

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Analýza příčin nezaměstnanosti věkové skupiny
nad 50 let z pohledu zaměstnavatele**

Bc. Petra Kocová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Petra Kocová

Provoz a ekonomika

Název práce

Analýza příčin nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let z pohledu zaměstnavatele

Název anglicky

Causes of unemployment of people older than 50 years from the employer's perspective

Cíle práce

Cílem práce je zjistit příčiny nadprůměrné nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let přímo z pohledu zaměstnavatele.

Metodika

V teoretické části práce bude představen trh práce, pojem nezaměstnanost a její druhy. Praktická část práce bude zaměřena na cílovou skupinu lidí starších 50ti let, bude provedeno šetření ve vybraných firmách a zjištěny příčiny nízké míry zaměstnatelnosti.

Harmonogram:

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

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

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

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

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, kvalifikace, věková skupina

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 289 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4742-823.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

HŘEBÍK, František, SEKERKA, Bohuslav. Obecná ekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 218 s. ISBN 978-807-3801-014.

LAYARD, Richard; NICKELL, Stephen; JACKAMAN, Richard. Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market. 2. vyd. New York: Oxford University Press, 2005. 565 s. ISBN 0-19-927916-0.

MANKIW, Gregory. Principles of Macroeconomics. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014, 551 s. ISBN 978-1-285-16591.

SAMUELSON, Paul. Ekonomie. Praha: NS Svoboda, 2008. 775 stran. ISBN: 80-205-0590-3.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2017

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 30. 3. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce Ing. Pavlu Hrdličkovi, Ph.D. za odborné vedení, poskytnutí podpory a cenných rad při vypracování diplomové práce.

Analýza příčin nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let z pohledu zaměstnavatele

Causes of unemployment of people older than 50 years from the employer's perspective

Souhrn

Předmětem diplomové práce je problematika nezaměstnanosti osob starších 50 let v České republice. Na základě stanovených hypotéz zjišťuje příčiny nezaměstnanosti zkoumané věkové skupiny z pohledu zaměstnavatelů.

Diplomová práce nejprve seznamuje s teoretickými východisky, které jsou spojené s nezaměstnaností a jejími souvislostmi, trhem práce i diskriminací na trhu práce. Zmiňuje také pohled z druhé strany trhu práce a uvádí informace ohledně náboru a výběru nových zaměstnanců do společnosti. V další části je proveden empirický výzkum, poté následuje diskuze a vyhodnocení, které potvrdí či vyvrátí stanovené hypotézy a tím odpoví na cíl práce, kterým jsou příčiny nezaměstnanosti zkoumané rizikové skupiny osob starších 50 let.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, výběrové řízení

Summary

The subject of the thesis is the issue of unemployment of people over 50 years in the Czech Republic. On the basis of hypotheses it determines the causes of unemployment surveyed age groups from the perspective of employers.

The thesis first introduces the theoretical bases that are associated with unemployment and its context, labor market and labor market discrimination. Also mentions the view from the other side of the labor market, and provides information regarding the recruitment and selection of new employees into the company. The next part is done empirical research, followed by discussion and evaluation to confirm or disprove the hypothesis and thus responds to the aim, which are the causes of unemployment examined risk group of people over 50 years.

Keywords: labor market, unemployment, risk groups, selection process

Obsah

1	Úvod.....	13
2	Cíl práce a metodika	14
2.1	Cíl práce.....	14
2.2	Metodika	14
3	Literární rešerše	15
3.1	Pracovní trh.....	15
3.1.1	Nabídka práce	15
3.1.2	Poptávka po práci.....	17
3.1.3	Rovnováha na trhu práce	18
3.2	Segmentace trhu práce	19
3.2.1	Primární a sekundární trh práce	19
3.2.2	Interní a externí trh práce.....	20
3.2.3	Formální a neformální trh práce	20
3.3	Nezaměstnanost	20
3.4	Typy nezaměstnanosti.....	21
3.4.1	Frikční nezaměstnanost.....	21
3.4.2	Strukturální nezaměstnanost	21
3.4.3	Cyklická nezaměstnanost.....	21
3.4.4	Další typy nezaměstnanosti	22
3.5	Míra nezaměstnanosti	22
3.6	Nezaměstnanost v ČR.....	24
3.6.1	Vývoj	24
3.6.2	Současnost a srovnání se zeměmi EU.....	25
3.6.3	Nezaměstnanost v krajích	29

3.7	Makroekonomické příčiny nezaměstnanosti	29
3.8	Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	30
3.9	Politika zaměstnanosti	30
3.9.1	Aktivní politika zaměstnanosti	31
3.9.2	Pasivní politika zaměstnanosti	34
3.10	Diskriminace na trhu práce	34
3.10.1	Diskriminace v přístupu k zaměstnání	36
3.10.2	Diskriminace v odměňování	36
3.10.3	Rizikové skupiny nezaměstnaných	37
3.11	Nábor a výběr nových zaměstnanců	41
3.11.1	Nábor pracovníků	41
3.11.2	Výběr pracovníků	42
3.12	Metody výběru zaměstnanců	43
4	Praktická část	47
4.1	Současná situace nezaměstnanosti zkoumané rizikové skupiny	47
4.2	Vlastní výzkum	48
4.3	Obecné výsledky	50
4.4	Výsledky týkající se příčin	59
5	Zhodnocení výsledků analýzy a diskuze	66
6	Závěr	71
7	Seznam použité literatury	73

Seznam obrázku

Obrázek 1:	Nabídka práce	16
Obrázek 2:	Poptávka po práci	17
Obrázek 3:	Chování agregátní nabídky a poptávky	18

Obrázek 4 : Porovnání míry registrované nezaměstnanosti a Podílu nezaměstnaných osob	23
Obrázek 5: Nezaměstnanost v krajích ČR	29

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozdělení společností podle počtu pracovníků	50
Tabulka 2: Rozdělení společností podle oboru podnikání.....	51
Tabulka 3: Rozdělení společností podle toho, jestli mají v podniku zaměstnance 50+	52
Tabulka 4 : Rozdělení společností podle počtu pracovníků starších 50 let	53
Tabulka 5 : Názor společností na vládní nařízení minimálního počtu (10 %) zaměstnanců starších 50 let	54
Tabulka 6: Rozdělení společností podle toho, zda poskytují příspěvky na dojíždění do práce.....	55
Tabulka 7: Rozdělení společností podle toho, zda nabízí svým zaměstnancům rekvalifikační a jiné kurzy	56
Tabulka 8: Rozdělení společností podle toho, zda je ovlivní poskytnutá dotace na zaměstnance starší 50 let.....	57
Tabulka 9: Informační zdroje používané pro nabídku pracovních míst společnosti	58
Tabulka 10: Mají uchazeči o práci 50+ z Vaší zkušenosti vyšší platové požadavky než ostatní věkové skupiny?.....	59
Tabulka 11: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let špatnou fyzickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?	60
Tabulka 12: Nevýhoda přijetí osoby 50+ ve formě nedostatečné časové flexibility	61
Tabulka 13: Jsou z Vaší zkušenosti osoby starší 50+ počítačově méně gramotní?.....	62
Tabulka 14 : Mají z Vaší zkušenosti osoby 50+ nižší jazykovou vybavenost?.....	63
Tabulka 15: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let horší psychickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?	64

Tabulka 16: Hrozí podle Vás, při přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let, riziko vyšší absence kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám, které vnímáte jako nevýhodu při přijetí do zaměstnání?	65
Tabulka 17: Mají osoby starší 50 let vyšší platové požadavky?.....	67
Tabulka 18: Mají osoby starší 50 let špatnou fyzickou kondici, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?	67
Tabulka 19: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let nedostatečnou časovou flexibilitu, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?	68
Tabulka 20: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let nedostatečnou počítačovou vybavenost, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?.....	68
Tabulka 21: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let nedostatečnou jazykovou vybavenost, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?.....	69
Tabulka 22: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let špatnou psychickou kondici, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?.....	70
Tabulka 23: Hrozí podle Vás, při přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let, riziko vyšší absence, kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám, které vnímáte jako nevýhodu, při přijetí do zaměstnání?	70

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj míry zaměstnanosti v % (15 - 64 let)	25
Graf 2: Srovnání obecné míry nezaměstnanosti (v %) s ostatními zeměmi EU ve 3. čtvrtletí roku 2016	26
Graf 3: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice (v %)	27
Graf 4: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice (v %)	27
Graf 5: Porovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.....	28
Graf 6: Porovnání obecné míry zaměstnanosti věkových skupin (v %).....	47
Graf 7: Rozdělení podniku podle počtu zaměstnanců	50

Graf 8: Rozdělení společností podle oboru podnikání.....	51
Graf 9: Rozdělení společností podle toho, jestli mají v podniku zaměstnance 50+	52
Graf 10: Rozdělení společností podle počtu pracovníků starších 50 let.....	53
Graf 11: Názor společností na vládní nařízení minimálního počtu (10 %) zaměstnanců starších 50 let	54
Graf 12: Rozdělení společností podle toho, zda poskytují příspěvky na dojíždění do práce	55
Graf 13: Rozdělení společností podle toho, zda nabízí svým zaměstnancům rekvalifikační a jiné kurzy	56
Graf 14: Rozdělení společností podle toho, zda je ovlivní poskytnutá dotace na zaměstnance starší 50 let.....	57
Graf 15: Informační zdroje používané pro nabídku pracovních míst společnosti.....	58
Graf 16: Mají uchazeči o práci 50+ z Vaší zkušenosti vyšší platové požadavky než ostatní věkové skupiny?	59
Graf 17: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let špatnou fyzickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?	60
Graf 18: Nevýhoda přijetí osoby 50+ ve formě nedostatečné časové flexibility.....	61
Graf 19: Jsou z Vaší zkušenosti osoby starší 50+ počítačově méně gramotní?	62
Graf 20: Mají z Vaší zkušenosti osoby 50+ nižší jazykovou vybavenost?	63
Graf 21: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let horší psychickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?	64
Graf 22: Hrozí podle Vás, při přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let, riziko vyšší absence kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám, které vnímáte jako nevýhodu, při přijetí do zaměstnání?	65

1 Úvod

Vyspělé i rozvojové země z celého světa se v posledních letech potýkají s nepříznivým jevem, jakým je stárnutí populace. Tento záporný demografický vývoj, postihující i Českou republiku, pramení ve změně věkové struktury, která je zapříčiněna nejčastěji vysokou mortalitou a naopak nízkou natalitou, což vede k postupnému stárnutí celé populace. Lidí v produktivním věku ubývá na úkor těch v duchodovém, jejichž počet roste. Tento jev bude pravděpodobně pokračovat i v budoucnu, z důvodu stále se zlepšující medicíny, kvalitnějších sociálních a životních podmínek.

Stárnutí populace přináší řadu nepříznivých dopadů, především pro ekonomický a sociální sektor. Největší dopad zaznamená trh pracovních příležitostí, který se bude muset více otevřít pro zaměstnávání starších osob tak, aby se zmírnily dopady, které s sebou stárnutí populace nese. Nezaměstnanost, jež je následkem, je do určité míry z ekonomického hlediska považována za přirozený úkaz zapříčiněný svobodným jednáním společnosti a tržním mechanismem. V případě překročení hranice masovosti se však stává významným problémem, jemuž je potřeba věnovat mnoho pozornosti. Kromě trhu práce postihne tento demografický vývoj také trh veřejných financí a zdravotnictví. Pro potřeby této diplomové práce se za „starší obyvatele“ považují osoby starší 50 let.

Zaměstnávání starších osob je v současné době velmi frekventované téma v České republice a vyžaduje určitý zásah od státu. Na tuto skutečnost reagují penzijní reformy a změny v důchodovém systému. Tato práce si klade za cíl zmapovat, na základě údajů z Českého statistického úřadu, současnou situaci na trhu práce v České republice a zaměřit se na příčiny spojené s problematikou nezaměstnanosti rizikové skupiny.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je zjistit příčiny nadprůměrné nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let z pohledu zaměstnavatele.

Díličními cíli je vysvětlit teoretické pojmy související s danou problematikou, mezi které patří trh práce obecně a jeho souvislosti, dále nezaměstnanost, její druhy, příčiny vzniku i ekonomické důsledky, které způsobuje. Charakterizovat rizikové skupiny a vývoj nezaměstnanosti rizikové skupiny nad 50 let. Dále pak představit způsoby přijímání zaměstnanců, objasnit priority při výběru zaměstnanců a zaměřit se na nezaměstnanost ze strany zaměstnavatele.

2.2 Metodika

Ke zpracování teoretické části diplomové práce bude použita odborná literatura a právní normy, které se zabývají problematikou nezaměstnanosti. Z těchto zdrojů budou použita data, která jsou v souvislosti s diplomovou prací, mezi které patří nezaměstnanost, její typy, metody, které používá stát při boji s tímto problémem, či rizikové skupiny trhu práce a jejich charakteristika. Dále bude odborná literatura sloužit k ilustraci náboru a výběru nových zaměstnanců.

Praktická část se bude věnovat zkoumání ve vybraných firmách po České republice. Výzkum proběhne v podobě řízeného rozhovoru, který bude veden s kompetentní osobou, která je pověřena výběrem a přijímáním nových zaměstnanců v daném podniku. Řízený rozhovor bude tvořen uzavřenými otázkami, které budou rozděleny do dvou částí. První část se bude věnovat informacím o daném podniku, k následnému posouzení, zda záleží například na velikosti či zaměření podniku, do kterého uchazeče staršího 50 let přijímají. Další část bude věnována jednotlivým aspektům, které způsobují nezaměstnanost právě rizikové skupiny uchazečů starších padesáti let. Výsledky budou vyhodnoceny na základě porovnání s hypotézami, které budou navrženy na základě teoretických východisek a zkušeností pracovníků Úřadu práce, kteří s osobami rizikové skupiny denně pracují. Následně proběhne potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz pomocí výsledků šetření a následné posouzení problémů.

3 Literární rešerše

3.1 Pracovní trh

Pracovní trh je považován za hlavní distributivní mechanismus průmyslové tržní ekonomiky. Je založen na podobném principu jako jakýkoliv jiný trh, a to na vztahu dvou faktorů – nabídky a poptávky, jejichž vzájemné působení vytváří cenu práce. Avšak trh práce nefunguje na tak jednoduchém principu jako ostatní trhy, protože zde nestojí proti sobě jen zaměstnavatelé a zaměstnanci, ale také proti sobě stojí lidé, kteří se snaží získat zaměstnání v určitém procesu produkce, a také naopak – jednotlivá pracovní místa, která se snaží získat určitého pracovníka, který by splňoval kvalifikační i jiné požadavky a podobě, stojí proti sobě. (1)

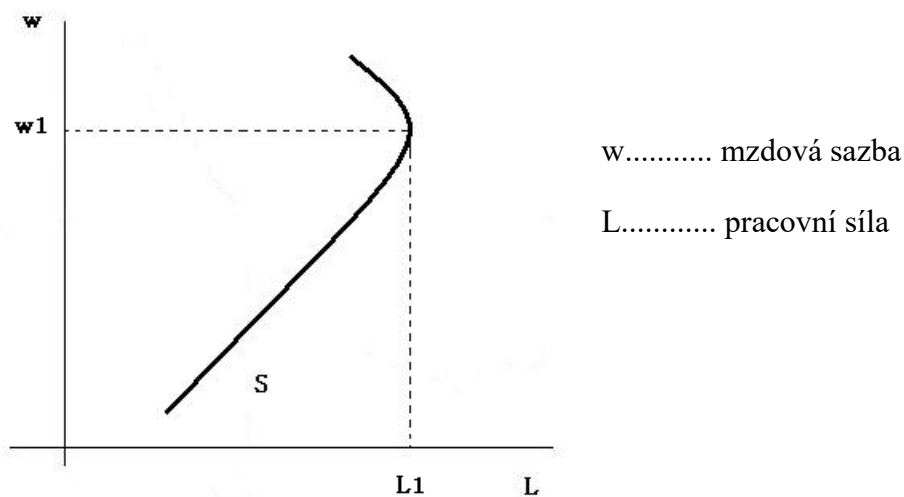
Na pracovním trhu existují faktory, které jej negativně ovlivňují. Hlavním negativním faktorem trhu práce je monopson. Další základní nedokonalostí je působení odborových organizací, omezení kolektivními smlouvami, mzdová strnulost (způsobená velmi pomalu reagující vyšší mzdy na změny trhu práce), nebo například klasifikační systémy, kterými jsou zaměstnanci řazeni do jednotlivých skupin, podle nichž se rozlišuje jejich mzda. (4)

3.1.1 Nabídka práce

Lidé, kteří nabízejí svou pracovní sílu, představují nabídku práce. Musí se rozhodnout, zda na trh práce vstoupí, nebo ne a případně za jakých podmínek. Jde o vzájemné působení substitučního a důchodového efektu. Substituční efekt charakterizuje situaci, kdy vyšší výdělek, vede člověka k upřednostnění prodeje pracovní síly, na rozdíl od zábavy či jiného využití volného času. Důchodový efekt vyjadřuje naopak situaci, kdy lidé nejsou ochotni nabízet více pracovní síly, protože již se současným objemem nabízené práce dosáhnou jejich životní úrovně díky rostoucí úrovni příjmů. (2)

Následující obrázek popisuje křivku nabídky, která je do určitého okamžiku rostoucí, poté znovu klesá. Je to způsobeno právě substitučním a důchodovým efektem.

