MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2013 KLÁRA BORTLOVÁ

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA

OLOMOUC

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2013 Klára Bortlová

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC

Kabinet profesní přípravy

Klára Bortlová

Analýza postojů obyvatelstva staršího 50 let k problematice zaměstnanosti

AnalysisofAttitudesofPopulationAgedOver 50 YearsTowardsEmployment

Bakalářská práce

Mgr. Jiřina Sojková

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně  
a použila jen uvedené informační zdroje.

Olomouc…………………… vlastnoruční podpis

Děkuji Mgr. Jiřině Sojkové za odborné vedení mé bakalářské práce. A především děkuji své rodině a svému příteli za psychickou podporu během celého studia

**OBSAH**

[ÚVOD 7](#_Toc359570049)

[TEORETICKÁČÁST 9](#_Toc359570050)

[1 Trh práce 9](#_Toc359570051)

[1.1 Trh práce a přirozená míra nezaměstnanosti 11](#_Toc359570052)

[2 Nezaměstnanost 15](#_Toc359570053)

[2.1 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná 15](#_Toc359570054)

[2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost 17](#_Toc359570055)

[2.3 Rizikové skupiny nezaměstnanosti 18](#_Toc359570056)

[3 Zaměstnanost 19](#_Toc359570057)

[3.1 Politika zaměstnanosti 19](#_Toc359570058)

[3.2 Pasivní politika zaměstnanosti 20](#_Toc359570059)

[3.2.1 Úřad práce 21](#_Toc359570060)

[3.3 Aktivní politika zaměstnanosti 23](#_Toc359570061)

[4 Postavení na trhu práce obyvatel starší 50 let 24](#_Toc359570062)

[4.1 Nezaměstnané osoby starší 50 let 25](#_Toc359570063)

[4.2 Příčiny ohrožení u osob starších 50 let na trhu práce 25](#_Toc359570064)

[4.3 Postoje osob nad 50 let vůči nezaměstnanosti 26](#_Toc359570065)

[4.4 Postoje trhu práce vůči zaměstnávání osob starších 50 let 27](#_Toc359570066)

[4.5 Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle jejich dosaženého vzdělání, délky nezaměstnanosti a věku 28](#_Toc359570067)

[PRAKTICKÁČÁST 32](#_Toc359570068)

[5 Dotazníkové šetření 32](#_Toc359570069)

[5.1 Distribuce dotazníku 33](#_Toc359570070)

[5.2 Zjištěné výsledky dotazníkového šetření 33](#_Toc359570071)

[5.3 Vyhodnocení otázek 33](#_Toc359570072)

[5.4 Výsledky analýzy 50](#_Toc359570073)

[ZÁVĚR 53](#_Toc359570074)

[ANOTACE 54](#_Toc359570075)

[LITERATURA A PRAMENY 55](#_Toc359570076)

[Seznam obrázků 58](#_Toc359570077)

[Seznam tabulek 59](#_Toc359570078)

[Seznam příloh 60](#_Toc359570079)

ÚVOD

Téma pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala, jelikož je to aktuální téma. Lidé nad 50 let jsou důležitou součástí naší společnosti. Jelikož i nadále ovlivňují pracovní trh. Nejsou to mladí lidé, ale také ještě nejsou v důchodovém věku, tedy chtějí pracovat, a pokud práci nemají, tak se jí snaží najít. Proto se zaměřím na tuto skupinu.

Cílem mé bakalářské práce je zjistit jaké postoje zaujímají lidé nad 50 let k problematice trhu práce z pohledu jejich nezaměstnanosti. A to nejen lidí, kteří žijí ve městě, ale i lidí, kteří žijí na vesnici. Následně zjištěné výsledky porovnám a zjistím, co vše jsou lidé kvůli práci ochotni udělat. A jestli jsou názory lidí ve městě jiné, než názory lidí, kteří žijí na vesnici.

Bakalářskou práci jsem rozdělila na teoretickou část a praktickou část. V praktické části se budu věnovat výzkumu, z mnou sestaveného dotazníku. Tento dotazník je zaměřený na postoje lidi, kteří žijí ve městě nebo na vesnici.

V první kapitole teoretické části se budu zabývat trhem práce, jeho segmentací a mírou nezaměstnanosti. V druhé kapitole vysvětlím, co je to nezaměstnanost a její rozdělení na dobrovolnou, nedobrovolnou a dlouhodobou. Také vysvětlím, jaké existují rizikové skupiny na trhu práce. V další kapitole krátce vysvětlím, co je to zaměstnanost, politika zaměstnanosti, kterou rozdělím na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. U pasivní politiky uvedu úřad práce, která pod tuto politiku spadá, následně uvedu jeho hlavní funkce. Ve 4 kapitole se zaměřím právě na obyvatele, kteří jsou starší 50 let. Uvedu jejich postavení na trhu, jaká je jejich nezaměstnanost, příčiny jejich ohrožení na trhu práce a postoje těchto osob vůči nezaměstnanosti, které vyplývají z výzkumu VÚPSV (Výzkumný ústav práce a sociálních věd). Tyto zjištěné informace bych následně srovnala s výzkumy mé praktické části bakalářské práce.

Při zpracování práce jsem použila vybrané metody. Jsou to deskripce, analýza   
a komparace. Mezi další metodiku, kterou jsem použila, je dotazník, který jsem sestavila. Deskripci jsem použila především v teoretické části, jelikož deskripce znamená popis. Tedy popsala jsem určité výrazy, které bylo nezbytné vysvětlit při pochopení mé práce. Následně   
s některými těmito výrazy pracuji v praktické části. V praktické části jsem pracovala s dalšími dvěma metodami, což je analýza dat a komparace zjištěných informací. Komparaci jsem použila při srovnání zjištěných informací z dotazníků, které srovnávám podle bydliště dotazovaných. Tedy budu srovnávat postoje vůči trhu práce obyvatel z města a z vesnice. Uvedu obecnou míru nezaměstnanosti v České republice a v Olomouckém kraji, jelikož všechny dotazníky zde distribuuji. Tedy uvádím, jak jsou na tom uchazeči o zaměstnání podle vzdělanostní struktury a doby trvání této nezaměstnanosti.

TEORETICKÁČÁST

# Trh práce

V první kapitole se budu věnovat trhu práce, jako samostatnému celku, popíšu jeho funkce. Vysvětlím, že na trhu práce vystupují subjekty, které mají určité funkce. Tyto funkce následně vysvětlím. Jelikož všichni lidé se pohybují na trhu práce, ať už z důvodu toho, že dají výpověď nebo zaměstnavatelé, je buď vyhodí anebo je nechtějí přijmout. A proto je důležité si trh práce definovat.

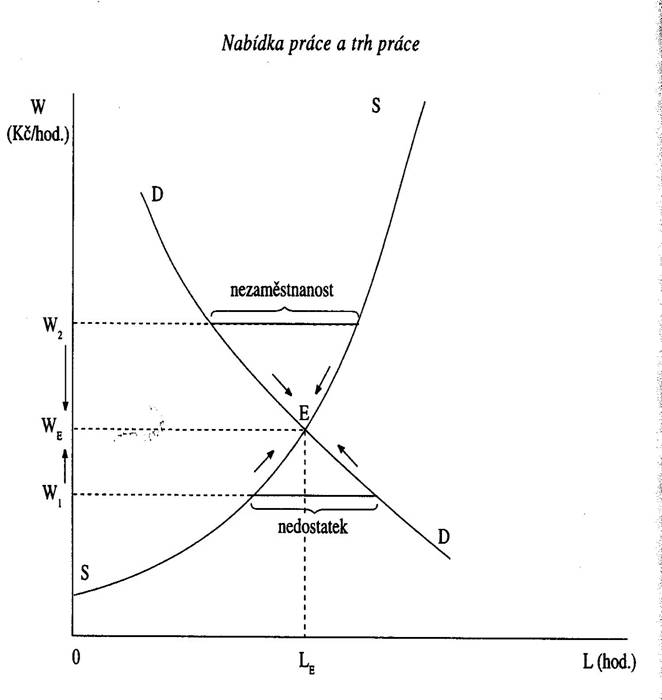
Trh práce je charakterizován tržní nabídkou práce a tržní poptávkou po práci. Na trhu práce existuje konkurence a to jak ze strany nabídky, tak i ze strany poptávky. To tedy znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí jí mnoho lidí. Tržní nabídka práce je součet individuálních nabídek práce pro zájemce. Tržní poptávka je poptávka všech firem po práci v dané ekonomice[[1]](#footnote-2).

Trh práce je, jako jiné trhy charakterizován vztahem dvěma spolupracujícími subjekty a to tím kdo něco nabízí a tím kdo má zájem tuto nabídku koupit. V případě trhu práce člověk nabízí práci a nějaká určitá firma tuto práci může koupit, tedy tohoto člověka zaměstnat. Nabízející se snaží svou nabídku prodat za co nejvyšší cenu, samozřejmě že kupující chce opak a to aby tato cena byla co možná nejmenší, ale s vysokou kvalitou. Díky tomu vzniká na trhu takzvaná ekvivalence cen, kdy je nabízející neboli prodávající ochoten cenu snížit   
a domluvit se s kupujícím na kompromisu. Výsledkem toho může být buď prodej (nákup) anebo odmítnutí. Na trhu je základní princip samovolné rozhodování, tedy prodávající své zboží nebo práci nabídne a také samozřejmě, že kupující se může samovolně rozhodnout, zda tuto práci (zboží) za daných podmínek koupí čí nikoliv[[2]](#footnote-3).

„Tržní nabídka je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto je zaměřena na rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitkem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci[[3]](#footnote-4).“

Trh práce lze označit za jakýsi společenský subsystém, který je specializovaný podle funkcí, které vykonává. Tedy může být analyzovaný a to z mnoha pohledů. Trh práce má v sobě prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému naší společnosti. Každý z těchto systémů hraje odlišnou roli ve společenských fázích vývoje. Přezkoumávání trhu je vlastně interdisciplinární záležitosti, jelikož vlastní volba rozhoduje o tom, jakými aspekty se budeme zabývat[[4]](#footnote-5). Nejdůležitější je aspekt ekonomického přístupu.

**Obrázek č. 1: Nabídka práce a trh práce**[[5]](#footnote-6)



„Obrázek 1 nám ukazuje *trh práce*. Na vodorovné ose vynášíme *množství práce* v hodinách. Na svislé ose vynášíme *reálnou hodinovou mzdu*. Máme při tom na mysli průměrnou reálnou mzdu vypočítanou jako průměr za různé pracovní profese. V tomto bodě se rovná poptávané množství práce a nabízené množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha trhu, je *rovnovážnou mzdou*. *Trh práce spěje ke své rovnováze* a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha trhu práce, ať už jde o přebytek (nezaměstnanost) nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy. Při mzdě **W1** by byl na trhu nedostatek práce – firmy by nenacházely takové množství práce, jaké by chtěly zaměstnat. Konkurence mezi firmami by vyháněla mzdu vzhůru, což by vedlo lidi ke zvětšování nabízeného množství práce (pohyb po křivce nabídky vzhůru) a firmy ke snižování poptávaného množství práce (pohyb po poptávkové křivce vzhůru). Růst mzdy ustane, jakmile mzda dosáhne úrovně **Wₑ**, neboť tehdy se poptávané množství práce bude právě rovnat nabízenému množství práce. Naopak při mzdě **W2** by vznikl na trhu práce přebytek, tj. nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi hledajícími práci by ale tlačila mzdu dolů až na úroveň **Wₑ**, kdy by nezaměstnanost zmizela. Jak vidíme, výše *reálné mzdy je určena trhem práce* – průsečíkem křivky poptávky a křivky nabídky“[[6]](#footnote-7). Rovnováha trhu práce nastává, pokud se střetne přímka **S** (nabídka) s přímkou **D** (poptávka), střetávají se v bodě **E**.

Jako trh zboží, tak i trh práce spěje ke své rovnováze. Výše reálné mzdy je určena trhem práce, jak je možné k vidění na obrázku a to průsečíkem nabídkové křivky   
a poptávkové křivky[[7]](#footnote-8).

## Trh práce a přirozená míra nezaměstnanosti

Trh práce jsem definovala v předchozí kapitole, v této kapitole na něj nahlížím z pohledu profesí a jejich ohodnocení. Dále se budu zabývat tím, jaké mají nezaměstnaní možnosti, pokud ztratí práci a zůstanou doma. Jejich možnosti jsou podpory anebo existuje zvláštní druh pojištění, které nezaměstnaným může v krátké době pomoci při jejich neřešitelné situaci. Velmi důležitou součástí této kapitoly je míra nezaměstnanosti, kterou následně využiji ve své praktické části. S touto veličinou budu pracovat a následně ukážu kolik žen, mužů je do této kategorie (míry) zařazeno. Jelikož tato míra nám ukazuje, kolik lidí chce pracovat a je na úřadu práce.

Trh práce je tzv. heterogenním trhem („rozčlenění rozsáhlého trhu na určitý počet menších celků, které jsou tvořeny zákazníky s podobnými vlastnostmi a podobnými nákupními zvyklostmi“[[8]](#footnote-9)). Různé profese se od sebe liší nejen kvalifikací, ale i rizikem, které ovlivňuje výši mzdy. Za těchto předpokladů se od sebe mzdy liší. Profese s vysokými mzdami láká mnohem více lidí, než profese s nízkými mzdami. Tyto profese (s nízkými mzdami) lidé spíše opouštějí. Profese s vysokými mzdami, jsou náročnější v požadavcích na vyšší stupeň znalostí. Vyšší stupeň znalostí lze dosáhnout např. studiem, nebo i rekvalifikačními kurzy[[9]](#footnote-10).

