani se nesnaží nalézt nové zaměstnání z jakéhokoli důvodu.

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší udržitelná míra nezaměstnanosti, jaké může tržní ekonomika dosáhnout, aniž by inflace vykazovala náchylnost ke zvyšování nebo snižování.

<sup>15</sup>Obecná míra nezaměstnanosti se vyjadřuje, jako podíl počtu nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

### 3.4.1 Typy nezaměstnanosti

- Frikční nezaměstnanost

Podstata tohoto typu nezaměstnanosti tkví ve změně zaměstnání z několika důvodů. Lidé si hledají novou práci, snaží se nalézt nejlepší na trhu možnou nabídku, porovnávají tyto nabídky a sbírají informace. Je naprosto běžnou praxí, že lidé aktivně hledají lépe placenou práci, kde jsou schopni uplatnit své zkušenosti a znalosti, nové zaměstnání je blíže k jejich bydlišti, či hledají práci po ukončení svých studií apod.<sup>16</sup> Charakteristickým znakem této nezaměstnanosti je krátkodobost. V určitých případech se tato nezaměstnanost může stát i dlouhodobá a to v případě, že osoba hledající práci není schopna akceptovat podmínky nabízející potencionálními zaměstnavateli. Rozhodování o přijetí či nepřijetí nového pracovního místa ovlivňují určité faktory, jako jsou např. pracovní prostředí, výše mzdy, nabízené benefity, doba strávena na cestě do práce a zpět aj. Tuto frikční nezaměstnanost označujeme jako dobrovolnou, Lidé se samostatně rozhodli při změně zaměstnání.

- Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je vázána na změny uskutečněné v ekonomice. Je provázána s technologickým a technickým vývojem. Zároveň je ovlivňována spotřebiteli, kteří preferují dané typy statků a služeb a tím vzniká nesouměrnost mezi poptávkou a nabídkou na trhu. Vznikají určité situace, ve kterých některé odvětví rostou a expandují, naproti tomu jiné odvětví se postupně utlumují a poptávka jejich statcích a službách klesá. Toto se automaticky váže na poptávku po určitých řemeslech a profesích, kterých je v danou chvíli na trhu velký nedostatek a také klesá nebo stagnuje poptávka v odvětvích s lidmi s nepotřebnou kvalifikací a je nutné si provést rekvalifikaci

---

<sup>14</sup> FINANCE, finance [online].2021 [cit. 5.6.2021]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/>

<sup>15</sup> CZSO, český statistický úřad [online].2021 [cit. 3.6.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

<sup>16</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002, s 17 a 19

nebo hledat nové zaměstnání. <sup>17</sup>Při změně zaměstnavatele si musí noví pracovníci zvykávat na nové prostředí, kolegy, pracovní postupy a povinnosti, požadavky zaměstnavatelů apod. Eliminace změn strukturální nezaměstnanosti je do velké míry komplikované. Přinášelo by to sebou negativní důsledky na ekonomiku, proto je výskyt této nezaměstnanosti nezbytný.

- Cyklická a sezonní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je vázána na hospodářský cyklus tržní ekonomiky. Vytváří značně závažný problém ekonomický, sociální a politický. Vývoj této nezaměstnanosti je závislý na vztahu mezi skutečným a potenciální HDP. V období recese můžeme pozorovat velký nárůst a poté následně vede k velkým ekonomickým ztrátám. V případě hospodářského poklesu se produkuje méně statků a služeb a může nastat situace, kdy se počet nezaměstnaných zvýší. Tito lidé nemohou nalézt práci v žádném oboru, protože křivka poptávky po práci klesá. Tento trend může trvat několik měsíců až do chvíle, kdy se ekonomika znovu nastartuje a vzniká ekonomický růst a tím i poptávka po práci.

<sup>18</sup>S cyklickou nezaměstnaností souvisí i nezaměstnanost sezonní. Charakteristickým znakem této nezaměstnanosti je pravidelné opakování v určitém ročním období. <sup>19</sup>Zaměstnanci z různých odvětví, jako je například stavebnictví, zemědělství, ze zimních sportů a jim přidruženým službám a jiné jsou závislí na sezóních cyklech a přírodních aspektech. Tito lidé se dostávají do situací, kdy je pro ně nezbytné si hledat jiné zaměstnání.

- Skrytá nezaměstnanost

<sup>20</sup>S touto nezaměstnaností jsou spojené skupiny lidí, kteří nejsou evidováni na úřadech práce. Říká se jí skrytá pracovní síla. Do této skupiny patří ženy v domácnosti, mladí lidé s právě ukončeným studiem, osoby, které si shánějí práci samostatně bez pomoci úřadů, lidé s nízkým vzděláním nebo kvalifikací, vysokým věkem a samozřejmě také osoby, které vykonávají veřejně prospěšné práce, nebo prodělávají rekvalifikační kurz.

- Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Neúplná zaměstnanost obsahuje skupinu pracujících, kterých není zaměstnavatelem využito na 100% dle jejich schopností a dovedností, nebo lidé, kteří jsou zaměstnání jen na částečný úvazek. Tento typ nezaměstnanosti patří mezi způsoby, pomocí kterých se daří snižovat podíl celkové nezaměstnanosti. Stává se, že o jedno pracovní místo se dělí více osob s částečným úvazkem.

---

<sup>17</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002, s 19 a 20

<sup>18</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002, s 20

<sup>19</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002, s 20

<sup>20</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002, s 20

Z pohledu zaměstnavatele je to úspora mzdových nákladů, tím že může zaměstnancům nabídnout práci na dohodu o provedení práce nebo dohodu o provedení činnosti a také větší časovou pružnost těchto zaměstnanců.

<sup>21</sup>Dále sem také řadíme nepravou nezaměstnanost, do které patří lidé, kteří jsou evidováni na úřadu práce jako nezaměstnaní, ale práci aktivně nehledají a nemají zájem do nového zaměstnání nastoupit. Jejich hlavním motivem je využívání dávek na podporu v nezaměstnanosti. Často se stává, že tito lidé pracují tzv. načerno, nebo-li nelegálně.

- Krátkodobá nezaměstnanost

<sup>22</sup>Tato nezaměstnanost se počítá v řádu několik týdnů či měsíců a její charakter je buď frikční nebo strukturální.

- Dlouhodobá nezaměstnanost

<sup>23</sup>Dlouhodobá nezaměstnanost se řadí mezi nezaměstnanosti se závažnými problémy. Podle definice Mezinárodní organizace práce se obvykle tato nezaměstnanost počítá v délce větší než 1 rok. Tato nezaměstnanost se na lidech může podepisovat různými důsledky, ať už psychickými, sociálními nebo existenčními problémy. Je evidentní, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, mají větší problémy s uplatněním se při hledání a získání nové práce. Podíl na dlouhodobé nezaměstnanosti bezesporu má vysoká podpora v nezaměstnanosti a případné dávky s ní spojené, vysoká mzda, či požadavky odborů.

<sup>24</sup>Mezi dlouhodobě nezaměstnané se řadí osoby zdravotně postižené, s nízkým vzděláním, dále osoby starší 50 let a mladší 20 let a jiné. Tito lidé si snadno zvyknou na život bez práce, nemají potřebu do práce docházet nebo si shánět novou a ztrácejí potřebnou motivaci k získání zaměstnání.

<sup>25</sup>Tato nezaměstnanost vystavuje státní rozpočet velkým závazkům a pro ekonomiku státu to není vůbec příznivé, a proto se snaží aktivně zabývat touto problematikou a efektivně řešit dlouhodobou nezaměstnanost. Pozornost se upírá na určité sociální skupiny, do kterých spadají etnické menšiny, imigranti a nekvalifikovaní dělníci. Dlouhodobá nezaměstnanost se nevyskytuje jen v rizikových skupinách obyvatel, ale má i regionální charakter.

---

<sup>21</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002, s 21 a 22

<sup>22</sup> HOLMAN, R. Ekonomie. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s 297

<sup>23</sup> HOLMAN, R. Ekonomie. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s 297

<sup>24</sup> HOLMAN, R. Ekonomie. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s 292-293

<sup>25</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002, s 24

### 3.4.2 Fáze nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozdělit do několik fází, každá má své stanovené období a dané specifika.

- 1. fáze – aktivní období

K této fázi nezaměstnanosti se řadí lidé relativně aktivní, kterým zatím nechybí optimismus a věří, že si najdou novou práci v poměrně krátké době. U každého člověka probíhá výběr a hledání nového zaměstnání odlišně. Každý jsme něčím specifický, máme jiné ambice, potřeby, profesní a životní zkušenosti. První skupinou v této fázi budou lidé, kteří budou maximalizovat svoje šance na získání nové práce s podmínkami, které jsou pro ně akceptovatelné, v co nejkratší době. Forma jejich způsobu shánění nového zaměstnání bude přes inzeráty na internetu, v tisku, přes přátelé a rodinu, budou distribuovat životopisy potenciálním zaměstnavatelům, účastnit se výběrových řízení, konkurzů a pohovorů. Do druhé skupiny spadají lidé, kteří budou své šance vkládat do úřadů práce, zda jim bude schopný sehnat nové zaměstnání, případně se dozví o volném místě od svých známých. V této fázi do obou skupin spadají uchazeči, kteří hledají práci aktivně a věří, že jejich neliknavý přístup bude zhodnocen novou prací.

- 2. fáze – období zklamání

Každý z nás má jinou míru psychické odolnosti a někteří jsou schopni tlak z neúspěšného hledání nové práce přijmout lépe, jiní naopak značně narušují své psychické zdraví. Pocit neúspěchu se může projevit úzkostmi, depresemi, pesimistickými výhledy a celkově se může narušit duševní zdraví a rovnováha. Tento stav většinou nastává mezi 6. a 12. měsícem, kdy jsou lidé poměrně vyčerpaní z hledání nového zaměstnání a zatím bez úspěchu.

- 3. fáze – období pasivity

<sup>26</sup>Do této fáze řadíme lidi, kteří už vzdali aktivní hledání práce, jejich status nezaměstnaného považují již za normální. Jejich způsob hledání nové práce spočívá již jen ve vyčkávání, zda se jim ozve úřad práce nebo někdo ze známých. Tendenci absolvovat výběrové řízení, či pohovor je pro ně velice stresující, protože jejich duševní rovnováha je velice podlomena z předchozích neúspěchů. Myslí si, že je to zbytečná práce, protože by stejně neuspěli a věří, že tato situace se vyřeší sama. Nedokáží si připustit problémy pramenící z jeho nezaměstnanosti apod.

---

<sup>26</sup> PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. 2006. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska. 1.vyd. Krnov: Reintegra, 2006, s 9 a 15

### 3.4.3 Státní politika zaměstnanosti

<sup>27</sup>Definice politiky zaměstnanosti je činnost, snažící se dosáhnout rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, produktivnímu využití těchto sil a k zajištění práva všech občanů na zaměstnání. Cílem je vytvoření takového prostředí a podmínek, které povede k dosažení produktivní, plné a svobodně vybrané zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti se považuje za jednu z důležitých částí oficiální politiky daného státu. Tato politika, která je budována a uplatňována ve vyspělých zemích vychází z čtení práva na práci, jako jeden ze základních sociálních pilířů a práv. Za předpokladu, že podpora produktivní a plné zaměstnanosti při dobrovolné volbě zaměstnání je nástrojem k reálnému a praktickému uskutečňování práva na práci

Mezi jedno ze základních lidských práv občanů je právo na práci bez ohledu na náboženství, politickou příslušnost, rasu, jazyk, barvu pleti, pohlaví, sociální nebo etnický původ, zdravotní stav, majetek, věk a jiné.

V aktuální právní úpravě je právo na zaměstnání stanoveno v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. <sup>28</sup> „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovním právním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“

Fyzické osoby, které mají zájem a mohou pracovat, tak v případě, že o práci přijdou a nedokáží nové zaměstnání nalézt sami, mají nárok a právo se obrátit na stát se žádostí o zprostředkování práce. Jedná se o právní úpravu aktivního práva, jelikož dovolávat se mohou pouze osoby, které mohou a chtějí pracovat a zároveň se uchází o práci.

Právní politika zaměstnanosti vychází ze zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Hlava II základní ustanovení § 2 státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména: <sup>29</sup>

- a) Zabezpečení práva na zaměstnání,
- b) Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,

---

<sup>27</sup> PÍCHOVÁ, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s 179

<sup>28</sup> Zákon č. 435/2004, Sb., O zaměstnanosti

<sup>29</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 129

- c) *Koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- d) *Tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- e) *Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- f) *Tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- g) *Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- h) *Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- i) *Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- j) *Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- k) *Opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- l) *Usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“*

Stát může ovlivňovat vývoj vztahů na pracovním trhu způsoby:

- Aktivní politika zaměstnanosti

Do této politiky můžeme zahrnout podporu zaměstnávání mladých osob, podporu v udržení nebo vytvoření stálých či krátkodobých nebo-li dočasných pracovních míst, rekvalifikace.

- Pasivní politika zaměstnanosti

Vytvoření podmínek a pravidel pro poskytování podpory v nezaměstnanosti, která určuje výši podpory, délku trvání a dalšími návaznými podpůrnými programy,

- Hospodářsko politické opatření

Jedná se o nepřímou podporu zaměřenou na trh práce, ale jsou s ním v úzké návaznosti. Může se jednat o podpory malých a středních podniků, investiční pobídky a programy pro jednotlivé regiony.

## Aktivní politika zaměstnanosti

<sup>30</sup>Aktivní politika nezaměstnanosti je zakotvena v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Jedná se o soubor opatření, který se snaží zabezpečit, co nejvyšší možnou míru zaměstnanosti. O tento zákon se opírá státní aparát, jenž využívá instituce jako je Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřad práce pro podporu stávajících a vytváření nových pracovních pozic. Tyto instituce motivují nezaměstnané k tomu, aby v co nejkratším intervalu byli přijati do pracovního vztahu.

<sup>31</sup>Positivní účinky aktivní politiky zaměstnanosti mají přímé a nepřímé dopady. Mezi přímé dopady můžeme zařadit úspěšné získání pracovního místa daného uchazeče o práci. S nepřímými dopady je spjato povzbuzování související s činnostmi jako mohou být rekvalifikace, doplňkové studium či rozšíření kvalifikace, zvýšení aktivity hledání nového zaměstnání, navazování sociálních kontaktů, zvyšování sebedůvěry a další. Z pohledu užšího konceptu se zjišťuje zda nezaměstnaní získali nové pracovní místo a po jak dlouhé období si ho byli schopni udržet. Další pohled se týká kvality nové práce, myšleno zda je ohodnocení dostatečné, balance mezi soukromým a pracovním životem v harmonii, a jestli jsou uplatněny kvalifikační předpoklady. Sociální dopady těchto programů mají pozitivní vliv na nezaměstnané. Tyto osoby jsou motivovány k zvýšení sebedůvěry, navazování více sociálních kontaktů a podpory v jejich dalším studiu, tím se jejich život z celkového hlediska zlepší.

<sup>32</sup>Tyto programy mají také mimo pozitivních účinků i záporné účinky. V případě, že se nezaměstnaní účastní těchto programů, nezbývá jim tolik času na hledání nového zaměstnání. Stává se i to, že nezaměstnaní odloží hledání nového pracovního místa na pozdější termíny. Mezi další záporné jevy patří to, že při komunikaci mezi úřady práce a potenciálními zaměstnavateli je spíše doporučen nezaměstnaný, který je nejvíce vhodný, tím je myšleno motivovaný a kvalifikovaný uchazeč. Tím pádem jsou méně ochotní uchazeči zanedbáváni, především z důvodů nejistoty dokončení programu a nástupu do nového zaměstnání.

Mezi nástroje aktivní politiky státu patří:

- Rekvalifikace

---

<sup>30</sup> PÍCHOVÁ, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s 183

<sup>31</sup> SIROVÁTKA, Tomáš a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. Přínosy veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání. In Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 2002. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2002, s 11-12

<sup>32</sup> SIROVÁTKA, Tomáš a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. Přínosy veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání. In Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 2002. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 11-13

Rekvalifikace dle zákona o zaměstnanosti říká, že se jedná o získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace a vědomostí. Rekvalifikační kurzy se především využívají pro osoby s nižším vzděláním nebo pro ty, kteří jsou dlouhodobě evidováni na úřadu práce. Rekvalifikace je zajišťována úřady práce podle trvalého bydliště uchazeče. V rámci tohoto nástroje mohou uchazeči nabýt nových znalostí a dovedností, nebo rozšířit jejich stávající pro výkon určitého typu práce. Rozsah rekvalifikace musí věrohodně odpovídat schopnostem a zkušenostem jednotlivých osob, které o rekvalifikaci žádají. Zároveň je nutné zohlednit zdravotní stav uchazeče, zda je vhodný pro vybranou rekvalifikaci.<sup>33</sup> Finanční vypořádání rekvalifikací a nákladů s ní spojených jdou na vrub úřadů práce. Kurzy musí být vykonávány v zařízeních, jenž mají k němu potřebnou akreditaci. Po ukončení rekvalifikačního kurzu, musí účastník nastoupit do zaměstnání, pro které musel projít rekvalifikačním kurzem. Pokud by tak neučinil, veškeré náklady spojené s rekvalifikací by musel uhradit namísto úřadu práce.

- Investiční pobídky

<sup>34</sup> Investiční pobídky se řídí podle zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách. Díky investičním pobídkám mohou zaměstnavatelé vytvářet další pracovní místa. Finanční zajištění v tomto případě neposkytuje úřad práce, ale ministerstvo práce a sociálních věcí. Schválenou investiční pobídku může zaměstnavatel využít také na školení a rekvalifikaci zaměstnanců.

- Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce vykonávají většinou osoby s nižším vzděláním, kvalifikací a lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Hlavním důvodem je udržet nezaměstnané aktivní. Tento nástroj je časově omezený a předmětem činnosti je zejména údržba a úklid veřejných prostranství, budov, komunikací a ostatní činnost ve prospěch státních nebo městských institucí. Zároveň se do veřejně prospěšných prací spadá také charitativní nebo pečovatelská činnost, práce jako osobní asistent u lidí se zdravotním hendikepem, případně práce ve školách a školských zařízeních. Tato nová pracovní místa vytváří zaměstnavatel ve spolupráci s úřadem práce, který může poskytnout příspěvek až v plné výši skutečně vyplacených nákladů na mzdu zaměstnavateli.

---

<sup>33</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 92-93

<sup>34</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 98-99



<sup>35</sup>Tento program má mimo jiné i pozitivní vlivy, jako jsou například to, že účastníci nevypadnou z běžné pracovní rutiny a někteří se naučí pracovním návykům a zodpovědnosti. Veřejně prospěšné práce je integrují do pracovního procesu a společnosti.

- Společensky účelná pracovní místa

Podle Leiblové jsou společensky pracovní místa definována jako, <sup>36</sup> „*pracovní místa zaměstnavatel nově zřizuje nebo vyhrazuje (např. pro absolventy) za účelem jejich obsazení uchazeči o zaměstnání. Existující společensky účelné pracovní místo může zaměstnavatel vyhradit pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. Tato pracovní místa jsou zřízena a vyhrazována na základě dohody s úřadem práce. Mohou být obsazována jen uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce, a kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.*“

- Příspěvky na nově zřízené místo

Pokud zaměstnavatel zřizuje více než 5 pracovních pozic, musí komunikovat s úřadem práce a předložit mu odborný posudek na tato místa. S úřadem práce uzavírá zaměstnavatel rámcovou dohodu v případě vytvoření většího počtu míst. Do této kategorie na společensky účelná pracovní místa se řadí tři formy příspěvku:

- návratná finanční pomoc,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěrů
- jiný účelově určený příspěvek.

Jestliže se jedná o nové pracovní místo formou návratného příspěvku, musí si sjednat splátkový kalendář. Pokud se jedná o formu zřizování nových pracovních míst příspěvky na úhradu úroků z úvěrů, musí zaměstnavatel předložit k žádosti také úvěrovou smlouvu.

- Překlenovací příspěvek

<sup>37</sup>Tento příspěvek se poskytuje osobám, které již nejsou registrované na úřadu práce a rozhodli se vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

- Příspěvek na zapracování

---

<sup>35</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 102

<sup>36</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 104

<sup>37</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 105

<sup>38</sup>Úřad práce může zaměstnavateli na základě písemné dohody poskytnout finanční příspěvek na zapracování. Ten může být maximálně po dobu 3. měsíců a do maximální výše poloviny minimální mzdy zaměstnance. Poskytuje se například osobám se zdravotním postižením, osobám starším 50 let, těhotným nebo kojícím ženám apod.

- Příspěvek zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program

<sup>39</sup>V případě, že zaměstnavatel zavádí nový podnikatelský program (nová technologie, změna předmětu činnosti apod.) a není schopen z toho důvodu zabezpečit pro své zaměstnance práci po dobu jednoho týdne, může požádat o příspěvek úřad práce dle dohody s ním uzavřené. Finanční příspěvek lze čerpat maximálně po dobu 6 měsíců do výše poloviny minimální mzdy jednoho zaměstnance. Slouží k zachování pracovní pozice.

- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

<sup>40</sup>Mezi další příspěvky patří podpora pro osoby se zdravotním postižením. Po uzavření smlouvy mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, lze poskytnout příspěvek od úřadu práci zaměstnavateli na základě vybudování pracovního místa, pro tyto osoby. Pozice musí být obsazena osobou zdravotně postiženými a její délka musí být minimálně 3 roky.

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

<sup>41</sup>Pasivní politika zaměstnanosti v České republice vytváří přijatelné podmínky pro osoby, které jsou dočasně nezaměstnané. Reprezentuje finanční zabezpečení ve formě peněženích dávek nezaměstnaným osobám. Tyto dávky slouží jako kompenzace finančních prostředků, kterých má nezaměstnaná osoba nedostatek, aby byla schopná zabezpečit základní lidské potřeby, mohl si aktivně hledat nové zaměstnání a nedostával se pod psychický tlak. Státní aparát zajišťuje vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Jestliže procento nezaměstnaných roste, zvyšuje se zátěž státního rozpočtu. Státní podpora v nezaměstnanosti je řízená přesnými podmínkami na přiznání tohoto příspěvku a stát se snaží těmito pravidly motivovat nezaměstnané k aktivnímu hledání nového zaměstnání. Podmínky se v průběhu let postupně upravují a zpřísňují.