Obrázek 1: Nabídka práce



zdroj: (4)

Hlavní determinanty nabídky práce jsou:

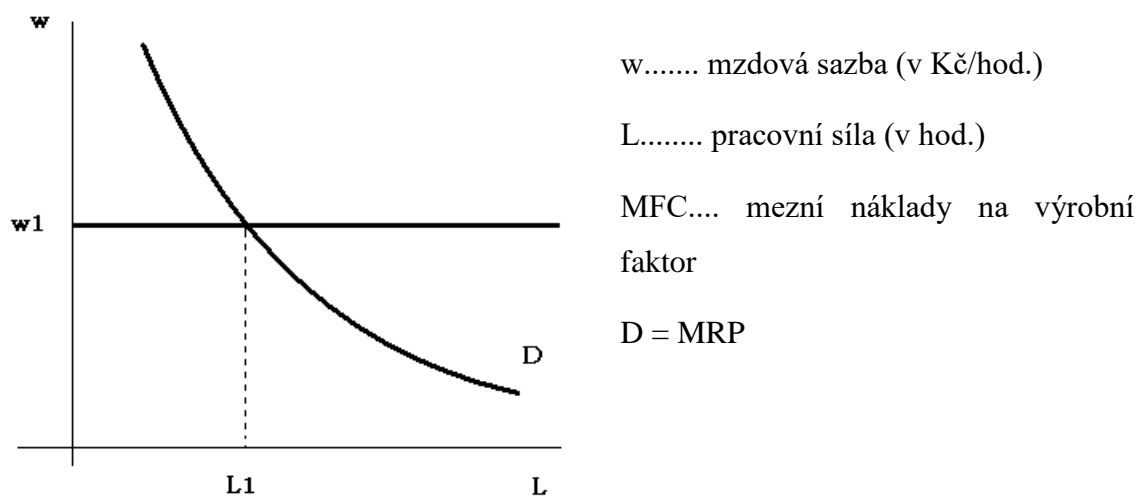
- Bohatství (majetek).
- Skutečné mzdy.
- Věková struktura a počet obyvatelstva.
- Míra takzvané ekonomické aktivity obyvatelstva.
- Úroková míra.
- Mimopracovní příjmy a společenská tradice. (8)

Nabídku práce také ovlivňuje například rozsah populace a její podíl, který je zahrnutý v pracovní síle, průměrný počet odpracovaných hodin za 1 rok, kvalita a kvantita pracovního nasazení. (14)

3.1.2 Poptávka po práci

Poptávku na trhu práce tvoří firmy, které potřebují pracovní sílu pro výrobu a prodej svých výrobků a služeb. Vztah mezi prací, která je použita ve výrobě a finální produkcí ovlivňuje princip klesajícího mezního produktu. Pokud podnik přijímá více a více zaměstnanců, každý další nový zaměstnanec se podílí méně na výsledné produkci než předchozí.(3)

Obrázek 2: Poptávka po práci



zdroj: (4)

Na obrázku je znázorněna křivka poptávky po práci. Bod x vyjadřuje poptávané množství práce, při které se příjem rovná mzdě zaměstnance

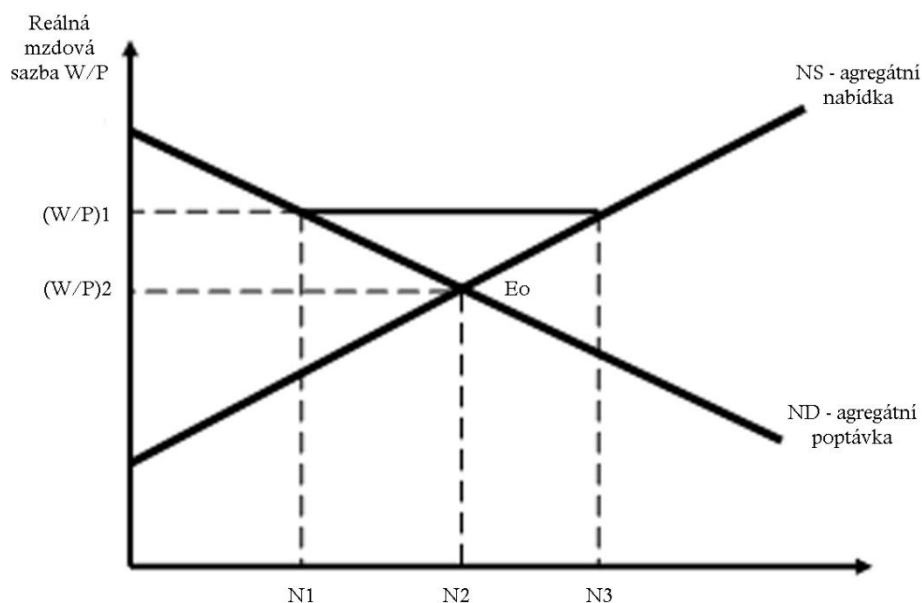
Hlavní determinanty poptávky práce jsou:

- Poptávka po výrobě.
- Cena práce je charakterizována mzdovou sazbou.
- Produktivita práce.
- Cena kapitálu a půdy.
- Předpokládané budoucí tržby. (8)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Situace, která nastane srovnáním úrovně nabídky a poptávky, při rovnovážné mzdové sazbě, se nazývá rovnováha na trhu práce. Lidé nabízejí přesně tolik pracovní síly, kolik za danou výši reálné mzdy chtějí a zároveň společnosti najmou tolik práce, kolik za danou výši reálné mzdy chtějí. Vzájemné reakce nabídky a poptávky na trhu práce probíhají následovně. V případě, že se sníží mzdová sazba pod rovnovážný bod, sníží se také množství nabízené práce a to povede ke zpětnému růstu mzdové sazby až do situace rovnováhy na trhu práce. Změna nastane tehdy, pokud se změní nabídka nebo poptávka po práci. Pokud se naopak mzdová sazba zvýší nad rovnovážný bod, zvýší se množství nabízené práce, nezaměstnanost pak způsobí stlačení mzdové sazby zpět na rovnovážný bod. (15)

Obrázek 3: Chování agregátní nabídky a poptávky



Zdroj: (16)

Popis značek z obrázku:

E_0 = bod rovnováhy trhu práce

$(W/P)_1$ = rovnovážná reálná mzda

$(W/P)_2$ = aktuální reálná mzda

N_1 = množství aktuálně poptávané práce

N_2 = úroveň plné zaměstnanosti

N_3 = množství aktuálně nabízené práce

Obrázek popisuje chování agregátní poptávky v dokonalém konkurenčním prostředí. Pokud roste v dané situaci reálná mzda, agregátní poptávka má klesající tendenci. Ve skutečnosti však podniky ovlivňují také faktory jako úroveň konkurenčního prostředí, státní intervence do ekonomiky a tak dále. (16)

3.2 Segmentace trhu práce

I přes vnímání pracovního trhu jako jednoho uzavřeného celku dochází k jeho segmentaci neboli sociálnímu rozdělení na jednotlivé celky určitých druhů práce. Lze je rozlišovat podle několika hledisek. Dělit lze jak pracovní místa například podle úrovně kvalifikace, pracovních podmínek, fyzické náročnosti, výše mzdy, tak pracovníky podle úrovně vzdělání či kvalifikace. (5)

3.2.1 Primární a sekundární trh práce

Primární pracovní trh nabízí kvalitnější pracovní pozice s lepšími pracovními podmínkami, vyšší prestiž, možnost profesionálního růstu, vyšší jistotu zaměstnání a lepší mzdové ohodnocení. Pro pracovníka je snadnější vybudovat kariéru, či v případě propuštění snáze naleznout novou práci na primárním trhu.

Sekundární trh naopak nabízí pracovní pozice s nízkými kvalifikačními požadavky, malými příjmy, špatnou stabilitou pracovních příležitostí s významnou nejistotou

zaměstnání. Pro pracovníka je velmi složité vybudovat kariéru, či dokonce nemožné. Jejím rozvoji brání krátká i dlouhá období nezaměstnanosti. (1,6)

3.2.2 Interní a externí trh práce

Interním trhem rozumí Doeringer a Piore trh uvnitř firmy, ale také v rámci profese, jednotlivého odvětví, či lokálně určené. Je založen na určitém charakteru pracovní síly, která je firmami vyhledávaná – zkušenosti v oboru, specifické znalosti, kvalifikace, tyto preference člověka umožňují mimo jiné rychlejší orientaci, i proto je vnitřní mobilita levnější, než přijímání pracovníků z externího trhu. (7)

Externí trh je místem, kde pracovníci nabízejí pracovní sílu s určitou kvalifikací a společnosti zde poptávají pracovní sílu pro svá volná pracovní místa. Externí trh práce na rozdíl od interního nabízí obvykle nižší platové ohodnocení. (1)

3.2.3 Formální a neformální trh práce

Na formální pracovním trhu se objevují oficiální pracovní příležitosti a podléhá regulaci a kontrole společenských institucí, daňových úřadů, atd.

Neformální trh práce takto regulovat a kontrolovat nelze vůbec, nebo jen z části. Patří sem tzv. šedá a černá ekonomika (nelegální podnikání ať už lehké – daňové podvody, či těžké – kriminalita), ale také domácí práce či samozásobitelství. Dále do neformálního trhu lze zařadit osoby, pracující v oblasti dělnických prací, ale i v oblasti řízení či státní správy, které si na černém trhu přivydělávají. V neposlední řadě jsou to také cizinci, kteří pracují bez pracovního povolení. (1)

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je situace, v níž nemohou najít práci osoby v produktivním věku, kteří pracovat chtějí. Každá země má poněkud jiný pohled na délku produktivního věku a další. Jádro celé nezaměstnanosti je ale společné, a to členění obyvatel na zaměstnané, nezaměstnané a ostatní.

Zaměstnaní jsou lidé, kteří dostávají mzdu či jiné vyrovnání za vykonávanou práci na základě smlouvy, i v případě, že ji právě nevykonávají z povoleného důvodu (nemoc, svátek, dovolená, mateřská dovolená, atd.).

Nezaměstnaní jsou lidé produktivního věku, kteří pracovní místo nemají, ale aktivně ho shánějí, jsou zaregistrovaní na úřadu práce a jsou ochotni do práce nastoupit.

Ostatní lidé nepatří ani rozdíl od dvou předešlých stupin do ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jsou to ženy, které nastoupily na mateřskou dovolenou, nebo starající se o děti v domácnosti, studenti, důchodci, lidé, kteří trvale nejsou schopni pracovat, nebo lidé, kteří práci hledat nechtějí. (2,8)

3.4 Typy nezaměstnanosti

3.4.1 Frikční nezaměstnanost

Důvod frikční nezaměstnanosti je čas, který je zapotřebí k nalezení nového pracovního místa. Je pouze dočasná a dochází k ní při dobrovolném či nedobrovolném opuštění jednoho pracovního místa a trvá do doby nalezení nového. Nebo v rozmezí od dokončení studia do nalezení pracovního místa. (9)

3.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Na strukturální nezaměstnanost má velký vliv vývoj technologie a další podobné změny týkající se různých odvětví, které zapříčiňují nedostatečnou kvalifikaci dosavadních pracovníků. Dále v případě rozpadu společností a s tím spojené propouštění zaměstnanců. Při ztrátě zaměstnání nemohou osoby díky svým dovednostem najít uplatnění ve svém oboru, dochází k nerovnováze. (Například převaha lékařů, kteří shánějí práci v oblasti, kde pracovní trh naopak postrádá zaměstnance pro dělnické práce.) (1)

3.4.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnanost způsobují výkyvy v hospodářském cyklu, které vedou ke snížení agregátní poptávky, jež vede ke snížení poptávky po práci ve všech odvětvích. Cyklická nezaměstnanost je krátkodobá, ale podle keynesovského přepokladu dlouhodobé

rigidity mezd i dlouhodobější. Při poklesu produkce a cenové hladiny se zvyšují reálně mzdové sazby a pracovní nabídka roste. Jelikož se ale snížení poptávky po práci týká všech odvětví, pracovníci, kteří přišli o zaměstnání a způsobují převis nabídky nad poptávkou, nemůžou najít nové zaměstnání ani v jiném oboru. (10)

3.4.4 Další typy nezaměstnanosti

Sezónní nezaměstnanost – vyskytuje se v oblastech zemědělství, stavebnictví, turismu a dalších. Souvisí s přerušením činnosti na určitá roční období a je součástí přirozené míry nezaměstnanosti, protože ji považujeme za frikční nezaměstnanost. (11)

Skrytá nezaměstnanost – podle Mareše do ní lze zařadit nezaměstnané, kteří nejsou registrovaní na úřadech práce a práci si nehledají, nebo si ji hledají vlastní cestou. Patří sem ale také zdravotně postižení, studenti a ženy na mateřské dovolené. (1)

3.5 Míra nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti se používá ukazatel míry nezaměstnanosti vyjádřený v procentech. Důvodem je zlehčení při porovnávání nezaměstnanosti v jednotlivých letech. Výpočet se provádí dělením počtu nezaměstnaných osob součtem zaměstnaných i nezaměstnaných osob. Přehledný popis ukazuje následující vzorec:

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

u = míra nezaměstnanosti v %

U = počet nezaměstnaných osob

L = součet pracovních sil (11)

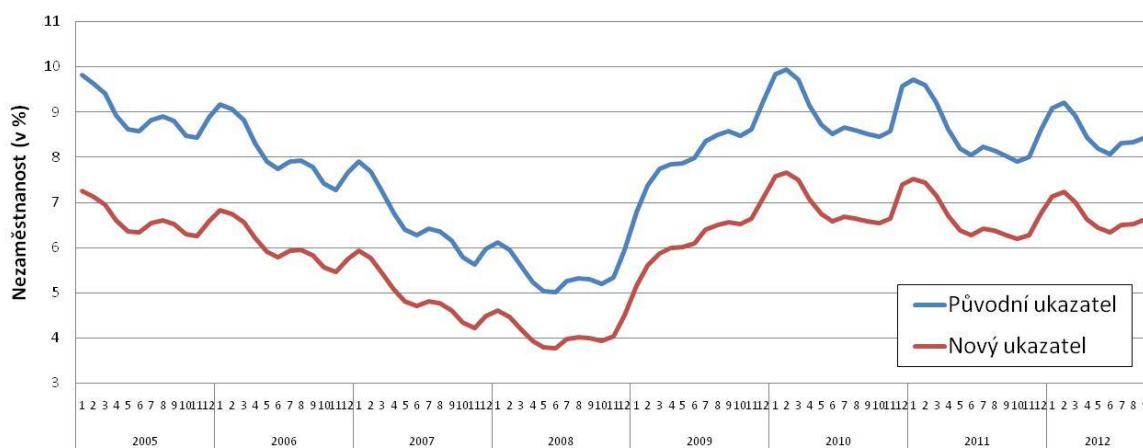
Pro výpočet existuje více způsobů, proto je potřeba rozlišovat jaký ukazatel je v dané situaci použit. Česká republika používá pro výpočet dvě metody, které udává:

- Český statistický úřad,
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (62)

Primárně se využívá metoda, která je dána Ministerstvem práce a sociálních věcí. Čitatelem jsou nezaměstnané osoby registrované na Úřadu práce a jmenovatelem je součet zaměstnaných i nezaměstnaných osob. Ukazatel vypočtený touto metodou se nazývá míra registrované nezaměstnanosti. V roce 2004 se změnil způsob výpočtu míry registrované nezaměstnanosti a v roce 2013 došlo ke změně způsobu po druhé. Název ukazatele počítaného od roku 2013 je Podíl nezaměstnaných osob. Výpočet se provádí podělením dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ve věku od 15 do 64 let a počtem všech osob ve věku od 15 do 64 let. (63)

Nový způsob měření nezaměstnanosti nelze porovnat se způsobem, který byl používán v dřívějších letech. Následující obrázek ukazuje porovnání starého ukazatele s novým. (59)

Obrázek 4 : Porovnání míry registrované nezaměstnanosti a Podílu nezaměstnaných osob



zdroj: (59)

Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel, který je dán Českým statistickým úřadem. Výpočet slouží pro srovnání s výsledky ostatních zemí Evropské unie, proto je pro všechny stejný. Ukazatel není zaměřen jen na výsledky nezaměstnanosti, ale poukazuje

i na ekonomickou aktivitu osob. Stupeň šetření a typ osob, v jejichž domácnostech šetření probíhá je přesně stanoveno Eurostatem a Mezinárodní organizací práce. Výběr domácností se neustále obměňuje, každý kvartál se vymění 20 % domácností. Každá domácnost je součástí zkoumání pět kvartálů.

