

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Analýza příčin nezaměstnanosti věkové skupiny
nad 50 let**

Moravcová Renata

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Renata Moravcová

Podnikání a administrativa

Název práce

Analýza příčin nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let

Název anglicky

Analysis of the causes of unemployment age group over 50 years

Cíle práce

Cílem diplomové práce je analýza hlavních příčin nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let v Kralupech nad Vltavou a obcích ve správním obvodu Kralup, popis současné situace na trhu práce a následná aplikace zjištěných skutečností při analýze nezaměstnanosti v Kralupech nad Vltavou a obcích ve správním obvodu Kralup.

Metodika

1. Teoretická část práce vymezí pomocí odborné literatury a právních norem základní problematiku a terminologii související se zaměřením diplomové práce, jako jsou typy nezaměstnanosti, rizikové skupiny z hlediska nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti.

2. V praktické části bude nejdříve popsána aktuální situace na trhu práce v Kralupech nad Vltavou a okolí a poté prostřednictvím dotazníkového šetření budou analyzovány hlavní příčiny nezaměstnanosti vybrané věkové skupiny od 50 let. Data pro výzkum budou získána z dotazníků rozdaných mezi nezaměstnané osoby, které jsou registrovány na Úřadu práce v Kralupech nad Vltavou. Míra nezaměstnanosti bude posuzována vzhledem k pohlaví, dosaženému vzdělání, dovednostem a dalším hlediskům.

3. Schválená literární rešerše v letním semestru 2014/2015, průběžné konzultace teoretické části práce během tohoto semestru.

Schválená praktická část práce v zimním semestru 2015/2016, průběžné konzultace praktické části práce během tohoto semestru.

Schválené závěry práce, odevzdání 2 výtisků práce, 4 kusů výtisků tezí a odevzdání elektronické podoby práce v měsíci březnu 2016.

Harmonogram tvorby práce je závazný. Harmonogram ukazuje minimální požadavky na tvorbu, dřívější realizace výstupů je možná. V případě odložení termínu odevzdání se závazné termíny posouvají.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, trh práce, věková skupina, zaměstnanost

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 289 s. ISBN 978-80-7380-245-5.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-807-3685-225.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. ISBN 80-704-2595-4.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.
- LAYARD, P, S NICKELL a Richard JACKMAN. Unemployment: macroeconomic performance and the labour market. [2nd ed., new ed.]. New York: Oxford University Press, 2005, xlv, 623 p. ISBN 01-992-7917-9.
- MANKIWI, Gregory. Principles of Macroeconomics. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014, 551 s. ISBN 978-1-285-16591.
- NORDHAUS, By Paul A Samuelson and William D. Economics. Tata McGraw Hill, 2010. ISBN 978-007-0700-710.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 26. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza příčin nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.3.2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavlu Hrdličkovi, PhDr. za odborné vedení, podporu a podnětné rady.

Analýza příčin nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let

Souhrn

Diplomová práce se věnuje problematice trhu práce a nezaměstnanosti nejen ve vybraném regionu, ale i z pohledu celé České republiky, se zaměřením na nezaměstnanost osob nad 50 let věku. Současný rostoucí podíl starších osob na pracovním trhu je způsoben především vlivem demografického vývoje a prodlužováním věku odchodu do důchodu a z tohoto důvodu je nezbytné problematiku nezaměstnanosti starších věkových kategorií diagnostikovat a řešit. V první části práce jsou definovány základní pojmy a teoretická východiska. Je zde kladen důraz především na teoretické informace týkající se nezaměstnanosti, jejího typu a míry, ale také na politiku zaměstnanosti. Druhá část diplomové práce se zaměřuje na vývoj nezaměstnanosti v ČR, stav trhu práce v současnosti a jeho zanalyzování vzhledem k rizikové skupině osob nad 50 let. Následná část diplomové práce charakterizuje vývoj nezaměstnanosti v Kralupech nad Vltavou a obcí ve správním obvodu Kralup nad Vltavou a hodnotí celkovou situaci místního trhu práce. Potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz v závěru práce má za cíl definovat hlavní příčiny nezaměstnanosti vybrané věkové skupiny.

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, měření nezaměstnanosti, rizikové skupiny, osoby nad 50 let, státní politika zaměstnanosti, aktéři politiky zaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti

Analysis of the causes of unemployment age group over 50 years

Summary

This thesis examines labour market and unemployment not only in chosen region but also at the country level with special focus on people over 50 years of age. Current growing share of older people at labour market is caused especially by demographic trends and by rising of retirement age. From this reason its necessary to diagnose and solve the topic and area of unemployment of elderly persons. In the first part of thesis basic concepts and theoretical basis are defined. We give emphasis on theoretical information regarding of unemployment , its types and rate and employment politics too. The second part of thesis focuses on unemployment's evolution and trend in Czech republic, actual state of the labour market and its analysis from the older population point of view. Following part of work characterizes trend of unemployment in Kralupy nad Vltavou and villages in close neighborhood that are part of same administrative district and evaluates overall situation of local labour market. By confirming or declining of stated hypothesis at the end of thesis we aim to define main and root causes of unemployment of chosen age group.

Keywords

Labour market, unemployment, measuring unemployment, risk groups, persons over 50 years of age, national employment policy, participants of employment policy, trend of unemployment

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	15
3.1 Trh práce	15
3.1.1 Specifika trhu práce	15
3.1.2 Nabídka a poptávka po práci	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	18
3.1.4 Segmentace trhu práce	19
3.2 Rozdělení obyvatelstva dle ekonomického statusu.....	20
3.3 Zaměstnanost.....	20
3.4 Nezaměstnanost.....	21
3.4.1 Definice nezaměstnanosti	22
3.4.2 Druhy a typy nezaměstnanosti	22
3.4.3 Rizikové skupiny na trhu práce	25
3.4.4 Vybraná riziková skupina na trhu práce – osoby nad 50 let.....	27
3.4.5 Měření nezaměstnanosti	29
3.4.6 Důsledky nezaměstnanosti.....	32
3.5 Politika zaměstnanosti.....	33
3.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	35
3.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	36
3.5.3 Aktéři politiky zaměstnanosti	36
3.6 Evropská strategie zaměstnanosti	41
3.6.1 EURES.....	42
3.7 Aplikace v ČR.....	43
3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR.....	43
3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR	45
3.8 Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	48
4 Vlastní práce	50
4.1 Současný stav na trhu práce ČR.....	50
4.1.1 Nezaměstnanost v ČR dle krajů.....	55
4.1.2 Nezaměstnanost věkové skupiny nad 50 let	57
4.2 Kralupy nad Vltavou a obce ve správním obvodu Kralupy nad Vltavou	63
4.2.1 Nezaměstnanost v SO ORP Kralupy nad Vltavou.....	68

4.3	Dotazníkové šetření.....	70
5	Výsledky a diskuse	83
5.1	Stanovení hypotéz	83
5.2	Vyhodnocení stanovených hypotéz.....	87
6	Závěr.....	101
7	Seznam použitých zdrojů	104
8	Přílohy	111

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Poptávka po práci.....	16
Obrázek 2 - Nabídka práce	17
Obrázek 3 - Rovnováha na trhu práce	18
Obrázek 4 - Registrovaná míra nezaměstnanosti versus Podíl nezaměstnaných osob	30
Obrázek 5 - Míra registrované nezaměstnanosti versus Podíl nezaměstnaných osob	31
Obrázek 6 - Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v krajích ČR k 31.12.2015	56
Obrázek 7 - Věková skladba obyvatelstva ČR v letech 1945, 1974, 2011 a předpokládaný stav v roce 2060	60
Obrázek 8 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst	61
Obrázek 9 - Území správního obvodu obce s rozšířenou působností Kralup ⁿ /Vlt.	64

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let.....	68
Tabulka 2 - Registrovaní uchazeči o zaměstnání na úřadu práce Kralupech ⁿ /Vlt.	69
Tabulka 3 - Rozdělení respondentů dle pohlaví	71
Tabulka 4 - Věková struktura respondentů.....	72
Tabulka 5 - Vzdělanostní struktura respondentů	73
Tabulka 6 - Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání	74
Tabulka 7- Ochota respondentů změnit bydliště kvůli zaměstnání	75
Tabulka 8 - Ochota respondentů změnit svou profesi	76
Tabulka 9 - Ochota respondentů doplnění vzdělání	77
Tabulka 10 - Ochota respondentů se rekvalifikovat	78
Tabulka 11- Jak hledají respondenti zaměstnání	79
Tabulka 12 - Výše mzdy, kterou by si respondenti představovali.....	80

Tabulka 13 - Výše mzdy, od které jsou ochotni respondenti přijmout zaměstnání.....	81
Tabulka 14 - Znalost cizích jazyků respondentů	82
Tabulka 15 - Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání dle věku	87
Tabulka 16 - Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání po sloučení odpovědí.....	88
Tabulka 17 - Maximální vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni dojíždět dle věku ...	88
Tabulka 18 - Maximální vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni dojíždět po sloučení odpovědí.....	89
Tabulka 19 - Ochota respondentů doplnit si dosažené vzdělání dle věku	90
Tabulka 20 - Ochota respondentů doplnit si vzdělání po sloučení odpovědí	90
Tabulka 21 - Dosažené vzdělání respondentů dle věku.....	92
Tabulka 22 - Přepočtené dosažené vzdělání dle přiřazených vah	93
Tabulka 23 - Jazykové dovednosti dle věku	94
Tabulka 24 - Přepočtené jazykových dovedností dle přiřazených vah	95
Tabulka 25 - Platové požadavky respondentů dle věku	96
Tabulka 26 - Platové požadavky respondentů po sloučení odpovědí	96
Tabulka 27 - Ochota respondentů přestěhovat se kvůli pracovní nabídce dle věku.....	98
Tabulka 28 - Ochota respondentů přestěhovat se kvůli pracovní nabídce po sloučení odpovědí.....	98
Tabulka 29 - Jak hledají respondenti zaměstnání dle věku	100

Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj podílu zaměstnaných osob ve věku 15- 64 let (%)	50
Graf 2 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti (%)	51
Graf 3 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob (%).....	52
Graf 4 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání	53
Graf 5 - Vývoj míry porodnosti v České republice	58
Graf 6 - Naděje dožití v České republice.....	59
Graf 7 - Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin (%)	62
Graf 8 - Vývoj počtu obyvatel v SO ORP Kralupy n./Vlt.....	65
Graf 9 - Vývoj průměrného věku obyvatel v SO ORP Kralupy nad Vltavou	66
Graf 10 - Vývoj počtu obyvatel ve věku 50-64 let v SO ORP Kralupy nad Vltavou.....	67
Graf 11 - Rozdělení respondentů dle pohlaví	71

Graf 12 - Věková struktura respondentů.....	72
Graf 13 - Vzdělanostní struktura respondentů	73
Graf 14 - Ochota respondentů dojíždět.....	74
Graf 15 - Ochota respondentů změnit bydliště	75
Graf 16 - Ochota respondentů změnit svou profesi	76
Graf 17 - Ochota respondentů doplnění vzdělání	77
Graf 18 - Ochota respondentů se rekvalifikovat.....	78
Graf 19 - Jak hledají respondenti zaměstnání.....	79
Graf 20- Jakou výši mzdy by si respondenti představovali	80
Graf 21 - Výše mzdy, od které jsou ochotni respondenti přijmout zaměstnání.....	81
Graf 22 - Znalost cizích jazyků respondentů	82

1 Úvod

Mezi důležité role v životě každého člověka patří bezesporu i ta pracovní. Díky zaměstnání si lidé formují životní cíle, role a statusy, získávají sociální kontakty a pocit sebenaplnění. Proto bývá ve většině případů ztráta zaměstnání silným zásahem do života.

Obecně patří nezaměstnanost mezi velmi diskutované téma současnosti. Nejedná se totiž jen o ekonomickou stránku věci, kdy existuje rozdíl mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech, ale rovněž jde o vážný sociální, politický i společenský problém celé společnosti. Nezaměstnanost je jedním z primárních makroekonomických ukazatelů, který musí být řešen nejen na národní úrovni, ale také na úrovni regionů. Obzvlášť dopady hospodářské krize v předešlých letech upozornily na závažnost tohoto problému a nevyhnutelnost jeho řešení.

Navíc existují na trhu práce takzvané rizikové skupiny, které mají větší potíže nalézt vhodné zaměstnání než jiné skupiny. Řadí se sem především absolventi škol, lidé starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, nekvalifikovaní uchazeči a jiné.

Trh práce v České republice se v posledních letech potýká zejména s fenoménem nezaměstnanosti osob nad 50 let věku. Tato riziková skupina se řadí mezi jednu z nejohroženějších na pracovním trhu, především kvůli absenci některých vyžadovaných schopností. Jako hlavní příčiny nezaměstnanosti této věkové skupiny jsou obecně brány nedostatečné jazykové znalosti, neznalost nových technologií, neochota se vzdělávat a rekvalifikovat a také přirozený výskyt zdravotních obtíží.

Avšak co pravděpodobně významně zasáhne pracovní trh v příštích desetiletích je stárnutí populace, což je problém nejen České republiky ale i dalších zemí Evropské unie. Z demografických tendencí vyplývá, že v budoucích 50 letech prudce vzroste podíl starší populace a současně s tím klesne podíl populace v produktivním věku. Predikce také vykazují snižování míry porodnosti žen a zvyšování věku naděje dožití. Proto se očekává, že osoby nad 50 let budou v budoucnu představovat skupinu se zásadním podílem na trhu práce. Je tedy žádoucí využít především aktivní politiku zaměstnanosti, aby poklesla míra nezaměstnanosti nejen této věkové skupiny a snížily se veřejné výdaje.

Diplomová práce je rozdělena do několika navazujících oddílů. V první části práce objasňují problematiku trhu práce z teoretického hlediska pomocí definování pojmů jako je trh práce, zaměstnanost, rizikové skupiny, typy nezaměstnanosti a její výpočty.

Druhá kapitola se zabývá aplikací politiky zaměstnanosti ve státě, historickým vývojem nezaměstnanosti v České republice a popisem současného stavu. Jsou zde naznačeny i demografické souvislosti, které s problematikou nezaměstnanosti starších pracovníků souvisejí. K analýze byly použity údaje z internetových portálů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Následná kapitola se soustředí pouze na Kralupy nad Vltavou a obce ve správním obvodu Kralup nad Vltavou. Tato část práce má za úkol charakterizovat vybraný region a jeho trh práce. Výzkumná část, tedy empirický výzkum, byl realizován prostřednictvím dotazníkového šetření mezi uchazeči o zaměstnání na kontaktním pracovišti úřadu práce v Kralupech nad Vltavou. Následně byly vyhodnoceny předem stanovené hypotézy a určeny hlavní příčiny nezaměstnanosti vybrané věkové kategorie.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je určení hlavních příčin nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let v Kralupech nad Vltavou a obcích ve správním obvodu Kralup nad Vltavou. Mezi dílčí cíle diplomové práce patří vymezení teoretických východisek dané problematiky, zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v čase, diagnostika současné situace na trhu práce nejen v celorepublikovém měřítku. Zaměření na vybraný region má za cíl pomocí zjištěných skutečností poskytnout ucelený pohled na současnou situaci na trhu práce a racionálně analyzovat platnost stanovených hypotéz v Kralupech nad Vltavou a obcích ve správním obvodu Kralup.

2.2 Metodika

Teoretická část práce vymezí pomocí odborné literatury a právních norem základní problematiku a terminologii související se zaměřením diplomové práce, jako jsou typy nezaměstnanosti, rizikové skupiny z hlediska nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti.

V praktické části bude nejdříve popsána aktuální situace na trhu práce v Kralupech nad Vltavou a okolí a poté prostřednictvím dotazníkového šetření budou analyzovány hlavní příčiny nezaměstnanosti vybrané věkové skupiny od 50 let. Data pro výzkum budou získána z dotazníků rozdaných mezi nezaměstnané osoby, které jsou registrovány na Úřadu práce v Kralupech nad Vltavou. V diplomové práci bude vyžita písemná forma, tedy dotazník, díky němuž budou prověřeny vymezené hypotézy. Zpracovaný dotazník bude obsahovat dvě části. První část bude orientována na osobní údaje o respondentech a druhá část se bude zabývat možnými příčinami nezaměstnanosti. Značnou část dotazníku budou tvořit otázky uzavřené, jelikož přináší respondentům snadnější a rychlejší vyplnění. Míra nezaměstnanosti bude posuzována vzhledem k pohlaví, dosaženému vzdělání, dovednostem a dalším hlediskům.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce lze označit za základní prvek tržní ekonomiky, jež je ovlivněn nabídkou a poptávkou po práci. Vzájemné vztahy nabídky a poptávky jsou navíc značně ovlivněny různými institucemi, restrikcemi a regulacemi. Člověk je vlastníkem výrobního faktoru práce, který nabízí službu práce na trhu práce. Výrobci jsou nájemci práce, to znamená, že si najímají faktor práce k výrobě zboží. (1) Pracovní trh je tedy zdrojem pracovní síly pro jednotlivé společnosti, ale také představuje místo, kde jednotlivci získávají prostředky k životu. Z uvedených příčin má dění na pracovních trzích podstatné sociální a ekonomické dopady. (3)

3.1.1 Specifika trhu práce

Trh práce je trhem specifickým. Jedinečný je tím, že práce je funkcí pracovní síly, a je tak blízce spojena s osobností člověka. Práci tedy vykonávají lidé, kteří se liší od zbývajících výrobních faktorů tím, že mají vůli a myšlení. Od trhu práce se očekává, že zaopatrí ekonomiku nezbytnými pracovními silami v požadované struktuře a tím umožní produkci statků a služeb. Rovněž pracovní trh zabezpečí pracovní síly náležitými prostředky, především takovou výší příjmů, které odpovídají jejich podílu na výsledné produkci. (2)

Trh práce je trhem nedokonalým, což je způsobeno především neinformovaností osob, jak zaměstnavatele, tak uchazečů o pracovní místa a také těmito faktory:

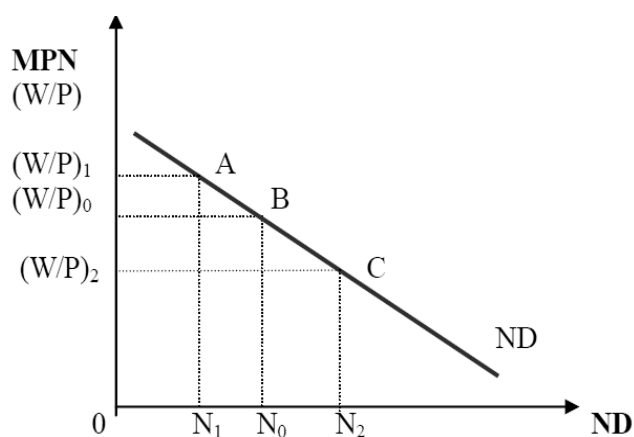
- Existence stovek profesí, kdy každá vyžaduje různé dovednosti a schopnosti,
- nominální mzdy jsou nepružné směrem dolů, což je způsobeno pracovními smlouvami, kde je určena mzdová sazba nebo tarif,
- není snadné dát zaměstnanci výpověď (odstupné, konflikty) a zaučit nového pracovníka je drahé,
- odbory bojují za zvyšování mezd. (3)

3.1.2 Nabídka a poptávka po práci

Na trhu práce se střetává zákon nabídky a poptávky. Firmy jsou v roli poptávajícího práci a jednotlivci práci nabízejí. Cena práce je vyjádřena mzdou, která je determinována výší poptávky a nabídky práce. Podniky poptávající pracovní sílu ji využívají při výrobě zboží a služeb, jde tedy o poptávku odvozenou. Spojitost mezi množstvím práce použité ve výrobě a množstvím výsledné produkce je ovlivněno principem klesajícího mezního produktu: s nárůstem počtu pracovníků, které podnik najme, bude mezní produkt práce stále více klesat. Zaměstnává-li firma ustavičně větší počet pracovníků, podílí se každý další pracovník k růstu finální produkce méně než předchozí. (4)

Poptávka po práci má klesající tendenci. S rostoucí mzdou poptávané množství práce klesá, což je výsledkem mezního produktu práce. V momentě, kdy roste mzda při stejném mezním produktu práce, stává se část výsledné produkce ztrátovou a poptávané množství práce klesá. Pokud mzda klesá, naopak roste poptávané množství práce. (3) Podnikatel tedy maximalizuje zisk ze zaměstnávané práce v momentě, kdy se mezní produkt práce rovná mezním nákladům na práci. (5) Poptávka po práci je ovlivněna i dalšími faktory, jako jsou například: kvalita a výkon pracovníků, množství a kvalita ostatních výrobních faktorů, využití vědeckých a technických znalostí, organizace práce a jiné. (3) Poptávka po práci jednotlivé firmy je křivkou udávající, jaké množství práce najme v závislosti na ceně práce – bude proto korespondovat křivce udávající závislost hodnoty mezního produktu práce na jeho množství. (12)

Obrázek 1 - Poptávka po práci

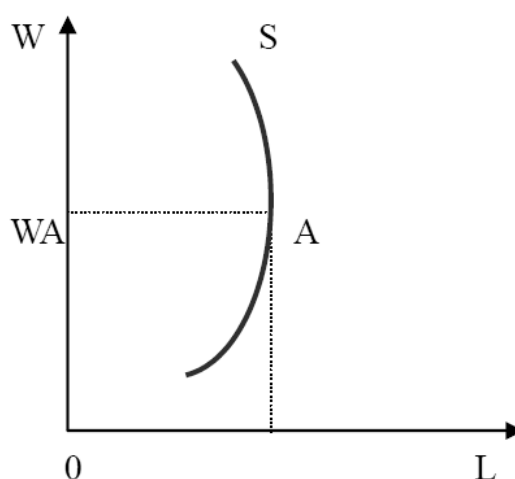


Zdroj: (2)

Nabídka práce je na trhu zastoupena jednotlivci, eventuálně domácnostmi. Je závislá na počtu obyvatel a také na schopnosti využití času, dále je určována volbou spotřebitele, který kombinuje pracovní a volný čas. Záleží na osobní volbě, zda dá přednost práci a z ní plynoucí mzdě, za kterou lze kupovat spotřební statky a získávat užitky z jejich spotřeby, či nepracovat a mít volný čas, který přináší užitek z volného času. Pokud se rozhodne pracovat, obětuje svůj volný čas a navíc vydává své fyzické a psychické síly, což vede k pocitu určité újmy, která by měla být vynahrazena odměnou za práci = mzdou. Velikost nabízené práce je tedy úměrná výši mzdové sazby. (1) Čím vyšší mzda, tím více je stimulována chuť pracovat, tedy nahradit volný čas tím pracovním. Naopak velmi vysoká mzdová sazba má za následek materiální nasycení, chtíč luxusnějších statků, mezi něž je také řazen volný čas. Nabídková křivka trhu práce je rostoucí a to velmi strmě. Dá se to vysvětlit tím, že „živitelé rodin“ pracují za jakoukoliv mzdu, protože musí. (3)

Tvar nabídky je speciální, při dosažení určité výše mzdy se nabídková křivka láme, jak je znázorněno v grafu číslo 2. Pokud W je reálná mzda a L množství práce na trhu, pak průběh nabídkové křivky dokazuje to, že s rostoucí reálnou mzdou roste i množství nabízené práce. Domácnosti jsou zvyšující se mzdou podněcovány a zvyšují nabídku množství práce. Tento vývoj je přerušen při určité výši reálné mzdy W_A , kde přichází zlom a rostoucí reálná mzda způsobuje naopak redukci nabídky práce. (12)

Obrázek 2 - Nabídka práce



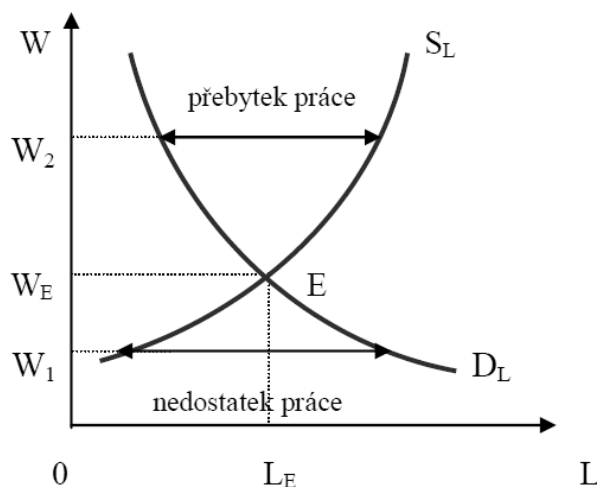
Zdroj: (53)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce, kde se střetává nabídka a poptávky po práci, stejně jako jiné trhy usiluje o rovnovážný stav, kdy poptávané množství se rovná nabízenému. Mzda, při které k této stabilitě dojde, je mzdou rovnovážnou. V momentě přechodné nerovnováhy na pracovním trhu, kdy existuje přebytek nabídky nad poptávkou související s nerovnovážnou cenou, je vyrovnáván reformami mezd. Pokud je trh práce v rovnováze, nakupují podniky takové množství práce, které je pro ně při této mzdě ziskové. Jedná se o množství, při kterém se hodnota mezního produktu práce rovná mzdě. Rovnovážná mzda na pracovním trhu tak odpovídá hodnotě mezního produktu práce.(4)

Při nižší mzdě než rovnovážné což je představováno písmenem W_1 , by bylo poptávané množství práce vyšší než nabízené. Na trhu práce by byl nedostatek pracovních příležitostí. Opačně při vyšší mzdě než rovnovážné W_2 by nabízené množství práce přesahovalo poptávané a na trhu práce by vznikl přebytek práce. (1)

Obrázek 3 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (1)

3.1.4 Segmentace trhu práce

Existuje velké množství trhů práce. Segmentace trhu práce vyplývá z odlišných vloh a předpokladů jednotlivců, různorodosti pracovních míst v návaznosti na jejich odbornou náročnost a z územní alokace trhů práce. Rozčleněný pracovní trh se dělí se primární a sekundární trh práce, interní a externí trh práce nebo také formální a neformální trh práce.

