

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Postavení rizikové skupiny osob starších 50 let na trhu práce

Bc. Kristýna Šimová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kristýna Šímová

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Postavení rizikové skupiny osob starších 50 let na trhu práce

Název anglicky

The position of risk groups of people over 50 in the labor market

Cíle práce

Cílem diplomové práce je za pomoci analýzy zjistit, jaké je postavení osob starších 50 let na trhu práce. Hlavní cíl diplomové práce bude naplněn dílčími cíli, které byly pro práci vybrány. Prvním dílčím cílem je situaci zhodnotit z pohledu pracovníků zaměstnaných na Úřadu práce v České republice. Druhým dílčím cílem je zhodnocení uplatnění na trhu práce z pohledu respondentů, kteří se účastnili dotazníkového šetření.

Metodika

Diplomová práce bude rozdělena do dvou částí, a to na teoretickou a praktickou část. Při tvorbě analýzy v teoretické práci budou prostudovány literární a internetové publikace. Bude využita metoda deskripce, v níž budou vymezeny pojmy vztahující se k dané problematice.

V praktické části bude provedena analýza pro vybranou rizikovou skupinu. Bude využita metoda dotazování, jež bude probíhat formou rozhovorů s pracovníky Úřadu práce v České republice, se kterými bude autorka práce v kontaktu. Další částí bude dotazníkové šetření vyplněné od respondentů patřící do vybrané rizikové skupiny.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, politika zaměstnanosti, úřad práce, diskriminace na trhu práce, věková skupina 50+

Doporučené zdroje informací

- Brčák, Josef Makroekonomie : makroekonomický přehled / Josef Brčák, Bohuslav Sekerka, Lucie Severová, Dana Stará. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. 262 stran . : ilustrace ; 23 cm
ISBN:978-80-7380-708-5
- BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4
- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8
- Makroekonomie. 2. aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3.vydání Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3
- SEKERKA, B. – BRČÁK, J. Makroekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5
- ŠVARCACHOVÁ, J. Využití potenciálu osob starších 50 let na trhu práce. 1. vydání Kolín: Prostor plus, 2014. ISBN 978-7259-050-2
- ŠVARCOVÁ, J. Ekonomie : stručný přehled 2012/2013 : Zlín: CEED, 2011. ISBN 987-80-87301-16-6

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 22. 3. 2021

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 23. 3. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Postavení rizikové skupiny osob starších 50 let na trhu práce" 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 31.3.2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu této diplomové práce doc. Ing. PhDr. Lucii Severové, Ph.D. z katedry ekonomických teorií, za příkladné vedení při psaní mé diplomové práce, dále za cenné rady a poznámky v průběhu zpracování práce. Dále bych chtěla poděkovat sociologovi PhDr. Ing. Petrovi Soukupovi, Ph.D., za konzultace ohledně statistických hypotéz. Ráda bych i poděkovala všem respondentům a spolupracujícím pracovníkům z ÚP, kteří si udělali čas a dotazník a otázky mi vyplnili.

Postavení rizikové skupiny osob starších 50 let na trhu práce

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na rizikovou skupinu osob starších 50 let na trhu práce. Teoretická část se věnuje dané problematice a pojmům s ní souvisejícím. Zejména obsahuje a vymezuje základní pojmy jako – trh práce, nezaměstnanost, státní politiku zaměstnanosti a rizikové skupiny. Z několika typů rizikových skupin byla vybrána jen jedna, a to osoby starší 50 let, jež v ní mají nepochybně zastupitelné místo.

Hlavní náplní praktické části práce je zjistit z dvou úhlů pohledu, od pracovníků na ÚP a respondentů starších 50 let, jaké mají postavení na trhu práce. V případě pracovníků na Úřadu práce se práce zabývá otázkami, proč jsou osoby 50+ ohroženi na trhu práce, jaké rekvalifikační kurzy jim nabízí, aby se lépe uplatnili na trhu práce, a dále do jakých programů k podpoře zvýšení zaměstnanosti jsou zařazovány. Z pohledu druhého bylo od respondentů zjišťováno formou vlastního dotazníkového šetření nejprve jejich základní specifika – pohlaví, věk a vzdělání. Dále byla formou vlastního výzkumu pokládány otázky typu – zda jsou ochotni za práci odjíždět nebo se přestěhovat, na představu o hrubé mzdě, jestli pocítili někdy oni sami diskriminaci, a pokud ano z jakého důvodu, co by o sobě uvedli jako výhody oproti mladší generaci, a další otázky podobného typu.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, politika zaměstnanosti, úřad práce, diskriminace na trhu práce, věková skupina 50+

The position of risk groups of people over 50 in the labor market

Abstract

The diploma thesis is focused on a risk group of people older than 50 years on the labor market. The theoretical part deals with the problems and concepts related to it. In particular, it contains and defines basic concepts such as – labor market, unemployment, state employment policy and risk groups. Out of the several types of risk groups, only one was selected, namely persons over 50 years of age, who definitely have a substitutable place in it.

The main content of the practical part of the works is determined from two points of view, from employees at the Labor Office and respondents older than 50 years, what their position in the labor market. In the case of workers at the Labor Office with work assessing the questions of why 50+ people are at risk in the labor market, what retraining courses it offers them to better apply in the labor market, and what programs to support employment increase are included. From the second point of view, it was ascertained from respondents in the form of their own questionnaire survey using these basic specifics – gender, age and education. Furthermore, in the form of their own research, questions such as whether they are willing to leave or move for work, the idea of gross wages, whether they themselves felt discriminated against themselves, and if so for what reason, what they would cite as an advantage over the younger generation were asked, and other issues of a similar type.

Keywords: labor market, unemployment, risk groups, employment policy, labor office, discrimination on the labor market, age group 50+

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	14
3.1 Trh práce	14
3.1.1 Rozdělení trhu práce	15
3.1.2 Nabídka práce	16
3.1.3 Poptávka po práci.....	17
3.1.4 Rovnováha na trhu práce	18
3.1.5 Poruchy na trhu práce	20
3.1.6 Minimální mzda.....	20
3.2 Zaměstnanost.....	21
3.3 Nezaměstnanost.....	22
3.3.1 Dobrovolná vs. nedobrovolná nezaměstnanost	23
3.3.2 Měření nezaměstnanosti	24
3.3.3 Struktura nezaměstnanosti	26
3.3.4 Typy nezaměstnanosti.....	27
3.3.5 Nepříznivé dopady nezaměstnanosti	28
3.4 Státní politika zaměstnanosti.....	29
3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	31
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	36
3.5 Rizikové skupiny.....	37
3.5.1 Zdravotně postižení občané	37
3.5.2 Absolventi škol	38
3.5.3 Mladiství uchazeči o práci	39
3.5.4 Starší obyvatelé.....	39
3.5.5 Ženy	41
3.5.6 Nekvalifikované osoby	42
3.5.7 Romské etnikum	43
4 Vlastní práce	45
4.1 Výsledky rozhovorů s úředníky z ÚP	45
4.2 Dotazníkové šetření.....	51
4.2.1 Výsledky dotazníkového šetření.....	54
4.2.2 Vyhodnocení statistických hypotéz	76

5	Výsledky a diskuze	82
5.1	Výsledky rozhovorů s pracovníky na ÚP.....	82
5.2	Výsledky dotazníkového šetření	83
5.2.1	Výsledky statistických hypotéz	86
6	Závěr.....	88
7	Seznam použitých zdrojů	90
7.1	Knižní.....	90
7.2	Internetové zdroje.....	92
8	Přílohy	96
8.1	Otázky pro pracovníka na Úřadu práce.....	96
8.2	Dotazník pro respondenty 50+	97

Seznam obrázků

Obrázek 1 – Nabídka práce.....	17
Obrázek 2 – Poptávka po práci	18
Obrázek 3 – Rovnováha na trhu práce	19

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Otázka č. 7 – V jakém oboru pracujete nebo jste naposledy pracoval(a)?	58
Tabulka 2 – Otázka č. 15 – Jaká je Vaše představa o hrubé mzdě?	64
Tabulka 3 – Otázka č. 16 – Za jakou minimální (hrubou mzdou) jste ochotný/ochotná pracovat?.....	65
Tabulka 4 – Otázka č. 31 – O jaký rekvalifikační kurz šlo?.....	76
Tabulka 5 – První hypotéza – Kontingenční tabulka.....	77
Tabulka 6 – První hypotéza - Chi-kvadrát test	77
Tabulka 7 – Druhá hypotéza – Kontingenční tabulka	78
Tabulka 8 – Druhá hypotéza - Chi-kvadrát test	79
Tabulka 9 – Třetí hypotéza – Kontingenční tabulka.....	80
Tabulka 10 – Třetí hypotéza - Chi-kvadrát test	80
Tabulka 11 – Čtvrtá hypotéza – Frekvenční tabulka	81
Tabulka 12 – Čtvrtá hypotéza – Binomický test.....	81

Seznam grafu

Graf 1 - Otázka č. 1 - Jste:	54
Graf 2 - Otázka č. 2 - Váš věk:	55
Graf 3 - Otázka č. 3 - Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:	55
Graf 4 - Otázka č. 4 - Jste v této době zaměstnán(a)?	56
Graf 5 - Otázka č. 5 – Pokud ne, z jakého důvodu jste přišel/přišla o zaměstnání?	57
Graf 6 - Otázka č. 6 - Jakým způsobem byl rozváznán Váš pracovní poměr?	57
Graf 7 - Otázka č. 8 – Na jaký typ úvazku pracujete nebo jste naposledy pracoval(a)?	59
Graf 8 - Otázka č. 9 – Budete chtít v budoucnu přejít z HPP na kratší typ úvazku?	60
Graf 9 - Otázka č. 10 - Pokud ano, z jakého důvodu?	61

Graf 10 - Otázka č. 11 – Pokud ne, z jakého důvodu?	62
Graf 11 - Otázka č. 12 – Jste ochotný/ochotná za práci dojíždět?	62
Graf 12 - Otázka č. 13 - Pokud ano, do kolika kilometrů (km)?	63
Graf 13 - Otázka č. 14 - Jste ochotný/ochotná se kvůli práci přestěhovat?	64
Graf 14 - Otázka č. 17 – Myslíte si, že se situace na trhu práce pro osoby starší 50 let zhoršuje?	65
Graf 15 - Otázka č. 18 – Domníváte se, že zhoršující situace je ovlivněna?	66
Graf 16 - Otázka č. 19 - Myslíte si, že na trhu práce je dostatek pracovních příležitostí pro osoby 50+?	67
Graf 17 - Otázka č. 20 – Setkal(a) jste se s diskriminací na trhu práce?	67
Graf 18 - Otázka č. 21 - Domníváte se, že k diskriminaci na trhu práce došlo kvůli dosaženému vyššímu věku?	68
Graf 19 - Otázka č. 22 - Souhlasíte s tvrzením, že zaměstnavatel upřednostní mladšího uchazeče o zaměstnání, než osoby starší 50 let?	69
Graf 20 - Otázka č. 23 - Pokud souhlasíte, uveďte z jakého důvodu dá zaměstnavatel přednost mladšímu uchazeči?	70
Graf 21 - Otázka č. 24 - Byl(a) jste někdy odmítnut(a) na pracovní pozici z důvodu.....	71
Graf 22 - Otázka č. 25 - Jaké výhody byste o sobě uvedl(a) oproti mladší věkové kategorii?	72
Graf 23 - Otázka č. 26 - Byl(a) jste již někdy dříve zaregistrován(a) na Úřadu práce?	72
Graf 24 - Otázka č. 27 - Pokud ano, jak dlouho jste byl(a) na Úřadu práce, než se Vám podařilo najít zaměstnání?	73
Graf 25 - Otázka č. 28 - Jakým jiným způsobem, než přes Úřad práce si hledáte práci?...	74
Graf 26 - Otázka č. 29 - Účastnil(a) jste se někdy rekvalifikačního kurzu?	74
Graf 27 - Otázka č. 30 - Pokud ano, myslíte si, že Vám rekvalifikační kurz pomohl k nástupu do práce?.....	75

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ÚP – Úřad práce

1 Úvod

Trh práce, a s ním související nezaměstnanost, je v dnešní době ožehavé téma. Světem probíhající pandemie společnosti ukázala, jak snadno ji dokáže nabourat a ovlivnit její vývoj. Nezaměstnanost a její výše ovlivňuje člověka samotného, ale i společnost. Dopady mohou být ve smyslu ekonomického i psychického. Ekonomické dopady se snaží odvrátit stát svými nařízeními a postupy, například politikou zaměstnanosti – aktivní nebo pasivní. Psychický dopad a jeho vliv na člověka, pokud je zaměstnán a spokojen s tím, co dělá, nebude mít takový důsledek, jako na osobu dlouhodobě nezaměstnanou.

S trhem práce koreluje problematika rizikových skupin, jež se snaží uplatnit na pracovním trhu. Rizikové skupiny patří k ohroženým, protože mají různé překážky k nalezení nového zaměstnání. Do takové skupiny se řadí – ženy, romské etnikum, absolventi škol, zdravotně postižené osoby, starší obyvatelé a další.

Pro práci byla vybrána riziková skupina osob starších 50 let, z důvodu ohroženosti na trhu práce kvůli vyššímu věku nebo zdravotním důvodům, se kterými se ve větší míře potýkají. Ohledně této skupiny mají zaměstnavatelé předsudky, a nedaří se je zcela všechny odstranit. Stát se snaží zaměstnavatele podnítit k jejich zaměstnání příspěvkem, pokud zaměstnají starší osobu. K těmto lidem by se nemělo přistupovat jako k přítěži, ale jako k osobám přinášejícím zkušenosti, odbornost a vyrovnanost, jež by mohli mladší generaci o mnohé obohatit.

Lidé by si měli uvědomit, že lidská populace hlavně na evropském kontinentu stárne, což může být ovlivněno prodlužující se délkou života, anebo problémem s natalitou, jež se projevuje ve vyspělejších zemích. Různí odborníci předpovídají zhoršující se průběh tohoto jevu, který se bude neustále zvyšovat. S tím nastanou problémy ekonomické – například důchodový systém, kdy nebude dostatek pracovní síly, který by na něj přispěl, a zajistil tak dostatečný důchod všem obyvatelům. Z těchto poznatků vyplývá, že lidí starších bude neustále, co se týče Evropy, přibývat, a proto by se na to měly státy připravit, a snažit se pro ně najít uplatnění na trhu práce, a využít tak jejich potenciál.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je za pomoci analýzy zjistit, jaké mají osoby starší 50 let postavení na trhu práce. Osoby starší 50 let patří do rizikové skupiny na trhu práce. Hlavní vytyčený cíl pro tuto práci bude naplněn dvěma stanovenými dílčími cíli.

První dílčí cíl situaci zhodnocuje z pohledu pracovníků zaměstnaných na Úřadu práce, jež se vyjádřili k daným otázkám. Druhý dílčí cíl zhodnocuje situaci na trhu práce z pohledu respondentů, kteří se zúčastnili kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření. V obou dílčích cílech se autorka snaží získat názory zúčastněných skupin na danou problematiku.

2.2 Metodika

Práce byla rozdělena na dvě části, a v každé z nich byla použita jiná metoda. V teoretické části práce bude využita **deskriptivní** metoda zabývající se popsáním základních pojmů týkajících se dané problematiky, jako je trh práce, nezaměstnanost, diskriminace na trhu práce, a zejména charakteristikou jednotlivých rizikových skupin.

V praktické části byla využita metoda **dotazování** u dvou skupin. Jednu skupinu tvoří pracovníci z Úřadu práce, se kterými probíhala metoda dotazování formou rozhovorů.

Druhou skupinu zastupují osoby starší 50 let, u kterých se zmíněná metoda uskutečnila formou kvantitativního výzkumu zejména dotazníkovým šetřením. Výsledky z kvantitativního šetření budou znázorněny pomocí grafů a tabulek, a následně i interpretovány. Ke zvolenému kvantitativnímu výzkumu byly vytvořené 4 hypotézy – nulová a alternativní, které je možné přijmout, anebo zamítnout. Hypotézy a jejich interpretace souvisí s výsledky dotazníkového šetření, vyplněného

od respondentů starších 50 let. Stanovené hypotézy byly zhodnocené statistickým programem JASP.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce patří k výrobním faktorům, ale má svou specifičnost, kdy se vlastníkem práce stává jakýkoli člověk. Na tomto trhu se střetávají 3 účastníci – pracovníci, firmy a vláda. Každý z nich vytváří a reprezentuje něco jiného, avšak jeden bez druhého nedokáže na trhu fungovat (Lipovská, 2017, str. 74 - 80). Trh práce je takové místo, na kterém se očekává, že dokáže v tržní ekonomice zajistit dostačující pracovní sílu a na straně druhé dát zaměstnanému odpovídající příjem za vykonanou práci (Krebs a kol., 2010, str. 310).

Na trhu práce se střetává nabídka s poptávkou. Na straně poptávky vystupují firmy a snaží se oslovit co nejvíce zájemců na straně nabídky, aby projevíli zájem o nabízenou pozici. Pod nabídkou se reprezentují domácnosti - pod těmi si lze představit lidi, co se zapojují do tržního systému a jsou ochotni pracovat a zapojovat se do předmětu směny mezi nimi a firmou (Krebs a kol., 2010 str. 310). Vláda stanovuje pravidla a určuje mantinely na trhu. Svým působením a zákazy dokáže ovlivnit situaci. Například určí jaká bude minimální mzda, podpora v nezaměstnanosti a další (Lipovská, 2017, str. 74 - 80). Důkazem je rok 2020, kdy se objevila epidemie Covid-19 a stát svou regulací a nařízeními ovlivnil dění v zemi, jak na straně nabídky, tak poptávky.

Směnou se v pracovním trhu míní práce, jenž patří k základním výrobním faktorům, společně s kapitálem a půdou. (Buchtová, 2013, str. 12). Práce spadá pod dobrovolnou lidskou činnost, kterou vytváří statky a služby. Za své konání je odměněn mzdou reálnou nebo nominální. (Švarcová a kol., 2012/2013, str. 14). Tento výrobní faktor se nejčastěji aplikuje u výroby. O tom kolik bude práce, tedy množství práce záleží na dalších aspektech - počtem schopných pracovníků, délce pracovní doby a intenzitě. Intenzita znamená, kolik člověk vykoná práce za určitou časovou jednotku, když intenzita klesá, sníží se i pracovní nasazení a naopak (Vlček, 2016, str. 37).

Pro člověka nemusí mít práce význam finanční, ale i obohacující, protože se dostává do kontaktu s různými lidmi, od nichž získá dovednosti, nebo svou zarputilostí dosáhne svého vytouženého úspěchu, a bude si připadat pro společnost užitečný

(Buchtová, 2013, str. 49). Kvalita práce, co odvede zaměstnaný člověk, závisí na předpokladu, že své práci rozumí, má pro ni kvalifikaci a silnou motivaci ji odvádět svědomitě (Brčák, 2013, str. 27).

Nositelem práce je pracovní síla, kterou může vynakládat jakýkoliv ekonomicky aktivní občan z dané země. V ČR se musí splnit podmínka v tomto případě, aby občanovi bylo minimálně patnáct let, a zařadí se do jedné z kategorií, buďto k zaměstnaným nebo nezaměstnaným. Do pracovní síly nejsou zahrnuti nepracující studenti, důchodci nebo ženy v domácnosti (Tuleja a kol., 2012, str. 22 - 23). O velikosti pracovní síly na trhu nerozhoduje jen ekonomická aktivita, zasahuje do něj i demografie. Sledování demografických skutečností, například stěhování obyvatel, počet narozených nebo zemřelých občanů dá možnost státu si zhotovit potřebnou statistiku. Komplexní statistika bude mít vypovídající hodnoty do budoucích let a vytvoří přehled o počtu lidí, co dosáhnou potřebného patnáctiletého věku a zařadí se mezi aktivní občany (czso.cz, 2007).

3.1.1 Rozdělení trhu práce

Trh se dá rozdělit do několika kategorií - primární/sekundární, formální/neformální a externí/interní. Každý z nich má svá specifika, podle nichž se dají odlišit.

Pomocí segmentace na trhu práce se diferencují skupiny nebo jednotlivci na základě svých sociálních schopností, které je kategorizují do sektoru na pracovním trhu (Trbola a kol., 2010, str. 14).

Nejpoužívanější teorií se míní duální teorie pracovního trhu, ve které se rozlišuje primární a sekundární trh. Rozdíl mezi nimi spočívá, že na primárním má člověk zajištěnou práci a nemusí se tolik obávat její ztráty. Pracovník na něm dostává více pracovních příležitostí, kvalitnější a dostupnější pracovní místa, vyšší mzdy a kariérní růst. Získá možnost větší kvalifikace. Sekundární oproti prvnímu zmiňovanému trhu není tolik atraktivní, pracovník nevydrží na jednom pracovním postu dlouhodobě a stává se na chvíli nezaměstnanou osobou, i když jen krátkodobě. Tento trh je hodně flexibilní a lidé si po chvíli najdou nové zaměstnání, ale jejich pracovní kariéra nestoupá, dostávají nižší mzdu

než v trhu předcházejícím, mzda na pracovní pozici podle výkonu a ne za dosažené funkce. Sekundární zaměstnává víceméně na krátkodobý úvazek (Mareš, 2002, str. 59).

Další způsob rozdělení - formální a neformální. Na formálním trhu se dají vyhledat skutečně vypsané pracovní pozice, které jsou schváleny a řízeny sociálními institucemi. Ty na ně dohlíží a kontrolují, například finanční úřad. Na rozdíl od ní ta neformální může dosáhnout i kriminálního charakteru a vládní orgány jej nesledují. Mohlo by se jednat například o daňové úniky, jež má ve své správě daňový úřad. Nemusí mít jen kriminální povahu, ale i nevinná sousedská pomoc se do této kategorie řadí. V uplynulých letech přibyla další skutečnost a to, že za prací přichází zahraniční pracovníci, jenž vykonávají v dané zemi práci, ale bez uděleného pracovního povolení (Mareš, 2002, str. 62).

Poslední rozdělení - interní a externí. Odlišnost spočívá v tom, že interní je v rámci podniku a u externího si podniky konkurují a dochází k boji o zaměstnance a firem mezi sebou navzájem. U vnitřního trhu bývají zaměstnanci ke svému zaměstnavateli loajálnější, protože své pracovníky zaškolují a zabezpečují jim dobré pracovní podmínky a vysokou mzdu, a tato investice do nich firmě přináší větší schopnost se prosadit ve svém oboru než konkurentům. Dále neumožní mobilitu pracovní síly, dá jim pocit bezpečného zaměstnání, o které jen tak nepřijdou a při dobrém nasazení i postup v kariéře. Těmito podmínkami se snaží zajistit si věrnost lidí a dát jim pocit ochrany, které jim externí trh zaručit nedokáže (Mareš, 2002, str. 62-63).

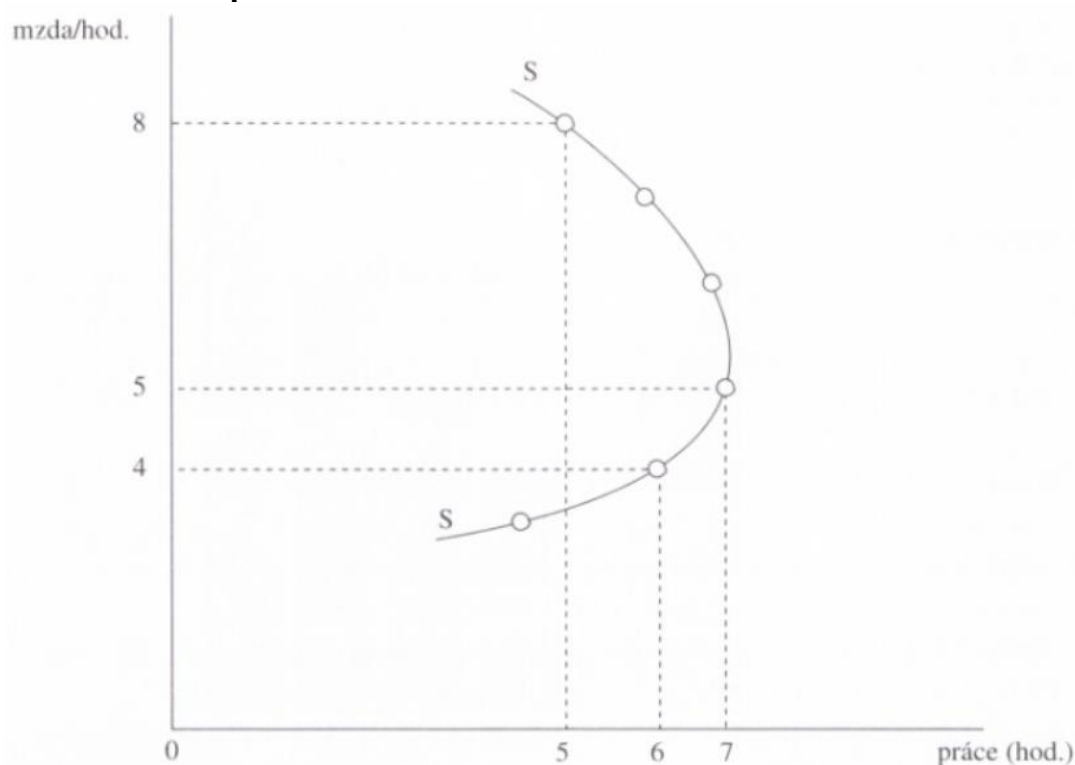
3.1.2 Nabídka práce

Skupinou vystupující na straně nabídky jsou domácnosti (potencionální pracovníci). Každý má odlišné preference a může se rozhodnout, zda začne pracovat a dostane stanovenou odměnu, za kterou si pořídí různé statky a bude mít nárok na přijatelný důchod, nebo nechce pracovat, protože je pro něj důležitější volný čas - déle relaxuje, čte si nebo sportuje a to mu přináší užitek (Brožová, 2012, str. 20).