Trh práce je nedokonalým trhem a to především z důvodu neúplnosti informací. Lidé nevědí o všech volných pracovních místech, které jsou volné. Firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Na trhu práce se střetávají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří k sobě hledají cestu a hodí se pro sebe. Po dobu, než se tito lidé najdou, jsou někteří lidé nezaměstnaní, což má za důsledek, že některá pracovní místa zůstanou neobsazená. Tyto frikce na trhu práce se nazývají nezaměstnanost[[10]](#footnote-11).

Jedním z aspektů, proč mohou lidé zůstat nezaměstnaní je, že mají pojištění nezaměstnanosti nebo podpory v nezaměstnanosti. Tedy pokud lidé pobírají podporu, mohou déle zůstat doma, hledat práci a také hned nevezmou první práci, na kterou narazí, ale budou si vybírat, která jim bude vyhovovat nejvíce[[11]](#footnote-12).

Co se týče pojištění nezaměstnanosti, lidé se mohou proti riziku ztráty zaměstnání pojistit. Tedy klient, který je pojištěn a přijde o práci, je chráněn proti neschopnosti splácet své finanční závazky (což jsou např. spotřebitelské úvěry, hypotéka nebo také jiné pravidelné platby). „Některé finanční domy mimo toho nabízí v rámci svých produktů nezaměstnaným lidem měsíčně až 5 tisíc korun. Tuto sumu mohou užívat obvykle po dobu 6 měsíců nezávisle na výplatě běžné podpory v nezaměstnanosti, kterou dostává od státu. Cena pojištění je zhruba 200 korun za měsíc“[[12]](#footnote-13). Aby lidé mohli dostat toto pojištění, musí splňovat určité podmínky, které jsou stanové pojišťovnami. „Pro čerpání pojistky musí být nezaměstnaný nepřetržitě registrován na úřadu práce min. dva měsíce a jeho poslední pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než jeden rok. Mezi další podmínky pak patří prokazatelné ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Nárok na uznání pojistky mají lidé tři až šest měsíců od podpisu pojistné smlouvy“[[13]](#footnote-14).

***Míra nezaměstnanosti*** je podíl nezaměstnaných na celkový počet lidí, kteří jsou ochotní pracovat a jsou hlášeni na úřadu práce. U míry nezaměstnanosti, kdy je trh práce v naprosté rovnováze se nazývá tento jev *přirozenou mírou nezaměstnanosti*. Tato míra nezaměstnanosti má tři složky a to jsou nezaměstnanost frikční, strukturální a dobrovolná[[14]](#footnote-15). Míru nezaměstnanosti je možné vykázat jako údaj pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony. Pokud chceme zkoumat trh práce podrobněji, používáme míru nezaměstnanosti pro dílčí skupiny zaměstnanců (např. ženy, muži, různé věkové skupiny, úroveň dosaženého vzdělání). V České republice existují dva ukazatelé míry nezaměstnanosti a to *registrovaná   
a obecná míra nezaměstnanosti*. U registrované míry nezaměstnanosti jsou hodnoty vypočítány z podkladů MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí), a u obecné míry nezaměstnanosti jsou data z ČSU (Český statistický úřad)[[15]](#footnote-16). Lidé, kteří se hlásí na úřadu práce, to dělají ze dvou důvodů. Za prvé chtějí pomoc při shánění práce a zadruhé jen díky zaregistrování na pracovním úřadě mohou dostat podpory v nezaměstnanosti, což jsou sociální dávky. Někteří lidé se na úřadu práce neregistrují, jelikož jsou nezaměstnaní krátkodobě (tedy mají už dopředu smluvenou jinou práci) anebo už jsou nezaměstnaní dlouhodobě a nemají už právo na podporu a také ztratili důvěru, že úřad práce by jim nějakou práci našel. Z tohoto důvodu je skutečná nezaměstnanost vždy o nějaké to procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost[[16]](#footnote-17).

**Tabulka č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti v České republice[[17]](#footnote-18)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **3. čtvrtletí 2011** | **4. čtvrtletí 2011** | **1. čtvrtletí 2012** | **2. čtvrtletí 2012** | **3. čtvrtletí 2012** | **4. čtvrtletí 2012** |
| **Česká republika** | 6,5 | 6,4 | 7,1 | 6,7 | 7,0 | 7,2 |
| **Olomoucký kraj** | 7,2 | 7,3 | 7,2 | 7,0 | 8,2 | 8,5 |
| **Věková struktura** | | | | | |  |
| **50 – 54 let** | 5,9 | 6,0 | 6,6 | 5,9 | 5,6 | 6,2 |
| **55 – 59 let** | 6,3 | 6,2 | 6,8 | 6,4 | 6,0 | 7,1 |
| **60 – 64 let** | 3,5 | 2,7 | 3,3 | 3,5 | 3,3 | 4,8 |
| **65 a více let** | 1,7 | 1,8 | 2,8 | 2,7 | 2,4 | 3,5 |

Veškerá čísla v tabulce a na obrázcích mají drobnou odchylku, je to způsobeno zaokrouhlováním na jedno desetinné číslo.

V tabulce můžeme vidět, jak se obecná míra nezaměstnanosti mění každé čtvrtletí. Obecná míra nezaměstnanosti je v Olomouckém kraji velmi vysoká ve srovnání s Českou republikou a neustále se tato míra zvyšuje. Pokud se zaměřím na skupinu lidí od 50 let, která je rozdělena do čtyř skupin, tak nejhůře jsou na tom lidé od 55 let do 59 let.

**Obrázek č. 2: Obecná míra nezaměstnanosti podle věku[[18]](#footnote-19)**

Lidé, kteří jsou starší 50 let, jsou na trhu práce označováni jako rizikové skupiny. Tedy tito lidé mají horší možnost při získání zaměstnaní. Z obrázku č. 2 je názorně vidět, že nejhůře jsou na tom lidé od 55 do 59 let, na druhém místě jsou lidé od 50 do 54 let. Těchto lidí je na trhu práce velké množství, a tudíž jejich možnosti jsou omezené. Na jedno pracovním místo tedy připadá velký počet zájemců.

**Obrázek č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji[[19]](#footnote-20)**

Při sestavování tohoto obrázku, jsem se zaměřila na míru nezaměstnanosti v Olomouckém kraji. Pro srovnání jsem zde uvedla i míru v celé České republice, aby bylo lépe vidět, že v Olomouckém kraji je tato míra velice vysoká. V grafu můžeme vidět, že tato míra roste čím dál víc za každé čtvrtletí. To je zapříčiněno tím, že je čím dál více nezaměstnaných osob a málo volných pracovních míst.

# Nezaměstnanost

Tato kapitola je zaměřená na nezaměstnanost a je pro mou práci velice důležitá, jelikož se ve své práci zaměřuji na nezaměstnanost a její dopady. Proto je velice důležité si objasnit základní pojmy, které se nezaměstnanosti týkají.

Termín nezaměstnanost celkově není jakákoliv absence k pracovnímu poměru. Podle p. Tomeše jsou nezaměstnání ti, kteří přišli o práci a chtějí být následně zaměstnanými, tedy se zapíší na úřadu práce. Ale nezaměstnanými jsou i takoví lidé, kteří se na úřadu práce nezapíši, a to může být z důvodu toho, že mohou mít již domluvené jiné zaměstnání anebo se na úřad práce nechtějí zapsat. Už v historii byla nezaměstnanost vnímána jen jako absence zaměstnaneckého poměru u jedince, který má zájem o práci. V moderní době je nezaměstnanost vnímána široce jako absence ekonomické činnosti jak v závislých (zaměstnaneckých), tak i v nezávislých pracovních poměrech (samostatně výdělečná činnost).

Nezaměstnanost můžeme definovat pomocí:

* nedobrovolnost charakteru – tedy nemožnost získání zaměstnání,
* pracovní schopnosti – tedy způsobilost k výkonu zaměstnání,
* připravenost (disponibilita) k výkonu zaměstnání,
* aktivní hledání zaměstnání – docházení na úřad práce a jiné[[20]](#footnote-21).

Následně vysvětlím nezaměstnanost, která je nedobrovolného charakteru. Což je nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost. Dále se budu v práci zabývat aktivním hledáním zaměstnanosti, což můžeme jinak nazvat politikou zaměstnanosti. Ta se rozděluje na pasivní  
a aktivní politiku.

## Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

Tato kapitola souvisí s kapitolou předchozí a ukazuje nám, jaké je rozdělení nezaměstnanosti podle toho, jestli se obyvatelé rozhodnou být nezaměstnaní z vlastních důvodů, nebo jsou k tomu donucení (dostanou výpověď), následně se mohou ocitnout na úřadu práce.

Tento druh nezaměstnanosti se rozděluje podle jiného kritéria.

***Dobrovolná nezaměstnanost*** je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá nějakou práci s vyšším platem, než měl v předešlé práci. Na trhu práce bohužel převládá jen práce s nižším platem. Což je jeden z hlavních důvodů, proč tito lidé nemohou najít práci. Výše a délka dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké jsou alternativní příležitosti pro nezaměstnané. Mezi tyto alternativy patří podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li tyto podpory nízké a jejich doba poskytování krátká, je tedy dobrovolná nezaměstnanost nízká. Nezaměstnaní lidé jsou motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání[[21]](#footnote-22).

***Nedobrovolná nezaměstnanost*** vzniká, když nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která je nabízena na trhu a převládá tam, ale nemohou práci najít. Někteří lidé by byli schopni akceptovat ještě i nižší cenu, než je nabízena na trhu. Příčinou této nezaměstnanosti jsou překážky, které brání poklesu mezd. Jednou z překážek představují odbory, pokud si tedy vezmou jako hlavní činnost (cíl) vytknutí a prosazení vysoké mzdy. Odbory se brání klesání cen, i když se na trhu objevuje nezaměstnanost. Často si neuvědomují, že těmito postoji vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost a tím poškozují zaměstnance více, než kdyby nechali mzdy poklesnout na úroveň tržní rovnováhy. Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka mnohem horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost. To z důvodu toho, že dobrovolně nezaměstnaný odmítá místa, která jsou placená jinak, než je představa nezaměstnaných. Tedy tito nezaměstnaní hledají jiná a lepší pracovní místa, které odpovídají jejich představám. Ale nedobrovolně nezaměstnaní si nevybírají místa, tito lidé by chtěli přijmout jakoukoliv práci, ale přesto jí neustále nemohou najít. Tedy tato nezaměstnanost se pro lidi stává velice často pocitem zklamání a beznaděje[[22]](#footnote-23).

Dalším negativem nedobrovolné nezaměstnanosti je, že může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, jelikož je pro ně velice obtížné projít rekvalifikací anebo najít jinou možnost obživy[[23]](#footnote-24).

Příčinou této nezaměstnanosti se může stát i uzákonění minimální mzdy. To znamená, že stát uzákoní nějakou minimální mzdu a podnikatelé poté nesmí platit menší mzdu než je zákonem stanovena. Což vede k nezaměstnanosti u některých málo kvalifikovaných profesí. Nejvíce tato minimální mzda může poškodit mladé lidi bez praxe (studenti po absolvování školy)[[24]](#footnote-25).

## Dlouhodobá nezaměstnanost

Tato kapitola je zaměřena na nezaměstnanost, která je rozdělená podle její délky, což je na dlouhodobou a krátkodobou. V této kapitole se zaměřím na dlouhodobou nezaměstnanost. Následně uvádím, jaké jsou příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti.

Přirozený stav tržní ekonomiky je, že se neustále přizpůsobuje svou strukturou měnící se poptávce. Pro tuto ekonomiku jsou prioritní pohyby na pracovních trzích, kdy se ze spousty lidí stávají nezaměstnaní nebo naopak zaměstnaní. Záleží na tom, jakou má tato nezaměstnanost trvání. Pokud je krátkodobá, tak nedělá lidem žádné vážné problémy, se sní vypořádat. Bohužel, horší je to s dlouhodobou nezaměstnanosti, jelikož ta může mít vážné sociální důsledky. Může zavinit problémy člověku v jeho rodinném životě a také to má vliv na jeho kvalifikaci a úctu, kterou tímto způsobem může ztratit[[25]](#footnote-26).

Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být například dlouhotrvající hospodářské recese, dlouhodobá mzdová strnulost (tedy, že mzda a plat reagují na změny na trhu mnohem pomaleji, než za normálních podmínek). Problém se mzdami je takový, že některé mzdy jsou sjednané na delší dobu a odbory nechtějí toto sjednání měnit. Dalšími příčinami ve tvorbě dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být podpory v nezaměstnanosti, kterou jsou někdy opravdu štědré a lidem to prostě vystačí. A proto lidé ztratí motivaci k tomu, aby si vůbec nějakou práci našli[[26]](#footnote-27).

Dlouhodobá nezaměstnanost se občas mění z nedobrovolné na dobrovolnou, jelikož když je člověk dlouhodobě nezaměstnaný přizpůsobí svůj život i přístup k práci této změně[[27]](#footnote-28).