Primární trh práce nabízí lepší a výhodnější pracovní pozice s vyšší reputací, s příznivými pracovními podmínkami a další možností profesionálního růstu. Mzdová sazba je zde relativně vysoká a je garantován jistý růst mezd. Primární trh zohledňuje lidský kapitál a to jak jeho rozsah, tak i jeho specifickou povahu (speciální kvalifikace, dovednosti) a také jejich spolehlivost. **Sekundární trh** se vyznačuje těmi pracovními místy, které mají nižší prestiž a nižší mzdu. Oproti primárnímu trhu zde lze jednodušeji získat nové pracovní místo. Sekundární trh se vyznačuje vysokou fluktuací pracovníků. Pohyb mezi oběma trhy je značně složitý. Na sekundárním trhu se nacházejí především ženy, tělesně handicapovaní, nekvalifikované osoby a velmi mladí nebo naopak hodně staří lidé. Nejvýznamnější rozdíl mezi těmito trhy tvoří výše nároků primárního trhu na kvalifikaci. (6)

Rozeznává se rovněž mezi interním trhem práce uvnitř samostatných společností a vnějším trhem, na kterém si tyto firmy navzájem konkurují. **Interní trh** práce není trh práce jako takový. Dochází na něm k alokaci pracovníků podle pravidel a potřeb jedné firmy. Interní trh práce má specifické požadavky na pracovní síly, které jsou například specifická kvalifikace, znalost prostředí, znalost pravidel, pracovní zkušenosti a jiné. Interní trhy redukují mobilitu pracovníků, která je naopak na **externím trhu** základní podmínkou pohybu mezd a celé jeho činnosti. Mzdy jsou vyšší na interním trhu a jsou s jistým zpožděním ovlivňovány vývojem na externím trhu. Interní trhy nejsou vždy jen firemní, ale mohou být také profesní, odvětvové a lokálně určené. (6)

Formální pracovní trh je trhem oficiálních pracovních příležitostí, který je hlídáný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. Na druhé straně **neformální trh** práce není kontrolován těmito orgány a kromě aktivit řazených

do takzvané šedé či dokonce černé ekonomiky, se týká také samozásobitelství a domácích prací. (7) Pod tento pojem se řadí i různé podoby sousedské a rodinné výpomoci. (8)

Segmentace pracovního trhu nepříznivě ovlivňuje jeho fungování a flexibilitu. Mezi 4 stěžejní důsledky segmentace trhu práce patří: nízká mobilita mezi segmenty pracovního trhu, rozdíly v přístupu k zaměstnání a mzdě na rozličných segmentech pracovního trhu, rozdílné zacházení se srovnatelnými typy pracovníků v rozmanitých segmentech pracovního trhu a rozdílná výše rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci (9).

3.2 Rozdělení obyvatelstva dle ekonomického statusu

Ekonomický status dělí populaci od 15 a více let do tří skupin na **zaměstnané**, **nezaměstnané** a **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**. Ekonomicky aktivní jsou ti, kteří jsou zaměstnaní. Ty osoby, které vykonávají placenou práci a také ti, kteří jsou zaměstnaní, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávky nebo dovolených anebo ti nezaměstnaní, jež si práci aktivně hledají nebo čekají na výzvu k návratu do práce. (11) Tyto osoby jsou zaregistrované na příslušném úřadu práce. Do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva patří ty osoby, které nemají zaměstnání a práci aktivně nehledají, to znamená, že nejsou pracovními silami. Neaktivita těchto jednotlivců může vycházet buď z objektivních příčin (osoby do 15 let, studenti, nemocní, starobní a invalidní důchodci) nebo ze subjektivních příčin (osoby v domácnosti, rentiéři a ostatní osoby). (24) V České republice je ekonomicky neaktivní asi 50% obyvatelstva. (3)

3.3 Zaměstnanost

Zaměstnaná osoba je ta, která vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaný je též ten, kdo práci má, ale právě nepracuje např. z důvodu nemoci, kvůli stávce nebo čerpání dovolené aj. (1)

3.4 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je velmi komplikovaným jevem, který nelze hodnotit pouze globálně, neboť je zapotřebí mít k dispozici celou informační síť rozličných dat, jako například koho se nezaměstnanost týká, kde se objevuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra a jiné. (8)

Nezaměstnaným je ten, kdo nepracuje a zároveň práci aktivně hledá. Jde o problém tržního hospodářství, jelikož existence nezaměstnanosti ústí k ekonomickým ztrátám, jelikož vyšší zaměstnanost by vedla k vyšší produktivitě. Dalším negativem nezaměstnanosti jsou také nutné výdaje státního rozpočtu na nezaměstnané. Podle názorů některých ekonomů je jistá výše nezaměstnanosti nutná a neodstranitelná. Zvláštností v České republice je také to, že zde existuje mnoho volných pracovních míst, o které čeští občané nemají zájem a je tedy nutné tyto pozice obsazovat cizinci. (3)

Nezaměstnanost existuje tehdy, je-li skutečný produkt ekonomiky pod nebo nad potenciální úroveň, ale nastává také v momentě, kdy se ekonomika nachází na úrovni potenciálního produktu, jde o tzv. přirozenou míru. Přirozená míra nezaměstnanosti se vyskytuje tehdy, pokud je ekonomika v dlouhodobé rovnováze. Zaměstnanost ani produkt nejsou ovlivněny změnami agregátní poptávky. Míra přirozené nezaměstnanosti je také definována inflací, kdy se skutečná a očekávaná míra inflace rovná a neexistuje tedy tendence k akceleraci ani ke zpomalení inflace. Jinak lze přirozenou míru nezaměstnanosti interpretovat jako dlouhodobý průměr skutečných měr nezaměstnanosti. (10)

Nezaměstnanost je možno vymezit jako stav ekonomiky, kdy jedinci v produktivním věku nemohou najít práci i přesto, že jsou ochotní a schopní pracovat.

Nezaměstnanost častěji postihuje rizikové skupiny, jako jsou: ženy, mladiství, absolventi škol, handicapovaní, pracovníci předdůchodového věku. Mnohdy jsou častěji nezaměstnaní ti s nižším vzděláním a kvalifikací a nezaměstnanost je také rozdělena dle profesí i z hlediska teritoria. (8)

3.4.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnaná je dle Eurostatu ta osoba, která již dosáhla patnácti let (neexistuje horní věková hranice) a která ve sledovaném období souběžně splnila tři podmínky:

- 1) byla bez práce, nebyla v placeném zaměstnání ani nebyla sebezaměstnaná,
- 2) hledala aktivně práci. Mezi možností aktivního hledání práce patří registrace u úřadu práce nebo u jiného zprostředkovatele práce, vyhledávání pracovních nabídek v inzercích aj.,
- 3) byla připravena k nástupu do práce a to nejpozději do 14 dnů.

Pokud není splněna jedna ze tří podmínek, je osoba brána jako zaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní. (10) Do nezaměstnaných osob patří také ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na možnost se vrátit do zaměstnání či na nové pracovní místo. Hlavní zásadou této tzv. registrované nezaměstnanosti je registrace osob na úřadu práce. (1)

3.4.2 Druhy a typy nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každé ekonomiky a je pojmenována jako přirozená míra nezaměstnanosti. (10) Přirozená je ta míra nezaměstnanosti, při které jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyvážené. (16) Přirozená míra nezaměstnanosti má stálou inflaci. Tato míra nezaměstnanosti má nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu země. Je to stav, kdy je počet nezaměstnaných menší nebo roven počtu volných pracovních míst. Někdy bývá tato nezaměstnanost nazývána jako dobrovolná, tj. volných pracovních míst je dostatečně, ale z nějakých důvodů nedostačují nárokům uchazečů. (11)

Nezaměstnanost je obvykle rozdělena na následující typy:

- a) **frikční**
- b) **strukturální**
- c) **cyklická**
- d) **sezónní**
- e) **dobrovolná**
- f) **nedobrovolná**

Frikční nezaměstnanost vzniká z důvodu neustálého pohybu trhu práce a rozsahu nezaměstnanosti. Po opuštění práce trvá hledání nového zaměstnání určitou dobu a to především kvůli nedostatku kvalitních informací o volných pracovních pozicích a ne vždy je také přijata první pracovní nabídka. Pro tuto nezaměstnanost je klíčová délka trvání, která je nezbytná na nalezení nového pracovního místa a jeho změnu. Délka frikční nezaměstnanosti bývá krátká, obvykle trvá 6 – 12 týdnů. Frikční zaměstnanost je tedy složkou přirozené míry nezaměstnanosti. (10) I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, existovala by určitá fluktuace. (16)

Strukturální nezaměstnanost je důsledkem nerovnováhy mezi kvalifikačními požadavky a volnými pracovními místy na jedné straně a reálné kvalifikaci pracovních sil a územní alokaci pracovníků na druhé straně. Důvodem strukturální nezaměstnanosti jsou změny mezi jednotlivými odvětvími, kdy některé firmy expandují, poptávka po určitém druhu práce narůstá a jiná odvětví naopak stagnují, poptávka po jiném druhu práce se zmenšuje a nabídka se nedovede dostatečně pohotově adaptovat. (16) Mění se skladba poptávky jak v odvětví, tak se liší oblastmi. (10) Strukturální nezaměstnanost má dlouhodobou povahu, jejím řešením mohou být např. rekvalifikace nezaměstnaných na jinou činnost, která je na trhu práce poptávána. (3)

Cyklická nezaměstnanost je rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Velikost cyklické nezaměstnanosti lze vyjadřovat Okunovým zákonem, který ukazuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu.

Pokles reálného produktu o 2-3% pod úroveň potenciálního produktu, způsobí zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 %. (10)

Speciálním druhem nezaměstnanosti je sezónní snížení poptávky po práci. Nejčastěji ji lze zpozorovat např. v zemědělství, stavebnictví, cestovním ruchu apod. (11) **Sezónní nezaměstnanost** může být také způsobena nerovnoměrnými vstupy nabídky na trhu práce, např. nezaměstnanost absolventů se v podzimních měsících může posuzovat jako sezónní nezaměstnanost. (8)

Nezaměstnanost lze rozdělit i podle jiných kritérií:

Dobrovolná nezaměstnanost je taková, kdy lidé mohou pracovat, ale nejsou ochotni pracovat za existující mzdovou sazbu, kterou jim trh nabízí. Jejich požadavky jim tak znemožňují práci najít. Dobrovolná nezaměstnanost může mít kratší i delší dobu trvání. Je to závislé na tom, jaké alternativy mají nezaměstnaní. Jednou z možností jsou podpory v nezaměstnanosti. V případě, že jsou podpory v nezaměstnanosti nízké a jsou poskytovány krátce, je dobrovolná nezaměstnanost nízká. *„Dobrovolně nezaměstnaní pracovníci mohou dávat přednost volnému času či studiu nebo jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě.“* (16)

Naopak **nedobrovolná nezaměstnanost** je taková, kdy člověk chce pracovat za existující mzdu, ale nemůže nalézt volné místo. (3) Jde o nedostatek volných pracovních míst. Pokud je porovnávána nedobrovolná nezaměstnanost s dobrovolnou, je první zmíněná horší.

„Zatímco dobrovolně nezaměstnaný odmítá místa, která nejsou placena podle jeho představ, a hledá něco lepšího, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, chce přijmout práci za převládající (často i za nižší) mzdu, a přesto ji nenachází.“ (5)

3.4.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Existují určité skupiny osob, které nenachází na trhu práce plnou poptávku ze strany zaměstnavatelů; jsou to ty osoby, které kvůli své životní nebo sociální situaci nejsou pro zaměstnavatele dostatečně atraktivní. Tyto skupiny uchazečů se pojmenovávají jako rizikové. Potřebují patřičnou podporu od státu a dozor při uplatnění na trhu práce. Pomoc ze strany státu, respektive úřadu práce, lze tedy chápat jako způsob kompetence handicapu či znevýhodnění a zvýšení atraktivity těchto rizikových skupin pro potenciální zaměstnavatele. (27) Uplatnění těchto rizikových jedinců na pracovním trhu je ovlivněno mnoha faktory (věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, etnická příslušnost aj.), které určí ty skupiny lidí, které mají vyšší riziko ztráty práce a předurčují je k dlouhodobé nezaměstnanosti. Členové těchto rizikových skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce, kde se nacházejí hůře placené pozice s nejistou budoucností. Určitý podíl těchto uchazečů nemá velkou naději najít jakoukoliv ohodnocenou práci, a to z toho důvodu, že nesplňují jak intelektuální tak osobnostní nároky. Podle definice Mezinárodní organizace práce, patří mezi dlouhodobě nezaměstnané ten, který nemá práci déle než jeden rok. V České republice je věnována pozornost uchazečům o zaměstnání, kteří jsou zaevidováni na úřadu práce 6 a více měsíců, jelikož v ten moment dochází k přechodu z podpory v nezaměstnanosti na systém sociálních dávek. (12)

Jako rizikové skupiny jsou obecně bez ohledu na regionální rozdílnosti a současnou situaci na trhu práce označovány následující kategorie osob:

- **Mladší věkové skupiny do 30 let** – absolventi středních i vysokých škol, kteří se uchází o své první zaměstnání, mají značný handicap – nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky a velmi jim schází pracovní kontakty.
- **Starší lidé** – mezi nejvýraznější nedostatky starších osob patří úroveň dosaženého vzdělání, nízké dovednosti s využíváním nových technologií, nedostatečné jazykové a počítačové dovednosti, nižší fyzické zdraví ale také ochota se dále vzdělávat.
- **Ženy** – zaměstnavatelé dávají přednost mužským uchazečům pro jejich větší územní mobilitu a nezatíženost péčí o domácnost.
- **Zdravotně postižení lidé** – u těchto lidí se vyskytují nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale především problém smyslu života a osobní důstojnosti. Se zvyšujícími požadavky na produktivitu práce se snižují šance na uplatnění handicapovaných.
- **Lidé bez kvalifikace** – ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných zastupují lidé bez kvalifikace nejvyšší podíl; jde zejména o jedince obtížně vzdělavatelné, s nulovými předpoklady a nedostatečným zájmem o zaměstnání. (12)

3.4.4 Vybraná riziková skupina na trhu práce – osoby nad 50 let

Osoby nad padesát let jsou oficiálně zahrnuty mezi ohrožené skupiny na pracovním trhu. Na trhu práce bude narůstat počet starších uchazečů o zaměstnání, které bude třeba zařadit na vhodné pracovní místo, tak aby nedocházelo k sociálním a ekonomickým událostem. (10)

Nezaměstnané osoby starší 50 let mají na trhu práce oproti konkurenci určité handicap. Mezi ty zásadní patří zejména úroveň dosaženého vzdělání, nízké dovednosti ve využívání nových technologií, nevyhovující počítačové a jazykové znalosti, nižší fyzická zdatnost, četné zdravotní problémy a také často chybí ochota se dále vzdělávat. Ve většině případů chybí především motivace k dalšímu vzdělávání a sebedůvěra v jeho zvládnutí. Nepřívětivé postavení starších osob na trhu práce je vyvoláno také předsudky zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé předpokládají u starších pracovníků nižší pracovní výkonnost a nejsou ochotni investovat své zdroje do jejich rozvoje. Z toho důvodu, že zaměstnavatelé upřednostňují spíše vzdělání před praxí, je evidentní, že starší osoby jsou v nevýhodě, pokud si průběžně nedoplňovaly nebo nerozšiřovaly poznatky ze svého oboru prostřednictvím dalšího vzdělávání. V době jejich vzdělávání a příprav na povolání ještě spousta studijních oborů buď vůbec neexistovala, nebo měla jiný obsah přizpůsobený tehdejšímu stavu poznání. (29) S rozmachem nových technologií se mění i struktura pracovních míst. Zaměstnavatelé často hledají zaměstnance se zcela odlišnou kvalifikací, než kterou disponují starší pracovníci. Pouze minimum starších pracovníků dokáže změnit svoji kvalifikaci. Pokud někdo nebyl léta zvyklý získávat nové znalosti a dovednosti, jde velmi těžce se znovu začít učit. Do nedávna byla základním kamenem úspěchu vysoká odbornost prohlubovaná dlouhými roky praxe, nyní se však začíná mít přednost vysokoškolské vzdělání a schopnost se adaptovat novým technologiím a informacím. U manuálních, fyzicky náročných profesí se společně se zvyšujícím věkem liší i pracovní výkony a ukazují se rozdíly mezi jednotlivými zaměstnanci. (30) Z těchto uvedených důvodů se často stávají starší osoby dlouhodobě nezaměstnanými. Řada z nich využívá existujících „únikových cest“ z trhu práce, jako jsou např. invalidní důchody nebo předčasné starobní důchody. (29) Avšak platí, že předčasné důchody nejsou výhodné jak kvůli následnému snížení starobního důchodu, tak kvůli omezené možnosti přivýdělku,

a neřeší situaci osob v předdůchodovém věku. (58) Pracovníci nad 50 let mohou naopak mít pro firmu přínosy, které mohou kompenzovat uvedené nedostatky. Jde především o know-how a zkušenosti, silnou loajalitu, spolehlivost a časovou flexibilitu. Dalším plusem starších zaměstnanců je i to, že mají přirozenou autoritu a životní nadhled. (31)

Situaci starších pracovníků na pracovním trhu prohlubuje nízká nabídka flexibilních organizací práce, zejména zkrácených pracovních úvazků. Tento stav bude nutné řešit hlavně s ohledem na zvyšující se podíl těchto skupin na celkovém obyvatelstvu v důsledku demografického vývoje a nezbytnosti udržet starší osoby na pracovním trhu.

V české republice je zaměstnávání lidí v předdůchodovém věku podporováno pomocí klasických nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jde kupříkladu o rekvalifikace, podporu veřejně prospěšných prací, individuální poradenství nebo příspěvky na zřízení a provoz společensky účelných pracovních míst. (33)

3.4.5 Měření nezaměstnanosti

Oficiální údaje o počtech zaměstnaných a nezaměstnaných obyvatel se ukázaly jako málo doceněný nástroj pro pochopení ekonomického chování po celé půlstoletí od doby, co se začaly využívat. (8) Kvůli srovnávání se k měření nezaměstnanosti nepoužívají absolutní čísla, ale využívá se míra nezaměstnanosti, která je vyjádřena v procentech. Míra nezaměstnanosti je měřena jako podíl nezaměstnaných osob k pracovním silám. Mezi pracovní síly se řadí zaměstnané osoby tj. ti, kdo práci mají a nezaměstnané osoby, což jsou ti, kteří práci aktivně hledají.

Míra je vyjadřována v % a vypočítává se podle vzorce: (10)

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

u = míra nezaměstnanosti v %
U = počet nezaměstnaných
L = počet zaměstnaných

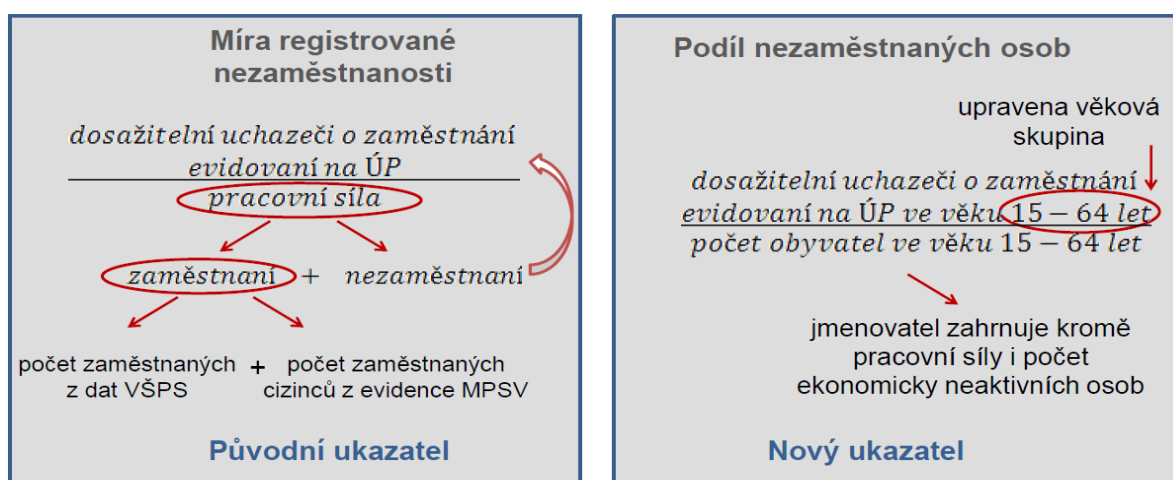
Rozdíly mezi různými mírami nezaměstnanosti jsou vyvolány především použitím rozličných metod. Metodika má klíčový vliv na hodnotu míry nezaměstnanosti a je tedy nutné pokaždé diferencovat, o jaký ukazatel se jedná. V České republice se aplikují dva základní způsoby výpočtu a to podle Českého statistického úřadu a podle Ministerstva práce a sociálních věcí. Ve většině případů je demonstrován ten, který zpracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vychází ze statistik úřadů práce a jako nezaměstnané uvádí ty, kteří se na úřadech práce zaregistrují. MPSV zjišťovalo a zveřejňovalo takzvanou registrovanou míru nezaměstnanosti. Do roku 2004 počítalo míru registrované nezaměstnanosti jako podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání a disponibilní pracovní síly. K 1. 7. 2004 však ministerstvo učinilo změnu metodiky výpočtu a to tak, že dle nového postupu se míra registrované nezaměstnanosti vypočítávala jakožto podíl dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a součtu zaměstnaných z Výběrového šetření pracovních sil, počtu pracujících cizinců podle evidence Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva průmyslu a obchodu a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. (34) Avšak v lednu 2013 vedlo jednání Ministerstva práce a sociálních věcí s Českým statistickým úřadem ke změně tohoto ukazatele

registrované nezaměstnanosti v ČR. Ministerstvo práce počítá od roku 2013 nezaměstnanost novým způsobem. Nový ukazatel míry registrované nezaměstnanosti (lidí nahlášených na úřadu práce) se jmenuje **Podíl nezaměstnaných osob**. Tento ukazatel vyjadřuje nezaměstnanost jako podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v dané ve věkové kategorii 15-64 let, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala podíl uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Nové číslo tak vychází nižší než původní a nezaměstnanost opticky zmenšuje. (35)

„Jedná se o evidované nezaměstnané, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání a při nabídce vhodného pracovního místa mohou do něj bezprostředně nastoupit (nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání). Neumístění uchazeči o práci jsou občané bydlící na příslušném území, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Jmenovatel tvoří počet obyvatel ve věku 15-64 let z bilance obyvatel tj. počet všech obyvatel, kteří mají v daném území trvalé bydliště (v případě cizích státních příslušníků dlouhodobý nebo přechodný pobyt).“ (36)

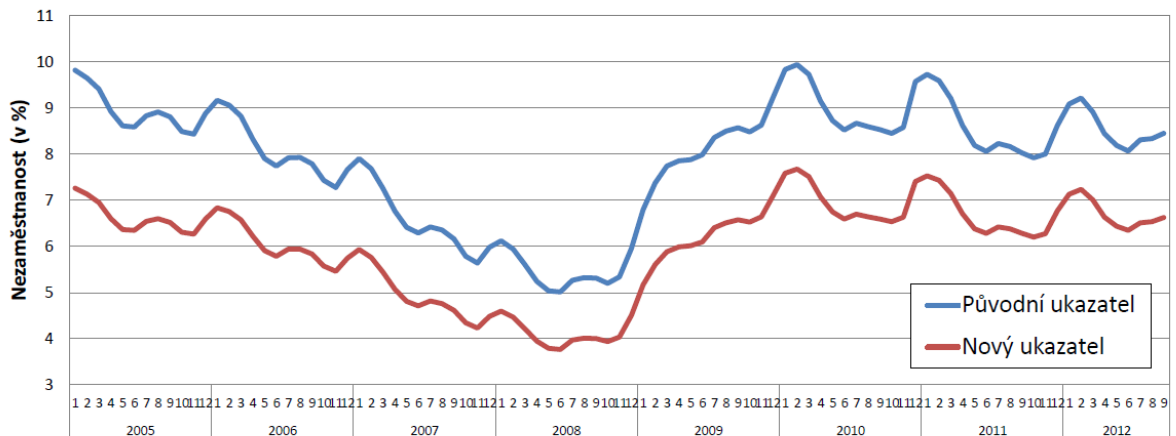
Obrázek 4 - Registrovaná míra nezaměstnanosti versus Podíl nezaměstnaných osob



Zdroj: (22)

Současný ukazatel Podíl nezaměstnaných osob má kvůli rozdílné definici jinou úroveň a je tedy s původním ukazatelem neporovnatelný. (37) Údaje vypočtené původním ukazatelem jsou proto až do roku 2005 zpětně přepočteny novým ukazatelem. (24)

Obrázek 5 - Míra registrované nezaměstnanosti versus Podíl nezaměstnaných osob



Zdroj: (22)

Jak vyplývá z předchozího obrázku, nový ukazatel nazvaný podíl nezaměstnaných osob vykazuje nižší hodnoty než původní ukazatel.