Než se rozhodne, měl by si uvědomit, co přinese jeho rozhodnutí, protože velikost nabídky práce závisí na mzdové sazbě, může tak dojít ke dvěma efektům - důchodový a substituční. V případě substitučního efektu, pokud vzroste mzda za práci, tak se pro

člověka, co preferuje volný čas, zdraží. Jinak řečeno narůstající mzda donutí přehodnotit stávající stav a stimuluje ho k vyšší pracovitosti. U důchodového efektu růst ceny zapříčiní opačný účinek, a po jejím navýšení si člověk koupí více volného času a méně pracovního nasazení. Na pracovním trhu pak závisí, který z efektů zrovna v čase převládá (Holman, 2011, str. 266 - 267).

Obrázek 1 – Nabídka práce

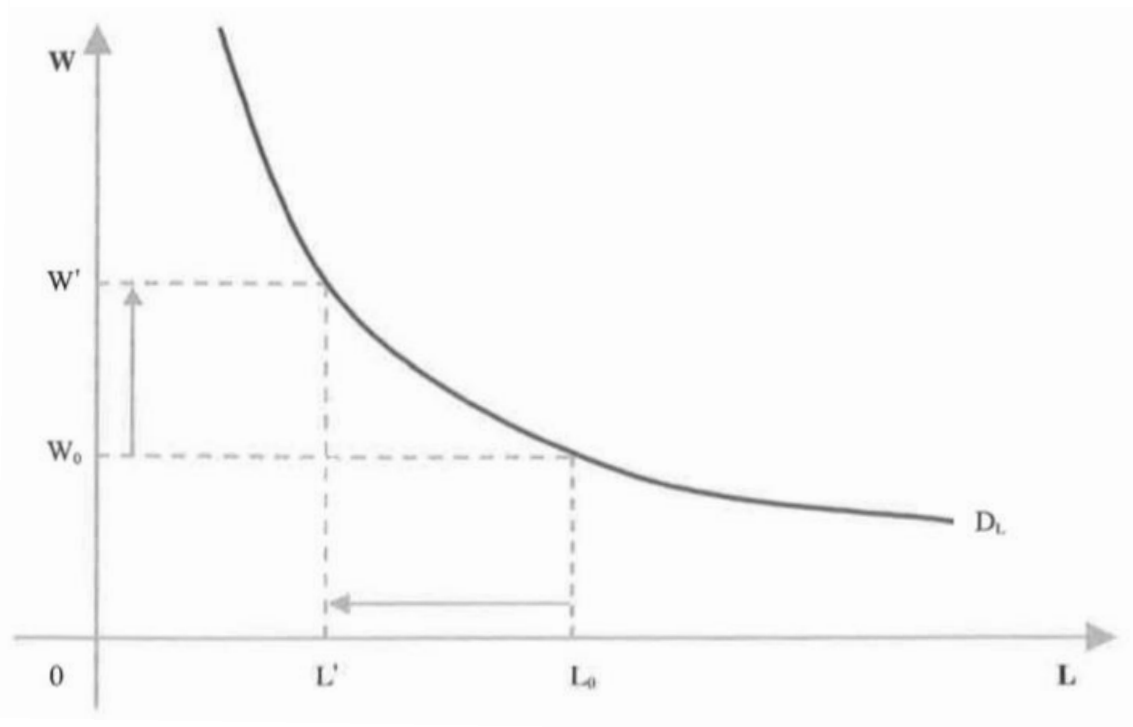


Zdroj: Holman, 2012, str. 268

3.1.3 Poptávka po práci

Poptávku na trhu práce reprezentují firmy, a na rozdíl od jiných trhů vzniká poptávka odvozená. K jejímu hledání zaměstnanců může přispět pár příčin - jedna z nich je, že podnik bude chtít zvýšit svůj zisk. K jeho navýšení potřebuje pracujícího člověka navíc, ale nejdřív si stanoví pro a proti před jeho přijetím. Když zaměstná novou sílu, zvýší se produkce firmy, ale i mzdové náklady (Brožová, 2003, str. 13-16). Pokud se navýší mzdová sazba, tak majitelé firem nebudou poptávat práci (Brčák, 2014, str. 144). V případě dosáhnuté subvence se rozhodne pro nábor zaměstnanců, do doby než se vyrovná mezní náklad práce s příjmem mezního produktu práce. Při rovnosti nákladů a příjmu se firmě nevyplatí rozšíření stávajících zaměstnanců (Klíma, 2006, str. 69).

Obrázek 2 – Poptávka po práci



Zdroj: Klíma, 2006, str. 70

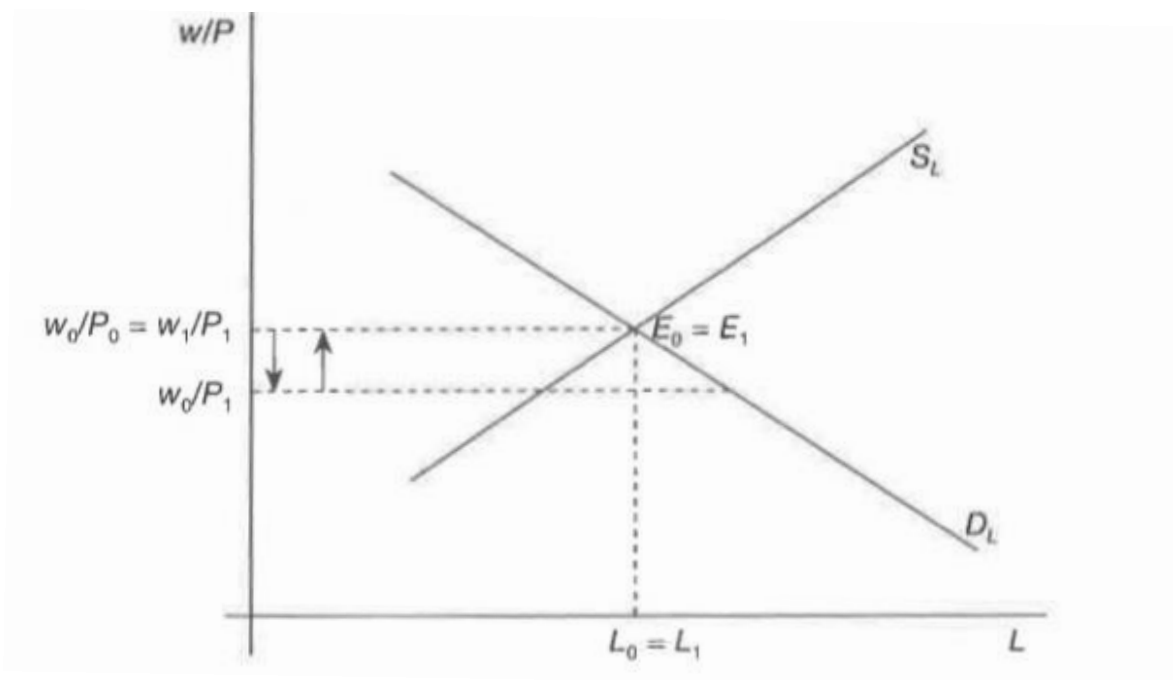
3.1.4 Rovnováha na trhu práce

Do stavu vyrovnanosti se trh dostává, když se střetne nabídka s poptávkou a dojde k vyčištění trhu, a zároveň mzda a množství vykonávané práce se nezmění. Po regulaci trhu dosáhne na pracovní pozici za dohodnutou reálnou mzdu každý potenciální pracovník, jež se na trhu nachází (Soukup a kol., 2011, str. 280).

Mzdová sazba má v průběhu času tendenci se zvyšovat (expandovat) nebo snižovat (redukovat). V případě navýšení mzdové sazby nad rovnovážnou dojde k nezaměstnanosti, protože na trhu bude nadbytek pracovníků a podnikatelé, tedy zaměstnavatelé ve svých firmách přijmou méně lidí, než jich trh nabízí. Naopak při nižší mzdové sazbě se vytvoří deficit pracovní síly. Stává se, že při přijatelné mzdové sazbě občané nechtějí pracovat a jsou tací, co nemohou sehnat volnou pozici. V těchto dvou rozdílných postojích se mluví v prvním příkladu o dobrovolné a ve druhém o nedobrovolné nezaměstnanosti (Brčák, 2014, str. 144).

Klasický model trhu práce, říká, že mzda reálná nebo nominální je pružná a závisí na jejím poklesu a vzrůstu. Pokud se sníží reálná mzda, firmy poptávají více pracovníků, ale ne všichni budou ochotni nastoupit do práce při snížené mzdě. Narůstající poptávka nad nabídkou se projeví nedostačující pracovní silou. Každá firma se v takové situaci snaží nalákat co nejvíce potencionálních pracovníků, ale musí udržet i své stávající, a to tím že jim navýší nominální mzdu, proto mezi firmami dochází ke konkurenčnímu boji o schopnou pracovní sílu. Tento narůstající jev u mzdy reálné a nominální se časem stane nežádoucím, protože zapříčiní ubývání poptávaného množství práce, ale stoupne nabízený objem práce. Trh se vyčistí, až se dá opět nabídka s poptávkou do rovnováhy. Pracovní trh je permanentně vyčištěný, proces totiž probíhá rychle. Ve zmiňovaném klasickém modelu může dojít jedině k dobrovolné nezaměstnanosti (Soukup a kol., 2011, str. 280-281).

Obrázek 3 – Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Soukup a kol., 2011, str. 280

3.1.5 Poruchy na trhu práce

K poruchám na trhu práce dochází, protože se nachází v nedokonalé konkurenci. Problémem nedokonalé konkurence je, že při ní dlouhodobě trvá nezaměstnanost a mzda se nalézá nad rovnovážnou. Jeden z důvodů, proč stav přetrvává, je minimální mzda, jež stanovuje stát. Stát u minimální mzdy nastaví hranici, pod níž by neměla za žádných okolností klesnout. Může se stát i případ, ve kterém se rovnovážná mzda dostane pod vytyčené minimum, a v důsledku toho bude nabídka nad poptávkou. V takové situaci nepokryje trh poptávku po práci. I kdyby pracovníci byli rozhodnutí, že by přijali místo i za cenu pod minimální hranicí mzdy, zaměstnavatelé by jim kvůli zákonu o minimální mzdě nemohli toto umožnit. Stát posléze zareaguje a nabídne lidem bez práce, i když se aktivně snažili ji nalézt, ale i těm, co neusilovali o zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti. Dalšími subjekty negativně zasahujícími do trhu práce jsou odbory (Brožová, 2003, str. 26 - 28).

Jiní autoři nadále uvádí - otupělost nabídky práce, poptávky po práci. U nabídky práce jde výhradně o snížené možnosti si zvolit mezi nízkou kombinací mzdových sazeb a šířkou škály nabízené práce. Nabídku práce nastavují odbory kolektivními smlouvami a stát svým zákonodárstvím. Do poptávky zasahují firmy, protože chtějí mít dobré, kvalifikované zaměstnance, i když je jejich plná zaměstnanost nad úrovní potřebné efektivity (Klíma, 2006, str. 74).

3.1.6 Minimální mzda

Míra minimální mzdy se neustále mění a poslední změna přišla v roce 2019, kdy bylo přijato nové nařízení vlády č. 347/2019 Sb., kterým mění nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. 1. 2020.

V tomto dokumentu se minimální mzda zvedla o 1 250 Kč, a tudíž základní sazba minimální mzdy činí 14 600 Kč. Za minimální mzdu se považuje státem nejnižší možná

hodnota odměny, kterou lze získat v pracovněprávním vztahu. Mzda se týká všech typů dohod - na dobu určitou / neurčitou, DPČ / DPP (mpsv.cz, 2020).

3.2 Zaměstnanost

Do kategorie zaměstnanosti se zařazují lidé, kteří dosáhli věku patnácti let. Za zaměstnanou osobu se považuje ten, kdo v určitém období má placené zaměstnání, ať už v podniku svém nebo pro jiného podnikatele. Řadí se do toho i pracovníci, jež ji vykonávají jenom sezónně. K nim se zahrnují i profesionální příslušníci armády nebo osoby na mateřské dovolené (Tuleja a kol., 2012, str. 23).

Se zaměstnaností souvisí plná zaměstnanost. Plná zaměstnanost je stav, kdy každý člověk, co chce pracovat, najde své uplatnění na trhu za mzdu nabídnutou od zaměstnavatele. Míra plné zaměstnanosti je na úrovni 2 - 6 % (Mareš, 2002, str. 25). Míru zaměstnanosti dokáže ovlivnit i lidský kapitál. Lidským kapitálem se označuje nadaný pracovník, který disponuje určitými znalostmi. Poslední dobou se ukazuje, že osoba s dosaženým vysokoškolským vzděláním má větší kvalifikaci pro zaměstnavatele v různých odvětvích. Pro člověka zaměstnávající pracovníky je diplom bakalářský nebo magisterský známkou o jeho způsobilosti. Při svém studiu museli studenti prokázat znalosti, vědomosti a další dovednosti, jež by mohli převést i do pracovního procesu, a to přesně od nich zaměstnavatelé očekávají (Brožová, 2003, str. 39).

Na zaměstnanost v zemích, které jsou součástí EU, dohlíží i ona samotná. Jejím úkolem je udržet zaměstnanost na určité úrovni, nebo ji nadále zpřístupnit ostatním, a to prostřednictvím vytvořeného Evropského sociálního fondu. ESF dává firmám, organizacím i lidem manuály, programy, studijní podklady a jiné dokumenty, aby jim pomáhali a usnadnili prosazení se na trhu práce (esfcr.cz). Cílů ESF je více, například chce pomoc nezaměstnaným lidem, když vstupují na pracovní trh, dále podporuje sociální začlenění znevýhodněných skupin na trh práce anebo bojuje s diskriminací na trhu práce.

Kromě toho realizuje operační programy různých typů – OP Doprava, OP Životní prostředí a další. Se zaměstnaností souvisí operační program Zaměstnanost, který si na zvolené období vytyčí své cíle, jež bude chtít dosáhnout. V předchozích letech se stanovila

období 2004 – 2006 a 2007 – 2013. Teď probíhá etapa 2014 – 2020, a bude ji následovat další od roku 2021 – 2027. Operační program řídí MPSV a tento řídicí orgán uděluje i finanční podporu. Na OP Zaměstnanost byla vyčleněná částka 2,15 mld. EUR.

Operační program vymezuje své základní nastavené priority, cíle a oblasti pro etapu 2014 – 2020, mezi něž patří: (esfcr.cz ; dotaceeu.cz)

- Podpora zaměstnanosti
- Rovné příležitosti mužů a žen
- Adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů
- Sociální začleňování a boj proti chudobě
- Zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb
- Další vzdělávání

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost nemá sociální, ekonomické a politické důsledky, pokud nepřetrvává dlouhodobě. Pro stát se bude jednat o prostý jev, který se postará o funkčnost na trhu práce. Její existence a potřeba je nepopíratelná a důležitá. Zajišťuje pohyb obyvatelstva a tím i chod ekonomiky (Mareš, 2002, str. 11).

Může dosahovat společenského problému, protože ztráta zaměstnání pro lidi znamená snížení úrovně sociální statusu. Dochází u nich k pochybnostem o svých pracovních schopnostech, dělají si starosti o budoucnost, jak zaplatí své účty. Po čase přijdou o ztrátu vztahu se svými bývalými spolupracovníky, a posléze o omezení mezilidského kontaktu. Lidé berou v určitých případech možnost pracovat jako svůj životní úděl a námahu, kterou vynakládají, obohacují i sami sebe a přináší jim pocit uspokojení. Pro člověka pracujícího celý život může mít náhlá ztráta zdravotní důsledky (Buchtová, 2013, str. 49-50).

K nezaměstnanosti dochází u převisu nabídky, což znamená, že je na trhu více pracovníků než pracovních pozic. Za nezaměstnaného považujeme osobu starší patnácti let a dále starší osoby, horní věková hranice není specifikována. K vytyčené věkové hranici se

vztahují další 3 podmínky ve sledovaném období, pokud by jednu z nich neprokazatelně nesplnili, nemohou patřit do kategorie nezaměstnaných. Do 3 zmiňovaných výhrad patří:

nikde nepracovali - nebyli zaměstnáni

aktivně se snažili si najít pracovní místo

jsou schopní okamžitě do práce nastoupit, nejpozději do 14 dnů (Sekerka, 2007, str. 280)

3.3.1 Dobrovolná vs. nedobrovolná nezaměstnanost

V nastaveném demokratickém státě není zákonem daná povinnost pracovat, proto si občané smějí vybrat, zda budou nebo nebudou pracovat. Jedná se o dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

V případě dobrovolné nezaměstnanosti jsou lidé zdatní k pracovnímu výkonu, ale z nějakého důvodu se jim nechce. Důvodů k tomuto počínu může být několik, raději si užívají více volného času a čerpají sociální dávky od státu, nebo v dědickém řízení přišli k velkému finančnímu obnosu (Švarcová a kol., 2012, str. 44). Do odlišné skupiny v této kategorii spadají obyvatelé, co se chtějí zapojit do pracovního prostředí, ale mají vysoké nároky na mzdu, a to jim není nikdo ochoten zaplatit, a proto nepřijmou nabízené místo. I tyto lidé se uchýlí k vyplácení sociálních dávek nebo se zaregistrují na úřadu práce, a ten se snaží nalézt pro ně vhodnou pozici. Poté co jim práci najdou, mohou ji odmítnout nebo po ní chvilce opustí. K zapsání do rejstříku na úřadu práce ne vždy občany vedou správné pohnutky, někdy se k tomu odhodlají, aby jim byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti (Brožová, 2003, str. 85 - 86).

U nedobrovolné nezaměstnanosti obyvatelé chtějí pracovat, ale nenalézají lukrativní pozici a pracovali by za mzdu, která zrovna převažuje na pracovním trhu. Stává se, že u dlouhodobého neúspěchu při hledání zaměstnání nemají na výběr a přijali by práci s nižším mzdovým ohodnocením. Nedobrovolná nezaměstnanost se nedotýká všech odvětví stejně, a zasahuje nejvíce do těch, kde změna pozice není lehká. V takovém případě se vina přikládá odborům a zákonu o minimální mzdě, protože zmínění původci zabraňují snížení mzdy na únosnou úroveň. Hlavně nedobrovolná zapříčiňuje ekonomické a společenské problémy (Brožová, 2003, str. 85 - 86).

3.3.2 Měření nezaměstnanosti

U měření nezaměstnanosti je potřeba si vysvětlit dva pojmy - ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo. Do skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva patří zaměstnaní a nezaměstnaní. K ekonomicky neaktivním se řadí všichni obyvatelé nad patnáct let, jenž s nikým neuzavřeli pracovní právní vztah a nejsou ekonomicky aktivní (Klíma, 2006, str. 77).

K přesným datům o počtu nezaměstnaných v daném státě, v tomto případě v České republice, údaje vytváří a vypracovávají tyto orgány - Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Tyto úřady mají své metody, jak k počtům dojít. ČSÚ dochází k číslu z každoročního sčítání lidu, bytu a domu. Ministerstvo práce a sociálních věcí dokonce sepsalo a vydalo metodiku, podle níž se dá spočítat míra nezaměstnanosti za jednotlivé měsíce. Úřady práce zase sledují lidi, kteří se na příslušném úřadu zaregistrovali (Tuleja a kol., 2012, str. 132 - 133).

Výsledek míry nezaměstnanosti vychází v procentech. Toto procento vyjádří, na jaké úrovni nezaměstnanosti se daný stát vyskytuje. Vzorec má tvar zlomku. V čitateli se nachází počet nezaměstnaných a ve jmenovateli počet ekonomicky aktivních. Dále se musí dopočítat ekonomicky aktivní obyvatelstvo sečtením zaměstnaných a nezaměstnaných lidí.

$$u = \left(\frac{N}{EA} \right) \times 100 = \left(\frac{N}{Z + N} \right) \times 100$$

u=míra nezaměstnanosti

N=počet nezaměstnaných

EA=ekonomicky aktivní

Z=počet zaměstnaných (Jurečka a kol., 2013 , str. 137 - 138)

Dále s touto kapitolou souvisí následující 3 pojmy – obecná míra nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob a přirozená míra nezaměstnanosti. Rozdíl v nich bude níže vysvětlen.

Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel, jehož jeho výsledná hodnota vychází v procentech. Vypočítá se jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Nicméně nelká nevýhoda spočívá v tom, že číselné údaje se vytvořily podle mezinárodních definic, metodiku a doporučení vydává Eurostat a Mezinárodní organizace práce – neboli ILO. Právě v tom se vidí problém, protože tyto hodnoty vyplývající ze zmíněných organizací nevycházejí z reálných počtů evidovaných na Úřadu práce v dané zemi, ale jde o odhad z výběrového šetření pracovních sil. Avšak je nutné říct, že ani Úřady práce neevidují skutečné počty lidí v zemi, co nemají zaměstnání. Zmíněný ukazatel kvituje například Český statistický úřad. Tento ukazatel bývá vhodný pro mezinárodní srovnání (Kaczor, 2013, str. 48 – 49).

Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let je ukazatel novější, platí od roku 2013, byl zhotoven na základě dohody Ministerstva práce a sociálních věcí a Českým statistickým úřadem, a snažily se sjednotit hodnotu míry nezaměstnanosti pod jeden ukazatel, aby došlo ke shodě při výpočtech a oba úřady vydávaly jednu hodnotu. Předtím MPSV počítalo míru nezaměstnanosti na základě míry registrované nezaměstnanosti a ČSÚ podle obecné míry nezaměstnanosti. V zásadě se nic ve vzorci nemění, v čitateli zůstává počet dosažitelných uchazečů, jež se evidují na ÚP, ale změna se objevuje ve jmenovateli. Jmenovatel používá tzv. produktivní věk, jinak řečeno umísťují se do něj hodnoty z celkového počtu obyvatel ČR ve věku 15 – 64 let (Kaczor, 2013, str. 49 – 50).

Poslední pojem k vysvětlení je **přirozená míra nezaměstnanosti** tou se označuje situace, kdy se na trhu dostane do rovnováhy poptávka s nabídkou, v ekonomice se vyrábí potencionální produkt, který ji dostane do dlouhodobé rovnosti. Nejlépe ji odpovídá typ strukturální a frikční. Podstatou tohoto pojmu je, že všechny pracovní zdroje se ideálně používají v nějaké existující mzdové sazbě, a komu stav nevádí, tak za mzdové ohodnocení pracuje (Jurečka a kol., 2013, str. 144 - 145). Nemá jednoznačně dané číslo, jakého by měla dosáhnout, a její výše se mění v závislosti na čase. Dále se na změně podílí míra ztráty pracovních míst a míra nalezení si práce (Soukup a kol., 2011, str. 283).

Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňují demografické a strukturální změny, nízká flexibilita nabídky práce nebo vládní politika. Demografická změna je, když na trh vstoupí početná skupina – mladí lidé, ženy. Nastupující silnější ročník v daném roce dokáže zvýšit přirozenou nezaměstnanost. Strukturální změny závisí na vývoji v ekonomice, pokud dojde k útlumu v odvětví, míra nezaměstnanosti se navýší. Nízká pracovní flexibilita souvisí se stěhováním za prací. U vládní politiky záleží, jakou cestu si stát vybere. Když bude obyvatelům vyplácet sociální dávky, tak lidé nebudou mít důvod, proč si rychle hledat práci, a záleží i na délce poskytování dávek (Tuleja a kol., 2012, str. 145 – 146). Dalšími faktory, co ji dokážou ovlivnit, je motivace lidí, aby se snažili nalézt si práci a schopnost úředníků. Právě informovanost může negativně ovlivnit vývoj přirozené nezaměstnanosti, a Úřad práce by jim měl dát vědět o volných pozicích na pracovním trhu (Jurečka a kol., 2013, str. 145).

O procentuální výši přirozené míry nezaměstnanosti se vedou spory a není jasně definované po celém světě, kolik by správně měla být. Každá země si ji vypočítává sama. Česká republika v období 1996 – 2010 vymezila spodní hranici na 4,3 % a nesměla přesáhnout 7,7 % (Tuleja a kol., 2012, str. 145).

Pro sumarizaci obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob jsou výpočetní ukazatele míry nezaměstnanosti v zemi, kdežto přirozená míra nezaměstnanosti ukazuje stav, kdy pracovní trhy ve státě se dostávají do rovnováhy, ovlivňují ji výše zmíněné příčiny.

3.3.3 Struktura nezaměstnanosti

V této kapitole se rozlišuje krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost. Rozdíl mezi nimi je, že krátkodobá by dobu trvání měla mít v řádech týdnů. Nastává nevyhnutelné, protože ekonomika nabírá flukтуаčního charakteru. Dlouhodobá už znamená větší problém pro trh. Trvá déle než rok a ovlivňuje ji především nízká kvalifikace lidí patřící k nezaměstnaným. Dalšími faktory působícími jsou psychologického a sociálního rámce. Dopad nemusí být na určitou nezaměstnanou osobu, ale i jejich rodinných příslušníků. I zaměstnavatelé v určitých případech sledují délku pracovní neschopnosti člověka, při delší

nezaměstnanosti na něj mohou nahlížet jako na člověka, jenž při tak dlouhém nic nedělání ztratil pracovní návyky a motivaci dobře odvádět svou práci (Jurečka a kol., 2013, str. 140).

3.3.4 Typy nezaměstnanosti

Druhy nebo typy nezaměstnanosti se řadí do 4 kategorií podle příčin, kvůli kterým vznikají - strukturální, frikční, cyklická a sezónní. Třídy se od sebe navzájem odlišují a dají se proto dobře kvalifikovat. Poslední zmíněný typ neuvádí všichni autoři zabývající se problematikou nezaměstnanosti.