Dlouhodobá nezaměstnanost je událost, kdy jedinec (zaměstnanec) po určité době ztrácí způsobilost být zaměstnaný. A to z důvodů:

* ztráty kvalifikace – ta nastává, pokud jedinec nemá možnost se zúčastnit procesu rychlého získávání zkušeností nebo udržení znalostí= dekvalifikace,
* ztráty pracovních návyků – je to sociální zlenivění jedince,
* zvyku života ze sociálních dávek – člověk upadne do sociální pasti. Tito lidé jsou zařazeni do speciálního systému sociální pomoci a zachází se s nimi jinak než s osobami, kteří jsou jen dočasně nezaměstnaní[[28]](#footnote-29).

## Rizikové skupiny nezaměstnanosti

V této kapitole se zabývám skupinou nezaměstnaných, kteří mají horší podmínky pro uplatnění na trhu práce a tedy při získání práce. Následně jsou tito lidé zařazení do určité rizikové skupiny.

Jednotlivé skupiny lidí mají různé schopnosti a jejich možnosti při reakci na změny jsou také různé. Nižší vzdělání, vyšší věk také odlišná barva kůže mohou často tvořit překážky při získávání práce, daleko menší překážkou jsou například nedostatek kreativity anebo neochota dojíždět za zaměstnáním na delší vzdálenost. Hloubka a rozsah u dané změny jsou příčinou, že i člověk se sebevětším nasazením, nemůže při vzniklé změně uspět. To může být zapříčiněno některou z výše uvedených negativních charakteristik. Na trhu práce se vytvořili určité skupiny nezaměstnaných, které mají mnohem rizikovější pozici. Následně tito lidé potřebují specifickou pozornost[[29]](#footnote-30).

Pan M. Šimek rozděluje nezaměstnané všeobecně na:

* mladistvé uchazeče o práci,
* lidi se zdravotním postižením,
* absolventy škol,
* uchazeče o zaměstnání, kteří nemají kvalifikaci,
* lidi, kteří jsou společensky nepřizpůsobiví (tedy např. neustále mění zaměstnání),
* nezaměstnaní spadající do vyšší věkové kategorie,
* uchazeče, kteří se starají o děti (do 15 let věku),
* lidé, kteří bydlí v okrajových místech okresu a mají špatné dopravní podmínky[[30]](#footnote-31).

# Zaměstnanost

Tuto kapitolu jsem sem zařadila z důvodu, abych objasnila rozdíl mezi nezaměstnaností a zaměstnaností.

„Je to podíl zaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Přičemž za zaměstnané jsou považováni lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, a rovněž ti, kteří právě nepracují z důvodu nemoci, stávky nebo dovolené. Kritiky oficiálně uváděné míry zaměstnanosti poukazují na to, že neodráží počet lidí pracujících často nedobrovolně či na zkrácený pracovní úvazek. O plné zaměstnanosti hovoříme, když aktuální míra nezaměstnanosti nepřevýší přirozenou míru nezaměstnanosti“[[31]](#footnote-32).

## Politika zaměstnanosti

Tato kapitola je zaměřena politiku zaměstnanosti, která vytváří určité předpoklady pro zaměstnání lidí na pracovní místa. Uvedu zde, jak stát ovlivňuje vztahy na trhu práce.

Je to činnost zaměřená na rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Dále tato politika slouží k produktivnímu využité zdrojů této pracovní síly   
a samozřejmě zabezpečení práv občanů na zaměstnání. Cílem politiky zaměstnanosti je vytváření optimálních předpokladů a podmínek pro dosažení plné, svobodné a produktivní zvolené zaměstnanosti. Právo na práci má každý bez ohledu na barvu pleti, rasu, jazyk, pohlaví, náboženství, národnosti, jakéhokoliv smyšlení (politického či jiného), členství v politických stranách, na velikosti majetku, zdravotní stav a samozřejmě věk. Právo na práci je jedno ze základních práv každého občana.

Stát ovlivňuje vztahy na trhu práce za pomocí:

* pasivní politiky zaměstnanosti - stanovení podmínek a podpory v nezaměstnanosti, také stanovení dalších sociálních transferů,
* aktivní politiky zaměstnanosti - zachování podpory, vytváření dočasně nových a stálých pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí (studentů) a jejich rekvalifikace,
* hospodářsko-politické opatření – tyto opatření nejsou bezprostředně orientovaná na pracovní trh, ale přesto na ně mají významný vliv (investiční pobídky, regionální programy, podpora malého a středního podnikání a jiné)[[32]](#footnote-33).

V práci následně odkryji a vysvětlím pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti řeší už vzniklé problémy na trhu práce a snaží se je eliminovat. Pod pasivní politiku řadíme Úřad práce, jelikož se snaží pomoc nezaměstnaným v jejich těžké situaci. Pracovníci tohoto úřadu se snaží pomoc nezaměstnaným při hledání práce. Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na prevenci vzniku nezaměstnanosti, a pokud již tato situace nastane, snaží nezaměstnané navrátit do pracovního procesu.

## Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politiku jsem uvedla do této kapitoly, aby bylo zřejmé, že stát se o své nezaměstnané stará a to za pomocí např. podpory. Jenomže se nestará celou dobu, jelikož tato podpora je jen na určitou dobu. Pokud tito nezaměstnaní chtějí dostávat podporu, musí být zapsání na úřadu práce.

Pokud se bavíme o pasivní politice zaměstnanosti, tak si musíme uvědomit, že pasivními zásahy se snaží stát řešit už vzniklou situaci na trhu práce. Pokud se osoba ocitne v roli nezaměstnaného, zhorší se tím jeho kvalita života, zhorší se jeho ekonomická situace   
a také se zhorší další sociální jevy, které mají na člověka vážné důsledky (což jsou především sociální izolace, zkušenost deprivace, dopad na zdraví a samotná životní úroveň).

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřená na podporu v nezaměstnanosti, kdy stát nahrazuje původní příjem až do výše 65% průměrného měsíčního čistého výdělku anebo vyměřovacího základu (to platí pouze dva měsíce nezaměstnanosti). Jakmile uplynou   
4 měsíce, nezaměstnaný má právo jen na 45% průměrného měsíčního výdělku. Podpora v nezaměstnanosti upravuje podmínky pro získání podpory, její výši a délku trvání pro jednotlivé věkové kategorie. Podmínky pro získání podpory, její výši a délky trvání podpory pro jednotlivé věkové kategorie upravuje podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Podpora se vyplácí pouze těm, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů   
o zaměstnání na úřadu práce. Podle zákona o zaměstnanosti § 40, má právo na podporu i ta osoba, která je na rekvalifikačním kurzu, který zabezpečuje úřad práce[[33]](#footnote-34).

### Úřad práce

V této kapitole uvedu základní informace o Úřadu práce, jelikož tento úřad spadá pod pasivní politiku. Uvádím zde, co to vlastně úřad práce je a jaké jsou jeho hlavní funkce.

Úřad práce je územní orgán státní správy na úseku zaměstnanosti. Jejich vybaveností je právní subjektivita. Správní obvody úřadu práce jsou stejné jako územní obvody okresů. Úřady práce sledují a následně hodnotí, jaký je stav na trhu práce. Z těchto poznatků  vyvozují koncepce vývoje zaměstnanosti v každém územním obvodu zvláště. Následně přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Úřady práce poskytují služby lidem, kteří jsou nezaměstnaní i občanům, kteří hledají jinou pracovní pozici, než je jejich stávající. Tito občané musí být evidování na úřadu práce, aby mohli využívat jeho služby.

Úřady práce plní tyto určité funkce:

* hodnotí a sledují stav na trhu práce, následně zpracovávají vývoj zaměstnanosti v určitém územním obvodu, přijímají opatření a ovlivňují nabídku a poptávku na trhu práce,
* informují o možnostech získání práce, provádějí odborné přípravy   
  a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných pracovních silách  
  (o nezaměstnaných ochotných a schopných pracovat),
* přidělují vhodnou práci uchazečům a zájemcům o práci,
* poskytují poradenské služby pro uchazeče o práci, které souvisí s hledáním práce, volbou povolání a rekvalifikaci,
* vedou evidenci nezaměstnaných, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení cizinců a evidenci lidí s jinou státní příslušností,
* rozhodují o vyřazení občanů z evidence, stanovují výši podpory, zajišťují vyplácení, zastavení a také vrácení podpory,
* zabezpečují a organizují rekvalifikační kurzy pro zájemce o práci,
* podporují zaměstnavatele při tvorbě nových pracovních míst, také míst pro odbornou praxi pro studenty a získání kvalifikace pro absolventy, zajišťují veřejně prospěšné práce a podporují zřizování pracovišť (ochranných dílen) pro osoby se zdravotním postižením,
* vydávají a odmítají povolení pro cizince a lidi s jinou státní příslušností,
* spolupracují s institucemi, které ovlivňují trh práce, spolupracují se zaměstnavateli, kteří přijímají, umísťují zaměstnance ve svém podniku, když nastanou strukturální změny nebo organizační a racionální opatření,
* provádějí kontrolu dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, mzdových předpisů, zákoníku práce a ukládají pokuty, při nedodržení těchto pravidel,
* mají na starost hospodaření s finančními prostředky, které jsou určené k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce[[34]](#footnote-35).

**Obrázek č. 4: Úřady práce v České republice**[[35]](#footnote-36)



Obrázek č. 3 ukazuje celkový počet úřadů práce v České republice. V ČR se nachází 77 Úřadů práce. Sice v Praze je nejmenší nezaměstnanost, ale i přesto nejvíce úřadů práce se nachází právě ve Středočeském kraji. Je to v důsledku toho, že tam žije nejvíce obyvatel a je to hlavní město ČR. V Moravskoslezském a Olomouckém kraji je největší nezaměstnanost   
a je tam mnohem menší počet úřadů práce.

## Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika je opakem pasivní, jelikož zde stát dává peníze k tomu, aby vznikala nová pracovní místa, a tím se stát snaží snížit nezaměstnanost. Následně v této kapitole uvádím nástroje této politiky.

Státní politiky zaměstnanosti podporuje zřizování nových pracovních míst a to zejména za pomocí poskytování příspěvků zaměstnavatelům, pokud budou zaměstnávat uchazeče o zaměstnání. Stát také přispívá samotným uchazečům[[36]](#footnote-37).

Aktivní politika je primárně zaměřena na prevenci nezaměstnanosti osob, které se nacházejí v rizikových skupinách, zamezení jejich sociální exkluze (vyloučení některých jedinců anebo skupin lidí na okraj společnosti a to zejména z trhu práce) a pokud se tito lidé následně ocitnou v roli nezaměstnaných, aktivní politika se snaží je vrátit nazpátek na trh práce. Aktivní politika podporuje nabídky či poptávky po pracovní síle, jestliže jejich vzájemnou nerovnováhu trh není schopen vyřešit si sám. Cílem je především zredukovat ekonomické a sociální nerovnosti a konflikty, které jsou vyvolány společenskými problémy. Pokud je tato politika dlouhodobá, následně se snaží výrazně snížit výdaje státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti[[37]](#footnote-38).

Opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

1. *Rekvalifikace* – zabezpečuje jí úřad práce pro uchazeče nebo zájemce   
   o zaměstnání a to v případech, kdy struktura poptávky trhu neodpovídá struktuře nabídky pracovní síly. Pokud tito lidé projdou rekvalifikací, jejich postavení na trhu práce se zlepší a umožní jím to nové nebo další uplatnění v zaměstnání. Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace anebo rozšíření dosavadní kvalifikace (zkušeností)[[38]](#footnote-39).
2. *Investiční pobídky* – „hmotná podpora tvorby nových pracovních míst   
   a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění.[[39]](#footnote-40)“
3. *Veřejně prospěšné práce* – jsou to časově omezené příležitosti pro těžko umístitelné uchazeče a pro ty, kteří jsou už dlouhodobě nezaměstnaní. Tito lidé musí být evidování na úřadu práce[[40]](#footnote-41).
4. *Společensky účelná pracovní místa* – jsou zaměřená na účelovou skupinu, pro která je určená zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Tyto místa přispívají k dlouhodobějšímu uplatnění uchazečů, kteří trpí menšími handicapy (ženy vracející se z mateřské dovolené, lidé s malou praxí (např. absolventi škol, starší osoby), pro které je těžší získat práci pro tento okamžik. Podpora, kterou tito lidé dostávají, je určená pro úhradu mzdových nákladů[[41]](#footnote-42).
5. *Příspěvek na zapracování* – tento příspěvek je poskytnut zaměstnavateli pouze na základě dohody. A to jen pokud zaměstnavatel přijímá uchazeče, kterému je věnovaná zvýšená péče. Příspěvek je možné poskytovat pouze po dobu   
   3 měsíců a jeho částka může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.
6. *Příspěvek pokud dojde k přechodu na nový podnikatelský program* – tento příspěvek je určený pro zaměstnavatele, jestliže jeho firma přechází na nový výrobní program (je to taková změna výroby čí poskytování služeb, kdy dochází k zásadním změnám technologického postoje anebo změně u předmětu podnikání) a tento zaměstnavatel nemůže zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby.

Aktivní politika zaměstnanosti může nabízet i poradenské služby[[42]](#footnote-43).

# Postavení na trhu práce obyvatel starší 50 let

Tato kapitola je zaměřená právě na osoby nad 50 let, které jsem si vybrala pro svou práci. Vysvětluji, jak se tito lidé mohou stát lepší a výkonnější ve své práci a tím být konkurenceschopní. Čili budou mít na trhu práce lepší možnosti.