Nezaměstnanost, která je zjišťovaná **Českým statistickým úřadem** na základě výsledků Výběrového šetření pracovních sil, je méně známá. Na základě výběrového šetření úřad stanovuje takzvanou **Obecnou míru nezaměstnanosti**. Je stanovena podle stejné metodiky ve všech zemích Evropské unie a používá se hlavně pro mezinárodní srovnávání. Je vydávána za kraje a vyšší územní jednotky. Výběrové šetření pracovních sil nesměřuje pouze na nezaměstnanost, ale věnuje se v mnoha ohledech ekonomické aktivitě obyvatel. Provádí se souvisle v náhodně zvoleném vzorku domácností se záměrem zjistit sociální i ekonomické postavení obyvatelstva na území celé republiky. Škála šetření a profil zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob bydlících ve zvolených domácnostech naprosto odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce a metodickým doporučením Eurostatu. Za nezaměstnané jsou dle vymezení Mezinárodní organizace práce považovány jedinci,

jež v hodnotícím období neměli žádné zaměstnání, neodpracovali ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledali zaměstnání, do kterého by byli schopni nastoupit nejdéle do dvou týdnů. 1. ledna 2002 byl dotazník Výběrového šetření pracovních sil plně harmonizován se standardem Eurostatu. Výběrový soubor pojímá přibližně 25 tisíc bytů na celém území České republiky. Výběrové šetření pracovních sil je realizováno u dotazovaných bydlících v náhodně zvolených bytech. Panel zvolených bytů je během šetření pozměňován. Každé čtvrtletí je do výběru začleněno 20 % nově vybraných bytů, které jsou po pěti čtvrtletích z panelu vyloučeny. Pro šetřené charakteristiky je rozhodujícím měřítkem každého dotazovaného jeho skutečná aktivita na trhu práce v daném referenčním týdnu. Pokud respondent sdělil, že v referenčním týdnu odpracoval alespoň 1 hodinu je jednoznačně podle metodiky ILO zařazen mezi osoby v zaměstnání. (39)

3.4.6 Důsledky nezaměstnanosti

Fenomén nezaměstnanosti se zrcadlí nejen ve změnách výkonnosti ekonomiky a jako břemeno státního sociálního systému. Vysoká nezaměstnanost vede k mrhání zdroji, ekonomika nevyrobí tolik, kolik je schopná. (11) Úroveň hrubého národního produktu klesá pod hodnotou potencionálního hrubého národního produktu. Ekonomicky jde tedy ztrátu vypočítat jako rozdíl mezi skutečným hrubým národním produktem a potencionálním hrubým národním produktem. (16) Nezaměstnanost má rovněž vliv na státní rozpočet. Negativně působí jak na příjmovou, tak i na výdajovou stránku státního rozpočtu. Pokud je člověk nezaměstnaný a nemá tedy žádný příjem, tak stát trátí o daň z příjmu, kterou by jedinec jako zaměstnaný musel hradit. Vinou nezaměstnanosti také firmy přichází o zisky z menší produkce a stát tak přichází o eventuální daně ze zisku firem. Výdajová strana státního rozpočtu při nezaměstnanosti představuje nutnost vyplácení podpor v nezaměstnanosti, a další sociální dávky v případech dlouhodobé nezaměstnanosti. (17)

Zejména dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost v mnoha případech působí lidské, sociální a psychologické škody. (40)

3.5 Politika zaměstnanosti

Dne 1.10.2004 vešel v platnost zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tato stěžejní právní norma vymezuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti má snahu:

- o získání rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zaopatření práva občanů na zaměstnání. (41)

Jedním ze stěžejních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dopracování se k plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na práci bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnost, sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze zásadních práv občana. (18)

Politika zaměstnanosti je složena ze čtyř hlavních činností. Za prvé dává velký význam rozvoji infrastruktury trhu práce a prostřednictvím různých institucí opatřuje poradenské, informační a zprostředkovatelské služby. Uchazeči o práci jsou tedy lépe a kvalitněji informováni o volných pracovních pozicích. Za druhé, napomáhá vytváření nových pracovních míst a podporuje veřejně prospěšné práce, uděluje finanční podporu na vytvořená nová pracovní místa zaměstnavatelům a ulehčuje hledání zaměstnání pro mladistvé a handicapované obyvatele. Za třetí, specializuje se na zvýšení přizpůsobivosti pracovní síly a zařizuje rekvalifikační programy. Čtvrtá činnost politiky zaměstnanosti je, že se podílí na zaopatření životních podmínek pro přechodně nezaměstnané formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.(2)

Politikou zaměstnanosti se rozumí systém opatření, které vytváří rovnováhu na trhu práce a zároveň redukuje výskyt nezaměstnanosti. Fakt, že nezaměstnanost má ekonomické i sociální dopady i příčiny, staví politiku zaměstnanosti mezi zásadní aktivity státu. (7)

Hlavní cíle politiky zaměstnanosti jsou:

- rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- zajištění práva občanů na zaměstnání,
- kvalitní využití zdrojů pracovních sil,
- zvyšování kvalifikace pracovníků,
- snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, především u problémových skupin osob (jako jsou osoby starší nad 50 let, absolventi škol, handicapované osoby a další). (7)

Politiku zaměstnanosti lze charakterizovat několika způsoby:

„Jde o soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o pružnění mechanismů působících mezi nimi.“ (2)

Podle jiného vymezení politika zaměstnanosti, jež je součástí makroekonomické hospodářské politiky, a politika pracovního trhu sledují rozdílné i podobné cíle a využívají k tomu různé strategie. Politika zaměstnanosti se skládá z makroekonomických opatření, jimiž jsou monetární, fiskální i mzdová opatření. (9) Politika zaměstnanosti využívá konkrétní nástroje a opatření k dosažení uvedeného cíle – tj. zvyšování zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Tyto nástroje využívá plošně nebo diferencovaně – selektivně a to dle situace na trhu práce. Selektivně jsou konkrétní nástroje uplatňovány např. vzhledem k regionálním rozdílům, strukturálním změnám či s ohledem na problémové skupiny na trhu práce. (7)

Politika zaměstnanosti se zabývá především těmito aktivitami:

- Rozvoj infrastruktury na trhu práce – díky síti specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny) zajišťuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Informuje o volných pracovních místech ale také o uchazečích o práci;
- podporuje vytváření nových pracovních míst – např. poskytuje finanční podpory zaměstnavatelům na nová pracovní místa, začínajícím podnikatelům, povzbuzuje

veřejně prospěšné práce a ulehčuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů;

- zvyšuje adaptabilitu pracovních sil – především kvůli růstu strukturální nezaměstnanosti je adaptabilita a mobilita stále nutnější. Politika zaměstnanosti využívá rekvalifikačních programů;
- zabezpečuje životní podmínky těm, kteří se stali dočasně nezaměstnanými a to pomocí dávek a podpor v nezaměstnanosti. (2)

Všechny výše uvedené aktivity (kromě podpor v nezaměstnanosti) podněcují aktivní přístup pracovní síly ke změně svého postavení na trhu práce a označují se tedy aktivní politikou zaměstnanosti. (18)

3.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jedná se o souhrn opatření směřující k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Posláním aktivní politiky zaměstnanosti je usnadňovat nezaměstnaným návrat do pracovního procesu. (11) Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje ty činnosti, které vedou k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce, napomáhá nezaměstnaným najít vhodná pracovní místa a předkládá dlouhodobá řešení. (2)

Současná podoba APZ vychází ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce, které podle situace na trhu práce dále kooperují s dalšími subjekty. APZ je financována z prostředků státního rozpočtu ČR.(18) Aktivní politika byla samého zrodu zaměřena na konkrétní cílové skupiny. Lze ji označit za „zbraň silnějšího kalibru“ proti nezaměstnanosti. Mezi nejčastější cílové skupiny aktivní politiky se řadí polokvalifikovaní či nevhodně kvalifikovaní a osoby s různorodými handicapy. Cílem aktivní politiky je eliminovat znevýhodnění různých skupin a kategorií nezaměstnaných (8)

3.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

V pasivní politice zaměstnanosti jde především o vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Obecněji zahrnuje pasivní politika zaměstnanosti různé formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti. (18) Pasivní politika zaměstnanosti především obsahuje hmotné zabezpečení nezaměstnaných osob nebo těch, kteří se dostávají kvůli nízkým příjmům do skupiny „sociálně slabých“. (11) Nahrazuje nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu na dočasné období, je to „záplata“ po tu dobu, než si nezaměstnaný najde pracovní pozici. (2) Finanční podpora, která je vyplácena těmto osobám, by neměla převýšit takovou částku, aby přestala nezaměstnané motivovat v hledání nového zaměstnání, nebo dokonce aby působila jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. (11)

Podpora v nezaměstnanosti je finanční výpomoc od státu těm, kteří práci nemají, ale současně ji aktivně shánějí nebo se účastní rekvalifikačních kurzů. Předpokladem pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti je zaevidování uchazeče na úřadu práce v místě trvalého bydliště. (27) Opatření aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti se prosazují v jednotlivých zemích s rozdílnou intenzitou. (18) Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se rekvalifikuje na kurzu zaopatřeným úřadem práce a ke dni, ke kterému má být podpora uznána, není příjemcem starobního nebo plného invalidního důchodu. (27)

3.5.3 Aktéři politiky zaměstnanosti

Česká republika je pluralitní demokratický stát s dvoukomorovým parlamentem. Politika zaměstnanosti má zde povahu státní politiky zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti formuje stát a participují na ní i další subjekty činné na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace.

Státní správu ve sféře politiky zaměstnanost v České republice činí:

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR,
- b) úřady práce,
- c) dalšími účastníky jsou nevládní organizace, odborná veřejnost, soukromé agentury a zprostředkovatelny. (18)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Podle zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti MPSV usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vzniklo v roce 1990 jako ústřední orgán státní správy pro pracovněprávní vztahy.

„Do kompetencí ministerstva patří především sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže (genderová problematika), migrace a integrace cizinců, evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie (EU).” (22)

MPSV především řídí úřady práce, hodnotí situaci na trhu práce a ovlivňuje ji, zřizuje rekvalifikační střediska, má na starosti povolování zprostředkování zaměstnání a hmotně podporuje společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce. (18)

Mezi organizace patřící pod MPSV se řadí:

- Úřad práce ČR,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- Státní úřad inspekce práce,
- Úřad pro mezinárodně právní ochranu dětí. (22)

Úřad práce

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou. Úřad práce vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v roce 1990 na základě přijetí zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Dne 1. 2. 1992 začal platit zákon o zaměstnanosti. Úřady práce představují nižší úroveň státních orgánů v sekci zaměstnanosti. (18) Úřad práce je správním úřadem s celostátní

účinností a jde o účetní jednotku. Úřad práce České republiky je veden Ministerstvem práce a sociálních věcí, které zastává pozici nadřízeného. (22)

V roce 1990 fungovalo v celé ČR celkem 76 úřadů práce, po 11 letech tedy v roce 2011 úřady práce zcela mění svoji organizační strukturu a uspořádání. Změny vycházejí ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Rodí se centralizovaný Úřad práce ČR v čele s generálním ředitelem. Pod ním funguje 14 krajských poboček v samostatných krajích, pod které se řadí kontaktní pracoviště. Mezi hlavní motivy vzniku úřadů práce bylo naplnění úkolů státní politiky zaměstnanosti v okresech. (20) Zprostředkovává uchazečům o zaměstnání pracovní místa, obstarává jejich rekvalifikace a vyplácí podpory v nezaměstnanosti. Úřad práce také může podporovat zaměstnavatele při vytváření nových pracovních pozic, udělovat zaměstnavatelům dotace na mzdy, pokud přechází na nový program, apod. (42) Mezi podstatné aktivity úřadů práce patří poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v České republice, ale i v Evropské unii a pak také evidence uchazečů o zaměstnání. Úřad práce vytváří dle nutnosti poradní sbory, které jsou určeny k zabezpečení spolupráce na trhu práce. Sbory jsou sestavené ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Záměrem poradních sborů je harmonizace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v patřičném správním obvodu. Poradní sbory zajišťují poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, rekvalifikace, opatření na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a hromadné propouštění a také organizují poradenské služby. (22)

Úřad práce má zejména tyto funkce:

- klasifikuje stav na trhu práce, zhotovuje koncepci vývoje zaměstnanosti v samostatných regionech a vydává opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- informuje uchazeče o možnostech získání práce, odborných kurzů a rekvalifikací, a naopak oznamuje zaměstnavatelům volné zdroje pracovních sil;
- obstarává příhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- umožňuje uchazečům využívat poradenské služby,

- vede evidenci uchazečů, volných pracovních míst a pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhoduje o vyloučení z evidence, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- zajišťuje a usměrňuje rekvalifikace;
- hmotně přispívá na vytváření nových pracovních míst; a podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany s handicapem;
- vystavuje a odebírá povolení k zaměstnávání osobám, které nepatří mezi občany ČR a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- kooperuje s orgány ovlivňujícími trh práce, institucemi sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou a ostatními orgány státní správy;
- hospodaří s kapitálem vymezeným na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadu práce. (41)

Odbory

Kromě státní politiky zaměstnanosti má podstatnou roli i politika zaměstnanosti jednotlivých zaměstnavatelů. Současně na úrovni firem se může uplatnit i odborová politika zaměstnanosti. Odbory mohou vnést do politiky zaměstnanosti rozličné pohledy a prvky a případně i možnosti řešení problémů nezaměstnanosti. (43)

Hlavním úkolem odborových organizací je reprezentovat a hájit hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Právo zaměstnanců na svobodné shromažďování se do odborových organizací a právo odborů svobodně vyvíjet svou činnost je zahrnuto jak v rámci českého ústavního pořádku, tak i v mezinárodně právních dokumentech. Jde o občanské sdružení, které je financované z členských příspěvků svých členů. (45) Existence odborů snižuje transakční náklady na vyjednávání zvláště ve velkých firmách. Pro zaměstnavatele je mnohem snadnější jednat s odbory, než s každým zaměstnancem jednotlivě. Také pro zaměstnance je výhodnější nechat za sebe jednat odbory. (3) Odborové organizace jsou oprávněny konat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek stanovených zákonem nebo dojednaný v kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel musí odborovou organizaci informovat o vývoji mezd nebo platů, průměrných mzdách nebo platů a jejich dílčích složek včetně členění podle jednotlivých

profesí a dále o jiných záležitostech uvedených v § 279 jako jsou například finanční situace zaměstnavatele, činnost zaměstnavatele a její vývoj, ekologické opatření, právní postavení zaměstnavatele aj. Zaměstnavatel je také povinen zkonzultovat s odbory jeho ekonomickou situaci, množství práce a pracovní tempo, změny v organizaci práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, školení a vzdělávání zaměstnanců a jiné. (46)

Aktivity odborů lze shrnout do tří skupin:

- Odměna za práci a ostatní požitky – odbory prosazují růst mezd, zkrácení pracovní doby, rozsah placené dovolené aj.
- Pracovní pravidla – bezpečnost práce,
- Pravidla pro řešení sporů – kolektivní vyjednávání, smírčí řízení, pravidla pro stávky apod. (3)

3.6 Evropská strategie zaměstnanosti

Nezaměstnanost patří v současné době mezi nejvýznamnější problémy i v Evropské unii. Hrozbou se stává především z dlouhodobého hlediska, jelikož pokles pracovních míst vytlačovaných z trhu práce technickým pokrokem, není plně nahrazován vytvářením nových pracovních příležitostí v důsledku paralelně rostoucí poptávky po zboží a službách a tento vývoj bude zřejmě zintenzivňovat. (21) Kvůli zvyšujícímu se počtu nezaměstnaných osob byla založena evropská strategie zaměstnanosti. Byla ustanovena roku 1992 Smlouvou o Evropské unii a stala se základním kamenem politiky zaměstnanosti EU. Jejím ústředním cílem je utvořit v celé Unii více pracovních příležitostí a zvýšit jejich kvalitu. (23) Vstupem do Evropské unie se Česká republika zavázala přijmout principy jednotlivých politik, které jsou ukotvené ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech Evropské unie. Mezi hlavní principy politiky zaměstnanosti EU patří orientace sociálních transferů ve prospěch opatření, které vedou ke zvýšení zaměstnanosti. Opatření mají za úkol omezit existující demotivaci nezaměstnaných a k následné inspiraci k přijetí zaměstnání či k přípravě na jeho přijetí. Důležitým aspektem je eliminace vylučování ohrožených skupin ze společnosti. Zásady v oblasti zaměstnanosti jsou založeny na následujících prioritách:

- **Podpora zaměstnanosti lidí** – rozvoj schopností a způsobilosti zejména mladých lidí, osob handicapovaných a dlouhodobě nezaměstnaných s cílem úspěšného vstupu na pracovní trh a jejich zapojení do pracovního procesu, tj. podpora celého procesu od hledání, přijetí až po uchování zaměstnání,
- **rozvoj malého i středního podnikání** – ulehčení pravidel a předpisů pro vznik podniků,
- **podpora schopností společností a jejich zaměstnanců adaptovat se změnám** – jde především o přizpůsobení se novým technologiím a proměňujícím se tržním podmínkám,
- **podpora rovných příležitostí pro každého** – rovnocenné šance a příležitosti pro muže i ženy a skloubení pracovního a rodinného života.

V evropských zemích byla na počátku devadesátých let 20. století vysoká nezaměstnanost, což vedlo Unii k přijetí Evropské strategie zaměstnanosti, jež je integrována v Amsterodamské smlouvě. ESZ vycházela a dodržovala přístupy zavedené v Bílé knize, která byla předložena Evropskou komisí v roce 1993.

Zásadním rysem ESZ je komplexnost, která je založena na propojení politiky zaměstnanosti s politikou vzdělávací, sociální, daňovou i regionální a hlavním středem zájmu je rozvoj lidských zdrojů. Koncepce je založena na společných cílech, spolupráci a vzájemné směně zkušeností mezi dílčími zeměmi. (18)

3.6.1 EURES

Evropské služby zaměstnanosti patří mezi jednu z podstatných iniciativ EU a veřejných služeb zaměstnanosti států EU na evropském trhu práce. EURES je aktivní ve 32 členských zemích EU a Švýcarsku, jeho záměrem je napomáhat prosazování volného přeshraničního pohybu a mobility zaměstnanců, podnikatelů a studujících. Základní aktivitou sítě EURES je poskytování přínosných služeb jak zaměstnancům a uchazečům o práci, tak i zaměstnavatelům a ostatním sociálním partnerům. Předávání informací a poradenství o zahraničním trhu práce představuje primární službu poradců EURES na jednotlivých pobočkách úřadů práce v České republice. (47)

3.7 Aplikace v ČR

Politika zaměstnanosti v ČR zahrnuje jak aktivní, tak pasivní politiku zaměstnanosti. V jejich rámci jsou uplatňovány různé specifické nástroje pro dosažení určených cílů, avšak obě politiky zaměstnanosti řeší i dopady nezaměstnanosti. Rozdělení politiky na pasivní a aktivní má svůj počátek již v první polovině 30. let. V této době se začala rozšiřovat politická opatření pro řešení společných sociálních důsledků světové hospodářské krize. (8)

3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Mezi hlavní nástroje, jimiž je uskutečňována aktivní politika zaměstnanosti, patří:

- **Rekvalifikace** – získávání nebo rozšiřování kvalifikace, vychází se z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby,
- **investiční pobídky** – hmotná podpora zaměstnavatele, který vytváří nová pracovní místa či rekvalifikuje a školí své zaměstnance,
- **veřejně prospěšné práce** – jde o časově omezenou práci spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu budov, komunikací nebo jiných činností ve prospěch obce nebo státu. Příspěvek na veřejně prospěšné práce lze poskytnout až do výše skutečně vyplacené mzdy včetně pojistného,
- **společensky účelná pracovní místa** – jedná se o pracovní místa, která jsou zaměstnavateli tvořena na základě dohody s úřadem práce a jsou zaplňována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze opatřit pracovní uplatnění jinak,
- **překlenovací příspěvek** – příspěvek, který je možné poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, je však poskytován nejdéle 3 měsíce,
- **příspěvek na dopravu zaměstnanců** – pokud zaměstnavatel zajišťuje každodenní dopravu svých zaměstnanců, kdy nepochybně není provozována doprava hromadnými dopravními prostředky vůbec nebo v nedostatečném rozsahu,
- **příspěvek na zapracování** – tento příspěvek je poskytnut v případě, pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce poskytuje zvýšenou péči,

- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – příspěvek, který je vyplácen, pokud zaměstnavatel mění podnikatelský program a nemůže v tuto dobu zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. (18)

Mezi další opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří také:

- **Poradenství** – je zabezpečováno krajskými pobočkami Úřadu práce za účelem diagnostikování osobnostních a kvalifikačních předpokladů jednotlivců a pro obstarání vhodné pracovní pozice,
- **podpora zaměstnávání handicapovaných osob,**
- **cílené programy k řešení zaměstnanosti,**
- **sdílené zprostředkování zaměstnání.**

Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje v České republice ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce. Dle situace na trhu práce koordinují činnosti při její realizaci s dalšími subjekty. (48)

3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR

Pasivní politika v České republice má dvě formy. Buď se jedná o systém **pojištění v nezaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti)**, které je udělováno všem, kteří přišli o zaměstnání a splňují dané podmínky na získání této dávky, tj. nárok na podporu v nezaměstnanosti není automatický. Funguje jako sociální dávka, která dává lidem, kteří přišli o práci možnost, mít alespoň nějaké finance v době, kdy si hledají novou práci. (49) Druhá forma pasivní politiky v ČR je systém **státní sociální podpory**, který je upraven zákonem č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů.

Dle tohoto zákona jsou udělovány nadcházející dávky:

- přídavek na dítě,
- rodičovský příspěvek,
- příspěvek na bydlení,
- dávky péčovské péče,
- porodné,
- pohřebné. (22)

Podpora v nezaměstnanosti má tedy především podporovat osoby, které přišly o zaměstnání, a pomoci jim překonat období, než si najdou nové pracovní místo. (19) Na podporu v nezaměstnanosti má dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti právo uchazeč o zaměstnání při splnění určitých předpokladů. O vyplácení podpor v nezaměstnanosti pečují úřady práce.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období, tj. 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,

- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Za dobu zaměstnání se považuje i:

- příprava osoby se zdravotním postižením k práci,
- nepřetržitá příprava na budoucí povolání,
- péče o dítě do 4 let věku,
- osobní péče o osobu, která se dle zvláštních právních předpisů pokládá za osobu závislou na pomoci další osoby,
- doba čerpání plného invalidního důchodu,
- výkon dlouhodobé dobrovolnické aktivity, který trvá v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu.

Rozhodnou dobou pro hodnocení nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou předešlé 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o práci. Podpora v nezaměstnanosti přísluší uchazeči o zaměstnání při splnění daných podmínek po podpůrčí dobu, která je stanovena dle věku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl ke dni podání žádosti.

Podpůrčí doba je:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 let a do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.(27)

Jde-li o poskytování podpory v nezaměstnanosti po delší období než 6 měsíců, je toto udělování závislé na celkové době účasti na důchodovém pojištění.

Pro právo na podporu v nezaměstnanosti po dobu:

- 8 měsíců – celková doba účasti na důchodovém pojištění musí trvat alespoň 25 let,
- 11 měsíců – celková doba účasti na důchodovém pojištění musí trvat alespoň 30 let.

Výše podpory v nezaměstnanosti je první dva měsíce podpůrní doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbylou dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání ukončil bez vážného důvodu předešlé zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti jen 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Po dobu rekvalifikace činí výše podpory 60% průměrného čistého příjmu (27)

Pokud uchazeč o zaměstnání absolvuje rekvalifikační kurz úřadu práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci, která je vyplácena až do konce rekvalifikace.

Podpora v nezaměstnanosti není vyplácena, pokud uchazeč:

- má nárok na starobní důchod,
- dostává dávky nemocenského pojištění,
- nastoupil do vazby nebo výkon trestu. (27)

3.8 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti má v České republice, podobně jako v jiných zemích, svá specifika, která jsou determinována skladbou obyvatelstva, úrovní vzdělání, ekonomikou země a dějinným vývojem. V následující části diplomové práce je zaznamenán vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1990 a jsou popsány základní odchylky. (50)

V České republice neexistovala před rokem 1989 žádná oficiální nezaměstnanost. Stejně jako v ostatních socialistických státech se tu spíše vyskytovala umělá přezaměstnanost. Všichni práceschopní občané byli zaměstnáni. (56)

Nezaměstnanost se v České republice objevila až v 90. letech, tedy po převratu v roce 1989. Vznikaly obavy, aby při zahájení reformy nenastala ihned vysoká míra nezaměstnanosti, to se však nepotvrdilo. (54)

K prvnímu pozvolnému nárůstu míry nezaměstnanosti došlo v období od roku 1990 do roku 1991. Nárůst nezaměstnanosti byl způsoben zákony, které dávaly možnost občanům zaregistrovat se na úřad práce a pobírat dávky v nezaměstnanosti. Výraznější nárůst nezaměstnaných v období po pádu komunistického režimu se objevil v oblastech s těžkým průmyslem a ve velkých městech. Tento stav byl způsoben primárním propouštěním zaměstnanců z velkých exportně zaměřených firem. Majoritní část z nich se uplatnila v rozvíjejícím se sektoru služeb nebo v sektoru soukromém. Docházelo k významným přesunům pracovních sil mezi odvětvími, profesemi i podniky. Na začátku roku 1994 se česká ekonomika dostala ze stádia recese, která vznikla po zavedení transformačních reform, do období růstu. Tento rozvoj byl vyvolán obzvláště ukončením malé privatizace roku 1993, začátkem druhé vlny kupónové privatizace roku 1994 a daňovou reformou. Ústředním krokem této přeměny bylo zavedení daně z přidané hodnoty a spotřebních daní. Zásluhou úspěšné kupónové privatizace se zvýšil podíl soukromého sektoru a ve veřejné správě se udržely jen netržní služby a některé podniky. (57) V této době se začaly objevovat významné rozdíly mezi jednotlivými regiony v míře nezaměstnanosti. Nadprůměrnou nezaměstnanost vykazovaly průmyslové a zemědělské regiony, především severní Čechy a Morava.