Strukturální vznikne, když bude více volných pracovních pozic v daném místě a v okolí se nenaleznou odpovídající pracovníci, kteří by měli zájem o nabízené místo, ale nedosahují na ni kvůli své nízké kvalitaci. V dalším případě se odvětví, ve kterém je člověk zaměstnán, dostane do útlumu a okolnosti ho donutí si najít práci v jiném sektoru. Dojde k tzv. sektorálnímu přesunu. Nezaměstnanost závisí na úrovni dvou rovin - poptávce v příslušném regionu a na oboru. Možné řešení pro vyřešení této problematiky bývá nutnost rekvalifikovat pracovníky a umožnit přesun do jiného regionu, kde by o ně byl zájem, jelikož je poptávka na tomto území vyšší (Sekerka, 2007, str. 281; Brčák, 2014, str. 145).

Frikční má krátkodobější působení než strukturální. Frikční souvisí s mobilitou pracovní síly na trhu práce. Pracovníci po nějaké době chtějí změnit své zaměstnání například z důvodu nekariérního růstu, dalekého dojíždění do práce nebo finančního ohodnocení, přáli by si více a současný zaměstnavatel jim ho nedá. Než se podaří najít nové pracovní místo, nějakou dobu to potrvá, proto se na okamžik stane nezaměstnaným. Zůstává jím do doby, dokud nenaváže pracovní vztah, což nemusí nastat hned po první nabídce. Na první nabídku nekývne a bude hledat dál, protože čeká na výhodnější pracovní místo, co mu splní jeho očekávání. Tento typ nezaměstnanosti nevzniká situací na trhu, ale svobodnou vůlí člověka. Uvádí se, že u tohoto typu délka trvá přibližně 3 měsíce (Sekerka, 2007, str. 281; Brožová, 2012, str. 232).

Cyklická a její příčina nezaměstnanosti se dotýká celkového vývoje ekonomiky. Ekonomika se nevyvíjí rovnoměrně, ale v cyklech - ve 4 fázích. Má svá období expanze i poklesu. Nepostihuje jen určitou část národního hospodářství, ale zasahuje do něj jako do celku. Když zemi postihne krize, sníží se lidem mzda a zvýší nezaměstnanost, pokud nastane fáze konjunktury, vzroste mzda a poklesne nezaměstnanost. Někdy se cyklická nezaměstnanost uvádí jako rozdíl mezi skutečnou nezaměstnaností od přirozené míry nezaměstnanosti (Jurečka a kol., 2013, str, 143).

Sezónní typ nezaměstnanosti se v některých případech přiřazuje k strukturální nezaměstnanosti. Souvisí s pravidelnými výkyvy v roce, a dalo by se říct, že bývá dost ovlivňován ročním obdobím. Do sezónního typu nezaměstnanosti spadá například stavebnictví, zemědělství nebo turismus (Jurečka a kol., 2013, str. 143).

Posledním a ne často uváděným typem je **technologická** nezaměstnanost, kterou nezahrnují všichni autoři. Nevystupuje samostatně a obvykle se přidružuje k strukturální nezaměstnanosti jako její nedílná součást, protože změna technologie dokáže ovlivnit poptávku po práci (Spěváček a kol., 2016 ,str. 229).

3.3.5 Nepříznivé dopady nezaměstnanosti

Nepříznivý vliv na nezaměstnanost je socio-ekonomický, a dokáže negativně ovlivnit jak tržní strukturu, tak pracovní sílu. Těmto aspektům se musí dávat velký význam.

Sociální dopady na člověka se stanou zásadním problémem, protože dlouhodobá neschopnost se znovu adaptovat a zapojit do pracovního procesu negativně působí na nezaměstnanou osobu. Následky se promítnou do chování, motivace nebo postoje člověka, na jeho samotného v domácím prostředí tak i ve společnosti, kterou svým vystupováním ovlivní. Po delší nečinnosti se jim sníží kvalifikace, ztratí pracovní návyky nebo si vůbec nevyhledávají práci. Po úplné rezignaci na zapojení se zpátky do pracovního procesu

mohou lidé po čase inklinovat ke kriminální činnosti v důsledku nedostatečných financí (Spěváček a kol., 2016, str 236).

Ekonomické dopady souvisí se ztrátou výrobní produkce, kdy ekonomika neprodukuje tolik, kolik by bylo zapotřebí. Úroveň sníženého objemu výroby má vliv například na tvorbu hrubého domácího produktu - dále jen HDP (Krebs a kol., 2010, str. 316).

3.4 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se vyvíjí od vzniku samostatné České republiky, před rokem 1989 žádný trh práce neexistoval. Její přeměna nebyla v prvopočátku jednoduchá. Po listopadové revoluci docházelo k významným reformám, jak na úrovni politické, tak i společenské. Například se nově musely vymezit pojmy – právo na práci, vznikaly instituce dohlížející na plnění právních norem a legislativní předpisy.

V průběhu 90. let se projevila nepřipravenost, když se hospodářský růst téměř zastavil kvůli nedostatečné hospodářské reformě. Tato těžkost měla dopad i společenský. Mezi obyvateli dochází k významným sociálním rozdílům a lidé vyvíjí stále větší tlak na systém sociálního zabezpečení (Winklár a kol., 2004, str. 115 – 118). Problém nastavené politiky spočíval v tom, že se zhotovil pro nízkou nezaměstnanost, sledoval a vynakládal finanční prostředky pro nezaměstnané lidi, co ztratili své pracovní místo a vyplácel jim podporu, než se opět vrátí do práce. Nazývá se to „ex post“ – pozice vnějšího pozorovatele. Situace byla jiná, kvůli špatně zaměřené politice se prohlubovala dlouhodobá nezaměstnanost. To vedlo k dalším organizačním a administrativním změnám, musely se definovat nové cíle (Brožová, 2003, str. 123). I po těžkých začátcích se podařilo stabilizovat úřady práce, které se staly opěrnými body. Stát se přeorientoval z „ex post“ na „ex ante“ – utváření podmínek. Na konci 90. let chtěl zavádět úsporná opatření, ale politika zaměstnanosti své peníze zaměřila na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, kterou delší dobu tolik nefinancovala, jak měla (Winklár a kol., 2004, str. 116).

K další transformaci došlo při vstupu do Evropské Unie v roce 2004. Se začleněním do této organizace se musí pozměnit někdejší zákony přijaté v 90. letech, aby korespondovaly s předpisy Evropské Unie. Vzniká tak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který byl přijat Parlamentem ČR. Zákon vymezuje základní pojmy, práva, povinnosti a působnost zainteresovaných dohlížejících úřadů, zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti a další ustanovení zapsaná v zákoně (ppropo.mpsv.cz).

Státní politika zaměstnanosti má podle Krebse zajistit rovnováhu na trhu práce, dosáhnout souladu mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle, a účinně začleňovat lidi na tento trh. Politika se zaměřuje na:

- Rozvoj infrastruktury trhu práce
- Podporuje a vytváří pracovní místa pro lidi
- Zvýšit schopnosti a dovednosti pracovní síly na trhu
- Zabezpečit nezaměstnané – dávky nebo podpora v nezaměstnanosti

Stát může ovlivnit svou politikou vývoj na trhu práce. Buďto se uchýlí k aktivní nebo k pasivní politice zaměstnanosti (Krebs a kol., 2010, str. 318).

Ministerstvo vnitra na svých stránkách vymezuje pojem státní politika zaměstnanosti jako zmíněný autor výše, ale dodává, že na zabezpečení práv dohlíží Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce. Zkráceně rozepisuje, co v sobě zabezpečování státní politiky zaměstnanosti zahrnuje - zpracování prognózy, monitoruje aktuální stav na trhu práce, prosazování aktivní politiky zaměstnanosti (mvcr.cz).

Další náležitosti, jenž v sobě obsahuje státní politika zaměstnanosti daného ze zákona (ppropo.mpsv.cz):

- Zabezpečuje právo být zaměstnán
- Vytváří programy na rozvoj lidských zdrojů na trhu práce a k zajištění zaměstnanosti
- Spravuje finance na politiku zaměstnanosti

- Vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci
- Podporuje a chce dosáhnout rovnocennosti mezi pohlavími, a podpořit rizikové skupiny – zdravotně postižení atd.

Strategie politiky zaměstnanosti vypracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zkoumá a vypracovává stav na trhu práce, jak se přistupuje k politice zaměstnanosti, jakého dosáhla účinku a další. Zásadní cíl je navýšit míru zaměstnanosti u obyvatel mezi 20 – 64 lety. Strategie se opírá o 4 základní pilíře, na kterých chce stavět a docílit jich (esfcr.cz):

1. Podpořit přístup k zaměstnání u rizikové skupiny na trhu práce
2. Podpořit paritu mezi mužem a ženou na pracovním trhu
3. Přizpůsobit trh zaměstnancům a zaměstnavatelům – podnikům k jejich potřebám
4. Podporovat rozvoj veřejné služby

3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti, dále jen APZ, jsou opatření, které zajišťují, aby úroveň zaměstnanosti měla tendenci expanze. Dělá to prostřednictvím nástrojů stanovených zákonem o zaměstnanosti. K hlavním realizátorům patří Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné Úřady práce. Pokud situace na trhu práce vyžaduje více zainteresovaných k její vyšší působnosti/výkonnosti, tak úřady spolupracují i s jinými orgány. APZ se financuje ze státního rozpočtu, a jak bude naloženo s poskytnutými finančními prostředky se stanovuje právním předpisem – zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Peníze mohou být použity na různé programy, jež pomáhají k navyšování zaměstnanosti v zemi, ať už regionálního nebo celostátního dosahu (zakonprolidi.cz).

Významným cílem u APZ se uvádí navýšení pracovních šancí pro uchazeče, kteří se chtějí zapojit do pracovního trhu a vytvářet více nabídek – pracovních míst pro ně. APZ dokáže lidem bez práce usnadnit jejich opětovné zařazení a nalézt jim přijatelné

zaměstnání. Jednoduše řečeno pomáhá nezaměstnaným k úspěšnému návratu do práce. Vytváří různé programy pro ohrožené skupiny, například mladým uchazečům vypomáhá při nástupu do zaměstnání, snaží se jim odstranit bariéry, jež vznikají při přechodu ze vzdělávání do nástupu do práce (ec.europa.eu, 2017).

APZ se vyvíjí později než pasivní. Po zkušenostech ve 20. století se stala nezbytnou. V průběhu 60. nebo 70. let lidé přichází na to, že se nedá jen vyplácet dávky a mít navyšující nezaměstnanost z důvodu například ropných šoků. Dříve si vyspělejší země myslely, že stačí nezaměstnané podpořit dávkami a problém se vyřeší. Opak nastal a vyspělé země pochopily, v čem by mohl spočívat úspěch k snížení zaměstnanosti, a to více posílit opomíjenou APZ. Začaly vidět potenciál, když pomocí vytvořených nástrojů budou proškolovat a zlepšovat schopnosti a dovednosti pracovní síly, pro kterou nenastanou obtížnosti jít zpět do práce, protože jim zvýší kvalifikaci a flexibilitu (Krebs a kol., 2010, str. 319 – 320).

Nástroje APZ:

- a) Rekvalifikace
- b) Veřejně prospěšné práce
- c) Investiční pobídky
- d) Společensky účelná pracovní místa
- e) Příspěvek na zapracování
- f) Překlenovací příspěvek
- g) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský plán

Rekvalifikace

Pojem rekvalifikace znamená zvýšení dosavadního umu či kvalifikace nebo získání nové, kterou osoba ještě dosud nenabyla. Jedná se načerpání dalších dovedností na úrovni teoretických nebo praktických. Záleží na člověku samotném, jakého zvýšení dosáhne na základě svých dosavadní zkušeností.

Rekvalifikaci by neměla v žádném případě provádět osoba nepověřená a neproškolená. Musí ji provést institut s řádně udělenou akreditací (zakonprolidi.cz). Toto pověření vykonává vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má své programy a získá

zplnomocnění od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Svým udělením ministerstvo vyjádří, že programy splňují stanoviska a právní předpisy, a je plnohodnotně schopný vzdělávat uchazeče o práci (mvcr.cz).

Tento nástroj je dvousměrný - uskutečňuje se mezi uchazečem o práci a Úřadem práce, ale i mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. U rekvalifikace na Úřadu práce a uchazečem se uzavře dohoda, která zajistí splnění náležitostí. K ujednání dochází u uchazečů o zaměstnání či zájemce o zaměstnání, pokud si to vyžaduje pracovní trh k jejich nastávajícímu uplatnění. V dohodě jsou nastavená pravidla pro obě strany závazná a v případě porušení dochází i k jejich sankcionování. Úřadu práce se poskytne finanční částka v hodnotě 50 000 korun českých. Tato peněžní hodnota nesmí být překročena ve třech po sobě jdoucích kalendářních měsících. Oproti tomu druhý poznamenaný pohled mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem svazuje smlouva o pracovněprávním poměru. U zaměstnavatele jde hlavně o to, aby navýšil pracovníkovi schopnosti pro stávající zaměstnání. Zaměstnavatel pokud to není v jeho možnostech požádá Úřad práce o proškolení svých pracovníků, a poté spolu sepišou dohodu (zakonprolidi.cz).

Rekvalifikace patří k účinnému nástroji, jenž je nezbytný pro pracovní trh. Jeho cílem je znovu zpřístupnit trh práce nezaměstnaným, ulehčit jim nástup do práce, aby měli ze sami sebe lepší pocit a věřili si, že s nabytými schopnostmi dokážou na trhu obstát a najít si práci, kterou by chtěli. Podpořením a posílením pracovní síly na trhu se může snížit nezaměstnanost u skupin rizikových, pro něž se vytváří speciální programy. Tato investice nemá charakter krátkodobý, ale dlouhodobý (Mareš, 2002, str. 122). Rekvalifikační kurzy jsou flexibilní, v tom směru, že se aktualizují či adaptují na současnou situaci na trhu práce. Nezaměstnaný prostřednictvím programů získá potřebnou kvalifikaci, jež se shoduje s požadavky na pracovním trhu (uradprace.cz, 2020).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené aktivity. Toto pracovní místo se sjednává na určitou dobu a zejména se nabízí lidem, co delší dobu nemohou najít práci a stávají se tzv. obtížně umístitelnými. Jedná se hlavně o údržbu či úklid veřejného místa – budova, dálnice. O vytvoření tohoto nástroje žádají města, obce a další subjekty za účelem

zvelebení místa. Prosbu schvaluje a vydává finanční příspěvek Úřad práce. Hodnota příspěvku nepokrývá všechny náklady spojené se mzdou, jen její část. Mezi žadatelem o příspěvek a ÚP vznikne smlouva. Pokud nebude dodržena ve všech náležitých bodech, nemusí ÚP vyplatit příspěvek. Práce se sjednává nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (mpsv.cz).

Investiční pobídky

Investiční pobídka je specifickým nástrojem. Investiční pobídkou se myslí vznik nových pracovních míst nebo rekvalifikace či proškolení zaměstnanců, co přijmou pozici na novém pracovním místě. Když zaměstnavatel vytvoří nové pracovní pozice v regionu, ve kterém působí jeho firma a průměrný podíl nezaměstnanosti překročí hranici 7,5%, dostane od státu hmotnou odměnu ve výši stanovenou v § 111 v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zatímco na nárok o hmotnou podporu u pobídky rekvalifikace nebo školení zaměstnanců má, když v dané oblasti bude o 50% vyšší nezaměstnanost než je podíl na území celé České republiky. Do regionu spadají všechny vyjma hlavní města Prahy (czechinvest.org ; mpsv.cz).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa - dále jen SÚPM, se rozdělují na vyhrazené a zřízené. Rozdíl mezi nimi spočívá, že u vyhrazeného se pracovní místo uvolnilo a zaměstnavatel potřebuje najít náhradu, a udělá to z řad uchazečů z ÚP. U zřízeného jde o nově vytvořené pracovní místo, jež chce zaměstnavatel obsadit. U vyhrazeného vznikají i nová místa, nemusí se jen uvolnit (mpsv.cz).

Zaměstnavatel jménem společnosti dojedná smlouvy s ÚP, aby mu pomohl zaplnit pracovní pozici jedním ze svých uchazečů o práci. Tento potencionální pracovník je doporučen a schválen ÚP, jde hlavně o lidi obtížně umístitelné, kteří se evidují na ÚP delší dobu. Jestliže dojde k porušení pár bodů ve smlouvě, například ze strany zaměstnavatele, smí ÚP požádat o úplné nebo částečné vrácení příspěvku (mpsv.cz).

V § 113 se píše o výši příspěvku na 1 vytvořené pracovní místo, ten může činit maximálně 4 násobek průměrné mzdy, v případě, že v daném regionu podíl

nezaměstnaných nepřekročí průměrný podíl nezaměstnaných lidí na území ČR. Pokud u zaměstnavatele vznikne více jak 10 pracovních míst, tak příspěvek na jedno SÚPM může činit až 6 násobek (zakonprolidi.cz).

Příspěvek na zapracování

Zaměstnavatel bude mít nárok na příspěvek na zapracování, jestliže přijme a uzavře smlouvu o pracovněprávním vztahu s uchazečem o zaměstnání z ÚP. Takovému zaměstnanci musí být poskytnuta zvláštní péče kvůli zdravotnímu stavu, věku a z dalších důvodů.

Obdržená subvence pro zaměstnavatele činí půlku z minimální mzdy na jednu osobu každý měsíc. Tuto podporu při zapracování nesmí dostávat déle jak 3 měsíce. Začíná se počítat dnem, kdy potenciální pracovník nastoupí na slíbené místo (mpsv.cz).

Překlenovací příspěvek

Tento druh příspěvku se dává osobě samostatně výdělečně činné (OSVČ). Člověk musí doložit všechny podklady, aby mu byla subvence uhrazena. ÚP finančně zaopatřuje OSVČ jednorázově, za každý měsíc zvlášť, maximálně po dobu 5 měsíců. Vypočítá se z průměrné mzdy. Co se považuje za provozní náklady je ustanoveno v § 114. Považuje se za ně – nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu, náklady na opravu a údržbu objektu (zakonprolidi.cz).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský plán

Přechodem na nový podnikatelský plán se rozumí, že podnik nedokáže na nějakou dobu zabezpečit kmenovým zaměstnancům práci ve stanovené týdenní pracovní době, která je daná zákonem, protože chce realizovat svůj nový podnikatelský program – výrobní změna, přechod na vyšší technologii.

ÚP vyplatí zaměstnavateli příspěvek. Tato subvence alespoň částečně pokryje mzdy zaměstnancům, na než mají ze zákona nárok. Její výše se stanovila na polovinu platu po dobu maximálně 6 měsíců. Příspěvek patří k nenárokovým, což znamená, že si ÚP může vyžádat o potvrzení, pokud se domnívá nějakého pochybení (mpsv.cz ; zakonprolidi.cz).

3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Z pohledu historie pasivní politika vznikala dřív, ale až později se ukázala jako neúčinná v různých aspektech. Vyplácená podpora nebo dávky zapříčiní, že lidé změni postoj k práci a raději setrvávají na podpoře. Dlouho trvající výdaje na tuto politiku negativně ovlivňují i státní kasu. Stále více se na ni dává větší finanční zátěž.

Pasivní politika zaměstnanosti dá lidem, co přijdou o práci na nějakou dobu finanční injekci, aby lépe zvládali ztrátu zaměstnání a zmírní dopad, kdy se jejich příjem sníží. Jednoduše řečeno poskytne nezaměstnanému finance prostřednictvím dávek, a to do doby, než si najde znovu uplatnění na pracovním trhu (Krebs a kol., 2010 str. 319 - 320).

Dávky nebo podpora vyplácená při ztrátě zaměstnání patří k hlavním aspektům sociálního zabezpečení. Pojištěné osoby se ocitnou bez práce a každá finanční pomoc se jim hodí – na chod domácnosti a ochrání je před chudobou. Státy si v EU sami stanoví, kdo a kolik bude mít nárok na vyplácení potřebných dávek. Dávky se rozdělují do dvou kategorií – pojištění pro případ nezaměstnanosti a pomoc v nezaměstnanosti.

Pojištění v nezaměstnanosti dostanou ti, co vykonávali výdělečnou činnost v daném státě, v případě těchto odvodu jim vzniká nárok na sociální dávky, když se ocitnou na straně nezaměstnaných. Výše příspěvkové podpory se spočítá z příjmu posledního pracovního působení. Druhá zmiňovaná kategorie – pomoc v nezaměstnanosti, má předejít chudobě, a vyplácí se lidem, kteří patří k nezpůsobilým pro dávky pojištění nebo už po nějaké době na ně nemají nárok. Případná výše dávek pomoci v nezaměstnanosti je nižší než u pojištění (ec.europa.eu, 2017 ; uradprace.cz, 2020).

V ČR má na podporu v nezaměstnanosti nárok ten, co vykonával výdělečnou činnost 12 měsíců a odváděl pojistné na odvody na důchodové pojištění, a dále požádal příslušný ÚP, aby mu byla vyplacena podpora a v době nároku na subvenci nepobírá starobní důchod. Odpírá se mu nárok, jestliže 6 měsíců před zařazením na ÚP ztratil

zaměstnání, anebo vykonával vojenské povolání a z toho dostane výsluhový příspěvek. Výsluhový příspěvek dosahuje vyšších hodnot než podpora (mvcr.cz).

3.5 Rizikové skupiny

Na trhu práce existují určité skupiny osob, které se na něm neuplatňují podle svých představ. Po ztrátě zaměstnání u nich nastanou problémy a trvá jim než se dokážou opět pracovně prosadit. Důvodem, dalo by se říct diskriminací, proč nemůžou najít práci, je několik – věk, nevyhovující zdravotní stav, nedostatečná kvalifikace, pohlaví, příslušnost k etnické skupině a další. Na tyto lidi se musí zaměřit stát svojí politikou zaměstnanosti, aby viděli tzv. pomocnou ruku. U nich bývá pravidlem, že nedostávají vysokou mzdu, protože se spíše uplatní na sekundárním trhu, který nenabízí dobré platové podmínky jako primární a často přichází o zaměstnání a po čase se zařadí k dlouhodobě nezaměstnaným. Do rizikové skupiny patří (Buchtová, 2013, str. 82 ; Winklář a kol., 2004, str. 19):

- Zdravotně postižení občané
- Absolventi škol
- Mladiství uchazeči o práci
- Starší obyvatelé
- Ženy
- Nekvalifikované osoby
- Romské etnikum

3.5.1 Zdravotně postižení občané

Lidé se zdravotním postižením těžce nachází práci, a jejich dlouhodobá snaha na ně může po čase dopadnout a vzdají to. Oproti jiným uchazečům bývají delší dobu v evidenci na Úřadu práce než ostatní. Pro tuto skupinu to má důsledek ekonomický i psychický z neustálého neúspěchu si najít zaměstnání. Jsou různé stupně handicapu a jen některá část dokáže vykonávat práci, záleží na jejich míře onemocnění. Bohužel jejich stupeň vzdělání se spíše pohybuje na úrovni základního vzdělání, s tím souvisí pak začlenění do pracovního procesu, protože čím nižší vzdělání, tím nižší možnost umístění na trhu práce. Časté

uplatnění je například na pozici uklízečky nebo vrátného. Na tuto skupinu Úřad práce bedlivě dohlíží a snaží se jim pomoci (Kotíková a kol., 2003, str. 129).

Občanům s handicapem se dává vysoká ochrana na trhu práce. V ČR mají právo na tzv. pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zajistí Úřad práce, a to tak že lidem sestaví plán, ve kterém se zjistí jejich způsobilost k vykonávání práce, aby na trhu obstáli, posléze získali a zároveň si udrželi nabyté zaměstnání (mpsv.cz, 2019).

Problém není u samotné skupiny, ale i budoucích zaměstnavatelů. Jedním z důvodů, proč nemají chuť zaměstnat tyto občany je legislativa, jež jim poskytuje ochranu (Kotíková a kol., 2003, str. 129).

3.5.2 Absolventi škol

Mezi absolventy škol se řadí nově vystudovaní občané z vysoké nebo střední školy, kteří se nově zařadí do procesu na trhu práce. Podle MPSV u vysokých škol se za absolventa považují fyzické osoby do 30 let a studenti s nižším vzděláním – maturitním, nesmí přesáhnout 25 let a mít ukončenou školu maximálně do dvou let od dostudování (Chamoutová a kol., 2020, str. 39).

Jejich nástup v kariéře nemusí být v prvních letech snadný, protože nemají pro zaměstnavatele správnou perspektivu. Znevýhodnění jsou oproti starším a zkušenějším uchazečům o práci, právě nenabytými zkušenostmi nebo odbornými znalostmi v oboru, ve kterém by rádi nastartovali svou kariéru. Další problém u nich vidí zaměstnavatel v neschopnosti se prezentovat a prosadit. Poukazují na problém, který bývá pro pracujícího člověka zásadní, že po dobu studia si nemohli osvojit pracovní návyky (Kotíková a kol., 2003, str. 130).

Na absolventy působí i ekonomická situace na trhu v dané zemi, jde převážně o střet nabídky a poptávky na pracovním trhu. Národní pedagogický institut a Národní ústav pro vzdělávání vydávají publikace, kde sledují a hodnotí aktuální vývoj absolventů z různých oborů, stupeň dosáhnutého vzdělání a další specifika. Studenti nově vycházející ze školy se řadí do rizikových skupin už od samostatného vzniku České republiky. Po

uplynutí několika let se situace začala vyvíjet k nim přívětivěji, než nastala hospodářská krize. V letech 2008 – 2009, kdy nastala po celém území zmíněná krize, se stav zhoršoval nejen pro ně, ale i pro firmy, které omezovaly nábor nových pracovníků. Lepší podmínky pro studenty byly od roku 2014, protože se ekonomika zvedala a podmínky pro absolventy se zlepšily. Nejvhodnějším rokem se uvádí 2019, kdy vyšší poptávka po pracujících zapříčinila, že absolventi snáze nacházeli své pracovní místo (Vojtěch, 2019, str. 4 – 10 ; Chamoutová a kol., 2020, str. 38 – 39).