3.6 Nezaměstnanost v ČR

3.6.1 Vývoj

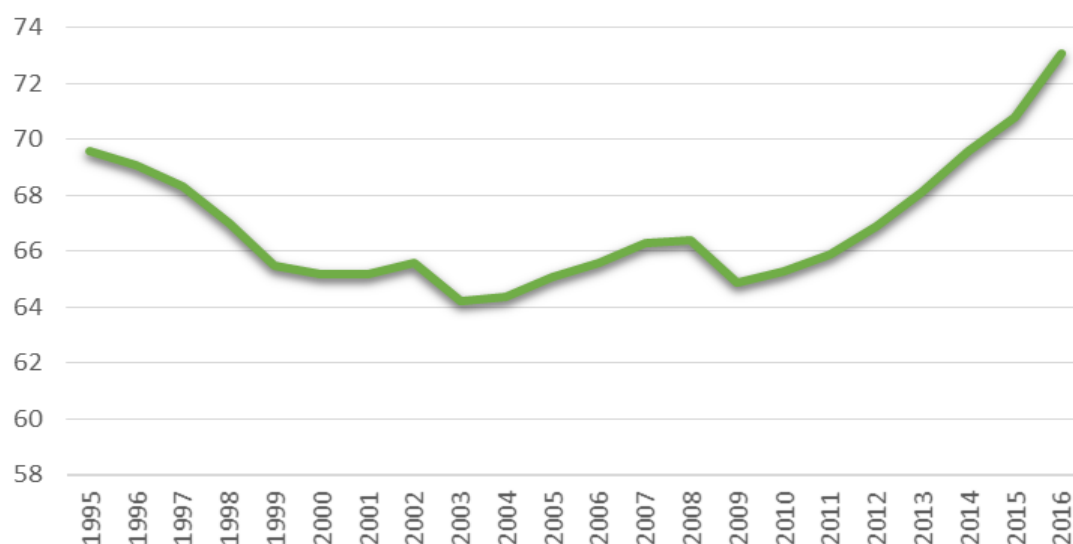
Česká republika se setkala s nezaměstnaností až po pádu komunistického režimu v roce 1989, do té doby pracoval každý práceschopný, nazývalo se to umělou přezaměstnaností. (56) Velký dopad měla situace na oblast těžkého průmyslu. Dále také na velká města, kde docházelo k masovému propouštění zaměstnanců. Občané byli nuceni ke změně profese, či dokonce změně odvětví, ve kterém pracovali. Mezi rokem 1990 a 1991 vznikla možnost registrace na Úřadu práce a pobírání dávek v nezaměstnanosti. Zákony, které možnosti přinesly tak způsobily nárůst míry nezaměstnanosti. V roce 1994 nastala druhá vlna kupónové privatizace, díky níž se velmi rozrostl soukromý sektor oproti veřejné správě. Dále byla schválena nová daňová reforma, která zavedla daň z přidané hodnoty a spotřební daň. (57) Nízká nezaměstnanost, která zatím nepřesáhla hodnotu 4%, díky ekonomické recesi postupně do roku 1999 vystoupala až na úroveň 9,4 %. Hodnoty míry nezaměstnanosti se v následujících letech pohybovaly mezi 8% a 10%. (58)

Společně se vstupem České republiky do Evropské Unie v roce 2004 došlo k výraznému snížení nezaměstnanosti. Vznikla možnost finančních podpor pro tvorbu nových pracovních pozic a tím příležitost pro zvýšení míry zaměstnanosti. (59) Pokles nezaměstnanosti byl přerušen celosvětovou hospodářskou krizí v roce 2008. Míra nezaměstnanosti v tomto období velmi vystoupala. V dalším roce došlo ke snížení hrubého domácího produktu, který se na pracovním trhu také velmi podepsal. Na Úřadu práce bylo velmi mnoho registrovaných uchazečů o práci, kterým bylo velmi složité práci sehnat pro nedostatek pracovních míst. (56)

Následný vývoj nezaměstnanosti, který měl opět klesající tendenci zastavila v roce 2014 banka zavedením intervence. Nakoupila kvůli dosažení cenové stability devize v hodnotě okolo dvěstě miliard korun českých, a tím došlo k oslabení české koruny. (56)

V dnešní době se nejnižší zaměstnaností pyšní hlavní město Praha, okres Mladá Boleslav a dále Rychnovsko, ale naopak nejvíce postižené jsou pohraniční regiony Čech i Moravy. Velkým přínosem v oblasti pracovního trhu v poslední době je růst flexibility pohybující se na trhu práce, která nabízí více zaměstnancům práci na částečný pracovní úvazek. (60)

Graf 1: Vývoj míry zaměstnanosti v % (15 - 64 let)



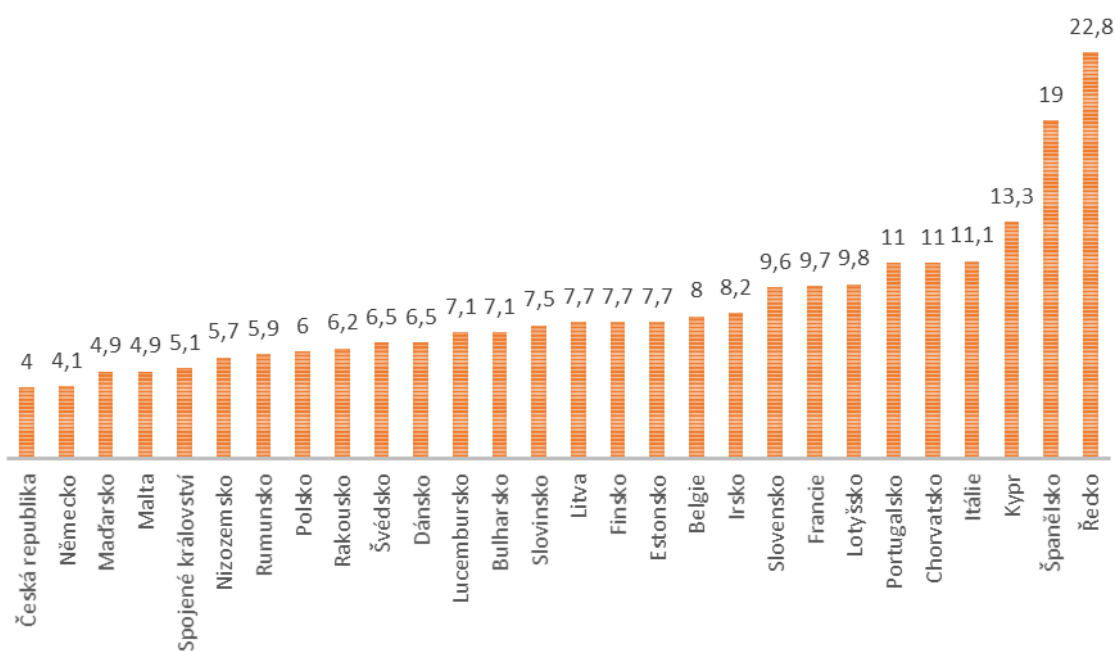
zdroj: vlastní zpracování podle (61)

3.6.2 Současnost a srovnání se zeměmi EU

Díky českému statistickému úřadu získávají občané mnoho informací týkajících se nejen trhu práce. Podle publikovaných statistik je zřejmé, že Česká republika je na vysoké úrovni co se týče zaměstnanosti ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské Unie, svými hodnotami míry zaměstnanosti dosahuje sedmé pozice. Zeměmi s nejvyšší mírou zaměstnanosti jsou severské země z nichž nejvyšší míru zaměstnanosti má Švédsko. Naopak nejnižší míry zaměstnanosti ze zemí Evropské Unie dosahuje Řecko.

Míra nezaměstnanosti v České republice dosahovala ve 3 čtvrtletí hodnoty 4%. S ohledem na meziroční srovnání má míra nezaměstnanosti v České republice již třetí rok klesající tendenci. Porovnání s ostatními zeměmi Evropské Unie ukazuje následující graf. (61)

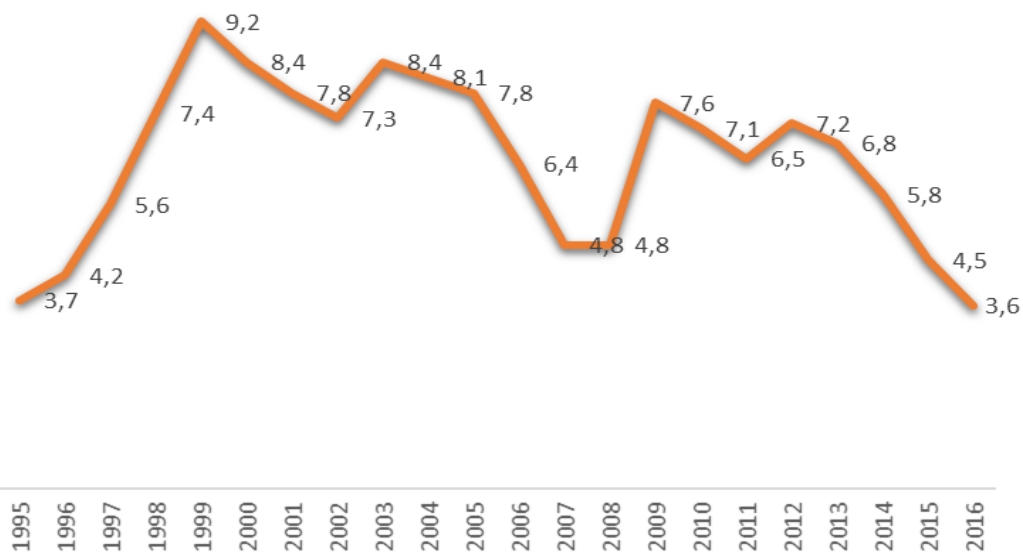
Graf 2: Srovnání obecné míry nezaměstnanosti (v %) s ostatními zeměmi EU ve 3. čtvrtletí roku 2016



zdroj: vlastní zpracování (61)

Ve čtvrtém období roku 2016 se dostala obecná míra nezaměstnanosti v České republice na rekordní hodnotu 3,6%.

Graf 3: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice (v %)



zdroj: vlastní zpracování (61)

Následující graf znázorňuje vývoj podílu nezaměstnaných osob. Ukazatele, který se používá v České republice pro výpočet nezaměstnanosti ve většině případů.

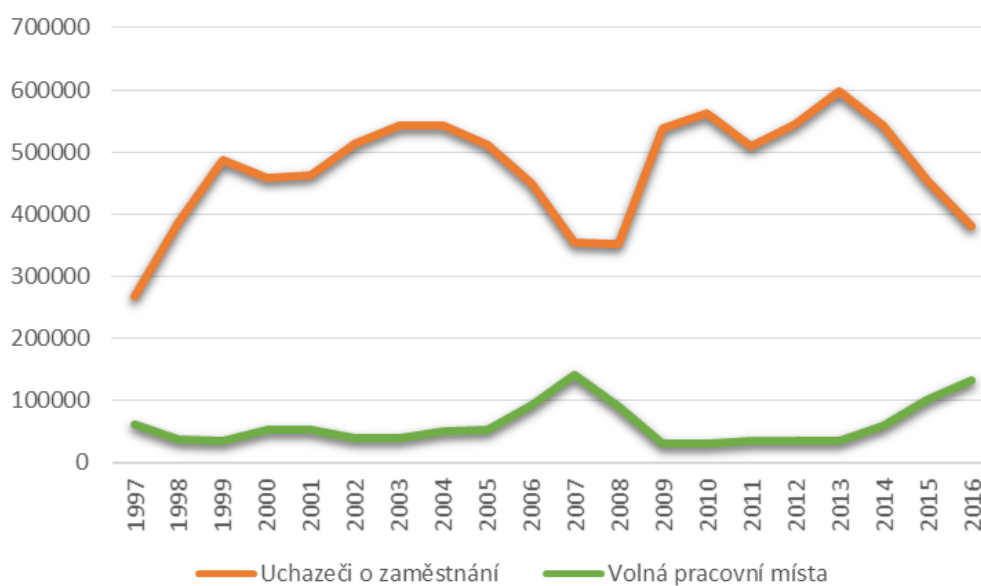
Graf 4: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice (v %)



zdroj: vlastní zpracování (61)

Situace poměru počtu uchazečů o pracovní místa registrovaných na Úřadech práce a volných pracovních míst byl velmi kritický v roce 2013. Registrovaných uchazečů bylo 596 833 a volných pracovních míst bylo pouze 35 178. V následujícím období se situace vylepšovala. Do roku 2016 se počet registrovaných uchazečů snížil na počet 381 373 osob a počet volných pracovních míst se zvýšil na 132 496 míst. Podle statistik v roce 2013 připadalo 17 uchazečů na jedno volné pracovní místo, v roce 2016 je to pouhých 2,9 uchazeče na jedno volné pracovní místo. V současnosti je tedy snadnější najít nezaměstnaným osobám vhodné pracovní místo, než tomu bylo v dřívější době. Následující graf podrobněji zobrazuje vývoj situace. (61)

Graf 5: Porovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

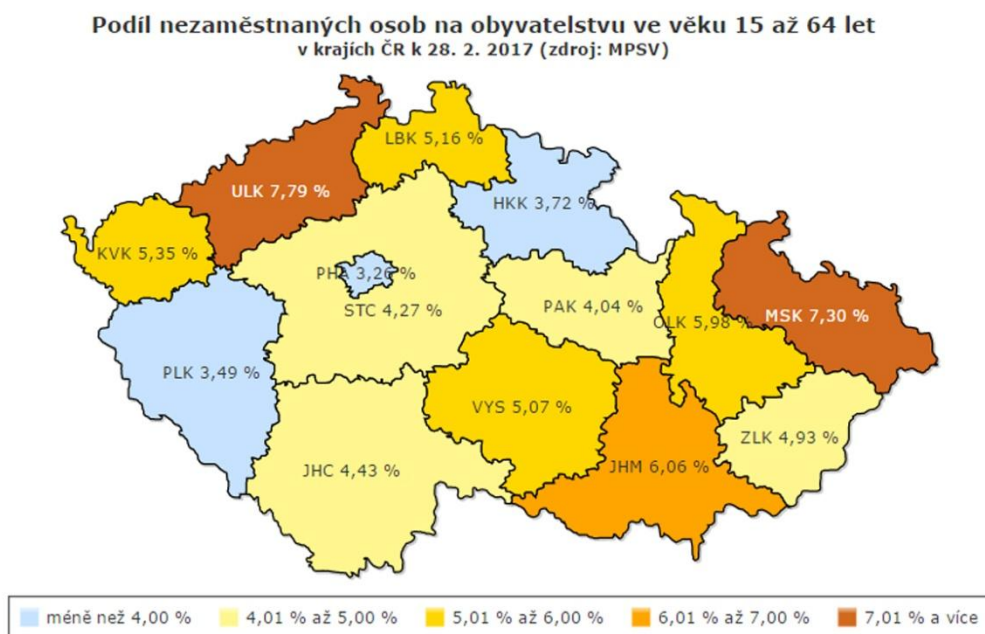


zdroj: vlastní zpracování (61)

3.6.3 Nezaměstnanost v krajích

Moravskoslezský kraj a Ústecký kraj má nejvyšší podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let, to je 7 a více %. 6 – 7 % nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let tvoří Jihomoravský kraj. Kraj Vysočina, Olomoucký kraj, Liberecký kraj a Karlovarský kraj tvoří 5 % až 6 % nezaměstnaných ve věku 15 až 64 let. Středočeský kraj, Jihočeský kraj a Pardubický kraj spadají do skupiny, která tvoří 4 – 5 % nezaměstnaných ve věku 15 až 64 let. Nejnižší podíl nezaměstnaných, to znamená méně než 4 % tvoří Plzeňský kraj, Královéhradecký kraj a Hlavní město Praha. (61)

Obrázek 5: Nezaměstnanost v krajích ČR



zdroj: (61)

3.7 Makroekonomické příčiny nezaměstnanosti

Závislostí růstu hrubého domácího produktu na růstu zaměstnanosti a obráceně se zabývá intenzita zaměstnanosti, která sleduje souhrnný podíl těchto veličin. Mezi faktory ovlivňující zaměstnanost patří například výše kapitálu, mzdy, dostatek či nedostatek pracovních sil v jednotlivých odvětvích a další. Jiné faktory působí na výši hrubého domácího produktu, ať už to jsou ovlivnitelné, nebo neovlivnitelné. Patří mezi ně například zahraniční obchod a vývoj světového hospodářství. (12)

3.8 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má negativní účinky nejen pro nezaměstnané osoby, ale i pro celou společnost. Všechny následující problémy způsobuje nezaměstnanost.