Ve druhé polovině 90. let nastává v České republice ekonomická krize vyvolaná nekonkurenceschopností českých výrobků na nových trzích spjatá s následky privatizace

velkých podniků. Do roku 1997 se míra registrované nezaměstnanosti pohybovala v intervalu 3–4 % a byla stále velmi nízká. Zlom přišel v roce 1997, kdy začala míra registrované nezaměstnanosti růst. (56) Ekonomická recese zvýšila nezaměstnanost mnohem více, než se předpokládalo. V roce 1997 vystoupala míra nezaměstnanosti na více než 5% a v roce 1999 dokonce na 9,4%. (26)

Nezaměstnanost postihla nejvíce rizikové skupiny na trhu práce, jako jsou absolventi, osoby bez kvalifikace, ženy na mateřské dovolené a handicapovaní. Následující vzestup nezaměstnanosti v letech 1999–2004 se nevztahoval nejvíce k pohraničí, jako tomu bylo v období mezi válkami, ale někdejších oblastí těžkého průmyslu, jako například Ostravska, severočeských uhelných pánví nebo později zemědělských oblastí jižní Moravy. (57) V dalších letech se míra nezaměstnanosti držela mezi 8 a 10%.

Zřetelný pokles nezaměstnanosti přišel po vstupu České republiky do EU v roce 2004, po kterém do republiky začalo plynout vyšší množství přímých zahraničních investic podporující vytváření nových pracovních míst. Tehdejší vláda schválila Národní akční plán zaměstnanosti, jehož primárním cílem bylo přispět k růstu zaměstnanosti v ČR. (22) Snížení nezaměstnanosti celé republiky ovšem nevedlo ke snížení regionálních rozdílů, ale spíše naopak. Vývojovým zlomem byl rok 2008, kdy vypukla celosvětová hospodářská krize. Následoval náhlý přírůstek nezaměstnanosti. (50) Následky hospodářské krize se naplno ukázaly v roce 2009. Došlo ke zřetelnému poklesu HDP, který se podstatně promítl na pracovním trhu. Počty uchazečů dosahovaly nejvyšších historických hodnot a naopak počet volných pracovních míst byl velmi nízký. (56) V roce 2010 průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla na hodnotu 9%. (22) Vývoj nezaměstnanosti v České republice silně ovlivnila v roce 2014 listopadová intervence české národní banky, která nákupem deviz za zhruba 200 miliard korun významně oslabila českou korunu. Banka chtěla především předejít riziku deflace a zajistit tak cenovou stabilitu. (56)

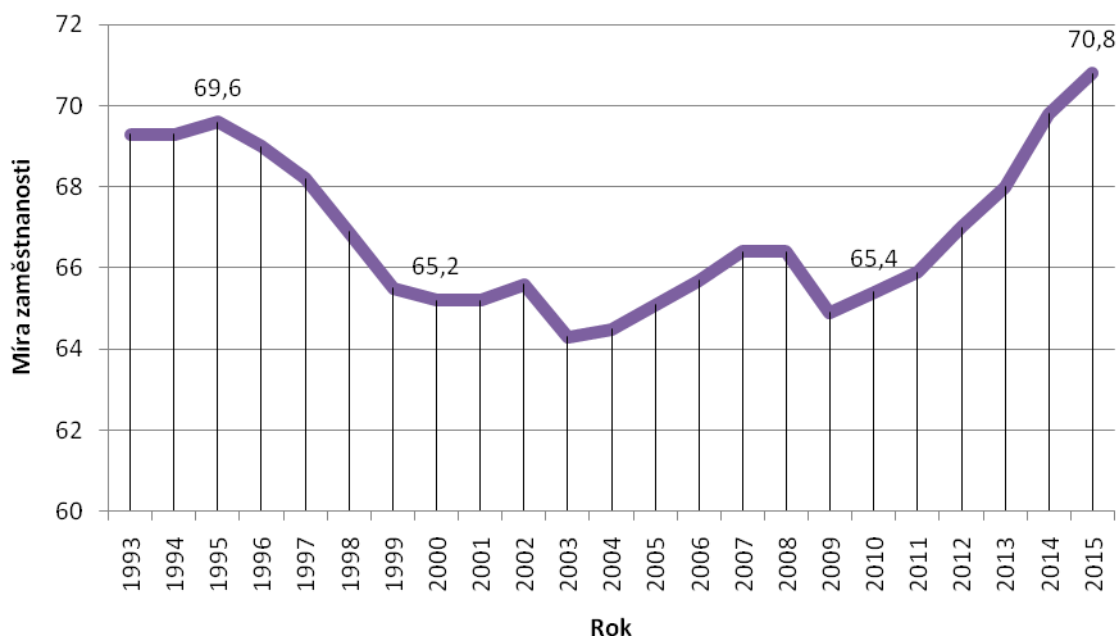
V současnosti mají nejvyšší nezaměstnanost strukturálně postižené regiony, periferie Moravy a pohraničí, nejnižší nezaměstnanost je naopak v Praze a dále pak na Mladoboleslavsku a Rychnovsku (automobilový průmysl). Zajímavým úkazem poslední dekády je i rostoucí adaptabilita zaměstnanců na stále se transformující se podmínky na trhu práce a vzestup flexibilních pracovních pozic jako například práce na částečný úvazek. (50)

4 Vlastní práce

4.1 Současný stav na trhu práce ČR

Trh práce se vrací zpět do pozitivních čísel. (64) Z dat publikovaných Českým statistickým úřadem, vyplývá, že celková zaměstnanost se na konci roku 2015 meziročně zvýšila o 58 800 osob a dosáhla hodnoty 5 075 900. Významně se zvýšila zaměstnanost v sekundárním sektoru, i když byl vývoj v sekundárním sektoru opačný. Na jedné straně meziročně klesl počet pracujících ve stavebnictví a naopak výrazně vzrostl počet pracujících ve zpracovatelském průmyslu, což bylo zásadní příčinou růstu celkové zaměstnanosti v České republice. Taktéž vzrostl počet pracujících v terciárním sektoru služeb. Zvýšila se zaměstnanost především v sekci profesní, vědecké a technické činnosti, velkoobchodu a maloobchodu včetně oprav motorových vozidel a v dopravě a skladování. Míra zaměstnanosti, tedy podíl počtu zaměstnaných osob produktivního věku ve skupině 15-64letých, dosáhla na hodnotu 70,8 %. Výše tak dosáhla nejvyšší míry v historii výběrového šetření od roku 1993. Míra zaměstnanosti mužů se dostala na úroveň 78,6 % a u žen na 62,9 %. (24)

Graf 1 - Vývoj podílu zaměstnaných osob ve věku 15- 64 let (%)

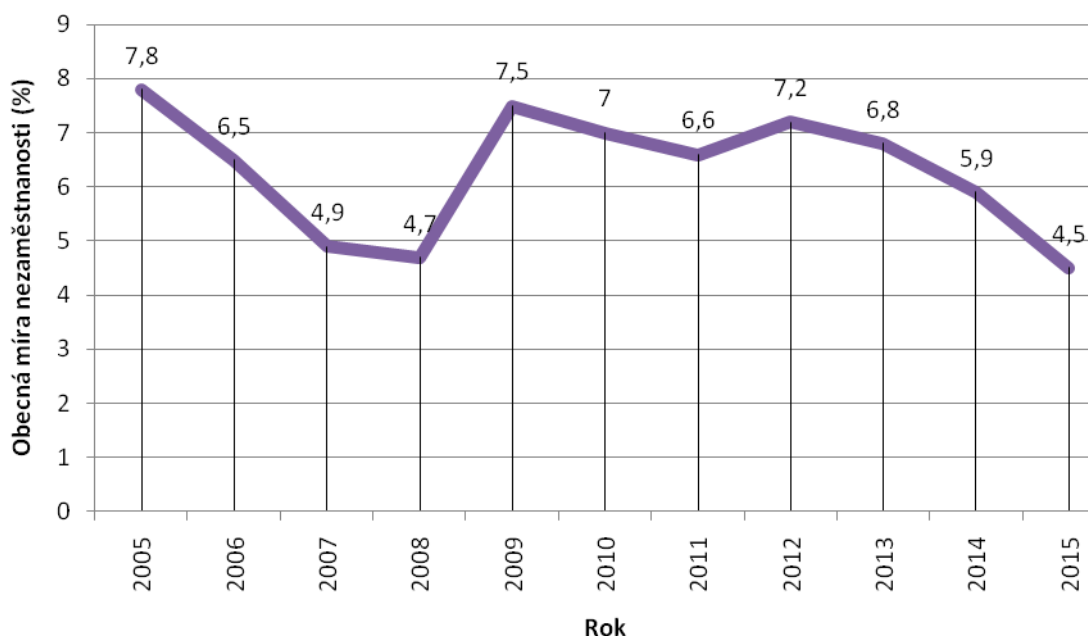


Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Vývoj nezaměstnanosti v České republice má podobný průběh jako vývoj v Evropské unii, ovšem míra nezaměstnanosti v České republice se drží pod průměrem zemí EU. Míra nezaměstnanosti podle EUROSTAT dosahovala na konci roku 2015 hodnoty 4,5 % a byla po Německu druhá nejnižší v Evropě. Ukazatel podíl nezaměstnaných osob klesl na 6,2 %, v porovnání s prosincem 2014, kdy byla hodnota až 7,5 %. (24)

Vývoj obecné míry nezaměstnanosti od roku 2005 do roku 2015, dle údajů Českého statistického úřadu na základě výsledků Výběrového šetření pracovních sil, je znázorněn na grafu číslo 2.

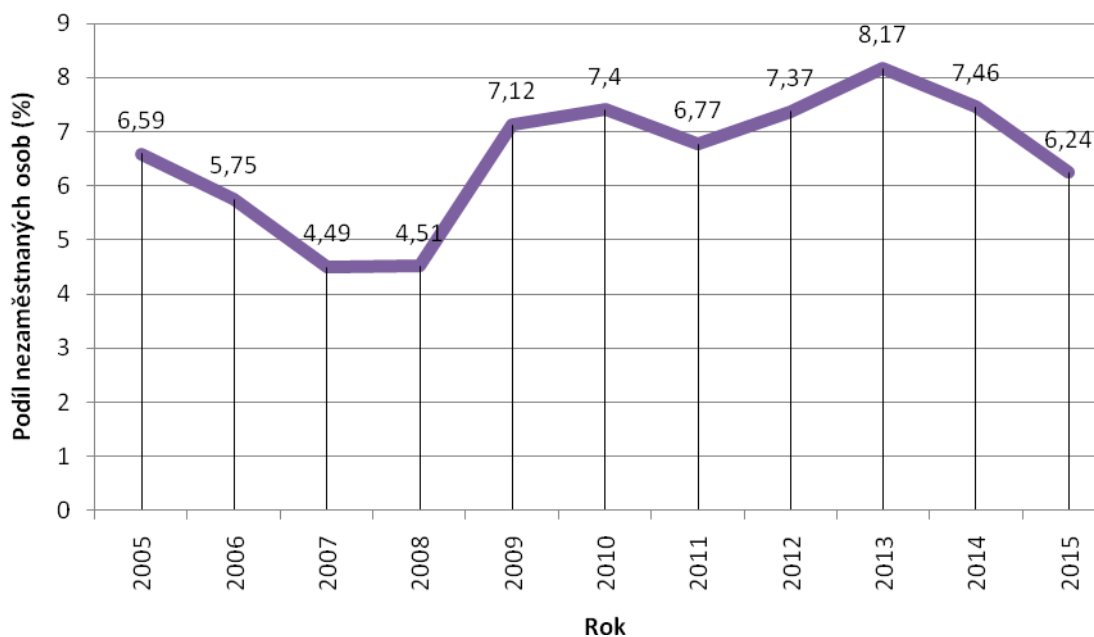
Graf 2 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti (%)



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Vývoj dřívější míry registrované nezaměstnanosti, nyní podílu nezaměstnaných osob za desetileté období v České republice od roku 2005 do roku 2015, je zachycen pomocí grafu č. 3.

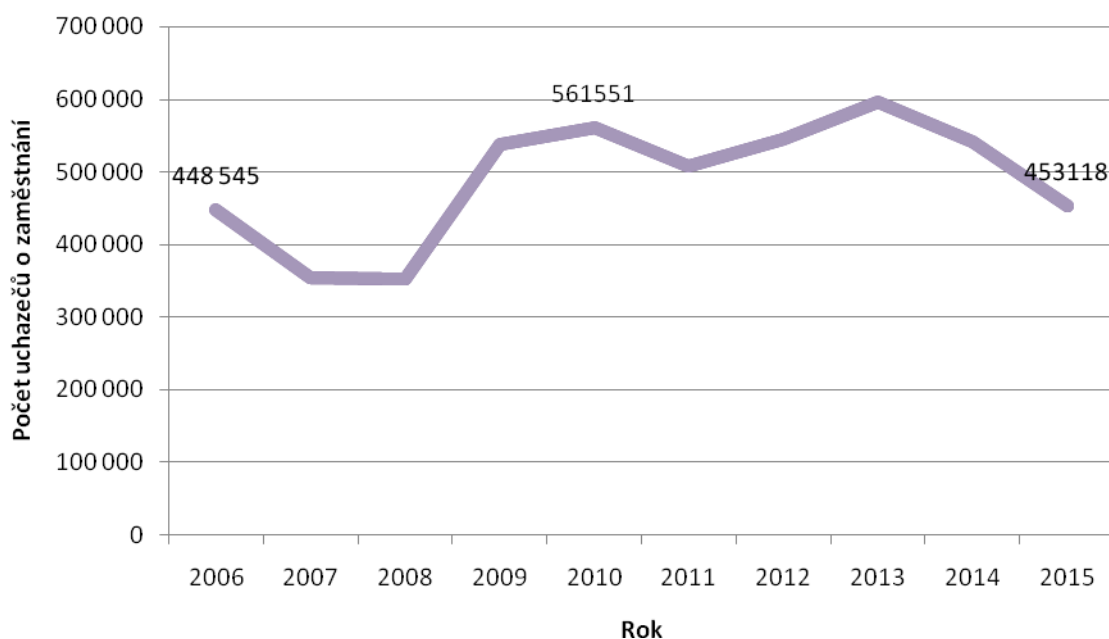
Graf 3 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob (%)



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Ke konci roku 2015 bylo na Úřadech práce ČR zaevidováno 453 118 uchazečů o zaměstnání, což je o 88 796 méně než v prosinci 2014. Absolutní počet uchazečů o zaměstnání byl v prosinci 2015 nejnižší od konce roku 2008. Z celkového počtu nezaměstnaných bylo 436 547 dosažitelných uchazečů, kteří jsou schopni okamžitě nastoupit do zaměstnání. (24)

Graf 4 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Meziročně se o více než 43 800 navýšil počet volných pracovních míst. Zaměstnavatelé nabízeli skrz ÚP ČR celkem 102 545, což je nejvyšší prosincová hodnota od roku 2008. Na jedno volné pracovní místo připadalo na konci roku 2015 až 4,4 uchazeče. Z toho nejvíce v okresech Bruntál (18,4), Karviná (17,1), Ústí nad Labem (16), Chomutov (14), Hodonín (12,3), Jeseník (11,9) a Sokolov (10,6). Z nahlášených volných pozic jich bylo na konci roku 2015 určeno 9 642 pro osoby se zdravotním postižením a celkem 29 684 míst nabízeli zaměstnavatelé absolventům a mladistvým.

Největší zájem měli zaměstnavatelé o pomocné pracovníky ve výrobě, montážní dělníky, kováře a nástrojáře, řidiče nákladních automobilů, autobusů a tramvají, pracovníky v oblasti ochrany a ostražky, slévače, svářeče či obsluhu pojízdných zařízení. Dále byl zájem o prodavače, kuchaře, uklízeče, čištníky a servírky, recepční, šičky, obchodní zástupce, pracovníky v administrativě, operátory call center, skladníky, zpracovatele masa nebo potrubáře.

Mezi nejčastější klienty úřadů práce patří lidé s nízkou kvalifikací, se základním, nedokončeným a středním odborným vzděláním, s výučním listem či středním vzděláním s maturitou. Podle věku převládali nezaměstnaní nad 50 let, kteří tvořili až 31,2 % podíl

a dále mladí lidé mezi 20 –24 lety, uchazeči ve věku 35 – 39 let a v některých regionech uchazeči mezi 40 – 44 roky.

Velkou měrou se na skladbě uchazečů účastní dlouhodobě evidovaní klienti. Z celkového počtu nezaměstnaných bylo 41% těch, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců. Největší podíl z nich tvoří lidé starší 50 let, druhou nejpočetnější skupinou jsou pak uchazeči do 30 let. (24)

4.1.1 Nezaměstnanost v ČR dle krajů

Česká republika je rozčleněna do čtrnácti vyšších územních samosprávných celků takzvaných krajů. Patří mezi ně hlavní město Praha, Středočeský kraj, Jihočeský kraj, Plzeňský kraj, Karlovarský kraj, Ústecký kraj, Liberecký kraj, Královéhradecký kraj, Pardubický kraj, kraj Vysočina, Jihomoravský kraj, Olomoucký kraj, Moravskoslezský kraj a Zlínský kraj. Pro nezaměstnanost v České republice jsou typické výrazné regionální rozdíly. (37)

Hlavní město Praha, které představuje samostatný kraj, vykazuje nejnižší nezaměstnanost a nejenže převyšuje ostatní kraje, ale také zastiňuje jiná evropská města. Naopak nejvyšší nezaměstnanost je dlouhodobě v kraji Moravskoslezském a Ústeckém a Karlovarském.

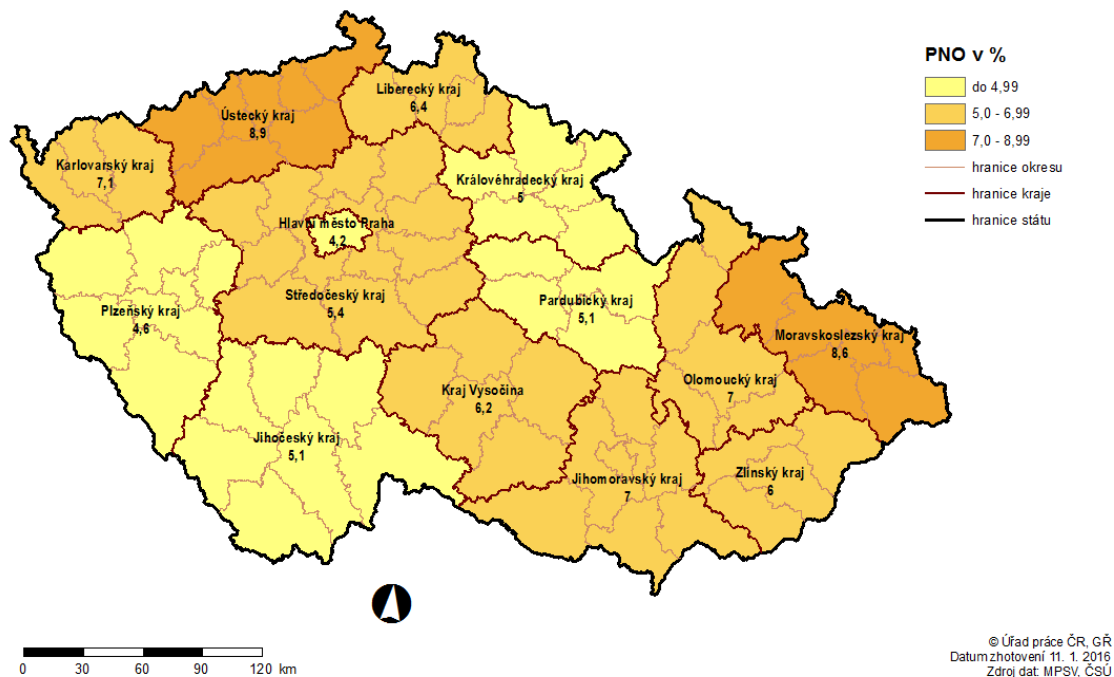
Rozdílný vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích byl dán rozdílností v jejich výchozích podmínkách. Vyšší míra nezaměstnanosti zasáhla nejvíce oblasti s vysokým podílem těžkého průmyslu jako je hornictví či hutnictví a hospodářsky slabší regiony zaměřené především na zemědělství.

Vliv na výši nezaměstnanosti má také úroveň vzdělání. Vzdělanostní struktura obyvatelstva vykazuje v hlavním městě vysoký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel a zároveň nejnižší podíl obyvatel bez maturity, naopak mimořádný podíl obyvatel pouze se základním vzděláním je například v Karlovarském, Ústeckém, Libereckém a Olomouckém kraji. (60)

Roku 2009 nastal růst nezaměstnanosti ve všech regionech v důsledku hospodářské krize, kdy byly maximálně zasáhnuty regiony s vyšším podílem průmyslu a růst nezaměstnanosti nepřestal ani v roce 2010. Od roku 2011 se stav pomalu zlepšuje a ve většině krajů se začala nezaměstnanost pozvolna snižovat. (61)

Obrázek 6 - Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v krajích ČR k 31.12.2015

PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL v krajích České republiky k 31.12.2015



Zdroj: (37)

4.1.2 Nezaměstnanost věkové skupiny nad 50 let

K rizikovým skupinám osob na trhu práce se řadí osoby starších věkových skupin, zejména v předdůchodovém věku. Ačkoliv se dle statistik v posledních letech zaměstnanost starších osob zlepšuje, hrozba pro tuto skupinu na trhu práce nadále setrvává. Vzhledem ke stárnutí populace a slabší porodnosti je třeba předpokládat, že problematika nezaměstnanosti starších věkových skupin bude nabývat na závažnosti.