3.5.3 Mladiství uchazeči o práci

Za mladistvého se považuje osoba ve věku od 15 do 19 let. Velkým zadrhelem pro ně se uplatnit na trhu je pro některé jejich neplnoletost, a jelikož nedosáhli 18 let, nemohou nést hmotnou odpovědnost – peníze. Než nabydou zletilosti snižuje se jim okruh oborů, ve kterých smějí pracovat (Winklár a kol., 2004, str. 21).

Považuje se za nejmladší skupinu na trhu práce. Problémem je, že nemají žádnou potřebnou kvalifikaci ani vybudované pracovní návyky, a někteří upřednostňují pohodlí a nechtějí pracovat, protože příjem – kapesné, dostávají od rodičů a nevidí důvod, proč jít do zaměstnání, když jim poskytují podporu. Jinou nesnází se pro ně stává dosažené vzdělání, jež bývá základní, neúplné nebo úplně bez vzdělání (Kotíková a kol., 2003, str. 130 – 131).

3.5.4 Starší obyvatelé

Jednou z nejhůře zastoupených rizikových skupin, u které se každým rokem zvyšuje nárůst nezaměstnaných, jsou osoby starší 50 let, i když v České republice byl nízký stupeň nezaměstnanosti (mpsv.cz, 2019). Ministr Koníček už v roce 2013 uvedl, že stárnoucí populace není nic dobrého, a časem se stane závažným problémem (mpsv.cz, 2013).

Z pohledu světového se tato skupina se stává rok od roku početnější a OSN odhaduje, že se do roku 2050 zdvojnásobí. K tomuto vývoji přispěla nižší natalita a zvyšující se délka života. Tento nepříznivý rozvoj by měli začít řešit vysocí představitelé

státu, aby nenastaly vysoké negativní důsledky na úrovni ekonomické, sociální a politické (Rašticová a kol., 2018, str. 117 – 118).

Starší lidé čelí na trhu práce tzv. ageismu. Zaměstnavatelé trpí několika zbytečnými předsudky, co se týká zaměstnávání osob v předdůchodovém věku. Přitom člověk zaměstnaný dlouhodobě u firmy bývá loajálnější a vysoce si váží své pracovní pozice než jakýkoliv mladší člověk. Po řadu let, kdy pracoval pozbyl pracovních zkušeností a dovedností, a mohl by pro společnost představovat přínos. Nejčastějším předsudkem je nižší úroveň vzdělání, cizí jazyky nebo nízká počítačová gramotnost (Kotíková a kol., 2007, str. 10). S touto obvyklou zaujatostí nesouhlasí Monika Červíčková, zakladatelka organizace Plus 50, která vystoupila v ČT24 a řekla, že zmíněné výhrady se už netýkají nastupující generace, jež se dostává do věku 50+, protože absolvovali vysokou školu po roce 1989. Podle ní je tato generace jazykově a technicky vzdělaná, a měla by mít své místo na pracovním trhu (ct24.cz, 2017).

Pro lidi, co pracují dlouhodobě a jsou zvyklí chodit do práce, může její ztráta přivodit i psychické problémy ze ztráty toho statutu. Dostávají s přibývajícím věkem strach, že by mohli přijít o práci a někteří se uchylují k opatrnosti, aby svým jednáním nezapřičinili svůj odchod z práce. S narůstajícím věkem vzrůstá psychický tlak u těchto lidí. Někteří z nich si nedokážou představit, že by nečině nic nedělali a nejsou schopni svou energii po ztrátě zaměstnání přeorientovat na něco jiného. Tím se u nich v určitém měřítku sníží sebedůvěra, ale i zhorší zdravotní stav (Buchtová, 2013, str. 85 – 88).

Česká republika se snaží podpořit v operačním programu Zaměstnanost 2014 – 2020, aby se lidé ve starším věku lépe uplatňovali, když se uchází o pracovní pozici, ale Nejvyšší kontrolní úřad poukázal na chybějící jasný plán, jak tyto lidi na trhu udržet (nku.cz, 2020).

3.5.5 Ženy

Diskriminace žen na trhu práce oproti mužskému elementu stále přetrvává, i když se různé organizace snaží tento podíl snížit. Rozdíl mezi mužem a ženou je v odměňování a v dosaženém příjmu. Ministerstvo práce se snaží podpořením projektů snížit tuto propast mezi pohlavími, a vyčleňuje nemalé částky na tyto projekty (mpsv.cz, 2016).

Chyba není jen na straně státu, ale i u zaměstnavatelů. Ti dávají přednost a zaměstnají radši muže než ženu, protože muž nezastává pečovatelské povinnosti v domácnosti. Dále nevytváří pro ženy lukrativní pracovní místa se zkráceným úvazkem, a to znamená pro ženské pohlaví značný problém, jelikož se starají o domácí zázemí a děti, a nemohou pracovat dlouho a v žádném případě na vícesměnný provoz. V České republice je nedostatek míst se zkráceným pracovním úvazkem. Při starání se o ratolesti přichází o kontakt s prací, a čím déle setrvávají v domácím prostředí, tím více se snižuje šance na jejich návrat do práce. Problémem nejsou jen ženy s dětmi, ale i mladé bez rodiny zaměstnavatelé neradi zaměstnají, protože se u nich zvyšuje riziko, že někdy v budoucnu odejdou na mateřskou a zaměstnavatel za ně bude potřebovat na nějaký rok náhradu (Buchtová, 2013, str. 88 – 89 ; Winklár a kol., 2004, str. 21 - 22).

Ze stereotypu daného historií ženy dostávají za vykonanou práci nižší mzdu než muži. Na ženy se odjakživa pohlíželo jako na člověka, který pro zaměstnavatele představuje levnou pracovní sílu, a svoji práci má jednodušší než opačné pohlaví. Toto nastavené myšlení se léta snaží ženy přeměnit (Skálová a kol., 2007, str. 14).

Z ekonomického hlediska se dá na rozdíl mezi pohlavími pohlížet z makroekonomického a mikroekonomického. U makroekonomického je nižší podíl žen, jež zastávají vysoké pracovní pozice. Není to tak, že by nechtěly tyto místa vykonávat, ale stojí před nimi překážky, které jim nedovolují takový postup v kariéře. Z mikroekonomického hlediska mají ženy nižší odměnu kvůli různým aspektům, například se vyskytují na nižší pozici v tabulkách, nemají rychlý kariérní růst atd. (Skálová a kol., 2007, str. 14).

3.5.6 Nekvalifikované osoby

Za nekvalifikované lidi se považují ti, co dosáhli na základní vzdělání. Zahrnují se do toho osoby se základním vzděláním, ale i všichni ostatní, kteří nedostudovali základní školu. Nízkokvalifikovaní obyvatelé jsou v rozmezí 15 – 65 let. K této skupině se řadí například lidi s kriminální minulostí nebo drogově závislí.

I kdyby měli snahu se do pracovního trhu nějakým způsobem začlenit, nemají dobré vyhlídky co se týká jejich budoucího zaměstnání. Tito lidé často najdou práci, ve které není možný postup v kariéře a za vykovávání práce nedostanou vysokou mzdu. Ve většině případů se pak raději rozhodnou nepracovat, protože se jim práce nevyplatí, a budou žít ze sociálních dávek od státu (Brož, 2015, str. 10 – 13). U lidí, co jsou delší dobu nezaměstnaní, můžou nastat psychické potíže a propadnou i hazardu, protože zklamání sama ze sebe jim přináší přítěž (Brož, 2015, str. 21).

Pobírání podpory může zasáhnout i další generaci. Děti od svých rodičů, kteří jsou odkázáni na pomoc od státu nemají potřebu a motivaci se snažit, aby dosáhli vyššího vzdělání nebo si chtěli najít pracovní místo. Někdy i sami dospělí nutí své děti, ať ukončí vzdělání nebo nelukrativní zaplacené pracovní místo, a přihlásí se rovnou na úřad práce a pobírají s nimi příspěvky, k čemuž jsou dohnáni kvůli nedostatku financí (Brož, 2015, str. 21).

Podíl lidí zařazujících se k této skupině je dán i místem bydliště. V každém kraji v České republice se situace vyvíjí jinak. Nejvíce zastoupených má kraj Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský, naopak v Praze se nevyskytuje velký počet nekvalifikovaných osob. Tyto oblasti v zemi jsou odkázány na jednotlivá odvětví. Ve 3 zmíněných se jedná o hornickou profesi. K problémům v krajích dochází kvůli nízké nabídce zaměstnání, a proto lidé s vyšší kvalifikací kraje opustí a snaží se prosadit jinde, kde budou lépe ohodnoceni. Jejich odchodem se sníží kvalifikace v regionu (Brož, 2015, str. 16 – 19).

Této skupině ubývá s rostoucí automatizací možnost začlenit se do práce, protože zaměstnavatelé raději dají práci zkušenějšímu pracovníkovi s vyšší odbornou způsobilostí, protože do něj nebudou muset tolik investovat, jako do nízkokvalifikovaného (Brož, 2005, str. 19).

3.5.7 Romské etnikum

Romové jednoznačně patří k rizikovým skupinám, a zároveň k jedné z největších etnických menšin v Evropě. Každým rokem je pro ně horší se uplatnit na trhu práce, i když se někteří snaží zajistit jim základní práva a posílit jejich začlenění. Důvodu k jejich diskriminaci může být více – nízké vzdělání, překážky na trhu nebo segregace (fra.europa.eu, 2014, str. 3).

Nízké vzdělání se ukazuje u většiny této menšiny, jejich vzdělání je nejčastěji na úrovni základního bez žádné kvalifikace, a někdy ani nedokončí základní školu (Buchtová, 2013, str. 91). Problémem se stává jazyková bariéra, jelikož Romové mají vlastní jazyk a ve velké míře v něm s dětmi mluví. Po nástupu do školy se poté potýkají s jazykovou překážkou. Často poté radši dají romské děti do jiného typu škol – zvláštních, speciálních. Tyto školy by měly být pouze jen pro ty, kteří trpí například rozumovým deficitem. Po dokončení zvláštní školy mají nízké procento na další vzdělání. Do tohoto typu škol se řadí na základě různých testů. Bohužel nastávají i případy, kdy rodičům nevadí, kam jejich ratolesti chodí a dokonce si to v pár případech přejí (pf.jcu.cz, 2002).

Nezaměstnanost u Romů se uvádí 3x vyšší než u jiných ras. Někteří se snaží nalézt si práci a aktivně ji hledají, ale bez úspěchu. Důvodem nezdarů může být – rasismus, segregace (fra.europa.eu, 2014, str. 24). Romové často uvádějí, že nedostali práci, protože jsou Romové a lidé proti nim mají výhrady, a nedají jim šanci u nich pracovat (fra.europa.eu, 2014, str. 30). Začlenění jejich etnika do pracovního procesu bude ještě dlouho minimální, protože nesnášenlivost a určitá segregace se u lidí nedá rychle změnit (Buchtová, 2013, str. 91).

Evropská unie chce bojovat proti rasové nesnášenlivosti a předsudkům vůči etnickým menšinám, aby měli stejné podmínky jako jiní obyvatelé v Evropě. Chtějí zajistit například rovnocenný přístup ke zdravotní péči, ke vzdělání nebo snížit chudobu pro romské etnikum. Programem, prostřednictvím kterého by rádi zmíněných věcí dosáhli, je Strategie Evropa 2020 (fra.europa.eu, 2014, str. 7).

4 Vlastní práce

4.1 Výsledky rozhovorů s úředníky z ÚP

Rozhovory probíhaly kvůli pandemii Covid-19 přes e-mailovou komunikaci, která probíhala v únoru roku 2021. Tuto možnost si vybrali úřednice/úředníci na Úřadu práce. Jednalo se o vedoucí zaměstnance na oddělení zprostředkování, evidence a PvN - poradenství a dalšího vzdělávání.

Na začátek je autorka práce oslovila a požádala, zda by byli ochotni ji odpovědět a vyplnit 12 otázek k její diplomové práci, a oni naopak autorku práce poprosili, aby jejich společná komunikace nebyla nikde zveřejněna, protože své odpovědi považují za subjektivní pohled na danou problematiku, a ne za platná stanoviska Úřadu práce České republiky.

Otázka č. 1 – Vysvětlíte na úvod, proč je věková skupina 50+ na trhu práce ohrožená?

V případě této věkové skupiny si na začátku musí člověk uvědomit, co je pro ni charakteristické. Jedná se o ročníky, které se vzdělávaly v době, kdy se převážně kladl důraz hlavně na odvětví zemědělství a těžký průmysl – hutní a další. V takovýchto oborech se lidé uplatňovali zejména na manuálních pozicích, při kterých jim stačilo základní vzdělání nebo výuční obor, a někteří ve své profesi pracovali téměř celý život. Jejich zaměření je často jednostranné a vzdělání neodpovídá současným požadavkům zaměstnavatelů.

Ohrožená kategorie na trhu práce znamená, že mají společné znaky a hůře se umísťují na trhu práce. Nepřispívají k tomu ani zaměstnavatelé, kteří k těmto lidem zaujímají neobjektivní přístup a trpí několika předsudky. Domnívají se, že tito uchazeči se budou špatně přizpůsobovat tempu zaměstnavatele, hůře se učit nové věci, a vzhledem k věku s nimi souvisí i zdravotní problémy – budou často nemocní, dále nebudou dostatečně umět pracovat s moderními technologiemi, neznalost cizích jazyků a tak dále.

Otázka č. 2 – Domníváte se, že se situace v průběhu let pro osoby 50+ zlepšila nebo zhoršila? Proč?

Situace se pro tuto kategorii zlepšovala. Realizovaly se pro ně různé projekty napříč celou Českou Republikou – Jdi dál!, 50 plus, Začínáme po 50, Šance pro padesátníky a další. Někteří zaměstnavatelé tak pomalu zjišťovali, že pracovníci z této skupiny jsou motivováni k práci, mají pracovní návyky, a chtějí uplatnit své zkušenosti a znalosti.

Bohužel se podle statistik za poslední rok razantně změnila situace na trhu práce, a zhoršila se pro všechny kategorie uchazečů, pro osoby starší 50 let nevyjímaje. Samozřejmě je současný stav spojený s pandemií a onemocněním Covid-19, a ovlivňuje nezaměstnanost skupiny 50+. V tom, že zaměstnavatelé, kteří musí propouštět, propouští právě tyto osoby, protože se domnívají, že tito lidé se špatně přizpůsobí změnám, jež s sebou pandemie přináší, například – homeoffice nebo mají pocit, že tyto osoby by mohli jít do předčasného starobního důchodu, anebo jsou lépe zajištěni.

Otázka č. 3 – Registrujete na Úřadu práce více nezaměstnaných z řad žen nebo mužů ve věkové skupině 50+?

Ať už rozhovory probíhaly s pracovníkem na Úřadu práce v Praze, Středočeském kraji nebo Moravskoslezském kraji, tak převažovala větší nezaměstnanost u mužského pohlaví.

I když se jedna úřednice domnívala o opaku, protože si problém odůvodňovala opožděným nastartováním kariéry, kvůli péči o děti nebo nárokem na nižší finanční ohodnocení ve srovnání s muži.

Otázka č. 4 – Můžete vysvětlit, proč nezaměstnaných je právě toto pohlaví více?

Situace a její příčina bude beze sporu jiná okres od okresu. V případě Moravskoslezského kraje hraje velkou roli těžební průmysl. Tito lidé, jenž v něm pracují, si bohužel odnáší i zdravotní omezení, ale dostávají i rentu, a to jim vyhovuje a snižuje se u nich motivace k nástupu do zaměstnání.

Dále to může být tím, že ženy bývají oproti mužům přizpůsobivější, a proto se jim daří najít zaměstnání lépe, než mužskému pohlaví.

Otázka č. 5 – Jaké rekvalifikační kurzy doporučujete starším osobám 50 let a proč?

Hlavní prioritou nabízených rekvalifikací je to, zda se jedná o potřebnou nebo účelnou. Potřebná znamená, že uchazeč už nemůže vykonávat své bývalé povolání anebo po něm není poptávka, jeho vzdělání již nelze využít, a přichází potřebná změna. Účelnost znamená, že v rekvalifikovaném oboru nalezne uchazeč zaměstnání, protože si to trh žádá. Současně je důležité říct, že o rekvalifikaci požádá sám uchazeč o zaměstnání, a na oddělení poradenství přichází s nějakou představou, nebo se k podání žádosti o rekvalifikaci rozhodne na základě poradenského rozhovoru, či bilanční diagnostiky. Sleduje se, zda uchazeč splňuje požadavky pro absolvování rekvalifikace, která je nenáročná a posuzuje se – umístitelnost, finanční náročnost, vzdělání, zdravotní stav, schopnosti, dovednosti a další.

Důležité je říct, že záleží na profesním zaměření, ale k nejčastějším rekvalifikačním kurzům patří počítačové kurzy – základy PC, zkouška ECDL, i speciálně zaměřené kurzy na program AUTOCAD. Dále rozšiřující kurzy pro jejich kvalifikaci – rozšíření řídičského oprávnění (skupina C), mzdová účetní a další.

Otázka č. 6 – Na jakých pracovních pozicích se více uplatňují osoby 50 let a výš?

Pokud zaměstnavatelé dokáží ocenit jejich zkušenosti, praxi, loajalitu, časovou flexibilitu, komunikační dovednosti a sociální inteligenci, pak mohou pracovat na všech pozicích, a nelze tak uvést pouze jednu.

Jestliže nedisponují specifickými dovednostmi a schopnostmi – odbornost na teoretické a praktické bázi, některé vlastnosti a schopnosti jako kreativita, trpělivost, preciznost, schopnost komunikace a prezentace, rozhodnost, a dále vstupují ještě různá zdravotní omezení, pak tito uchazeči obsazují pomocné profese, které nejsou náročné na fyzickou a psychickou kondici.

Část uchazečů se zdravotními problémy, kteří byli Českou správou sociálního zabezpečení uznáni jako invalidní v I. nebo II. stupni pak zpravidla hledají zaměstnání v chráněných dílnách, kde se pracovní podmínky i výkon práce přizpůsobuje jejich specifickým požadavkům.

Při dobrém zdravotním stavu získají místa zpravidla v řemeslných oborech jako mistři, zámečníci, svářeči, zedníci, elektrikáři, servírky a další.

Ti uchazeči, kteří sice nemají zcela v pořádku zdravotní stav, ale patří k odborníkům například v IT, účetnictví či obchodě se uplatňují jako senior zaměstnanci, a chtějí své nabyté zkušenosti předat mladším.

Uplatnění uchazečů také úzce souvisí s převažujícím zaměřením daného regionu (průmysl, zemědělství, služby a další).

Otázka č. 7 – Je problematičtější uplatnit na trhu práce osoby starší 50 let, než mladší ročníky? A proč?

V profesích, které vyžadují fyzickou zdatnost – ovládání IT na dobré úrovni, znalost cizích jazyků, řidičský průkaz skupiny B a další, se dá předpokládat, že větší úspěch budou mít mladší uchazeči. Novým fenoménem objevujícím se v této věkové kategorii jsou však uchazeči, kteří mají jen základní vzdělání, protože nedokončili středoškolské. U nich dochází ke kombinaci absence vzdělání a praxe, proto tito mladší uchazeči bývají těžko umístitelní na trhu práce.

Pro skupinu 50+ je zcela běžnou součástí života denní docházení do práce. U těchto lidí nehrozí časté přecházení mezi profesemi. Lidé v kategorii nad 50 let umí být komunikativnější, prosadí se v oborech v práci s lidmi, mají vyšší sociální inteligenci a větší loajalitu ke svému zaměstnavateli. Na druhou stranu však jejich nevhodné nebo chybějící vzdělání, špatný zdravotní stav a neochota se učit novým věcem jsou faktory, jež jim brání v uplatnění na trhu práce.

Z praxe na Úřadu práce evidujeme, že déle nezaměstnaní jsou osoby starší 50 let.

Otázka č. 8 – Máte ve Vaší databázi z pohledu času delší dobu starší uchazeče o zaměstnání než mladší generaci?

Všechny oslovené Úřady práce odpověděly, že ano. V kategorii dlouhodobě nezaměstnaní, což jsou lidé v evidenci déle než 12 měsíců, mají uchazeči nad 50 let vyšší procentuální zastoupení a hůře se umisťují na trh práce. Nemusí to být dáno jednoznačně dosaženým věkem, ale vstupují do toho i další faktory, jako například zdravotní omezení, které na sobě starší lidé pocítují.

Otázka č. 9 – Jaké programy na podporu zvýšení zaměstnanosti 50+ jsou uplatňovány v ČR? Proč právě tyto?

Pro začátek je důležité zmínit, jak pracovníci Úřadu práce s takovou kategorií osob pracují. Nejdříve se vypíše žádost o zprostředkování zaměstnání, a žadatelé se zaregistrují do evidence. Poté se vyplní anamnestický dotazník a anamnestický pohovor. Pokud v prvopočátku evidence jsou viditelné znaky neúspěšného umístění na trhu práce, pak oddělení poradenství provádí individuální poradenství, spočívající v sepsání životopisu, prezentace při pohovoru a jiné, případně zájem o rekvalifikaci. Pokud je evidence delší než 5 měsíců, uzavírá se tzv. individuální akční plán. Jakmile se doba evidence prodlouží na více než 12 měsíců, probíhá roční hodnotící pohovor nebo bilanční diagnostika.

Pro tuto věkovou skupinu jsou realizovány různé projekty napříč Českou republikou – Jdi dál!, 50 plus, Začínáme po 50, Šance pro padesátníky a další. Jsou to projekty financované a podporované ESF (Evropský Strukturální Fond). Například Začínáme po 50 – pro všechny uchazeče nad 50 let bez rozdílu vzdělání a délky evidence na Úřadu práce.

Cílem těchto programů je odstranit kvalifikační bariéry, jež účastníky projektu limitují v nástupu do zaměstnání prostřednictvím rekvalifikací, rozvojem sebe prezentace, komunikačních a sociálních dovedností, nácvikem dovedností a technik k vyhledávání zaměstnání, seznámení a prohloubení finanční gramotnosti nebo právního minima, dodáním motivace, nových dovedností a znalostí v oblasti IT, poskytnutím individuální osobní asistence a optimálním využitím osobnostních a profesních předpokladů i životních zkušeností.

Otázka č. 10 – Myslíte si, že jsou efektivně využívány programy na podporu zaměstnanosti osob starších 50+?

Na této otázce se shodli všichni oslovení, že ze strany Úřadu práce je uděláno maximum. Programy se nabízí těm uchazečům, kteří z různých důvodů nemohou zaměstnání najít, a tyto programy posouvají lidi správným směrem. Kromě absolvovaných programů v rámci projektů je benefitem také skutečnost, kdy si uchazeči uvědomí, že v situaci se nenachází sami, ale potýká se s ní mnohem více lidí, a můžou nasbírat inspiraci nebo přímo typy na zaměstnání v rámci absolvování projektu. Na druhou stranu, jestliže se uchazeč rozhodne a nevyužije znalosti, dovednosti nebo kontakty získané z projektu, není v moci pracovníků z Úřadu práce České republiky s tím něco udělat.

Otázka č. 11 – Máte nějaké doporučení pro osoby starší 50 let, aby se lépe uplatnili na trhu práce?

Další shoda ze strany oslovených, v případě této otázky směřující k lidem starší 50 let a výše je se nevzdát či nerezignovat, stále se učit novým věcem, ať už ve svém oboru nebo v jiném. Nebát se v životopise nebo při pohovoru vyzdvihnout přednosti a úspěchy z pracovního života. Ukázat, že věk je jen číslo a máte jim co nabídnout. Být loajální, komunikativní, časově i pracovní flexibilitní, pracovat na osobním rozvoji, udržovat se ve fyzické kondici, učit se nové informační technologie.

Pokud jsou v evidenci na Úřadu práce, aby se nebáli využít všech služeb – přišli se poradit, požádali o rekvalifikaci, poradenství a aktivně s úřadem spolupracovali. Obrnit se při hledání zaměstnání trpělivostí a využít všech dostupných možností - aplikace, agentury práce, u známých. Další radou je kvalitně zpracovat svůj životopis, kde někteří oslovení doporučují neuvádět věk, a připravit se dostatečně na přijímací pohovor či výběrové řízení.

Otázka č. 12 – Jakým způsobem se snažíte odstranit předsudky zaměstnavatelů, aby změnil pohled na osoby starší 50+?

Úřad práce může finančně podpořit zaměstnavatele, který zaměstnává osoby starší 50 let - toto místo se pak nazývá společensky účelné místo nebo veřejně prospěšné práce.

Pro zaměstnavatele zaměstnání pracovníka 50+ představuje vhodnou investici, protože to co do něj vloží se mu mnohonásobně vrátí, například úprava pracovního místa, pracovní doby nebo náplně práce.

Pro skupinu 50+ zaměstnání představuje stabilitu, dobrého místa si váží, jsou motivovaní ještě něco dokázat, a udržet si jak fyzickou, tak pracovní formu až do důchodového věku. Tito lidé velkými pracovními zkušenostmi budou pro zaměstnavatele přínosem jako senior pracovníci, školitelé, koordinátoři nebo koučové, kteří čerpají nejen ze svých profesních, ale také ze svých životních zkušeností, jichž nelze dosáhnout jinak než věkem.

Úřad práce České republiky v současné době realizuje některé projekty, které se zaměřují na odbourávání předsudků vůči pracovníkům 50+. Například se lze zmínit o Generačním tandemu ve Středočeském kraji II nebo Podpora flexibilních forem zaměstnávání (FLEXI), kdy se v obou projektech jako tzv. generační tandem, prolíná jedna společná myšlenka – podpora přenosu pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce bez předchozích pracovních zkušeností prostřednictvím osoby starší, a zároveň delší zaměstnatelnost starších osob v předdůchodovém věku – tedy předat informace, zkušenosti a znalosti starším zaměstnancem mladšímu.