Ztráta makroekonomického produktu: Je-li skutečná míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená, je skutečný produkt nižší než potencionální. Okunův zákon z roku 1962 uvádí, že každé 1% zvýšení nezaměstnanosti způsobí 3% pokles skutečného produktu. Empirie ekonomického vývoje v USA z 80. let pak uvádí 2% pokles na 1% zvýšení skutečné nezaměstnanosti. S rozdílem času i místa je ale tento vliv jiný.

Ztráty na daních: Pokud jsou lidé bez práce a nedostávají mzdu, neodvádějí daně z příjmu. Dále tím, se zmenšuje produkce firmy, zmenšuje se zisk, z něhož jsou také mezní daně. Náklady státu se ale s rostoucí nezaměstnaností zvyšují. Tyto aspekty mohou vést až k růstu kriminality, zhoršení veřejného zdraví či k politické nestabilitě.

Ztráty lidského kapitálu: Při dlouhodobé nezaměstnanosti člověka dochází ke ztrátám pracovních návyků, kvalifikaci a dochází k znehodnocení jeho vzdělání. (10)

3.9 Politika zaměstnanosti

Stát zasahuje příslušnými zákony do pracovních vztahů a tím vstupuje na trh práce. Dále také realizací a formulací cílů vzdělávací politiky.

Stát používá proti nezaměstnanosti aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. (9)

„Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.“ (13)

Hlavním zaměřením politiky zaměstnanosti je strategie „Národní program reforem České republiky“, jejíž cílem je zvýšit do roku 2020 celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny 20 – 64 let na 65%. Příznivý ekonomický vývoj v první polovině roku 2016 realizaci významně ovlivnil.(13)

3.9.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Ministerstvo, Úřady práce a popřípadě další subjekty se snaží dosáhnout co nejvyšší úrovně zaměstnanosti souhrnem opatření. (8)

Krajské Úřady práce poskytují mimo základních opatření také poradenství, kterým zjišťují osobnostní a kvalifikační předpoklady uchazečů o práci, aby pro ně mohly zajistit vhodné zaměstnání. Poradenství jsou zprostředkovávána přímo krajskými Úřady práce, nebo pomocí pedagogicko-psychologických poraden a dalších odborných zařízení a následně jsou Úřadem práce hrazeny náklady spojené s absolvovaným poradenstvím. (17)

Finance na aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje státní rozpočet. Prostředky státního rozpočtu se rozdělují mezi projekty zahraničních subjektů, programy či opatření celostátního i regionálního zaměření a zvláštní předpisy stanovují jak s těmito prostředky hospodařit. (18)

Mezi základní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- *„rekvalifikace,*
- *investiční pobídky,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ (19)*

Rekvalifikace

Na základě stávajících informací o dosavadní kvalifikaci uchazeče o práci, jeho zdravotním stavu, schopnostem a zkušenostem s stanový rozsah rekvalifikace. Její úlohou je zdokonalit či rozšířit stávající kvalifikaci, popřípadě poskytnout uchazeči novou potřebnou kvalifikaci pomocí nových teoretických vědomostí a praktických dovedností.

Rekvalifikace lze provést pouze „rekvalifikačním zařízením“, do kterého se řadí například zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti či zvláštního právního předpisu. Uchazeč o zaměstnání má možnost o samozajištění rekvalifikace, kdy si může sám vybrat typ pracovní činnosti i rekvalifikační zařízení, které mu rekvalifikaci poskytne. (20)

Rekvalifikace se realizuje buď na základně dohody Úřadu práce a uchazeče o zaměstnání, nebo v případě rekvalifikace již stávajících zaměstnanců společnosti, za účelem dalšího uplatnění pracovníka, na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a také na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, popřípadě i rekvalifikačním zařízením. Obě tyto dohody musí být uzavřeny písemně a musí obsahovat náležitosti určené Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §110. (21)

Investiční pobídky

Investičními pobídkami se rozumí hmotné podpory přislíbené zaměstnavateli pro zajištění tvorby nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových pracovníků. Hmotnou podporu poskytuje Úřad práce a její příslib se řídí zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů. (22)

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Úřad práce poskytuje dočasnou pracovní příležitost pro uchazeče o zaměstnání. Délka činnosti nesmí přesáhnout 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Vykonávané činnosti jsou prospěšné obcím, státním a ostatním prospěšným institucím. Rozumí se jimi především údržba či úklid veřejných prostranství, budov a komunikací. (23)

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společensky účelná pracovní místa jsou vytvářena zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce, který může poskytnout příspěvek na náklady spojené s vytvořením pracovního místa po dobu nejdéle dvanácti měsíců. Zaměstnanými se stávají uchazeči o zaměstnání, kterým není možno obstarat práci jiným způsobem. (24)

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Zaměstnavatel, který není zmíněn v §109 odst. 3 zákoníku práce, smí se svolením vlády zažádat Úřad práce o příspěvek v době částečné nezaměstnanosti způsobené přerušением provozu. Důvodem může být živelná událost podle §207 písm. b) zákoníku práce či důvody uvedené v §209 odst. 1 zákoníku práce. Udělení příspěvku a jeho výše se řídí dalšími podmínkami určenými Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §115. (25)

Příspěvek na zapracování

Úřad práce věnuje vyšší pozornost osobám, které ji potřebují kvůli svému zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě či jiným podstatným důvodům. Pokud zaměstnavatel zaměstná tyto uchazeče o práci, lze požádat o příspěvek spojený s jejich zaměstnáním ve výši maximálně poloviny minimální mzdy na dobu třech měsíců. (26)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Úřad práce poskytuje na základě dohody se zaměstnavatelem příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy po dobu šesti měsíců v případě, že zaměstnavatel není schopen zajistit pro pracovníky výkon v rozsahu určenné týdenní pracovní doby z důvodu změny podnikatelského programu. (27)

3.9.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Následky nezaměstnanosti zmírňuje pasivní politika zaměstnanosti pomocí podpor v nezaměstnanosti. (28)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká uchazeči o práci pokud již odpracoval 12 měsíců jako zaměstnanec, nebo vykonával stejnou dobu jinou výdělečnou činnost, při které řádně odváděl příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na důchodové pojištění. Zároveň pokud mu Úřad práce během sedmi dnů nedokáže zprostředkovat práci. V případě, že zaměstnanec dostane výpověď z práce, výše jeho podpory se odvíjí od jeho průměrného čistého měsíčního výdělku. V prvních dvou měsících má nárok na 65% platu, další dva měsíce může pobírat 50% platu a po zbývajících podpůrných měsících dostane 45%. (29)

Délka doby poskytování podpory se liší v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání. Uchazeči mladší 50 let věku mají nárok na podporu po dobu 5 měsíců. Uchazeči ve rozmezí věku 50 – 55 let mají nárok na podporu 8 měsíců a poslední skupinu tvoří uchazeči starší 55 let, kteří mohou pobírat příspěvek 11 měsíců. (30)

3.10 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace znamená zacházení jedné osoby s druhou nebo jednání jedné osoby vůči druhé, které jí přináší újmu nebo znevýhodnění na základě určitých práv zakázaných kritérií (diskriminační důvody). (31)

Diskriminace je jakýkoliv případ v rámci, kterého se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi (například z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině). (32)

Za diskriminaci je považováno také jednání v neprospěch někoho, založené na zaujatosti (například barva pleti, rasa, pohlaví). Diskriminovat někoho znamená vidět nebo dělat rozdíly, nepravdivé jednání, podporování rozdílů. Lze do ní zařadit jakékoliv vyloučení, rozlišování nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích. (33)

Existuje diskriminace přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění k diskriminaci či pokyn k diskriminaci.

Přímá diskriminace je chování nebo jednání, kdy s člověkem je zacházeno hůře než s jinou osobou na základě příslušnosti k určité rase, pohlaví, z důvodu etnického původu, národnosti, sexuální orientace, věku, náboženského vyznání, nebo zdravotního postižení.

Nepřímá diskriminace je takové jednání, kdy na základě neutrálního rozhodnutí je z některého důvodu určitá osoba znevýhodněna oproti jiným osobám.

Obtěžování je chování, které je druhou osobou oprávněně vnímáno jako nevhodné a urážlivé, dochází k vytváření nepřátelského a zneklidňujícího prostředí.

Sexuální obtěžování je forma projevu sexuální povahy. Cílem sexuálního obtěžování je narušení důstojnosti osoby, dochází k vytváření nepřátelského, ponižujícího a urážejícího prostředí. (32)

Na pracovním trhu a v zaměstnání se s diskriminací setkáváme nejčastěji. Mezi diskriminační praktiky patří:

- omezení v nabídkách volných pracovních míst,
- automatické vyřazování potenciálních uchazečů s diskriminačními znaky z výběrového řízení,
- kladení osobních otázek v rámci pohovoru,
- rozdílné odměňování zaměstnanců (například nízká mzda za stejně vykonanou práci),
- překážky v kariéře, nebo
- zněužití nadřízeného postavení (obtěžování na pracovišti). (31)

3.10.1 Diskriminace v přístupu k zaměstnání

K diskriminačnímu jednání zejména dochází při přístupu k zaměstnání (například v inzerátech, kde se uvádí – „přijmeme ženu do 35 let“, „vhodné pouze pro absolventy“, „hledáme do mladého kolektivu“ a podobně). Při pohovoru nemá zaměstnavatel právo dotazovat se na otázky rodinného stavu, dětí a případného těhotenství (s výjimkou případů, kdy se žena uchází o volné pracovní místo, kde je těhotným tato práce výslovně zakázána). (32)

3.10.2 Diskriminace v odměňování

Projevem diskriminace na pracovním trhu je rozdílnost odměňování mužů a žen. Rovnost žen a mužů v odměňování souvisí i se sociálním zabezpečením. Dávky, které jsou vyplácené ze systému sociálního zabezpečení plní stejně jako odměna za práci alimentární funkci. Bez této zásady rovnosti by byla politika rovnosti v odměňování neúplná. (32)

Možnosti obrany před diskriminací v pracovně právních vztazích

Existuje několik způsobů, jak se člověk může bránit před diskriminací:

- podání stížnosti nadřízenému,
- soudní cesta,
- mediace – mimosoudní metoda řešení konfliktních situací prostřednictvím nezávislého prostředníka,
- podání návrhu na úřad práce.(34)

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy, tedy zákonem č. 262/2006 Sb Listina základních práv a svobod stanovuje obecný zákaz diskriminace. Ústavní soud je nejvyšší garant dodržování ústavního pořádku, tedy i zákazu diskriminace. (35)

3.10.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno například věkem, zdravotním stavem, pohlavím a příslušností k etnické skupině. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost, jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Do této skupiny patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, starší lidé, lidé zdravotně postižení, romské etnikum a lidé s nízkým vzděláním. (36)

Rizikové skupiny nezaměstnaných snadněji ztrácejí zaměstnání a nacházejí zaměstnání spíše na sekundárním trhu práce, to znamená zaměstnání, které je hůře placené. Určité skupiny lidí nenachází na trhu práce zaměstnání z důvodu své životní nebo sociální situace a nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Tyto skupiny lidí se označují jako rizikové, protože vyžadují určitou podporu a dohled při svém uplatnění na trhu práce. (1)

Na trhu práce jsou vyčleněny rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání:

- Osoby se zdravotním postižením.
- Osoby do 20 let.
- Těhotné, kojící ženy a ženy do 9. měsíce po porodu.
- Osoby pečující o dítě do 15 let věku.
- Osoby starší 50 let.
- Osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání delší dobu.
- Osoby, které potřebují pomoc (osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí). (37)

Osoby se zdravotním postižením

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje dle zákona o zaměstnanosti zvýšená ochrana v souvislosti s trhem práce. Jsou to osoby plně invalidní, osoby částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné. (39)

Osoby se zdravotním postižením mají menší šanci uplatnit se na trhu práce. Doba jejich evidence na Úřadech práce převyšuje dobu evidence zdravých osob. Tyto osoby se dostávají často do bezvýchodné životní situace a pro jejich blízké to znamená starost o nezaměstnaného postiženého člověka. V minulosti existovaly specializované společnosti, které zaměstnávali některé z těchto osob se zdravotním postižením, ovšem v průběhu 1. poloviny 90. let byla většina z nich nucena z ekonomických důvodů ukončit nebo omezit svoji činnost. Tímto se výrazně omezily pracovní možnosti pro zdravotně postižené. (36)

Absolventi škol a mladiství

Absolventi středních škol a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání nemají žádné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, postrádají i určité pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce. Zaměstnavatelé si uvědomují, že by měli investovat do jejich rozvoje a čekat, než se přizpůsobí ve společnosti. Mezi důvody, proč zaměstnavatelé neradi absolventy zaměstnávají, je nedostatečná schopnost sebereprezentace absolventa, špatné komunikační schopnosti a přeceňování vlastních schopností. Existují i zaměstnavatelé, kteří vidí výhody zaměstnat absolventy. Oproti starším zaměstnancům absolventi škol mají dobré teoretické znalosti, znalosti cizích jazyků a umí dobře pracovat s počítačem. (16)

Osoby pečující o dítě do 15 let

Do této kategorie se řadí zejména ženy, které se starají o nezletilé dítě a jejich rodičovské či pečovatelské povinnosti zapříčiňují pracovní omezení. Jedná se například o problém se zaměstnáním na vícesměnný provoz nebo přesčasovou práci. Zaměstnavatelé mají menší ochotu zaměstnávat ženy s malými dětmi, protože ví, že musí počítat s faktem, že tyto ženy mohou mít větší absenci v práci z důvodu péče o dítě, nebo lékařských návštěv. Některé ženy, kterým právě skončila mateřská dovolená, jsou navíc méně odvážné

a mají problém se seberealizovat. Způsobuje to jejich dlouhodobá nepřítomnost v zaměstnání. (39)

Ženy s malými dětmi jsou ohroženy celosvětově a problém jejich nezaměstnanosti je objektem mnoha diskuzí. Jde totiž o složitou situaci sladění zaměstnání a mateřských povinností. (36)