---

<sup>38</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 107

<sup>39</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009, s 108

<sup>40</sup> Zákon č. 435/2004, Sb., O zaměstnanosti

<sup>41</sup> JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 1999, s 40

<sup>42</sup>Každý, kdo se eviduje na úřadu práce a žádá o podporu v nezaměstnanosti musí doložit a splňovat stanové podmínky pro dosažení této podpory. Evidence na úřadu práce musí být v místě trvalého bydliště žadatele, nebo na nejbližším okresním úřadu práce. Nárok na přiznání podpory v nezaměstnanosti mají ti uchazeči, kteří byli v rozhodném období zaměstnaní nebo vykonávali jinou výdělečnou činnost, z níž plynulo placení důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Žádost o tuto podporu musí uchazeč podat písemně na příslušném úřadu práce a v den přiznání podpory, nesmí pobírat plný invalidní či starobní důchod. Výše podpory v nezaměstnanosti je procentuálně stanovena z čistého průměrného výdělku uchazeče z posledního nebo posledních zaměstnání. První dva měsíce podpora činí 65% z této částky, poté další dva měsíce 50% a zbytek podpůrní doby dostane 45%. Maximální výše podpory má ovšem svůj strop, který činí 20 533 Kč. Pro osoby pracující jako jsou osoby samostatně výdělečně činné se podpora v nezaměstnanosti vypočítává z přepočteného měsíčního vyměřovacího základu.

#### 3.4.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost patří mezi sociální problémy, které se vyskytují ve všech společnostech. Celkovou tržní ekonomiku společnosti a státu ovlivňují velice dva faktory a to je právě nezaměstnanost a inflace. Většina lidí, kteří přijdou o práci, z jakéhokoli důvodu si plně uvědomují pokles jejich životní úrovně díky menší nebo žádné měsíční finanční podoře, oproti mzdovému ohodnocení, na které byli zvyklí. Zároveň tito lidé přichází o řadu sociálních kontaktů a mělo by být v jejich zájmu, je co nejrychleji obnovit nebo navázat nové v budoucím zaměstnání. Závislost nezaměstnaných na podpoře v nezaměstnanosti, případně sociálních dávkách je velká, ale většinou tyto druhy podpory pokryjí pouze základní potřeby. Psychické zdraví nezaměstnaných osob může být značně podlomeno depresemi a špatnými pocity kvůli neschopnosti uplatnění se na trhu práce a pocitu vyloučení ze své společenské vrstvy. Nezaměstnanost s sebou přináší jednotlivé důsledky a oblasti specifických problémů, které díky ní mohou vzniknout: <sup>43</sup>

- Sociální důsledky

Nezaměstnanost se s největší pravděpodobností může promítnout do životního stylu a podmínek života každého z nás. Způsobuje negativní vliv na společenské chování daného jedince a celé jeho rodiny. Má také vliv na jeho chování, sociální bublinu, ve které žije a rutinní způsob života.

---

<sup>42</sup> MPSV, ministerstvo práce a sociálních věcí [online].2021 [cit. 16.5.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>

<sup>43</sup> VÁGNEROVÁ, M., 2004. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004, s 743

Rodina či nejbližší příbuzní za běžných okolností zajišťují 5 základních hodnot. Hodnoty ochranná, výchovná, reprodukční, socializační a ekonomická. Pokud je jedna z těchto hodnot narušena, může to vyústit v řadu důsledků, které negativně ovlivní člověka a jeho rodinu.

Další sociální důsledky, které se mohou projevit ztrátou práce jsou stres, vlastní selhání a obviňování z neschopnosti nalézt nové zaměstnání, pocit méněcennosti a úzkost. Tyto důsledky s sebou přináší zdravotní či psychické problémy. Část osob, z této skupiny může propadnout alkoholismu, užívání drog, nelegální činnosti či prostituci. Životy těchto lidí se mohou také přeměrovat od pasivního způsobu života. Ten se vyznačuje prokrastinací, hraní her, sledování televize a poflakování. Z tohoto způsobu vedení života mohou pramenit častější konflikty a problémy se svým okolím a případně i s rodinnými příslušníky.

- Ekonomické důsledky

<sup>44</sup>Nedílnou součástí nezaměstnanosti jsou i ekonomické důsledky. Pokud ekonomický cyklus je ve stádiu recese výrobní kapacity a služby postupně klesají. Tím dochází ke snížení produkce, konkurenceschopnosti a celkově poptávky a nabídky na trhu. S tím je provázáno zvyšování nezaměstnanosti. Firmy musí propouštět své zaměstnance. Domácnostem se snižují příjmy a s tím by měli úměrně klesat i výdaje. Pokles poptávky po statcích a službách logicky vyúští ve zpomalení ekonomického růstu po stádiu recese. Zvyšuje se procento nezaměstnaných, a to má za důsledek větší zatěžování státní kasy, protože stát musí financovat nezaměstnané ať už podporou v nezaměstnanosti či jinými dávkami.

- Psychické důsledky

<sup>45</sup>V dnešní společnosti převládá důraz na materiální vlastnictví a jsou měřítkem postavení jedince ve společnosti. Čím je větší jeho majetek nebo cennější, tím jeho prestiž roste. Ti, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nemají dostatečně velké finanční rezervy musí uspokojit základní životní potřeby a nemohou si dovolit utrácet peníze za hmotné a nepotřebné statky a služby. Nemohou si dovolit vlastní bydlení, nové auto, luxusní dovolenou apod. V porovnání se způsobem života, který žili před ztrátou zaměstnání a okolím, ve kterém se pohybují se mohou cítit nespokojení, méněcenní a vyloučení ze své sociální skupiny. Někteří si sami drží odstup. Tyto stavy a pocity mohou značně poškodit psychiku dlouhodobě nezaměstnaných. To se může projevovat podrážděností, labilitou, bolestí hlavy, poruchami spánku, frustrací a depresemi.

---

<sup>44</sup> BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s 101

<sup>45</sup> BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s 103

- Zdravotní důsledky

<sup>46</sup>Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv také na fyzické zdraví. Mezi největší důsledky se řadí především stres, který má vliv na celkovou pohodu a imunitu člověka, také sem můžeme zařadit syndrom vyhoření. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nemají žádný denní režim, velice snadno přibírají na váze. Zdravotní komplikace vytváří překážky k aktivnímu hledání nového zaměstnání. Tito lidé nemohou docházet na pohovory, účastnit se výběrových řízení apod., pokud jim to nedovoluje zdravotní stav. Je nutné dodat, že pokud i přesto nezaměstnaní naleznou a nastoupí do nového zaměstnání, jejich zdravotní nemoci a problémy mohou ustoupit.

### 3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Pro uplatnění na trhu práce musíme počítat s tím, že potenciální zaměstnavatel bude požadovat prokázání studijních výsledků, schopností, dovedností a praxe. Uplatnění na trhu práce není jednoduchá disciplína a je podmíněna několika charakteristikami, do nichž patří, vzdělání, věk, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině a pohlaví. Tyto charakteristika vyčleňují skupiny lidí, s větším rizikem pro ztrátu práce a dlouhodobou nezaměstnanost. Stává, že množina těchto lidí se ocitá dlouhodobě nezaměstnaná častěji.

Mezi rizikové skupiny trhu práce podle Leiblové patří:<sup>47</sup>

- *„fyzické osoby se zdravotním postižením,*
- *fyzické osoby do 25 let věku,*
- *absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,*
- *těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,*
- *fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,*
- *fyzické osoby starší 50 let věku,*
- *fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,*

<sup>46</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. 2.přep. a aktul. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013, s 111

<sup>47</sup> BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s 109

- *fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc – osoby společensky nepřizpůsobivé či po výkonu trestu odnětí svobody.“*

V rámci rizikových skupin nezaměstnaných se také diskutuje, zda lidé z těchto skupin mají zájem pracovat a nalézt pracovní místo. Důležitým faktorem také může být lokalita a odvětví, kde uchazeči práci shání. Záleží na ekonomické situaci ve vybraném regionu.

### 3.5.1 Absolventi škol a mladiství

<sup>48</sup>V zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., do této skupiny patří mladí lidé do 25 let věku a absolventi vysokých škol, kteří po úspěšném ukončení studia nezískali práci do dvou let a nebo nepřekročili věkovou hranici 30 let. Tutu skupinu si můžeme rozdělit na dvě části. Mladiství lidé od 15 do 18 let věku a ostatní osoby, které jsou starší 18 let. Pro mladistvé osoby vznikají překážky i tím, že nejsou plnoletí a stát nebo-li zákoník práce nařizuje, za jakých podmínek může zaměstnavatel zaměstnávat mladistvé osoby. Další problém může vyvstat z úhlu pohledu zaměstnavatele, jelikož mladiství nemusí být ještě psychicky a fyzicky dostatečně vyzrálý, zaměstná raději osoby starší 18 let.

Mohlo by se zdát, že mladistvé osoby jsou perspektivní, inovativní, nápadití, plní energie a elánu a bude po nich na trhu velká poptávka, ale opak může být pravdou, hodně mladistvých končí po základní škole v registru úřadu práce. Dalším důležitým faktorem, který je rozhodující pro jejich nové zaměstnání je praxe. Hodně zaměstnavatelů přihlíží při pohovorech na praktické znalosti a zkušenosti z oboru, které mladiství neměli kde získat. Z pohledu druhého se o těchto uchazečích dá říct, že jsou komunikativní, samostatní, dokáží se rychle adaptovat, většinou ovládají jeden cizí jazyk, do pracovního procesu jsou schopni se rychle zařadit a nevdají jim ani vycestovat za prací do zahraničí. Sdělené informace dokáží rychle zpracovat a osvojit si pracovní postupy a ovládají výpočetní techniku, novou a chytrou elektroniku.

<sup>49</sup>Je nutné také uvést, že mladiství a absolventi jsou správně zařazeni do rizikových skupin. Důvody ukazují na nedostatečnou praxi, zkušenosti s orientací na trhu, pravidly jak správně napsat životopis a motivační dopis, také nemají zkušenosti z výběrovými řízeními a pohovory. Někteří absolventi po vysoké škole mají nereálné nebo neodpovídající představy o svém budoucím finančním ohodnocení a případnými benefity. Dále také můžeme uvést nedostatečné vzdělání, které

---

<sup>48</sup> BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s 110

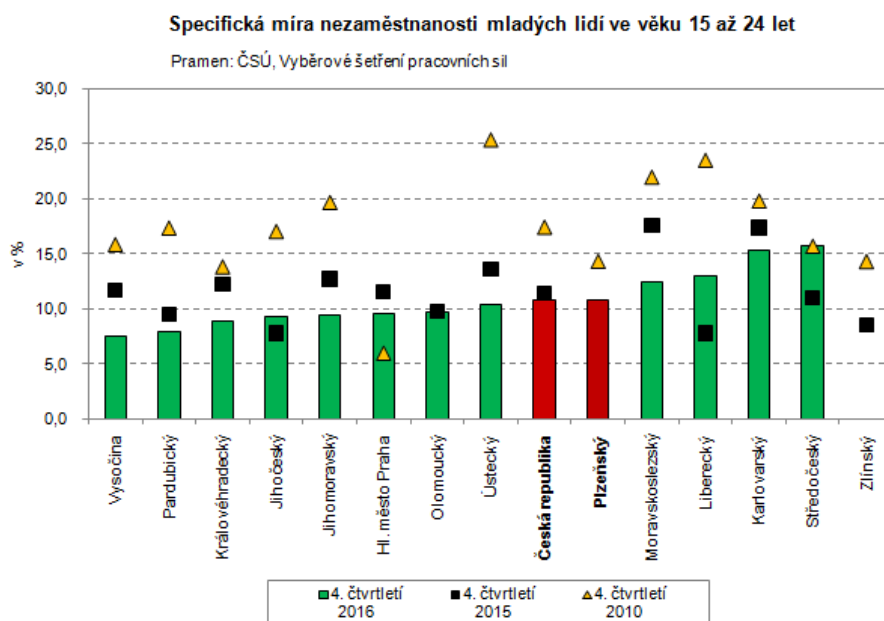
<sup>49</sup> ŠVANCARA, J. Biodermální aspekty nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, Božena a kol.: Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, s 164

zaměstnavatelé požadují, či jazykovou výbavu. Dnes už je běžným standardem, že zaměstnavatelé vyžadují minimálně maturitu, případně výuční list a doložení praxe ze střední školy nebo učiliště. S dobou, ve které žijeme rostou i nároky zaměstnavatelů na znalosti, schopnosti a praxi mladistvých a absolventů.

Někteří mladiství a absolventi nejsou nuceni jít do práce, protože stále bydlí u rodičů, kteří jim poskytují a zajišťují veškerý potřebný komfort. Ať už se to týká ubytování, kapesného, nebo nákupu spotřebního zboží, jako může být mobilní telefon, hodinky, auto apod.

<sup>50</sup>V této skupině se často můžeme setkat i s nelegální prací, tzv. prací na černo, kriminalitou, závislostí na sociálních dávkách a prostitucí. Je potřeba věnovat velkou pozornost této skupině a nutná je i spolupráce škol s úřady práce a potencionálními zaměstnavateli, kteří mohou vytvářet tzv. trainee programy či stáže při studiu. Mladí lidé, kteří se nenaučí pracovním návykům ve správně době, nebudou mít tyto návyky ani v dospělosti.

**Obrázek č. 1: Specifická míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 až 24 let**



Zdroj: ČSÚ

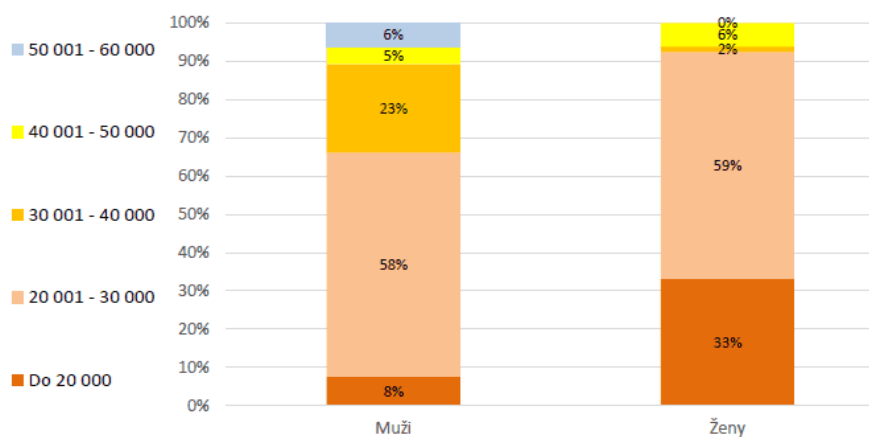
<sup>50</sup> BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s 110

### 3.5.2 Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku

<sup>51</sup>V této skupině jsou nejvíce zainteresovány ženy pečující o nezletilé dítě. Na našem trhu práce stále platí tradiční pojetí rodiny, kdy žena se stará o děti a chod domácnosti a muž finančně zajišťuje rodinu, což staví ženy do horšího postavení na trhu práce než muže. Zaměstnavatel může ženy diskriminovat v přijímacím řízení. Jako důvody lze uvést strach z častých absencí na pracovišti kvůli nemoci dětí či častější návštěvy dětských lékařů. Diskriminace převážně mladých žen vzniká kvůli pochybnostem o tom, zda žena v zaměstnání vydrží a nepůjde za krátkou dobu na mateřskou, v tom případě zaměstnavatelé zvažují, jestli tuto ženu vůbec přijmou do nového zaměstnání. Nic na tom nemění fakt, že ženy mohou být lepšími kandidáty než muži, mají lepší vzdělání, kvalifikaci, a nebo praktické zkušenosti. Zaměstnavatelé často využívají různé způsoby, jak vyhovět ženám v pracovním procesu a zároveň staráním se o dítě. Může se jednat o práci na částečný úvazek, práci z domova, uzpůsobení pracovní doby či vytvoření dětských koutků a školet na pracovišti.

<sup>52</sup>Mezi další negativní předsudky patří postavení žen na trhu práce kvůli ochotě pracovat přesčasové hodiny. Společnost má za to, že žena by měla být včas doma, aby se postarala o děti a domácnost, i přesto by měla být zajištěna rovnoprávnost postavení mužů i žen na pracovním trhu. Je nezbytné zmínit také platové rozdíly průměrných mezd žen a mužů.

**Obrázek č. 2: Podíly mužů a žen podle mzdových pásem ve dvaceti nejvíce zastoupených třídách zaměstnání**



Zdroj: Mesec.cz

<sup>53</sup>Ženy jsou podporovány v jejich pracovních aktivitách, nýbrž už ne tolik v utváření kariéry, i když podmínky by měly být pro ženy a muže naprosto stejné bez výjimek. Stále v naší společnosti

<sup>51</sup> DUDOVÁ, R. a kol. Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života. 1.vyd., Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007, s 112

<sup>52</sup> PLESKOVÁ K. a spol.: Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů, 2005, s 19

<sup>53</sup> ČERMÁKOVÁ, M. a kol: Proměny současné české rodiny. Rodina - gender – stratifikace, 2000, s 75



převládá názor, že ženy starající se o děti a rodinu, nejsou schopni zastat všechny své povinnosti v náročném zaměstnání. Diskreditace žen je konkrétně v nesplnění pravidelných přesčasů, neformálních jednání, služebních cest apod. V případě, že tohle vše ženy dokáží zastat, vytváří dojem toho, že dávají přednost kariéře a pracovním povinnostem před rodinou, což veřejné mínění a okolí příliš nerespektuje. Proto ženy čelí na trhu práce diskriminaci a trh je relativně ohýbán ve prospěch mužů. Ženy, které jsou starší, nejsou zaneprázdněné starostmi o děti, jsou naopak zaměstnavateli považované za ne příliš perspektivní a staré. Nejvíce znevýhodněné jsou mladé maminky s dětmi v mateřské škole a na prvním stupni základní školy, matky samoživitelky a matky staršího věku.

### 3.5.3 Osoby s nízkým vzděláním

Základní vzdělání je na trhu práce bráno v podstatě za nedostatečné a zaměstnavatelé tyto uchazeče velice často nepřijmou do nového povolání a tudíž tito uchazeči jsou nuceni se evidovat na úřadu práce. Tato skupina je i velice ohrožena tím, že s velkou pravděpodobností budou dlouhodobě evidovaní na úřadu práce. Ve srovnání s kvalifikovanějšími nebo vzdělanějšími obyvateli mají výrazný handicap při získání nového zaměstnání na trhu práce.

<sup>54</sup>Důvody zájmu zaměstnavatelů o kvalifikovanější uchazeče jsou dány mechanismy a strukturou trhu práce, který je technologickým pokrokem a vývojem lépe nastaven pro tyto uchazeče a klesá poptávka po méně kvalifikovaných osobách. Zaměstnavatel uvažuje i o budoucím technologickém pokroku, na který se lépe adaptují vzdělanější lidé. Jako další důvod je potřeba uvést také psychickou a fyzickou odolnost mladých lidí, kteří ukončili studium hned po základní škole a stále jsou nedospělí a nepřipravení na pracovní život.

Osoby s nízkým vzděláním, kteří by pracovali rádi, ale jsou stále nezaměstnaní ztrácí motivaci hledat další příležitosti po několika neúspěších a jejich postoj při dalším hledání je velice pasivní až negativní. Stávají se závislí na sociálních dávkách či na rodinných příslušnících. Jejich sebedůvěra rázem klesá dolů. Zaměstnání je u těchto lidí hlavním zdrojem příjmů a zároveň utváří sociální postavení ve společnosti a formuje budoucí identitu daného člověka. Jedná-li se o dlouhodobou nezaměstnanost může to vést k sociálnímu odloučení, depresím a vyloučení ze společnosti a v některých případech i k šikaně.

---

<sup>54</sup> Trhlíková, J., Vojtěch, J. Sociální aspekty nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. 2006, s. 108

<sup>55</sup>Na nezaměstnanost této skupiny má velký vliv také rodinné prostředí, ve kterém daní jedinci vyrůstají. Pokud rodiče těchto dětí jsou evidováni na úřadu práce a závislí na podpoře v nezaměstnanosti či sociálních dávkách, děti tento styl života mohou kopírovat. A Ti zase to mohou přenášet na své děti v budoucnu. Při této generační obměně mohou nastat komplexnější problémy s velkou závislostí na dávkách a nechutí hledat si pracovní uplatnění na trhu práce, když ví, že se o ně stát postará, aniž by museli pracovat. Lhostejnost k hledání zaměstnání bude velká a celkově nezáměr k větší socializaci a utváření běžného režimu života.

<sup>56</sup>Z řad osob s nízkým vzděláním může vzniknout skupina lidí, kteří budou vykazovat určitý stupeň deviance. Mezi ně řadíme alkoholismus, narkomani, výrobu či distribuci drog, recidivismus a jiná kriminální činnost, sociálně nepřizpůsobiví lidé, nebo osoby po výkonu trestu. Skupina těchto osob s nízkou kvalifikací bude postupem času vytlačována z trhu práce levnějším a přesnějším způsobem produktivity práce, a to stroji.

<sup>57</sup>Podstatnou část nekvalifikovaných pracovníků tvoří mladiství a mladí lidé, kteří vystudovali pouze vzdělání základní. V této skupině je velká absence zájmu o zvyšování profesní kvalifikace a praktických znalostí, čímž by zlepšili své postavení na pracovním trhu. Tím se více projevuje jejich dlouhodobá nezaměstnanost a zátěž na státní pokladnu.

<sup>58</sup>Absolventi základní školy, respektive, mladí lidé s pouze základním vzděláním necítí potřebu se dále vzdělávat a rozvíjet své znalosti a vědomosti. Mezi hlavní důvody je jejich záporný či negativní postoj ke školnímu systému. Neradi se učí, nepovažují nabyté vědomosti za důležité, mají nízkou úroveň sebedůvěry a nevěří si, že by další studium zvládli. Zároveň je nutné také si uvědomit, že tito lidé jsou neteční a neochotní uvažovat o plánování svého budoucího života a přemýšlet o finanční nezávislosti. Tyto fakty lze vysvětlit absencí podpory a vzoru rodiny, nevhodná sociální bublina, ve které tito lidé žijí, nečinnost, prokrastinace a jiné.