Co se týče stárnutí populace v České republice, vzniká nám otázka, která vyvolává možnost prodloužení pracovní činnosti u zaměstnanců staršího věku. Tedy řeší legislativní rámec posunu věku odchodu do důchodu. Náplň tohoto rámce záleží na reálných podmínkách, které umožňují starším zaměstnancům dosahování kvalifikace, znalosti a dovednosti, které žádají zaměstnavatelé a tímto způsobem být konkurenceschopný na trhu práce.

Konkurenceschopnost může tento starší občan dosáhnout, pokud jeho zaměstnání bude náročnější na kvalifikaci, tedy následně si udělá rekvalifikaci anebo dalším vzděláváním   
a zlepší svou dosavadní pracovní úroveň. Samozřejmě k této rekvalifikaci musí mít vyhovující zdravotní stav[[43]](#footnote-44). Další konkurenční schopností může být, pokud je tento zaměstnanec ve firmě delší dobu, než nově příchozí mladší člověk a má tedy naučené zvyky, které ve firmě fungují. Tento nově příchozí zaměstnanec, by se musel vše naučit a to zabere určitý čas, kdy se tedy může například opozdit výroba, jelikož ho musí někdo zaučit. Proto je pro některé zaměstnavatele lepší varianta nechat si zkušenějšího zaměstnance, i když je staršího věku.

## Nezaměstnané osoby starší 50 let

Tato kapitola navazuje na předchozí, jelikož konkurenceschopnost lidé ztrácejí tím, že mají určitý handicap (vzdělání, neznalost jazyků a technologií a jiné).

Osoby starší 50 let mají na trhu práce určité handicapy. Mezi ty největší můžeme zařadit především úroveň dosaženého vzdělání, neznalost nových technologií, nedostatečná znalost cizích jazyků, také neznalost práce s počítačem také samozřejmě častější zdravotní potíže. Tito lidé jsou zvyklí na určitý stereotyp a toho se nechtějí vzdát. Nemají motivaci k tomu, aby se dále vzdělávali, a myslí si, že by to ani nezvládli. V dnešní době jsou zaměstnavateli kladeny požadavky na určité vzdělání, které dříve nebylo. Všechny tyto nedostatky negativně působí na řešení nezaměstnanosti osob starší 50 let. Následně to může vést i k dlouhodobé nezaměstnanosti[[44]](#footnote-45).

## Příčiny ohrožení u osob starších 50 let na trhu práce

V této kapitole uvádím, z jakých důvodů jsou lidé nad 50 let ohrožení a za těchto okolností mohou ztratit své pracovní místo.

Pokud se v novém podniku zavádí nová technologie, tak se i následně mění struktura pracovních míst. Zaměstnavatelé tedy hledají nové zaměstnance. Jenomže pracovníci, kteří byli propuštěni z velkých průmyslových podniků (díky zavedení nové technologie), mají jinou kvalifikaci, než kterou zaměstnavatelé potřebují. Jelikož jestli pracují v podniku už dlouhou dobu, tak mají například naučené postupy. Tyto starší osoby jen málo kdy dokážou změnit svou kvalifikaci, která je zapotřebí, aby byli přijati na pracovní pozici. U manuálních   
a fyzicky náročných profesí se nejvíce projevují rozdíly mezi jednotlivými pracovníky. A to zejména z hlediska narůstajícího věku, kdy se mění výkonnost těchto pracovníků.

Mezi důvody vytlačování osob z pracovních pozic u osob starší 50 let patří:

* uvolnění pracovního místa mladšímu zaměstnanci a to z důvodu že zaměstnavatel si může mladší zaměstnance vytvořit ke svému obrazu a také protože tito zaměstnanci budou ve firmě déle,
* nižší pracovní výkon zaměstnanců a to především fyzický výkon,
* úspora mzdových nákladů, jelikož starší zaměstnanci mají relativně vyšší mzdu[[45]](#footnote-46).

## Postoje osob nad 50 let vůči nezaměstnanosti

Tato kapitola je zaměřená na studii VÚPSV (Výzkumný ústav práce a sociálních věd), který zjišťuje, jaké mají starší osoby postoje vůči nezaměstnanosti.

Tento výzkum se z jedné strany zaměřil na starší osoby, které nedobrovolně změní své zaměstnání a to z důvodu, že podnik se rozhodl pozměnit toto pracovní místo (reorganizace), anebo toto pracovní místo bylo zrušeno. Zaměstnanci, kteří jsou starší 5Oti let mohou toto zaměstnání ztratit také z důvodu zhoršujícího zdravotního stavu[[46]](#footnote-47).

Po ztrátě zaměstnání se lidé zapíší na úřadu práce, kdy jim úřad práce platí zdravotní pojištění. Nezaměstnaní se také nemusejí evidovat na úřadu práce, to může být zapříčiněno tím, že již mají smluvené jiné zaměstnání. Z tohoto důvodu se tento výzkum také zabývá úřadem práce a postojem lidí k práci, kterou vykonávají jeho zaměstnanci při pomoci nezaměstnaným. Z této souhrnné studie VÚPSV vyplývá, že z osob které se zaregistrovali na úřadu práce, pouze 6 % dotazovaných uvedlo, že jim úřad práce pomohl při řešení nezaměstnanosti. Dalším 16 % nezaměstnaným úřad práce pomohl alespoň částečně. Pomoc, kterou jim úřad práce nabídl, byla ve zprostředkování pracovního místa. Osobám, které byly s prácí úřadu práce nespokojeny, vadilo, že jim úřad nedokázal najít vhodné pracovní místo   
a nabízel jim pouze nevhodná pracovní místa. Tito lidé si téměř nikdy nestěžovali, že by se pracovníci úřadu práce k nim chovali neuctivě[[47]](#footnote-48).

Touto studií také bylo potvrzeno, že lidé s malou vzdělaností a kvalifikací a nízkými příjmy si myslí, že hlavní zodpovědnost za to, že nemají práci, by měl nést stát. Svou roli v tomto procesu berou jen jako vedlejší. Řešením této situace by bylo motivování zaměstnavatelů, aby přijímali nezaměstnané nad 50 let a to zejména dotacemi mezd pro zaměstnance ze státu a také snížením daňové zátěže[[48]](#footnote-49).

Informace, které zjistila tato studie, budu následně používat ve své praktické části. Srovnám je se svými výsledky, které vyvodím z dotazníku, který jsem vytvořila pro tuto práci.

## Postoje trhu práce vůči zaměstnávání osob starších 50 let

Zaměstnávání starších osob je složité a nastávají v něm problémy, jelikož v naší zemi demograficky stárne obyvatelstvo. V budoucnu se tato situace bud zhoršovat, jelikož se rodí čím dál méně dětí a starších lidí přibývá.

V České republice je velice malý zájem zaměstnávat starší pracovníky. Zaměstnavatelé více preferují zaměstnávat mladší pracovníky, jelikož jsou více flexibilní, mají lepší zdravotní stav, jsou ochotní se nadále vzdělávat, mají vyšší kvalifikaci a vyšší výkonnost. V roce 2006 proběhl výzkum realizovaný Markentem a z něho vyplívá, že jen pro desetinu zaměstnavatelů je skupina lidí nad 50 let vysoce žádaná a pro polovinu zaměstnavatelů je tato skupina jen žádaná. Toto tvrzení nejvíce preferovali zaměstnavatelé z nepodnikatelských sfér a zaměstnavatelé, kteří pracují v oboru lesnictví a zemědělství. Tyto odvětví jsou velice známá tím, že zaměstnávají starší osoby. Jediná možnost jak pomoc těmto lidem pří získávání práce, je finanční motivování zaměstnavatelů, aby tyto lidi přijímali[[49]](#footnote-50).

## Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle jejich dosaženého vzdělání, délky nezaměstnanosti a věku

Do této kapitoly jsem zařadila nezaměstnané, které jsem rozdělila podle jejich dosaženého vzdělání. Jelikož vzdělání hraje velkou roly jak v nezaměstnanosti, tak  
i v zaměstnanosti. Lidé s určitým vzděláním mají lepší možnost sehnat práci. Následně jsem nezaměstnané rozdělila podle délky jejich nezaměstnanosti. Toto rozdělení jsem do kapitoly zařadila, jelikož v teoretické části práce vysvětluji nezaměstnanost, která se dělí podle její délky (dlouhodobá, krátkodobá). Následně tedy ukazuji, kolik je v České republice uchazečů o práci. Jelikož moje cílová skupina jsou lidé starší 50 let, uvádím zde rozdělení jejich nezaměstnanosti podle dosáhnutého vzdělání.

**Tabulka č. 2 : Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání a věku 4. čtvrtletí 2012[[50]](#footnote-51)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání** | | | | | |
|  | **Celkem** | **Základní** | **Střední bez maturity** | **Střední s maturitou** | **Vysokoškolské** |
| **Celkem** | 379,5 | 83,0 | 167,3 | 97,4 | 31,6 |
| **Délka trvání nezaměstnanosti:** | | | | | |
| **Méně než 3 měsíce** | 80,8 | 10,1 | 37,3 | 26,2 | 7,0 |
| **3 – 6 měsíců** | 62,1 | 7,3 | 27,3 | 17,7 | 9,8 |
| **6 měsíců až 1 rok** | 74,6 | 15,2 | 31,0 | 22,0 | 6,5 |
| **1 – 2 roky** | 73,5 | 15,9 | 34,5 | 18,0 | 5,0 |
| **2 – 4 roky** | 58,5 | 19,9 | 24,8 | 11,2 | 2,7 |
| **4 roky a více** | 30,0 | 14,5 | 12,4 | 2,4 | 0,0 |
| **Věková skupina:** | | | | | |
| **45 – 54 let** | 69,9 | 15,6 | 33,3 | 16,4 | 4,5 |
| **55 a více let** | 54,6 | 9,0 | 29,1 | 12,6 | 3,9 |

V tabulce jde vidět, jak se nezaměstnanost různí podle dosaženého vzdělání. Nejvíce nezaměstnaných je se středním vzděláním s maturitou. V tabulce je rozdělena nezaměstnanosti podle délky trvání, která je následně rozdělena podle vzdělání. V této tabulce jsem se zaměřila na osoby starší 45 let, které jsou rozdělené do dvou skupin. Více nezaměstnaných je v letech od 45 let do 54 let.

**Obrázek č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných v ČR[[51]](#footnote-52)**

Vzdělanostní struktura má veliký podíl na nezaměstnanosti. Z obrázku je názorně vidět, že nejvíce nezaměstnaných v České republice dosáhlo středního vzdělání bez maturity. Těchto lidí je na trhu práce nejvíce a tudíž mají velké problémy se sháněním zaměstnání. Následně to jsou nezaměstnaní, kteří dosáhli středního vzdělání s maturitou a základního vzdělání. Na posledním místě jsou lidé s vysokoškolským vzděláním. I když lidí s vysokoškolským vzděláním přibývá, dle obrázku nemají tak velké problémy se získáním nového zaměstnání.

K polovině roku 2012 byl zaznamenán pokles uchazečů se středoškolským vzděláním bez maturity (o 3,3 tis.), uchazečů vyučených s maturitou (o 4,3 tis.), a také uchazečů, kteří vystudovali gymnázium (o 2,2 tis.). U ostatních kategorií byl zaznamenán vzrůst, nejvíce to je vidět u kategorie uchazečů, kteří dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou (a to o 3,4 tis.). Nejvyšší podíl byl vysledován u kategorie středoškolského vzdělání s maturitou.[[52]](#footnote-53)

**Obrázek č. 7: Délka trvání nezaměstnanosti rozdělena podle vzdělání[[53]](#footnote-54)**

Jelikož na trhu práce přetrvává nízký počet volných pracovních míst, doba nezaměstnanosti se prodlužuje. Křivky tohoto obrázku mají relativně stejnou podobu. I když je každé vzdělání jiné z obrázku jde názorně vidět, že tendence jejich růstu i poklesu jsou podobné. Nejvíce nezaměstnaných se nachází v době do 3 měsíců. Od této doby křivky klesají, jelikož si někteří lidé dokázali najít zaměstnání. Jakmile se doba nezaměstnanosti dostane do bodu šesti měsíců, počet nezaměstnaných se začne zvyšovat. Druhá nejvyšší nezaměstnanost je u doby od 1 roku do 2 let, tato doba se již dá zařadit do dlouhodobé nezaměstnanosti. Nejnižší počet nezaměstnaných je u doby od 4 let a víc. Pokud se lidé dostanou do této kategorie, je pro ně velice těžké najít si zaměstnání, jelikož jejich nezaměstnanost je tak dlouhodobá. Tito lidé mohli ztratit naději, že vůbec nějakou práci seženou. Mohou začít pociťovat depresi z neschopnosti najít zaměstnání a jejich finanční situace touto nezaměstnanosti také velice trpí.

**Obrázek č. 8 – Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob starších 45 let[[54]](#footnote-55)**

Tento obrázek se zabývá nezaměstnanosti lidí nad 45 let. Jelikož mnou vybraná skupina pro práci jsou osoby nad 50 let, tak je důležité si objasnit, jak jsou na tom tito lidé s ohledem na jejich dosažené vzdělání v rámci nezaměstnanosti. Pokud se podíváme na obrázek, tak nejvíce nezaměstnaných od 45 let dosáhlo středního vzdělání bez maturity. Na druhém místě jsou nezaměstnaní, kteří dosáhli středního vzdělání s maturitou. I když u lidí mezi 45 lety a 54 lety je poměrně stejné množství nezaměstnaných se základním vzděláním. Nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním je všeobecně málo, u lidí, kteří jsou staršího věku, to není jinak. Ovšem více nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním je u lidí, kteří mají 55 a více let.