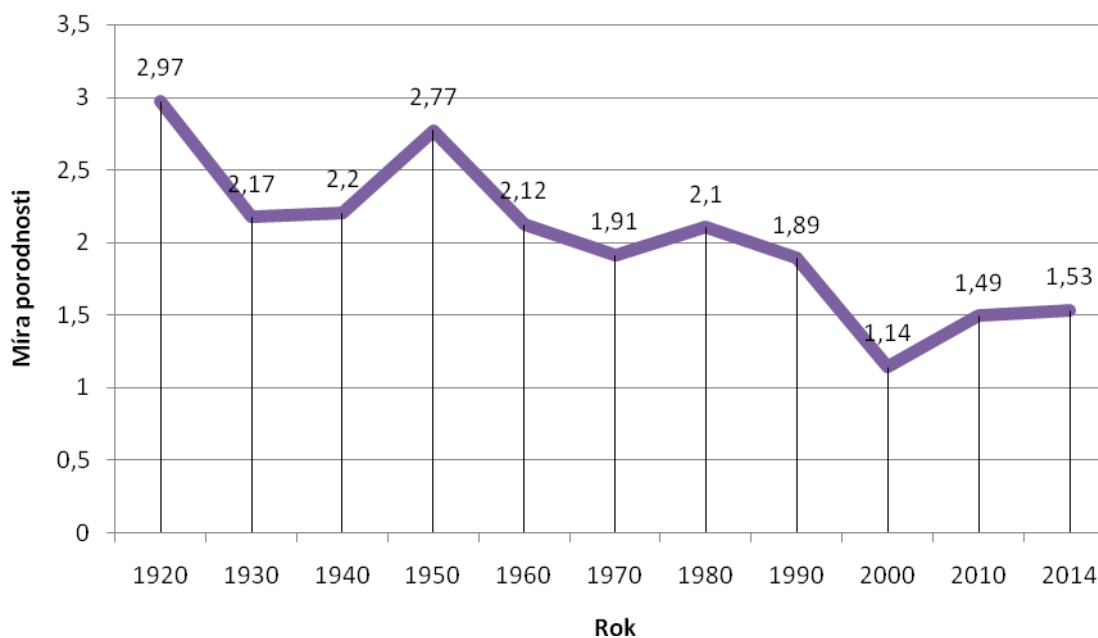
Očekává se totiž, že v roce 2050 budou nejpočetnější skupinou obyvatel osoby mezi 70. - 74. rokem života. Děti se bude rodit méně, průměrná délka života se bude dále prodlužovat a poměr ekonomicky neaktivních osob na ekonomicky aktivních bude růst. Z toho důvodu jsou opodstatnitelné kroky vlády v rozhodnutí o zvyšování věku odchodu do důchodu. (62)

Populace nad 50 let věku představovala ke konci roku 2013 až 37,2 % z celkové populace. (58) Proto pokud bude chtít Česká republika v budoucnu hospodářsky růst a zachovat si důchodový systém, bude se muset naučit maximálně využívat i tyto starší pracovníky. Pracovat ve vyšším věku budou muset být ale ochotní i samotní „důchodci“. (62)

Existují dva základní důvody stárnutí populace:

Pozvolné **snížování míry porodnosti** od poloviny 70. let 20. století až do počátku nového tisíciletí, má za následek, že klesá populační základna a počet obyvatel, tudíž počty starších osob se z hlediska jejich podílu zvyšují. Toto je takzvané stárnutí od základny věkové pyramidy. Ačkoliv došlo na přelomu tisíciletí k opětovnému nárůstu porodnosti, nedosahuje plodnost hodnoty 2,1, která je určující pro prostou reprodukci obyvatelstva. (62)

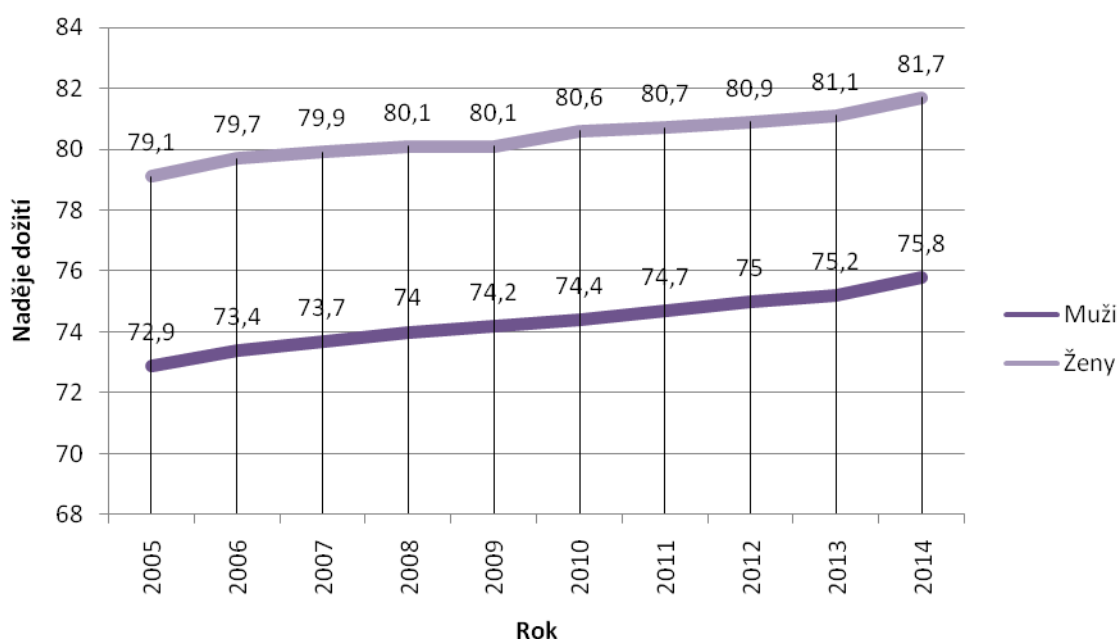
Graf 5 - Vývoj míry porodnosti v České republice



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Ke **stárnutí populace** dochází i díky celkovému zlepšování zdravotního stavu obyvatel a jejich životních podmínek, které vedou k dožití se vyššího věku a tudíž i k nárůstu počtu a podílu „seniorů“ v populaci. Toto je takzvané stárnutí od vrcholu věkové pyramidy. Prodlužování naděje dožití v České republice je názorně vidět v grafu, který ilustruje střední délku dožití mužů i žen. Mezi lety 2005 a 2014 došlo ke zvýšení střední délky dožití u mužů ze 72,9 let na 75,8 let a u žen ze 79,1 let na 81,7 let. (62)

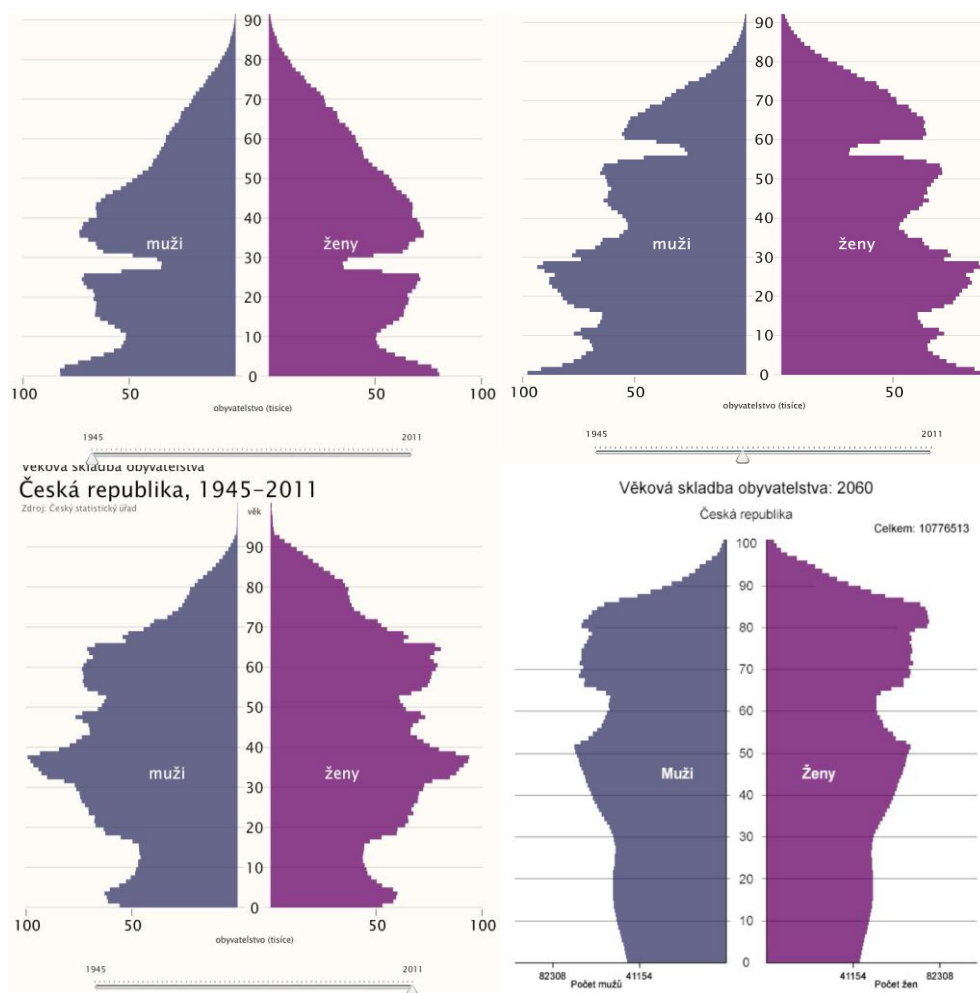
Graf 6 - Naděje dožití v České republice



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Stárnutí obyvatelstva názorně dokazují schémata Českého statistického úřadu, takzvané stromy života, které ilustrují populační vývoj v České republice. Věkovou strukturu obyvatelstva v roce 1945 zobrazuje první strom života. Od začátku 50. let se snižovala míra porodnosti. Na počátku let šedesátých poté došlo k přírůstku nově narozených dětí a populační boom v polovině 70. let znázorňuje následující strom života. V 80. letech došlo k úbytku míry porodnosti a tento trend se zastavil až na počátku nového tisíciletí. Od roku 2009 míra porodnosti znovu mírně klesá. Strom života z roku 2011, v porovnání s předchozími grafy, rovněž jasně ukazuje, že dochází ke zvýšení počtu obyvatel ve starších věkových kategoriích a potvrzuje tak trend stárnutí populace.

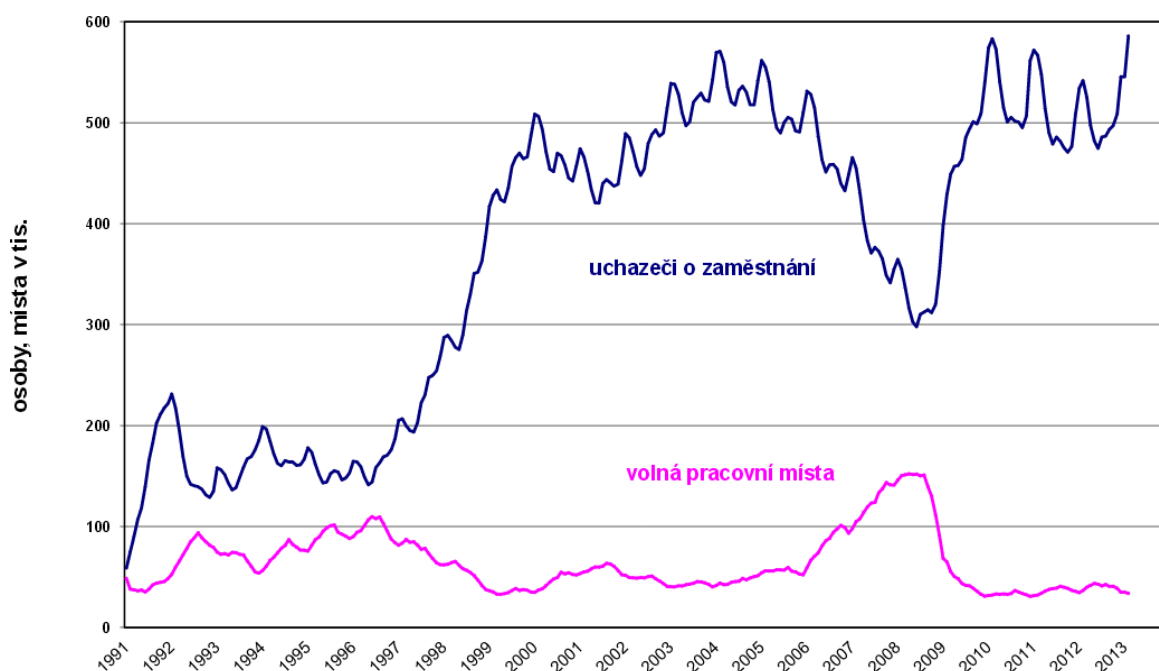
Obrázek 7 - Věková skladba obyvatelstva ČR v letech 1945, 1974, 2011 a předpokládaný stav v roce 2060



Zdroj: (24)

Věkovou skupinu nad 50 let ohrožuje také nepříznivý vývoj na trhu práce. Dle dat MPSV je počet volných pracovních míst víceméně neměnný, ale na druhé straně roste počet uchazečů o zaměstnání. Kvůli postupnému posouvání důchodového věku, které představuje až 2 měsíce ročně u mužů a o 4 měsíce ročně u žen si věková kategorie 50+ bude muset udržet zaměstnání déle. (62)

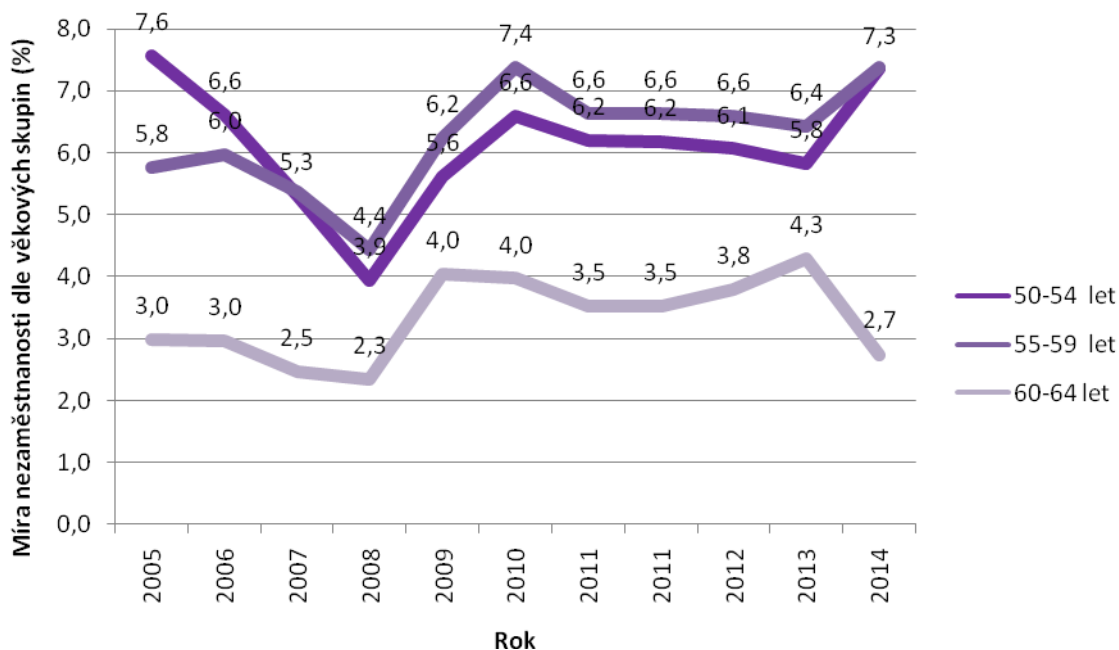
Obrázek 8 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst



Zdroj: (63)

Pokud bychom brali v úvahu pouze obecnou mírou nezaměstnanosti, tak tato věková skupina není nijak výrazněji ohrožena. Dokonce se řadí k věkovým skupinám s nejmenší obecnou mírou nezaměstnanosti a počet osob zaregistrovaných na úřadu práce odpovídá zastoupení skupiny v populaci. Avšak ohrožení starší věkové skupiny na trhu práce je zjevné z nízké míry ekonomické aktivity. Ta sice mírně roste, což je také způsobeno růstem věku odchodu do důchodu, avšak statistiky České správy sociálního zabezpečení ukazují, že značné množství lidí v cílovém souboru odchází do předčasného důchodu, což pro ně představuje trvalé snížení důchodů. V roce 2013 bylo v České republice dohromady 523 000 předčasných starobních důchodců, což je 22 % ze všech důchodců. (65)

Graf 7 - Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin (%)



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

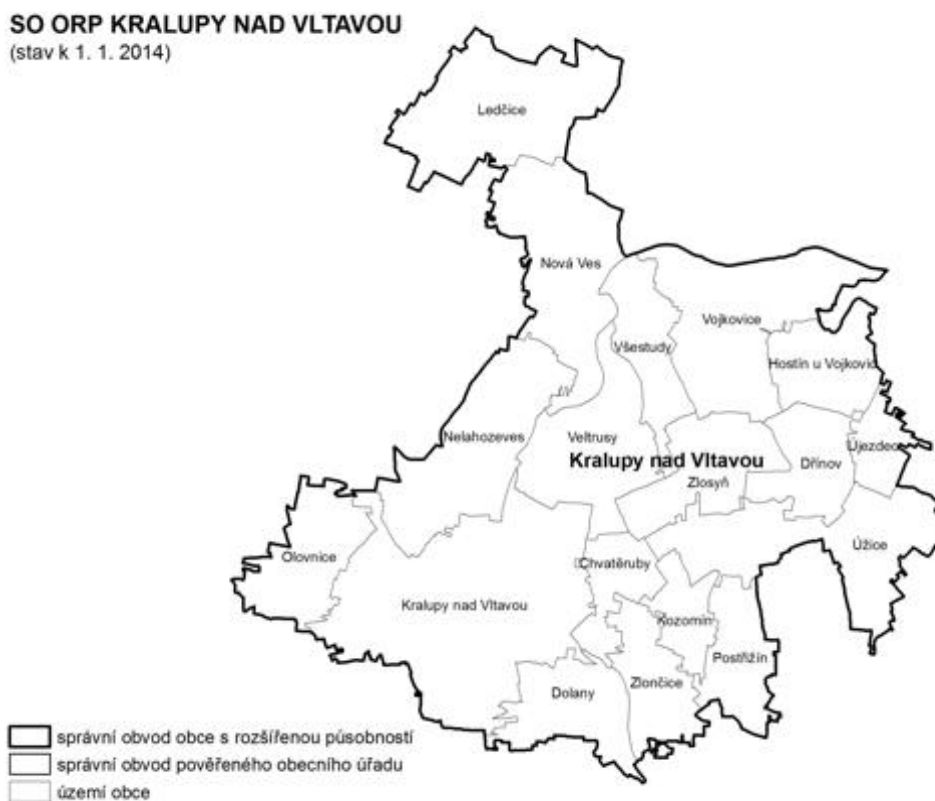
Od roku 2009, kdy se začala výrazněji projevovat globální hospodářská krize také v České republice, vzrostl ve vybrané věkové skupině počet nezaměstnaných, a to jak podle statistik ČSÚ, tak podle údajů MPSV. Od té doby se počet uchazečů o zaměstnání neboli nezaměstnaných ve věku 50–64 let evidovaných na úřadech práce pohybuje okolo 150 000. Podle VŠPS a pro účely mezinárodního srovnání je počet nezaměstnaných okolo 80 000. (65)

4.2 Kralupy nad Vltavou a obce ve správním obvodu Kralup nad Vltavou

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní účinností a je organizační složkou státu spravovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR je tvořen generálním ředitelstvem, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou pak kontaktní pracoviště. Krajskou pobočkou středočeského kraje je úřad práce v Příbrami, pod který spadá vybraný region Kralupy nad Vltavou a obce ve správním obvodu Kralup s kontaktním pracovištěm v Kralupech nad Vltavou. Kraj má s ohledem na území ORP Kralupy nad Vltavou spoustu pravomocí, například ve sféře sociálních služeb jde o řízení krajské sítě sociálních služeb. Obec s rozšířenou působností obstarává pro obce ve svém správním obvodu provedení části přenesené působnosti státní správy. (51)

Správní obvod Kralupy nad Vltavou se rozkládá v severní části Středočeského kraje. Hraničí s obvody Mělník, Neratovice, Brandýs nad Labem, Černošice, Kladno a Slaný. Rozlohou 13 121 hektarů je obvod třetím nejmenším, počtem obyvatel přes 30 450 ale až 10. nejmenší, takže hustota zalidnění má třetí nejvyšší hodnotu v kraji. Obvod tvoří 18 obcí, z nichž 2 mají statut města – Kralupy nad Vltavou se sídlem pověřeného obecního úřadu a nedaleké Veltrusy. (54)

Obrázek 9 - Území správního obvodu obce s rozšířenou působností Kralupyⁿ/Vlt.



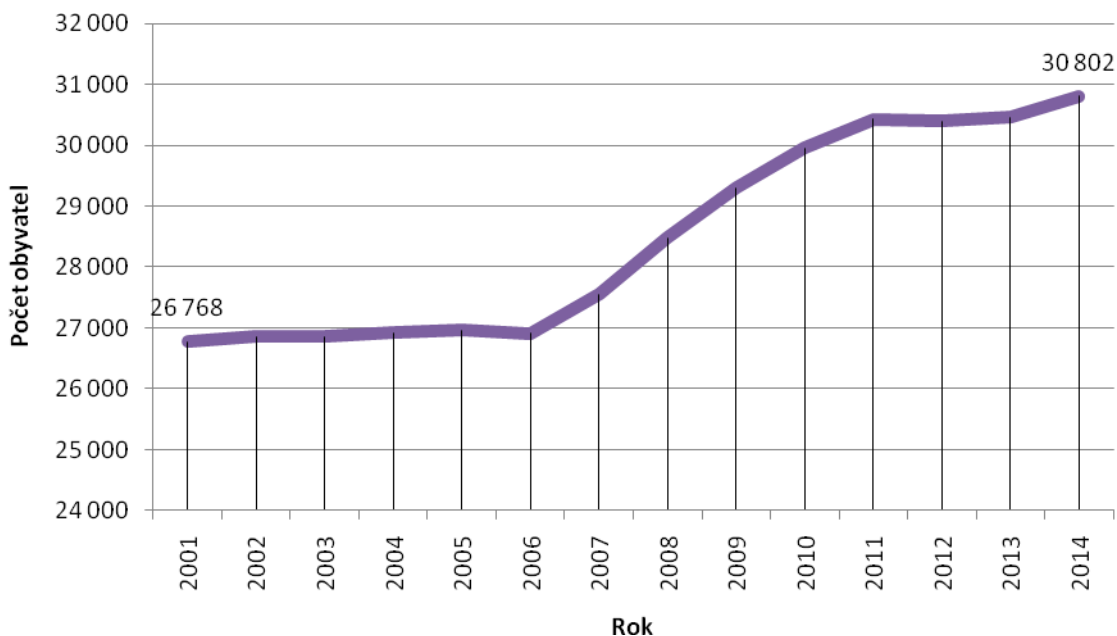
Zdroj: (54)

Kralupy nad Vltavou a obce ve správním obvodu mají velmi výhodnou pozici díky zemědělsky i průmyslově vyzrálé oblasti v blízkosti hlavních dopravních a železničních tahů. Tato exponovanost působí i na charakter území: vysoká hustota osídlení a intenzita migrace (denní i dlouhodobé), umístění velkého chemického komplexu, dobrá dostupnost služeb, zaměstnání i vzdělání pro obyvatele. (51) Poloha oblasti je velmi atraktivní i pro nové obyvatele. Především v poslední době dochází k neustálému růstu počtu obyvatel regionu a to zejména vlivem migračních toků. Počet obyvatel se od doby vyhlášení Kralup nad Vltavou městem v roce 1902 stále zvyšoval, pouze s výjimkou let meziválečných (pravděpodobně ve spojení s hospodářskou krizí) a válečných let, kdy došlo ke snížení růstu počtu obyvatel. Trend vývoje počtu obyvatel lze pokládat za velmi obdobný i okresním hodnotám. A to včetně zlomového roku 2006, kdy i v ORP Kralupy

nad Vltavou nastal růst počtu obyvatel, který i přes zvolnění v posledních letech v důsledku ekonomické krize neustává.

V roce 1900 žilo ve městě 7 743 obyvatel, o půlstoletí později to bylo už 10 558 obyvatel. Mezi roky 1960 až 1980 došlo k významnému růstu počtu obyvatel, které se vztahovalo k budování velkých průmyslových podniků (zejména chemického závodu Kaučuk), mohutnou výstavbou bytových domů a růstem občanské vybavenosti. Poté se pomalu snižoval počet obyvatel, což bylo pravděpodobně způsobeno porevolučním děním, kdy došlo k takzvané transformaci hospodářství. Těžký průmysl ztrácel atraktivitu svého odvětví a překonal ho sektor služeb. Tato změna zasáhla i průmyslové Kralupy. Hlavní zaměstnavatel v okolí, společnost Kaučuk snížila počty pracovních míst a občané se v reakci stěhovali do lokalit s lepšími pracovními nabídkami a nižší mírou nezaměstnanosti. Jak je vidět na následujícím grafu, tak v posledních letech se počet obyvatel v Kralupech nad Vltavou a obcí ve správním obvodu Kralupy nad Vltavou mírně zvyšuje. (51)

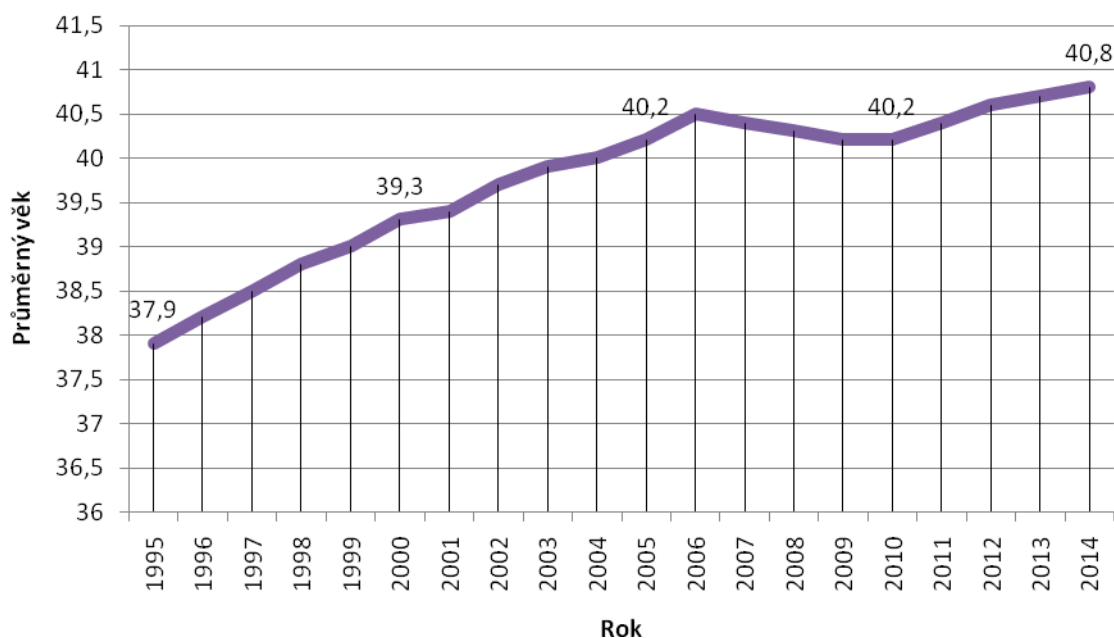
Graf 8 - Vývoj počtu obyvatel v SO ORP Kralupy n./Vlt.