---

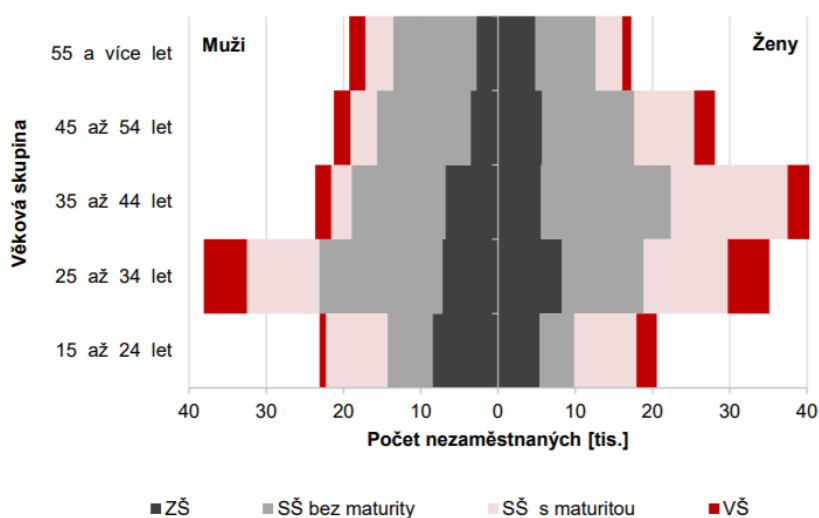
<sup>55</sup> Trhlíková, J., Vojtěch, J. Sociální aspekty nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. 2006, s. 108

<sup>56</sup> BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s 114

<sup>57</sup> BASSANINI, A. Improving Skills for more and better jobs: does training make a difference? OECD Employment Outlook, Paris 2004, s 186

<sup>58</sup> Trhlíková, J., Vojtěch, J. Sociální aspekty nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. 2006, s. 118

**Obrázek č. 3: Struktura nezaměstnaných podle věku a vzdělání**



Zdroj: ČSÚ

### 3.5.4 Osoby starší 50 let věku

Obyvatelé z této skupiny už mají část svého života za sebou a jejich postavení v pracovním a rodinném životě je zformované, ale i přesto dochází k určitým změnám. Změny, které tuto skupinu provází se týkají přibývajících nemocemi, jinými zdravotními poruchami, ale také už nemusí ve většině případů vychovávat a starat se o své děti, kteří už jsou dospělí a žijí vlastní životy. Ztrátu zaměstnání tito lidé nenesou příliš pozitivně, mohou se dostávat pocity méněcennosti, strachu, bezradnosti, cítí se méně perspektivní, mohou prožívat úzkosti a deprese a společenskou izolaci. Se ztrátou zaměstnání se mohou vázat problémy typu poklesu životní úrovně a finanční stability.

Podle výzkumů zaměstnavatelé upřednostňují mladší ročníky, než osoby starší 50 let při náboru nových zaměstnanců. Na zaměstnavatele působí tito lidé jako méně ochotný podrobit se inovacím a technologickým změnám, nejsou flexibilní jako mladší pracovníci, jejich energický fond je také v mnoha případech menší a nevyvíjí přílišnou iniciativu pro další rozvoj a vzdělání. Chybí jim jazyková vybavenost a ochota regionální či státní změny lokace zaměstnání. Vůle těchto osob přizpůsobit se modernímu trhu je velice nízká a s nástupem výpočetní techniky mají mnozí problém s jejím ovládním.<sup>59</sup> Na druhou stranu tito zaměstnanci mají zaseté profesní návyky, pracovní režim, loajalitu vůči nadřízeným a ochotu pracovat přesčas. Tlak, který na ně vyvíjí zaměstnavatelé je motivuje k větší opatrnosti a pečlivosti při plnění pracovních povinností. Vykazují pocit strachu z negativního hodnocení jejich výsledků zaměstnavatelem či nadřízenou osobou. Tím se omezuje

<sup>59</sup> BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s 112

jejich kreativní činnost. V této kategorii lidem dochází penzum psychických a fyzických schopností, které jsou efektivně nahrazovány praktickým a životními zkušenosti v oblasti jejich povolání.

<sup>60</sup>Mezi velkou prioritu těchto lidí patří uvědomění zaměstnavatelů v určitou nepostradatelnost těchto osob, které jsou velice asertivní, pracovití a zodpovědnější, než draví mladí lidé. Otázka z ní, zda tyto pozitivní vlastnosti jsou vyšší než pocit strachu ze ztráty zaměstnání.

Tato skupina osob vykazuje vysokou morálku při plnění pracovních povinností, uvědomují si totiž, že patří do rizikové skupiny osob, která na trhu práce je a případná ztráta zaměstnání pro ně může mít existenční důsledky. Proto se dokáží spokojit s nižším profesním zařazením a případně i s ochotou přejít do nižší platové kategorie.

Lidé v předdůchodovém věku starší 50 let se podílí na ekonomicky aktivním obyvatelstvu velkou měrou a toto procento se bude dále zvyšovat. V důsledku toho je nutné věnovat velkou pozornost a používat správné nástroje a instituce pro udržení velké zaměstnanosti těchto osob.

**Obrázek č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku**

	k 31. 12. 2018		k 31. 12. 2019		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
<b>Celkem</b>	<b>231,5</b>	<b>100,0</b>	<b>215,5</b>	<b>100,0</b>	<b>-16,0</b>	<b>-6,9</b>
15-19 let	8,5	3,7	8,4	3,9	-0,1	-1,2
20-24 let	17,8	7,7	17,3	8,0	-0,5	-2,8
<b>do 25 let</b>	<b>26,2</b>	<b>11,3</b>	<b>25,7</b>	<b>11,9</b>	<b>-0,5</b>	<b>-1,9</b>
25-29 let	22,8	9,8	21,3	9,9	-1,5	-6,6
30-34 let	22,4	9,7	20,6	9,6	-1,8	-8,0
35-39 let	23,9	10,3	21,5	10,0	-2,4	-10,0
40-44 let	27,1	11,7	25,2	11,7	-1,9	-7,0
45-49 let	24,8	10,7	23,9	11,1	-0,9	-3,6
50-54 let	27,3	11,8	25,0	11,6	-2,3	-8,4
55-59 let	33,4	14,4	30,8	14,3	-2,6	-7,8
60-64 let	22,0	9,5	19,8	9,2	-2,2	-10,0
65 a více let	1,7	0,7	1,8	0,8	0,1	<b>5,9</b>
<b>50 a více let</b>	<b>84,4</b>	<b>36,5</b>	<b>77,4</b>	<b>35,9</b>	<b>-7,0</b>	<b>-8,3</b>

Zdroj: Úřad práce

<sup>60</sup> HUČÍN, J. Intelligence ke kariéře nestačí. Psychologie dnes, Praha: Portál, 2001, s 13

### 3.5.5 Osoby se zdravotním postižením

Uplatnění na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením je velice náročné a značně problémové. Bývá pravidlem, že na úřadech práce jsou registrováni delší období než jiní uchazeči o zaměstnání. Dle kategorie postižení, lze některé osoby zařadit mezi nezaměstnatelné uchazeče, kteří jsou závislí na svém okolí a příspěvcích od státu. Osoby se zdravotním postižením mohou mít částečnou či plnou invaliditu. V rámci pracovních právních vztahů mají zastání v Listině základní práv a svobod a v zákoně o zaměstnanosti. Zaměstnanost těchto osob je velice nízká. Úzce to souvisí se stupněm vzdělání, které nebývá příliš vysoké, věkem uchazeče či mírou mentálního a fyzického postižení.

Je nutné také zmínit, že hendikepovaní lidé mají různé názory na práci a zda se připojí k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Jedna část těchto osob upřednostňuje s ohledem na jejich zdravotní stav pobírání sociálních dávek a jiných finančních úlev, které dokáží pokrýt náklady vynaložené na fungování a případnou asistenci jejich životů. Ostatní si aktivně hledají pracovní místo, a to i hůře ohodnocené.<sup>61</sup> Pozitivní impuls, který je k tomu vede je, že mohou navázat sociální kontakty a lépe se zařadit do společnosti. Seberealizace v pracovním nasazení je velká emoční vzpruha, která se projeví na celkovém duševním zdraví a dále je motivuje. Už během školních let ve specializovaných zařízeních se zdravotně postižení mohou připravovat na pracovní život s pomocí asistentů.

Dle definice zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. se na trhu práce považuje za osoby se zdravotním postižením ti, kteří mají potvrzenou invaliditu 1.-3. stupně, potvrzení vystavuje orgán sociálního zabezpečení. Úřad práce tyto osoby má ve své evidenci.

Této skupině osob zajišťují jednotlivé krajské úřady koordinovaně s pracovními rehabilitačními středisky pracovní rehabilitace. Handicapované osoby musí mít dle zákona nárok na poskytnutí zvýšené ochrany a pomoci při uplatňování a hledání nových možností na pracovním trhu. Zaměstnanci těchto institucí se soustředí na to, aby zdravotně postiženým osobám dokázali zprostředkovat zaměstnání, úměrné jejich postižení, poskytnout jim poradenskou asistenci zaměřenou na přípravu, jak teoretickou, tak praktickou na nové povolání a udržení této práce. Dle koordinace s asistenty se postižení lidé mohou naučit potřebné dovednosti do zaměstnání a zároveň se requalifikovat na jiné pracovní pozice, nabízené na trhu práce.

---

<sup>61</sup> TOMEŠ, I. a kol. Sociální správa: úvod do teorie a praxe. 2. vydání. Praha: Portál, 2009, s 223

<sup>62</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí se zaměřuje na chráněné dílny, ve kterých mohou zaměstnávat hendikepované osoby. Ve spolupráci s úřady práce mohou zaměstnavatelé vytvářet pracovní pozice pro zdravotně postižené osoby se specializovaným zaměřením podle jejich postižení a dostávají příspěvky až do výše 100 000 Kč za rok na jednu vytvořenou pracovní pozici. Jelikož se jedná o práci s postiženými, musí tyto chráněné dílny splňovat předem stanovená kritéria. Nejdůležitějšími podmínkami jsou přizpůsobení veškeré agendy zdravotně postiženým osobám, provozovny musí fungovat alespoň dva roky a také splňovat podmínku zaměstnanosti minimálně 60% této skupiny osob.

<sup>63</sup>Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zaměstnavatelům nařizuje povinnost zaměstnávat určité procento hendikepovaných osob. V případě, že zaměstnavatel má 25 zaměstnanců, musí alespoň 4% z nich představovat zdravotně postižené osoby. Existují různé výjimky a uspokojivé varianty či kombinace variant, kterých může zaměstnavatel dosáhnout. Jedná se o odběr statků či služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají minimálně 50% zdravotně postižených osob.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají tyto osoby, mohou využít podpory od státu ve formě daňové úlevy. Jedná-li se o větší procento než zákonem stanové 4, může si zaměstnavatel snížit daně až o 18 000 Kč za kalendářní rok a v případě těžce postižené osoby se jedná až o 60 000 Kč ročně.

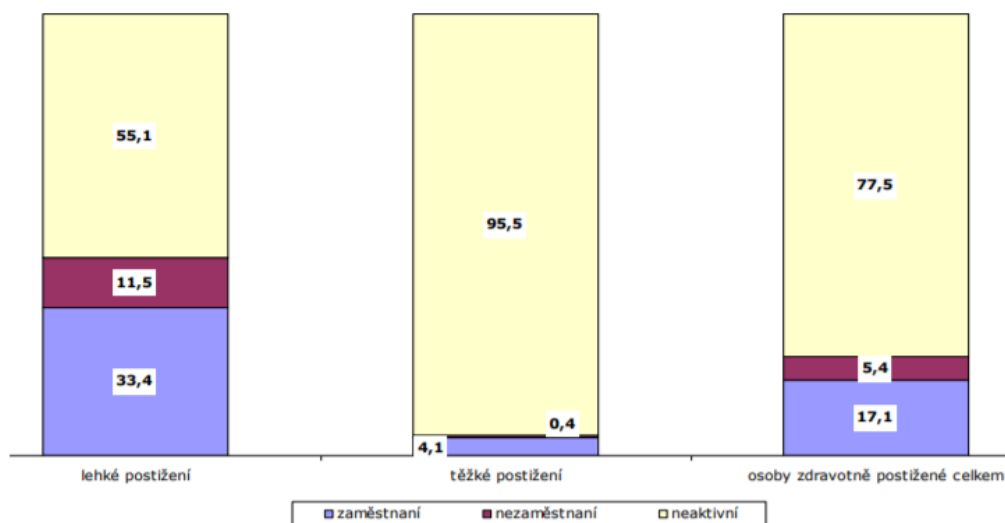
Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je ve větší míře nedobrovolná, tyto osoby se snaží začlenit do pracovního života a aktivně hledají práci. Bohužel se často stává, že uplatnění na trhu práce nenaleznou a nezbývá jim nic jiného než být závislí na příspěvcích od státních institucí. Tím se může zhoršovat jejich stav a dostávají se mohou i deprese spojené s neúspěchem na pracovním trhu.

---

<sup>62</sup> Š, I. a kol. Sociální správa: úvod do teorie a praxe. 2. vydání. Praha: Portál, 2009, s 222

<sup>63</sup> Zákon o dani z příjmu, 1992

**Obrázek č. 5: Ekonomická aktivita osob zdravotně postižených podle míry postižení a celkem v ČR, v %.**



Zdroj: Úřad práce

### 3.5.6 Osoby společensky nepřizpůsobivé

Mezi další skupinu patří osoby společensky nepřizpůsobivé, kteří se svým životním postojem a chováním nepřizpůsobili a nechtějí přizpůsobit většinové společnosti. Dají se také označit za lidi, kteří svým chováním obtěžují ostatním občany žijící podle obecných společenských pravidel a norem. Do této kategorie spadají osoby komunitních menšin, lidé bez domova, osoby po výkonu trestu, lidé vracející se z léčen nebo páchající trestnou činností apod. Lidé z této skupiny většinou nemají potřebné vzdělání a kvalifikaci. Na trhu práce se velké míře vyskytuje diskriminace těchto osob. V případě romského etnika je míra zaměstnanosti ovlivněna také jejich mentalitou, soudržností a někdy i závislostí na sociálních dávkách. Lidé po výkonu trestu mají omezený počet potenciálních zaměstnání. Většina tuzemských zaměstnavatelů žádá čistý trestní rejstřík, kteří tito lidé mít nemohou. Proto je zde nutná podpora a spolupráce s úřady práce a centry zaměřené na zařazení těchto osob do pracovního prostředí. Osoby, které nemají svůj domov nejsou pro zaměstnavatele také příliš zajímavé. Často bývají opilí, nebo zdrogovaní a není na ně vždy spolehnoutí. Všechny tyto skupiny jsou částečně nebo úplně vyloučeni ze sociálního života a těžko se zpátky zařazují do společnosti. Obvykle se stává, že tito lidé nemají zájem o získání nového zaměstnání a pokračují ve svém způsobu života.

Ministerstvo práce a sociálních věcí spolupracuje s komunitními institucemi a úřady práce na začlenění těchto skupin do běžného života a snaží se jim pomoci uplatnit na trhu práce. Vhodný

nástroj a prostředek na podporu této skupiny jsou projekty spolufinancované Evropskou unií zaměřující se na kvalifikaci a vzdělávání a tvorbu nových pracovních pozic pro uchazeče, kteří se vracejí na trh práce, nebo jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Projekty tohoto typu se realizují v součinnosti s vzdělávacími zařízeními podle jednotlivých krajských organizací.

### 3.6 Shrnutí vývoje trhu práce pro rizikové skupiny

Osoby starší 50 let mají větší šance na uplatnění než dříve, jelikož na trhu práce chybí hodně řemesníků a technických profesí s podloženou praxí. Velký potenciál v zařazení rizikových skupin do pracovního života mají programy, příspěvky a specifické plány úřadů práce a ministerstva práce a sociálních věcí ve spolupráci s Evropskou unií.

Velké šance především mladí a absolventi mají díky personálním agenturám. Ty mohou mladé lidi zasvětit do pracovního života formou brigád při studiích, a nebo zprostředkovat práci po studiu velice rychle. Zprostředkování může být domluvení pracovního místa u zaměstnavatele, který s nimi podepíše pracovní smlouvu a nebo tzv. outsourcing. To znamená, že uchazeči budou zaměstnáni v personální agentuře, ale budou pracovat pro firmu, která zaměstnance shání.

Mezi záporné věci lze zařadit osoby z rizikových skupin, kteří se pohybují v šedé části ekonomiky. Dlouhodobě nezaměstnaní mohou pobírat sociální dávky či jiné příspěvky a zároveň nelegálně pracovat. Většinou se jedná o osoby společensky nepřizpůsobivé. Další příklad nezákonného jednání, které se velice těžce prokazuje je Švarc systém. Lidé jsou propuštěni ze svého zaměstnání a posléze nastoupí u stejného zaměstnavatele na tutéž místo, ale pracují na živnostenský list. Pro zaměstnavatele je tato varianta mnohem výhodnější, nemusí za zaměstnance platit státu odvody spojené z pracovně právního vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnavatel za průměrného zaměstnance odvádí z financí určených na mzdy, pokud je bez dětí, celkem 44% této hodnoty na daních a pojistném. Jedná se o velké % nikoliv však v porovnání s evropskými zeměmi nijak výrazné.



## 4 Praktická část

### 4.1 Formulace dotazníku

Empirická část diplomové práce byla zpracována metodou dotazníkového šetření. Cílem tohoto šetření bylo pomocí dotazníků zanalyzovat nezaměstnanost rizikové skupiny obyvatel ve věku 55+ na pracovním trhu ve Středočeském kraji. Jednotliví respondenti byli dotazováni pomocí úřadu práce ve Středočeském kraji na pobočkách v Kladně, Kolíně, Mělníku, Berouně a Praze východ. Jedná se o vzorek, který zmapoval nezaměstnanost obyvatel ve věku 55+ v těchto daných lokalitách. Osloveno bylo více úřadu práce, ale některé úřady na žádost o vyplnění dotazníků nereagovaly. Pro zpracování dotazníkového šetření byl použit program Microsoft Excel.

Dotazník se dá charakterizovat jako formulář pro zaznamenávání informací a řadí se mezi nejjednodušší metody sběru dat. Při jeho tvorbě byla důležitá formulace otázek, aby nedocházelo k určitým nejasnostem, které by mohly nesprávně zobrazovat hodnoty daného šetření. Pro tuto skupinu obyvatel byl dotazník vytvořen v fyzické podobě. Jak bude později uvedeno, někteří respondenti neovládají schopnosti užívání počítače, a proto byla lepší tato forma. Dotazník nebyl časově náročný, i přes větší počet otázek. Respondenti odpovídali anonymně. Pokud v nějaké otázce respondenty svádělo k více odpovědím, dle daných možností odpovědí, vybrali tu, pro kterou by se rozhodli jako první. Dotazníkové šetření probíhalo v průběhu měsíců listopad a prosinec 2021. Dotazník v použitelné kvalitě odevzdalo 108 respondentů a vyplnění dotazníku v průměru zabralo 6 minut.

Druhy použitých otázek v dotazníku:

- Uzavřené otázky – respondent vybíral z nabízených možností
- Polouzavřené otázky – respondent vybíral z nabízených možností a navíc mohl doplnit vlastní vyjádření

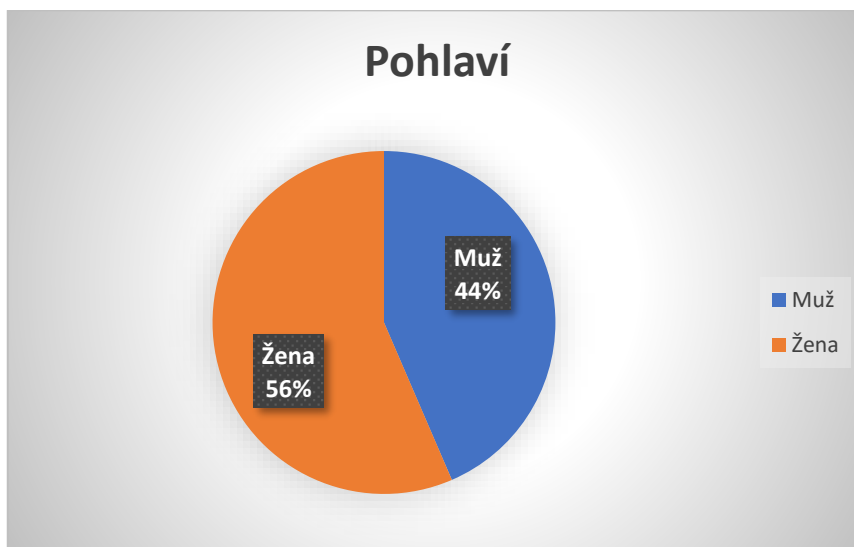
Tento dotazník obsahuje 33 otázek. Dotazník obsahuje 6 identifikačních otázek, do kterých spadá pohlaví, věk, velikost trvalého bydliště, nejvyšší dosažené vzdělání, současný stav a oblast profese. Dále dotazník obsahoval 1 otázku na délku praxe – průměrná délka praxe všech respondentů je 27.5 let a zbylých 26 otázek uzavřených nebo polouzavřených.

V této praktické části byl realizován kvantitativní výzkum pomocí dotazníku, který je součástí všech příloh. Cílem diplomové práce je zanalyzovat nezaměstnanost na trhu práce ve Středočeském kraji rizikových skupin, a proto toto šetření byla vybrána skupina osob 55+. Stanoveny byly tři

zkoumané požadavky, které se tímto šetřením potvrdí nebo vyvrátí. Jedná se o to, zda osoby starší 55 let jsou ochotni se pro nové zaměstnání requalifikovat, nebo zvýšit stupeň vzdělání, zda je věk limitující faktor pro získání práce a ochota rizikové skupiny snížit svoje finanční a profesní požadavky.

#### 4.2 Výsledky dotazníkového šetření na základě odpovědí respondentů

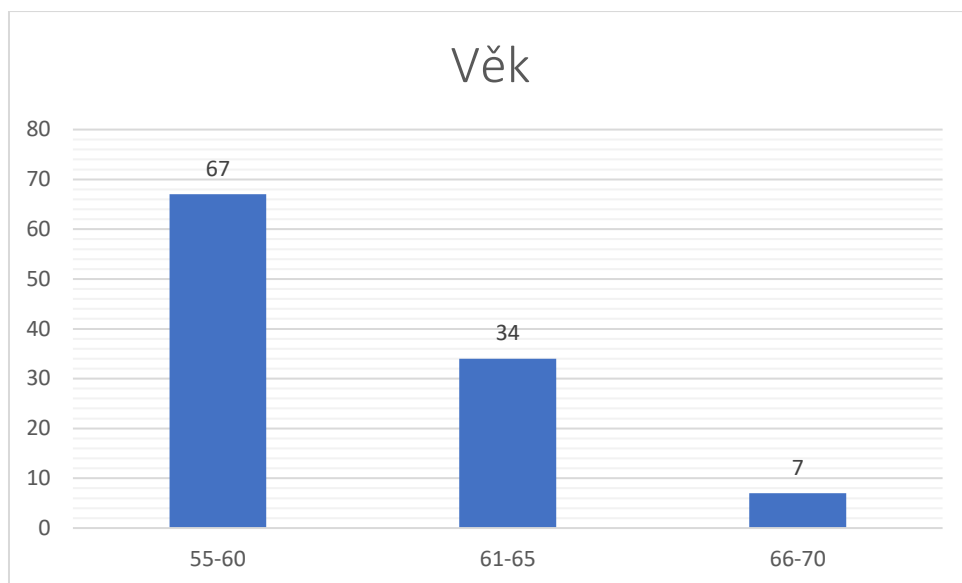
**Graf č. 1: Pohlaví**



*Zdroj: vlastní zpracování*

V tomto grafu bylo zachyceno genderové rozdělení respondentů dotazníkového šetření. Zúčastnilo se ho 56% žen a 44% mužů ze všech vybraných úřadů práce.