Osoby starší 50 let

Osoby starší 50 let patří do rizikové skupiny na trhu práce. Na trhu práce bude stále narůstat počet starších uchazečů o zaměstnání. Starší osoby je třeba zařadit na vhodné pracovní místo, aby nedocházelo k ekonomickým a sociálním událostem. (11)

Nezaměstnané osoby nad 50 let mají na trhu práce oproti konkurenci určité handicap. Mezi zásadní handicap patří dosažené vzdělání, nevyhovující jazykové a počítačové znalosti, nízká dovednost ve využívání nových technologií, zdravotní problémy, nízká fyzická zdatnost, ochota se vzdělávat, chybějící motivace k dalšímu vzdělání. Zaměstnavatelé u osob starších 50 let předpokládají nižší pracovní výkonnost. Zaměstnavatelé nejsou schopni investovat své zdroje do rozvoje osob starších 50 let. V současné době upřednostňují vzdělání před praxí, proto jsou osoby starší 50 let v nevýhodě, jestliže si nerozšiřovaly poznatky ze svého oboru prostřednictvím dalšího vzdělání. (65)

Zaměstnavatelé hledají budoucí zaměstnance se zcela odlišnou kvalifikací. Pouze menší počet osob nad 50 let dokáže změnit svoji kvalifikaci. Jestliže člověk nebyl zvyklý získávat nové znalosti a zkušenosti je velmi těžké se začít znovu učit. U manuálně fyzických prací se zvyšuje věkem i pracovní výkony a ukazují se rozdíly mezi zaměstnanci. (66)

Znevýhodnění návratu osob starších 50 let na pracovní trh závisí na jejich schopnosti se přizpůsobit kolektivu, kvalifikaci a dalších faktorech. Velkým problémem se jeví fakt, že majoritní skupina v této kategorii vyrůstala v době socialismu, a proto obtížně přijímali změny, které nastaly začátkem 90. let 20. a u řady osob způsobily deziluzi. V následujícím období začali mít zaměstnavatelé vyšší nároky na zkušenosti a dovednosti zaměstnanců a osoby patřící do této skupiny je přestali splňovat. Způsob,

jak řešit situaci této rizikové skupiny je například celoživotní vzdělávání, které podpoří osoby ve zlepšování svých schopností a dovedností. Statistiky uvádí, že v zemích, kde si lidé celý život zvyšují kvalifikaci a studují, je nejnižší procento nezaměstnaných osob nad 50 let. Mezi státy s tímto přístupem patří Irsko, Dánsko, Velká Británie a další. (40, 41)

Osoby nad 50 let mohou naopak mít pro firmy přínosy. Jejich přínosy mohou kompenzovat jejich nedostatky (jde o jejich znalosti, zkušenosti, know-how, silnou loajalitu, časovou flexibilitu a spolehlivost). Mezi další výhody u osob starších 50 let je jejich přirozená autorita a životní nadhled. (67)

Osoby, které jsou dlouhodobě v evidenci uchazečů o zaměstnání

Do této kategorie osob se řadí uchazeči, kteří jsou vedeni na Úřadu práce déle než 12 po sobě jdoucích měsíců. Jsou jimi převážně osoby, které mají určité handicap, ať už sociální či individuální. Často jimi jsou lidé, kteří mají pouze základní vzdělání, bydlí ve vesnicích a mají problém s dopravní obsluhností. Dále do této skupiny patří osoby, které mají špatné rodinné a sociální zázemí. Velkou obtíží u těchto osob bývá návrat do pracovního procesu po dlouhé době, špatně se adaptují do nového kolektivu, mají menší motivaci k práci a v některých případech trpí úplnou ztrátou pracovních návyků. Velký význam má i dosažitelnost výše hmotných podpor v nezaměstnanosti.

V dnešní době tvoří největší část skladby osob dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří nemají žádnou kvalifikaci. Jde o absolventy zejména základních škol, kteří nemají zájem o nalezení pracovní pozice a nemají žádnou další motivaci k dalšímu vzdělávání. Mají ve většině případů problémy s alkoholem, či byli umístěni v dřívější době do nápravného zařízení, proto nejsou považováni za klasickou součást společnosti a může dojít i k diskriminaci ze strany zaměstnavatele. (36)

Osoby, které potřebují pomoc

Do skupiny lidí, kteří potřebují pomoc řadíme osoby, které jsou společensky nepřizpůsobené. Důvody jsou problémy s drogovou závislostí či alkoholem, propuštění z věznice po výkonu trestu, probíhající trestné řízení proti dané osobě, nebo osoby,

které strávili dětství v dětských domovech. Ve velké části případů hrají roli sociální problémy, jejich příčinami je například absence rodinných vazeb, či jejich narušení, špatné vazby s pracovním trhem, nebo problémy s bytových zázemím. (42)

3.11 Nábor a výběr nových zaměstnanců

Současnost nabízí metodologicky propracované postupy, díky kterým je možné spolehlivě vybrat kvalitní a loajální pracovníky, které snadno umístíme na potřebnou pozici podle profesních a kvalifikačních předpokladů.

3.11.1 Nábor pracovníků

Nábor nových pracovníků má za úkol vyhledat a získat vhodné uchazeče, kteří splňují požadovanou odbornost a i profesní podmínky pro nabízenou pozici. (43)

Jedná se o jednu z nejdůležitějších personálních činností, cílem je vyhledat nejen pracovníky s dostatečnou profesní a odbornou způsobilostí, ale také pracovníky, kteří se svými individuálními zájmy a cíli co nejvíce ztotožňují s cíli společnosti. (44)

Nové pracovníky lze získat z vnitřních nebo z vnějších zdrojů organizace. Vnitřními zdroji se rozumí stávající zaměstnanci, kteří jsou schopni zastávat náročnější práci než doposud, nebo zaměstnanci, kteří chtějí sami z jakéhokoliv důvodu změnit svou pracovní pozici. (45)

Získávání pracovníků z vnitřních zdrojů má své výhody i nevýhody. Stávající zaměstnanci již znají prostředí i chod organizace, její cíle, silné i slabé stránky. Dochází k úspoře ze strany organizace, protože povýšení stávajícího pracovníka je pro společnost levnější, než přijetí zaměstnance z vnějších zdrojů, dále dochází k úspoře času, ale i návratnosti investic do rozvoje a vzdělání pracovníků. Naopak nevýhodou se jeví rivalita a konkurování mezi zaměstnanci. Problémem bývá v několika případech i takzvaná „provozní slepota“, která znamená neschopnost změny používaných metod a postupů po povýšení zaměstnance. (46)

Mezi vnější zdroje patří absolventi škol, uchazeči o zaměstnání z pracovního úřadu či zaměstnanci jiných podniků. Pro zkrácený pracovní úvazek či výpomoc mohou být

vnějšími zdroji také studenti, ženy v domácnosti, důchodci, nebo cizinci. Výhodou získání zaměstnanců z vnějších zdrojů je větší výběr uchazečů, to znamená pro společnosti lepší možnost získat kandidáta, který bude mít bohatší zkušenosti, širší pracovní schopnosti a může do organizace přinést nové přístupy či pohledy. (44)

Získávání zaměstnanců z vnějších zdrojů je ale pro společnost dražší a odborně i časově náročnější. Dále se může vyskytnout problém adaptace nového zaměstnance do kolektivu podniku, z důvodu, že někteří stávající zaměstnanci mohou cítit zlost, protože nabízenou pozici společností, chtěli právě oni. Organizace také může vybrat špatného kandidáta a poté řešit následky tohoto rozhodnutí, především u malých společností. (44)

3.11.2 Výběr pracovníků

Pod pojmem výběr nových zaměstnanců si lze představit rozhodovací proces, který posuzuje podle požadavků společnosti každého uchazeče a cílem je vyhledat z nich nejlepšího kandidáta pro danou pracovní pozici. (43)

Celý proces složený z nábory a výběru nových pracovníků je založen na identifikaci potřeb společnosti. Je potřebné specifikovat požadavky pracovních činností, které souvisí s konkrétní pracovní funkcí či pracovním místem. Znamená to zpracování charakteristiky a rozboru všech prováděných pracovních činností do formy popisu pracovní pozice. Popis pracovního místa obsahuje kromě základních úkolů a obsahu náplně práce i hlavní požadavky na budoucí zaměstnance. (47)

Popis pracovního místa popisuje kromě základních úkolů a obsahu náplně práce i hlavní nebo zvláštní požadavky na budoucí zaměstnance. Definiuje také obecný cíl pracovní činnosti, vztahy podřízenosti a nadřízenosti a umístění pracovní pozice v organizační struktuře podniku. Dále obsahuje informace o mzdě zaměstnance a zaměstnaneckých výhodách. (48)

Pro výběr správného kandidáta je velice důležité, získat od uchazečů dostačující počet informací. Společnost požaduje motivační dopis, životopis, lékařské potvrzení o zdravotní způsobilost, dokumenty o vzdělání uchazeče i jeho dosavadní praxi a další. (49)

Dotazník

Dotazník slouží k získání obecné informace o zájemci o zaměstnání. Forma dotazníku může být jednoduchá, která obsahuje zejména otázky na osobní informace uchazeče. Další formou je otevřený dotazník, který dává více prostoru kandidátovi se vyjádřit ke svým odpovědím, či reagovat na otázky a zaujmout tak určité postoje. V praxi si ale majorita společností navrhuje svůj vlastní dotazník. (48)

Životopis

Životopis popisuje osobní údaje o uchazeči, jeho vzdělání, dosavadní praxi a uvádí absolvované zkoušky, certifikáty a podobně. V praxi je možné se setkat se třemi typy životopisů. Volný životopis si každý uchazeč tvoří sám, jejich zpracování a orientace v nich je však pro zaměstnavatele složitější. Polostrukturovaný životopis udává, jaké informace musí obsahovat, ale jeho zpracování není také tak přehledné, protože není dáno řazení daných informací. Poslední strukturovaný životopis se vyznačuje jasně stanovenými informacemi i jejich pořadím, které musí být dodržováno. Patří mezi nejpoužívanější, právě z důvodu lehkého zpracování informací v něm obsažených. (48)

Motivační dopis

Motivační dopis se zasílá společně se životopisem. Má za úkol upoutat personalistovu pozornost konkrétními vlastnostmi uchazeče a jeho výjimečností. Slouží k detailnímu popsání vlastností uchazeče, které jsou společností požadovány, a které uchazeč splňuje či převyšuje. (48)

3.12 Metody výběru zaměstnanců

Správná technika výběru vhodného kandidáta je velice důležitým faktorem, protože existuje mnoho metod, ale ne každá metoda je vhodná pro danou společnost, či dané pracovní místo. V praxi se často používá kombinace různých metod pro dosažení

co nejlepšího výsledku. Nejpoužívanějšími technikami výběru zaměstnanců jsou následující.

Klasifikace životopisu

Životopis má pro většinu společnosti velkou vypovídající hodnotu, proto se řadí mezi nejpoužívanější metody. Je systematicky uspořádaný a stručně charakterizuje vzdělání a pracovní vývoj kandidáta. (50)

Hodnocení životopisu spočívá v posouzení nejen kvality pracovního vývoje, ale také period jednotlivých zaměstnání a jejich četnost, kvůli určení stálosti zaměstnance. Dále se sleduje jeho zodpovědnost v podobě dokončení jednotlivých studií, časové prodlevy mezi jednotlivými zaměstnáními, nebo jestli jeho pracovní vývoj měl tendenci vzrůstu ve formě povýšení, nebo naopak. (51, 52)

Dotazník

Dotazník je většinou položený tak, aby zaměstnavatel dostal přesně požadované odpovědi. Získávají se z něj informace, které souvisí například se stávajícím zaměstnáním či společností zaměstnavatele. Otázky mohou být typu: „Odkud znáte naši společnost?“, „Z jakého důvodu chcete odejít ze stávajícího zaměstnání?“, „Kdy můžete nejdříve nastoupit?“, „Proč jste právě Vy vhodným kandidátem pro nabízené pracovní místo?“. Postupem času klesá váha, kterou měl dotazník pro zaměstnavatele v dřívější době, protože odpovědi kandidátů jsou velmi podobné. (52)

Test

Společnost má velký výběr, co se týče typů testu, je však potřeba, aby jejich použití prováděla osoba, která je k tomu odborně způsobilá. Odborník přesně ví jaký test vybrat a také jak jej použít a vyhodnotit. Testy se považují pouze za doplňkový materiál při výběru správného uchazeče. Posuzují vědomosti, praktické schopnosti, záliby, charakter, názory, fyzické dovednosti a další. (49)

Za nejdůležitější testy se považují:

- **psychologický test** – zkoumá lidskou inteligenci, základní dovednosti a rysy uchazeče,
- **znalostní a dovednostní test** – ověřuje odbornost uchazeče související s danou profesí, jedná se například o technické znalosti, ekonomické, či znalosti cizích jazyků,
- **psychologický test** – zjišťuje například psychickou odolnost ve stresových situacích, tvůrčí činnosti uchazeče a další,
- **fyzický test** – test odvíjející se od konkrétní pracovní pozice, zkoumá například fyzickou kondici uchazeče nebo jeho smyslové vjemy,
- **speciální test** – jedná se o nasimulované situace, které mohou v dané společnosti nastat a zkomají se reakce a chování kadidáta. (53)

Výběrový pohovor

Výběrový pohovor je založený na osobní schůzce s uchazečem. Je velmi významným pro personalisty, kteří přijímají nové zaměstnance i přesto, že si ve většině případů udělají názor na uchazeče v prvních pěti minutách rozhovoru a posuzují ho podle svých vlastních schopností. Málo který personalista dokáže být při výběrovém pohovoru objektivní. (53)

Pohovory členíme z několika hledisek. První členění dělí pohovory dle jejich struktury. Strukturovaný pohovor má výhodu v jednoduchosti zpracování, obsahem jsou předem dané otázky, na které kandidát odpovídá. Nevýhodou může být, že velmi mnoho společností pokládá podobné otázky, tudíž si uchazeči mohou své odpovědi dopředu připravit. Dalším typem je pohovor nestrukturovaný, který nemá jasně stanovený průběh a otázky pohovoru vyplývají ze dané situace. Zpracování je ale složité, díky špatnému porovnání s dalšími kandidáty. Třetím typem dle členění podle struktury je pohovor polostrukturovaný. Součástí jsou otázky, které jsou předem připravené, jsou ale doplněny o běžný rozhovor. (52)

Dalším členěním je dělení podle počtu účastníků:

- Pohovoru se účastní jeden tazatel a uchazeč. Považuje se za nejpříjemnější formu rozhovoru pro uchazeče, protože není pod tlakem většího počtu personalistů, je také jedním z nejpoužívanějších díky personální úspoře ze strany společnosti. Nevýhodou je však riziko neobjektivnosti tazatele vůči uchazeči. (54)
- Účastníky jsou uchazeč a dva či více tazatelů. Tazateli jsou ve většině případů peresonalista a pracovníci na vedoucích pozicích. (54)
- Třetím typem pohovoru z hlediska množství osob je pohovor před takzvanou komisí, která je složena obvykle třemi až čtyřmi tazateli, kteří detailně znají požadavky a předpoklady, které musí uchazeč o nabízenou pracovní pozici vlastnit. Nevýhodou je tlak ze strany tazatelů, který může uchazeč pocítit, naopak je nejobektivnější formou pohovoru. (55)
- Posledního typu pohovoru se účastní kandidát a pracovníci společnosti, kteří vědí co přesně obnáší obsazovaná pracovní pozice a zkoumají, jak by řešil uchazeč situace, které obvykle při výkonu daného zaměstnání nastávají. (48)