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Věková struktura obyvatelstva je podobná věkové struktuře kraje. Ve sledovaných věkových kategoriích dochází ke stárnutí populace u všech skupin, k poklesu zastoupení dětské skupiny a nárůstu podílu složky poproduktivní. Samotné obyvatelstvo Kralupy nad Vltavou a obcí ve správním obvodu Kralupy nad Vltavou, přestože stárne, nedosahuje výrazně negativních hodnot, spíše opačně, migrace obstarává relativně pozitivní strukturu obyvatel. To ovšem neznamená, že by zvyšující se věk obyvatel nebyl problém. V nadcházejících letech bude růst (statisticky pravděpodobně skrytě) počet jednotlivců v seniorském věku. (51)

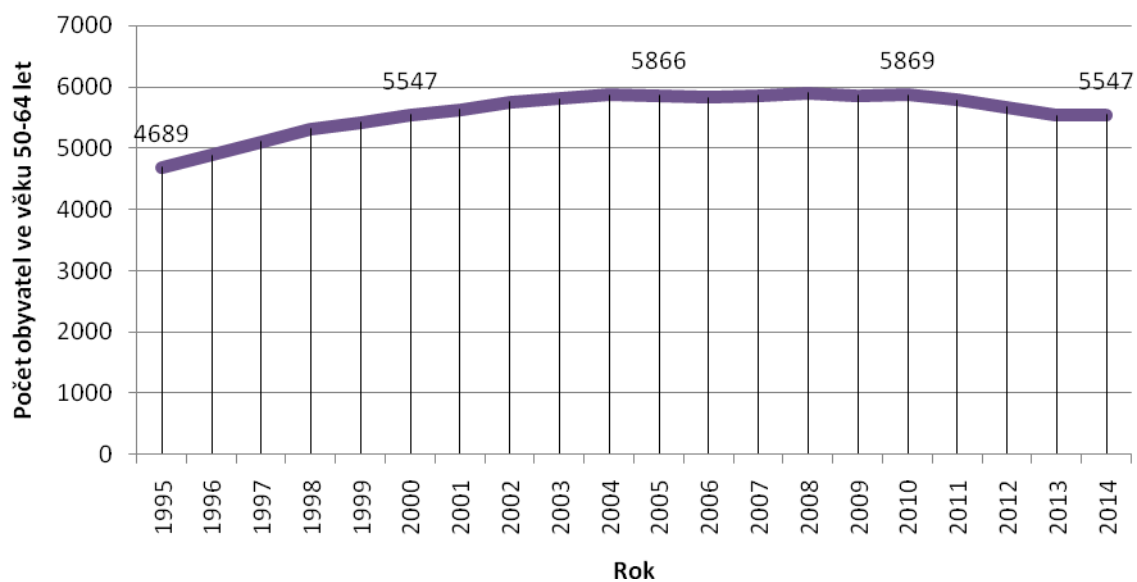
Graf 9 - Vývoj průměrného věku obyvatel v SO ORP Kralupy nad Vltavou



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Ke konci roku 2014 bylo na území ORP Kralupy n/V ve věkové skupině 50 - 64 let 5 547 osob, což představuje z celkového počtu obyvatel 30 802 až 18 %. (51) Při tendenci kterou vykazuje následující graf, je nezbytné se v následujících letech zaměřit na starší věkové skupiny a jejich potřeby. Dá se očekávat, že trend stárnutí populace bude postupovat i v následujících letech. Protože tato tendence může významně ovlivnit chod města, měla by se jí věnovat pozornost již nyní.

Graf 10 - Vývoj počtu obyvatel ve věku 50-64 let v SO ORP Kralupy nad Vltavou



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

Co se týká nezaměstnanosti dle sektorů, tak ekonomická základna obvodu je vybudována díky průmyslové výrobě. Obvod vykazuje jednu z nejvyšších zaměstnaností v průmyslu, naopak zaměstnanost v zemědělství je druhá nejnižší v kraji. Základ průmyslové výroby představuje průmysl chemický, přičemž největším zaměstnavatelem je Synthos Kralupy a.s. Dalším důležitým zaměstnavatelem je K-PROTOS a.s., který se nachází rovněž v Kralupech. (51)

4.2.1 Nezaměstnanost v SO ORP Kralupy nad Vltavou

Kralupy nad Vltavou a jejich okolí jsou považovány za ekonomicky vyspělý a atraktivní region v blízkosti Prahy a se silnými vztahy sociálními i ekonomickými s okolními regiony – ve vertikálním i horizontálním směru.

Tabulka 1 - Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ORP Kralupy ⁿ/Vlt.	4,79	3,73	3,20	3,27	4,54	5,33	4,59	x	x	6,09	5,37
Okres Mělník	6,07	4,98	4,16	4,14	6,32	7,08	6,47	7,05	8,15	7,94	6,97
Středočeský kraj	4,69	4,01	3,22	3,43	5,51	6,09	5,62	6,13	6,9	6,36	5,41
Česká republika	6,59	5,75	4,49	4,51	7,12	7,40	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů (24)

V předchozí tabulce je sledován trend míry nezaměstnanosti v regionu ORP Kralupy nad Vltavou, okresu Mělník a Středočeského kraje a České republiky. Přestože i v ORP Kralupy nad Vltavou docházelo ke zvyšování nezaměstnanosti v období krize, přibližuje se kralupská nezaměstnanost středočeskému průměru či mírného podprůměru, v porovnání s celou Českou republikou a okresem Mělník je podíl nezaměstnaných osob v ORP Kralupy nad Vltavou markantně nižší. Sledovaná území mají bezmála totožný vývoj vybraných ukazatelů nezaměstnanosti, to znamená, že na vývoj míry nezaměstnanosti na regionální úrovni či úrovni regionální mají vliv souhlasné podstatné faktory, které působí na míru nezaměstnanosti obecně. Mezi tyto faktory lze zařadit světovou hospodářskou krizi, zpřístupnění evropských pracovních trhů po vstupu ČR do EU, fáze hospodářského cyklu a jiné další. (23)

Tabulka 2 - Registrovaní uchazeči o zaměstnání na úřadu práce Kralupechⁿ/Vlt.

Nezaměstnanost (k 31.12. dle MPSV)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013	2014
Evidovaní uchazeči o zaměstnání	891	1017	1027	961	746	657	680	957	1146	1017	1303	1271
Z toho občané se zdravotním postižením (%)	12	10,7	11,6	14	18,9	20,5	16,9	8,8	8	8,1	6	5,4
Z toho absolventi (%)	7	6,7	5,7	4,2	4,2	3,2	5,4	5,5	7,8	10,4	3,7	5,1
Z toho osoby s délkou evidence nad 12 měsíců (%)	29,6	32,4	37	35,2	34,5	32,6	24,3	14	19,8	25,9	40,3	43,2
Volná pracovní místa	88	49	62	78	121	225	285	70	49	41	105	213
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	10,1	20,8	16,6	12,3	6,2	2,9	2,4	13,7	23,4	24,8	12,4	6

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů (24)

V roce 2014 bylo v Kralupech nad Vlavou zaevidovaných 1271 uchazečů o zaměstnání, oproti předešlému roku poklesl počet žadatelů tedy pouze o 32 osob, avšak vzhledem k rostoucím tendencím minulých let je i tento mírný pokles pozitivní.

Co se týká podílu jednotlivých rizikových skupin na celkovém počtu uchazečů, tak v dlouhodobějším měřítku klesá podíl občanů se zdravotním postižením a naopak se zvyšuje podíl osob s délkou evidence nad 12 měsíců. V roce 2014 se dokonce tato riziková skupina dostala až na 43% podíl. Podíl absolventů je proměnlivý, avšak rok 2014 s hodnotou 5,1 je příznivější než například rok 2011 s 10,4% podílem. V roce 2014 na jedno pracovní místo připadalo 6 uchazečů, což je v porovnání s minulými lety, kdy hodnoty vystoupaly i na 25 uchazečů na jedno volné pracovní místo, pozitivním vývojem. Vliv na to určitě měl i počet volných pracovních míst, který se v roce 2014 zdvojnásobil oproti předešlému roku. Podíl nezaměstnaných osob v SO ORP Kralupy nad Vltavou se v posledních letech pohybuje na úrovni 6 %.

4.3 Dotazníkové šetření

V této části diplomové práce jsou zpracovány výsledky vlastního dotazníkového šetření. Získaná data byla zpracována do tabulek a vyhodnocena, následně byly pro lepší přehlednost vytvořeny také grafy. Nejprve jsou popsány identifikační údaje respondentů z vybraného regionu, poté jsou označeny potenciální příčiny nezaměstnanosti vybrané věkové skupiny a v následující kapitole jsou vyhodnoceny možné příčiny nezaměstnanosti respondentů v podobě potvrzení či popření předem stanovených hypotéz.

Identifikační údaje o respondentech

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 176 respondentů. Z celkového počtu 176 vyplněných dotazníků jich 107 (61%) bylo získáno díky pracovním úřadu práce a 69 (39%) dotazníků bylo vybráno přímo samotným tazatelem průzkumu v čekárně úřadu práce. Při porovnání dat nebyly nalezeny rozdíly způsobené jejich odlišným sběrem.

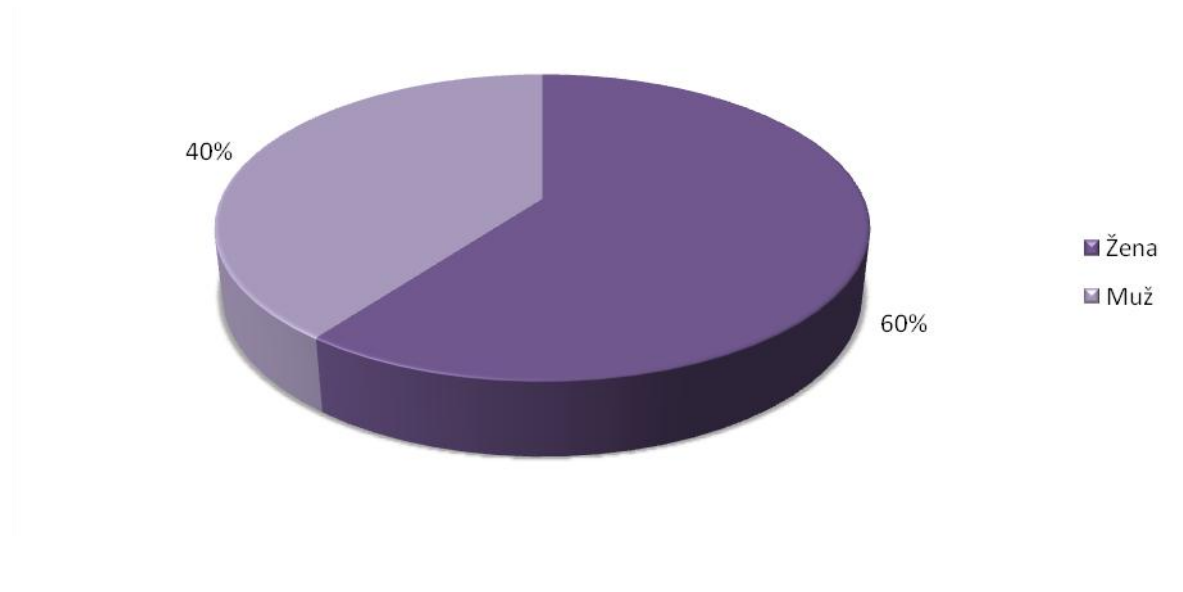
Tabulka 3 - Rozdělení respondentů dle pohlaví

	Počet respondentů	Podíl v %
Žena	106	60
Muž	70	40

Zdroj: Vlastní výzkum

Z hlediska struktury pohlaví se výzkumu zúčastnilo 106 (60%) žen a 70 (40%) mužů. Potvrdilo se tedy, že ženy jsou obecně ochotnější k tomu zúčastnit se různých průzkumů než muži.

Graf 11 - Rozdělení respondentů dle pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

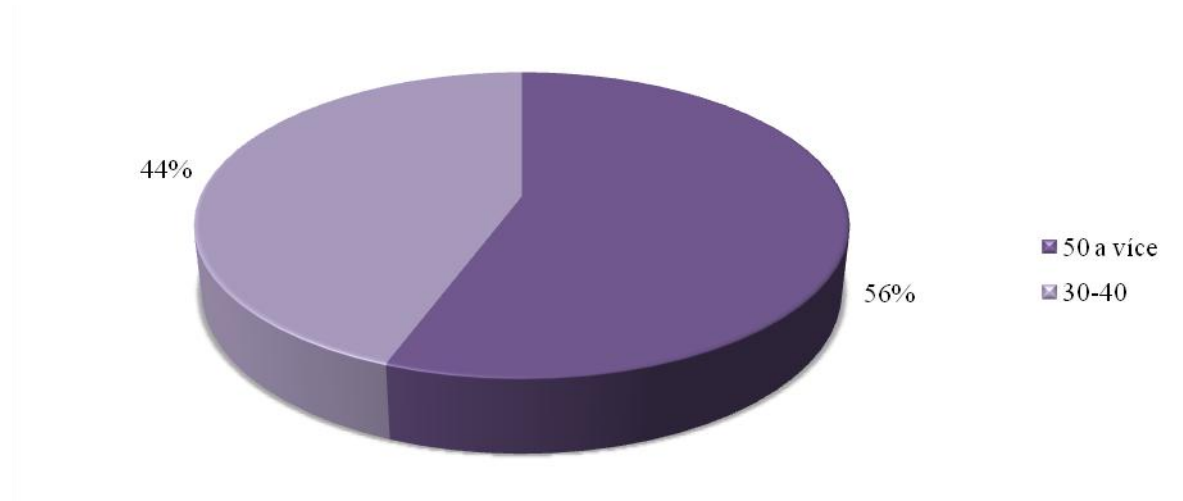
Tabulka 4 - Věková struktura respondentů

	Počet respondentů	Podíl v %
30-40 let	78	56
50+ let	98	44

Zdroj: Vlastní výzkum

Vzhledem k tomu, že dotazníkové šetření bylo určeno pouze pro dvě věkové skupiny, byl dotazník distribuován jen mezi osoby ve vymezených věkových kategoriích. Z první kategorie osob nad 50 let se průzkumu zúčastnilo 98 (56%) osob a z věkové skupiny od 30 do 40 let dotazník vyplnilo 78 (44 %) respondentů.

Graf 12 - Věková struktura respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

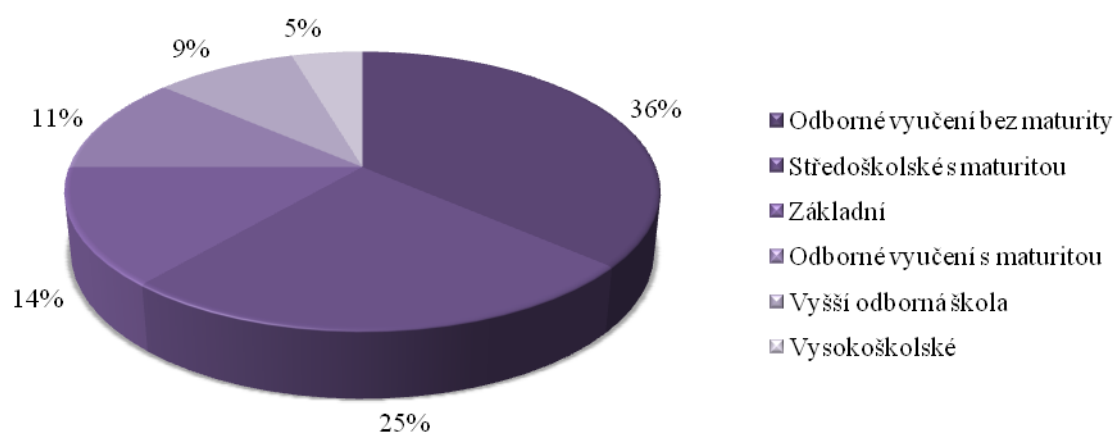
Tabulka 5 - Vzdělanostní struktura respondentů

	Počet respondentů	Podíl v %
Základní	24	14
Odborné vyučení bez maturity	64	36
Odborné vyučení s maturitou	20	11
Středoškolské s maturitou	44	25
Vyšší odborná škola	16	9
Vysokoškolské	8	5
Celkem	176	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Největší podíl z celkového počtu respondentů tvořili osoby s odborným vzděláním bez maturity a to až 36 % ze všech dotazovaných. Jako druhé nejčastější dosažené vzdělání uchazeči uváděli středoškolské s maturitou (25%), poté základní vzdělání (14 %). Odborné vyučení s maturitou vykázalo 11% respondentů. Celkem 9% respondentů vystudovalo vyšší odbornou školu a pouze 5 % z respondentů dosáhlo vysokoškolského vzdělání.

Graf 13 - Vzdělanostní struktura respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

Údaje o příčinách nezaměstnanosti respondentů

Dotazník obsahuje několik otázek, které zjišťují možné příčiny nezaměstnanosti respondentů. V následující části jsou vyhodnoceny odpovědi respondentů na tyto otázky, které jsou rozšířeny o grafické znázornění.

Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání

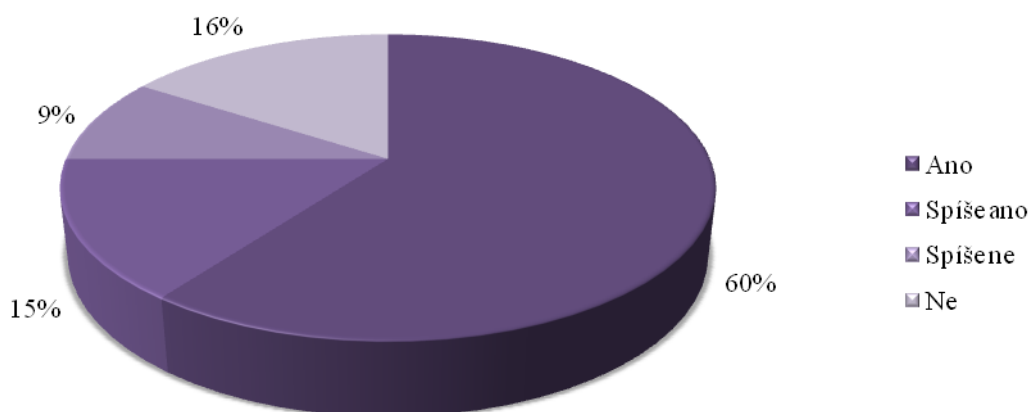
Tabulka 6 - Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání

	Počet respondentů	Podíl v %
Ano	106	60
Spíše ano	26	15
Spíše ne	16	9
Ne	28	16
Celkem	176	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Až tři čtvrtě dotazovaných uvedlo, že je ochotno dojíždět do zaměstnání. Z výsledků odpovědí na první otázku dotazníkového šetření vyplývá, že většina respondentů, je svolná k dojíždění do zaměstnání bez ohledu na vzdálenost potenciálního zaměstnání.

Graf 14 - Ochota respondentů dojíždět



Zdroj: Vlastní výzkum

Ochota respondentů změnit bydliště

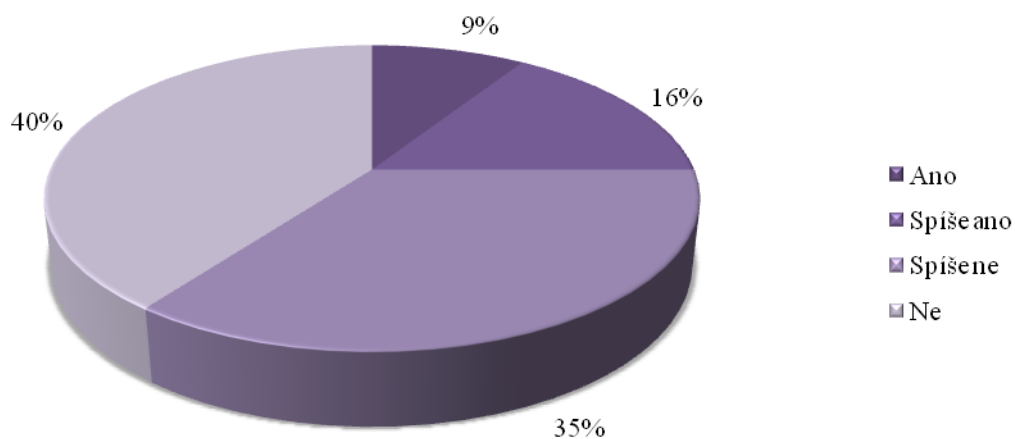
Tabulka 7- Ochota respondentů změnit bydliště kvůli zaměstnání

	Počet respondentů	Podíl v %
Ano	16	9
Spíše ano	28	16
Spíše ne	62	35
Ne	70	40
Celkem	176	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Mnoho záporných odpovědí se objevilo u otázky, zda by byl uchazeč ochoten se přestěhovat kvůli pracovní nabídce. Až 40% respondentů uvedlo jednoznačné ne. Spíše ne uvedlo 35% uchazečů. Celkově tedy neochota změny bydliště kvůli zaměstnání dosáhla až na 75%. Spíše ke kladné odpovědi se přiklonilo 16% respondentů. Nesporné ano uvedlo pouze 9% respondentů.

Graf 15 - Ochota respondentů změnit bydliště



Zdroj: Vlastní výzkum

Ochota respondentů změnit své zaměření

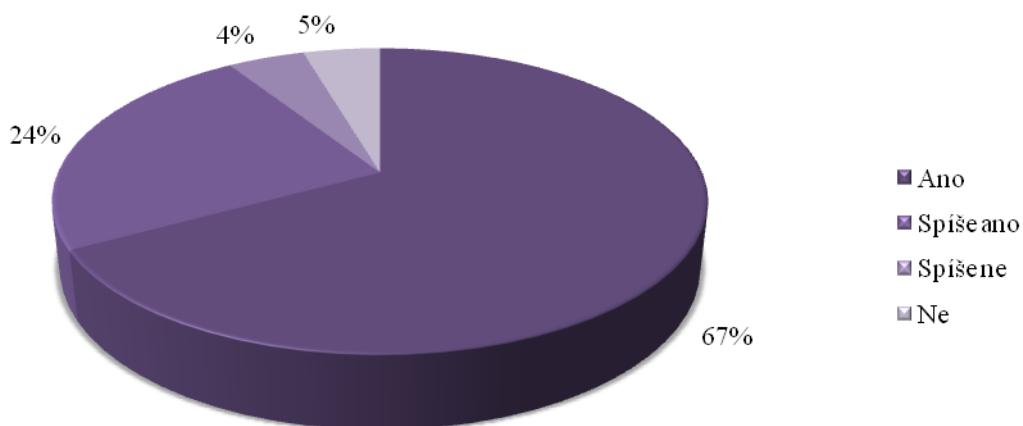
Tabulka 8 - Ochota respondentů změnit svou profesi

	Počet respondentů	Podíl v %
Ano	118	67
Spíše ano	42	24
Spíše ne	8	5
Ne	8	5
Celkem	176	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Také profese či vyučený obor hrají důležitou úlohu při hledání nového zaměstnání. O některé obory nemusí být třeba v danou chvíli zájem, nebo naopak existují profese, u kterých poptávka převyšuje nabídku. Rozdíly jsou i dle geografického hlediska. Následující otázka má za cíl přinést odpověď na to, zda jsou respondenti z vybraného regionu ochotni změnit své zaměření proto, aby získali zaměstnání. Z předchozí tabulky, je evidentní, že jsou si uchazeči vědomi významného vlivu profese při uplatnění na trhu práce. Z celkového počtu 176 dotazovaných jich je 91% ochotno změnit svoji profesi. Jednoznačné ano uvedlo 67% respondentů a spíše ano 24% z nich. Negativní postoj ke změně své profese zaujímá pouze 10% dotazovaných.

Graf 16 - Ochota respondentů změnit svou profesi



Zdroj: Vlastní výzkum

Ochota respondentů doplnit si vzdělání

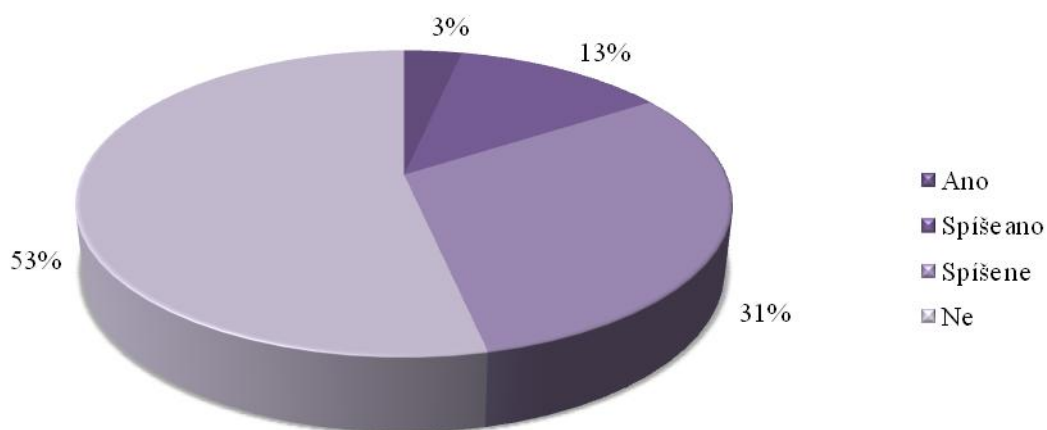
Tabulka 9 - Ochota respondentů doplnění vzdělání

	Počet respondentů	Podíl v %
Ano	6	3
Spíše ano	22	13
Spíše ne	54	31
Ne	94	53
Celkem	176	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Vzdělání je jedním z nejdůležitějších faktorů při uplatnění na trhu práce. Pro dosažení konkurenceschopné ekonomiky je nutné zapojení dospělé populace do dalšího vzdělávání. Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že existuje pouze minimální ochota respondentů doplnit si stávající vzdělání. Přesně 84% z respondentů nemá zájem o doplnění svého dosaženého vzdělání. Doplnit vzdělání by bylo ochotno 16% z dotazovaných.