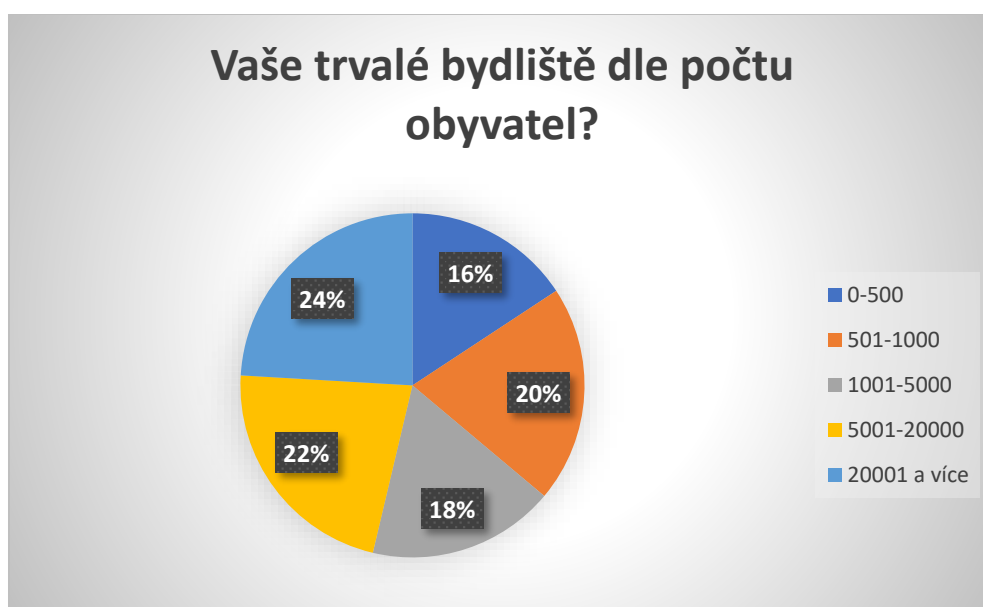
**Graf č. 2: Věk**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Graf číslo 2 zobrazuje výsledky šetření věkové kategorie, do které jednotliví respondenti spadají. Z grafu vyplývá, že ve věku 55-60 se zúčastnila více než polovina všech respondentů, dále ve věku 61-65 to bylo 34 respondentů a nejméně početnou skupinu tvořili lidé ve věku 66-70 let a to 7. Plán byl oslovit všechny tyto věkové skupiny nad 55 let.

**Graf č. 3: Vaše trvalé bydliště dle počtu obyvatel?**

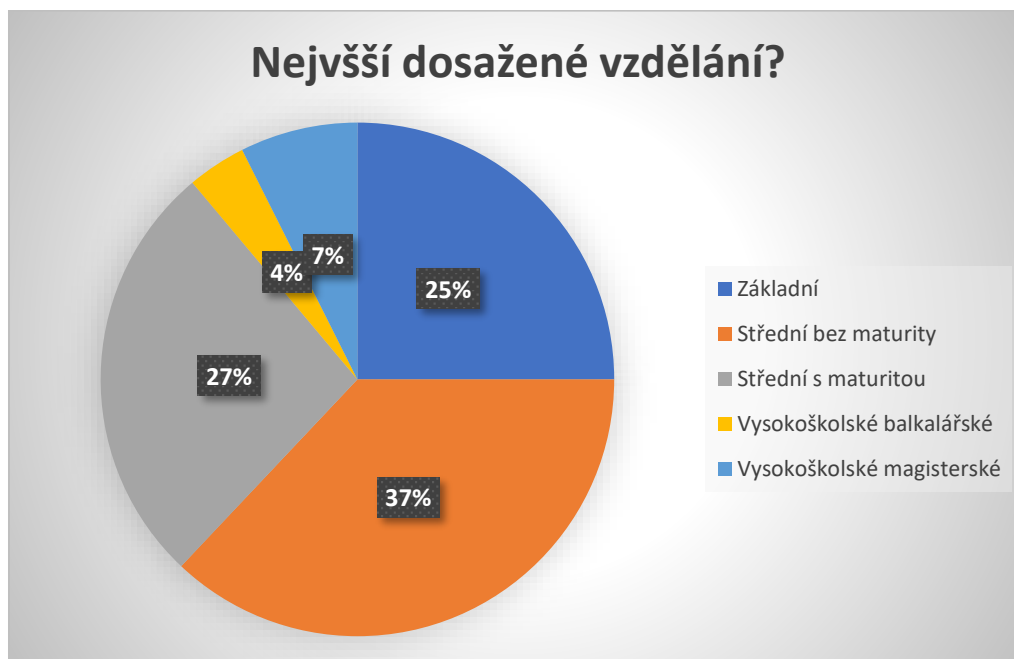


*Zdroj: vlastní zpracování*

V tomto grafu je zobrazeno trvalé bydliště jednotlivých respondentů dle počtu obyvatel v dané lokalitě. Největší skupina patří do počtu obyvatel 20001 a více, následuje skupinou

obyvatelstva, kde žije 5001-20000 počet obyvatel. Dále ještě 20% dosáhla skupina obyvatel žijící v lokalitě 501-1000 obyvatel. Zbývající dvě skupiny 1001-5000 a 0-500 dosáhli pod 20%, a to konkrétně 18% a 16%.

**Graf č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání?**

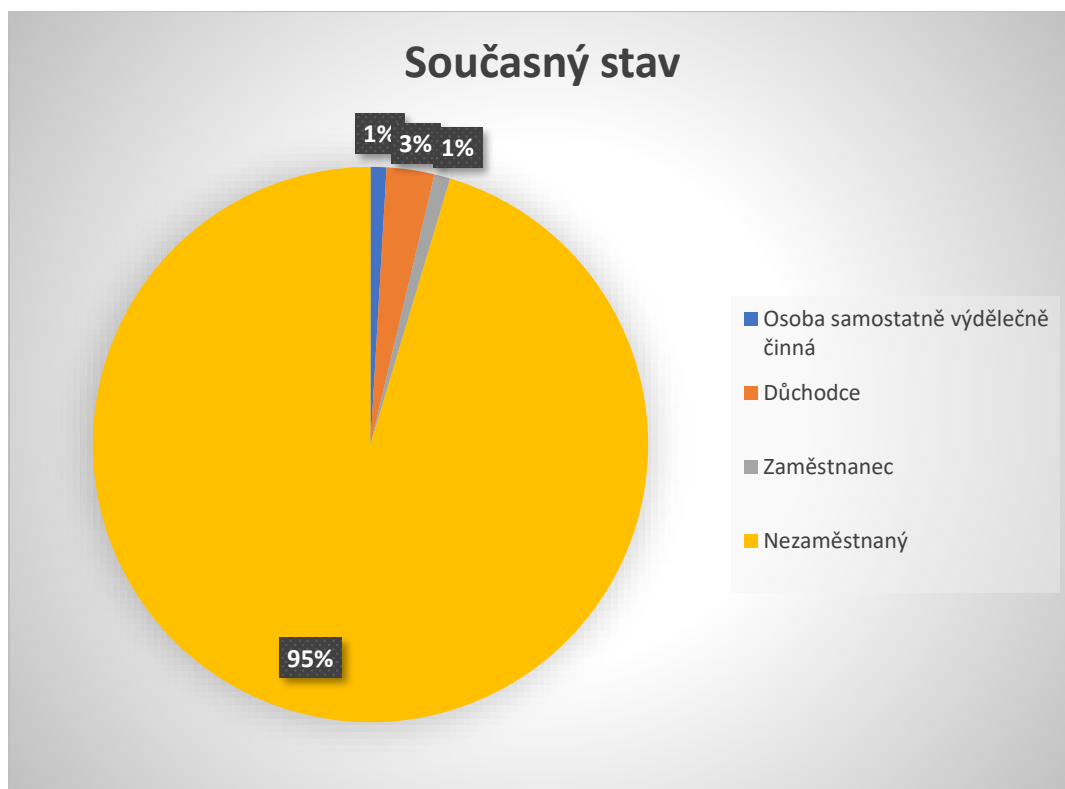


*Zdroj: vlastní zpracování*

Tento graf znázorňuje podíl respondentů, kteří dosáhli stupně vzdělání od základního po vysokoškolské magisterské. Ze všech oslovených respondentů dosáhlo základního vzdělání čtvrtina, tedy 25%, nejpočetnější skupinou jsou lidé, kteří vystudovali střední školu bez maturity a to 37%, střední školu s maturitou 27%, vysokoškolské 4% bakalářské a nejvyšší uváděné dosažené vzdělání vysokoškolské magisterské dosáhlo 7% respondentů.

Na trhu práce je největší poptávka po uchazečích o zaměstnání, kteří vystudovali alespoň střední školu s maturitou, posléze střední školu bez maturity s řemeslným oborem. Uchazeči s vysokoškolským titulem mají také velké šance rychle nalézt zaměstnání, ale v případě, že dokáží přijmout novou práci, kde není vyžadováno toto vzdělání. V nejtěžší pozici jsou lidé se základním vzděláním, zaměstnavatelé ve většině případů nemají zájem o tyto uchazeče.

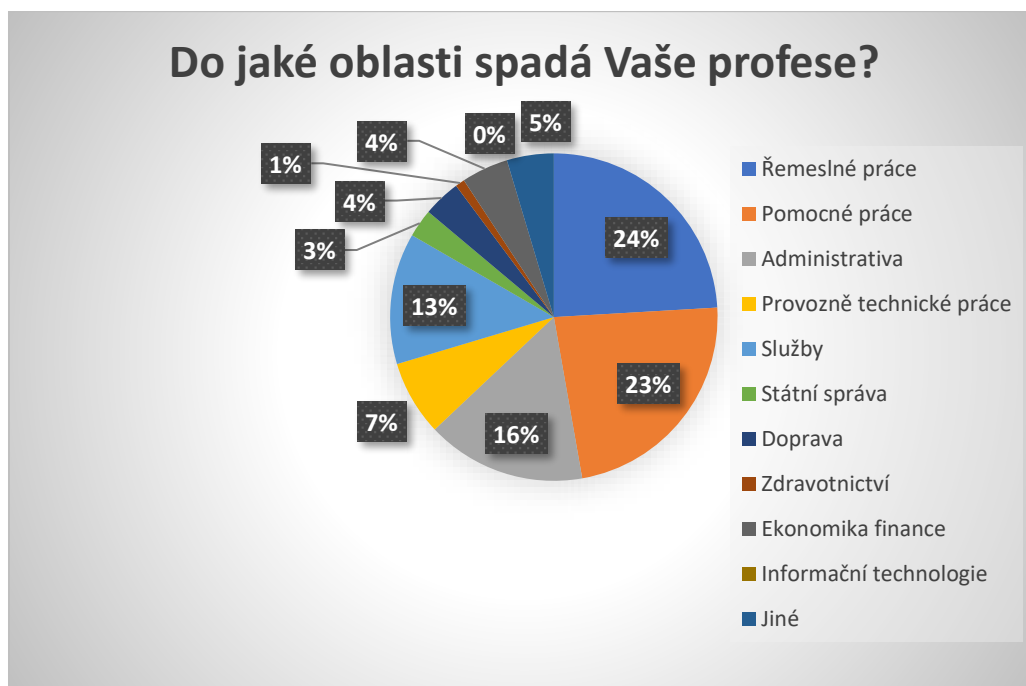
Graf č. 5: Současný stav?



Zdroj: vlastní zpracování

Na grafu č. 5 je znázorněno, zda jsou osoby vedeny na úřadu práce či jaký je jejich současný stav. V téměř naprosté většině jsou respondenti vedeni na úřadu práce v 95% a využívají jejich služby. Velmi malá procento tvoří lidé, kteří jsou důchodci, osoby samostatně výdělečně činné a nebo zaměstnanci, v součtu dohromady 5%.

Graf č. 6: Do jaké oblasti spadá Vaše profese?

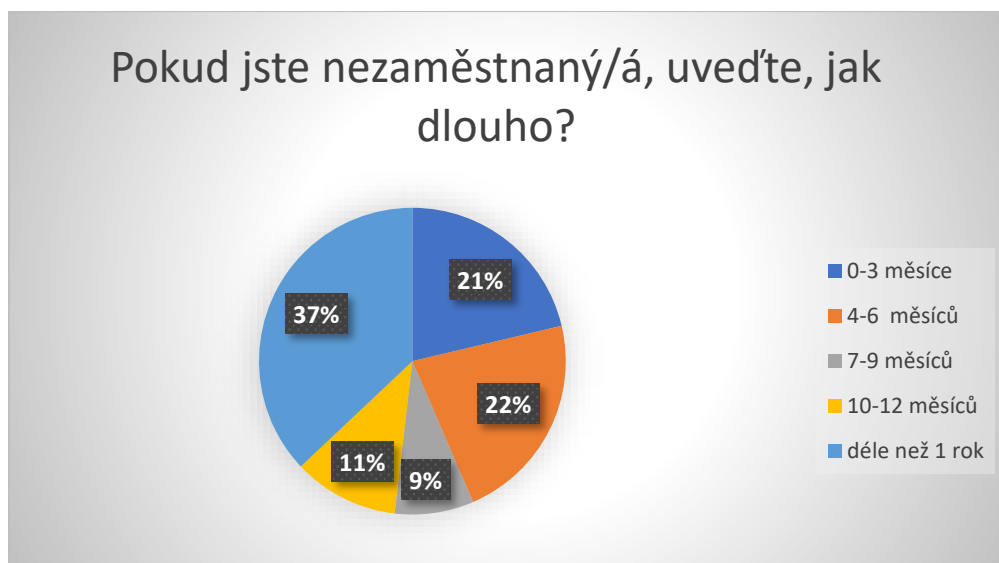


Zdroj: vlastní zpracování

V tomto grafu je zobrazeno, jaké profese se jednotliví respondenti věnují nebo věnovali. Řemeslné práce tvoří nejpočetnější skupinu respondentů, tuto odpověď zvolila téměř čtvrtina všech dotázaných, 24%, následuje obor pomocné práce, kterou tvoří 23%. V administrativě zastávalo práci 16% respondentů a ve službách 13%. Provozně technické práce tvoří skupina 7%, ekonomika finance tvoří 4% respondentů stejně jako obor doprava. Ve státní správě pracovali 3% oslovených a 1% ve zdravotnictví. Nikdo z oslovených respondentů nepracoval v oboru informační technologie. Dále zde byla možná volba „Jiné“, kterou si vybralo 5% a uvedli, o jakou činnost se jedná. Oblasti profese, které jsou zařazeny do skupiny jiné jsou cukrařina, armáda, zemědělství a práce v prodejně – obchodu.

Na všech jednotlivých úřadech práce byla zjišťována délka praxe v letech oslovených respondentů. Průměrná délka praxe na úřadu práce v Kladně byla 29 let, v Kolíně 26 let, v Praze východ 27 let a v Mělníku 28 let. Z toho vychází, že celková praxe všech respondentů je 27.5 let.

**Graf č. 7: Pokud jste nezaměstnaný/á, uveďte, jak dlouho?**

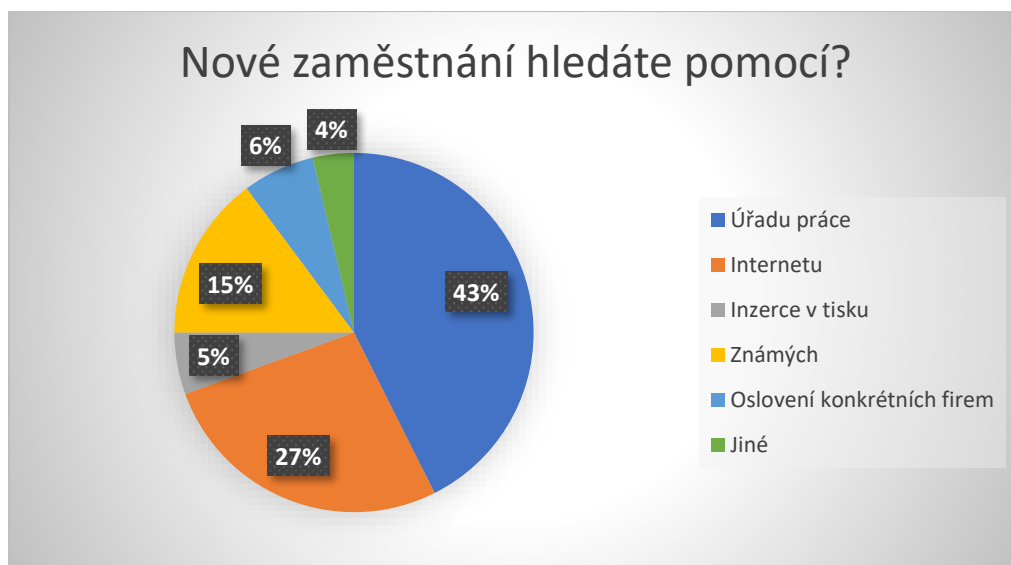


*Zdroj: vlastní zpracování*

Z mého pohledu je velice překvapivé, že 37% dotázaných je dlouhodobě nezaměstnáno, déle než 1 rok, celkově 37%. Dále pak téměř totožný počet respondentů je nezaměstnaných v délce 4-6 měsíců a 0-3 měsíce ve 22% respektive 21%. U 11% respondentů doba nezaměstnanosti trvá 10-12 měsíců. Nejmenší skupinou je 9% respondentů, kteří jsou nezaměstnaní 7-9 měsíců.

Z tohoto grafu je patrné, že největší skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní a je velice pravděpodobné, že nezaměstnané osoby v délce 10-12 měsíců se brzy mohou dostat do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných, tedy více než 1 rok.

**Graf č. 8: Nové zaměstnání hledáte pomocí?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

V grafu číslo 8 je zachycen způsob hledání nového zaměstnání, kteří respondenti využívají nejčastěji. Tato otázka mohla být matoucí tím, že oslovené osoby chtěli vybrat více variant, což tento dotazník neumožňuje, proto vybírali odpověď takovou, kterou využívají jako primární a často.

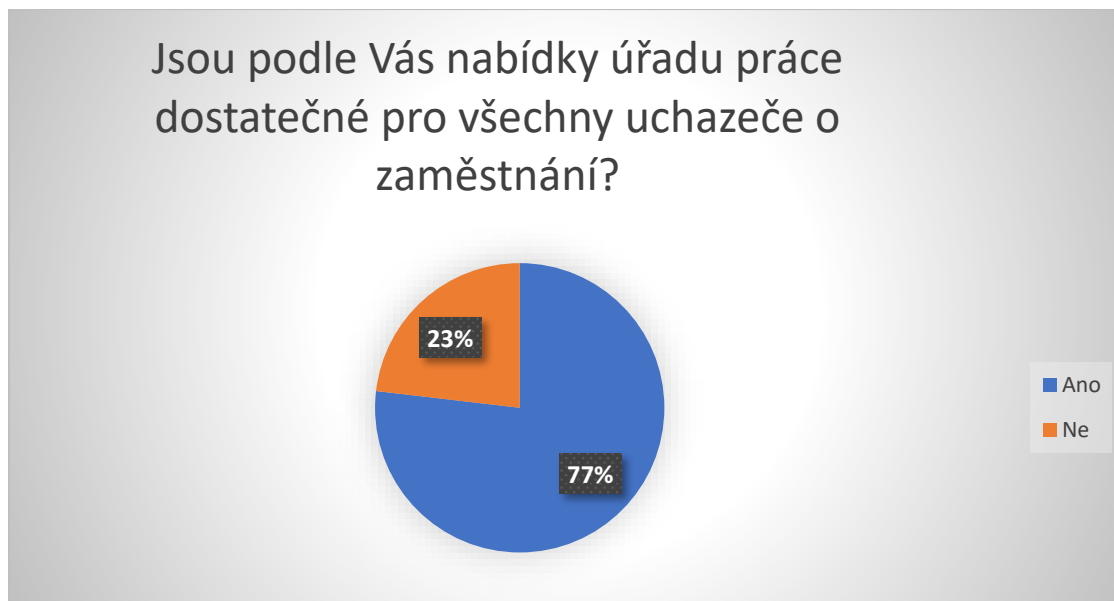
Z grafického vyjádření je zřejmé, že nejvíce respondentů hledá nové zaměstnání prostřednictvím úřadu práce 43%. Dále je také hojně využíván a budoucí generace jsou tomu více nakloněni hledání pomocí internetu v 27%. Dá se očekávat, že v průběhu několika let se pravděpodobně zvýší procento hledání nového zaměstnání do virtuálního prostoru a internet bude využíván největším způsobem.

15% uchazečů zkouší úspěšně pomocí svých známých, kteří jsou buď sami podnikatelé, kteří je zaměstnají, doporučí novému zaměstnavateli, a nebo mají kontakty na firmy shánějící nové zaměstnance. Oslovení konkrétních firem, kde by se chtěli ucházet o nové zaměstnání vybralo celkem 6% respondentů.

Z grafu je patrné, že inzerce v tisku už není tolik zajímavá pro uchazeče při hledání nové práce a využívají pouze 5% dotázaných. Možnost jiné, vybrali 4% respondentů, dva uchazeči odpověděli, že práci nehledají a dva, že se obrací na svého posledního zaměstnavatele, zda by spolu nemohli znovu navázat pracovní vztah.