4.2 Dotazníkové šetření

Za účelem získání relevantních dat a dostatku informací od cílové skupiny – osob 50+, a při současné situaci, která panuje po celém světě, bylo dotazníkové šetření uskutečněno formou on-line dotazování přes Google Forms. Dotazování probíhalo v termínu od 1. 2. 2021 do 28. 2. 2021. Respondenti byli osloveni e-mailem s URL adresou, jež je po kliknutí přesměřovala k vyplnění dotazníku. Pro širší oslovení autorka

práce požádala jednu neziskovou agenturu se sídlem v Praze, zabývající se problematikou na trhu práce pro osoby 50+, a dále poprosila o případnou spolupráci Úřady práce. Někteří ji vyhověli a dotazník předávali lidem 50+ na svých přepážkách, kteří jej vyplnili. Osoby starší 50+ byli před vyplněním seznámeni s dotazníkem a tím, co je jeho součástí. Jediná podmínka pro možnost zúčastnit se tohoto výzkumu byla, aby respondent dosáhl požadovaného věku – 50 let a více. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 187 respondentů.

Po rozkliknutí URL odkazu nebo vyplnění přímo na přepážkách ÚP, byla oslovená osoba informována, že se jedná o anonymní šetření, sloužící k empirickému výzkumu k diplomové práci na dané téma, a dále kolik má dotazník otázek, a jakého typu jsou.

Šetření se skládalo z 31 otázek typu jedné možnosti, více možností a 1 otázka byla rozepisovací. Podle odpovědí je systém přesměroval na další otázky. Výsledky průzkumu jsou zpracovány do tabulek a různých typů grafů pro přehlednější přístup, a ke každé z nich autorka uvede slovní komentář.

Otázkami 1 – 3 se zjišťovala povaha respondentů, a jednalo se o otázky typu jedné možnosti odpovědi. Otázkou 4 se autorka zabývá, jestli patří k zaměstnaným osobám. Pokud ne, tak otázka 5 – 6 se ptá, z jakého důvodu byl s respondentem rozváznán pracovní poměr. Otázka 7 se dotazuje na obor, ve kterém pracují teď nebo v minulosti. Otázka 8 se ptá na pracovní typ úvazku. Otázka 9 se snaží zjistit, jestli by lidé nad 50 let někdy v budoucnu chtěli přejít na kratší typ úvazku, a otázky 10 – 11 se ptají, proč by se tak rozhodli, a proč ne. Další 12. otázkou se zjišťuje, zda by dotazování dojížděli za zaměstnáním, a s ní souvisí podotázka 13., do kolika kilometrů by byli ochotni dojíždět. V 14. otázce se autorka tázala na ochotu stěhování se kvůli zaměstnání. Otázkami 15 – 16 se prozkoumávala představa o hrubé a o minimální hrubé mzdě. Dále se otázky 17 – 18 zabývají jejich míněním o trhu práce, zda se zhoršuje, a čím to je způsobené. Otázka 19 zkoumá pohled respondentů na pracovní příležitosti. Otázka 20 – 21 se ptá, zda pocítili sami diskriminaci, a jestli to bylo kvůli vyššímu věku. Otázky 22 – 23 spolu souvisí, protože v otázce 22 se autorka práce dotazuje, jestli si myslí, že mladší lidé dostanou od zaměstnavatele přednost být zaměstnání před nimi, a otázka 23, pokud ano, tak z jakého

důvodu. Otázka 24, proč byli osoby 50+ odmítnuti na pracovní pozici. Otázkou 25 se zjišťovalo, co by o sobě respondenti 50+ uvedli jako výhodu před mladší generací. Otázkami 26 – 27 se zkoumalo, zda byli někdy registrovaní na ÚP, a pokud ano, jak dlouho, než se jim podařilo najít práci. 28. otázka se zaměřila na to, jak jinak než přes ÚP si lidé hledají zaměstnání. Poslední otázky 29 – 31 se ptají na účast na rekvalifikačním kurzu, pokud ano, jestli jim kurz pomohl k nalezení zaměstnání, a o jaký se jednalo.

Dále byly pro kvantitativní výzkum formou dotazníkové šetření vytvořeny 4 hypotézy, na něž se prostřednictvím dotazníků odpoví, a tyto odpovědi se vyhodnotí statistickým programem.

První hypotéza

Ho: Lidé se základním vzděláním a vyučením bez maturity nebudou častěji končit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, než lidé s vyšším vzděláním

H1: Lidé se základním vzděláním a vyučením bez maturity budou častěji končit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, než lidé s vyšším vzděláním

Druhá hypotéza

Ho: Lidé delší dobu registrovaní na Úřadu práce nejsou častěji ochotni za práci dojíždět

H1: Lidé delší dobu registrovaní na Úřadu práce jsou častěji ochotni za práci dojíždět

Třetí hypotéza

H0: Osoby 50+ s nižším vzděláním se neuplatňují na trhu práce hůř

H1: Osoby 50+ s nižším vzděláním se uplatňují na trhu práce hůř

Čtvrtá hypotéza

HO: Lidé starší 50 let nepracují více na HPP než na kratší typ úvazku

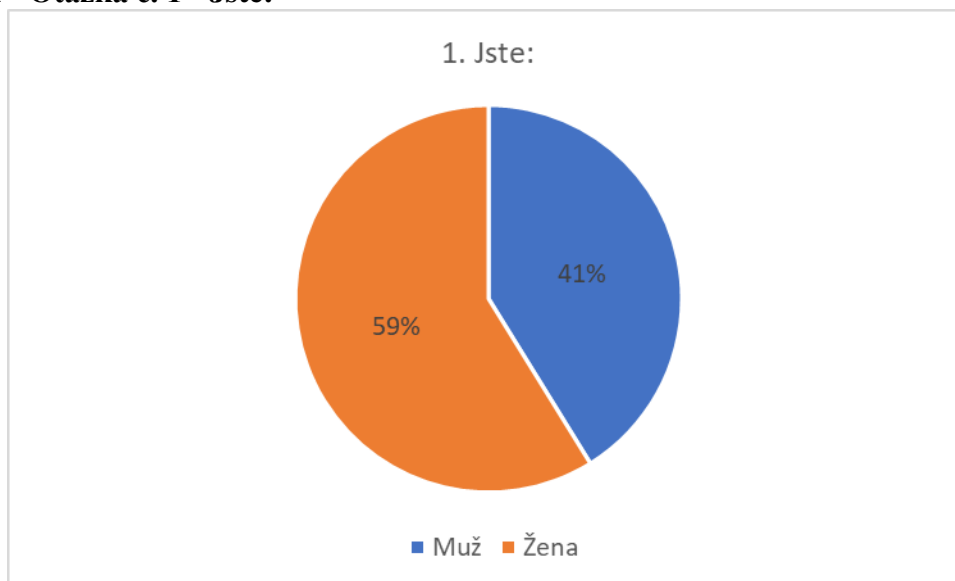
H1: Lidé starší 50 let pracují více na HPP než na kratší typ úvazku

4.2.1 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 1 – Jste:

Dotazníkové šetření se zúčastnilo 187 respondentů, a větší ochotu k vyplňování mělo ženské pohlaví oproti mužskému - rozdíl mezi nimi byl 18 %.

Graf 1 - Otázka č. 1 - Jste:

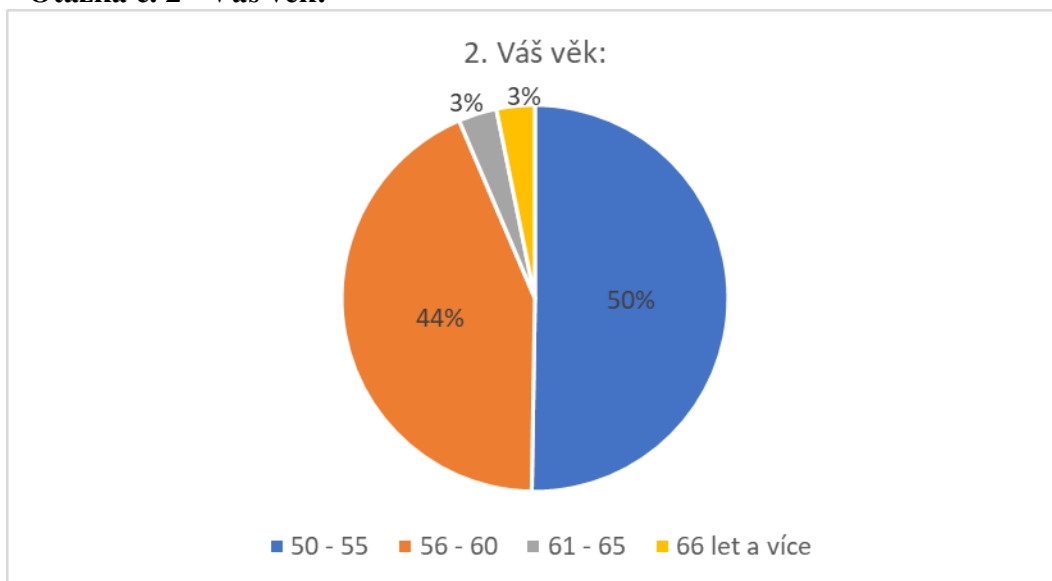


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 2 – Váš věk:

Věkové rozpětí bylo nastaveno v rozmezí 5 let. Nejčetnější odpovědi byly od osob v letech 50 – 55 let a 56 – 60 let, jejich procentuální hodnota dosáhla 94 %. Zbývající věkové kategorie 61 – 65 let a 66 let mají zbylých 6 %, rozdělené shodně po 3 %. K této skutečnosti zřejmě došlo kvůli chybějícímu internetovému připojení, aby dotazník mohl být vyplněn, a ve věku přes 60 let už lidé v malé míře dochází na Úřad práce, aby jim našel zaměstnání. I přes tuto realitu se autorce povedlo oslovit alespoň pár takovýchto lidí, kteří i v pokročilém věku chodí do práce, například z důvodu nízkého důchodu, nebo si neumí představit doma nečinně nic nedělat.

Graf 2 - Otázka č. 2 - Váš věk:

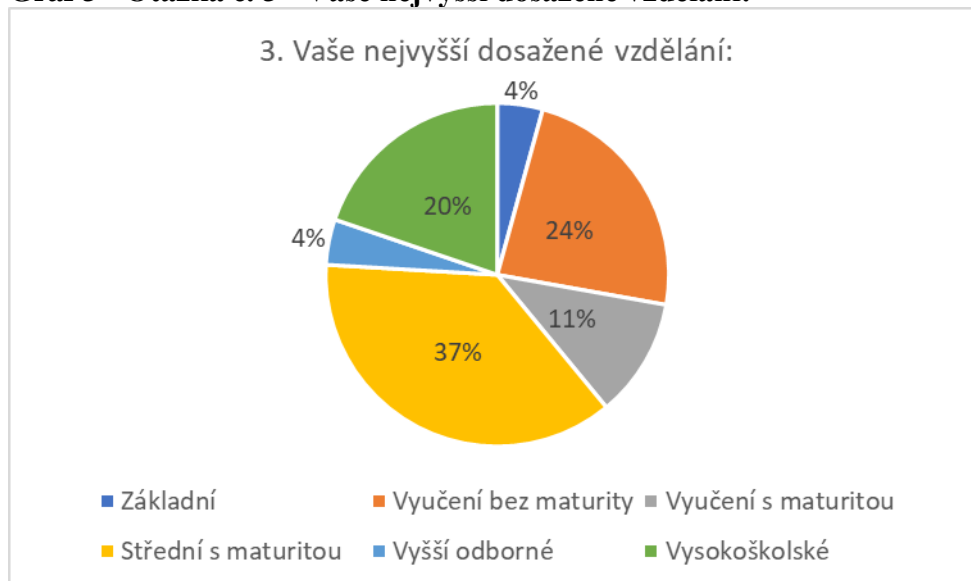


Vlastní zpracování

Otázka č. 3 – Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

Touto otázkou bylo zjištěno, jakého nejvyššího vzdělání lidé nad 50 let dosáhli. Nejvíce respondenti uvedli v 37 %, že jde o střední vzdělání s maturitou, kolem 20 – 24 % uvedlo, že získali vysokoškolské vzdělání a vyučení bez maturity. Nejméně osob se 4 % vyplnilo, že mají základní vzdělání a vyšší odborné.

Graf 3 - Otázka č. 3 - Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:



Vlastní zpracování

Otázka č. 4 – Jste v této době zaměstnán(a)?

Více než polovina ze 187 respondentů odpověděla na dichotomickou otázku, že nejsou v době, kdy probíhalo šetření zaměstnání, a to v 54 %. Ve zbývajících 46 % mají lidé pracovněprávní vztah.

Graf 4 - Otázka č. 4 - Jste v této době zaměstnán(a)?



Vlastní zpracování

Otázka č. 5 – Pokud ne, z jakého důvodu jste přišel/přišla o zaměstnání? (více možností)

Podotázka související s odpovědí na otázku č. 4, proto se četnost účastníků průzkumu snížila na 101 ze 187. Dotazování mohli uvést více odpovědí a nejvíce zaškrtili, že o práci přišli na základě ukončení pracovní smlouvy (33 odpovědí). Dále byli propuštěni z důvodu probíhající pandemie Covid-19 (28 odpovědí), která hýbe děním v celosvětovém měřítku. Poté respondenti přišli o práci, protože jim zaměstnavatel zrušil pracovní pozici (19 odpovědí). Jiní se stali nezaměstnanými v důsledku zdravotních důvodů (17 odpovědí) a další, protože odešli do důchodu. Nejméně respondentů si vybralo možnost odpovědi jiné, a to v 8 případech - šlo například o ukončení OSVČ, stěhování zaměstnavatele/pracoviště, nebo se museli postarat o osobu blízkou.

Graf 5 - Otázka č. 5 – Pokud ne, z jakého důvodu jste přišel/přišla o zaměstnání?

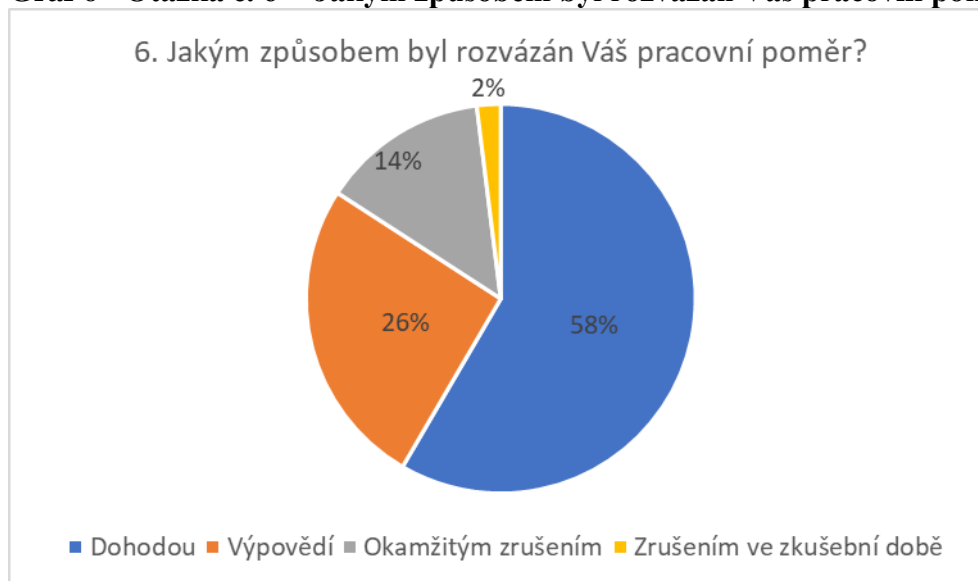


Vlastní zpracování

Otázka č. 6 – Jakým způsobem byl rozvázán Váš pracovní poměr?

I toto je podotázka navazující na otázku č. 4, proto se odpovědi zmenšily ze 187 na 101. Přes 58 % dotazovaných uvedlo, že jejich poměr byl rozvázán dohodou, druhou nejčastější odpovědí s 26 % byla výpověď, a pod 15 % zaškrtnlo – okamžité zrušení (14 %) a zrušení ve zkušební době (2 %).

Graf 6 - Otázka č. 6 - Jakým způsobem byl rozvázán Váš pracovní poměr?



Vlastní zpracování

Otázka č. 7 – V jakém oboru pracujete nebo jste pracoval(a)?

Téměř polovina respondentů si vybrala odpověď nabízejících od autorky práce, a to administrativní činnost (45 odpovědí). Skoro se shodným počtem byly obory – ubytování a pohostinství (23 odpovědí), a veřejná správa (22 odpovědí). Dále dotazovaní si vybrali možnost odpovědi jiné (47 odpovědí), kde uvedli nejčastěji – práci ve službách jako uklízečky, terénní pečovatelky (5 odpovědí), prodavač/ka (10 odpovědí), správní činnost (5 odpovědí) a po 3 odpovědích logistice a v marketingu.

Tabulka 1 – Otázka č. 7 – V jakém oboru pracujete nebo jste naposledy pracoval(a)?

Jiné	47
Administrativní činnost	45
Ubytování a pohostinství	23
Veřejná správa	22
Vzdělávání	11
Doprava	9
Stavebnictví	8
Zdravotnictví	8
Zemědělství	6
Kadeřnictví	4
Autoservis	4

Vlastní zpracování

Otázka č. 8 – Na jaký typ úvazku pracujete nebo jste naposledy pracoval(a)?

Více než třičtvrtě dotazovaných uvedlo, že v minulosti nebo v nynější době pracovali nebo pracují na hlavní pracovní poměr, až 81 %. Pod 10 % byly odpovědi – zkrácený pracovní úvazek nebo dohoda o provedení práce/dohoda o pracovní činnosti. U možnosti jiné bylo uvedeno převážně OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná).

Graf 7 - Otázka č. 8 – Na jaký typ úvazku pracujete nebo jste naposledy pracoval(a)?

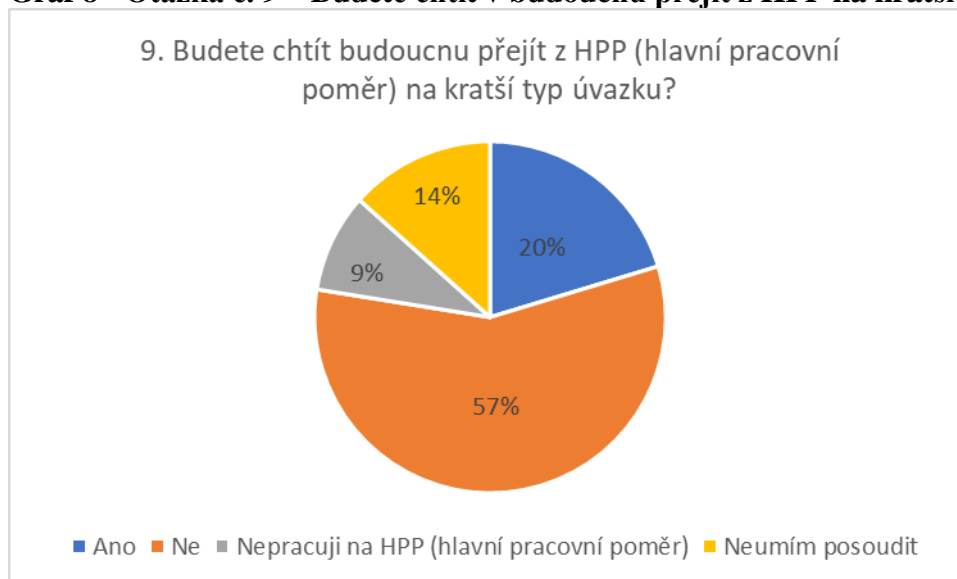


Vlastní zpracování

Otázka č. 9 – Budete chtít v budoucnu přejít z HPP (hlavní pracovní poměr) na kratší typ úvazku?

V polovině případů lidé starší 50 let a více neuvažují o přechodu na kratší typ úvazku, a vedou je k tomu různé důvody - až 57 %. Další zaujímají stanovisko, že by chtěli hlavní pracovní poměr vyměnit za kratší, tuto odpověď uvedlo 20 % dotazovaných. Někteří nedokázali danou otázku posoudit, protože zatím o takové možnosti neuvažovali, až 14 %.

Graf 8 - Otázka č. 9 – Budete chtít v budoucnu přejít z HPP na kratší typ úvazku?



Vlastní zpracování

Otázka č. 10 – Pokud ano, z jakého důvodu? (více možností)

Podotázka související s odpovědí na otázku č. 9 typu více možností. Pokud respondenti u předchozí otázky uvedli, že by rádi někdy v budoucnu přešli na kratší pracovní poměr, tak k takovému kroku by došlo hlavně ze zdravotních důvodů (18 odpovědí), pak by si rádi vyhradili více času na své koníčky (14 odpovědí), na které nemusí mít tolik času v důsledku pracovního vytížení, a poté více času pro sebe (11 odpovědí). V neposlední řadě dotazování uvedli odpověď jiné (6 odpovědí), kde vypsali, že je k tomu vede péče o svou rodinu, pomoc svým dětem s jejich ratolestmi (vnoučaty) - po větším prozkoumání se autorka dopátrala, že tato odezva byla získána od ženského pohlaví.

Graf 9 - Otázka č. 10 - Pokud ano, z jakého důvodu?



Vlastní zpracování

Otázka č. 11 – Pokud ne, z jakého důvodu? (více možností)

I otázka č. 11 je podotázkou a navazuje na otázku č. 9, a zahrnuje více možností. Respondenti, co nechtějí v budoucnu změnit pracovněprávní vztah a ponechali by si hlavní pracovní poměr, k tomu nejčastěji vede nižší mzda/plat (62 odpovědí), a dále ovlivnitelná výše důchodu, protože její výpočet se odvíjí od výše mzdy, jež je v případě zkráceného úvazku nižší (53 odpovědí). Při shodném počtu 20 odpovědí dotazovaní zaškrtnuli, že by neradi přišli o kontakt se svými spolupracovníky, a omezili by se jim benefity jako stravenky a další. Jako jiná odpověď byl uveden důchod (1 odpověď).

Graf 10 - Otázka č. 11 – Pokud ne, z jakého důvodu?

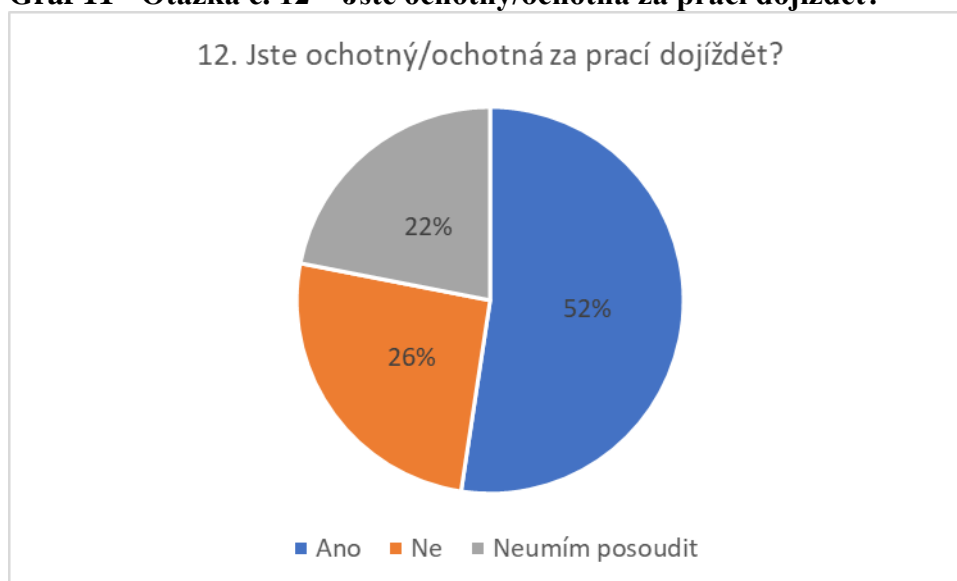


Vlastní zpracování

Otázka č. 12 – Jste ochotný/ochotná za práci dojíždět?

Ve více než polovině případů dotazovaní uvádí (v 52 %), že by za práci byli ochotni dojíždět. Důvodů, proč jim nedělá problém do práce dojíždět, může být více, například nemožnost najít uplatnění v místě bydliště, nebo v práci mimo svoji obec dostanou více peněz, a k cestování použijí svůj osobní automobil nebo prostředek hromadné dopravy. Dále respondenti neumí posoudit danou otázku - v 22 %.

Graf 11 - Otázka č. 12 – Jste ochotný/ochotná za práci dojíždět?

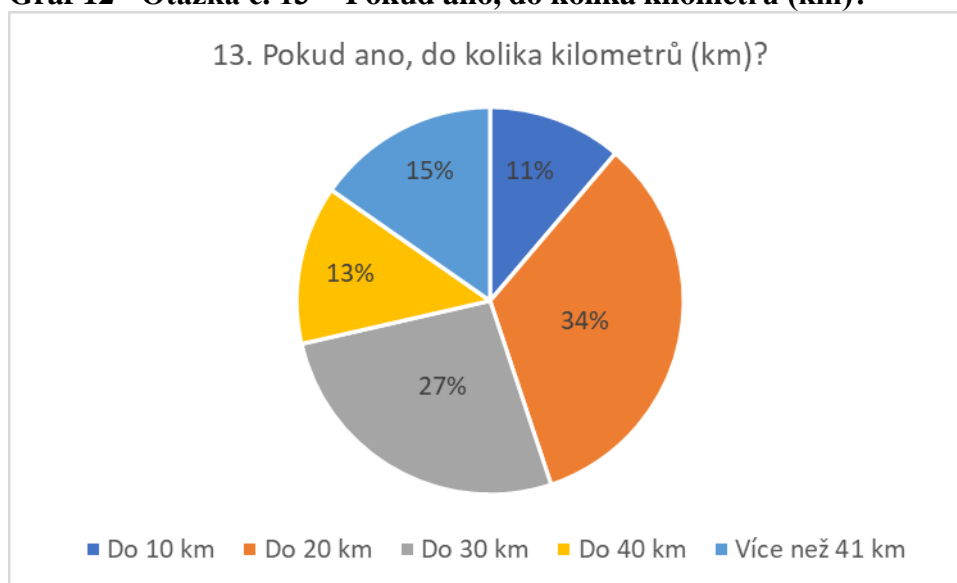


Vlastní zpracování

Otázka č. 13 – Pokud ano, do kolika kilometrů (km)?