Graf 17 - Ochota respondentů doplnění vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum

Ochota respondentů se rekvalifikovat

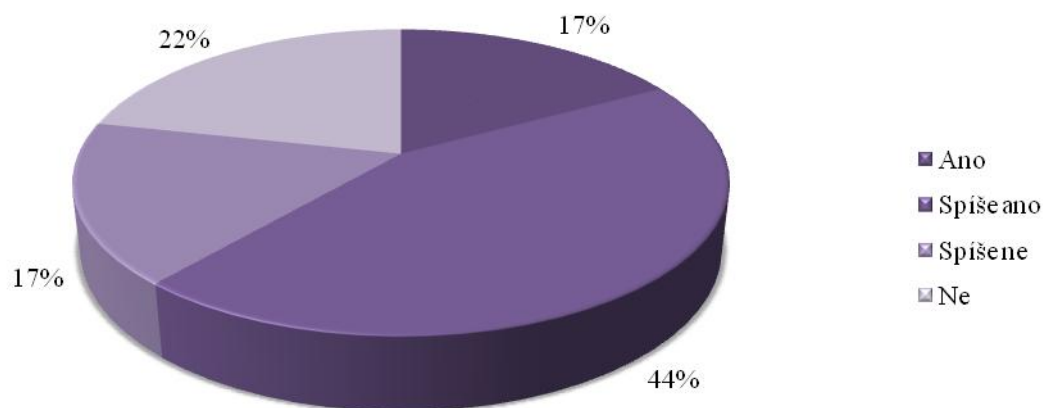
Tabulka 10 - Ochota respondentů se rekvalifikovat

	Počet respondentů	Podíl v %
Ano	30	17
Spíše ano	78	44
Spíše ne	30	17
Ne	38	22
Celkem	176	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Ochota respondentů se rekvalifikovat se dle následujících výsledků jeví jako velmi vysoká. Rekvalifikace pomáhá uchazečům získat novou, zvýšit nebo prohloubit dosavadní kvalifikaci. Mezi největší pozitiva rekvalifikačních kurzů patří bezesporu to, že člověk nepřichází o pracovní návyky, zůstává v určitém rytmu a neztrácí motivaci k hledání nového zaměstnání. Ze 176 přijatých odpovědí na otázku zda je respondent ochoten se rekvalifikovat 61% dotazovaných odpovědělo kladně. Zbýlých 39% nemá zájem ani ochotu zvýšit svoji kvalifikaci.

Graf 18 - Ochota respondentů se rekvalifikovat



Zdroj: Vlastní výzkum

Jak hledají respondenti zaměstnání

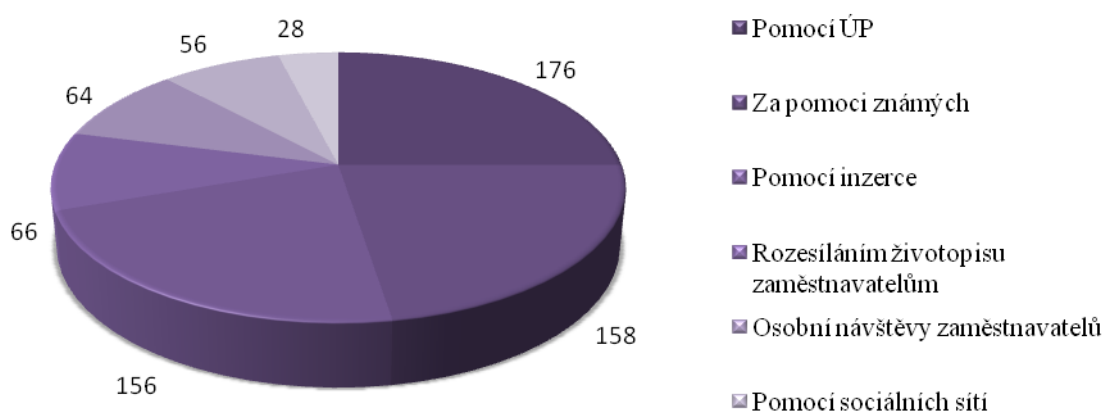
Tabulka 11- Jak hledají respondenti zaměstnání

	Počet respondentů	Podíl v %
Pomocí ÚP	176	100
Za pomoci známých	158	90
Pomocí inzerce	156	89
Rozesláním životopisu zaměstnavatelům	66	38
Osobní návštěvy zaměstnavatelů	64	36
Pomocí sociálních sítí	56	32
Pomocí agentur práce	28	16

Zdroj: Vlastní výzkum

Vzhledem k tomu, že bylo dotazníkové šetření prováděno na úřadu práce, využívá 100% uchazečů o zaměstnání pomoci úřadu práce. 90% z dotazovaných se spoléhá na pomoc známých a 89% věří v to, že naleznou pracovní nabídku v inzerci. Pouze 38% respondentů rozesílá své životopisy zaměstnavatelům a ještě méně, tedy 36% z celkového počtu navštěvuje zaměstnavatele osobně. 32% uchazečů využívá k hledání zaměstnání sociální sítě a nejmenší důvěru (16%) přikládají respondenti agenturám práce.

Graf 19 - Jak hledají respondenti zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum

Jakou výši mzdy by si respondenti představovali?

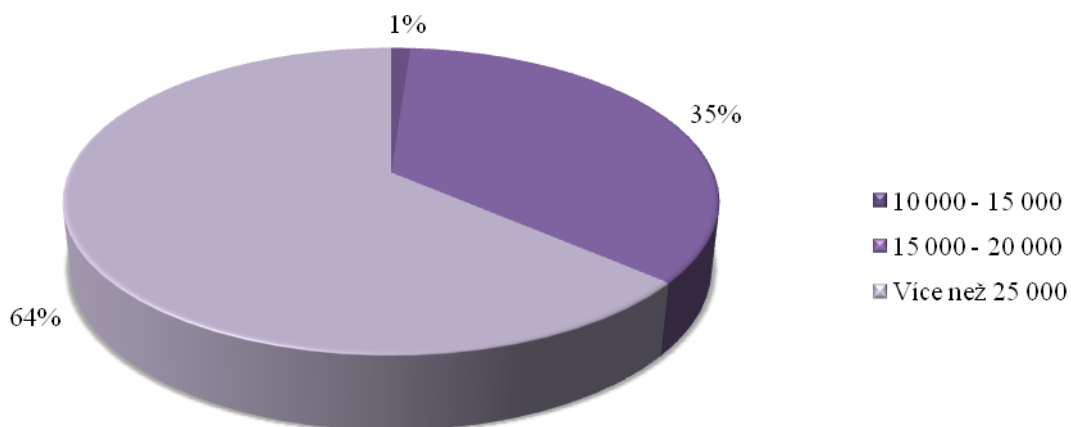
Tabulka 12 - Výše mzdy, kterou by si respondenti představovali

	Počet respondentů	Podíl v %
Méně než 10 000	0	0
10 000 - 15 000	2	1
15 000 - 20 000	62	35
Více než 20 000	112	64
Celkem	176	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Ze všech 176 dotazových se nenašel ani jediný respondent, který by si přál nižší mzdu než 10 000 Kč. 1% uchazečů by si představovalo mzdu ve výši alespoň 10 000 Kč a dalších 35% dokonce více než 15 000 Kč. Ovšem nejvíce respondentů (64%) by si představovalo jako svou minimální mzdu 20 000 Kč.

Graf 20- Jakou výši mzdy by si respondenti představovali



Zdroj: Vlastní výzkum

Od jaké výše mzdy jsou respondenti ochotni přijmout zaměstnání?

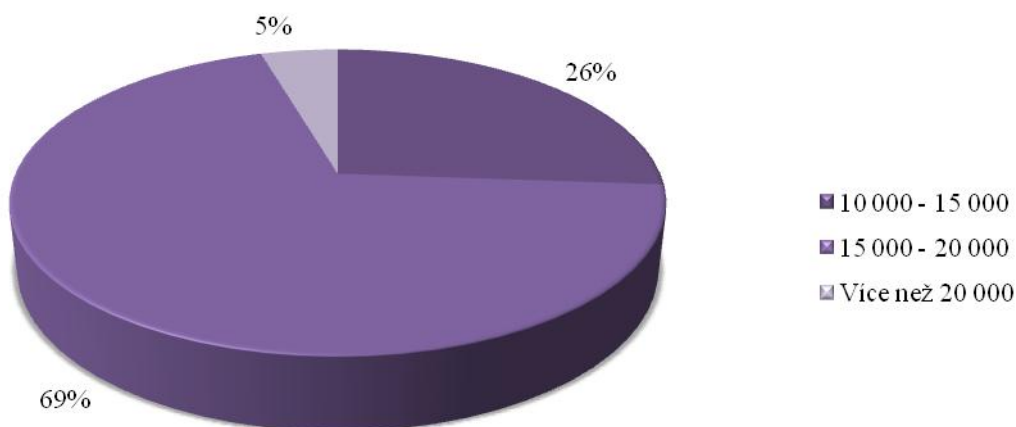
Tabulka 13 - Výše mzdy, od které jsou ochotni respondenti přijmout zaměstnání

	Počet respondentů	Podíl v %
Méně než 10 000	0	0
10 000 - 15 000	46	26
15 000 - 20 000	122	69
Více než 20 000	8	5
Celkem	176	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Oproti předchozí otázce se četnost odpovědí u otázky „Od jaké výše mzdy jste ochoten přijmout zaměstnání?“ výrazně změnila. Až 70% respondentů uvedlo, že by přijalo zaměstnání nabízející od 15 000 Kč do 20 000 Kč. 26% z dotazovaných by bylo ochotno přijmout zaměstnání se mzdou od 10 000 do 15 000 Kč. Pouze 5% by přijalo nabízenou práci až tehdy, kdy by mzda dosahovala na výši 20 000 Kč a více.

Graf 21 - Výše mzdy, od které jsou ochotni respondenti přijmout zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum

Kterými cizími jazyky jsou respondenti schopni se dorozumět?

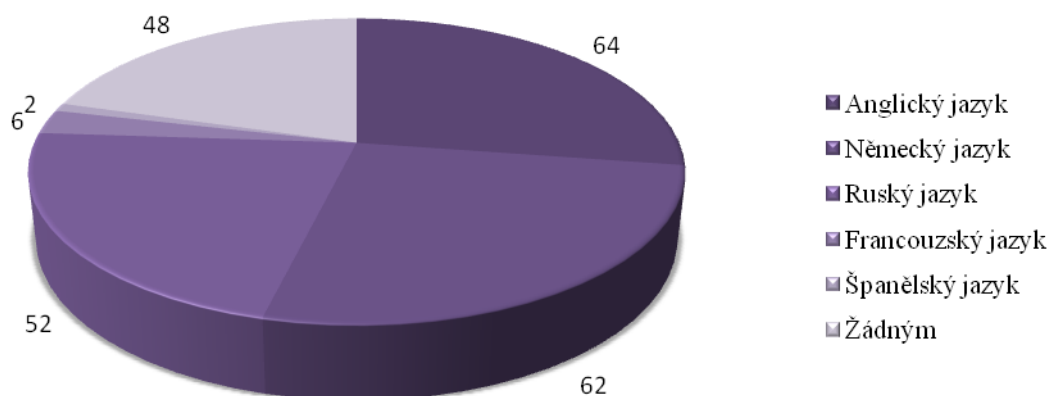
Tabulka 14 - Znalost cizích jazyků respondentů

	Počet respondentů	Podíl v %
Anglický jazyk	64	36
Německý jazyk	62	35
Ruský jazyk	52	30
Francouzský jazyk	6	3
Španělský jazyk	2	1
Žádným	48	27

Zdroj: Vlastní výzkum

Znalost cizího jazyka patří v současné době mezi základní dovednosti stejně jako schopnost použití internetu nebo řízení auta. Pro většinu zaměstnavatelů je dnes znalost cizího jazyka brána jako samozřejmost a 6 z 10 pohovorů plynule přejde do cizího jazyka. Z celkového počtu 176 respondentů 27% uvedlo, že neovládá žádný cizí jazyk. Okolo 35% uchazečů mluví anglicky či německy a 30% uvedlo, že zvládá ruský jazyk.

Graf 22 - Znalost cizích jazyků respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

5 Výsledky a diskuse

5.1 Stanovení hypotéz

Cílem diplomové práce je porovnat stanovené hypotézy o nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let s vybranou skupinou nezaměstnaných, která vykazuje nejnížší nezaměstnanost a to jednou z kvalitativních metod – dotazníkem. Empirické šetření poslouží nejen k dosažení hlavního a dílčích cílů, ale rovněž představuje krok k potvrzení či vyvrácení následně stanovených hypotéz. Hypotézy jsou vymezeny na základě teoretických východisek a jejich validita je prověřena v následující části diplomové práce a jejich ověření či vyvrácení umožní nalezení odpovědi na otázku: „Jaké jsou příčiny nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let v Kralupech nad Vltavou a obcích ve správním obvodu Kralup“. Metoda komparace neboli srovnání byla vybrána především kvůli svým vypovídacím schopnostem. Jedná se o jednu z nejužívanějších vědeckých metod práce. Poskytuje určení shody nebo rozdílů jevů, objektů, úkazů či ukazatelů.

Dotazníkové šetření bylo realizováno na základě 11 kroků dle Miroslava Dismana:

1. Formulace teoretického nebo praktického sociálního problému

Odlíšná míra nezaměstnanosti u různých věkových skupin.

2. Formulace teoretické (obecné) hypotézy

Existence vyšší míry nezaměstnanosti u věkové skupiny 50+.

3. Formulace souboru pracovních hypotéz

H1 – Věková skupina 50+ je méně ochotná dojíždět do zaměstnání než věková skupina 30-40 let.

H2 – Věková skupina 50+ je méně ochotná se vzdělávat než věková skupina 30-40 let.

H3 – Věková skupina 50+ má nižší dosažené vzdělání než věková skupina 30-40 let.

H4 – Věková skupina 50+ má nižší jazykové dovednosti než věková skupina 30-40 let.

H5 - Věková skupina 50+ má vyšší platové požadavky než věková skupina 30-40 let.

H6 – Věková skupina 50+ má menší ochotu přestěhovat se kvůli pracovní nabídce než věková skupina 30-40 let.

H7 – Věková skupina 50+ využívá ke hledání nového zaměstnání užší nabídku příležitostí než věková skupina 30-40 let.

4. Rozhodnutí o populaci a vzorku

Dotazníkové šetření proběhlo mezi uchazeči o zaměstnání v místě kontaktního pracoviště Kralup nad Vltavou. Toto šetření bylo uskutečněno metodou dotazování, které bylo zvoleno především z důvodu uchování anonymity a vyšší upřímnosti respondentů. Populaci v dotazníkovém šetření tvoří klienti úřadu práce ve vybraném regionu v období od ledna 2016 do února 2016. Při šetření byla snaha o rovnocenné zastoupení mužů a žen všech druhů dosaženého vzdělání a různých profesí. Zprostředkovatelky práce dotazníky rozdávaly na pravidelných schůzkách s klienty, nebo byli uchazeči osloveni přímo tazatelem tohoto průzkumu.

5. Pilotáž (kontrola předmětu a populace)

Výzkumné téma je ve vymezené skupině vyšetřovatelné.

6. Rozhodnutí o technice sběru dat

Vzhledem k vybranému tématu diplomové práce, jeho problematice a vybranému vzorku populace byl jako nejlepší výzkumný prostředek zvolen dotazník. Dotazníkové šetření umožňuje získat dostatečný počet respondentů pro vyhodnocení dané problematiky.

7. Konstrukce nástrojů sběru informací

Po prostudování odborné literatury a na základě stanovených hypotéz byl vytvořen dotazník, který tvoří přílohu této práce. K dosažení jednoznačných odpovědí a úspoře času respondentů byl dotazník vytvořen především z uzavřených otázek. Na začátku dotazníku je krátký úvod, který respondenty informuje, pro jaké účely je dotazník určený, co je jeho cílem a že je jeho vyplnění anonymní. Dotazník je složen ze 13 otázek. V úvodu dotazníku jsou umístěny identifikační otázky, poté následují otázky, které tematicky odpovídají uvedeným hlavním okruhům hypotéz. Při sestavování dotazníku byl kladen důraz na objektivní formulaci otázek, poté na jejich vhodné pořadí a na eliminaci nejednoznačných otázek.

8. Předvýzkum (kontrola výzkumného nástroje)

Předvýzkum byl uskutečněn na uchazečích o zaměstnání na Úřadu práce v Kralupech nad Vltavou v lednu 2015 (během jednoho dne). Dohromady bylo osloveno 8 uchazečů o zaměstnání, avšak pouze 6 osob z těchto uchazečů bylo ochotno se zúčastnit tohoto předvýzkumu. Žádná otázka nepůsobila respondentům významnější problémy, které by bránily v jejím pochopení. Na základě tohoto předvýzkumu došlo tedy pouze k drobným úpravám v dotazníku, především stylistických a doplnění vhodných chybějících odpovědí.

9. Sběr dat

Sběr dat proběhl dvojnásobným způsobem. V místě kontaktního pracoviště ÚP v Kralupech nad Vltavou byli příchozí tazatelem požádáni o vyplnění dotazníku a také zprostředkovatelky práce rozdávaly dotazníky uchazečům během jejich pravidelných návštěv. Kdokoliv z klientů úřadu mohl být zprostředkovatelem práce osloven, aby se zúčastnil dotazníkového šetření. Především byla snaha o šíření dotazníku tak, aby byly zastoupeny muži i ženy vybraných věkových kategorií, avšak různého dosaženého vzdělání a profesí. Zastoupení žadatelů ve vlastním výzkumu tvoří celá škála uchazečů o zaměstnání ve všech obcích správního obvodu obce s rozšířenou působností Kralup nad Vltavou. Mezi respondenty, kterými tedy byli žadatelé o zaměstnání Kralup nad Vltavou a obcí ve správním obvodu Kralup nad Vltavou, bylo rozdáno celkem 200 dotazníků. Z celkového počtu 200 dotazníků se vrátilo 184, což znamená, že návratnost činila 92 %.

10. Analýza dat

Všechna shromážděná data byla přezkoumána, chybně či dokonce nevyplněné dotazníky byly z analýzy vyjmuty. Z celkového počtu 184 navrácených dotazníků, bylo z analýzy vyjmuty 8 dotazníků, které byly neúplné a jejich zpracování by nebylo možné. Dotazníky byly z papírové podoby převedeny do elektronické, poté byla vytvořena datová tabulka v programu Microsoft Excel, která byla následně zpracována. Nejdříve byly zhotoveny tabulky s výstupy z identifikačních otázek a poté byly zpracovány výsledky

zkřížených dat, což je představováno zkřížením identifikačních dat s údaji z následných otázek (například věk či pohlaví respondenta a jeho ochota dojíždět do zaměstnání).

11. Interpretace dat, závěry, případná teoretická zvěcnění

Na základě předešlém rozboru dat byla data interpretována.

5.2 Vyhodnocení stanovených hypotéz

V následující části diplomové práce budou postupně ověřovány předem stanovené hypotézy, které budou na základě dat získaných z dotazníkového šetření potvrzeny či popřeny. V této části práce je využito takzvaných zkřížených dat, kdy se kombinují identifikační údaje s informacemi z následných otázek. Vzhledem k vybraným věkovým skupinám, které nám mají objasnit hlavní rozdíly v příčinách nezaměstnanosti, bude použita jako identifikační otázka ihned první otázka dotazníkového šetření vymezující věkové skupiny.

Hypotéza č. 1:

Věková skupina 50+ je méně ochotná dojíždět do zaměstnání než věková skupina 30-40 let

Tabulka 15 - Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání dle věku

	Počet respondentů	Podíl v %	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %
Ano	106	60	62	79	44	45
Spíše ano	26	15	10	13	16	16
Spíše ne	16	9	4	5	12	12
Ne	28	16	2	3	26	27
Celkem	176	100	78	100	98	100

Zdroj: Vlastní výzkum

V tabulce č. 15 je zachycena ochota respondentů dojíždět do zaměstnání dle vzdálenosti a rozdělení na dvě věkové skupiny. Z celkového počtu 176 respondentů, je ochotno dojíždět do zaměstnání až 75% z nich. Pro vyhodnocení této hypotézy byly sloučeny odpovědi Ano a Spíše ano (jako „Ano“) a na druhé straně Ne a Spíše ne (jako „Ne“).

Kritérium pro možné vyhodnocení hypotéz bylo stanoveno minimálně na 10% rozdíl odpovědí dvou věkových kategorií. V případě, že bude tento rozdíl menší, nelze hypotézu potvrdit ani vyvrátit.

Tabulka 16 - Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání po sloučení odpovědí

	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %	Hypotéza
Ano	72	92	60	61	ANO
Ne	6	8	38	39	ANO
Celkem	78	100	98	100	ANO

Zdroj: Vlastní výzkum

Odpověď Ano uvedlo 92% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupiny nad 50 let pouze 61% respondentů. 31% rozdíl v neprospěch věkové kategorie nad 50 let je dostatečný na to, aby mohla být hypotéza číslo 1 potvrzena.

Rozdílné odpovědi přinesla také otázka na maximální vzdálenost dojíždění do zaměstnání, kterou jsou ochotni dotazovaní absolvovat.

Tabulka 17 - Maximální vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni dojíždět dle věku

	Počet respondentů	Podíl v %	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %
Do 5 km	6	5	0	0	6	10
5-15km	40	30	8	11	32	53
15-25km	44	33	24	33	20	33
25 a více km	42	32	40	56	2	3
Celkem	132	100	72	100	60	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Na vzdálenost kratší než 5 km je ochotno dojíždět 5% dotazovaných a většina (95%) respondentů je ochotna dojíždět 5 a více km. Co se týká věkového složení, tak věková skupina 30-40 let je 100% ochotna dojíždět do zaměstnání bez ohledu na vzdálenost, a naopak věková skupina 50+ je z více než z 96% ochotna dojíždět do zaměstnání vzdáleného maximálně 25 km.

Pro vyhodnocení této hypotézy byly sloučeny odpovědi Do 5 km a 5-15km (jako „malá vzdálenost“) a odpovědi 15-25km a 25 a více km (jako „velká vzdálenost“).

Tabulka 18 - Maximální vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni dojíždět po sloučení odpovědí

	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %	Hypotéza
Malá vzdálenost	8	11	38	63	ANO
Velká vzdálenost	64	89	22	37	ANO
Celkem	72	100	60	100	ANO

Zdroj: Vlastní výzkum

Odpověď „Malá vzdálenost“ uvedlo 11% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let 63% respondentů. Odpověď „velká vzdálenost“ uvedlo 89% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let pouze necelých 37% respondentů.

Kritérium pro možné vyhodnocení hypotéz bylo stanoveno minimálně na 10% rozdíl odpovědí dvou věkových kategorií. V případě, že bude tento rozdíl menší nelze hypotézu potvrdit ani vyvrátit.

52% rozdíl v ochotě k dojíždění v neprospěch věkové kategorie nad 50 let je dostatečný na to, aby opět mohla být hypotéza číslo 1 potvrzena.

Hypotéza č. 1 je potvrzena. Respondenti z věkové skupiny 50+, jsou méně ochotni dojíždět za prací než věková skupina 30-40 let.

Hypotéza č. 2:

Věková skupina 50+ je méně ochotná se vzdělávat než věková skupina 30-40 let.

Tabulka 19 - Ochota respondentů doplnit si dosažené vzdělání dle věku

	Počet respondentů	Podíl v %	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %
Ano	6	3	4	5	2	2
Spíše ano	22	13	8	10	14	14
Spíše ne	54	31	40	51	14	14
Ne	94	53	26	33	68	69
Celkem	176	100	78	100	98	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 176 respondentů není ochotno si doplnit vzdělání přes 84% dotazovaných. Pro vyhodnocení této hypotézy byly sloučeny odpovědi Ano a Spíše ano (jako „Ano“) a na druhé straně Ne a Spíše ne (jako „Ne“).

Tabulka 20 - Ochota respondentů doplnit si vzdělání po sloučení odpovědí

	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %	Hypotéza
Ano	12	15	16	16	-
Ne	66	85	82	84	-
Celkem	78	100	98	100	-

Zdroj: Vlastní výzkum

Odpověď Ano a Spíše ano uvedlo 15% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let 16% respondentů, což je téměř shodný výsledek.

Kritérium pro možné vyhodnocení hypotéz bylo stanoveno minimálně na 10% rozdíl odpovědí dvou věkových kategorií. V případě, že bude tento rozdíl menší nelze hypotézu potvrdit ani vyvrátit.

1 % rozdíl v neprospěch věkové kategorie nad 50 let není dostatečný na to, aby mohla být hypotéza číslo 2 potvrzena či vyvrácena.

Hypotéza č. 2 není potvrzena. Nelze určit, zda je ochota doplnit si vzdělání u věkové skupiny 50+ nižší než u věkové skupiny 30-40 let.

Hypotéza č. 3:

Věková skupina 50+ má nižší dosažené vzdělání než věková skupina 30-40 let.

Tabulka 21 - Dosažené vzdělání respondentů dle věku

	Počet respondentů	Podíl v %	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %
Základní	24	14	4	5	20	20
Odborné vyučení bez maturity	64	36	26	33	38	39
Odborné vyučení s maturitou	20	11	10	13	10	10
Středoškolské s maturitou	44	25	24	31	20	20
Vyšší odborná škola	16	9	8	10	8	8
Vysokoškolské	8	5	6	8	2	2
Celkem	176	100	78	100	98	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Pro vyhodnocení této hypotézy byly jednotlivým odpovědím přiřazeny váhy, které vyjadřují relativní důležitost kritéria s porovnáním s ostatními. Váha je hodnota z intervalu $\langle 0,1 \rangle$. Čím je kritérium ze subjektivního pohledu hodnotitele významnější, tím je jeho váha větší. Pro získání srovnatelnosti vah souboru kritérií stanovených rozličnými metodami se tyto váhy normují, to znamená, aby jejich součet byl roven jedné. Takže například první kritérium bude mít váhu 10%, druhé 40%, třetí 50%. Matematický zápis tedy zní $v = (v_1; v_2; v_3) = (0,1; 0,4; 0,5)$.

Pro stanovenou hypotézu na dosažené vzdělání byly vymezeny váhy dle významnosti dosaženého vzdělání z hlediska možného uplatnění na trhu práce. Základnímu vzdělání byla přiřazena 0% důležitost, dále bylo odborné vyučení bez maturity ohodnoceno 10%, odborné vyučení s maturitou 20%, středoškolské s maturitou 30% a vyšší vzdělání, tedy vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání bylo sloučené do jedné kategorie vysokoškolského vzdělání, které bylo ohodnoceno 40%.