PRAKTICKÁČÁST

V praktické části práce se budu zabývat dotazníkem, který jsem sestavila pro mou práci. Zjištěné informace z tohoto dotazníku srovnám s informacemi, které jsou vyvozeny ze souhrnného výzkum VÚPSV (Výzkumný ústav práce a sociálních věd). Tedy zjistím, jestli jsem svým dotazníkem přišla na stejné postoje lidí nad 50 let vůči nezaměstnanosti, nebo se výsledky liší. Mé výsledky jsou o to zajímavější, že budu srovnávat i postoje podle toho, kde dotazovaní bydlí.

Výzkum VÚPSV tvrdí, že osoby starší 50 let jsou ochotni při získání práce:

* přijmout zaměstnání, které je jen na zkrácený úvazek,
* absolvovat rekvalifikační kurz (především osoby do 59 let na vyšší úrovni vzdělání),
* dojíždět za práci nanejvýš hodinu,
* naučit se pracovat s počítačem.

Jediné co by nebyli ochotni udělat je přestěhovat se a naučit se novým cizím jazykům. To vše vyplývá z výzkumu souhrnné studie VÚPSV[[55]](#footnote-56).

# Dotazníkové šetření

V této části své práce se budu zabývat výsledky, které byly zapotřebí zjistit z dotazníku, který jsem sestavila[[56]](#footnote-57). Tento dotazník jsem připravila na konci února, abych stihla zjistit veškeré informace, které jsou zapotřebí pro mou práci. Cílem tohoto dotazníku bylo zjištění, jaké mají postoje lidé, kteří žijí na vesnici a kteří žijí ve městě k trhu práce. Zvláště pak k problematice nezaměstnanosti. Následně budu porovnávat zjištěné informace z dotazníků a zkoumat jejich odlišnosti. Zodpovězené otázky budu rozdělovat podle odpovědí a následně podle toho, kde dotazovaní bydlí (na vesnici, ve městě). Každou otázku prozkoumám i z pohledu pohlaví nebo vzdělání dotazovaných. Na konci praktické části porovnám své zjištěné informace z dotazníků se studii VÚPSV. Informace z dotazníku rozdělím na postoje lidí z města a postoje lidí z vesnice. Aby bylo lépe vidět, jak jsou tyto postoje rozdílné v různých otázkách na nezaměstnanost. Následně tyto informace porovnám se studii VÚPSV, která přišla na své určité postoje, které by byli lidé nad 50 let ochotni udělat kvůli novému zaměstnání. Při porovnání zjistím, zda jsem došla ke stejným výsledkům či odlišným.

## Distribuce dotazníku

Svůj dotazník jsem rozdala ve dvou firmách a to ve 153. ženijním praporu Olomouc   
a v podniku správa železniční dopravní cesty Olomouc. V těchto firmách jsou sice lidé zaměstnaní, ale někteří z nich už v průběhu života byli nezaměstnaní. Z tohoto důvodu mohou vyplnit dotazník. Do těchto firem jsem poskytla 15O kusů čistých a nevyplněných dotazníků. Následná návratnost byla 90 kusů. Zbylé dotazníky jsem rozdala na úřadu práce v Olomouci   
a také jsem oslovila lidi na hlavním nádraží v Olomouci. Tímto způsobem jsem získala   
30 kusů dotazníků. Tedy konečné číslo je 120 kusů vyplněných dotazníků. Následně jsem selektovala ty dotazníky, u kterých mi dotazovaní sdělili, že jsou nezaměstnaní, nebo někdy již byli nezaměstnaní. Do vyhodnocování jsem tedy zahrnula 63 dotazníků, kde dotazovaní uvedli, že již byli někdy nezaměstnaní. Já jsem se zaměřila na skupinu lidí, kteří jsou starší   
50 let, tedy pro konečné vyhodnocování jsem použila 61 dotazníků, což je   
50,83 % použitelných dotazníků.

## Zjištěné výsledky dotazníkového šetření

Při vyhodnocování 63 dotazníků, jsem každou otázku hodnotila zvlášť. Otázky v dotazníku byly napsané stručně. Při distribuci dotazníků, jsem dohlížela na vyplňování každého kusu. Dotazovaným jsem veškeré otázky vysvětlila, abych předešla komplikacím   
a následnému nepochopení otázek.

Při shromažďování všech dotazníků jsem zjistila, jaké jsou postoje dotazovaných. Zjistila jsem, že jsou postoje lidí rozdílné podle toho, kde tito dotazovaní bydlí, což je buď na vesnici, nebo ve městě.

## Vyhodnocení otázek

První tři otázky jsou zaměřené na identifikaci dotazovaných. Tedy první otázka je zaměřená na zjištění pohlaví, druhá otázka na zjištění toho, kde tito lidé žijí (jestli na vesnici nebo ve městě). Třetí otázka zjišťuje věk těchto dotazovaných.

**Otázka č. 1: Uveďte vaše pohlaví**

Pohlaví:

**ženy** – 26 dotazovaných (42,62%)

**muži** – 35 dotazovaných (57,38%)

**Obrázek č. 8 – Rozdělení dotazovaných podle pohlaví[[57]](#footnote-58)**

Při distribuci dotazníků, jsem získala více odpovědí od mužů než od žen. Při práci s dotazovanými, jsem vypozorovala, že ke mně byli muži více vstřícní než ženy.

**Otázka č. 2:Kde bydlíte**

V této otázce zjišťuji, kde dotazovaní žijí. Tedy zda žijí na vesnici nebo ve městě.

Bydliště:

**Ve městě** – 29 dotazovaných (47,54 %)

**Na vesnici** – 32 dotazovaných (52,46 %)

**Obrázek č. 9 – Rozdělení dotazovaných podle jejich bydliště**

Dotazník jsem měla rozdělený podle toho, kde dotazovaní bydlí. Tedy jestli bydlí na vesnici nebo ve městě. Rozdělení těchto dotazovaných bylo téměř stejné. Z 63 dotazovaných, kteří již někdy byli nezaměstnaní, je 31 z města a 32 z vesnice.

**Otázka č. 3: Uveďte Váš věk**

Tato otázka je zaměřena na věkovou strukturu dotazovaných. Tento věk jsem rozdělila na dvě skupiny a to méně než 50 let a více jak 50 let. Toto rozdělení je z důvodu toho, že moje práce je zaměřená na lidi, kteří jsou starší 5Oti let.

Věk:

**Více jak 50 let** – 61 dotazovaných (100 %)

Ze 120 dotazníků bylo 61 dotazovaných, kteří byli již někdy nezaměstnaní a kteří byli starší jak 50 let.

**Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání**

Tato otázka je zaměřená na nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných. Tyto lidi rozděluji podle toho, kde žijí, jestli na vesnici nebo ve městě.

Vzdělanost:

***Na vesnici***

**Žádné** – 0 dotazovaných

**Základní** – 6 dotazovaných (9,84 %)

**Střední s výučním listem** – 8 dotazovaných (13,11 %)

**Úplné střední s maturitou** – 12 dotazovaných (19,67 %)

**Vysokoškolské** – 7 dotazovaných (11,48 %)

***Ve městě***

**Žádné** – 0 dotazovaných

**Základní** – 6 dotazovaní (9,84 %)

**Střední s výučním listem** – 7 dotazovaných (11,48 %)

**Úplné střední s maturitou** – 10 dotazovaných (16,39 %)

**Vysokoškolské** – 5 dotazovaných (8,2 %)

**Obrázek č. 10 – Rozdělení dotazovaných podle jejich dosaženého vzdělání**

Z obrázku je názorně vidět, že nejvíce dotazovaných dosáhlo úplné středního vzdělání s maturitou a to jak u lidí z vesnice, tak i u lidí z města. Nejméně dotazovaných z vesnice dosáhlo základního vzdělání. Naopak u lidí z města nejméně dotazovaných dosáhlo vysokoškolského vzdělání.

Pokud se na tento obrázek podíváme z pohledu pohlaví, tak úplného středního vzdělání s maturitou spíše dosáhli muži než ženy. Střední vzdělání s výučním listem, které je na druhém místě, absolvovalo více mužů. Vysokoškolského vzdělání dosáhly spíše ženy.

**Otázka č. 5: Byl/a jste někdy evidován/á na úřadu práce**

Tato otázka se zaměřuje u dotazovaných, jestli jsou evidováni na úřadu práce. Možnost odpovědi je buď ANO, nebo NE. Tato otázka je filtrovací, tedy pokud na ní dotazovaní odpověděli NE, tak přešli až na otázku číslo 10. Sesbírané odpovědi následně rozděluji, podle jejich bydliště.

Evidovanost na úřadu práce:

***Na vesnici***

**ANO** – 32 dotazovaných (52,46 %)

***Ve městě***

**ANO –** 29 dotazovaných (47,54 %)

**Obrázek č. 11 – Evidovaní uchazeči na úřadu práce, rozdělení podle bydliště**

Na tuto otázku odpovědělo 61 dotazovaných ANO. Pokud porovnávám evidovanost na úřadu práce podle toho, kde dotazovaní bydlí, pak jde vidět, že ve městech převládají spíše ti lidé, kteří nejsou evidovaní. Navzdory tomu lidé, žijící na vesnici, se na úřadu práce evidují. Pokud se lidé neevidují na úřadu práce, musí si sami platit zdravotní pojištění každý měsíc. Poté tedy nastává otázka, proč se lidé neevidují na úřadu práce. Jediná možnost, kdy se tato situace vyplatí je, když tito lidé mají sjednané nové zaměstnání a tedy jejich nezaměstnanost je velice krátká.

Pokud tuto otázku rozdělím podle pohlaví, tak na úřadu práce se spíše evidovali muži než ženy.

**Otázka č. 6: Pomáhal Vám úřad práce s aktivním hledáním zaměstnání**

Tato otázka je určená pouze pro ty dotazované, kteří odpověděli u předchozí ANO, což bylo 61 lidí. Odpovědi těchto dotazovaných budu následně zkoumat v dalších otázkách dotazníku. Tedy tato otázka je zaměřena na to, jestli úřad práce pomáhal evidovaným s aktivním hledáním práce.

Pomoc úřadu práce:

***Na vesnici***

**ANO** – 11 dotazovaných (18,03 %)

**NE** – 18 dotazovaných (29,51 %)

***Ve městě***

**ANO** – 13 dotazovaných (21,31 %)

**NE** – 19 dotazovaných (31,15 %)

**Obrázek č. 12 – Pomoc úřadu práce, při aktivním hledáním práce**

Při této otázce jsem se ptala, zda dotazovaným pomáhal úřad práce s aktivním hledáním zaměstnání. U lidí, kteří žijí na vesnici, byly odpovědi téměř na stejné úrovni. Některým pomáhal úřad práce s hledáním práce a tito lidé byli posléze velmi spokojeni s prací úřadu práce. Některým dotazovaným úřad nepomáhal, ti si tedy hledali práci sami. Lidem, kteří žijí ve městě, úřad práce spíše nepomáhal. Také je velice důležité, jak dlouho byli tito lidé nezaměstnaní a jestli si zaměstnání vybírali místo, nebo vzali první, které jim úřad práce nabídl.

Tuto otázku dále rozděluji podle vzdělanostní struktury. Pokud dotazovaní odpovídali, že nebyli spokojeni s prací úřadu práce, tak tuto odpověď volili především dotazovaní s vysokoškolským vzděláním a s úplným středním vzděláním s maturitou. Nejméně tuto odpověď volili dotazující se základním vzděláním. Odpověď kdy dotazovaní byli spokojeni s prací, volili dotazovaní s úplným vzděláním s maturitou a lidé se základním vzděláním. Naopak tuto odpověď nejméně volili lidé s vysokoškolským vzděláním.

**Otázka č. 7: Jak jste byl/a spokojen/a s prací pracovníků na úřadu práce**

Jsem si vědoma, že tato otázka může vyznít nevalidně, proto jsem při distribuci dotazníků dotazovaným vysvětlila, že tato otázka je zaměřena na to, jestli evidovaným pomohli zaměstnanci (úřad práce) najít nové zaměstnání. Jelikož lidé mohou být spokojeni s různými věcmi na úřadu práce (např. pomoc při hledání práce, osvětlení, spolupráce zaměstnanců úřadu práce a jiné).

Spokojenost s prací úřadu práce:

***Na vesnici***

**Velmi spokojen** – 3 dotazovaní (4,92 %)

**Málo spokojen** – 18 dotazovaných (29,51 %)

**Velmi nespokojen** – 4 dotazovaní (6,56 %) **Málo nespokojen** – 6 dotazovaných (9,84 %)

***Ve městě***

**Velmi spokojen** – 5 dotazovaných (8,2 %)

**Málo spokojen** – 14 dotazovaných (22,95 %)

**Velmi nespokojen** – 6 dotazovaných (9,84 %)

**Málo nespokojen** – 5 dotazovaných (8,2 %)

**Obrázek č. 13: Spokojenost s prací úřadu práce**

Spokojenost s prací úřadu práce byla různá, ale nejpreferovanější odpovědí bylo, že lidé byli málo spokojeni. Byly ovšem i takové situace, kdy lidé byli velice nespokojeni   
a dávali vinu úřadu práce, že jim nepomohl s hledáním zaměstnání a tedy nemají zaměstnání. Byla také opačná situace, kdy si dotazovaní chválili pomoc při hledání práce a říkali, že nebýt této pomoci, tak by si práci sami nenašli.