Assesment centre

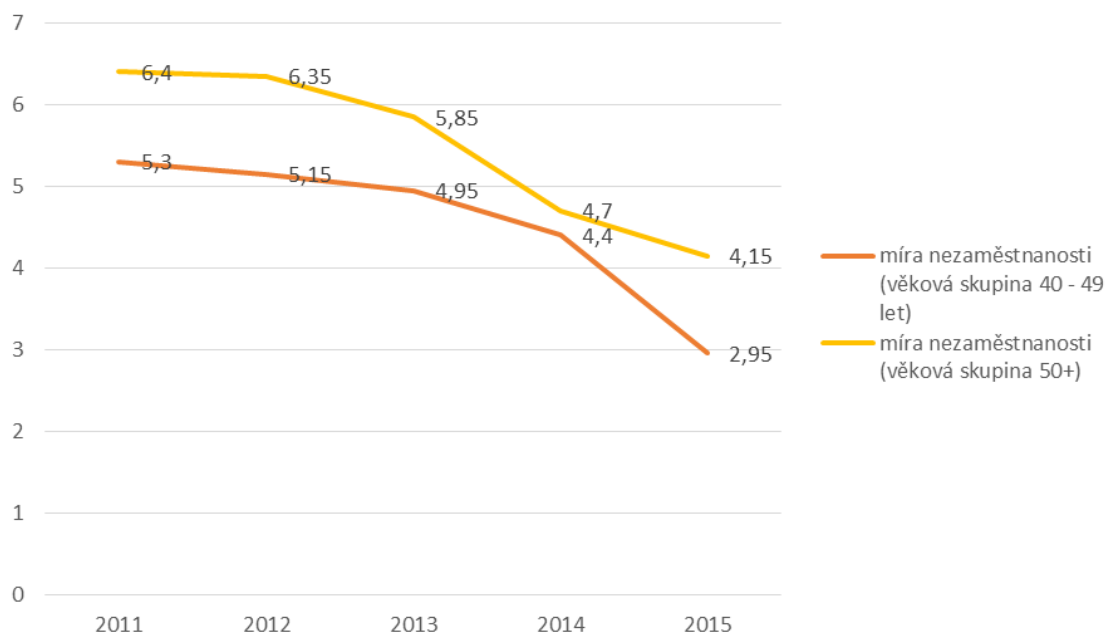
Jedná se o vícestranné sledování uchazečů při zpracování daných úkolů, jimiž jsou často nasimulované situace ve společnosti, diskuze ve skupině s dalšími uchazeči, či ztělesňování různých rolí. Vzorem, podle kterého se hodnotí, bývá profil nabízené pracovní pozice. Posuzuje se velká řada faktorů, mezi které patří například charakter člověka, schopnost spolupráce s ostatními uchazeči například pokud jsou rozděleni do skupin. Dále se zkoumají vedoucí schopnosti, reakce ve stresových situacích, či komunikační schopnosti. (52)

Assesment centre patří mezi nejnáročnější metody, díky vysokým nákladům, velmi pečlivé přípravě a vysokým nárokům na odbornost, kvůli stanovení následného vyhodnocení. (51)

4 Praktická část

4.1 Současná situace nezaměstnanosti zkoumané rizikové skupiny

Graf 6: Porovnání obecné míry zaměstnanosti věkových skupin (v %)



zdroj: vlastní zpracování (61)

Statistiky ukazují, že v současné době je obecná míra nezaměstnanosti starší věkové skupiny nad 50 let oproti věkové skupině 40 až 49 let vyšší o 1,2 procentního bodu.

4.2 Vlastní výzkum

Vlastní výzkum je založený na zkoumání příčin nezaměstnanosti rizikové skupiny ve vybraných firmách. Formou výzkumu je řízený rozhovor s jednotlivými respondenty. Jsou jimi řídicí či personální pracovníci podniků, kteří mají za úkol získání a výběr vhodných kandidátů do své společnosti. Zvolená metoda je časově náročnější, ale přináší kromě odpovědí na jednotlivé otázky, také jiné poznatky. Narozdíl od dotazníku je zřejmé, jak se respondent tváří při odpovědi a jakým stylem odpovídá. Zda se odpovědi na danou otázku vyhýbá, či má pozitivní přístup a rád vyjádří svůj názor.

Strukturovaný rozhovor je složený ze dvanácti následujících otázek:

- 1) Kolik má Vaše firma zaměstnanců?
- 2) V jakém oboru Vaše společnost podniká?
- 3) Pracují ve Vaší firmě zaměstnanci starší 50 let?
- 4) Jaký je Váš názor na to, kdyby vláda nařídila, aby minimálně 10% zaměstnanců každé společnosti tvořily osoby 50+? (Pokud ano, jaký tvoří podíl?)
- 5) Poskytujete zaměstnancům příspěvky na dojíždění do práce?
- 6) Nabízí Vaše společnost pro své zaměstnance rekvalifikační programy?
- 7) Ovlivní Vaše rozhodnutí při výběru zaměstnance poskytnutí dotace na zaměstnání osob starších 50 let?
- 8) Jaké informační zdroje využíváte pro nabídku pracovních pozic Vaší společnosti?
- 9) Jaké vidíte výhody v přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let?
- 10) Jaké vidíte nevýhody v přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let?
- 11) Mají z Vaší zkušenosti uchazeči o zaměstnání starší 50 let vyšší platové požadavky než nižší věkové skupiny?
- 12) Mají z vaší zkušenosti osoby starší 50 let špatnou fyzickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?
- 13) Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let nedostatečnou časovou flexibilitu?
- 14) Jsou podle Vaší zkušenosti osoby starší 50 let počítačově méně gramotní?

- 15) Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let nižší jazykovou vybavenost?
- 16) Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let horší psychickou kondici?
- 17) Hrozí podle Vás, při přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let, riziko vyšší absence kvůli lékařským návštěvám, které vnímáte jako nevýhodu, při přijetí do zaměstnání?

Za účelem získání potřebných podkladů pro výzkum bylo osobně navštíveno 72 podniků. Většina respondentů požadovala zaslání otázek strukturovaného rozhovoru předem emailem.

4.3 Obecné výsledky

Tabulka 1: Rozdělení společností podle počtu pracovníků

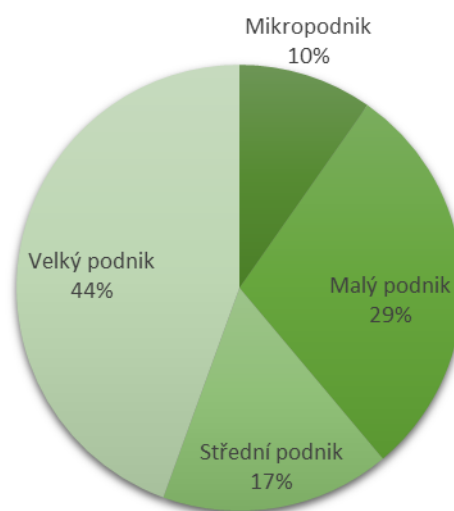
	Počet
<i>Mikropodnik</i>	7
<i>Malý podnik</i>	21
<i>Střední podnik</i>	12
<i>Velký podnik</i>	32

zdroj: vlastní šetření

Zaměstnanci společností uváděli při rozhovoru počet pracovníků. Výsledky byly rozděleny podle toho, jak dělí Evropská Komise podniky podle počtu zaměstnanců při posuzování dotací. Podniky jsou rozděleny na:

- mikropodniky (do 10 zaměstnanců)
- malé podniky (10 – 50 zaměstnanců)
- střední podniky (50 – 250 zaměstnanců)
- velké podniky (více než 250 zaměstnanců)

Graf 7: Rozdělení podniku podle počtu zaměstnanců



zdroj: vlastní šetření

Z výsledků vyplývá, že největší podíl (44 %) respondentů tvoří velké podniky. Větší ochota podstoupit výzkum velkých podniků může být způsobena časovou náročností rozhovoru, kterou si nemohou menší podniky dovolit.

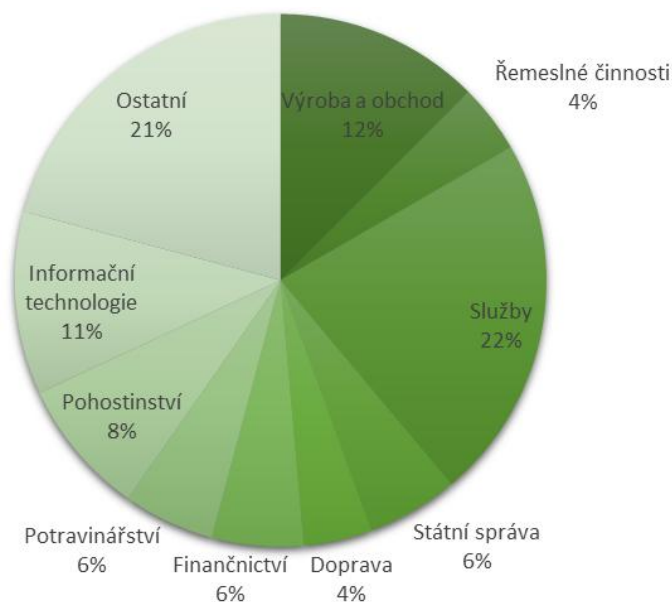
Tabulka 2: Rozdělení společností podle oboru podnikání

	Počet
<i>Výroba a obchod</i>	9
<i>Řemeslné činnosti</i>	3
<i>Služby</i>	16
<i>Státní správa</i>	4
<i>Doprava</i>	3
<i>Finančnictví</i>	4
<i>Potravinářství</i>	4
<i>Pohostinství</i>	6
<i>Informační technologie</i>	8
<i>Ostatní</i>	15

zdroj: vlastní šetření

Společnosti jsou rozdělené do jednotlivých skupin podle oboru podnikání. V poslední skupině ostatní jsou zahrnuty oblasti, které jsou zastoupeny pouze jedním nebo dvěma podniky. Patří sem například zdravotnictví, stavebnictví, internetové obchody, bezpečnost či automobilový průmysl.

Graf 8: Rozdělení společností podle oboru podnikání



zdroj: vlastní šetření

Nejpočetnější kategorii podle oboru podnikání zastupují služby (22 %), další v pořadí je výroba a obchod (12 %) a třetí nejvíce zastoupenou skupinou jsou informační technologie, které tvoří 11 %.

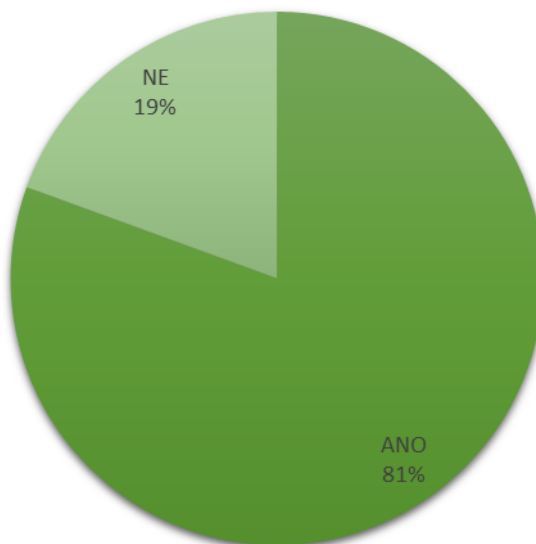
Tabulka 3: Rozdělení společností podle toho, jestli mají v podniku zaměstnance 50+

	Počet
<i>ANO</i>	58
<i>NE</i>	14

zdroj: vlastní šetření

Mezi dotazovanými podniky je 81 % společností, které zaměstnávají osoby zkoumané rizikové skupiny. Pouhých 19% společností nemá v podniku ani jednoho zaměstnance, který je starší 50 let.

Graf 9: Rozdělení společností podle toho, jestli mají v podniku zaměstnance 50+



zdroj: vlastní šetření

Při podrobnějším pohledu na výsledky vyplývá, že nejen většina dotazovaných má ve společnosti alespoň jednoho zaměstnance, který je starší 50 let. Při prozkoumání jednotlivých odpovědí a jejich propojení s informací o velikosti podniku z šetření plyne, že společnosti, ve kterých není žádný pracovník 50+ patří většinou mezi mikropodniky či podniky malé.

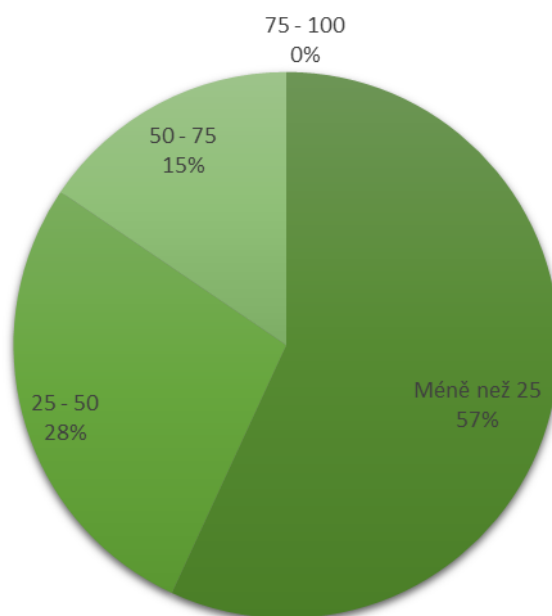
Tabulka 4 : Rozdělení společností podle počtu pracovníků starších 50 let

	Počet
<i>Méně než 25</i>	33
<i>25 - 50</i>	16
<i>50 - 75</i>	9
<i>75 - 100</i>	0

zdroj: vlastní šetření

Po členění společností na to, zda v podniku mají zaměstnance staršího 50 let následovala otázka pro respondenty, kteří odpověděli ano. Vzhledem k tomu, že má většina společností databázi zaměstnanců, nebylo těžké říci jaký podíl v podniku tvoří právě zaměstnanci 50+.

Graf 10: Rozdělení společností podle počtu pracovníků starších 50 let



zdroj: vlastní šetření

Ze společností, které mají alespoň jednoho zaměstnance 50+, žádná nezaměstnává více než 75% zaměstnanců starších 50 let. Naopak největší část společností má méně než 25% zaměstnanců 50+, přesněji 33 podniků. Podíl osob rizikové skupiny šestnácti dotazovaných firem tvoří 25 až 50 %, a devět společností má ve firmě 50 až 75% zaměstnanců 50+.

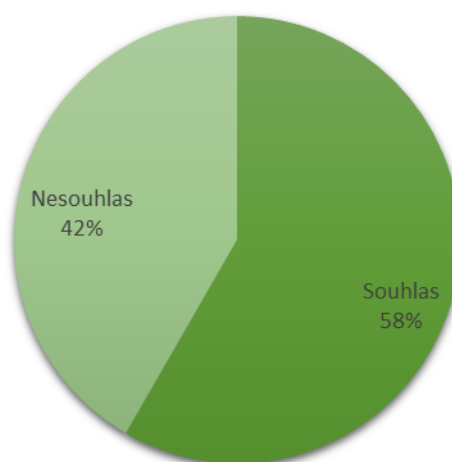
Tabulka 5 : Názor společností na vládní nařízení minimálního počtu (10 %) zaměstnanců starších 50 let

	Počet
<i>Souhlas</i>	42
<i>Nesouhlas</i>	30

zdroj: vlastní šetření

Odpovědi respondentů na otázku, jaký mají názor na to, kdyby vláda zasáhla do problematiky nezaměstnanosti rizikové skupiny způsobem nařízení minimálního počtu deseti procent zaměstnanců starších 50 let, byly rozděleny na souhlas a nesouhlas. Odpovědi jsou téměř vyrovnané, respondentů, kteří by s tímto krokem souhlasili je jen od 12 více než těch, kteří jsou proti.

Graf 11: Názor společností na vládní nařízení minimálního počtu (10 %) zaměstnanců starších 50 let



zdroj: vlastní šetření

Někteří z respondentů vyjádřili pouze souhlas či nesouhlas. Avšak někteří se vyjádřili podrobněji. Ze skupiny respondentů, kteří s krokem nesouhlasí byl vybrán jeden konkrétní: „Byla by to katastrofa, každá společnost by měla mít možnost rozhodovat sama o věkové struktuře svých zaměstnanců. Ne za každou cenu držet povinné kvóty. V některých oborech je důležitější dát přednost mladším před staršími.“

podle důležitosti je výborná fyzická kondice, ke které přihlíží pouze 19 ze 72 podniků.