**Graf č. 9: Jsou podle Vás nabídky úřadu práce dostatečné pro všechny uchazeče o zaměstnání?**



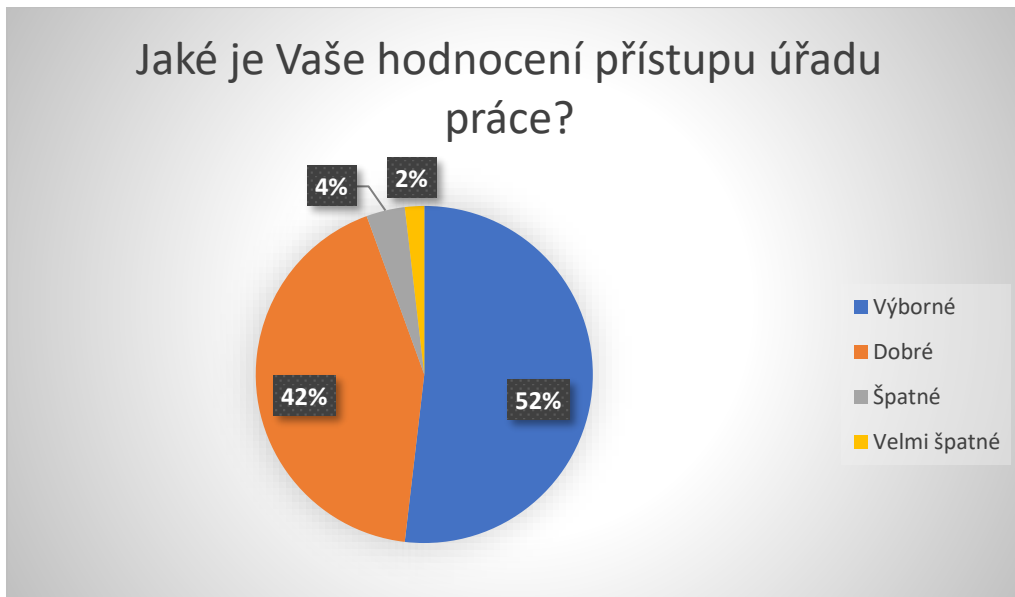
*Zdroj: vlastní zpracování*

Z tohoto grafu vyplývá, že většina respondentů vnímá nabídky práce, které jim úřad nabízí jako dostatečné v 77%. Necelá čtvrtina 23% si myslí, že tyto nabídky nejsou dostačující.

Ti, kteří se domnívají, že nabídky od úřadu práce jsou nedostatečné, uvedli, konkrétní příklady. Nejčastěji se jedná o to, že chybí nabídka práce v administrativě a na manažerských pozicích. Také jsou omezené věkem, což je pro tuto skupinu velice důležité, nabízené práce jsou pro mladší osoby, které jsou psychicky a fyzicky zdatnější a celkově flexibilnější.

A jako poslední respondenti uvedli, že nabídky jsou převážně zaměřené pro méně kvalifikované uchazeče, což podle nich diskriminuje více vzdělané osoby, kteří si práci musí hledat ve většině případů sami, nejčastěji pomocí internetu.

**Graf č. 10: Jaké je Vaše hodnocení přístupu úřadu práce?**

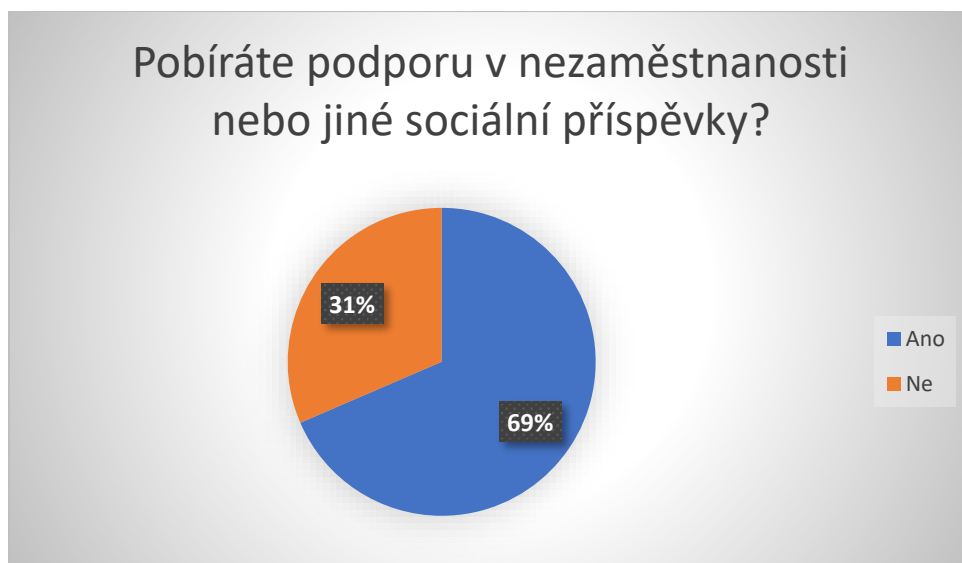


*Zdroj: Vlastní zpracování*

Respondenti hodnotili z globálního pohledu, jak k nim úřady práce přistupují, věnují se jim a nabízejí případné zaměstnání. Více než polovina 52% všech oslovených respondentů hodnotí přístup úřadu práce jako výborný. To je velice dobrá známka a vizitka vybraných úřadů práce ve Středočeském kraji. 42% respondentů zhodnotilo úřady práce jako dobré, což je také pozitivní hodnocení. Pouze 4%, respektive 2% si hodnotí přístup úřadů práce jako špatný nebo velmi špatný. Jedná se o mizivou část ze 108 respondentů takto odpovědělo pouze 6.

Celkově tedy se dá říct, že naše úřady práce vykonávají dobrou práci, chovají se, tak, jak se od nich očekává a co by měli splňovat a poskytovat všem uchazečům bez rozdílu.

**Graf č. 11: Pobíráte podporu v nezaměstnanosti nebo jiné sociální příspěvky?**

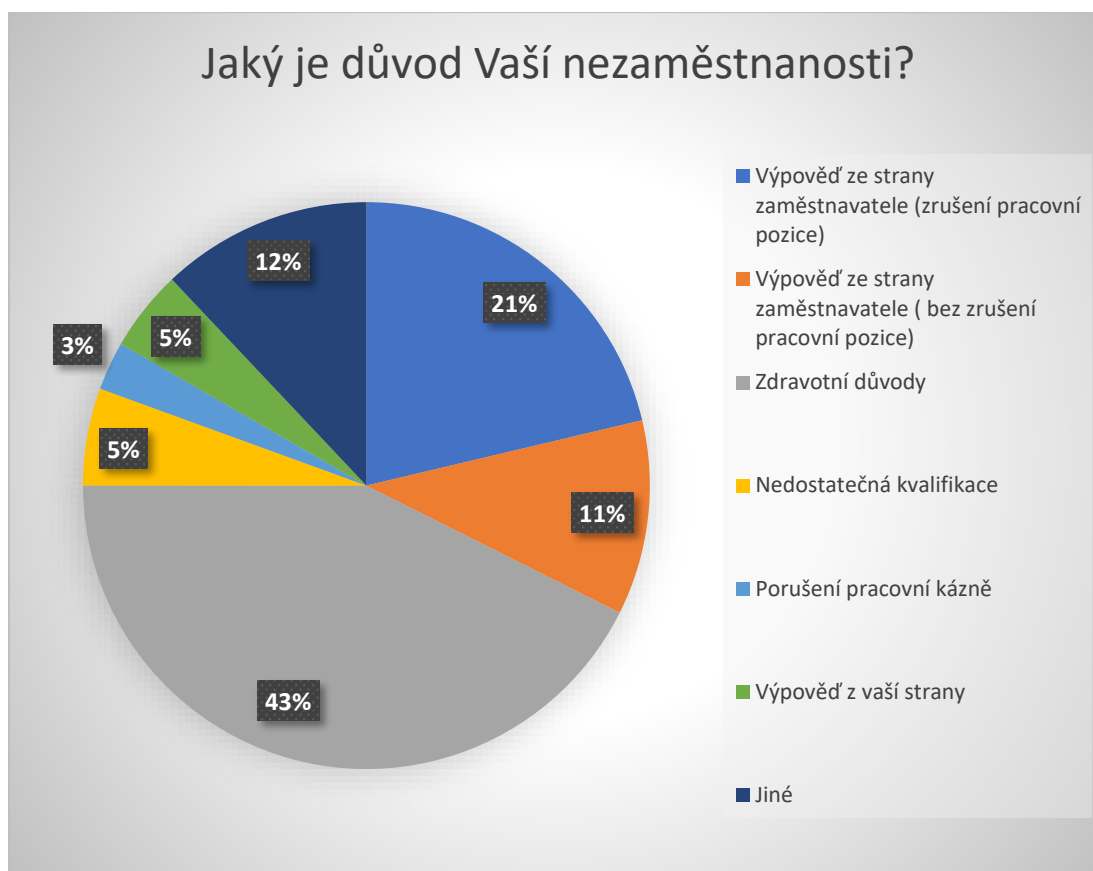


*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výše uvedeného grafu je možné vyčít, že 69% respondentů pobírá podporu v nezaměstnanosti nebo jiné sociální příspěvky a 31% nepobírá, žádný příspěvek ani podporu.

V případě, že pobírají podporu či jiné příspěvek, měli uchazeči vyplnit o jaký se jedná. Ve většině případů tyto osoby pobírají podporu v nezaměstnanosti. Méně častěji dostávají od úřadu práce invalidní důchod a hmotnou nouzi.

**Graf č. 12: Jaký je důvod Vaší nezaměstnanosti?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Jako důvod své nezaměstnanosti 43% dotazovaných respondentů odpovědělo zdravotní důvody. Dle zkoumané skupiny osob starších 55 let je tento důvod značně opodstatněný. Ve starším věku přibývají lidem různé nemoci, úrazy a jiné handycapy, které jim brání ve výkonu práce.

Další početnou skupinou 21%, jsou osoby, kteří dostali výpověď ze strany zaměstnavatele, byla zrušena jejich pracovní pozice a tudíž zanikl pracovně právní vztah. V tomto případě musí zaměstnavatel tyto osoby odškodnit tzv. odstupným, v případě, že zrušení pozice neproběhlo během zkušební doby. Výše odstupného se stanovuje podle délky, jakou zaměstnanec strávil v pracovním poměru u daného zaměstnavatele. 11% osob dostalo výpověď ze strany zaměstnavatele, i když důvod nebyl zrušení pracovního pozice. I těmto osobám náleží nárok na odstupné.

Nedostatečná kvalifikace a výpověď ze strany zaměstnance jsou v obou případech důvody nezaměstnanosti 5% respondentů. U 3% dotazovaných skončil pracovní poměr porušením pracovní kázně na pracovišti.

V dotazníku byla nabídnuta varianta „Jiné“, pro ty osoby, které jsou nezaměstnané z jiného důvodu. Převažovali odpovědi, že firma ukončila svojí činnost, zaměstnanec měl smlouvu na dobu určitou, která již uplynula, a nebo pouze dohodu o provedení práce/činnosti.

**Graf č. 13: Sháníte aktivně práci?**

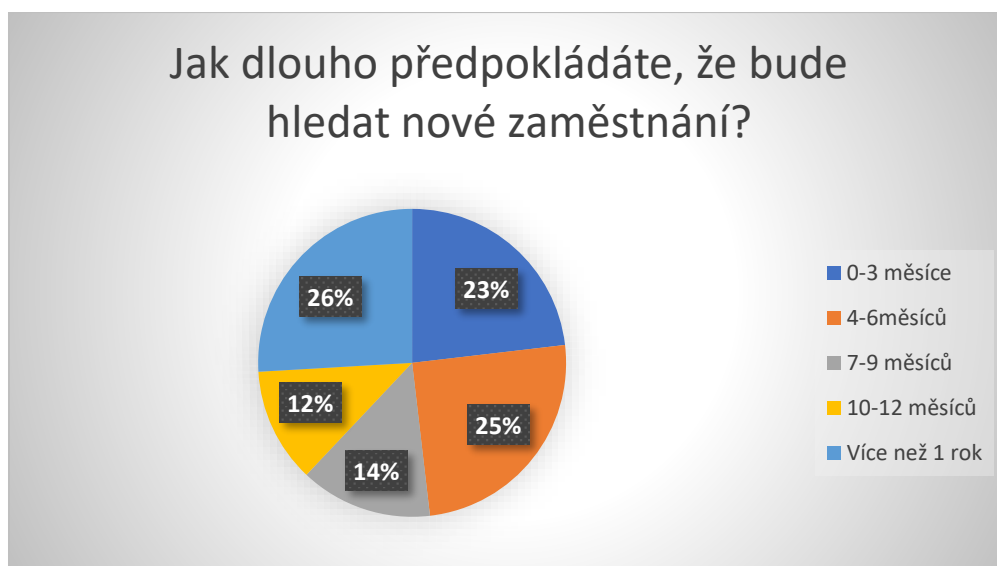


*Zdroj: vlastní zpracování*

Dalším zajímavým ukazatelem je, zda osoby vedené na úřadech práce aktivně shánějí nové zaměstnání či nikoliv. V tomto případě většina respondentů, 83% shání aktivně práci, ať už pomocí úřadu práce, internetu, oslovení konkrétních firem, známých a jiné.

17% respondentů, což je v tomto případě 18 osob, aktivně práci nehledá. Důvody se mohou lišit, může to být kvůli zdravotnímu stavu, péči o člena rodiny, finanční nezávislosti, dostačující finanční podpora od úřadu práce, nezáměr o získání nového zaměstnání, lenost a mnoho dalších důvodů.

**Graf č. 14: Jak dlouho předpokládáte, že budete hledat nové zaměstnání?**



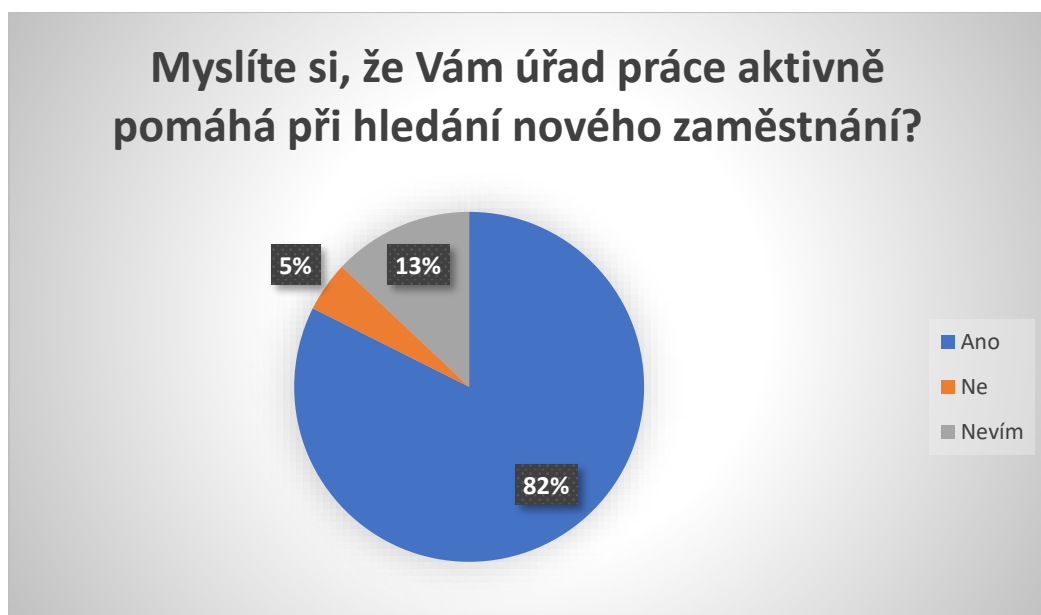
*Zdroj: vlastní zpracování*

Více než čtvrtina respondentů 26% předpokládá, že bude nové zaměstnání hledat více než jeden rok. Tento odhad může být způsoben více důvody. Tito lidé nemají zájem nebo se nesnaží hledat aktivně práci či o nové zaměstnání vůbec nestojí, mají zdravotní problémy, které jim v kratším časovém horizontu neumožňují sehnat nové zaměstnání. Dále to může být zkušenost z předchozí evidence na úřadu práce, kde strávili také delší období při hledání nového zaměstnání, a nebo jejich profesní obor je momentálně na trhu práce vyčerpán a v jiném oboru práci hledat nechtějí.

Dále pak jsou tu dvě skupiny 25% a 23%, tudíž respondenti, kteří předpokládají, že budou hledat novou práci 4-6 měsíců, respektive 0-3 měsíce. Do těchto skupin mohou spadat lidé, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti a tím pádem nemají potřebu hledat práci, mají dost finančních prostředků, chtějí si dát pár měsíců volno, a nebo pečlivě vybírají nového zaměstnavatele.

Nižší procento tvoří osoby, kteří si myslí, že novou práci budou hledat 7-9 měsíců a 10-12 měsíců. V těchto dvou případech se pravděpodobně jedná o respondenty, kteří zřejmě nesplňují kvalifikační a praktické požadavky zaměstnavatelů.

**Graf č. 15: Myslíte si, že Vám úřad práce aktivně pomáhá při hledání nového zaměstnání?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Z tohoto grafu vyplývá, že většina dotázaných respondentů 82% si myslí, že jim úřad práce aktivně pomáhá při hledání nového zaměstnání. Myslím si, že to je dobrá vizitka v důvěru úřadů práce, kde probíhalo dotazníkové šetření.

Málý počet dotazovaných 13%, konkrétně 14 osob neví, nebo nedokáží posoudit, jakou měrou se úřad práce podílí na zprostředkování nového zaměstnání. Zbýlých 5% respondentů se domnívá, že jim úřad práce aktivně nepomáhá při hledání.

Tento ukazatel jasně vypovídá o tom, že lidé věří úřadům práce, kteří jsou jejich zprostředkovatelé nového zaměstnání a aktivně se podílí na snížení nezaměstnanosti ve vybraném regionu.

**Graf č. 16: Jaké přednosti byste uvedl/a u svého potenciální zaměstnavatele?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

U této otázky respondenti vybírali tu variantu, pro kterou by se primárně rozhodovali a uvedly by ji jako první. Z výsledků je patrné, že 33% dotazovaných věří, že nejdůležitější předností nebo předpokladem, který je vhodné uvést na první místě pro získání nového zaměstnání jsou dlouholeté pracovní zkušenosti v oboru.

Jako další následuje spolehlivost, kterou vybralo 28% všech respondentů, 11% uvedlo loajalitu k danému zaměstnavateli a 10% zodpovědnost za svěřené úkoly, které jim budou svěřené zaměstnavatelem.

Časovou flexibilitu, do které můžeme zařadit práci na směny vybralo 7% dotazovaných, 6% uvedlo své kvalifikační předpoklady.

Zbýlých 5% respondentů vybralo odpověď jiné. Někteří s těch osob se podceňovali a uvedli, že žádné přednosti, které by uvedli u svého potenciální zaměstnavatele nemají. Ostatní odpověděli, že je pro ně důležité uvést včasnost a dochvilnost, dostavit se do práce ve stanový termín a čas.



Graf č. 17: Jaká je podle Vás nabídka na trhu práce ve Středočeském kraji?



Zdroj: vlastní zpracování

Dle výše uvedeného grafu se 43% respondentů domnívá, že nabídka na trhu práce ve Středočeském kraji je dobrá. Naopak 28% všech dotázaných si myslí, že nabídka je špatná a 13% nedokáže srovnat, zda je nabídka dobrá či špatná.

Podíl 8% respondentů zastává názor, že nabídka je velmi špatná, stejný procentuální podíl, tedy 6% a 2% se domnívají, že nabídka je velmi dobrá, respektive výborná.

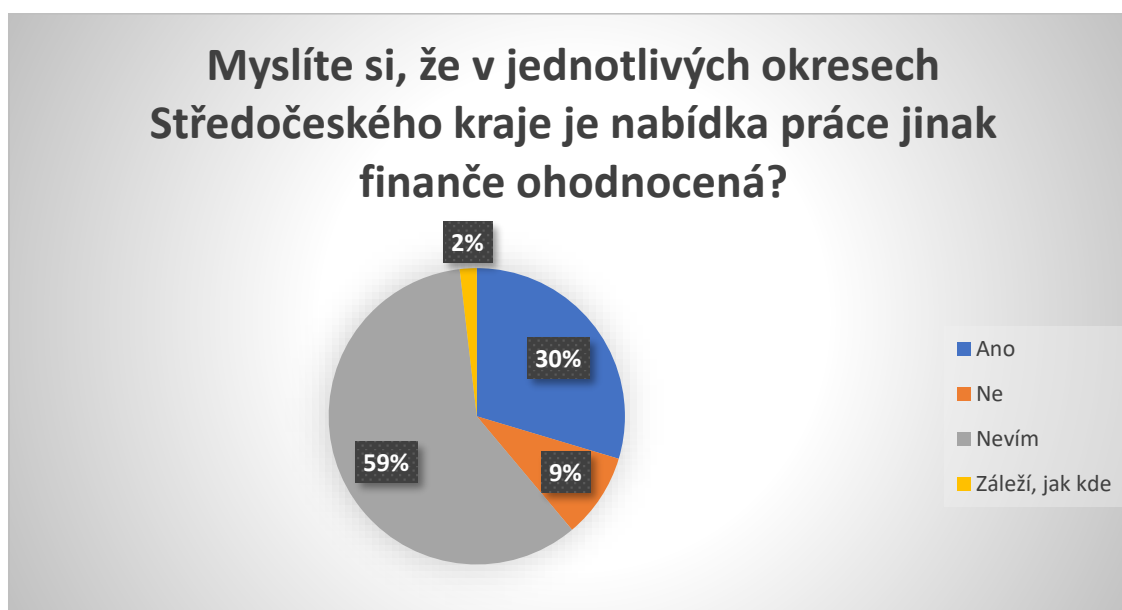
**Graf č. 18: Myslíte si, že v jiných krajích je nabídka na trhu práce lepší než ve Středočeském kraji?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Z toho grafu je patrné, že více než tři čtvrtiny dotázaných nedokáží porovnat, zda je nabídka práce lepší v jiných krajích než ve Středočeském. 12% respondentů předpokládá, že pracovní nabídka je lepší v jiných krajích 10% si naopak myslí, že ve Středočeském kraji je lepší a 2% uvedla, záleží jak kde, konkrétně uvedli hlavní město Praha.