Pokud se podíváme na obrázek tak u lidí, kteří žijí na vesnici, převládá odpověď málo spokojen, poté málo nespokojen. Lidé, kteří žijí ve městech, také preferují odpověď málo spokojen, ale na rozdíl od lidí z vesnice na druhém místě mají odpověď velmi nespokojen.

Jestliže si tuto otázku rozdělím podle pohlaví dotazovaných, tak muži byli buď málo spokojeni anebo velmi nespokojeni. Ženy byly také především málo spokojeny, ale oproti mužům bylo velké množství žen velmi spokojeno.

**Otázka č. 8:Absolvoval/a jste nějaké rekvalifikační kurzy**

Tato otázka se zaměřuje na rekvalifikační kurzy. Tedy řeší, jestli evidovaní na úřadu práce prošli nějakým rekvalifikačním kurzem. Při distribuci dotazníku jsem dotazovaným ujasnila, že tato otázka je zaměřena na to, zda jim tato možnost kurzu byla nabídnuta ze strany úřadu práce.

Rekvalifikační kurzy:

***Na vesnici***

**ANO** – 5 dotazovaných (8,2 %)

**NE** – 25 dotazovaných (40,98 %)

***Ve městě***

**ANO** – 8 dotazovaných (13,11 %)

**NE** – 23 dotazovaných (37,7 %)

**Obrázek č. 14: Rekvalifikační kurzy**

Při pohledu na obrázek jde vidět, že většina dotazovaných a to jak z vesnice, tak  
i z města neabsolvovalo žádný rekvalifikační kurz. Tedy těmto lidem nebyla nabídnuta možnost zúčastnit se jakéhokoliv rekvalifikačního kurzu. Při následné komunikaci s dotazovanými mi bylo sděleno, že pokud by byla možnost se nějakého kurzu zúčastnit, tito lidé by to velice uvítali.

Co se týče vzdělanostní struktury u této otázky, tak u odpovědi ANO (tedy byl poskytnut rekvalifikační kurz) převažovalo úplné střední vzdělání s maturitou. Lidé se základním vzděláním preferovali nejméně tuto odpověď. Opačná odpověď tedy, že dotazovaní neprošli žádným rekvalifikačním kurzem, u této odpovědi převládali dotazovaní s úplným středním vzděláním a středním vzděláním s výučním listem. Nejmenší počet byl   
u vysokoškolského vzdělání.

**Otázka č. 9: V čem si myslíte, že byl důvod Vaší nezaměstnanosti**

U této otázky se zaměřuji na důvody nezaměstnanosti. Tedy u této otázky si mohli dotazovaní vybrat více odpovědí, jaký důvod měla jejich nezaměstnanost. Je zde možnost i napsat zvláštní důvod, pokud si dotazovaný nevybere z možností.

Důvody nezaměstnanosti:

***Na vesnici***

**Nedostatek kvalifikace** – 6 dotazovaných (9,84 %)

**Nedostatek praxe** – 7 dotazovaných (11,48 %)

**Špatné dopravní podmínky** – 2 dotazovaní (3,28 %)

**Zdravotní potíže** – 7 dotazovaných (11,48 %)

**Rodinné či osobní důvody** – 0 dotazovaných (0 %)

**Nadbytečnost** – 11 dotazovaných (18,03 %)

**Hospodářská krize** – 8 dotazovaných (13,11 %)

**Jiné: Zrušení firmy** – 3 dotazovaní (4,92 %)

**Po vojně nesehnal/a práci** – 3 dotazovaní (4,92 %)

**Mateřská dovolená**  - 1 dotazovaná (1,64 %)

***Ve městě***

**Nedostatek kvalifikace** – 2 dotazovaní (3,28 %)

**Nedostatek praxe** – 10 dotazovaných (16,39 %)

**Špatné dopravní podmínky** – 1 dotázaný (1,64 %)

**Zdravotní potíže** – 4 dotázaní (6,56 %)

**Rodinné či osobní důvody** – 2 dotázaní (3,28 %)

**Nadbytečnost** – 7 dotázaných (11,48 %)

**Hospodářská krize** – 8 dotázaných (13,11 %)

**Jiné: Mateřská dovolená** – 3 dotázané (4,92 %)

**Zrušení firmy** – 1 dotázaný (1,64 %)

**Příprava na zaměstnání** – 1 dotázaný (1,64 %)

**Obrázek č. 15: Důvody nezaměstnanosti**

Pokud si obrázek rozdělíme do dvou skupin, podle toho kde dotazovaní žijí, tak nejčastějším důvodem nezaměstnanosti u lidí z města byl nedostatek praxe a hospodářská krize. Dalším důvodem byla nadbytečnost ve firmě. Některé dotazované ženy uvedly, že jejich nezaměstnanost je z důvodu toho, že nastoupily na mateřskou dovolenou.   
Nejmenší počet je u nedostatku kvalifikace a zdravotních potíží. Lidé, kteří žijí na vesnici, naopak uvedli, že důvodem jejich nezaměstnanosti byla nadbytečnost ve firmě a také hospodářská krize. U lidí starších 50 let také převládají zdravotní potíže a to zejména u lidí, kteří žijí na vesnici. I když tito lidé žijí na vesnici, tak jen málo z nich uvedlo, že by byla důvodem doprava. Někteří lidé také uvedli, že problém byl v tom, že po vojně nemohli sehnat zaměstnání.

Tuto otázku jsem si rozdělila podle pohlaví a zjistila jsem, že u žen převládala odpověď, že jejich nezaměstnanost byla zapříčiněna především nadbytečností ve firmě. Následně nezaměstnanost vznikla kvůli hospodářské krizi. Pokud ženy řekly, že jejich nezaměstnanost byla zapříčiněna mateřskou dovolenou, tak to myslely tak, že po ukončení mateřské dovolené je zaměstnavatel nechal v zaměstnání jen krátkou dobu a poté jim zrušil pracovní smlouvu. Naopak u mužů ve velkém množství převládala odpověď, že jejich nezaměstnanost byla zapříčiněna nedostatkem praxe a zdravotními problémy. Nemálo z nich také uvedlo, že hospodářská krize měla také vliv na to, že se stali nezaměstnanými.

**Otázka č. 10: Absolvoval/a jste někdy kurzy výuky na počítači**

Tato otázka je zaměřena na to, jestli dotazovaní prošli nějakým kurzem výuky na počítači, jelikož umět zacházet s počítačem je dovednost, která pomůže člověku s jeho dosavadní prací, anebo pokud hledá práci, může to být jeho konkurenceschopnost. Tedy má lepší možnost při získání práce.

Kurzy výuky na počítači:

***Na vesnici***

**ANO** – 8 dotazovaných (13,11 %)

**NE** – 23 dotazovaných (37,7 %)

***Ve městě***

**ANO** – 10 dotazovaných (16,39 %)

**NE** – 20 dotazovaných (32,79 %)

**Obrázek č. 16 – Výukové kurzy na počítači**

Z obrázku je vidět, že jak lidé na vesnici, tak i z města spíše neprošli výukovým zadělávacím programem na počítači. Pokud už někteří prošli kurzem, tak jsou to spíše lidé, kteří žijí ve městě. Po následné konzultaci s těmito dotazovanými mi bylo sděleno, že i když mají možnost tento výukový kurz podstoupit, nemají o něj zájem.

Při této otázce spíše prošly ženy výukovými kurzy na počítači. Mužů nebylo o moc méně, ale i přesto tuto možnost využívaly ženy.

**Otázka č. 11: Co jste ochotný/á kvůli novému zaměstnání udělat**

Tato otázka se zaměřuje na to, co by byli ochotni udělat dotazovaní kvůli novému zaměstnání, aby ho získali. U této otázky byla možnost více odpovědí.

Kvůli novému zaměstnání:

***Na vesnici***

**Dále se vzdělávat** – 13 dotazovaných (21,31 %)

**Dojíždět** – 10 dotazovaných (16,39 %)

**Pracovat za nižší mzdu** – 16 dotazovaných (26,23 %)

**Pracovat na nižší pozici** – 7 dotazovaných (11,48 %)

**Jiné** – 0 dotazovaných (0 %)

***Ve městě***

**Dále se vzdělávat** – 15 dotazovaných (24,59 %)

**Dojíždět** – 11 dotazovaných (18,03 %)

**Pracovat za nižší mzdu** – 9 dotazovaných (14,75 %)

**Pracovat na nižší pozici** – 3 dotazovaných (4,92 %)

**Jiné**- 0 dotazovaných (0 %)

**Obrázek č. 17 – Možnosti, které by udělal uchazeč kvůli novému zaměstnání**

Při pohledu na obrázek je evidentně vidět, že lidé by byli ochotni se kvůli nové práci dále vzdělávat, nebo pracovat za nižší mzdu. Pokud si tento obrázek následně rozdělím podle toho, kde dotazovaní bydlí, tak lidé z města by se kvůli novému zaměstnání raději dále vzdělávali nebo dojížděli za prací. Mnohem méně by byli ochotni pracovat na nižší pozici, což by vedlo k snížení jejich prestiže v zaměstnání a snížení platu, který za tuto práci dostanou. Také uvedli, že by nebyli celkové ochotni snížit jejich platební ohodnocení. Lidé z vesnice by také neradi pracovali na nižší pozici. Oproti lidem z města by lidé z vesnice raději pracovali za nižší mzdu, než je jejich stávající. Pokud by tuto možnost nebylo možné využít, tak by tito lidé byli ochotni dále se vzdělávat, aby získali nové zaměstnání.

Při této otázce ženy odpovídaly, že by byly ochotné kvůli novému zaměstnání se především dále vzdělávat a následně dojíždět za prací. Muži naopak by byli ochotni kvůli novému zaměstnání pracovat za nižší mzdu.

**Otázka č. 12: Kolik max. času byste byl/a ochoten/a věnovat dojíždění za prací**

Tato otázka je zaměřena na to, kolik času jsou dotazovaní ochotni věnovat dojíždění do práce.

Dojíždění:

***Na vesnici***

**0 minut** – 0 dotazovaných (0 %)

**30 minut** – 12 dotazovaných (19,67 %)

**45 minut** – 9 dotazovaných (14,75 %)

**60 minut** – 6 dotazovaných (9,84 %)

**60 minut a více** – 4 dotazovaných (6,56 %)

***Ve městě***

**0 minut** – 0 dotazovaných (0 %)

**30 minut** – 9 dotazovaných (14,75 %)

**45 minut** – 11 dotazovaných (18,03 %)

**60 minut** – 7 dotazovaných (11,48 %)

**60 minut a více** – 3 dotazovaných (4,92 %)

**Obrázek č. 18 – Dojíždění**

Pokud by lidé z města získali nové zaměstnání, tak největší počet těchto nezaměstnaných by upřednostňovalo, pokud by dojížděním za prací strávili maximálně  
45 minut, ale byli by ochotni strávit dojížděním až 60 minut, což vykazuje obrázek. Naopak velký počet lidí z vesnice by upřednostňovalo dojíždět za prací maximálně 30 minut, ale také by byli ochotni dojíždět i delší dobu, jak je vidět z obrázku.

Při této otázce ženy nejčastěji odpovídaly, že nejraději by strávili dojížděním za prací 30 minut, pokud by to ale situace vyžadovala, byly by ochotné strávit tímto dojížděním až   
45 minut. Naopak muži by byli schopni akceptovat dojíždění za prací maximálně 45 minut. Pokud se podívám na odpověď, kdy je tato doba nejdelší (tedy 60 minut a více), pak tuto dobu by spíše akceptovali muži než ženy.

**Otázka č. 13: Byl/a byste ochoten/á se kvůli zaměstnání přestěhovat**

Tato otázka se věnuje stěhování za prací. Tedy jsou-li vůbec dotazovaní ochotni se přestěhovat za prací například jinam do města.

Stěhování:

***Na vesnici***

**ANO** – 6 dotazovaných (9,84 %)

**NE** – 25 dotazovaných (40,98 %)

***Ve městě***

**ANO** – 13 dotazovaných (21,31%)

**NE** – 17 dotazovaných (27,87 %)

**Obrázek č. 19 – Ochota přestěhovaní se**

Mojí otázkou bylo, zda by lidé byli ochotni přestěhovat se za zaměstnáním. Jak je vidět z obrázku, tak se dotazovaní spíše přiklání k možnosti, že by se za prací nechtěli stěhovat. Zvláště pak lidé z vesnice, u nich je veliká převaha při odpovědi NE. Lidé z města jsou více na pochybách a někteří by byli ochotní se za prací přestěhovat.

Z obrázku jde jednoznačně vidět, že lidé by kvůli zaměstnání nechtěli opouštět své domovy a stěhovat se jinam. Když se na tuto otázku podívám z pohledu pohlaví, tak spíše by byli muži ochotni se přestěhovat na nové místo kvůli novému zaměstnání.

**Otázka č. 14: Myslíte si, že je dostatek volných pracovních pozic**

Tato otázka se zaměřuje na to, jestli si dotazovaní myslí, že je dostatek volných pracovních míst na trhu práce.