Toto je podotázka patřící k otázce č. 12, proto na ni neodpovídalo všech 187 respondentů, ale jen 98. Lidé jsou sice ochotni do práce dojet, ať už autem nebo jiným dopravním prostředkem, avšak i to má své meze v podobě, do kolika kilometrů by to mělo být. V téhle otázce jsou odpovědi více u sebe a žádná nijak zvlášť nepřevládá. Největší četnost získala odpověď do 20 km, až 34 %, na druhém místě je možnost dojíždět do práce vzdálené 30 km (27 %). Respondenti uvedli, že by byli ochotni dojet do zaměstnání odlehlého i více než 41 km (15 %).

Graf 12 - Otázka č. 13 - Pokud ano, do kolika kilometrů (km)?

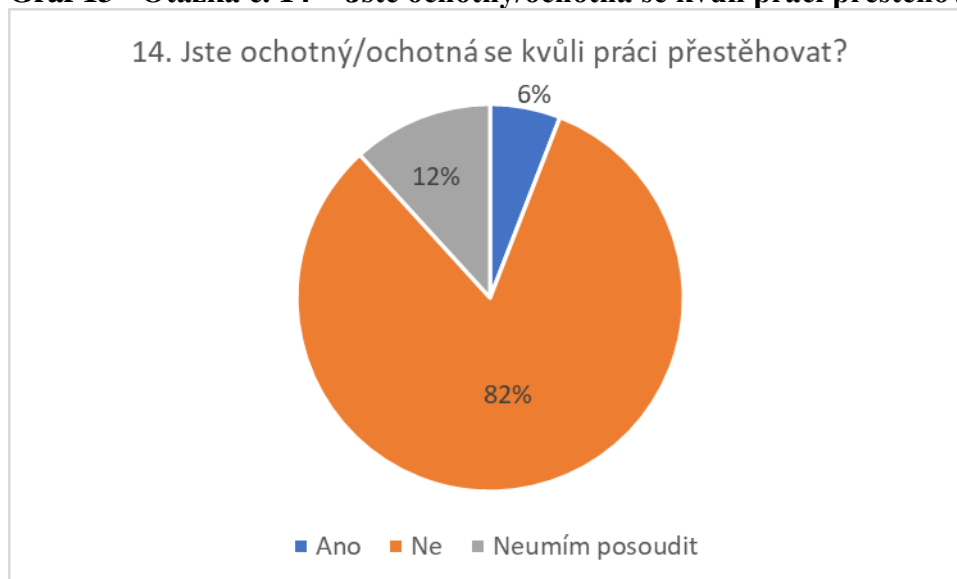


Vlastní zpracování

Otázka č. 14 – Jste ochotný/ochotná se kvůli práci přestěhovat?

Více než třičtvrtě respondentů odpovědělo, že by se kvůli zaměstnání nepřestěhovali (82 %), v důsledku například rodinných vazeb, a jen 6 % dotázaným by nevadilo si změnit místo bydliště.

Graf 13 - Otázka č. 14 - Jste ochotný/ochotná se kvůli práci přestěhovat?



Vlastní zpracování

Otázka č. 15 – Jaká je Vaše představa o hrubé mzdě?

Bylo nastaveno rozmezí mezi částkami v hodnotě 5 000 Kč. Respondenti odpovídající na tuto otázku si zvolili nejčastěji mzdu ve výši 25 000 Kč – 30 000 Kč (48 odpovědí) a 31 000 Kč – 35 000 Kč (45 odpovědí). Nejméně odpovědí měla mzda 41 000 Kč – 45 000 Kč, ale neznamená to, že by dotazovaní takovou částku neměli na svých výplatách, jen třeba nemají ctižádostivost, nebo více sebevědomí požadovat tuto částku.

Tabulka 2 – Otázka č. 15 – Jaká je Vaše představa o hrubé mzdě?

Méně než 25 000 Kč	21
25 000 Kč - 30 000 Kč	48
31 000 Kč - 35 000 Kč	45
36 000 Kč - 40 000 Kč	34
41 000 Kč - 45 000 Kč	17
46 000 Kč a více	22

Vlastní zpracování

Otázka č. 16 – Za jakou minimální mzdu (hrubou mzdu) jste ochotný/ochotná pracovat?

Bylo nastaveno rozmezí mezi částkami v hodnotě 5 000 Kč. Byly získány téměř stejné odpovědi jako v předchozí otázce, a tudíž nejčastější mají částky 26 000 Kč – 30 000 Kč (47 odpovědí) a 21 000 Kč – 25 000 Kč (46 odpovědí). Respondentům by nevyhovovala částka nižší než 15 000 Kč (6 odpovědí), důvodem může být i nastavená minimální mzda od státu, a lidé poté mají takovou ostýchavost si říci o vyšší plat.

Tabulka 3 – Otázka č. 16 – Za jakou minimální (hrubou mzdu) jste ochotný/ochotná pracovat?

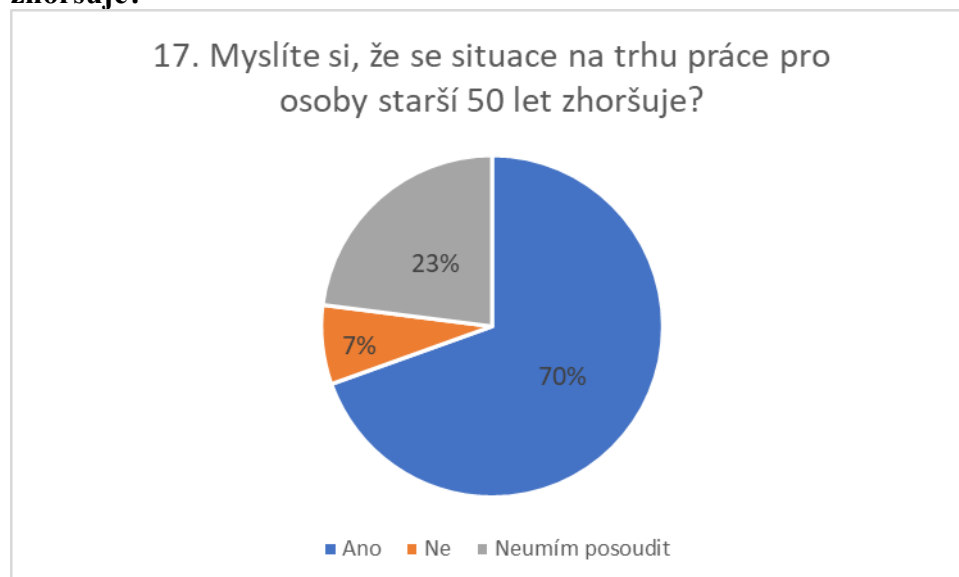
Méně než 15 000 Kč	6
15 000 Kč - 20 000 Kč	33
21 000 - 25 000 Kč	46
26 000 Kč - 30 000 Kč	47
31 000 Kč - 35 000 Kč	33
36 000 Kč a více	22

Vlastní zpracování

Otázka č. 17 – Myslíte si, že se situace na trhu práce pro osoby starší 50 let zhoršuje?

Více než polovina respondentů má pocit, že se situace na trhu práce pro ně zhoršuje - až 70 %. Zbývající procenta si rozdělily odpovědi ne (7 %) a neumím posoudit (23 %).

Graf 14 - Otázka č. 17 – Myslíte si, že se situace na trhu práce pro osoby starší 50 let zhoršuje?



Vlastní zpracování

Otázka č. 18 – Domníváte se, že zhoršující situace je ovlivněna? (více možností)

V této otázce mohli respondenti uvést více možností. Nejčtenější odpovědi od dotázaných, a v čem vidí problém, jsou předsudky zaměstnavatelů (100 odpovědí), a dále ekonomickou situací na trhu (76 odpovědí). Problém zhoršující situace respondenti přikládají k – nedostatečné kvalifikaci starších uchazečů (36 odpovědí) a nedostatečné působnosti státu (29 odpovědí). Někteří si nemyslí, že se situace pro osoby starší 50 let zhoršuje, a u možnosti jiné (9 odpovědí) byly uvedeny tyto odpovědi – nedobrý vztah mezi generacemi, celkové nastavení společnosti, v dnešní době i pandemie Covid-19 ovlivňuje

situaci a lidé starší 50 let přijdou na řadu, když chce společnost ušetřit, a přehnanými nároky zaměstnavatelů, kteří po těchto respondentech chtějí velké množství přesčasů, a navýšit rychlost pracovního výkonu, což může u některých představovat problém.

Graf 15 - Otázka č. 18 – Domníváte se, že zhoršující situace je ovlivněna?

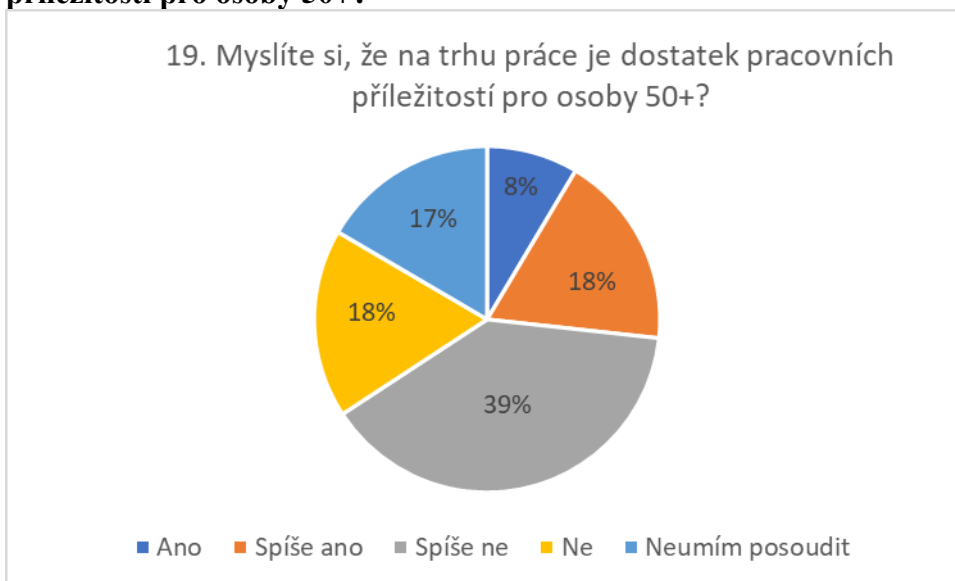


Vlastní zpracování

Otázka č. 19 – Myslíte si, že na trhu práce je dostatek pracovních příležitostí pro osoby 50+?

Touto otázkou se sledovalo, zda osoby nad 50+ mají pocit, že je pro ně vytvářen dostatek pracovních míst, aby se mohly na pracovním trhu uplatnit. Valná část respondentů se přiklání k odpovědím spíše ne (39 %) a ne (18 %). Někteří nedokážou danou situaci posoudit (17 %), a jen 8 % vidí na trhu práce dostatek pracovních nabídek.

Graf 16 - Otázka č. 19 - Myslíte si, že na trhu práce je dostatek pracovních příležitostí pro osoby 50+?

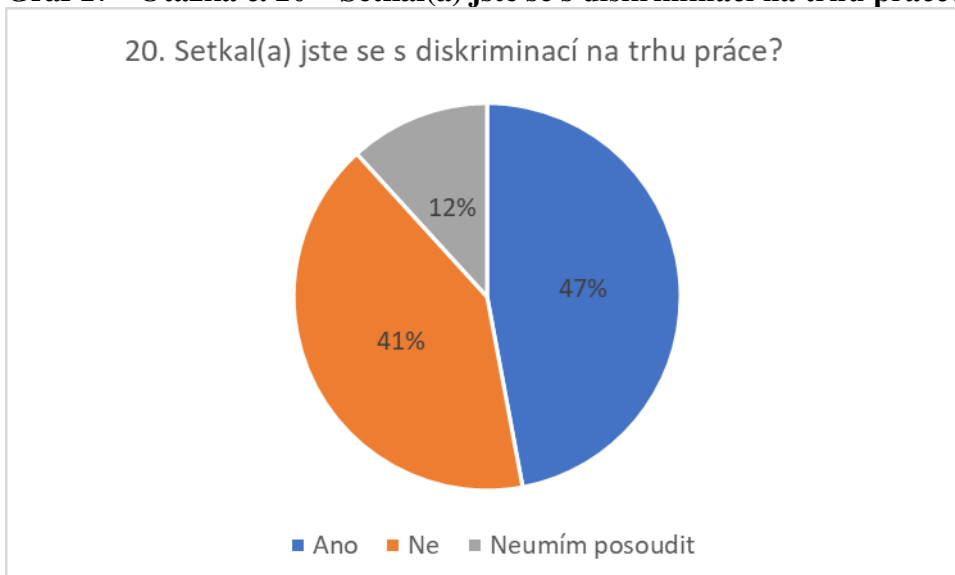


Vlastní zpracování

Otázka č. 20 – Setkal(a) jste se s diskriminací na trhu práce?

U této otázky nedochází k jednoznačným odpovědím, ale přece jenom o pár procent převládá souhlas, že respondenti pocítili diskriminaci (47 %). K diskriminaci mohlo dojít z různých důvodů – vyšší věk, pohlaví, zdravotní stav a další. Oproti tomu 41% dotázaných se neseťkalo s diskriminací.

Graf 17 - Otázka č. 20 – Setkal(a) jste se s diskriminací na trhu práce?



Vlastní zpracování

Otázka č. 21 – Domníváte se, že k diskriminaci na trhu práce došlo kvůli dosaženému vyššímu věku?

Téměř polovina odpovídajících se domnívá, že nebyli přijati na pracovní pozici kvůli jejich stáří, až 47 %, a došlo u nich k diskriminaci. 41 % respondentů nedokáže situaci jednoznačně posoudit.

Graf 18 - Otázka č. 21 - Domníváte se, že k diskriminaci na trhu práce došlo kvůli dosaženému vyššímu věku?

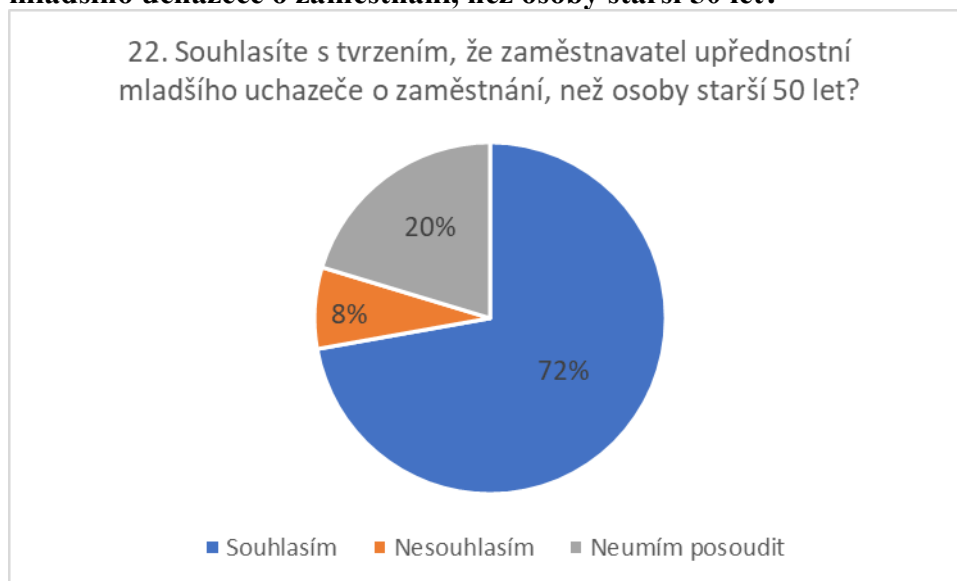


Vlastní zpracování

Otázka č. 22 – Souhlasíte s tvrzením, že zaměstnavatel upřednostní mladšího uchazeče o zaměstnání, než osoby starší 50 let?

Velká většina dotázaných, až 72 % souhlasí, že mladší uchazeči dostávají přednost před nimi, když se uchází o stejnou pozici. Jen nepatrná část se domnívá, že tomu tak není, pouze 8 %.

Graf 19 - Otázka č. 22 - Souhlasíte s tvrzením, že zaměstnavatel upřednostní mladšího uchazeče o zaměstnání, než osoby starší 50 let?

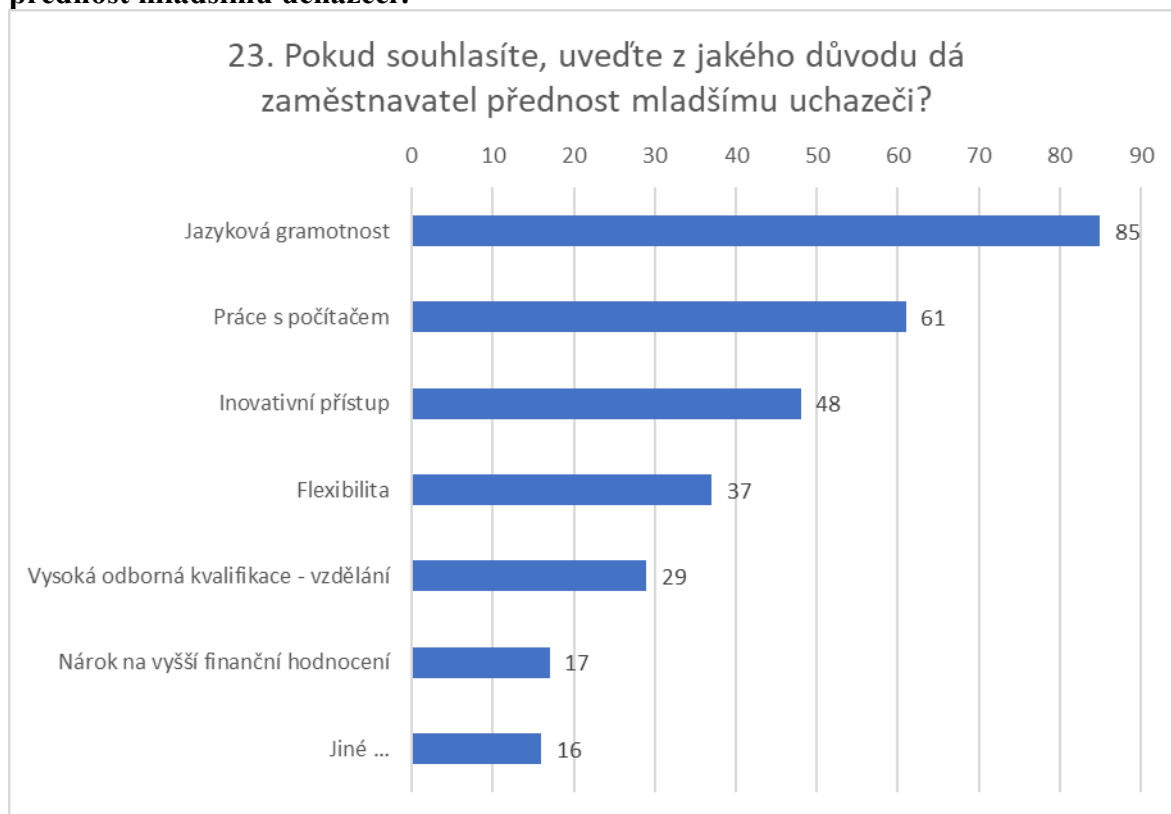


Vlastní zpracování

Otázka č. 23 – Pokud souhlasíte, uveďte z jakého důvodu dá zaměstnavatel přednost mladšímu uchazeči? (více možností)

Toto je podotázka k otázce předešlé (č. 22), a šlo vybrat více odpovědí. Nejčtenějším důvodem, proč podle respondentů dostane mladší generace přednost, je jazyková gramotnost (85 odpovědí), a dále zdatněji pracují a ovládají počítač (61 odpovědí). Pak se zaměstnavatel může domnívat, že mladší uchazeč bude mít inovativnější přístup (48 odpovědí) a přinese společnosti nové nápady či myšlenky, než starší osoba. Avšak jiným důvodem, který uvádí dotázaní (17 odpovědí), proč mladší uchazeč dostane přednost před staršími je, že nově vystudovaní lidé – absolventi, nemají pracovní zkušenosti a zaměstnavatel od nich očekává nižší finanční požadavky, než od lidí starších a zkušenějších v daném oboru. Mezi jiné důvody (16 odpovědí) respondenti napsali – mladší kolektiv, který nechce přijmout mezi sebe staršího člověka, společenské důvody, lepší zdravotní způsobilost, větší ochota k přesčasům a další.

Graf 20 - Otázka č. 23 - Pokud souhlasíte, uveďte z jakého důvodu dá zaměstnavatel přednost mladšímu uchazeči?

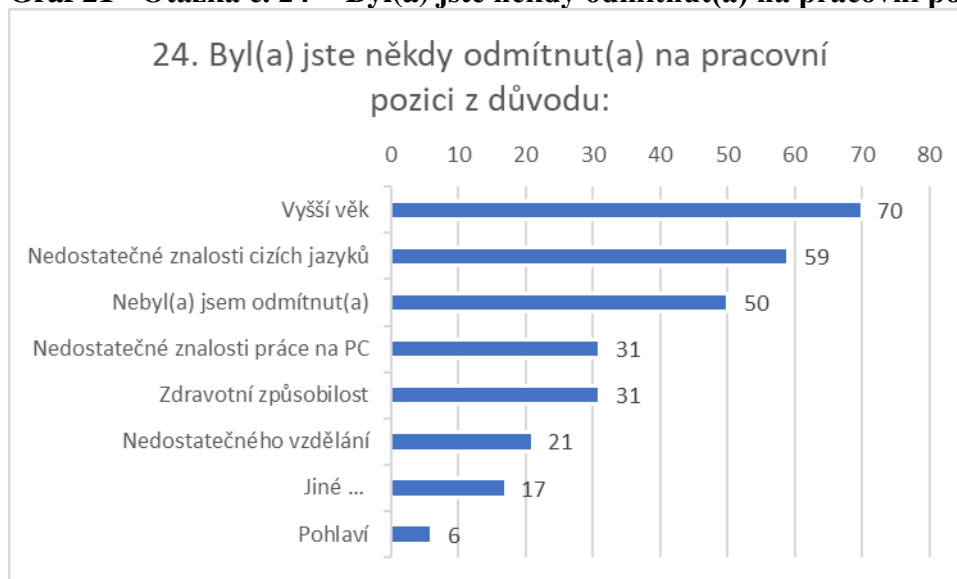


Vlastní zpracování

Otázka č. 24 – Byl(a) jste někdy odmítnut(a) na pracovní pozici z důvodu: (více možností)

Tato otázka byla typu více možností. K nejčastějším odpovědím, proč byli lidé odmítnuti, patří vyšší věk (70 odpovědí) a nedostatečné znalosti cizích jazyků (59 odpovědí). K těmto tvou nejčtenějším odpovědím patří i, že někteří respondenti nikdy nepoznali odmítnutí (50 odpovědí). K jiným odpovědím (17 odpovědí) dotazování uvedli – pandemie Covid-19, údajně byl(a) překvalifikován(a), a v jiných případech jim na výběrovém řízení nevedli důvod.

Graf 21 - Otázka č. 24 - Byl(a) jste někdy odmítnut(a) na pracovní pozici z důvodu



Vlastní zpracování

**Otázka č. 25 – Jaké výhody byste o sobě uvedl(a) oproti mladší věkové kategorii?
(více možností)**

Respondenti uvedli, že jejich největší výhoda spočívá v nabytých bohatých zkušenostech, které v průběhu pracovního nasazení získali (130 odpovědí). Dále uvádí se shodným počtem 114 odpovědí spolehlivost a zodpovědnost. K možnosti jiné (2 odpovědi) dotazovaní napsali – umění řešit problémy, rozlišení důležitého od nepodstatného, a žádná OČR (ošetřování člena rodina) ani nemocenská, například kvůli dětem, lidé staršího věku mají děti odrostlé, tudíž není důvod si to vybírat.

Graf 22 - Otázka č. 25 - Jaké výhody byste o sobě uvedl(a) oproti mladší věkové kategorii?

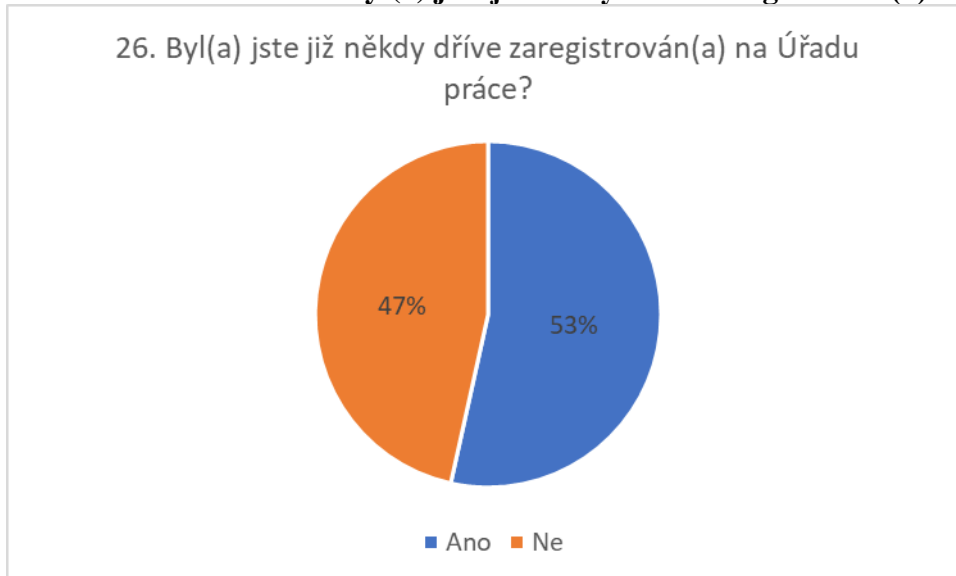


Vlastní zpracování

Otázka č. 26 – Byl(a) jste již někdy dříve zaregistrován(a) na Úřadu práce?