**Graf č. 19: Myslíte si, že v jednotlivých okresech Středočeského kraje je nabídka práce jinak finančně ohodnocená?**

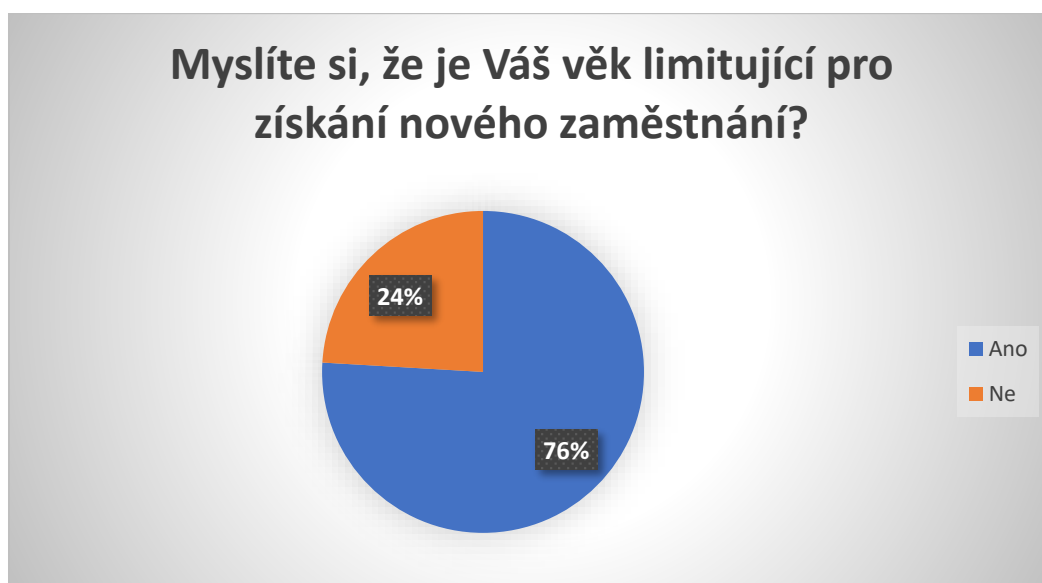


*Zdroj: Vlastní zpracování*

Více než polovina, konkrétně 59% respondentů neví, zda je práce v jiných okresech Středočeského kraje jinak finančně ohodnocená.

Téměř třetina respondentů se ztotožňuje z názorem, že finanční ohodnocení pracovních nabídek se liší v různých okresech Středočeského kraje. Pouhých 9% dotazovaných se domnívá, že finanční ohodnocení je souměrné ve všech okresech Středočeského kraje a 2% uvedli, že záleží, jak kde, nicméně konkrétní okresy neuvedly.

**Graf č. 20: Myslíte si, že je Váš věk limitující pro získání nového zaměstnání?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Většina dotázaných respondentů 76% se domnívá, že je jejich věk limituje při získání nového zaměstnání. Zatímco 24%, tedy necelý tři čtvrtiny dotázaných si myslí, že jejich věk není rozhodující faktor pro získání nového zaměstnání.

Mezi nejčastější argumenty, které respondenti uvedli, proč je věk limitující faktor patří především zdravotní důvody. Lidé v tomto věku se běžně setkávají s různými nemocemi, psychickými i fyzickými a mohou být i náchylnější k úrazům. Další důvod, který uvedli je blížící se odchod do důchodu. Zaměstnavatelé si spíše vyberou mladšího jedince, který je v produktivním věku a do dcůhodu má stále daleko. S tímto argumentem souvisí také odpovědi respondentů týkající se jejich věku, uvádí, že jsou příliš staří, a že zaměstnavatelé preferují mladší ročníky při výběru nového zaměstnance.

**Graf č. 21: Stalo se Vám, že byl upřednostněn mladší uchazeč u stejného zaměstnavatele, kde jste se ucházel/a o práci?**



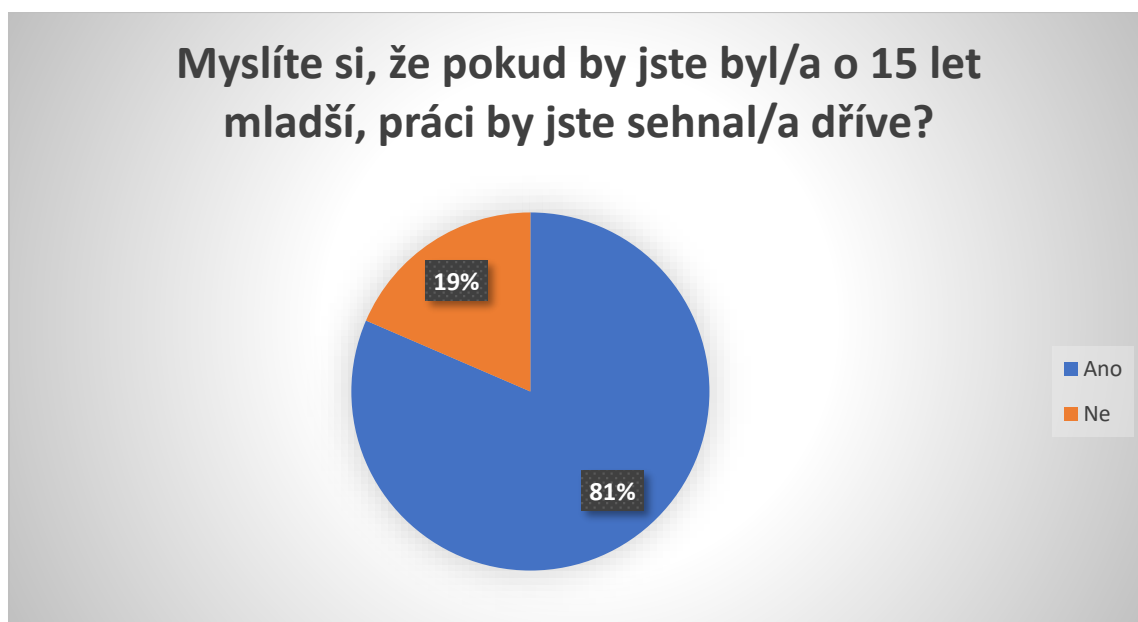
*Zdroj: vlastní zpracování*

Dohromady 58% respondentů uvedo, že se setkali s tím, že byl upřednostněn mladší uchazeč u stejného zaměstnavatele, kde se oba ucházeli o zaměstnání a 42% se s tímto případem nikdy nesetkalo. Ti, co nemají tuto zkušenost se většinou opírají o dlouhodobé pracovní zkušenosti a kvalifikovanější vzdělání.

Důvody k upřednostnění mladších uchazečů může být mnoho. Z pravidla do nich patří zdravotní důvody, zaměstnanec vydrží u firmy déle, brzy neodejde do důchodu. Také sem může být zařazena ochota mladších uchazečů se více odborně, nebo jazykově vzdělávat, mohou projevit větší časovou flexibilitu, schopnost adaptovat se do nového prostředí velmi rychle a zdatnost ovládat informační technologie.

Obavy o svoji budoucnost, respektive nezískání nového zaměstnání oproti mladším lidem jsou odpodstaněné, díky tomu, že mladý a perspektivní kolektiv je velký trend současné společnosti.

**Graf č. 22: Myslíte si, že pokud by jste byl/a o 15 let mladší, práci by jste sehnal/a dříve?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Jak už z předchozího grafu vyplývá, tak i z tohoto je jasné, že mladší uchazeči mají větší šanci získat nové zaměstnání, dle odpovědí 81% respondentů. 19% z nich si nemyslí, že kdyby byli o 15 let mladší měli by větší šanci uspět u potenciálních zaměstnavatelů.

**Graf č. 23: Máte nějaký zdravotní handicap, který Vám brání získat nové zaměstnání?**

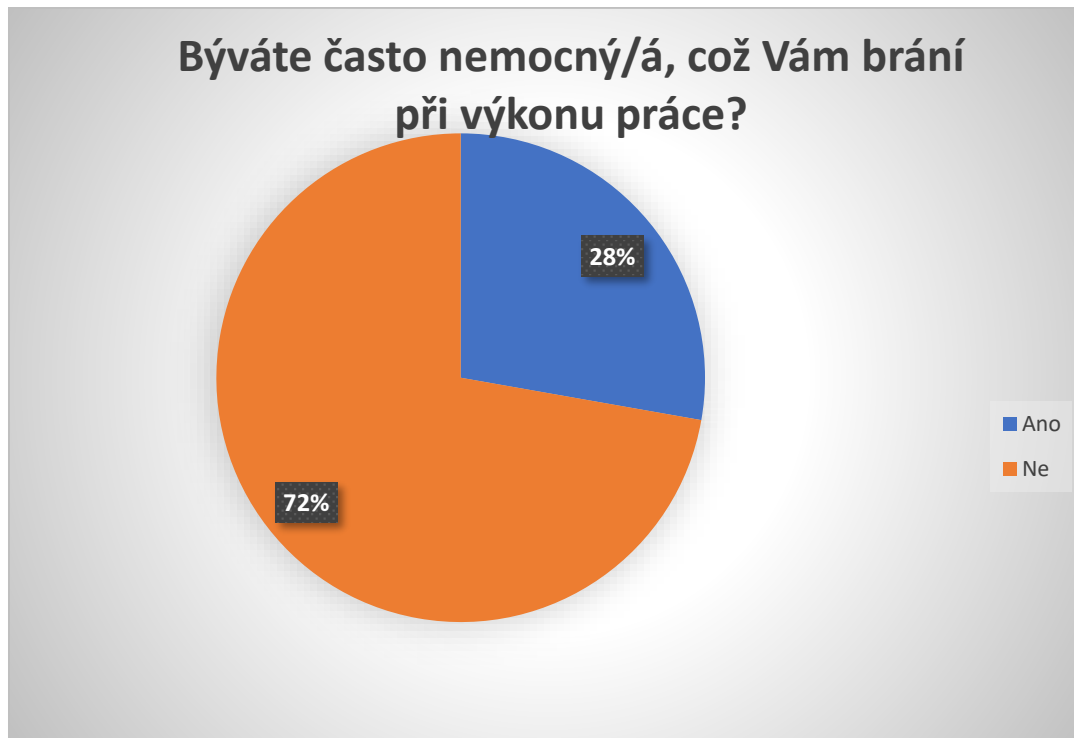


*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z grafu je patrné, že 57% má určitý zdravotní handicap, který je omezuje při získání nového zaměstnání. Mezi nejčastější zdravotní indispozice, které respondenti uváděli patří problémy s krční

páteří a invaliditou I. a II. stupně. 43% všech dotázaných, žádné zdravotní problémy, které by je omezovali při získání nového zaměstnání nemají.

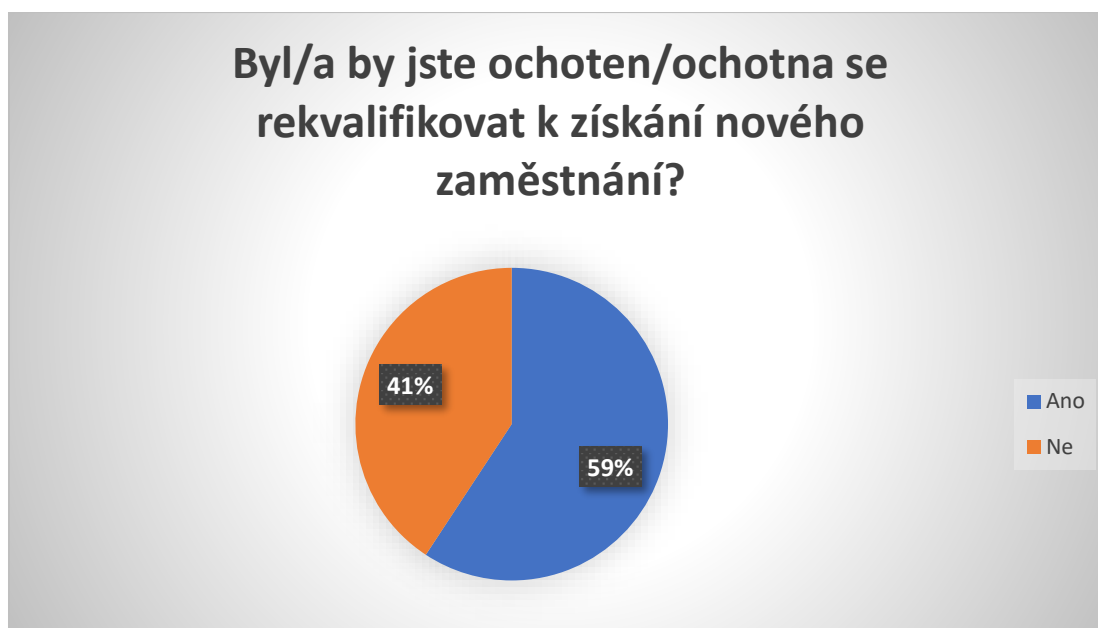
**Graf č. 24: Býváte často nemocný/á, což Vám brání při výkonu práce?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Jelikož vzorek respondentů se skládá z osob 55 let a starších, byl jim položena otázka, zda bývají často nemocný, což jim může bránit ve výkonu jejich povolání. Většina z nich, 72% odpověděla, že nebývají často nemocný. A více než čtvrtina 28% mají často zdravotní problémy, které jim brání ve výkonu práce. V tomto věku se dá očekávat, že lidé budou náchylnější na fyzické a psychické nemoci, přesto dle grafu je velké procento z nich neomezeno zdravotními problémy při výkonu pracovního povolání.

Graf č. 25: Byl/a by jste ochoten/ochotna se rekvalifikovat k získání nového zaměstnání?

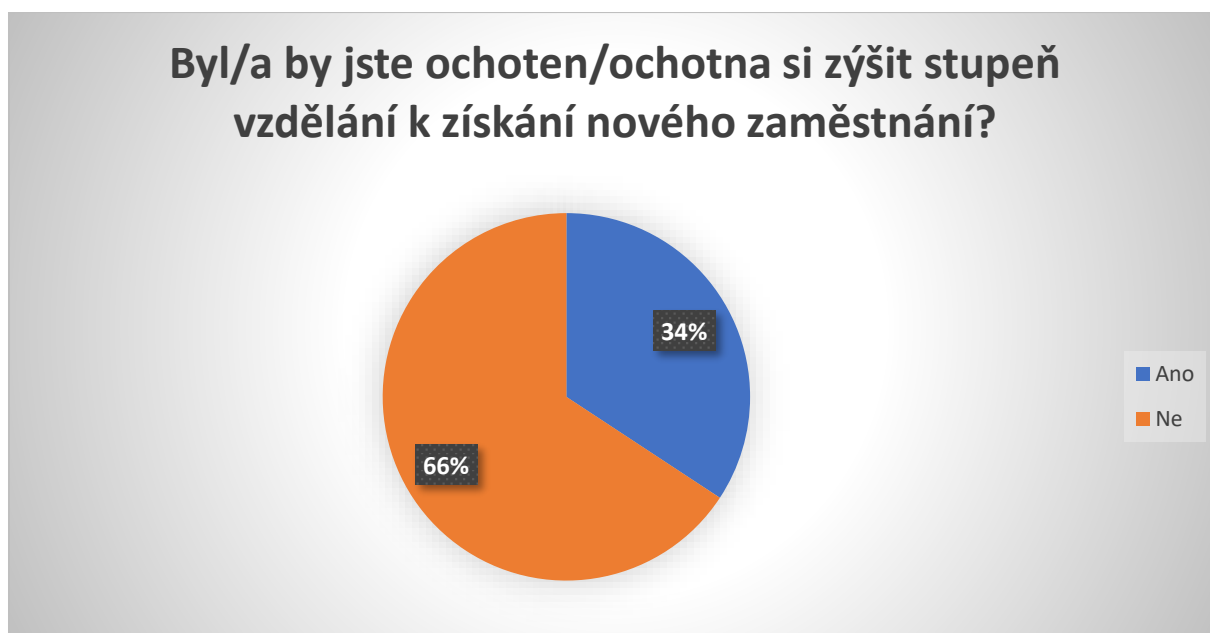


Zdroj: vlastní zpracování

Více než polovina respondentů, 59% je ochotna se rekvalifikovat a získat novou znalost pro získání nového zaměstnaneckého poměru. Naopak 41% se všech dotázaných odpovědělo, že nemají ambice se dále rekvalifikovat.

Nejčastějším důvodem pro neochotu se rekvalifikovat je věk respondentů, uvádějí, že už nemají chuť se dále rekvalifikovat. Dále také uváděli jako důvod, že jsou kvalifikovaný dost a více se rozvíjet nepotřebují, a že také už upřednostňují jiné zájmy. Radši svůj čas budou věnovat rodině a vnoučatům, než „ztrácet“ čas rekvalifikací.

Graf č. 26: Byl/a by jste ochoten/ochotna si zvýšit stupeň vzdělání k získání nového zaměstnání?



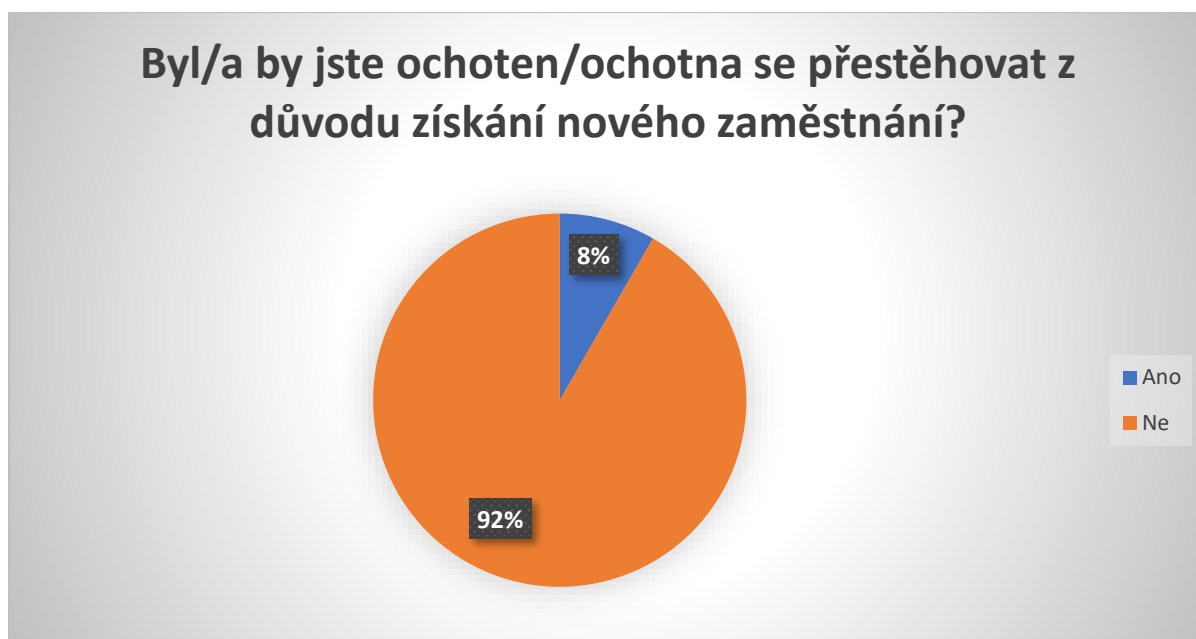
Zdroj: vlastní zpracování

Oproti rekvalifikaci stupeň vzdělání si většina dotázaných respondentů, 66% není ochotna zvýšit, i když by jim to mohlo pomoci k získání nového zaměstnání. Více než třetina, 34% je ochotna se dále vzdělávat, pokud by jim to pomohlo získat novou práci.

Téměř všichni respondenti, kteří odpověděli na tuto otázku ne, uvedli jako důvod dále nestudovat jejich věk. Už se cítí příliš staří na to, aby dále věnovali své úsilí a čas do dalšího studia.



Graf č. 27: Byl/a by jste ochoten/ochotna se přestěhovat z důvodu získání nového zaměstnání?

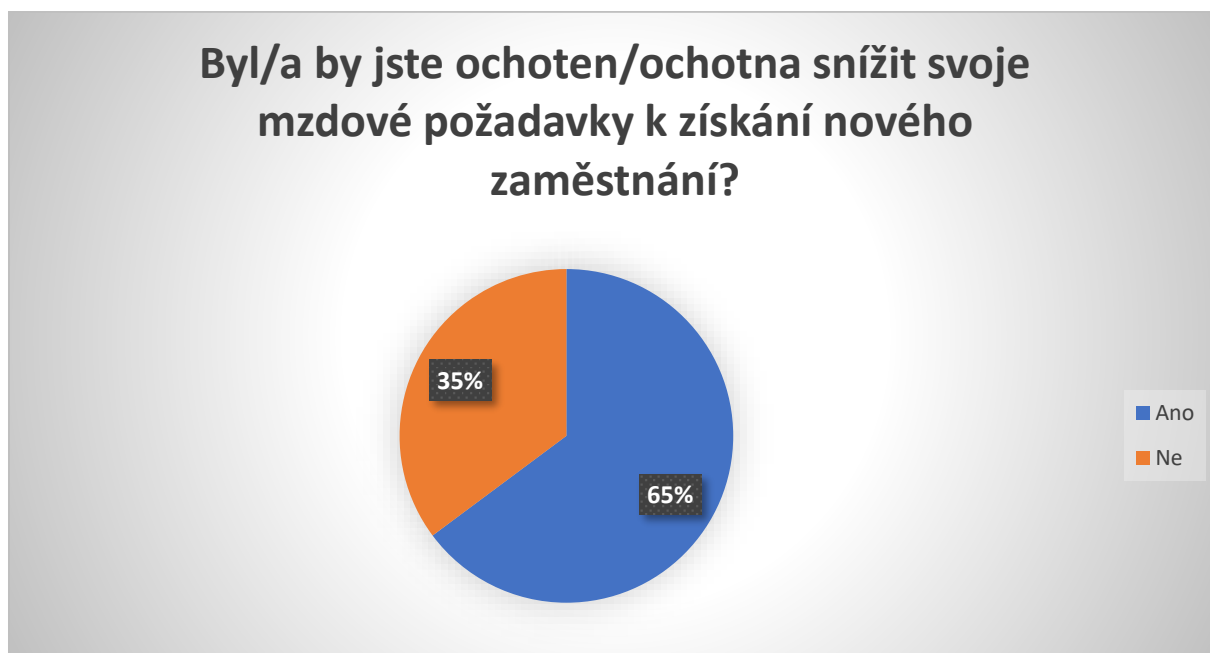


Zdroj: vlastní zpracování

Tento graf jasně naznačil, že téměř většina, 92% dotázaných, není ochotna se přestěhovat za práci. Toto je spíše doména mladších ročníků, kteří nemají problém se stěhovat za prací, nejčastěji do větších měst, jako jsou Praha, Brno, Plzeň, České Budějovice apod.

Důvody, které respondenti uvedli, proč by se nechtěli přestěhovat byli velice různorodé. Ve svém bydlišti mají rodinu a příbuzné, mají své domy a byty, které nechtějí opouštět. Dále také respondenti uvedli, že jsou zvyklí na místo, kde žijí celý život a stěhovat se už nehodlají, pak také uvedli jejich věk, cítí se staří na stěhování ze svého trvalého bydliště a není pro ně motivace stěhování pro získání nového zaměstnání.