Dostatek volných míst:

***Na vesnici***

**ANO** – 6 dotazovaných (9,84 %)

**NE** – 23 dotazovaných (37,7 %)

**NEVÍM** – 2 dotazovaných (3,28 %)

***Ve městě***

**ANO** – 6 dotazovaných (9,84 %)

**NE** – 22 dotazovaných (36,07 %)

**NEVÍM** – 2 dotazovaných (3,28 %)

**Obrázek č. 20 – Postoj dotazovaných, zda existuje dostatečné množství volných pracovních míst**

Pokud se podíváme na obrázek, tak jde vidět, že názory lidí z vesnice a lidí z města jsou téměř stejné. Velká většina dotazovaných, kteří již byli někdy nezaměstnaní si myslí, že je nedostatek volných pracovních pozic. Následně ale v malém množství si dotazovaní myslí, že je přece jen dostatek volných pracovních pozic.

Při odpovídání na tuto otázku muži a ženy odpovídali téměř stejně. Pokud dotazovaní odpovídali, že je nedostatek volných pracovních míst, tak tuto odpověď spíše volili muži.

**Otázka č. 15: Myslíte si, že lidé jsou dobře informovaní o volných pracovních pozicích**

Tato otázka souvisí s předchozí otázkou, jelikož je to otázka, která se zaměřuje na to, jestli si dotazovaní myslí, že je dobrá informovanost o volných pracovních místech. Tím mám na mysli na úřadech práce, na internetu, v novinách atd.

Informovanost o volných pracovních místech:

***Na vesnici***

**ANO** – 3 dotazovaných (4,92 %)

**NE** – 24 dotazovaných (39,34 %)

**NEVÍM** – 4 dotazovaných (6,56 %)

***Ve městě***

**ANO** – 4 dotazovaných (6,56 %)

**NE** – 16 dotazovaných (26,23 %)

**NEVÍM** – 10 dotazovaných (16,39 %)

**Obrázek č. 21 – Informovanost dotazovaných o volných pracovních místech**

Lidé z vesnice si myslí, že není dostatečná informovanost o volných pracovních místech. Lidé z města jsou stejného názoru. Oproti lidem z vesnice lidé z města často přiznali, že buď neví, kde získají informace o volných pracovních místech anebo je tato informace vůbec nezajímá.

Při této otázce téměř jednoznačně muži odpovídali, že je nedostatečná informovanost o volných pracovních místech. Oproti tomu ženy si spíše myslely opak, tedy že informace   
o veškerých volných pracovních místech mohou najít a to kdykoliv budou chtít.

## Výsledky analýzy

V teoretické části se zabývám obecnou mírou nezaměstnanosti. Uvádím zde obecnou míru nezaměstnanosti v České republice. Míru nezaměstnanosti v České republice jsem rozdělila podle věku a podle čtvrtletních intervalů. Zaměřila jsem se na skupinu nezaměstnaných od 50 let. Tyto nezaměstnané jsem si rozdělila do 4 skupin (50 až 54 let,   
55 až 59 let, 60 až 64 let, 65 a více let), aby bylo lépe vidět, jak je každá tato skupina ohrožena na trhu práce. Z průzkumu jde vidět, že největší počet nezaměstnaných je u osob od 55 do 59 let, tedy tato skupina je nejohroženější. Pro informovanost jsem uvedla míru nezaměstnanosti v Olomouckém kraji, jelikož jsem zde prováděla dotazníkový výzkum. Tedy v Olomouckém kraji je velice vysoká míra nezaměstnanosti.

Pokud se podívám na rozdělení nezaměstnanost z pohledu vzdělání a doby trvání této nezaměstnanosti, tak největší počet nezaměstnaných je se středním vzděláním bez maturity. Nezaměstnaní s tímto vzděláním jsou nejvíce ohroženi v době od vzniku nezaměstnanosti do 3 měsíců. Pokud se zaměřím na mnou vytyčenou skupinu (lidé nad 50 let), tak nejvíce nezaměstnaných dosáhlo středního vzdělání bez maturity.

V následujících dvou odstavcích vyjasním postoje lidí z vesnice a z města podle toho jak odpovídali na otázky v dotaznících.

Tedy lidí z vesnice odpovědělo 32. Nejvíce těchto dotazovaných dosáhlo úplného středního vzdělání s maturitou, následně středního vzdělání s výučním listem. Nejméně dotazovaných dosáhlo základního vzdělání. Pokud dotazovaní odpovídali na otázku, zda byli evidovaní na úřadu práce, tak lidé z vesnice se spíše evidovali na úřadu práce. Těmto lidem úřad práce převážně nepomáhal s aktivním hledáním zaměstnání. Když jsem položila otázku, zda tito lidé byli s prací úřadu spokojeni, převažovala odpověď, že byli málo spokojeni nebo málo nespokojeni. Rekvalifikačními kurzy lidé z vesnice převážně neprošli, ale přiznali, že by o to měli zájem, kdyby jim tato možnost byla poskytnuta. Dotazovaní uvedli jako důvody jejich nezaměstnanosti především nadbytečnost ve firmě a vzniklou hospodářskou krizi. Následně ve větším počtu uvedli, že měli nebo mají zdravotní potíže a to jim brání při výkonu zaměstnání. Výukovými kurzy tito lidé ve velké většině neprošli a ani o tuto možnost nemají zájem. Lidé z vesnice by kvůli novému zaměstnání byli ochotni především pracovat za nižší mzdu. Také by byli tito lidé ochotni se nadále vzdělávat, aby získali nové zaměstnání. Většina dotazovaných uvedla, že pokud by museli dojíždět za prací, tak by byli nejraději, kdyby tato doba trvala maximálně 30 minut. Ještě by byli ochotni strávit dojížděním 45 minut. Co se týče stěhování za prací, tak většina dotazovaných odpověděla, že by se kvůli zaměstnání nechtěli stěhovat. Pokud jsem se ptala na volné pracovní pozice, tak většina dotazovaných si myslí, že jich je nedostatek a je špatná informovanost o nových pracovních pozicích.

Lidí z města odpovědělo 31. Nejvíce dotazovaných dosáhlo úplného vzdělání s maturitou, následně středního s výučním listem. Nejméně dotazovaných dosáhlo vysokoškolského vzdělání. Evidovanost na úřadu práce byla téměř na stejné úrovni, ale více dotazovaných se na úřadu práce nepřihlásilo. Těm, kteří se přihlásili na úřadu práce, spíše úřad nepomáhal a dotazovaní byli s touto pomocí převážně málo spokojeni, ale také bylo velké množství těch, kteří byli velice nespokojeni. Pokud jsem se ptala na rekvalifikační kurzy, tak lidé spíše těmito kurzy neprošli, ale měli by o to zájem, pokud by byla možnost. Dotazovaní uvedli, že důvodem jejich nezaměstnanosti byl převážně nedostatek praxe   
a následně hospodářská krize. Velké množství dotazovaných také uvedlo, že důvodem byla nadbytečnost ve firmě. Výukovými kurzy na počítači velké množství dotazovaných spíše neprošlo a ani o to nemají v budoucnu zájem. Pokud jsem se ptala na to, co by byli dotazovaní ochotni udělat kvůli novému zaměstnání, tak převážná většina uvedla, že by se dále vzdělávali nebo dojížděli za prací. Jen málo z nich uvedlo, že by nechtělo snížit svou prestiž a pracovat na nižší pozici a dostávat nižší mzdu. Co se týče dojíždění, tak většina dotazovaných by byla ochotna strávit maximálně 45 minut dojížděním za prací. Pokud by to bylo nezbytné, tak by ještě byli ochotní dojíždět až 60 minut. Při otázce stěhování většina dotazovaných uvedla, že by se kvůli zaměstnání nechtěli přestěhovat. Bylo i dost těch, kteří by to kvůli novému zaměstnání dokázali udělat. Co se týče volných pracovních pozic, tak lidé z města si převážně myslí, že jich je nedostatek. Lidé z města si myslí, že je špatná informovanost o těchto volných pracovních pozicích, ale také velkou většinu tato informace nezajímala a ani nevědí, kde by tyto informace hledali.

Výzkumná studie VÚPSV (Výzkumný ústav práce a sociálních věd) přišla na to, že lidé starší 50 let jsou ochotni kvůli novému zaměstnání pracovat na zkrácený úvazek, absolvovat rekvalifikační kurzy, dojíždět za prací nanejvýš hodinu a naučit se pracovat s počítačem. Co by tito lidé nebyli ochotni udělat je přestěhovat se a naučit se novým cizím jazykům. Pokud porovnám své zjištěné informace z dotazníku, tak převážná většina dotazovaných neprošla jakýmkoliv rekvalifikačním kurzem a to jak u lidí z vesnice, tak   
i u lidí z města. Tito lidé ale tvrdili, že pokud by jim tato možnost byla nabídnuta, tak by jí velice ocenili. Postoje lidí z vesnice se v otázce dojíždění lišili od výzkumu VÚPSV, jelikož lidí z vesnice by upřednostnili dojíždět za prací maximálně 30 minut, Pokud by to bylo nezbytné, tak by ještě byli ochotni dojíždět až 45 minut. Lidé z města by oproti tomu byli ochotni dojíždět za prací převážně 45 minut a maximálně 60 minut. V této odpovědi se shodují se studii. Oproti studie VÚPSV dotazovaní jak z vesnice, tak i z města uváděli, že neprošli výukovými kurzy na počítači a ani o to nemají do budoucna zájem. U otázky stěhování lidé z vesnice i lidé z města uvedli, že by se kvůli zaměstnání nechtěli stěhovat, tohoto výsledku dosáhla i studie. Postoje lidí z města se lišily od studie vtom, že tito lidé by velmi uvítali další vzdělávání (můžeme zde zahrnout učení novým jazykům). Naopak lidé z vesnice jsou stejného názoru jako studie a místo toho aby se vzdělávali, by raději pracovali za nižší mzdu, než je jejich stávající.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce je zjistit jaké postoje zaujímají lidé nad 50 let k problematice trhu práce z pohledu jejich nezaměstnanosti. A to nejen lidí, kteří žijí ve městě, ale i lidí, kteří žijí na vesnici.

V úvodu byla nastíněna kostra celé práce. Práci jsem rozdělila do 5 kapitol. V první kapitole se zabývám celkově trhem práce, jeho funkcemi a subjekty, které na něm vystupují. Následně se zabývám přirozenou mírou nezaměstnaností.

V druhé kapitole se zabývám definicí nezaměstnanosti, jelikož celá má práce se nezaměstnaností zabývá. Následně tuto nezaměstnanost rozděluji na dobrovolnou  
a nedobrovolnou nezaměstnanost. V této kapitole se také zabývám nezaměstnanosti, kterou jde dělit podle délky trvání, tedy uvádím dlouhodobou nezaměstnanost. Dále zde uvádím rizikové skupiny nezaměstnanosti, které to mají na trhu práce těžší se sháněním zaměstnání.

Ve třetí kapitole krátce definuji zaměstnanost. Následně vysvětluji, co to je politika zaměstnanosti, kterou rozděluji na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika určuje podpory pro nezaměstnané. Pod pasivní politiku zaměstnanosti patří úřady práce,   
u kterých vysvětluji jejich funkce. Aktivní politika se zaměřuje na financování vzniku nových pracovních míst.

Ve čtvrté kapitole se zabývám skupinou lidí, kterou jsem si vybrala pro svou práci. Touto skupinou jsou lidé, kterým je více jak 50 let. Tedy zabývám se postoji těchto lidí vůči trhu práce. Následně řeším handicapy, který mohou mít nezaměstnaní a ty je ohrožují v rámci zaměstnanosti. Poslední dvě podkapitoly se zabývají postojem lidí nad 50 let a postojem trhu práce vůči zaměstnávání těchto lidí.

Do šesté kapitoly jsem zahrnula praktickou část, která je zaměřena na mnou sestavený dotazník. Za pomocí tohoto dotazníku zjišťuji postoje lidí z města a lidí z vesnice vůči trhu práce a nezaměstnanosti. Zjišťují, zda jsou jejich názory odlišné a jaký je rozsah této odlišnosti. Pro zjištění postojů obyvatel nad 50 let jsem použila 61 dotazníků. Zjistila jsem, že existují určité rozdíly v názorech například na důvody nezaměstnanosti, co by dotazovaní byli ochotni udělat kvůli novému zaměstnání. Dotazovaní z města a vesnice měli jinak stanové priority a díky tomu byly odpovědi různé a někdy i překvapivé. Tyto postoje jsem následně srovnala se studií VÚPSV a zjistila jsem, že v některých postojích se dotazovaní shodli se studií. Naopak v jiných otázkách se lišili od studie a také se občas lišili podle toho, kde tito dotazovaní bydlí.

ANOTACE

**Příjmení a jméno autora:** Klára Bortlová

**Instituce:** Moravská vysoká škola Olomouc

**Název práce v českém jazyce:** Analýza postojů obyvatelstva staršího 50 let k problematice zaměstnanosti

**Název práce v anglickém jazyce:** Analysis of Attitudes of Population Aged Over   
50 Years Towards Employment

**Vedoucí práce:** Mgr. Jiřina Sojková

**Počet stran:** 62

**Počet příloh:** 1

**Rok obhajoby:** 2013

**Klíčová slova v českém jazyce:** trh práce, nezaměstnanost, lidé nad 50 let

**Klíčová slova v anglickém jazyce:** labour market, unemployment, peopleover 50 years

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou postojů obyvatel nad 50 let vůči trhu práce zvláště pak nezaměstnaností. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se zabývá definicemi pojmů trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, lidé nad 50 let   
a jejich postoj na trhu práce. Praktická část se zabývá sestaveným dotazníkem, který se zabývá analýzou postojů obyvatel nad 50 let rozdělenou podle bydliště dotazovaných (venkov a město). Tato analýza postojů se srovnává se studií VÚPSV (výzkumný ústav práce   
a sociálních věd).