Na tuto otázku odpovídalo všech 187 respondentů a převládá 53 % lidí, kteří byli někdy dřív registrováni na Úřadu práce, a zbylých 47 % se nikdy neregistrovalo a nezapsalo do jejich evidence.

Graf 23 - Otázka č. 26 - Byl(a) jste již někdy dříve zaregistrován(a) na Úřadu práce?

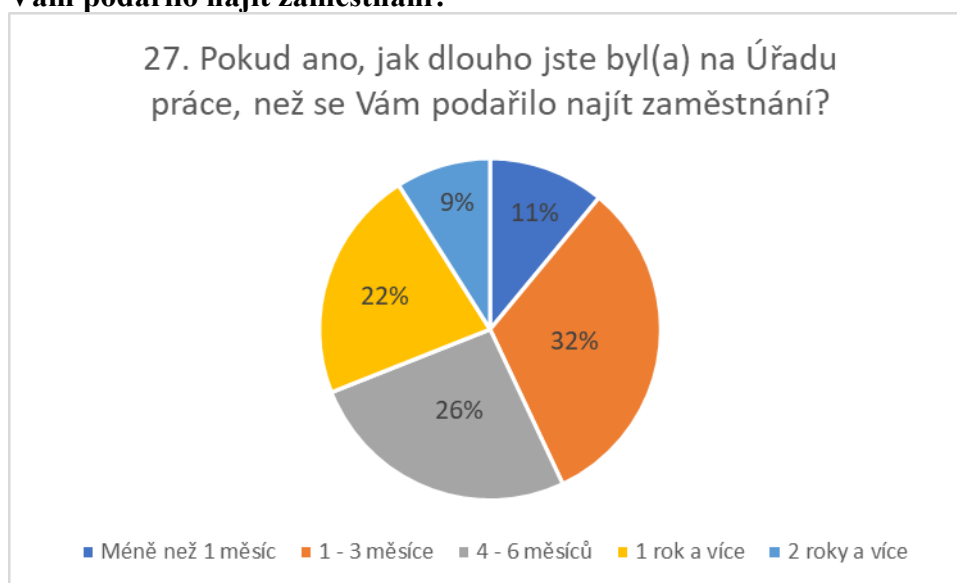


Vlastní zpracování

Otázka č. 27 – Pokud ano, jak dlouho jste byl(a) na Úřadu práce, než se Vám podařilo najít zaměstnání?

Toto je podotázka patřící k otázce č. 26, proto na ni odpovědělo jen 100 respondentů. Z nich nejvíce uvedlo, že se jim podařilo najít uplatnění na trhu práce po 1 – 3 měsících (32 %) od doby, co byli registrováni na Úřadu práce. Další častou odpovědí od dotázaných jsou 4 – 6 měsíců (26 %). Nejméně respondentů zodpovědělo, že jim trvalo 2 roky a více (9 %), než se jim povedlo najít práci, od zapsání na úřadu.

Graf 24 - Otázka č. 27 - Pokud ano, jak dlouho jste byl(a) na Úřadu práce, než se Vám podařilo najít zaměstnání?

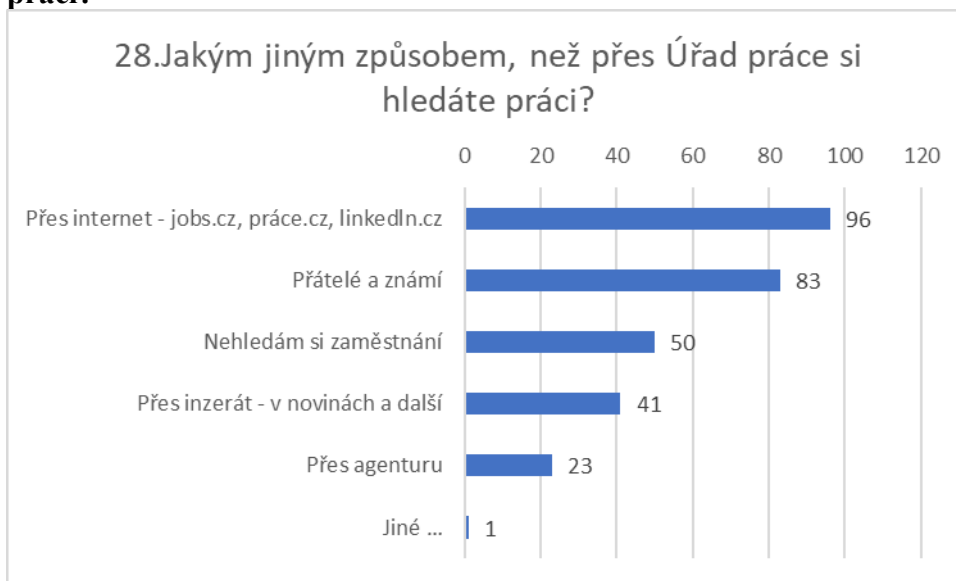


Vlastní zpracování

Otázka č. 28 – Jakým jiným způsobem, než přes Úřad práce si hledáte práci? (více možností)

Respondenti uvedli v 96 odpovědích, že si práci hledají mimo Úřad práce, přes internet na stránkách jobs.cz, práce.cz, linkedln.cz a další. Jiným způsobem, který dotazovaní využívají k nalezení zaměstnání, jsou jejich přátelé a známí (83 odpovědí). K možnosti jiné (1 odpověď) napsali – weby firem, tento případ využije člověk, když si hledá zaměstnání právě v této firmě a na jejich stránkách se přímo dozví, jaké pracovní místo je volné a mohlo by mu vyhovovat.

Graf 25 - Otázka č. 28 - Jakým jiným způsobem, než přes Úřad práce si hledáte práci?



Vlastní zpracování

Otázka č. 29 – Účastnil(a) jste se někdy rekvalifikačního kurzu?

Více než polovina respondentů uvedla, že se nikdy neúčastnili rekvalifikačního kurzu (79 %). Zbývajících 21 % ano, a vylepšili si tím své dosavadní zkušenosti nebo nabyly nové.

Graf 26 - Otázka č. 29 - Účastnil(a) jste se někdy rekvalifikačního kurzu?

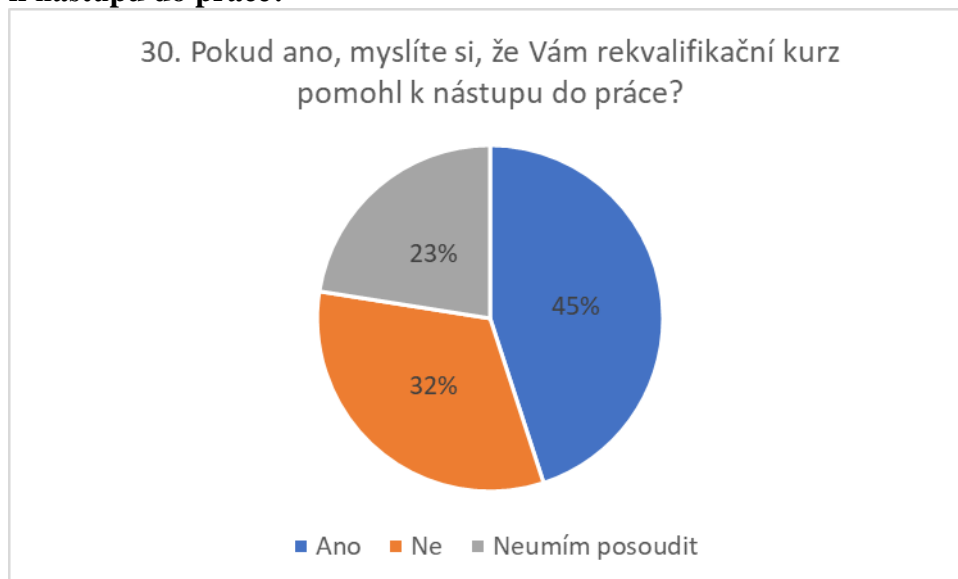


Vlastní zpracování

Otázka č. 30 – Pokud ano, myslíte si, že Vám rekvalifikační kurz pomohl k nástupu do práce?

Toto je podotázka související s otázkou č. 29. Téměř polovina respondentů (45 %) se domnívá, že absolvování rekvalifikačního kurzu jim dopomohlo k pracovnímu místu. 32 % dotázaných si to nemyslí.

Graf 27 - Otázka č. 30 - Pokud ano, myslíte si, že Vám rekvalifikační kurz pomohl k nástupu do práce?



Vlastní zpracování

Otázka č. 31 – O jaký rekvalifikační kurz šlo?

I tato otázka je podotázkou a patří k otázce č. 29, proto na ni odpovídala jen část respondentů (40 odpovědí). K nejčetnější odpovědi patří počítač – zdokonalení se v něm, například program Autocad. Dále měli respondenti velký zájem o rekvalifikaci v účetnictví (9 odpovědí).

Tabulka 4 – Otázka č. 31 – O jaký rekvalifikační kurz šlo?

PC	20
Účetnictví	9
Ženy - podnikání	1
Vzdělávání dospělých	2
Asistent/ka, sekretář/ka	2
Psaní na stroji	2
Kuchař	1
Sociální pracovnice	2
Novinky z optiky	1

Vlastní zpracování

4.2.2 Vyhodnocení statistických hypotéz

Pro potřeby správného vyhodnocení hypotéz musely být některé odpovědi sloučené. V hypotézách na to bude upozorněno a přesně uvedeno, které odpovědi se spojily. Hypotézy a jejich správnost byly ověřeny v programu JASP. K vyhodnocení byl využit binomický test a chi-kvadrát test nezávislosti.

První hypotéza

Ho: Lidé se základním vzděláním a vyučením bez maturity nebudou častěji končit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, než lidé s vyšším vzděláním

H1: Lidé se základním vzděláním a vyučením bez maturity budou častěji končit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, než lidé s vyšším vzděláním

V případě prověřování 1. hypotézy se sloučily kategorie základní vzdělání a vyučení bez maturity do kategorie – nižší vzdělání. Druhou kategorií je vyšší vzdělání, do něj patří – vyučení s maturitou, střední s maturitou, vyšší odborné a vysokoškolské.

Dále s touto hypotézou souvisí, jakým způsobem byl rozvázan pracovní poměr. Ke správnému vyhodnocení v programu se i těchto odpovědí dotklo rozdělení, které dalo by se říct, že první kategorií bude méně drastičtější způsob rozvázaní pracovního poměru, a to dohodou a druhou kategorií se stanou sloučené způsoby – výpovědí, zrušením ve zkušební době a okamžitým zrušením.

Z kontingenční tabulky lze vyčíst, že z celkového počtu respondentů bylo možné pro vyhodnocení této hypotézy využít 101 ze 187 osob. Ze 101 odpovídajících mělo nižší vzdělání 32 osob, a vyššího dosáhlo 69 osob. U obou forem vzdělávání převládá ukončení pracovního poměru dohodou – nižší vzdělání (20 osob) a vyšší vzdělání 39 osob.

Tabulka 5 – První hypotéza – Kontingenční tabulka

1. Hypotéza	Ukončení pracovního poměru		Celkem
	Dohodou	Výpovědí, zrušením ve zkušební době a okamžitým zrušením	
Vzdělání			
Nižší vzdělání	20 osob	12 osob	32 osob
%	62,50%	37,50%	100%
Vyšší vzdělání	39 osob	30 osob	69 osob
%	56,52%	43,48%	100%
Celkem	59 osob	42 osob	101 osob
%	58,42%	41,58%	100%

Vlastní zpracování podle programu JASP

Tabulka 6 – První hypotéza - Chi-kvadrát test

Chi-Squared Tests	Value	df	p
X²	0,322	1	0,571
N	101		

Vlastní zpracování podle programu JASP

Na základě provedeného Chi-Squared Tests se nezamítá nulová hypotéza. Neprokázalo se tedy, že lidé s nižším vzděláním (základní, vyučení bez maturity) budou častěji končit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, než lidé s vyšším vzděláním.

Druhá hypotéza

Ho: Lidé delší dobu registrovaní na Úřadu práce nejsou častěji ochotni za prací dojíždět

H1: Lidé delší dobu registrovaní na Úřadu práce jsou častěji ochotni za prací dojíždět

V případě 2. hypotézy došlo ke sloučení respondentů, kteří odpověděli, že byli někdy dříve registrovaní na Úřadu práce do kategorií delší dobu registrovaní – 1 rok a více a 2 roky a více, a druhou kategorií kratší dobu registrovaní – méně než 1 měsíc, 1 – 3 měsíce a 4 – 6 měsíců.

Dále s touto hypotézou souvisí, jestli jsou lidé 50+ ochotni za prací dojíždět. V případě této otázky byli pro lepší vyhodnocení odstraněni ti, co odpověděli na otázku tak, že neumí danou situaci posoudit.

Z kontingenční tabulky lze vyčíst, že pro druhou hypotézu bylo použito 83 odpovědí ze 187. Ke snížení došlo, protože ne všichni respondenti byli registrovaní na Úřadu práce, a pro lepší posouzení u osob 50+ a jejich ochoty dojíždět vyřazeni ti, co nedokázali danou otázku posoudit. U obou kategorií převažují lidé s ochotou za prací dojíždět – kratší dobu registrovaní (39 osob) a delší dobu registrovaní (15 osob).

Tabulka 7 – Druhá hypotéza – Kontingenční tabulka

2. Hypotéza	Dojíždění		Celkem
	Ne	Ano	
Registrace na ÚP			
Kratší dobu registrovaní	20 osob	39 osob	59 osob
%	33,90%	66,10%	100,00%
Delší dobu registrovaní	9 osob	15 osob	24 osob
%	37,50%	62,50%	100,00%
Celkem	29 osob	54 osob	83 osob
%	34,94%	62,06%	100%

Vlastní zpracování podle programu JASP

Tabulka 8 – Druhá hypotéza - Chi-kvadrát test

Chi-Squared Tests	Value	df	p
χ^2	0,097	1	0,755
N	83		

Vlastní zpracování podle programu JASP

Na základě provedeného Chi-Squared Tests se nezamítá nulová hypotéza. Neprokázalo se, že lidé, co jsou delší dobu registrovaní na Úřadu práce (1 rok a více, 2 roky a více) jsou častěji ochotni za práci dojíždět, než lidé registrovaní kratší čas (méně než 1 měsíc, 1 – 3 měsíce, 4 – 6 měsíců).

Třetí hypotéza

H0: Osoby 50+ s nižším vzděláním se neuplatňují na trhu práce hůř

H1: Osoby 50+ s nižším vzděláním se uplatňují na trhu práce hůř

Ve 3. hypotéze dochází ke sloučení dotazovaných, jež odpovídali na otázku ohledně svého nejvyššího dosaženého vzdělání. Pro potřeby hypotézy se opět vzdělání rozdělilo na nižší vzdělání – základní a vyučení bez maturity a vyšší vzdělání – vyučení s maturitou, střední s maturitou, vyšší odborné a vysokoškolské. Dále se zmíněnou hypotézou souvisí, zda se uplatňují na trhu práce hůř, anebo ne, k tomu budou sloužit odpovědi, zda byli respondenti zaměstnaní nebo ne.

Z kontingenční tabulky lze vyčíst, že pro tuto hypotézu byly použity odpovědi od všech respondentů, kteří se průzkumu zúčastnili – celkem 187. Nižší vzdělání, ať už zaměstnaní nebo nezaměstnaní mělo celkem 52 osob, a vyšší 135 osob. Dále je patrné, že převládají odpovědi od osob 50+, jež nejsou zaměstnaní – 101 osob, a zbylých 86 osob mělo práci, ale v této sekci převládají lidé s vyšším vzděláním – 66 osob.

Tabulka 9 – Třetí hypotéza – Kontingenční tabulka

3. Hypotéza	Jste zaměstnán(a)?		Celkem
	Ano	Ne	
Vzdělání			
Nižší vzdělání	20 osob	32 osob	52 osob
%	38,46%	61,54%	100,00%
Vyšší vzdělání	66 osob	69 osob	135 osob
%	48,89%	51,11%	100,00%
Celkem	86 osob	101 osob	187 osob
%	45,99%	54,01%	100%

Vlastní zpracování podle programu JASP

Tabulka 10 – Třetí hypotéza - Chi-kvadrát test

Chi-Squared Tests	Value	df	p
X ²	1,643	1	0,2
N	187		

Vlastní zpracování podle programu JASP

Na základě provedeného Chi-Squared Tests se nezamítá nulová hypotéza. Neprokázalo se, že osoby 50+ s nižším vzděláním by se na trhu práce uplatňovaly hůř, než osoby s vyšším vzděláním.

Čtvrtá hypotéza

H₀: Lidé starší 50 let nepracují více na HPP než na kratší typ úvazku

H₁: Lidé starší 50 let pracují více na HPP než na kratší typ úvazku

Pro poslední čtvrtou hypotézu byl použit binomický test.

V tabulce jsou vypsány všechny typy úvazků, mezi kterými si respondenti mohli vybrat, na jaký typ úvazku pracovali či pracují. Nejčtenější odpověď byla hlavní pracovní poměr – 80,7% respondentů. Do kratšího typu úvazku patří zbylé možnosti, jež mají zbylých 19,3%.

Tabulka 11 – Čtvrtá hypotéza – Frekvenční tabulka

4. hypotéza				
Na jaký typ úvazku pracujete nebo jste naposledy pracoval(a)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
DPP/DPČ	11	5,882	5,882	5,882
Hlavní pracovní poměr	151	80,749	80,749	86,631
Jiné	10	5,348	5,348	91,979
Nebyl(a) jsem nikdy zaměstnán(a)	1	0,535	0,535	92,513
Zkrácený pracovní úvazek	14	7,487	7,487	100,000
Missing	0	0		
Celkem	187	100,000		

Vlastní zpracování podle programu JASP

Tabulka 12 – Čtvrtá hypotéza – Binomický test

Binomial Test						95% CI for Proportion	
Variable	Level	Counts	Total	Proportion	p	Lower	Upper
Na jaký typ úvazku pracujete nebo jste naposledy pracoval(a)	DPP/DPČ	11	187	0,059	1.000	0.033	1.000
	Hlavní pracovní poměr	151	187	0,807	< .001	0.754	1.000
	Jiné	10	187	0,053	1.000	0.029	1.000
	Nebyl(a) jsem nikdy zaměstnán(a)	1	187	0,005	1.000	2.743e - 4	1.000
	Zkrácený pracovní úvazek	14	187	0,075	1.000	0.046	1.000

Vlastní zpracování podle programu JASP

Zamítá se nulová hypotéza. Lidé převážně pracují na HPP (hlavní pracovní poměr), a odhad ve formě intervalu spolehlivosti (95 %) je pro populaci 50+ mezi 75 % - 100 %. Lze tedy přijmout alternativní hypotézu, která tvrdí, že lidé starší 50 let pracují více na HPP (hlavní pracovní poměr), než na kratší typ úvazku.

5 Výsledky a diskuze

5.1 Výsledky rozhovorů s pracovníky na ÚP

Lidé pracující na Úřadu práce, kteří byli osloveni si myslí, že osoby starší 50 let jsou na trhu práce ohroženi, protože se jedná o ročníky, jež mají ve většině případů jednostranné zaměření. Vina není jen na straně této rizikové skupiny, jelikož jim situaci neulehčují ani zaměstnavatelé, a kvůli jejich odmítavému postoji se stávají těžko umístitelnými.

Pracovníci na ÚP vytváří různé programy v rámci celé České republiky, a realizují je za podpory Evropské Unie, které se zaměřují jen na ně. I když se situace na nějakou chvíli zlepšovala, tak pandemie Covid-19 ji zhoršila. Opět se ukazují předsudky zaměstnavatelů, jež v první řadě propouští starší osoby, protože si myslí, že by se nedokázali přizpůsobit náhlým změnám, jež pandemie Covid-19 přináší. Tyto programy byly zaměřeny na odstranění překážek lidem, co se uchází o zaměstnání. Dále se snaží rozšířit a obohatit jejich sebe prezentaci, komunikační dovednosti a další techniky, aby se jim snáze podařilo najít pracovní uplatnění. Pracovníci na Úřadu práce dělají a vynakládají maximální úsilí do těchto programů, hlavně z hlediska jejich funkčnosti, ale nejvíce záleží na lidech samotných. Jen oni se pak musí rozhodnout, jak nabyté zkušenosti z programů využijí, někteří ano a jiní zase ne.

Z nezaměstnaných na Úřadu práce podle pohlaví převažují muži, a to z důvodu zdravotních problémů, jež si odnesli z předešlého zaměstnání, a ženy bývají v práci přizpůsobivější než muži.

Rekvalifikační kurzy se nabízejí podle situace, která na trhu vznikne. K nejčastějším kurzům, o které je největší zájem ze strany uchazečů o práci, patří počítačové kurzy, kde se učí základní znalosti a ovládnutí PC, a mohou složit zkoušku z ECDL, nebo si vyžádají speciální kurzy, jež potřebují pro zvýšení své kvalifikace, a to např. počítačový kurz na program AUTOCAD. Dále bývá u mužů velký zájem o

rozšíření řidičského průkazu, nejčastěji o skupinu C. U žen se zase jedná o mzdovou účetní.

Osoby starší 50 let se uplatňují na trhu práce na různých pozicích, a záleží také, o jaký kraj se jedná. Záleží i na jejich zdravotní kondici. Pokud mají dobrý zdravotní stav, dokáží si nalézt zaměstnání v řemeslných oborech, nebo jiní patří k váženým odborníkům v oblasti IT nebo v obchodě, kde své zkušenosti předávají mladším pracovníkům.

Problematictější je na trhu práce uplatnit osoby starší 50 let, než mladší uchazeče o práci, z pohledu statistik, které si Úřady práce vedou mají ve své evidenci v sekci dlouhodobě nezaměstnaných – déle než 12 měsíců, osoby starší 50 let. Mladší uchazeči ve svém věku jsou fyzicky zdatnější, ovládají na lepší úrovni IT nebo cizí jazyky. Oproti starší generaci mají nevýhodu praxe.

Pracovníci z Úřadu práce lidem starším 50 let doporučují, aby se nevzdali a nadále bojovali o své místo na trhu práce, aby se nebáli učit novým věcem, a při výběrovém řízení o sobě říct co nejvíc. Jestli patří k evidovaným na ÚP, tak ať využijí všech služeb, které tento úřad nabízí.

Úřady práce se snaží odstranit předsudky k této rizikové skupině u zaměstnavatelů, a zaměřili na to projekt, jehož smyslem je, že lidé starší 50 let na daném pracovišti předají své informace nebo zkušenosti mladším zaměstnancům.

5.2 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazník byl určen pro vybranou rizikovou skupinu osob starších 50 let na trhu práce, a zúčastnilo se ho 187 respondentů.

V otázkách 1 – 3, kde se zjišťovala povaha respondentů, mělo ochotu vyplnění dotazníků více ženské pohlaví, než mužské. Nejčetnější věkovou kategorií, od které se podařilo získat odpovědi, byli lidé 50 – 55 let a 56 – 60 let. I když dotazník nabízel

možnost i pro věkovou kategorii 61 – 65 a 66 let a více, tak od nich se odpovědi moc nedostalo, důvodem může být chybějící internetové připojení. Nejčastější nejvyšší dosažené vzdělání bylo střední s maturitou, až 37 %.

Ze všech dotázaných nemělo 46 % zaměstnání, přišli o něj nejčastěji z důvodu ukončení pracovní smlouvy a dopadů pandemie Covid-19, která ovlivňuje celý svět. Jejich pracovní poměr byl především rozvázán formou dohody a výpovědí, jen s nepatrnou hrstkou respondentů zaměstnavatel zrušil pracovní poměr okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Respondenti starší 50 let nejčastěji pracují na pozicích zahrnující administrativní činnost, dále se s menším počtem uplatňují v ubytování a pohostinství.

Lidé starší 50 let pracují v drtivé většině na hlavní pracovní poměr, až 81 %. V budoucnu to nebudou chtít změnit, až 57 %, protože by s nižším pracovním úvazkem dostávali nižší mzdu, a byla by ovlivněna výše jejich důchodu. Ti, co by rádi přešli, až 20 %, k tomu vedou zdravotní důvody nebo chtějí mít více času na své koníčky, kterým se nemohou tolik věnovat, když pracují na hlavní typ úvazku. V případě ženského pohlaví by šlo o péči o rodinu, anebo pomoci svým dětem s dětmi, například hlídáním.

Ochotu dojíždět za prací má více než polovina oslovených dotazovaných, nejčastěji do 20 kilometrů a 30 kilometrů. Vede je k tomu nemožnost najít práci v místě svého bydliště nebo v daném okrese. Výrazná neochota v 82 % je u přestěhování se za práci.

V otázce týkající se hrubé mzdy byly nejčastějšími odpověďmi 25 000 Kč – 30 000 Kč a 31 000 Kč – 35 000 Kč i když se nabízela možnost vyššího platové hodnocení, tak dotazovaní ji nevedli. Důvodem může být, že tato riziková skupina nemá v sobě takové sebevědomí, aby si u zaměstnavatele o její výši řekla. Další otázka je podobná, a vztahuje se k hrubé mzdě, ale v tomto případě představa k její minimální hodnotě, byla nejčastější odpověď 26 000 Kč – 30 000 Kč. Za tuto stanovenou částku by lidé starší 50 let šli do práce.

Dotazovaní mají pocit, že se pro ně situace na trhu práce zhoršuje. Podle nich jsou nejčastější příčinou neustávající předsudky zaměstnavatelů a ekonomickou situací na trhu. Dále si myslí, že situaci nepřispívá celkové nastavení ve společnosti a nedobrá vztah mezi generacemi, kde mladší lidé vnímají starší generaci jako přítěž. Ani nepocitují dostatek pracovních příležitostí pro ně samotné na trhu práce.