**Graf č. 28: Byl/a by jste ochoten/ochotna snížit svoje mzdové požadavky k získání nového zaměstnání?**

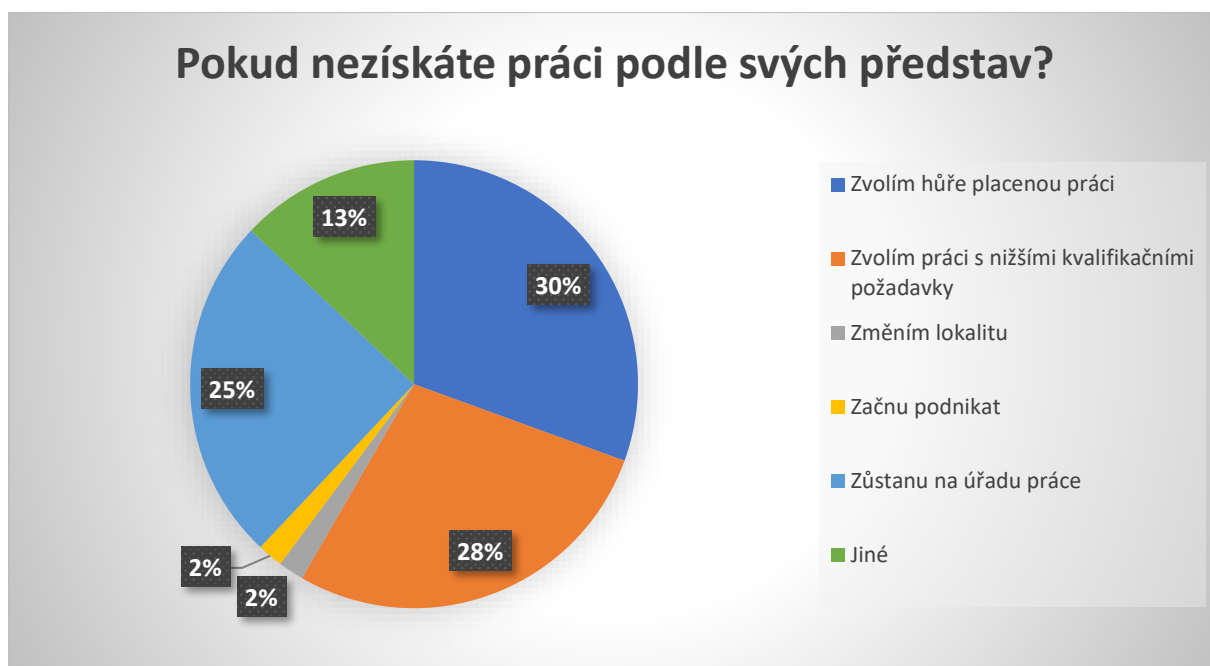


*Zdroj: vlastní zpracování*

V tomto grafu převládá názor 65% ochotou snížit své mzdové požadavky k získání nového zaměstnání. 35% všech dotázaných uvedlo, že nejsou ochotni snížit jakkoliv své mzdové požadavky u případného zaměstnavatele.

Ti, kteří vybrali variantu, že nejsou ochotni snížit své mzdové požadavky uvedli nejčastěji důvody jako jsou povinné platby, které musí měsíčně platit, převážně hypotéka a splácení jiných půjček a úvěrů. A nebo, že jejich mzdové požadavky nejsou tak velké, aby museli z jejich výše slevovat.

Graf č. 29: Pokud nezískáte práci podle svých představ?



Zdroj: vlastní zpracování

Necelá třetina 30% respondentů zvolí hůře placenou práci, pokud žádnou jinou nezíská. Tato odpověď koresponduje s předchozím grafem. Jako další nejčastěji zvolená odpověď je, že respondenti zvolí práci s nižšími kvalifikačními požadavky u případného zaměstnavatele a 25% dotázaných vybralo odpověď, že dále zůstanou vedeni na úřadu práce. Tato odpověď mi připadá velice neperspektivní a tito respondenti nemají větší ambice a snahu získat nové zaměstnání.

Stejný počet odpovědí, a to 2% vybrali respondenti u odpovědí, že začnou podnikat a nebo změni lokalitu, to bylo naznačeno už v jednom z předchozích grafů, že ochota změnit lokalitu není příliš žádoucí. A 13% všech dotazovaných vybralo variantu jiné. Zde měli respondenti uvést, co by udělali v této situaci. Část odpovědí byla, že respondenti neví, co by dělali a zbylá část by odešla do předčasného starobního důchodu. Tuto variantu zvolili někteří lidé, kteří uvedli jejich věkovou hranici 61 let a více.

Odchod do předčasného starobního důchodu je možnou variantou. Lidé, kteří se proto rozhodnou musí počítat s tím, že jejich důchod bude ponížěn počtem měsíců, o které vstoupí dříve do starobního důchodu. Tento stav není z pohledu státní instituce žádoucí, z několika důvodů. Budou muset dříve vyplácet důchod těmto osobám, i když částečně nižší, ale také příjmy do státní pokladny budou sníženy o povinné odvody a daně, které by tito respondenti zaplatili, pokud by byli v zaměstnaneckém poměru, nebo by podnikali.

Graf č. 30: Ovládáte některé z nabízených cizích jazyků?



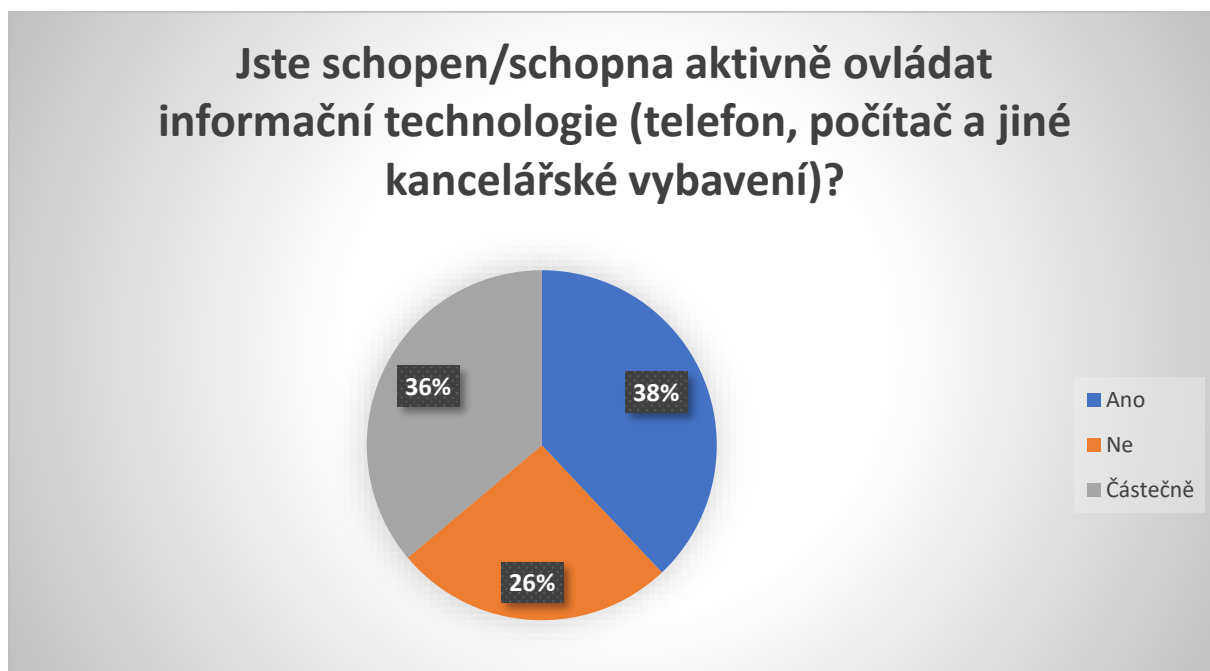
Zdroj: vlastní zpracování

Jednou z položených otázek v dotazníku bylo zmapováno, které jazyky respondenti v této věkové kategorii ovládají slovem i písmem. Celkem 71% všech respondentů neovládá slovem i písmem žádný cizí jazyk. Cizí jazyky, hlavně anglický nebo německý patří poslední dobou mezi pracovní požadavky u českých zaměstnavatelů. Tím, že respondenti žádný z nich neovládají, velice snižují své procento na získání nového zaměstnání.

Jelikož vybraní respondenti patří do věkové kategorie 55 let a více převládá u nich znalost ruského jazyka ve 12%, který se v jejich školních letech řadil mezi nejčastěji vyučované. Dále 11% dotázaných uvedlo, že ovládá anglický jazyk, který je považován za světový jazyk a dá se s ním domluvit ve většině vyspělých zemích a tudíž je hodně žádoucí u zaměstnavatelů, kteří své podnikání provozují i na území jiného státu. Německým jazykem je schopno komunikovat slovem i písmem 5% dotázaných. Tento jazyk se mimo jiné používá hodně u firem, které sídlí v pohraničí s Německem a Rakouskem.

1% dotazovaných zvládá komunikovat slovenským jazykem. Španělský jazyk ze všech dotazovaných neovládá nikdo. Dohromady 6 respondentů uvedlo, že ovládá slovem i písmem dva a více cizích jazyků. Mezi ně nejčastěji patřili jazyky německý a ruský.

**Graf č. 31: Jste schopen/schopna aktivně ovládat informační technologie (telefon, počítač a jiné kancelářské vybavení)?**



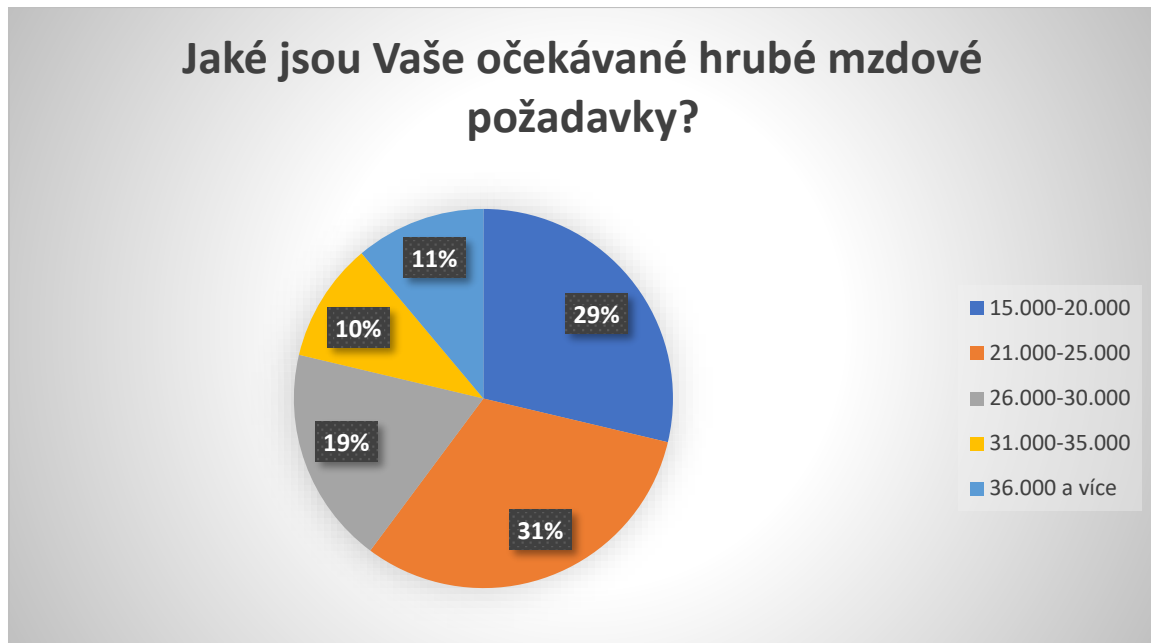
*Zdroj: vlastní zpracování*

Informační technologie jsou v této době stále více častěji využívány nejen v kancelářích, ale i u ostatních druhů zaměstnání. Z grafu je patrné, že 38% respondentů nečiní žádný problém schopnost pracovat s těmito technologiemi. Tyto osoby mají velkou výhodu před ostatními, jelikož jedním z častých požadavků zaměstnavatelů je aktivní ovládání telefonu, počítače a jiného vybavení z oblasti IT.

Dále pak 36% je částečně dokáže ovládat, což je důležité si vyhodnotit, jaké konkrétně a jaké žádá potenciální zaměstnavatel. Může to být jeden z rozhodujících faktorů při hledání nového zaměstnání. Tyto technologie vůbec neovládá 26% dotazovaných. Tím, že nedokáží pracovat s telefonem, počítačem a podobnými technologiemi, vystavují se riziku užšího procenta pracovních nabídek, o které se mohou ucházet.

Všichni respondenti z této věkové kategorie vyrůstali, a i určitou řadu let pracovali, aniž by potřebovali využívat telefon a počítač, proto je pochopitelné, že tyto technologie nemají osvojené a jejich užívání jim může činit problém.

**Graf č. 32: Jaké jsou Vaše očekávané hrubé mzdové požadavky?**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Všichni respondenti u této otázky měli na výběr z pěti možných variant a nejčastěji vybrali variantu, 31% v rozmezí 21.000-25.000. Jako další nejčastěji zvolená varianta byla mezi 15.000-25.000 hrubého. Necelých 20% dotazovaných by se spokojilo s hrubou mzdou v rozmezí 26.000-30.000. Nejmenší procenta v této otázce zvolili varianty nejvyšších mezd, tedy 31.000-35.000 a 36.000 a více.

Dle statistického úřadu byla ve 3. čtvrtletí roku 2021 průměrná mzda 37.499 a medián činil 32.979. Z toho vyplývá, že dohromady 21% dotazovaných očekává své hrubé mzdové požadavky, dle mediánu celé České republiky.

## 5 Výsledky

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, zda zkoumané předpoklady se potvrdily nebo nepotvrdily.

- **Specifika vybrané skupiny**

Mezi hlavní specifika skupiny osob starších 55 let patří především zdravotní komplikace s přibývajícím věkem. S tím je dále spojena ochota či neochota se dále rozvíjet, ať už dalším studiem, nebo profesní rekvalifikací. Lidé v tomto věku už příliš nevěnují pozornost svému rozvoji a soustředí na to, co umí a dělali doposud. Tato skupina je také specifická tím, že nejsou příliš seznámena s moderníma technologiema, které mohou být pro ně těžké ovládat.

Předpoklad toho, že věk je limitujícím faktorem pro získání nového zaměstnání u vybrané skupiny se potvrdil. Více než 75% všech dotázaných si myslí, že jejich věk je limituje při získání nového zaměstnání a více než 50% respondentů se stalo, že byl upřednostěn mladší uchazeč u stejného zaměstnavatele. Zároveň se velká většina domnívá, že pokud by byli o 15 let mladší, jejich šance na úspěšné získání nové práce by byla vyšší.

Lidé v tomto věku jsou více náchylní k různým zdravotním komplikacím, od nemocí až po úrazy. Je to pro ně limitující faktor, přestože by chtěli pracovat, nemohou, protože jejich zdravotní stav jim to nedovoluje. Zdravotní problém se vyskytuje u více než poloviny všech dotázaných. Mezi nejčastější zdravotní potíže respondenti uvádí problémy s krční páteří a invalidita I. a II. stupně.

V této skupině osob jsou lidé s dlouholetými pracovními zkušenostmi v průměru u vybraného vzorku se jedná o 27,5 let, které by budoucí zaměstnavatelé ocenili, zároveň už i velkou životní zkušenost, stále jsou v jejich řadách jedinci, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní.

Patrné je to, že zaměstnavatelé upřednostňují osoby s vysokou počítačovou gramotností a kvalitní jazykovou vybaveností. Základní znalost cizího jazyka je pro zaměstnavatele velice důležité i u pozic, které jsou manuálního charakteru a zároveň také práce s počítačem a jiným ICT vybavením. Ti, kdo tyto schopnosti ovládat cizí jazyk a počítač mají, velice zvyšují své šance na získání nového pracovního poměru na daném trhu práce.

Ochota osob v této věkové kategorii se rekvalifikovat či dále studovat není příliš vysoká. Pro získání nového zaměstnání je stupeň dosaženého vzdělání jedním z důležitých faktorů.

Z dotazníkového šetření je patrné, že více než polovina tázaných respondentů nemá maturitní zkoušku. Celkem 37% má vystudovanou střední školu bez maturity a čtvrtina má pouze základní vzdělání, které může být nedostatečné pro budoucí zaměstnavatele. Nyní je běžný standard při hledání nových zaměstnanců uvést požadavek středoškolské vzdělání s maturitou. To limituje více než 60% dotázaných respondentů. Ochota dále se requalifikovat je vyšší než ochota zvýšit stupeň svého vzdělání. Nejčastější důvod, který respondenti uvedli, proč se nechtějí dále vzdělávat a requalifikovat je jejich věk. Potřeba získání nového zaměstnání není umocněna ochotou se něco nového přiučit či dále rozvíjet své schopnosti. Vzhledem k věku respondentů je toto rozhodnutí pochopitelné.

- **Důvody nezaměstnanosti**

Mezi hlavní důvody nezaměstnanosti se řadí mimo jiné věková kategorie těchto respondentů. Zaměstnavatelé upřednostňují více mladé lidi, s čímž se i setkal 58% dotazovaných. A celkem 76% si myslí, že jejich věk je limitující pro získání nové práce. Pro budoucí zaměstnavatele nemusí být tito uchazeči tolik perspektivní, jako jejich mladší kolegové. Je zde větší šance ukončit pracovní poměr a odejít do důchodu, což zaměstnavatelé vnímají a je to pro ně důležitý faktor při výběru nových pracovníků. Chtějí si své zaměstnance udržet, co nejdéle a budovat organizační strukturu firmy, tak aby nemuseli pravidelně shánět nové zaměstnance.

Další důvod nezaměstnanosti těchto osob je jejich zdravotní stav, tento důvod uvedlo 43% všech dotázaných. S rostoucím věkem přibývají zdravotní komplikace. Špatný zdravotní stav negativně ovlivňuje rozhodování budoucích zaměstnavatelů. Mohou u nich nastat oprávněné obavy, že tito zaměstnanci budou hodně času trávit návštěvami lékařů a také zůstat v pracovní neschopnosti. Zdravotní handicap má více než polovina všech dotázaných respondentů.

Také sem patří ochota se přestěhovat za prací. V 92% nejsou dotázaní respondenti ochotni se přestěhovat pro získání nového zaměstnání. Mezi hlavní důvody, které respondenti uvedli patří jejich zázemí, domov, kde bydlí celý život, rodina a také věk.

Poměrně vysoké číslo 21% všech dotázaných je nezaměstnáno, protože jejich pracovní poměr ukončil zaměstnavatel zrušením pracovní pozice v jejich firmě a v 11% dostali respondenti výpověď ze strany zaměstnavatele bez zrušení pracovní pozice.

Mezi další důvody nezaměstnanosti této rizikové skupiny patří nedostatečná kvalifikace, porušení pracovní kázně, ukončení činnosti firmy, smlouva na dobu určitou, která nebyla



prodloužena, nebo tito lidé nebyli spokojeni se svým zaměstnáním a pracovní poměr ukončili na vlastní žádost.

- **Programy na podporu zaměstnanosti**

Programů na podporu zaměstnanosti je celá řada. Úřady práce nabízejí různé formy rekvalifikace, či dalšího studia. V této věkové kategorii ochota se rekvalifikovat nebo dále studovat je nepříliš vysoká. Rekvalifikaci je ochotno podstoupit necelých 60% dotazovaných respondentů, naopak zvýšit stupeň vzdělání pouze 34%. Rekvalifikací se mohou respondenti zaměřit na získání odborných znalostí a dovedností vyžadovaných na trhu práce, s cílem se připravit na konkrétní pracovní pozici, nebo očekávání na trhu práce, tím se zvýší šance na jejich zaměstnanost.

Další a jeden z nejdůležitějších faktorů je finanční podpora v nezaměstnanosti. Podporu v nezaměstnanosti, nebo jiné sociální příspěvky pobírá 69% všech dotazovaných. Respondenti uvedli, že pobírají podporu v nezaměstnanosti, invalidní důchod nebo hmotnou nouzi. Mezi dávky pomoci v hmotné nouzi patří příspěvek na živobytí, mimořádná okamžitá pomoc a doplatek na bydlení.

Jednotlivé úřady práce mohou poskytnout individuální nebo skupinové poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. Mohou jim pomoci při vytvoření správného vzhledu a obsahu životopisu, připravit uchazeče na pracovní pohovor, poradit jim, jak se vyjadřovat a jak být vhodně oblečený. Dlouhodobě nezaměstnaných více než jeden rok je 37% všech dotázaných respondentů. Pro tyto osoby, je tato pomoc určitě vhodná.

Úřad práce je hlavním zprostředkovatelem zaměstnání těchto osob, jako způsob hledání nové práce pomocí úřadu práce uvedlo 43% respondentů. Nabídky úřadů práce jsou dostatečné v regionu Středočeského kraje, kde dotazníkové šetření proběhlo. K tomuto názoru se přiklání 77% dotázaných respondentů.

## 5.1 Návrhy na zlepšení zaměstnanosti

Pro zvýšení zaměstnanosti této věkové kategorie, bych navrhnul několik variant, které ovšem mohou být časově i finančně náročné pro úřady práce a státní zaměstnance zabývající se ukazateli nezaměstnanosti.

Jelikož ochotu se requalifikovat uvedla více než polovina respondentů, navrhuji rozšířit sortiment requalifikačních kurzů. Pokud by se tento sortiment rozšířil, je možné zvýšení zájmu nezaměstnaných o kurzy, které nyní nejsou v nabídce a mohli by zvýšit své uplatnění na trhu práce. Tyto služby by měli provádět kvalifikovaní školitelé, kteří umějí pracovat s lidmi v tomto věku. Requalifikační kurzy mohou být hrazené finančními prostředky zájemců, a nebo úřadem práce. V případě rozšíření kurzů hrazené úřadem práce, pravděpodobně by se také zvýšil zájem uchazečů o jejich absolvování.

Dále navrhuji spojení nebo určitou spolupráci mezi úřady práce, pracovními portály a tzv. „headhuntery“ za předem stanovených a domluvených podmínek spolupráce. Pokud by tato spolupráce byla navázána, přispělo by to ke snížení nezaměstnanosti. Lidé vedení na úřadu práce by měli všechny pracovní nabídky na jednom místě a neztráceli by čas hledáním zaměstnání pomocí úřadu práce, internetu, tiskové inzerce a podobně. Filtrační metodou by se dokázali zaměřit na druh práce, který je pro ně zajímavý a nacházeli by tyto nabídky na stejné lokaci. Tato varianta je určitě finančně nákladná, jelikož inzerce na pracovních portálech je placená.