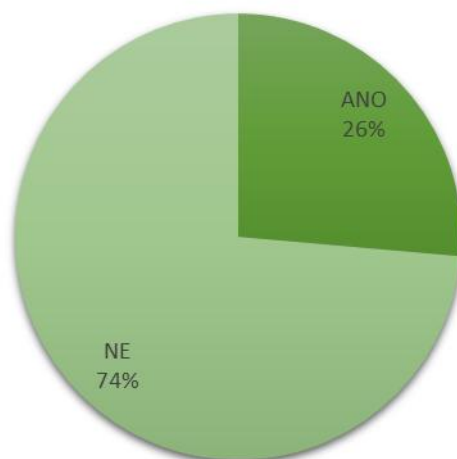
Tabulka 6: Rozdělení společností podle toho, zda poskytují příspěvky na dojíždění do práce

	Počet
<i>ANO</i>	19
<i>NE</i>	53

zdroj: vlastní šetření

Výsledky ukazují, že pouze 19 společností, to znamená 26 %, poskytuje příspěvky na dojíždění do práce svým zaměstnancům. Celých 74 %, v počtu 53 firem, takové výhody neposkytuje.

Graf 12: Rozdělení společností podle toho, zda poskytují příspěvky na dojíždění do práce



zdroj: vlastní šetření

Z počtu devácti respondentů, kteří se snaží finančně usnadnit svým zaměstnancům dojíždění do práce pouze pět proplácí celou výši nákladů, které zaměstnanci vynaloží na dopravu do práce. Ostatní poskytují pouze snížené jízdné v rámci integrované dopravy v daném městě, či určitou peněžní částku každý měsíc dle možností společnosti.

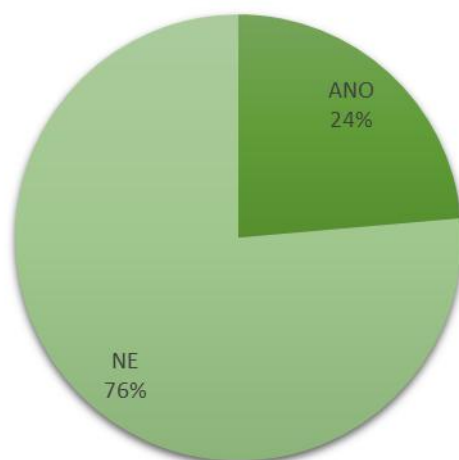
Tabulka 7: Rozdělení společností podle toho, zda nabízí svým zaměstnancům rekvalifikační a jiné kurzy

	Počet
<i>ANO</i>	17
<i>NE</i>	55

zdroj: vlastní šetření

Při rozhovoru uvedlo 55 respondentů, že jejich společnost nenabízí svým zaměstnancům rekvalifikační kurzy. Z celkového počtu zkoumaných firem tvoří 76 %. Možnost dalšího rozvoje tedy nabízí zaměstnancům pouhých 24 %.

Graf 13: Rozdělení společností podle toho, zda nabízí svým zaměstnancům rekvalifikační a jiné kurzy



zdroj: vlastní šetření

Sedmnáct podniků nabízí svým zaměstnancům možnost rekvalifikace a jiné formy vzdělávání. Mezi ty patří například školení v účetních a grafických programech, kurzy asertivního chování, jazykové kurzy, základní a pokročilé kurzy MS Office či rozšíření řídičského oprávnění.

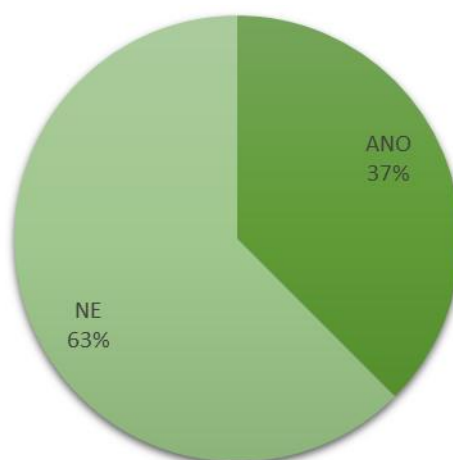
Tabulka 8: Rozdělení společností podle toho, zda je ovlivní poskytnutá dotace na zaměstnance starší 50 let

	Počet
<i>ANO</i>	27
<i>NE</i>	45

zdroj: vlastní šetření

Výsledky vypovídají, že pro pouze 27 společností je důležitá dotace při výběru nových zaměstnanců. Pro 45 společností poskytované dotace na rizikovou skupinu nejsou rozhodující.

Graf 14: Rozdělení společností podle toho, zda je ovlivní poskytnutá dotace na zaměstnance starší 50 let



zdroj: vlastní šetření

Při dotazování bylo ale v mnoha případech zřejmé, že respondentům nebyla i přes anonymitu společnosti tato otázka příjemná. Proto si myslím, že v počtu 45 společností (63 %), které odpověděly, že k dotacím při výběru zaměstnanců nepřihlíží, někteří respondenti nebyli upřímní.

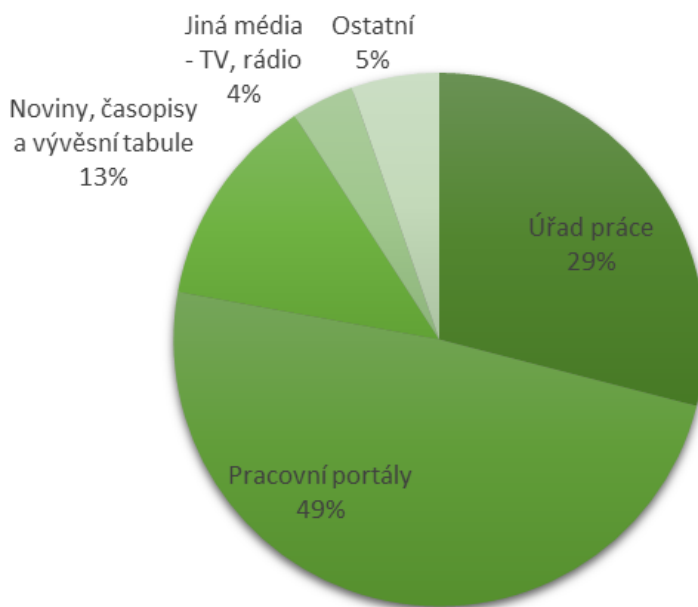
Tabulka 9: Informační zdroje používané pro nabídku pracovních míst společnosti

	Počet
<i>Úřad práce</i>	38
<i>Pracovní portály</i>	64
<i>Noviny, časopisy a vývěsní tabule</i>	17
<i>Jiná média - TV, rádio</i>	5
<i>Ostatní</i>	7

zdroj: vlastní šetření

Společnosti umísťují nejčastěji své pracovní nabídky na pracovních portálech, celkem 64. Dalším nejpoužívanějším zdrojem je Úřad práce, který používá 38 podniků. Již méně používanými jsou noviny, časopisy, vývěsní tabule a jiná média. Do skupiny ostatních informačních zdrojů patří například vlastní webová stránka společnosti či Intranet.

Graf 15: Informační zdroje používané pro nabídku pracovních míst společnosti



zdroj: vlastní šetření

4.4 Výsledky týkající se příčin

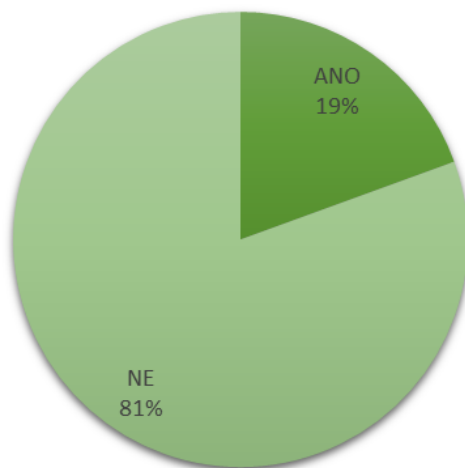
Tabulka 10: Mají uchazeči o práci 50+ z Vaší zkušenosti vyšší platové požadavky než ostatní věkové skupiny?

	Počet
<i>ANO</i>	14
<i>NE</i>	58

zdroj: vlastní šetření

Zkušenosti 58 pracovníků podniků, které tvoří 81 %, ukazují, že osoby starší 50 let nepožadují vyšší platové ohodnocení než ostatní věkové skupiny. Jen 14 podniků zkušenosti s požadavkem na vyšší mzdu má.

Graf 16: Mají uchazeči o práci 50+ z Vaší zkušenosti vyšší platové požadavky než ostatní věkové skupiny?



zdroj: vlastní šetření

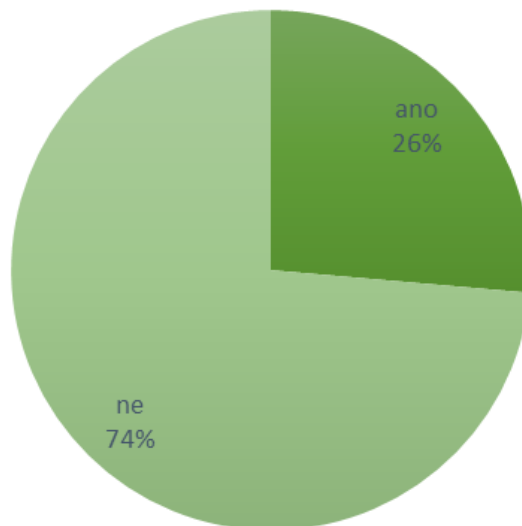
Tabulka 11: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let špatnou fyzickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?

	Počet
<i>Ano</i>	19
<i>Ne</i>	53

zdroj: vlastní šetření

Horší fyzická kondice znamená důvod pro nepřijetí zaměstnanců starších 50 let jen v 19 podnicích, které tvoří 26 % dotazovaných. Činitel neovlivní rozhodování celých 53 společností.

Graf 17: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let špatnou fyzickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?



zdroj: vlastní šetření

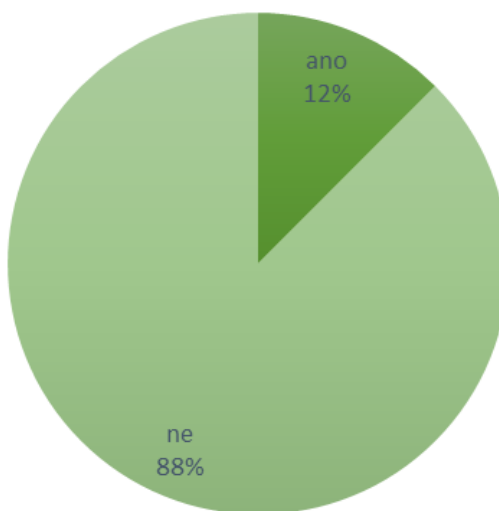
Tabulka 12: Nevýhoda přijetí osoby 50+ ve formě nedostatečné časové flexibility

	Počet
<i>ANO</i>	9
<i>NE</i>	63

zdroj: vlastní šetření

Časovou flexibilitu nepovažuje 88 % respondentů za nevýhodu přijetí osoby starší 50 let. Naopak většina respondentů vidí tento faktor jako výhodu této věkové skupiny. Pro 12 % společností nemá faktor žádný význam.

Graf 18: Nevýhoda přijetí osoby 50+ ve formě nedostatečné časové flexibility



zdroj: vlastní šetření

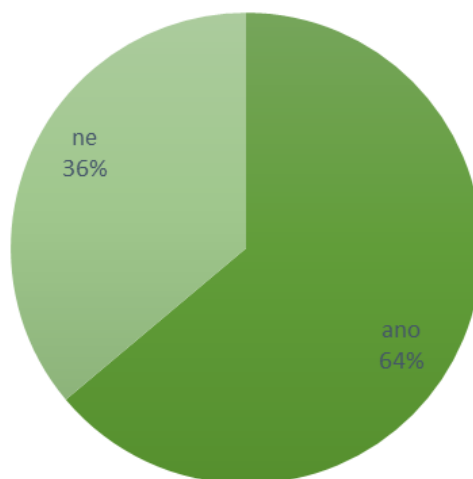
Tabulka 13: Jsou z Vaší zkušenosti osoby starší 50+ počítačově méně gramotní?

	Počet
<i>Ano</i>	46
<i>Ne</i>	26

zdroj: vlastní šetření

Podle 46 společností je nedostatečná počítačová gramotnost osob 50 let příčinou pro nezaměstnání. Pro zbytek dotazovaných společností, kterých je 26 je činitel nepodstatný.

Graf 19: Jsou z Vaší zkušenosti osoby starší 50+ počítačově méně gramotní?



zdroj: vlastní šetření

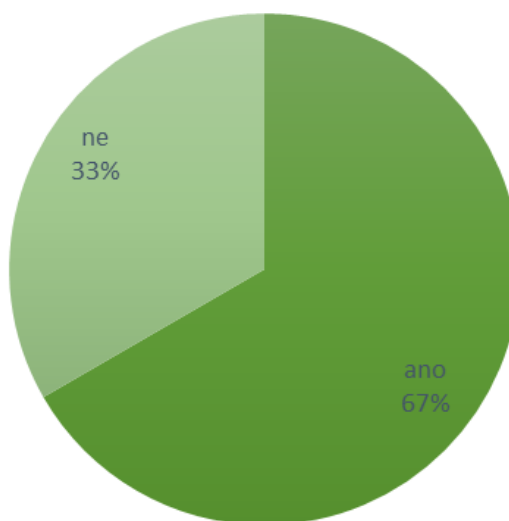
Tabulka 14 : Mají z Vaší zkušenosti osoby 50+ nižší jazykovou vybavenost?

	Počet
<i>Ano</i>	48
<i>Ne</i>	24

zdroj: vlastní šetření

Nízká jazyková vybavenost je podle výsledků významným vlivem pro nepřijetí osob starších 50 let ve 48 společnostech. Naopak tento faktor není příčinou pro nezaměstnání ve 24 podnicích.

Graf 20: Mají z Vaší zkušenosti osoby 50+ nižší jazykovou vybavenost?



zdroj: vlastní šetření

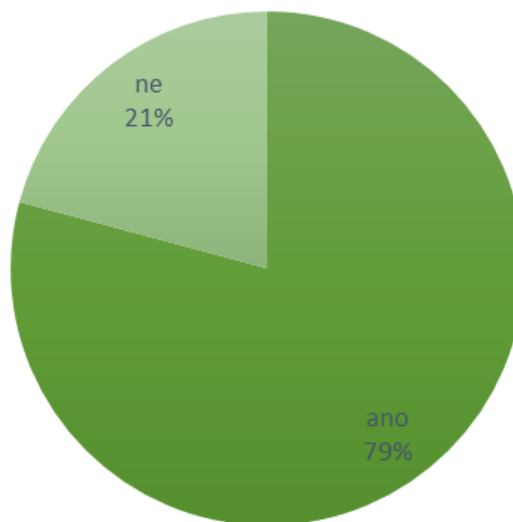
Tabulka 15: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let horší psychickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?

	Počet
<i>Ano</i>	57
<i>Ne</i>	15

zdroj: vlastní šetření

Osoby starší 50 let mají podle 57 společností horší psychickou kondici, která znamená nevýhodu při přijetí do zaměstnání. Těchto 57 firem tvoří 79 % dotazovaných. Zbytek, jež tvoří 15 společností mají jiný názor.

Graf 21: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let horší psychickou kondici, která je důvodem pro nepřijetí do zaměstnání?



zdroj: vlastní šetření

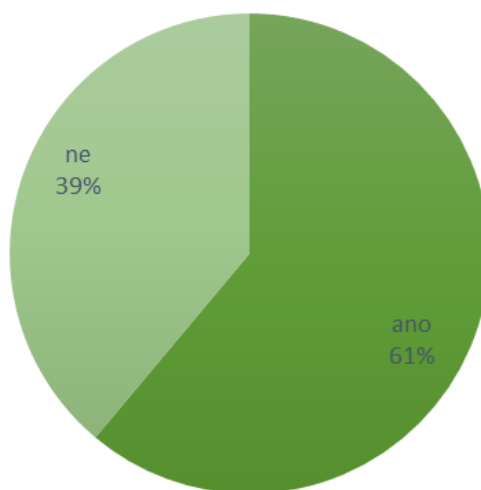
Tabulka 16: Hrozí podle Vás, při přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let, riziko vyšší absence kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám, které vnímáte jako nevýhodu při přijetí do zaměstnání?

	Počet
<i>Ano</i>	44
<i>Ne</i>	28

zdroj: vlastní šetření

Riziko absence zkoumané rizikové skupiny je nevýhodou při přijetí do zaměstnání pro 44 společností, které představují 61% z celkového počtu respondentů. Pro zbývajících 28 podniků to není důvod pro nepřijetí do zaměstnání.