Více než polovina respondentů pocítila diskriminaci na trhu práce a domnívají se, že problémem, proč je zaměstnavatel odmítnul, byl jejich vyšší věk.

U těchto lidí převládá až v 72 % dojem, že by si zaměstnavatel, kdyby měl na výběr mezi nimi a mladším uchazečem o práci, upřednostnil právě mladšího. Myslí si to, protože mladší generace je obohacena o dostatečnou jazykovou gramotnost, umí lépe pracovat s počítačem a jeho příslušenstvím, a přinese do práce inovativní přístup. Jinými důvody, proč jim dá přednost může být i mladší kolektiv, který nebude chtít mezi sebe starší osobu.

Nejčastěji byli osoby starší 50 let odmítnutí na pracovní místo kvůli dosaženému vyššímu věku nebo nedostatečné znalosti cizích jazyků, které různé společnosti vyžadují.

Tato riziková skupina má co nabídnout oproti mladším lidem, a jako své největší přednosti uvádí nabyté pracovní zkušenosti, jež v průběhu let získali, dále je na ně spoleh a bývají zodpovědní při vykonávání práce.

V otázce týkající se registrace na ÚP zodpověděla více než polovina dotázaných, že už byli někdy registrovaní. V evidenci, než se jim podařilo získat zaměstnání, byli nejčastěji 1 – 3 měsíce. Jejich snaha nalézt si práci není jen přes Úřad práce, ale snaží se i přes internet na různých webových stránkách jako jobs.cz, práce.cz a linkedln.cz. Dále oslovují a ptají se po nějakém uplatnění u svých přátel a známých.

Rekvalifikačního kurzu se v procentuálním zastoupení zúčastnilo jen 21 % dotazovaných, a skoro v polovině případů jim kurz pomohl k nástupu do nového zaměstnání. Nejčastěji se jednalo o počítačový kurz a velký zájem byl i o kurz účetnictví.

5.2.1 Výsledky statistických hypotéz

Pro tuto práci byly stanoveny 4 hypotézy. Zamítnuté hypotézy mají přeškrtnutý text. Ve třech případech se nezamítla nulová hypotéza, v jednom ano.

První hypotéza

Ho: Lidé se základním vzděláním a vyučením bez maturity nebudou častěji končit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, než lidé s vyšším vzděláním

~~*H1: Lidé se základním vzděláním a vyučením bez maturity budou častěji končit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, než lidé s vyšším vzděláním*~~

Druhá hypotéza

Ho: Lidé delší dobu registrovaní na Úřadu práce nejsou častěji ochotni za práci dojíždět

~~*H1: Lidé delší dobu registrovaní na Úřadu práce jsou častěji ochotni za práci dojíždět*~~

Třetí hypotéza

Ho: Osoby 50+ s nižším vzděláním se neuplatňují na trhu práce hůř

~~*H1: Osoby 50+ s nižším vzděláním se uplatňují na trhu práce hůř*~~

Čtvrtá hypotéza

~~*Ho: Lidé starší 50 let nepracují více na HPP než na kratší typ úvazku*~~

H1: Lidé starší 50 let pracují více na HPP než na kratší typ úvazku

V případě první se neprokázalo, že by lidi s nižším vzděláním častěji přišli o místo výpovědí a okamžitým zrušením, než ti vzdělanější. U druhé se nedokázalo prokázat, že lidé patřící do déle evidovaných by do práce ochotně dojížděli, než ti, co v evidenci byli kratší čas. Ve třetí se neprokázalo, že by nižší vzdělání mělo vliv na uplatnění na trhu práce, že by na tom byli hůř, než lidi s vyšším vzděláním. Ve čtvrté hypotéze se zamítla

nulová hypotéza a přijala se alternativní, takže lidé starší 50 let pracují více na hlavní pracovní poměr než na kratší typ úvazku.

Je potřeba říct, že některé alternativní hypotézy se nepodařilo prokázat, což může být mimo jiné způsobeno malou velikostí výběrového souboru.

6 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo za pomoci analýzy zjistit postavení osob starších 50 let na trhu práce. Diplomová práce byla rozdělena na dvě části. Teoretická část se zabývá danou problematikou a snaží se ji detailně popsat, a vymezit její základní pojmy na základě nastudované odborné literatury. Praktická část slouží k naplnění hlavního cíle, a je rozdělena do dvou částí.

První část praktické práce zhodnocuje postavení osob starších 50 let na trhu práce z pohledu pracovníků Úřadu práce, kteří každodenně přijdou do kontaktu s touto rizikovou skupinou, a měli by proto při práci odhalit jejich úskalí, a co dělají pro to, aby jim dopomohli k znovunalezení zaměstnání. Jedním z problémů, proč se nedaří tyto lidi umístit na trh práce je, že se jedná o starší ročníky, jež po dlouhá léta působily v jednom zaměstnání a mívají jednostranné zaměření. Velkým přetrvávajícím problémem, který se zcela nepodařilo odstranit jsou předsudky zaměstnavatelů. Úřad práce v České republice se jim snaží pomoci prostřednictvím programů, nastavených právě pro tuto rizikovou skupinu, jako Jdi dál!, 50 plus, Začínáme po 50 nebo Šance pro padesátníky. Některé tyto programy dokázaly nějaké zaměstnavatele přesvědčit ke změně názoru, aby neviděli v lidech starších 50 let jen přítěž, ale i lidi, co mají vysokou motivaci pracovat a dokážou ještě něco zaměstnavateli nabídnout. Z pohledu pohlaví převládají v evidenci na Úřadu práce více muži, než ženy. Největší zájem u rekvalifikačních kurzů je podle pracovníků příslušného zmíněného státního úřadu o počítačové kurzy, kde si rozšíří své znalosti, a v případě mužského pohlaví si chtějí rozšířit řidičský průkaz skupiny C.

Problematické není umístit na trhu práce jen tuto rizikovou skupinu, ale i jiné, jež se do této kategorie zařazují. Z pohledu statistik lze říci, že horší bude znovu nalézt zaměstnání u starších uchazečů, než u těch mladších, protože ti starší mají omezenou fyzickou zdatnost, a potýkají se se zdravotními problémy oproti mladší generaci. Doporučením pro osoby starší 50 let od pracovníků z Úřadu práce je se nevzdat a nadále se pokoušet najít si práci, a při pohovoru co nejvíce vyzdvihnout své dovednosti a nabyté zkušenosti v příslušném oboru.

Druhá část práce je tvořena vlastním kvantitativním výzkumem, jenž byl proveden formou dotazníkového šetření zaměřeného na vybranou rizikovou skupinu. Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit prostřednictvím 31 otázek pohled lidí starších 50 let na danou problematiku. Na základě položených otázek a z nich získaných dat byly stanoveny 4 hypotézy, které byly následně vyhodnoceny podle dvou statistických testů.

Z hypotéz vyplynulo, že lidé s nižším vzděláním nebudou častěji přicházet o zaměstnání výpovědí nebo okamžitým zrušením, než ti, co v životě dosáhli vyššího vzdělání. Dále lidi, co patří do déle registrovaných nejsou ochotni za prací dojíždět, než ti registrovaní kratší čas, do kterých se řadily osoby – méně než 1 měsíc, 1 – 3 měsíce a 4 – 6 měsíců. Pak osoby starší 50 let mající nižší vzdělání se neuplatňují na trhu práce hůře, než ti s vyšším vzděláním. Prokázalo se, že lidé starší 50 let pracují více na hlavní pracovní poměr, než na kratší typ úvazku, až mezi 75 % - 100 %. Na závěr je nutno podotknout, že ne všechny alternativní hypotézy byly prokázány, jedním z důvodů může být menší velikost výběrového souboru. Menší velikosti bylo dosaženo, protože některé otázky byly podotázky a tak záleželo na tom, jak respondenti zodpověděli hlavní otázku.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Knižní

1. BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
2. BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; SVOBODA, Roman. *Mikroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
4. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 2002. ISBN 80-86429-16-4.
5. BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
6. FRA - EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *Chudoba a zaměstnanost: situace Romů v jedenácti členských státech EU: Průzkum romské populace – Zaměřeno na údaje* [online]. EU Bookshop, 2014 [cit. 2020-11-11]. ISBN 978-92-9491-216-9. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-roma-survey-dif-employment_cs.pdf
7. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, 691 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
8. CHAMOUTOVÁ, Daniela a kolektiv. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2019*. Praha: Národní pedagogický institut České republiky, 2020. ISBN 978-80-7578-032-4.
9. JUREČKA, Václav a kolektiv. *Makroekonomie. 2.*, aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.
10. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
11. KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Brno: Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-27-3.
12. KOTÍKOVÁ, J. 2003. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In: Sirovátka, T. Mareš, P. eds. 2003. *Trh práce nezaměstnanost a sociální politika*. Brno

13. KOTÍKOVÁ, Jaromíra a kolektiv. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1.
14. KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
15. LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada Publishing, 2017, 256 s. ISBN 978-80-271-9608-1.
16. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání, upravené. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
17. RAŠTICOVÁ, Martina a Monika BÉDIOVÁ a kolektiv. *Práce nebo důchod?: Senioři, trh práce a aktivní stárnutí*. Praha: B & P Publishing z. ú., 2018. ISBN 978-80-7485-177-3.
18. SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting, 2007. ISBN 80-7259-050-2
19. SKÁLOVÁ, Helena a kolektiv. *ŽENY NA TRHU PRÁCE: REALITA A PERSPEKTIVY*. Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.
20. SOUKUP, Jindřich a kolektiv. *Makroekonomie*. Praha: MANAGMENET PRESS, 2011. ISBN 978-80-7261-219-2.
21. SPĚVÁČEK, Vojtěch a kolektiv. *Makroekonomická analýza - teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016, 544 s. ISBN 978-80-271-9474-2.
22. ŠVARCOVÁ, J. a kolektiv. *Ekonomie – stručný přehled, 2012/2013*. Zlín, CEED 2012. ISBN 978-87301-16-6.
23. TRBOLA, Robert, Miroslava RÁKOCZYOVÁ a kolektiv. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, 123 s. ISBN 978-80-7416-067-7.
24. TULEJA, Pavel, Pavel NEZVAL a Ingrid MAJEROVÁ. *Základy makroekonomie*. 2. vydání. Brno: BizBooks, 2012. ISBN 978-80-265-0007-0.
25. VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-353-2.
26. WINKLÁŘ, Jiří, Martin ŽIŽLAVSKÝ a kolektiv. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3565-X.

7.2 Internetové zdroje

27. BROŽ, Michal. Osoby s nízkou kvalifikací a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry [online]. 2015 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <file:///C:/Users/tynka/Desktop/5.%20Ro%C4%8Dn%C3%ADk%20PaEN/DP/Knihy/internet/Bro%C5%BE%20-%20rizikov%C3%A1%20skupina%20nekvalifikovan%C3%AD%20ob%C4%8Dan%C3%A9.pdf>
28. CZECHINVEST: Investiční pobídky [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Investicni-pobidky>
29. Česká televize: Diskriminace a nesystémová opatření zhoršují lidem nad 50 situaci na trhu práce [online]. 2017 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2046090-diskriminace-a-nesystemova-opatreni-zhorsuji-lidem-nad-50-situaci-na-trhu-prace>
30. Český statistický úřad: Velikost pracovní síly [online]. 2007 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20566177/6413631002.pdf/435d0a76-51e5-4c99-b1bc-bc4b1593cf89?version=1.0>
31. DotaceEU.cz: Programy [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/2014-2020/operacni-programy>
32. European Commission: AKTIVNÍ POLITIKY NA TRHU PRÁCE [online]. 2017 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_cs.pdf
33. European Commission: DÁVKY V NEZAMĚSTNANOSTI [online]. 2017 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_unemployment-benefits_cs.pdf
34. Evropský sociální fond: Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>
35. Evropský sociální fond: Komu pomáháme [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/klienti/komu-pomahame>
36. Evropský sociální fond: OP Zaměstnanost 2014 - 2020 [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>
37. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2019 [online]. 2019 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Anal%C3%BDza_text_1p2019.pdf/345f1749-854d-8911-dc6c-6a6b79c39

38. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Aktivní politika zaměstnanosti [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Aktivni_politika_zamestnanosti.pdf/1084acff-bfca-4bc7-2bb0-b3194d85c434
39. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Informace o minimální mzdě od 1.1.2020 [online]. 2020 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace+o+MMe+od+1+ledna+2020+na+web+MPSV.pdf/51fb732f-1bcc-7947-b018-4346d1ca3631>
40. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: MSPV vyčlenilo na projekty podporující rovnost žen a mužů na trhu práce 400 milionů korun [online]. 2016 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/mispv-vyčlenilo-na-projekty-podporujici-rovnost-zen-a-muzu-na-trhu-prace-400-milionu-korun?inheritRedirect=true>
41. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Podpora zaměstnanosti [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti>
42. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příspěvek na Nový podnikatelský program [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fweb%2Fcz%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_cur%3D1%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3DP%25C5%2599%25C3%25ADsp%25C4%259Bvek%2Bp%25C5%2599i%2Bp%25C5%2599echodu%2Bna%2Bnov%25C3%25BD%2Bpodnikatelsk%25C3%25BD%2Bpl%25C3%25A1n%2B%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1604933369934%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_searchPrimaryKeys%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_format%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_useAdvancedSearchSyntax%3Dfalse
43. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příspěvek na zapracování [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-zapracovani?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fweb%2Fcz%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_cur%3D1%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252

Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3Dp%25C5%2599%25C3%25ADsp%25C4%259Bvek%2Bna%2Bzapracov%25C3%25A1n%25C3%25AD%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1604931802325%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_searchPrimaryKeys%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_format%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_useAdvancedSearchSyntax%3Dfalse

44. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) zřízené [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fweb%2Fcz%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_cur%3D1%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3Dspole%25C4%258Densky%2B%25C3%25BA%25C4%258Deln%25C3%25A1%2Bpracovn%25C3%25AD%2Bm%25C3%25ADsta%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1604929655260%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_searchPrimaryKeys%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_format%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_useAdvancedSearchSyntax%3Dfalse
45. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) vyhrazené [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-vyhrazene?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fweb%2Fcz%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_cur%3D1%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3Dspole%25C4%258Densky%2B%25C3%25BA%25C4%258Deln%25C3%25A1%2Bpracovn%25C3%25AD%2Bm%25C3%25ADsta%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1604929655260%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_searchPrimaryKeys%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_format%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_useAdvancedSearchSyntax%3Dfalse
46. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/8988/>

47. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Veřejně prospěšné práce [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace>
48. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Zdravotní postižení [online]. 2019 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zdravotni-postizeni>
49. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: Správa na úseku zaměstnanosti [online]. 2008 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>
50. MPSV: Lidé po padesátce mohou na pracovním trhu nabídnout cenné zkušenosti [online]. 2013 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/792287/TZ_-_Lide_po_padesatce_mohou_na_pracovnim_trhu_nabidnout_cenne_zkusenosti.pdf/c251e50b-9350-ed1c-a3a7-a91303211827
51. NKÚ: Kontrolní závěr z kontrolní akce [online]. 2020 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/assets/kon-zavery/K19023.pdf>
52. PF.JCU.CZ: Vzdělávání Romů v ČR [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.pf.jcu.cz/stru/katedry/pgps/ikvz/podkapitoly/b02romove/18.pdf>
53. PŘÍRUČKA: Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004
54. Úřad práce: Koordinace dávek v nezaměstnanosti [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/koordinace-davek-v-nezamestnanosti>
55. VOJTĚCH, Jiří. Národní ústav pro vzdělávání: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2019 [online]. 2019 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-162&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->
56. ZÁKONY PRO LIDI: Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

8 Přílohy

8.1 Otázky pro pracovníka na Úřadu práce

1. Vysvětlíte, na úvod, proč je věková skupina 50+ na trhu práce ohrožená?
2. Domníváte se, že se situace v průběhu let pro osoby 50+ zlepšila nebo zhoršila? A proč?
3. Registrujete na ÚP více nezaměstnaných z řad žen nebo mužů ve věkové skupině 50+?
4. Můžete vysvětlit proč nezaměstnaných je právě tohoto pohlaví více?
5. Jaké rekvalifikační kurzy doporučujete starším osobám 50 let a proč?
6. Na jakých pracovních pozicích se více uplatňují osoby 50 let a výš?
7. Je problematictější uplatnit na trhu práce osoby starší 50 let, než mladší ročníky? A proč?
8. Máte ve Vaší databázi z pohledu času delší dobu starší uchazeče o zaměstnání než mladší generaci?
9. Jaké programy pro podporu zvýšení zaměstnanosti osob 50+ jsou uplatňovány v ČR? A proč právě tyto?
10. Myslíte si, že jsou efektivně využívány programy na podporu zaměstnanosti osob starších 50+?
11. Máte nějaké doporučení pro osoby starší 50 let, aby se lépe uplatnili na trhu práce?

12. Jakým způsobem se snažíte odstranit předsudky zaměstnavatelů, aby změnili pohled na osoby starší 50+?

8.2 Dotazník pro respondenty 50+

Dobrý den,

chtěla bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku k mé diplomové práci.

Vyplnění dotazníku Vám nezabere mnoho času, jen pár minut. Dotazník je anonymní a má 31 otázek typu jedné možnosti, více možností a 1 otázka je rozepisovací.

Otázky jsou dány do pořadí, aby dávaly smysl, a podle Vašich odpovědí budete přecházet na další otázky. Chtěla bych Vás zároveň poprosit, abyste si otázky důkladně přečetli + jejich podvysvětlivky v kulatých závorkách.

Předem děkuji všem, kteří si udělali chvilku času na vyplnění dotazníku.

Dotazník vyplňující respondenti 50+:

1. Jste:
 - a) Muž
 - b) Žena

2. Váš věk:
 - a) 50 – 55
 - b) 56 – 60
 - c) 61 – 65
 - d) 66 a více

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:
 - a) Základní
 - b) Vyučení bez maturity
 - c) Vyučení s maturitou
 - d) Střední s maturitou
 - e) Vyšší odborné
 - f) Vysokoškolské

4. Jste v této době zaměstnán(a)? **(jedna možnost)**
 - a) Ano
 - b) Ne

5. Pokud **ne**, z jakého důvodu jste přišel/přišla o zaměstnání? **(více možností)**
(pokud jste zaškrtnli **ano** u otázky č. 1, neodpovídejte)
 - a) Zrušení pracovní pozice
 - b) Z důvodu odchodu do důchodu
 - c) Ze zdravotních důvodů
 - d) Ukončení pracovní smlouvy

- e) Dopady pandemie Covid-19
- f) Jiný důvod?
Vypište:

6. Jakým způsobem byl rozváán Váš pracovní poměr? (**jedna možnost**)
(pokud jste zaškrtili **ano** u otázky č. 1, neodpovídejte)

- a) Dohodou
- b) Výpovědí
- c) Okamžitým zrušením
- d) Zrušením ve zkušební době

7. V jakém oboru pracujete nebo jste pracoval(a)? (**jedna možnost**)

- a) Administrativní činnost
- b) Zemědělství
- c) Stavebnictví
- d) Vzdělávání
- e) Ubytování a pohostinství
- f) Veřejná správa
- g) Zdravotnictví
- h) Doprava
- i) Kadeřnictví
- j) Autoservis
- k) Jiný obor?
Vypište:

8. Na jaký typ úvazku pracujete nebo jste naposledy pracoval(a)? (**jedna možnost**)

- a) Hlavní pracovní poměr
- b) Zkrácený pracovní úvazek
- c) DPP/DPČ
- d) Nebyl(a) jsem nikdy zaměstnán(a)

9. Budete chtít v budoucnu přejít z HPP (hlavní pracovní poměr) na kratší typ úvazku?
(**jedna možnost**)

- a) Ano
- b) Ne
- c) Neumím posoudit
- d) Nepracuji na HPP (hlavní pracovní poměr)

10. Pokud **ano**, z jakého důvodu? (**více možností**)

(pokud jste zaškrtili **ne**, **neumím posoudit**, **nepracuji na HPP** u otázky č. 6, neodpovídejte)

- a) Více času pro sebe
- b) Více času na své koníčky
- c) Zdravotní důvody
- d) Pozvolná příprava na odchod do důchodu
- b) Jiný důvod?
Vypište:

11. Pokud **ne**, z jakého důvodu? (**více možností**)
(pokud jste zaškrtnuli **ano**, **neumím posoudit**, **nepracuji na HPP** u otázky č. 6, neodpovídejte)
a) Zkrácený úvazek ovlivní výši důchodu
b) Ztráta kontaktu se spolupracovníky
c) Nižší mzda/plat
d) Omezené benefity (stravenky, příplatky a další)
e) Není pro to speciální důvod / Žádný důvod
f) Jiný důvod?
Vypište:
12. Jste ochotný/ochotná za práci dojíždět? (**jedna možnost**)
a) Ano
b) Ne
c) Neumím posoudit
13. Pokud **ano**, do kolika kilometrů? (**jedna možnost**)
(pokud jste zaškrtnuli **ne**, **neumím posoudit** u otázky č. 9, neodpovídejte)
a) Do 10 km
b) Do 20 km
c) Do 30 km
d) Do 40 km
e) Více než 41 km
14. Jste ochotný/ochotná se kvůli práci přestěhovat? (**jedna možnost**)
a) Ano
b) Ne
c) Neumím posoudit
15. Jaká je Vaše představa o hrubé mzdě? (**jedna možnost**)
a) Méně než 25 000 Kč
b) 25 000 Kč – 30 000 Kč
c) 31 000 Kč – 35 000 Kč
d) 36 000 Kč – 40 000 Kč
e) 41 000 Kč – 45 000 Kč
f) 46 000 Kč a více
16. Za jakou minimální mzdu (hrubou mzdu) jste ochotný/ochotná pracovat? (**jedna možnost**)
a) Méně než 15 000 Kč
b) 15 000 Kč – 20 000 Kč
c) 21 000 Kč – 25 000 Kč
d) 26 000 Kč – 30 000 Kč
e) 31 000 Kč – 35 000 Kč
f) 36 000 Kč a více
17. Myslíte si, že se situace na trhu práce pro osoby starší 50 let zhoršuje? (**jedna možnost**)
a) Ano
b) Ne

- c) Neumím posoudit
18. Domníváte se, že zhoršující situace je ovlivněna? **(více možností)**
- a) Předsudky zaměstnavatelů
 - b) Nedostatečnou působností státu
 - c) Ekonomickou situací na trhu
 - d) Nedostatečnou kvalifikací starších uchazečů
 - e) Nemyslím si, že se zhoršuje
 - f) Jiný důvod?
- Vypište:
19. Myslíte si, že na trhu práce je dostatek pracovních příležitostí pro osoby 50+? **(jedna možnost)**
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
 - e) Neumím posoudit
20. Setkal(a) jste se s diskriminací na trhu práce? **(jedna možnost)**
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Neumím posoudit
21. Domníváte se, že k diskriminaci na trhu práce došlo kvůli dosaženému vyššímu věku? **(jedna možnost)**
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Neumím posoudit
22. Souhlasíte s tvrzením, že zaměstnavatel upřednostní mladšího uchazeče o zaměstnání než osoby starší 50 let? **(jedna možnost)**
- a) Souhlasím
 - b) Nesouhlasím
 - c) Neumím posoudit
23. Pokud **souhlasíte**, uveďte z jakého důvodu dá zaměstnavatel přednost mladšímu uchazeči? **(více možností)**
(pokud jste zaškrtnuli **nesouhlasím, neumím posoudit** u otázky č. 19, neodpovídejte)
- a) Inovativní přístup
 - b) Flexibilita
 - c) Práce s počítačem
 - d) Jazyková gramotnost
 - e) Vysoká odborná kvalifikace – vzdělání
 - f) Nárok na vyšší finanční hodnocení
 - g) Jiný důvod?
- Vypište:
24. Byl(a) jste někdy odmítnut(a) na pracovní pozici z důvodu: **(více možností)**
- a) Nedostatečné znalosti cizích jazyků

- b) Nedostatečné znalosti práce na PC
 - c) Nedostatečného vzdělání
 - d) Vyšší věk
 - e) Pohlaví
 - f) Zdravotní způsobilost
 - g) Nebyl(a) jsem odmítnut(á)
 - h) Jiný důvod?
- Vypište:

25. Jaké **výhody** byste o sobě uvedl(a) oproti mladší věkové kategorii? (**více možností**)

- a) Flexibilita
 - b) Loajalita
 - c) Spolehlivost
 - d) Zodpovědnost
 - e) Bohaté pracovní zkušenosti
 - f) Žádné
 - g) Jiný výhody?
- Vypište:

26. Byl(a) jste někdy zaregistrován(a) na Úřadu práce? (**jedna možnost**)

- a) Ano
- b) Ne

27. Pokud **ano**, jak dlouho jste byl(a) na Úřadu práce, než se Vám podařilo najít zaměstnání? (**jedna možnost**)

(pokud jste zaškrtnli **ne** u otázky č. 23, neodpovídejte)

- a) Méně než 1 měsíc
- b) 1 – 3 měsíce
- c) 4 – 6 měsíců
- d) 1 rok a více
- e) 2 roky a více

28. Jakým jiným způsobem, než přes Úřad práce si hledáte práci? (**více možností**)

- a) Přes agenturu
 - b) Přes internet – jobs.cz, práce.cz, linkedln.cz
 - c) Přes inzerát – v novinách
 - d) Přátelé a známí
 - e) Nehledám si zaměstnání
 - f) Jiný způsob?
- Vypište:

29. Účastnil(a) jste se někdy rekvalifikačního kurzu? (**jedna možnost**)

- a) Ano
- b) Ne

30. Pokud **ano**, myslíte si, že Vám rekvalifikační kurz pomohl k nástupu do práce? (pokud jste zaškrtnli **ne** u otázky č. 26, neodpovídejte)

- a) Ano
- b) Ne
- c) Neumím posoudit

31. O jaký rekvalifikační kurz šlo? (**volná odpověď**)
(pokud jste zaškrtnli **ne** u otázky **č. 26**, neodpovídejte)