Mezi mé další návrhy patří příspěvky zaměstnavatelům při náboru zaměstnanců v této věkové kategorii. Pokud by stát ať už jednorázově nebo pravidelně dotoval zaměstnavatelům přijetí do zaměstnaneckého poměru tyto osoby, jejich zaměstnanost by se zvýšila. Může se jednat o pravidelné dorovnání mzdového tarifu, nebo jednorázový příspěvek pro přijetí zaměstnance. Muselo by to být podmíněno minimální lhůtou zaměstnaneckého poměru. Tento vztah by mohl být ukončen v případě porušení kázně, zániku firmy či zdravotním stavem zaměstnance. Příspěvková varianta patří také mezi velice nákladné.

Zákon ukládá povinnost českým firmám zaměstnávat alespoň čtyři procenta zdravotně postižených osob. Podobná, nebo vyšší kvóta by mohla být stanovena pro osoby starší 55 let. Mohla by být nastavena napříč celým státním aparátem a všemi zaměstnavateli pod záštitou státu. Do této povinnosti by se mohli zařadit také firmy, které pobírají státní dotace na svůj provoz. Muselo by to být ošetřeno novým zákonem, který by jednoznačně stanovoval za jakých podmínek, musí zaměstnavatel přijmout určité procento zaměstnanců v tomto věku.

Dotační politika evropské unie by se mohla zaměřit na vytváření více pracovních míst pro rizikové skupiny. Ze strany státu by se vytvářeli další pracovní místa pro tyto uchazeče a na spolufinancování by se podílela také evropská unie. Vznikem více pracovních míst, by se zvýšila konkurence a o zaměstnance by byl větší zájem.

Jako poslední návrh uvádím státem stále nevyřešenou důchodovou reformu. Jestliže by se stanovili jasné pravidla a podmínky odchodu do důchodu, zaměstnavatelé i uchazeči o zaměstnání by okamžitě věděli, za jak dlouho mohou jít do důchodové penze. Tím by se vyjasnilo období, po které by mohl zaměstnavatel tyto uchazeče přijmout, a jak dlouho by u něj mohli pracovat před nástupem do důchodu. Zaměstnavatelé by mohli kalkulovat s časem, který by u nich potenciální zaměstnanci strávili před odchodem do důchodu. Mohli by je přijímat na časově omezené zakázky.

## 6 Závěr

Diplomová práce se zabývá analýzou rizikových skupin na trhu práce ve Středočeském kraji. Vybrána byl riziková skupina osob starších 55 let. Tato práce uvádí některé vlivy, která mohou být a zároveň i jsou překážkou k získání a udržení práce této rizikové skupiny. Všechny faktory nelze úplně a detailně popsat, protože při vyhodnocení získaných dat záleží na statistickém vzorku oslovených respondentů a jejich vůli spolupracovat.

Práci tvoří dvě části, teoretická a praktická část. Teoretická část práce obsahuje především informace o trhu práce, jeho segmentaci a diskriminaci, nezaměstnanosti, její typy a fáze, státní politice zaměstnanosti, důsledcích nezaměstnanosti a rizikových skupinách na trhu práce ve Středočeském kraji. Praktická část byla postavena na kvantitativním výzkumu. Zdroj dat byly získané údaje dotazníkovým šetřením, které proběhlo na vybraných úřadech práce ve Středočeském kraji.

Cílem diplomové práce bylo určit rizikové skupiny osob na pracovním trhu ve vybraném regionu a charakterizovat jejich postavení a chování při hledání nového zaměstnání. Tyto rizikové skupiny byly uvedeny v teoretické části práce. Celkem bylo představeno 6 rizikových skupin. Patří sem absolventi škol a mladiství, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby s nízkým vzděláním, osoby starší 50 let věku, lidé, kteří mají zdravotní postižení a osoby společensky nepřizpůsobivé.

Dílčím cílem diplomové práce bylo zanalyzovat aktuální situaci vybrané rizikové skupiny. Skupina osob 55+ byla oslovena pomocí dotazníkového šetření. Respondenti odpovídali na otázky, které byly zaměřené na jejich zkušenosti a názory při hledání zaměstnání a jejich možnostech. Dotazníkové šetření probíhalo na úřadech práce v Kladně, Kolíně, Mělníku, Berouně a Praze východ. Respondentům byly pokládány dva druhý otázek, uzavřené a polouzavřené.

Stanoveny byly tři zkoumané požadavky. Zda osoby starší 55 let jsou ochotni se pro nové zaměstnání rekvalifikovat, nebo zvýšit stupeň vzdělání, zda je věk limitující faktor pro získání práce a ochota této rizikové skupiny snížit svoje finanční a profesní požadavky pro udržení nebo získání zaměstnání.

- Ochota rekvalifikace, nebo zvýšení stupně vzdělání

Dotazníkové šetření potvrdilo, že osoby starší 55 let jsou z více než poloviny dotazovaných ochotni se requalifikovat. Naopak zvýšit si stupeň vzdělání většina respondentů nemá zájem, a proto mohou nastat problémy při udržení nebo získání práce. Dnešní doba a zaměstnavatelé kladou velký důraz na vzdělanost a kvalifikovanost svých zaměstnanců a snaží se je podpořit při sebevzdělávání.

- Věk je limitující faktor pro získání práce

Věková kategorie osob starších 55 let potvrdila, že jejich věk je limitující faktor pro uplatnění se na trhu práce. Respondenti uvedli jako hlavní důvod, proč je jejich věk limitující faktor, zdravotní stav. Dále argumentovali blízkým odchodem do důchodu a preference zaměstnavatelů přijmout mladší ročníky. Více než polovině dotazovaných se stalo, že byl upřednostněn mladší uchazeč u stejného zaměstnavatele, kde se ucházeli o práci. A zároveň si také většina myslí, že pokud by byli mladší o 15 let, měli by větší šanci získat nové zaměstnání.

- Ochota snížit svoje finanční a profesní požadavky

Většina respondentů není ochotna snížit svoje mzdové požadavky pro získání nového zaměstnání. Nejčastější důvody proč nejsou schopni akceptovat nižší mzdu jsou povinné platby, které musí měsíčně platit, převážně se jednalo o hypotéku či jiných půjčky a úvěry. Dále uvedli, že jejich mzdové požadavky nejsou tak velké, aby museli z jejich výše slevovat. Dotazovaní respondenti jsou ochotni přijmout práci, která nevyžaduje dosaženého vzdělání, kterého během svého života dosáhli.

Dalším cílem bylo vyhodnotit stávající opatření veřejného sektoru k srovnání příležitostí vybrané rizikové skupiny a návrh doporučení do budoucnosti. Programů na podporu zaměstnanosti je celá řada. Mezi ně patří i requalifikace, zvyšování vzdělání, o které většina respondentů nemá zájem. Dále sem také patří a je to jeden z nejdůležitějších faktorů, finanční podpora v nezaměstnanosti, invalidní důchod, hmotná nouze a jiné sociální příspěvky. Tyto finanční podpory pobírá více než polovina dotazovaných. Úřady práce také poskytují individuální nebo skupinové poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. Snaží se uchazečům pomoci se sestavením životopisu, připravit je na pohovor a podobně.

Všechna tato opatření ze strany státu jsou důležitým faktorem, aby se snížila nezaměstnanost této rizikové skupiny a nebyly dlouhodobě nezaměstnaní.

Jako návrhy na doporučení do budoucnosti pro zvýšení zaměstnanosti této věkové kategorie sem uvedl rozšíření sortimentu requalifikačních kurzů, protože o tojevilo více než polovina respondentů zájem. Další návrh byl propojení spolupráce mezi úřady práce a pracovními portály a

agenturami. Jedná se o nákladnou variantu, ale z mého pohledu velice účinnou. Další návrhy byly také státní příspěvky zaměstnavatelům při náboru osob starší 55 let, zvýšení kvóty pro zaměstnávání osob se zdravotním handicapem, zvýšení dotační politiky zaměstnanosti z evropské unie a vypracování důchodové reformy.

Velmi důležité je si uvědomit, že nezaměstnanost je velký globální problém nynější společnosti. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti se projevují do státní kasy. Nezaměstnaní nemohou odvádět daně, zdravotní a sociální pojištění a naopak čerpají podpory v nezaměstnanosti a jiné státní příspěvky. Stát se do tohoto procesu zapojuje jako subjekt, který se podílí na aktivní a pasivní politice zaměstnanosti. Nezaměstnanost s sebou nese negativní důsledky, které se promítají do životů nejen nezaměstnaných, ale i jejich rodinných příslušníků. Nemohou uspokojovat své i rodinné potřeby dostatečným způsobem a mohou se dostat do finančních a psychických problémů.

Je potřeba aby se nezaměstnaní nesoustředili jen na jednu profesi a jednoho zaměstnavatele, ale vzdělávali se a získávali další potřebné zkušenosti a vědomosti, které by mohli uplatnit v jiných profesích. Každý člověk musí objektivně zhodnotit své schopnosti a kvality, které může uplatnit na trhu práce. Musí se naučit začínat od znovu a nepropadat depresím při ztrátě zaměstnání, ale aktivně se podílet na hledání nového zaměstnání.

## 7 Seznam použitých zdrojů

- BASSANINI, A., 2004. Improving Skills for more and better jobs: does training make a difference? OECD Employment Outlook: 2004, Paris, ISBN 92-64-10812-2
- BROŽOVÁ, D., 2003. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, ISBN 80-86429-16-4.
- BROŽOVÁ, D., 2012. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 290 s., ISBN 978-80-245-1880-0.
- BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., 2013. Nezaměstnanost. 2.přep. a aktul. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4282-3.
- ČERMÁKOVÁ, M. a kol: Proměny současné české rodiny. Rodina - gender – stratifikace, 2000, 170 s., 80-85850-93-1
- DUDOVÁ, R. a kol., 2007. Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života. 1.vyd., Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 166 s., ISBN 978-80-7330-119-4.
- ECHAUDEMAISON, C. D. a kol. Slovník ekonomie a sociálních věd. 1.vyd. Praha: E. W. A. Edition s.r.o., 1995, 202 s., ISBN 80-85764-13-X.
- HOLMAN, R., 2016. Ekonomie. 6. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-278-6.
- HUČÍN, J., 2001. Inteligence ke kariéře nestačí. Psychologie dnes, Praha: Portál, 2001, r.7, č.5, ISSN 1211-5886.
- JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 1999. 95 s., ISBN 80-7079-635-9.
- KOŤA, J., TRPIŠOVSKÁ, D., VACÍNOVÁ, M., 2013. Sociální psychologie, vybrané kapitoly. 2. rozš. a přep. Vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 176s. ISBN 978-80-7452-029-7.
- LEIBLOVÁ, Z., 2009. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7263-533-7.
- MACÁKOVÁ, L. a kol., 2010. Mikroekonomie – základní kurs. 11. vyd. Slaný: Melandrium. 275 s. ISBN 978-80-86175-70-6
- MAREŠ, P., 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 151s., ISBN 80-901424-9-4.
- PÍCHOVÁ, I. a kol., 2004.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, 671 s., ISBN 80-210-2558-7.

PLESKOVÁ K. a spol.: Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů, 2005, 48 s., ISBN 80- 903228-7-5.

PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S. 2006. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska. 1.vyd. Krnov: Reintegra, 2006. 99s. ISBN 80-239- 7140-9.

SIROVÁTKA, Tomáš a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. Přínosy veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 2002. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2002. s. 220-233. ISBN 80-210-3048-8.

ŠVANCARA, J., 2002. Biodermální aspekty nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, Božena a kol.: *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8.

TOMEŠ, I. a kol., 2009. Sociální správa: úvod do teorie a praxe. 2. vydání. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-483-0.

TRHLÍKOVÁ, J.,2006. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR, Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, 68 s., ISBN 80-85118-98-X.

VÁGNEROVÁ, M., 2004. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004, 743s., ISBN 80-7178-802-3.

ZÁKON č. 435/2004, Sb., O zaměstnanosti

Zákon o dani z příjmu, 1992

UP, úřad práce [online].2021 [cit. 11.6.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz>

MPSV, ministerstvo práce a sociálních věcí [online].2021 [cit. 16.5.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>

MFCR, ministerstvo práce a sociálních věcí [online].2021 [cit. 10.6.2021]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/>

CZSO, český statistický úřad [online].2021 [cit. 3.6.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

FINANCE, finance [online].2021 [cit. 5.6.2021]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/>

MESEC, mesec [online].1998-2021 [cit. 12.6.2021]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/>



## 8 Seznam grafů, obrázků

Graf č. 1: Pohlaví

Graf č. 2: Věk

Graf č. 3: Vaše trvalé bydliště dle počtu obyvatel?

Graf č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf č. 5: Současný stav?

Graf č. 6: Do jaké oblasti spadá Vaše profese?

Graf č. 7: Pokud jste nezaměstnaný/á, uveďte, jak dlouho?

Graf č. 8: Nové zaměstnání hledáte pomocí?

Graf č. 9: Jsou podle Vás nabídky úřadu práce dostatečné pro všechny uchazeče o zaměstnání?

Graf č. 10: Jaké je Vaše hodnocení přístupu úřadu práce?

Graf č. 11: Pobíráte podporu v nezaměstnanosti nebo jiné sociální příspěvky?

Graf č. 12: Jaký je důvod Vaší nezaměstnanosti?

Graf č. 13: Sháníte aktivně práci?

Graf č. 14: Jak dlouho předpokládáte, že budete hledat nové zaměstnání?

Graf č. 15: Myslíte si, že Vám úřad práce aktivně pomáhá při hledání nového zaměstnání?

Graf č. 16: Jaké přednosti byste uvedl/a u svého potenciální zaměstnavatele?

Graf č. 17: Jaká je podle Vás nabídka na trhu práce ve Středočeském kraji?

Graf č. 18: Myslíte si, že v jiných krajích je nabídka na trhu práce lepší než ve Středočeském kraji?

Graf č. 19: Myslíte si, že v jednotlivých okresech Středočeského kraje je nabídka práce jinak finančně ohodnocená?

Graf č. 20: Myslíte si, že je Váš věk limitující pro získání nového zaměstnání?

Graf č. 21: Stalo se Vám, že byl upřednostněn mladší uchazeč u stejného zaměstnavatele, kde jste se ucházel/a o práci?

Graf č. 22: Myslíte si, že pokud by jste byl/a o 15 let mladší, práci by jste sehnal/a dříve?

Graf č. 23: Máte nějaký zdravotní handicap, který Vám brání získat nové zaměstnání?

Graf č. 24: Býváte často nemocný/á, což Vám brání při výkonu práce?

Graf č. 25: Byl/a by jste ochoten/ochotna se requalifikovat k získání nového zaměstnání?

Graf č. 26: Byl/a by jste ochoten/ochotna si zvýšit stupeň vzdělání k získání nového zaměstnání?

Graf č. 27: Byl/a by jste ochoten/ochotna se přestěhovat z důvodu získání nového zaměstnání?

Graf č. 28: Byl/a by jste ochoten/ochotna snížit svoje mzdové požadavky k získání nového zaměstnání?

Graf č. 29: Pokud nezískáte práci podle svých představ?

Graf č. 30: Ovládáte některé z nabízených cizích jazyků?

Graf č. 31: Jste schopen/schopna aktivně ovládat informační technologie (telefon, počítač a jiné kancelářské vybavení)?

Graf č. 32: Jaké jsou Vaše očekávané hrubé mzdové požadavky?

Obrázek č. 1: Specifická míra zaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 až 24 let

Obrázek č. 2: Podíly mužů a žen podle mzdových pásem ve dvaceti nejvíce zastoupených třídách zaměstnání

Obrázek č. 3: Struktura nezaměstnaných podle věku a vzdělání

Obrázek č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Obrázek č. 5: Ekonomická aktivita osob zdravotně postižených podle míry postižení a celkem v ČR, v %

## Přílohy

Dotazník – Analýza nezaměstnanosti zaměřená na rizikové skupiny na trhu práce ve Středočeském kraji.

Vážená paní, pane,

Chci Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude využit ke zpracování mé diplomové práce zabývající se analýzou nezaměstnanosti rizikové skupiny osob starších 55 let včetně, ve Středočeském kraji. Prosím Vás o zamyslení se nad jednotlivými otázkami a vždy vyberte jednu odpověď, tu, která Vás primárně napadne. Vaše odpovědi a názory budou velmi cenné pro zpracování mé práce. Informace, které mi poskytnete budou zcela anonymní. Děkuji za Váš čas při vyplňování dotazníku.

**1. Pohlaví?**

- a) Muž
- b) Žena

**2. Věk?**

- a) 55-60
- b) 61-65
- c) 66-70
- d) 70 a více

**3. Vaše trvalé bydliště dle počtu obyvatel?**

- a) 0-500
- b) 501-1000
- c) 1001-5000
- d) 5001-20000
- e) 20001 a více

**4. Nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) Základní vzdělání
- b) Střední bez maturity
- c) Střední s maturitou
- d) Vysokoškolské bakalářské
- e) Vysokoškolské magisterské

**5. Současný stav?**

- a) Zaměstnanec
- b) Osoba samostatně výdělečně činná
- c) Nezaměstnaný/á
- d) Student/ka
- e) Mateřská dovolená
- f) Důchodce

**6. Do jaké oblasti spadá Vaše profese?**

- a) Řemeslné práce

- b) Pomocné práce
- c) Administrativa
- d) Provozně technické práce
- e) Služby
- f) Státní správa
- g) Doprava
- h) Zdravotnictví
- i) Ekonomika a finance
- j) Informační technologie
- k) Jiné, uveďte .....

**7. Uveďte délku Vaší praxe (v letech)?**

- a) .....

**8. Pokud jste nezaměstnaný/á, uveďte, jak dlouho?**

- a) 0-3 měsíce
- b) 4-6 měsíců
- c) 7-9 měsíců
- d) 10-12 měsíců
- e) Déle než 1 rok

**9. Nové zaměstnání hledáte pomocí?**

- a) Úřadu práce
- b) Internetu
- c) Inzerce v tisku
- d) Známých
- e) Oslovení konkrétních firem
- f) Jiné, uveďte .....

**10. Jsou podle Vás nabídky úřadu práce dostatečné pro všechny uchazeče o zaměstnání?**

- a) Ano
- b) Ne, uveďte .....

**11. Jaké je Vaše hodnocení přístupu úřadu práce?**

- a) Výborné
- b) Dobré
- c) Špatné
- d) Velmi špatné

**12. Pobíráte podporu v nezaměstnanosti nebo jiné sociální příspěvky?**

- a) Ano, uveďte .....
- b) Ne

**13. Jaký je důvod Vaší nezaměstnanosti?**

- a) Výpověď ze strany zaměstnavatele (zrušení pracovní pozice)

- b) Výpověď ze strany zaměstnavatele (bez zrušení pracovní pozice)
- c) Zdravotní důvody
- d) Nedostatečná kvalifikace
- e) Porušení pracovní kázně
- f) Výpověď z Vaší strany, napište důvod .....
- g) Jiné, uveďte .....

**14. Sháníte aktivně práci?**

- a) Ano
- b) Ne

**15. Jak dlouho předpokládáte, že budete hledat nové zaměstnání?**

- a) 0-3 měsíce
- b) 4-6 měsíců
- c) 7-9 měsíců
- d) 10-12 měsíců
- e) Více než 1 rok

**16. Myslíte si, že Vám úřad práce aktivně pomáhá při hledání nového zaměstnání?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

**17. Jaké přednosti byste uvedla/a u svého potenciálního zaměstnavatele?**

- a) Dlouholeté pracovní zkušenosti v oboru
- b) Kvalifikační předpoklady
- c) Spolehlivost
- d) Loajalita k danému zaměstnavateli
- e) Časová flexibilita
- f) Zodpovědnost za svěřené úkoly
- g) Jiné, uveďte .....

**18. Jaká je podle Vás nabídka na trhu práce ve Středočeském kraji?**

- a) Výborná
- b) Velmi dobrá
- c) Dobrá
- d) Špatná
- e) Velmi špatná
- f) Nevím

**19. Myslíte si, že v jiných krajích je nabídka na trhu práce lepší než ve Středočeském kraji?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím
- d) Záleží, jak kde, uveďte .....

**20. Myslíte si, že v jednotlivých okresech Středočeského kraje je nabídka práce jinak finančně ohodnocená?**

- a) Ano

- b) Ne
- c) Nevím
- d) Záleží, jak kde, uveďte .....

**21. Myslíte si, že Váš věk je limitující pro získání nového zaměstnání:**

- a) Ano, proč .....
- b) Ne

**22. Stalo se Vám, že byl upřednostněn mladší uchazeč u stejného zaměstnavatele, kde jste se ucházel/a o práci?**

- a) Ano
- b) Ne

**23. Myslíte si, že pokud by jste byl/a o 15 let mladší, práci by jste sehnal/a dříve?**

- a) Ano
- b) Ne

**24. Máte nějaký zdravotní handicap, který Vám brání získat nové zaměstnání?**

- a) Ano, uveďte .....
- b) Ne

**25. Býváte často nemocný/á, což Vám brání ve výkonu práce?**

- a) Ano
- b) Ne

**26. Byl/a jste ochoten/ochotna se rekvalifikovat k získání nového zaměstnání?**

- a) Ano
- b) Ne, proč .....

**27. Byl/a jste ochoten/ochotna si zvýšit stupeň vzdělání k získání nového zaměstnání?**

- a) Ano
- b) Ne, proč .....

**28. Byl/a jste ochoten/ochotna se přestěhovat z důvodu získání nového zaměstnání?**

- a) Ano
- b) Ne, proč .....

**29. Byl/a jste ochoten/ochotna snížit svoje mzdové požadavky k získání nového zaměstnání?**

- a) Ano
- b) Ne, proč .....

**30. Pokud nezískáte práci podle svých představ?**

- a) Zvolím hůře placenou práci
- b) Zvolím práci s nižšími kvalifikačními požadavky
- c) Změním lokalitu
- d) Začnu podnikat
- e) Zůstanu na úřadu práce
- f) Jiné, uveďte .....

**31. Ovládáte některé z nabízených cizích jazyků slovem i písmem?**

- a) Anglický
- b) Německý
- c) Ruský
- d) Španělský
- e) Žádný
- f) Jiný, uveďte .....

**32. Jste schopen/schopna aktivně ovládat informační technologie (telefon, počítač a jiné kancelářské vybavení)?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Částečně

**33. Jaké jsou Vaše očekávané hrubé mzdové požadavky?**

- a) 15.000 – 20.000
- b) 21.000 – 25.000
- c) 26.000 – 30.000
- d) 31.000 – 35.000
- e) 36.000 a více