Graf 22: Hrozí podle Vás, při přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let, riziko vyšší absence kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám, které vnímáte jako nevýhodu, při přijetí do zaměstnání?



zdroj: vlastní šetření

5 Zhodnocení výsledků analýzy a diskuze

Pro vyhodnocení výsledků výzkumu byly stanoveny hypotézy týkající se příčin nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání starších 50 let. Hypotézy byly následně položeny vedle výsledků vlastního šetření a došlo k jejich potvrzení či vyvrácení. Pro stanovení hypotéz bylo uskutečněno několik schůzek s pracovníky Úřadu práce, kteří s rizikovou skupinou osob nad 50 let pracují. Zkušenosti pracovníků jsou velmi cenné, protože jsou seznámeni s postoji uchazečů o práci i jejich ochotou a znalostmi. Mají velmi podrobný pohled na zkoumanou problematiku.

Generální hypotéza:

- 1) Existuje vyšší nezaměstnanost věkové skupiny 50+ oproti věkové skupině 40 až 49 let.

Statistiky Českého statistického úřadu ukazují, že míra obecné nezaměstnanosti osob starších 50 let je o 1,2 procentního bodu vyšší, než osob ve věku 40 až 49 let. V procentuálním vyjádření je míra obecné nezaměstnanosti zkoumané věkové skupiny 50+ vyšší o 40,68 %.

Dílčí hypotézy:

- 1) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobují jejich vyšší platové požadavky.
- 2) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje špatná fyzická kondice.
- 3) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná časová flexibilita.
- 4) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná počítačová gramotnost.
- 5) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná jazyková vybavenost.
- 6) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje horší psychická kondice.
- 7) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje riziko vyšší absence kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám.

1) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobují vyšší platové požadavky.

Tabulka 17: Mají osoby starší 50 let vyšší platové požadavky?

	Počet	Podíl (%)
<i>ANO</i>	14	19
<i>NE</i>	58	81

zdroj: vlastní šetření

Výsledky šetření ukazují, že 81% dotazovaných společností nemá zkušenost s vyššími platovými podmínkami věkové skupiny starší 50 let. Pro potvrzení či vyvrácení hypotézy bylo stanoveno kritérium rozdílu minimálně 10 procentních bodů mezi odpověďmi. Ze zkušenosti respondentů vyplývá, že pouze 14 z nich se setkalo se situací, kdy osoby 50+ požadovaly vyšší výplatu než jiné věkové kategorie.

Hypotéza: vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobují vyšší platové požadavky nebyla u zaměstnavatelů potvrzena a zamítá se.

2) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje špatná fyzická kondice.

Tabulka 18: Mají osoby starší 50 let špatnou fyzickou kondici, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?

	Počet	Podíl (%)
<i>ANO</i>	19	26
<i>NE</i>	53	74

zdroj: vlastní šetření

Celkem 53 respondentů nepovažuje fyzickou kondici jako nevýhodu přijetí osoby starší 50 let do zaměstnání, tento faktor je důvodem pro nepřijetí rizikové skupiny pouze v 19 podnicích. Rozdíl mezi odpověďmi přesahuje stanovenou kritériální hranici pro vyvrácení hypotézy.

Hypotéza: vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje špatná fyzická kondice nebyla u zaměstnavatelů potvrzena a zamítá se.

3) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná časová flexibilita.

Tabulka 19: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let nedostatečnou časovou flexibilitu, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?

	Počet	Podíl (%)
<i>ANO</i>	9	12
<i>NE</i>	63	88

zdroj: vlastní šetření

Podle 88 % společností nemají osoby starší 50 let nedostatečnou časovou flexibilitu, nebo to pro ně není důvod pro nepřijetí do zaměstnání. Pouze 12 % společností považuje osoby starší 50 let za nedostatečně flexibilní. Rozdíl odpovědí respondentů je velmi výrazný, tudíž výsledky vyvrací hypotézu.

Hypotéza: vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná časová flexibilita nebyla u zaměstnavatelů potvrzena a zamítá se.

4) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná počítačová gramotnost.

Tabulka 20: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let nedostatečnou počítačovou vybavenost, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?

	Počet	Podíl (%)
<i>ANO</i>	46	64
<i>NE</i>	26	36

zdroj: vlastní šetření

Počítačová gramotnost je podle výsledků nedostatečná u osob starších 50 let podle 64 % společností. Rozdíl oproti respondentům, kteří si myslí opak je 28 procentních bodů. Vzhledem ke stanovenému kritériu pro potvrzení či vyvrácení hypotézy 10 procentních bodů se daná hypotéza potvrzuje.

Hypotéza: vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná počítačová gramotnost byla u zaměstnavatelů potvrzena a přijímá se.

5) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná jazyková vybavenost.

Tabulka 21: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let nedostatečnou jazykovou vybavenost, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?

	Počet	Podíl (%)
<i>ANO</i>	48	67
<i>NE</i>	24	33

zdroj: vlastní šetření

Z tabulky je zřejmé, že 67 % respondentů považuje věkovou skupinu starší 50 let za osoby, které mají nízkou jazykovou vybavenost, která je nevýhodou při přijetí osoby starší 50 let do zaměstnání. 33 % společností si nemyslí, že osoby starší 50 let mají nižší jazykovou vybavenost, nebo tento činitel nepovažují za důležitý při svém rozhodování o přijetí do zaměstnání. Tudiž druhou hypotézu výsledky zkoumání potvrzují. Při pohledu na jednotlivé odpovědi rozhovorů, pouze pět společností nabízí svým zaměstnancům bezplatné jazykové kurzy. Problém by mohly vyřešit samy společnosti zavedením jazykových kurzů. Vzhledem k tomu, že požadují jazykovou znalost, měly by také projevit zájem a pomoci svým stálým či budoucím zaměstnancům s touto dovedností.

Hypotéza: vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná jazyková vybavenost byla u zaměstnavatelů potvrzena a přijímá se.

6) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje špatná psychická kondice.

Tabulka 22: Mají z Vaší zkušenosti osoby starší 50 let špatnou psychickou kondici, která je příčinou pro nepřijetí do zaměstnání?

	Počet	Podíl (%)
<i>ANO</i>	57	79
<i>NE</i>	15	21

zdroj: vlastní šetření

Psychická kondice je podle výzkumu mnohem důležitějším faktorem, než fyzická kondice. Činitel je důležitý pro 79% společností, které si myslí, že je důvodem pro nepřijetí osob starších 50 let.

Hypotéza: vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje špatná psychická kondice byla u zaměstnavatelů potvrzena a přijímá se.

7) Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje riziko absence osob starších 50 let kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám.

Tabulka 23: Hrozí podle Vás, při přijetí do zaměstnání osoby starší 50 let, riziko vyšší absence, kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám, které vnímáte jako nevýhodu, při přijetí do zaměstnání?

	Počet	Podíl (%)
<i>ANO</i>	44	61
<i>NE</i>	28	39

zdroj: vlastní šetření

Podniky, které považují nevýhodu, při přijetí osob starších 50 let, možné riziko absence kvůli zdravotnímu stavu tvoří 61 % dotazovaných společností. Výsledné procento je vyšší než opačný názor o 22 procentních bodů.

Hypotéza: vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje riziko absence osob starších 50 let kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám byla u zaměstnavatelů potvrzena a přijímá se.

6 Závěr

Provedené šetření prokázalo příčiny nezaměstnanosti rizikové skupiny osob starších 50 let potvrzením hypotéz, stanovených na základě teoretických východisek společně s praktickými zkušenostmi zaměstnanců Úřadu práce.

Generální hypotézu říkající, že existuje vyšší nezaměstnanost věkové skupiny 50+ oproti věkové skupině 40 až 49 let potvrzují statistiky Českého statistického úřadu. Ukazují, že míra obecné nezaměstnanosti zkoumané věkové skupiny je o 1,2 procentního bodu vyšší. V procentuálním vyjádření je míra obecné nezaměstnanosti zkoumané věkové skupiny 50+ vyšší o 40,68 %.

Potvrzení dílčích hypotéz, které proběhlo na základě výsledků vyjádření jednotlivých zaměstnavatelů, poukazuje na následující příčiny nezaměstnanosti věkové skupiny 50+:

- nedostatečná počítačová gramotnost,
- nedostatečná jazyková vybavenost,
- špatná psychická kondice,
- riziko vyšší absence, kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám.

Uvedené příčiny vplynuly z následujících ověřených hypotéz.

Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná počítačová gramotnost. 64 % společností má zkušenosti s nedostatečnou počítačovou gramotností, v níž vidí nevýhodu přijetí osob starších 50 let do zaměstnání. Opačný názor má 36 % podniků. Rozdíl v odpovědích respondentů je dostatečný pro potvrzení dané hypotézy. Danou příčinu by zmírnil systém rekvalifikačních kurzů zaměřených právě na zkoumanou rizikovou skupinu 50+.

Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje nedostatečná jazyková vybavenost. Pracovníci 67 % podniků odpověděli, že mají zkušenosti s nedostatečnou jazykovou vybaveností věkové skupiny 50+, kterou považují za nevýhodu přijetí takového kandidáta o zaměstnání. Řešením by mohla být možnost absolvování cizojazyčných kurzů přímo u zaměstnavatele. V současné době poskytuje z dotazovaných společností pouze pět svým zaměstnancům bezplatné jazykové kurzy. Pokud by zaměstnanci dostali příležitost

si bezplatně doplnit vzdělání v oblasti cizích jazyků, situace by pak mohla být lepší při hledání nového zaměstnání.

Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje špatná psychická kondice. Z výsledků vyšla jako nejdůležitější faktor, vzhledem k poměru odpovědí. Podle 79 % dotazovaných společností je daný činitel nevýhodou. Respondenti uváděli například nepříznivé chování ve stresových situacích, či nepřizpůsobivost. Pro zbývajících 21% společností psychickou kondici zkoumané věkové kategorie jako nevýhodu nevnímá.

Poslední potvrzenou hypotézou je následující. Vyšší nezaměstnanost osob starších 50 let způsobuje riziko vyšší absence kvůli zdravotnímu stavu a souvisejícím lékařským návštěvám. Je přirozené, že s přibývajícím věkem, přibývá i zdravotních obtíží, které mohou způsobit vyšší pracovní absenci. Takový názor má 61 % z celkového počtu respondentů. Podniky disponující jiným názorem tvoří 39%. Tudíž hypotézu ohledně příčiny nezaměstnanosti potvrzujeme. Možným řešením by mohl být dotační program pro kompenzaci ušlé produkce za čas nepřítomnosti zaměstnance v pracovní činnosti.

7 Seznam použité literatury

- (1) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.
- (2) MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2001 dotisk, 367 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-861-7518-9.
- (3) URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 2., dopl. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2006, 515 s. ISBN 80-7357-188-9.
- (4) MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. Vyd. 7. Slaný: Melandrium, 2002. 176 s. ISBN 80-86175-20-0.
- (5) SIROVÁTKA, Tomáš a Ivo ŘEZNÍČEK. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995, 117 s. ISBN 80-210-1246-3.
- (6) MATĚJŮ, Petr a Jiří VEČERNÍK. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1998, 364 s. ISBN 80-200-0703-2.
- (7) DOERINGER, Peter B a Michael J PIORE. *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass.: HEATH, 1971, viii, 214 p.
- (8) JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9.
- (9) PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2007, 278 s. ISBN 978-808-6175-522.
- (10) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-245-1149-5.
- (11) BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Vyd. 1. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 292 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7380-245-5.
- (12) KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-245-1149-5.

- (13) Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [cit. 2017-01-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- (14) SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. Přel. M. Mejstřík a kolektiv, 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X
- (15) MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium, 2003, 275 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-861-7538-3.
- (16) KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-246-1383-3
- (17) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §105* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (18) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §107* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (19) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §104* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (20) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §109* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (21) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §110* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (22) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §111* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (23) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §112* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

- (24) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §113* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (25) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §115* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (26) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §116* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (27) Businesscenter.cz: *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §117* [online]. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- (28) PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4
- (29) TOMEŠ, Igor. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2. rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, 304 s. ISBN 978-807-3674-830
- (30) Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §43
- (31) *Víte, jak si poradit s diskriminací na pracovním trhu?*. Hradec Králové, 2008. Brožura A4. Občanské poradenské středisko, o.p.s.
- (32) SPOUSTOVÁ, I. *Diskriminace a právo; Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Vyd. Gender Studies, o.p.s., 2007. 56 s. ISBN 978-80-86520-20-9
- (33) MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Co je to diskriminace a proč vzniká? In Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002
- (34) HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 1.vyd., Praha 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3
- (35) *Ústava České republiky*. [cit. 11.03.2017]. Dostupné na [www](http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html):
<http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>
- (36) BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

- (37) Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. - §33
- (38) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění pozdějších předpisů
- (39) VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vydalo nakladatelství Optys, spol. s r.o., 1. vydání, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2
- (40) ČSÚ. Veřejná databáze. [cit. 14.1.2017]. Dostupné na [www: http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=19&vo=tabulka](http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=19&vo=tabulka)
- (41) Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce. [cit. 14.1.2017]. Dostupné na [www: http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf)
- (42) Vyhláška č. 182/1991 Sb., o sociálním zabezpečení, v platném znění pozdějších předpisů
- (43) Dědina, J., Cejthamr, V. (2005). *Management a organizační chování*. Praha: Grada Publishing
- (44) KOUBEK, J. *Personální práce v malých podnicích*. Praha : Grada, 1996. s.67
- (45) AMBROSOVÁ, H. a kol. *Abeceda personalisty*. Jihlava: ANAG 2011. s. 95
- (46) KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. s. 83
- (47) Bedrnová, E., Nový, I. (1998). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press
- (48) ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002, s. 354
- (49) KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- (50) ARNOLD, J., SILVESTER, J. aj. *Psychologie práce*. Brno: Computer Press, 2007. 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3
- (51) DALE, M. *Vybíráme zaměstnance*. Brno: Computer Press, 2007. 181 s. ISBN 978-80-251-1522-0

- (52) DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4
- (53) SAKSLOVÁ V., ŠIMKOVÁ E. *Základy řízení lidských zdrojů*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005, 153 S. ISBN 80-7041-187-2
- (54) KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. 2001: *Řízení lidských zdrojů*. Praha. C. H. Beck, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2
- (55) KOUBEK, J. *ABC praktické personalistiky*. Praha: Linde, 2000. 400 s. ISBN 80-86131-25-4
- (56) *Metodická podpora regionálního rozvoje* [online]. [cit. 2017-01-15]. Dostupné z: <http://www.regionaldevelopment.cz/index.php/socioekonomickacharakteristika.html>
- (57) TÍDEK, Libor. *Transformace české ekonomiky: 1989-2004*. Vyd. 1. V Praze: C.H.Beck, 2006. Beckova edice ekonomie. ISBN 80-717-9922-X
- (58) MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce: závěrečná zpráva* [online]. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2015 [cit. 2016-10-05]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>
- (59) Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-10-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz>
- (60) *Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu* [online]. [cit. 2016-10-05]. Dostupné z: http://www.historickygis.cz/sites/default/files/svoboda_p._nemeskal_j._2015_nezaměstnanost_v_cesku_v_historickem_pohledu._geograficke_rozhledy_24_c._4_s._28-29.pdf
- (61) Český statistický úřad [online]. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- (62) *Nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2016-11-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11260/17901422/Nezam%25C4%25Bstnanost%2520_1993_2004.pdf/7310053a-b659-4b19-807a-d5ec1a4cdf4a?version=1.0

- (63) *Idnes.cz: Ekonomika* [online]. [cit. 2016-11-10]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-cr-za-leden-2013-dmj-/ekonomika.aspx?c=A130208_091836_ekonomika_spi
- (64) *ČSÚ* [online]. [cit. 2016-11-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11260/17901422/Nezam%25C4%259Bstnanost%2520_1993_2004.pdf/7310053a-b659-4b19-807a-d5ec1a4cdf4a?version=1.0
- (65) KOTÍKOVÁ J., REML J. *Podpora zaměstnávání starších osob*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007 s. 10-11
- (66) KORÝTKOVÁ M., ČERVENKOVÁ A., *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001 s. 9-16
- (67) HAVLÍK J., *Problematika generace 50 plus*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009 s. 14