The bachelor work deals with the analysis of the population over 50 years to the labor market, especially unemployment. The work is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part deals with the definitions of the labor market, unemployment, unemployment rate, people over 50 and their position in the labor market. The practical part deals drawn up a questionnaire that analyzes the attitudes of the population over 50 divided by residence of respondents (rural and city). This analysis compares the attitudes of the study VÚPSV (Research Institute of Labor and Social Sciences).

LITERATURA A PRAMENY

**Publikace**

* CZESANÁ, V., HAVLÍČKOVÁ, V., ŠÍMOVÁ, Z., VYMAZAL, J. *Podpora vzdělávání starších osob.* 1. vyd. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. 57 s. ISBN 80-86728-38-2.
* DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
* HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xiv, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.
* HOLMAN, Robert. *Ekonomie.* 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, c2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
* HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, xv, 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.
* JUREČKA, V. *Makroekonomie.* 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.
* KORÝTKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuřesoudobé společnosti.* 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001.31 s. ISBN 80-238-7234-6.
* KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob.* 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1.
* KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza.* Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
* PETRUSEK MILOSLAV, *Velký sociologický slovník: II. svazek. P-Ž* [online]. 1. Vyd. Praha: Univerzita Karlova, 1996, s. 1433 [cit. 2013-02-25]. ISBN 80-7184-310-5.
* ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005, 74 s. ISBN 80-867-6426-5.
* TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 439 s. ISBN 978-807-3676-803.

**Internetové zdroje**

* INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ . *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2012* [online]. 2012 [citováno 2013-01-31]. str. 74. Dostupné na WWW: ˂http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\_prace/rok2012p1/anal2012p1.pdf˃.
* Portál EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Společensky účelná pracovní místa.* [online]. [citováno 2013-01-27]. Dostupné na WWW: <http://www.esfcr.cz/projekty/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>
* Portál ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online] 2013 [citováno 2013-05-28] *Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů – roční průměry.* Dostupné na WWW: <<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?vo=null&cislotab=VSPS+507_ro%C4%8Dn%C3%AD&kapitola_id=15&voa=tabulka&go_zobraz=1&aktualizuj=Aktualizovat&cas_1_21=2011>>
* Portál ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ [online] 2013 [citováno 2013-01-11] *Invalidní důchody*. Dostupné z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>
* Portál ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ [online] 2013 [citováno 2013-01-11] *Starobní důchody*. Dostupné z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>
* Portál IDNES [online] 2011 [citováno 2013-02-09] *Zaměstnanost: Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní.* Dostupné na WWW: <<http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/c/233417/Zamestnanost-Politika-zamestnanosti-vyvoj-a-jak-nyni.html>>
* Portál MANAGEMENT A MARKETING [online] 2010 [citováno 2013-02-09] *Segmentace trhu.* Dostupné z WWW: <<http://managment-marketing.studentske.eu/2010/03/4-segmentace-trhu.html>>.
* Portál MPVS [online] 2011 [citováno 2013-02-09] *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb*., o zaměstnanosti. Dostupné z  WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
* Portál NOVINKY.CZ [online] 2012 [citováno 2013-01-13] *Důsledky ztráty zaměstnání lze zmírnit pomocí pojištění.* Dostupné z WWW:<http://www.novinky.cz/kariera/255906-dusledky-ztraty-zamestnani-lze-zmirnit-pomoci-pojisteni.html>

Seznam obrázků

Obr. č. 1 – Nabídka práce a trh práce

Obr. č. 2 – Obecná míra nezaměstnanosti podle věku

Obr. č. 3 – Obecná míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji

Obr. č. 4 – Úřady práce v České republice

Obr. č. 5 – Nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných v ČR

Obr. č. 6 – Délka trvání nezaměstnanosti rozdělena podle vzdělání

Obr. č. 7 – Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob starších 45 let

Obr. č. 8 – Rozdělení dotazovaných podle pohlaví

Obr. č. 9 – Rozdělení dotazovaných podle jejich bydliště

Obr. č. 10 – Rozdělení dotazovaných podle jejich dosaženého vzdělání

Obr. č. 11 – Evidovaní uchazeči na úřadu práce, rozdělení podle bydliště

Obr. č. 12 – Pomoc úřadu práce, při aktivním hledáním práce

Obr. č. 13 – Spokojenost s prací úřadu práce

Obr. č. 14 – Rekvalifikační kurzy

Obr. č. 15 – Důvody nezaměstnanosti

Obr. č. 16 – Výukové kurzy na počítači

Obr. č. 17 – Možnosti, které by udělal uchazeč kvůli novému zaměstnání

Obr. č. 18 – Dojíždění

Obr. č. 19 – Ochota přestěhování se

Obr. č. 20 – Postoj dotazovaných, zda existuje dostatečné množství volných pracovních míst

Obr. č. 21 – Informovanost dotazovaných o volných pracovních místech

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Obecná míra nezaměstnanosti v České republice

Tabulka č. 2 – Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání a věku 4. čtvrtletí 2012

Seznam příloh

Příl. č. 1 – Analýza postojů obyvatel vůči trhu práce

**Příloha č. 1 - Analýza postojů obyvatel vůči trhu práce.**

DOTAZNÍK

Jsem studentka Moravské vysoké školy Olomouc a jako téma bakalářské práce jsem si zvolila Analýzu postojů obyvatel vůči trhu práce. Proto Vás prosím o vyplnění tohoto dotazníku, který je zcela anonymní a velice mi pomůže. Předem děkuji za Váš čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku.

Odpovědi zaškrtněte ve čtverečkách, u některých otázek je možnost více odpovědí.

1. **Uveďte vaše pohlaví**

Žena

Muž

1. **Kde bydlíte**

Ve městě

Na vesnici

1. **Uveďte Váš věk**

Méně než 50

Více jak 50

1. **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání**

Žádné

Základní

Střední s výučním listem

Úplné střední s maturitou

Vysokoškolské

1. **Byl/a jste někdy evidován/á na úřadu práce**

Ano

Ne (pokud je Vaše odpověď Ne, přeskočte až na otázku 10)

1. **Pomáhal Vám úřad práce s aktivním hledáním zaměstnání**

Ano

Ne

1. **Jak jste byl/a spokojen/a s prací pracovníků na úřadu práce**

Velmi spokojen/a

Málo spokojen/a

Velmi nespokojen/a

Málo nespokojen/a

1. **Absolvoval/a jste nějaké rekvalifikační kurzy**

Ano

Ne

1. **V čem si myslíte, že byl důvod Vaší nezaměstnanosti (více možných odpovědí)**

Nedostatek kvalifikace

Nedostatek praxe

Špatné dopravní podmínky

Zdravotní potíže

Rodinné či osobní důvody

Nadbytečnost

Hospodářská krize

Jiné (prosím vypište)…………………………………………………..

1. **Absolvoval/a jste někdy kurzy výuky na počítači**

Ano

Ne

1. **Co jste ochotný/á kvůli novému zaměstnání udělat (více možných odpovědí)**

Dále se vzdělávat

Dojíždět

Pracovat za nižší mzdu

Pracovat na nižší pozici

Jiné (prosím vypište)…………………………………………………..

1. **Kolik max. času byste byl/a ochoten/a věnovat dojíždění za prací**

0 minut

30 minut

45 minut

60 minut

60 minut a více

1. **Byl/a byste ochoten/á se kvůli zaměstnání přestěhovat**

Ano

Ne

1. **Myslíte si, že je dostatek volných pracovních pozic**

Ano

Ne

Nevím

1. **Myslíte si, že lidé jsou dobře informovaní o volných pracovních pozicích**

Ano

Ne

Nevím

1. Srov. HOLMAN R. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ* str. 142 [↑](#footnote-ref-2)
2. Srov. KUCHAŘ P. *Trh práce:sociální analýza*. str. 11 [↑](#footnote-ref-3)
3. HOLMAN R. *Ekonomie*. str. 278 [↑](#footnote-ref-4)
4. Srov. KUCHAŘ P. *Trh práce:sociální analýza*. str. 12 [↑](#footnote-ref-5)
5. HOLMAN R. *Ekonomie* str. 279 [↑](#footnote-ref-6)
6. HOLMAN R. *Ekonomie* str. 279 [↑](#footnote-ref-7)
7. Srov. HOLMAN *Ekonomie* str. 279 [↑](#footnote-ref-8)
8. Srov. *Management a marketing Segmentace trhu* [↑](#footnote-ref-9)
9. Srov. HOLMAN R. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz.* Str. 159 [↑](#footnote-ref-10)
10. Srov. HOLMAN R. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz.* Str. 159 [↑](#footnote-ref-11)
11. Tamtéž str. 159-160 [↑](#footnote-ref-12)
12. TEMELKOV Petr. *Důsledky ztráty zaměstnání lze zmírnit pomocí pojištění*. [↑](#footnote-ref-13)
13. Tamtéž [↑](#footnote-ref-14)
14. Srov. HOLMAN R. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz.* Str. 160-161 [↑](#footnote-ref-15)
15. Srov. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*str. 136 [↑](#footnote-ref-16)
16. Srov. HOLMAN R. *Ekonomie* str. 290-291 [↑](#footnote-ref-17)
17. Český statistický úřad. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 4. čtvrtletí 2012. [↑](#footnote-ref-18)
18. Zdroj: vlastní zpracování [↑](#footnote-ref-19)
19. Zdroj: vlastní zpracování [↑](#footnote-ref-20)
20. Srov. TOMEŠ I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky* str. 280-281 [↑](#footnote-ref-21)
21. Srov. HOLMAN R. *Ekonomie* str. 297-298 [↑](#footnote-ref-22)
22. Tamtéž str. 299-300 [↑](#footnote-ref-23)
23. Tamtéž str. 300 [↑](#footnote-ref-24)
24. Srov. HOLMAN R. *Ekonomie* str. 301-302 [↑](#footnote-ref-25)
25. Tamtéž str. 303 [↑](#footnote-ref-26)
26. Tamtéž [↑](#footnote-ref-27)
27. Tamtéž [↑](#footnote-ref-28)
28. Srov. TOMEŠ I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky* str. 282 [↑](#footnote-ref-29)
29. Srov. KUCHAŘ P. *Trh práce:sociální analýza* str. 139 [↑](#footnote-ref-30)
30. Srov. ŠÍMEK M. *Trh práce. Vysoká škola podnikání. a.s.* str. 57 [↑](#footnote-ref-31)
31. PETRUSEK M., *Velký sociologický slovník: II. svazek. P-Ž* [online]. str. 1433 [↑](#footnote-ref-32)
32. Srov. DVOŘÁKOVÁ Z., a kol. Management lidských zdrojů str. 77 [↑](#footnote-ref-33)
33. Srov. AGHOVÁ, Irena Maura. *Zaměstnanost: Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní.* [↑](#footnote-ref-34)
34. Srov. DVOŘÁKOVÁ Z., a kol. *Management lidských zdrojů str*. 79-80 [↑](#footnote-ref-35)
35. Ministerstvo práce a sociálních věcí v ČR, Veřejné služby zaměstnanosti. str. 6 [↑](#footnote-ref-36)
36. Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [↑](#footnote-ref-37)
37. Srov. AGHOVÁ, Irena Maura. *Zaměstnanost: Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní.* [↑](#footnote-ref-38)
38. Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [↑](#footnote-ref-39)
39. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [↑](#footnote-ref-40)
40. Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*  [↑](#footnote-ref-41)
41. Srov. Evropský sociální fond v ČR. Společensky účelná pracovní místa [↑](#footnote-ref-42)
42. Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [↑](#footnote-ref-43)
43. Srov. CZESANÁ, V., HAVLÍČKOVÁ, V., ŠÍMOVÁ, Z., VYMAZAL, J. *Podpora vzdělávání starších osob*. str. 5 [↑](#footnote-ref-44)
44. Srov. KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. str. 10-11 [↑](#footnote-ref-45)
45. Srov. KORÝTKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti.* str. 9-16. [↑](#footnote-ref-46)
46. Srov. KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávaní starších osob*. str. 197 [↑](#footnote-ref-47)
47. Srov. KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávaní starších osob*. str. 197 [↑](#footnote-ref-48)
48. Tamtéž [↑](#footnote-ref-49)
49. Tamtéž [↑](#footnote-ref-50)
50. Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 4. čtvrtletí 2012*  [↑](#footnote-ref-51)
51. Zdroj: vlastní tvorba [↑](#footnote-ref-52)
52. Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2012.* [↑](#footnote-ref-53)
53. Zdroj: vlastní tvorba [↑](#footnote-ref-54)
54. Zdroj: vlastní tvorba [↑](#footnote-ref-55)
55. Srov. KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. *Podpora zaměstnávaní starších osob*. str. 197-198 [↑](#footnote-ref-56)
56. Vzor dotazníku je zařazen mezi přílohami, pod přílohou č. 1: Analýza postojů obyvatel vůči trhu práce. [↑](#footnote-ref-57)
57. Veškeré dále uvedené obrázky (grafy) jsou zdrojem vlastní výroby. [↑](#footnote-ref-58)