Tabulka 22 - Přepočtení dosaženého vzdělání dle přiřazených vah

	Koeficient	Podíl v % 30-40 let	Výsledek	Podíl v % 50+	Výsledek
Základní	0	5	0	20	0
Odborné vyučení bez maturity	0,1	33	3,3	39	3,9
Odborné vyučení s maturitou	0,2	13	2,6	10	2
Středoškolské s maturitou	0,3	31	9,3	20	6
Vysokoškolské	0,4	10	4	8	3,2
Celkem	1	100	19,2	100	15,1

Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza by byla potvrzena či vyvrácena pokud by rozdíl výsledných hodnot přesahoval 10% z absolutní hodnoty vypočtené váhy dosaženého vzdělání.

Vypočtená hodnota dosaženého vzdělání u skupiny 30-40 let činí 127% vypočtené hodnoty dosaženého vzdělání věkové skupiny 50+.

Hypotéza č. 3 je potvrzena. Věková skupina 50+ má nižší dosažené vzdělání než věková skupina 30-40 let.

Hypotéza č. 4:

Věková skupina 50+ má nižší jazykové dovednosti než věková skupina 30-40 let.

Tabulka 23 - Jazykové dovednosti dle věku

	Počet respondentů	Podíl v %	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %
Anglický jazyk	64	36	50	64	14	14
Německý jazyk	62	35	48	62	14	14
Ruský jazyk	52	30	16	21	36	37
Francouzský jazyk	6	3	6	8	0	0
Španělský jazyk	2	1	2	3	0	0
Žádný	48	27	4	5	44	45

Zdroj: Vlastní výzkum

Pro vyhodnocení této hypotézy byly opět jednotlivým jazykovým dovednostem přiřazeny váhy, které vyjadřují relativní důležitost kritéria s porovnání s ostatními. Váha je hodnota z intervalu $\langle 0,1 \rangle$.

Pro stanovenou hypotézu jazykových dovedností byly vymezeny váhy dle potřeby jazykových dovedností z hlediska možného uplatnění na trhu práce. Nejvíce vyžadovaným jazykem na trhu práce v ČR je anglický jazyk, a proto mu byla přidělena hodnota 50%. Druhým žádaným jazykem je jazyk německý, který byl oceněn 25%, znalosti jiných cizích řečí byla přidělena hodnota 20%. Ruský jazyk již není v současné době tolik využitelný, a proto byl klasifikován pouze 5%. Neznalost žádného cizího jazyka byla ohodnocena 0%.

Tabulka 24 - Přepočítání jazykových dovedností dle přiřazených vah

	Koeficient	Podíl v % 30-40 let	Výsledek	Podíl v % 50+	Výsledek
Anglický jazyk	0,5	64	32	14	7
Německý jazyk	0,25	62	15,5	14	3,5
Ruský jazyk	0,05	21	1,05	37	1,85
Jiný	0,2	11	2,2	0	0
Žádný	0	5	0	45	0
Celkem	1	-	50,75	-	12,35

Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza by byla potvrzena či vyvrácena pokud by rozdíl výsledných hodnot přesahoval 10% z absolutní hodnoty vypočtené váhy jazykových dovedností.

Z porovnání jazykových dovedností u dvou vybraných věkových kategorií vyplývá, že zde existuje výrazný rozdíl. Vypočtená hodnota jazykových dovedností u skupiny 30-40 let činí 410% vypočtené hodnoty jazykových dovedností věkové skupiny 50+.

Hypotéza č. 4 je potvrzena. Věková skupina 50+ má nižší jazykové dovednosti než věková skupina 30-40 let.

Hypotéza č. 5:

Věková skupina 50+ má vyšší platové požadavky než věková skupina 30-40 let.

Tabulka 25 - Platové požadavky respondentů dle věku

	Počet respondentů	Podíl v %	30-40 let	Podíl v %	50+let	Podíl v %
Méně než 10 000	0	0	0	0	0	0
10 000 - 15 000	46	26	10	13	36	37
15 000 - 20 000	122	69	62	79	60	61
Více než 25 000	8	5	6	8	2	2
Celkem	176	100	78	100	98	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Pro vyhodnocení této hypotézy byly sloučeny odpovědi Méně než 10 000 Kč a 10 000-15 000 Kč (jako „nízké platové požadavky“) a odpovědi 15 000-20 000 Kč a Více než 25 000 Kč (jako „vysoké platové požadavky“).

Tabulka 26 - Platové požadavky respondentů po sloučení odpovědí

	30-40 let	Podíl v %	50+let	Podíl v %	Hypotéza
Nízké platové požadavky	10	13	36	37	NE
Vysoké platové požadavky	68	87	62	63	NE
Celkem	78	100	98	100	NE

Zdroj: Vlastní výzkum

Odpověď „Nízké platové požadavky“ uvedlo 13% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let 37% respondentů. Odpověď „Vysoké platové požadavky“ uvedlo necelých 87% zúčastněných respondentů z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let jen 63% respondentů.

Kritérium pro možné vyhodnocení hypotéz bylo stanoveno minimálně na 10% rozdíl odpovědí dvou věkových kategorií. V případě, že bude tento rozdíl menší nelze hypotézu potvrdit ani vyvrátit.

24% rozdíl v platových požadavcích uchazečů o zaměstnání v neprospěch věkové kategorie nad 50 let je dostatečný na to, aby opět mohla být hypotéza číslo 5 vyvrácena.

Hypotéza č. 5 není potvrzena. Věková skupina 50+ nemá vyšší platové požadavky než věková skupina 30-40 let.

Hypotéza č. 6:

Věková skupina 50+ má menší ochotu přestěhovat se kvůli pracovní nabídce než věková skupina 30-40 let.

Tabulka 27 - Ochota respondentů přestěhovat se kvůli pracovní nabídce dle věku

	Počet respondentů	Podíl v %	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %
Ano	16	9	12	15	4	4
Spíše ano	28	16	20	26	8	8
Spíše ne	62	35	36	46	26	27
Ne	70	40	10	13	60	61
Celkem	176	100	78	100	98	100

Zdroj: Vlastní výzkum

V tabulce č. ? je zachycena ochota změnit své bydliště kvůli zaměstnání rozdělena na dvě věkové skupiny. Z celkového počtu 176 respondentů, je ochotno se přestěhovat kvůli zaměstnání pouze 25% z nich. Pro vyhodnocení této hypotézy byly sloučeny odpovědi Ano a Spíše ano (jako „Ano“) a na druhé straně Ne a Spíše ne (jako „Ne“).

Tabulka 28 - Ochota respondentů přestěhovat se kvůli pracovní nabídce po sloučení odpovědí

	30-40 let	Podíl v %	50+ let	Podíl v %	Hypotéza
Ano	32	41	12	12	ANO
Ne	46	59	86	88	ANO
Celkem	78	100	98	100	ANO

Zdroj: Vlastní výzkum

Odpověď Ano uvedlo 41% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let pouze 12% respondentů. Odpověď Ne udalo 59% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let 88% respondentů

Kritérium pro možné vyhodnocení hypotéz bylo stanoveno minimálně na 10% rozdíl odpovědí dvou věkových kategorií. V případě, že bude tento rozdíl menší nelze hypotézu potvrdit ani vyvrátit.

29% rozdíl v neprospěch věkové kategorie nad 50 let je dostatečný na to, aby mohla být hypotéza číslo 6 potvrzena.

Hypotéza č. 6 je potvrzena. Věková skupina 50+ má menší ochotu přestěhovat se kvůli pracovní nabídce než věková skupina 30-40 let.

Hypotéza č. 7:

Věková skupina 50+ využívá ke hledání nového zaměstnání omezenější nabídku příležitostí než věková skupina 30-40 let.

Tabulka 29 - Jak hledají respondenti zaměstnání dle věku

	Počet respondentů	Podíl v %	30-40 let	Podíl v %	50+let	Podíl v %
Pomocí ÚP	176	100	78	100	98	100
Za pomoci známých	158	90	70	90	88	90
Pomocí inzerce	156	89	70	90	86	88
Rozesláním životopisu zaměstnavatelům	66	38	52	67	14	14
Osobní návštěvy zaměstnavatelů	64	36	34	44	30	31
Pomocí sociálních sítí	56	32	52	67	4	4
Pomocí agentur práce	28	16	22	28	6	6

Zdroj: Vlastní výzkum

Pro vyhodnocení této hypotézy byly sloučeny odpovědi Pomocí ÚP, Za pomoci známých a Pomocí inzerce (jako „tradiční způsoby hledání zaměstnání“) a na druhé straně odpovědi Rozesláním životopisu zaměstnavatelům, Osobní návštěvy zaměstnavatelů, Pomocí sociálních sítí a Pomocí agentur práce (jako „moderní způsoby hledání zaměstnání“). Vzhledem k tomu, že u této otázky mohli respondenti uvést více odpovědí, nelze tuto otázku vyhodnotit procentuálním podílem. U tradičních metod hledání zaměstnání je procentuální podíl odpovědí obou skupin respondentů téměř shodný. Naopak u moderních metod hledání zaměstnání je vidět u všech možných odpovědí jednoznačný rozdíl vyjádřený v procentech odpovědí respondentů ve prospěch věkové skupiny 30-40let.

Hypotéza č. 7 je potvrzena. Věková skupina 50+ využívá ke hledání nového zaměstnání omezenější nabídku příležitostí než věková skupina 30-40 let.

6 Závěr

Empirický výzkum potvrdil obecnou hypotézu, že věková skupina nezaměstnaných nad 50let, vykazuje vyšší míru nezaměstnanosti z několika hlavních příčin.

Byly zjištěny tyto hlavní příčiny:

- 1) Věková skupina 50+ je méně ochotna dojíždět za prací než věková skupina 30-40 let.
- 2) Věková skupina 50+ má nižší dosažené vzdělání než věková skupina 30-40 let.
- 3) Věková skupina 50+ má nižší jazykové dovednosti než věková skupina 30-40 let.
- 4) Věková skupina 50+ má menší ochotu přestěhovat se kvůli pracovní nabídce než věková skupina 30-40 let.
- 5) Věková skupina 50+ využívá ke hledání nového zaměstnání omezenější nabídku příležitostí než věková skupina 30-40 let.

Tyto závěry plynou z ověření platnosti hypotéz:

Respondenti z věkové skupiny 50+, jsou méně ochotni dojíždět za prací než věková skupina 30-40 let. Kladnou odpověď k dojíždění uvedlo 92% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let pouze 61% respondentů. 31% rozdíl v neprospěch věkové kategorie nad 50 let je dostatečný na potvrzení hypotézy. Věková skupina 30-40 let je 100% ochotna dojíždět do zaměstnání bez ohledu na vzdálenost, a naopak věková skupina 50+ je z více než z 96% ochotna dojíždět do zaměstnání vzdáleného maximálně 25 km.

Hypotéza prohlašující, že věková skupina 50+ má nižší dosažené vzdělání než věková skupina 30-40 let byla vyhodnocena pomocí vah vyjadřující relativní důležitost kritéria s porovnání s ostatními. Pro stanovenou hypotézu na dosažené vzdělání byly vymezeny váhy dle významnosti dosaženého vzdělání z hlediska možného uplatnění na trhu práce. Vypočtená hodnota dosaženého vzdělání u skupiny 30-40 let činí 127% vypočtené hodnoty dosaženého vzdělání věkové skupiny 50+. Bylo potvrzeno, že věková skupina 50+ má nižší dosažené vzdělání než věková skupina 30-40 let.

Následující hypotéza, že věková skupina 50+ má nižší jazykové dovednosti než věková skupina 30-40 let, byla opět hodnocena pomocí přidělených vah dle potřebnosti jazykových dovedností z hlediska možného uplatnění na trhu práce.

Z porovnání výsledků jazykových dovedností vyplývá, že u vybraných věkových kategorií existuje velmi výrazný rozdíl. Vypočtená hodnota jazykových dovedností u skupiny 30-40 let činí 410% vypočtené hodnoty jazykových dovedností věkové skupiny 50+. Hypotéza tedy byla stvrzena. Věková skupina 50+ má mnohonásobně nižší jazykové dovednosti než věková skupina 30-40 let.

Následná hypotéza byla, že věková skupina 50+ má menší ochotu přestěhovat se kvůli pracovní nabídce než věková skupina 30-40 let. Kladnou odpověď uvedlo 41% zúčastněných z věkové skupiny 30-40 let a z věkové skupina nad 50 let pouze 12% respondentů. 29% rozdíl v neprospěch věkové kategorie nad 50 let je dostatečný na potvrzení stanovené hypotézy. Věková skupina 50+ má tedy menší ochotu přestěhovat se kvůli pracovní nabídce než věková skupina 30-40 let.

Poslední stanovená hypotéza, říkala, že věková skupina 50+ využívá ke hledání nového zaměstnání omezenější nabídku příležitostí než věková skupina 30-40 let. Pro vyhodnocení této hypotézy byly sloučeny tři z možných odpovědí (jako „tradiční způsoby hledání zaměstnání“) a na druhé straně 4 odpovědi (jako „moderní způsoby hledání zaměstnání“). U tradičních metod hledání zaměstnání (Úřad práce, inzerce, pomocí známých) je procentuální podíl odpovědí obou skupin respondentů téměř shodný. Naopak u moderních metod hledání zaměstnání (rozesílání životopisů, agentury práce, osobní návštěvy zaměstnavatelů a sociální sítě) je vidět u všech možných odpovědí jednoznačný rozdíl vyjádřený v procentech odpovědí respondentů ve prospěch věkové skupiny 30-40let. Hypotéza č. 7 byla tedy potvrzena. Věková skupina 50+ využívá ke hledání nového zaměstnání omezenější nabídku příležitostí než věková skupina 30-40 let.

Co se týká ekonomická teorie, tak ta obecně vymezuje nezaměstnaného jako člověka, který nemůže nalézt práci, zároveň jde ale o osobu starší 15ti let, která zaměstnání aktivně hledá a je připravena k nástupu do zaměstnání do 14 dnů. Ve většině případů je nezaměstnanost vnímána jako negativní jev, který s sebou nese mnoho ekonomických a sociálních dopadů, které působí nejen na společnost, ale také ekonomiku v kraji a celé České republice. Trh práce je místem, kde se střetává nabídka práce (uchazeči o práci nabízejí své dovednosti, znalosti) a poptávka po práci (představována poptávkou

jednotlivých firem). Bohužel pro některé skupiny obyvatel je poptávka po práci nižší. Nabídka převyšuje poptávku a tyto osoby nemohou najít vhodné zaměstnání.

Mezi tyto rizikové osoby patří i starší osobou nad 50 let. Nezaměstnaní v této věkové kategorii disponují mnoha výraznými handicapy. Všeobecně patří mezi nejvýznamnější znevýhodnění chybějící dovednosti ve využívání nových technologií, nedostačující jazykové a počítačové znalosti, menší fyzická zdatnost, častější zdravotní problémy, a také neochota se dále vzdělávat. Mezi zaměstnavateli panuje přesvědčení, že osoby nad 50 let, jsou méně schopny se přizpůsobit novinkám, mají již vštípené návyky z předchozích zaměstnání a nejsou ochotné zvyšovat svoji kvalifikaci. Mladší věkové kategorie se pro zaměstnavatele jeví jako perspektivnější pracovní síla.

Tato diplomová práce se nejvíce zabývala nezaměstnanými nad 50 let, které jsou v České republice bráni jako nejohroženější skupina na trhu práce. Na to mají vliv hlavně tři důležité fakty; první z nich je demografický vývoj populace a její stárnutí, druhý je zvyšování věku odchodu do důchodu následkem změn v penzijním systému České republiky a třetí skutečnost je odmítavý postoj zaměstnavatelů na zaměstnávání starších osob. Míra zaměstnanosti starších osob se neustále zvyšuje a dle současného trendu se zřejmě dále zvyšovat bude. Jakékoliv snižování nezaměstnanosti, nejen u této rizikové skupiny, je lepší podpořit finančními prostředky skrze aktivní politiku zaměstnanosti, než později finančními náklady na pasivní politiku zaměstnanosti.

Nezaměstnaní nad 50 let tvoří zhruba 30 % nezaměstnaných ve vybraném regionu. Prognóza do budoucna nepočítá se snižováním podílu této věkové skupiny na struktuře obyvatelstva, je proto nutné zaměřit se na zvyšování zaměstnanosti starších pracovníků.

7 Seznam použitých zdrojů

- 1) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- 2) KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 9788073572761.
- 3) HLADÍK, René. *Ekonomie: základní kurs (pro bakalářský stupeň vysokých škol)*. 2. vyd. Ústí nad Labem: Reneco, 2005, 239 s. ISBN 80-86563-11-1.
- 4) URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 2., dopl. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2006, 515 s. ISBN 80-7357-188-9.
- 5) HOLMAN, Robert. *Makroekonomie - středně pokročilý kurz: sbírka řešených otázek a příkladů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2013, x, 57 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-485-8.
- 6) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- 7) HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- 8) WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 1999, ix, 143 s. ISBN 8072261959.
- 9) SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 9788021012516.
- 10) BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.
- 11) JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

- 12) BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- 13) JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.
- 14) MACH, Petr. *Úskalí evropské integrace*. 2., dopl. vyd. Praha: CEP, 2003, 95 s. ISBN 8086547167.
- 15) HODAŇOVÁ, Jitka, Vlasta HOŘÁNKOVÁ a Eva VALOUCHOVÁ. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 48 s. ISBN 80-86552-65-9.
- 16) BY PAUL A SAMUELSON AND WILLIAM D. NORDHAUS. *Economics*. New Delhi: Tata McGraw Hill, 2010. ISBN 9780070700710.
- 17) KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993, 17 s.
- 18) HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- 19) BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- 20) SCHELLE, Karel a Šárka CECHOVÁ. *Základy občanského práva*. 3., upr. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2011, 228 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-116-0.
- 21) KEŘKOVSKÝ, Miloslav a Alena KEŘKOVSKÁ. *Evropská unie: historie, instituce, ekonomika a politiky*. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 1999, viii, 142 s. Business books (Computer Press). ISBN 80-7226-196-7.
- 22) Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2015-05-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz>

- 23) Evropská strategie zaměstnanosti [online]. [cit. 2015-06-19]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>
- 24) Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-06-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- 25) ČERVENKA, J. *Veřejné mínění a nezaměstnanost v České republice* [online]. 2015 [cit. 2015-06-19]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a3901/f11/100001s_Verejne%20mineni%20a%20nezamestnanost.pdf
- 26) MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce: závěrečná zpráva* [online]. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2015 [cit. 2015-06-19]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>
- 27) *Zákony online: Zákon o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <http://zakony-online.cz/?s73&q73=all>
- 28) Občanské poradny [online]. [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: <http://www.obcanskeporadny.cz/50-let-neni-handicap/>
- 29) KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. s. 10-11
- 30) KORÝTKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001. s. 9-16.
- 31) HAVLÍK, J. *Problematika generace 50 plus*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009. s. 14

- 32) Deník Referendum: Domov [online]. [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/17354-necela-polovina-lidi-starsich-padesati-let-je-bez-prace>
- 33) Úřad práce ČR: Tisková zpráva [online]. [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/03/2014_03_26_tz_50plus.pdf
- 34) *Nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11260/17901422/Nezam%25C4%259Bstnanost%2520_1993_2004.pdf/7310053a-b659-4b19-807a-d5ec1a4cdf4a?version=1.0
- 35) *Idnes.cz: Ekonomika* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-cr-za-leden-2013-dmj-/ekonomika.aspx?c=A130208_091836_ekonomika_spi
- 36) ČSÚ: *Metodika ukazatelů* [online]. [cit. 2016-01-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/metodika-ukazatelu-nejdulezitejsi-udaje>
- 37) *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-01-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>
- 38) ČSÚ: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2016-01-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- 39) ČSÚ [online]. [cit. 2016-01-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11260/17901422/Nezam%25C4%259Bstnanost%2520_1993_2004.pdf/7310053a-b659-4b19-807a-d5ec1a4cdf4a?version=1.0
- 40) *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf

- 41) *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. [cit. 2016-01-22]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- 42) *Zákoník práce: ZÁKON č. 262/2006 Sb.* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>
- 43) PÍCHOVÁ, I. a kol: *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 187
- 45) *Mladí odboráři* [online]. [cit. 2016-01-22]. Dostupné z: <http://www.mladiodborari.cz/>
- 46) *Zákoník práce* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast13h10.aspx>
- 47) *MPSV* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: ZPRÁVA O ČINNOSTI Úřadu práce České republiky za rok 2014
- 48) *MPSV* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_platne_zneni_od_1._10._2015.pdf
- 49) *Sociální dávky* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/socialni-davky>
- 50) *Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: http://www.historickygis.cz/sites/default/files/svoboda_p._nemeskal_j._2015_nezamestnanost_v_cesku_v_historickem_pohledu._geograficke_rozhledy_24_c._4_s._28-29.pdf

- 51) *Sociodemografická analýza na území obce s rozšířenou působností Kralupy nad Vltavou* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <https://www.mestokralupy.cz/files/pages/mesto/rozvoj-mesta/komunitni-plan-socialnich-sluzeb/sociodemograficka-analyza-na-uzemi-obce-s-orp-kralupy-nad-vltavou-za-rok-2014.pdf>
- 52) MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2001dotisk. ISBN 80-861-7518-9.
- 53) BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Pub., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- 54) ČSÚ [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11240/17833465/adm_orp_2111.jpg/b082d9d2-f52e-4e9f-9f7a-34ec2f50f52c?version=1.0&t=1413531783199
- 55) PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.
- 56) *Metodická podpora regionálního rozvoje* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <http://www.regionaldevelopment.cz/index.php/socioekonomicka-charakteristika.html>
- 57) ŽÍDEK, Libor. *Transformace české ekonomiky: 1989-2004*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2006. Beckova edice ekonomie. ISBN 80-717-9922-X
- 58) Deník Referendum: Domov [online]. [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/17354-necela-polovina-lidi-starsich-padesati-let-je-bez-prace>
- 59) *Idnes: Ekonomika* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-klesla-je-nejmensi-za-6-let-fif-/ekonomika.aspx?c=A151109_094334_ekonomika_chrs

- 60) *Evropské strukturální a investiční fondy* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Narodni-organ-pro-koordinaci/Evaluace/Evaluacni-cinnost-2/Strategicka-zprava-CR-2009>
- 61) *Budoucnost profesí* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: http://budoucnostprofesi.cz/aktuality.html/news_pos/5
- 62) *Alternativa 50+* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/>
- 63) *MPSV: Počet evidovaných nezaměstnaných* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14557/2._Nez_2011_2013.pdf
- 64) *Idnes: Finance* [online]. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/prognoza-trhu-prace-2015-0bd-/podnikani.aspx?c=A150112_112448_podnikani_kho
- 65) *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014* [online]. [cit. 2016-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf

8 Přílohy

Příloha A - Dotazník	112
----------------------------	-----

Příloha A - Dotazník

Vážený respondente/respondentko,

ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění dotazníku, který je určen pro nezaměstnané ve dvou věkových skupinách, 30-40 let a 50 a více let. Jsem studentkou 5. ročníku České zemědělské univerzity v Praze. Zpracovávám diplomovou práci na téma: „Analýza příčin nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let“ Součástí této diplomové práce je i dotazníkové šetření, které má za cíl zjistit, jaké jsou hlavní příčiny nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let v porovnání s věkovou skupinou 30-40 let.

Dotazník je **anonymní** a získané údaje budou využity pouze pro potřeby zpracování výzkumné části diplomové práce.

Děkuji za Váš čas strávený vyplněním dotazníku.

Moravcová Renata

Kontakt: re.moravcova@seznam.cz

Vyberte **jednu** či **více odpovědí**, kterou označte **křížkem**.

1) Váš věk

- Méně než 30 let – **prosím, nepokračujte ve vyplňování dotazníku**
- 30-40 let
- 40 – 50 – **prosím, nepokračujte ve vyplňování dotazníku**
- 50 a více let

2) Vaše pohlaví

- Muž
- Žena

3) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní
- Odborné vyučení bez maturity
- Odborné vyučení s maturitou
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Vysokoškolské

4) Jste ochoten/a za práci dojíždět?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Pokud jste na otázku č. 4 odpověděl ano/spíše ano

5) Do jaké vzdálenosti jste ochoten/na dojíždět?

- do 5 kilometrů
- 5-15 km
- 15 – 25 kilometrů
- 25 a více

6) Byl/a byste ochoten/na přestěhovat se kvůli pracovní nabídce?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7) Jste ochoten/na změnit své zaměření/profesi?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

8) Jste ochoten/na si doplnit vzdělání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9) Jste ochoten/na se requalifikovat?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10) Jak hledáte zaměstnání?

- Pouze pomocí úřadu práce
- Pomocí agentur práce
- Pomocí inzerce
- Za pomoci známých
- Rozesíláním životopisů zaměstnavatelům
- Osobní návštěvy zaměstnavatelů
- Pomocí sociálních sítí

11) Jakou výši mzdy byste si představoval/a?

- Méně než 10 000 Kč
- 10 000 – 15 000 Kč
- 15 000 – 20 000 Kč
- Více než 20 000 Kč

12) Od jaké výše jste ochotný/ná přijmout zaměstnání?

- Méně než 10 000 Kč
- 10 000 – 15 000 Kč
- 15 000 – 20 000 Kč
- Více než 20 000 Kč

13) Kterými cizími jazyky jste schopni se dorozumět?

- Žádným
- Anglický jazyk
- Německý jazyk
- Ruský jazyk
- Francouzský jazyk
- Španělský jazyk
- Jiný: