

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

FILOZOFICKÁ FAKULTA

ÚSTAV SOCIÁLNÍ PRÁCE

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2021

Bc. Anna Plašilová

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

Diskriminace osob nad 50 let na trhu práce z pohledu pracovníků
ÚP v Královéhradeckém kraji

Anna Plašilová

Autor: Bc. Anna Plašilová

Studijní program: N6731 – Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: SPN Sociální práce

Forma studia: Prezenční

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Hradec Králové

2021



Zadání diplomové práce

Autor: Bc. Anna Plašilová

Studium: U1908

Studijní program: N6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

Název diplomové práce: **Diskriminace osob nad 50 let na trhu práce z pohledu sociálních pracovníků úřadu práce v Královéhradeckém kraji**

Název diplomové práce AJ: Discrimination of persons over 50 on the labor market from the point of view of social workers of the labor office in the Hradec Králové Region

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Diplomová práce vymezí pojmy související s trhem práce a bude nastíněna situace na trhu práce v České republice a v Královéhradeckém kraji. Dále se zaměří na politiku zaměstnanosti, do které bude spadat i nezaměstnanost. Práce se bude také věnovat diskriminaci, jejími projevy, formami a právní úpravou. Praktická část bude zkoumat nástroje sociální politiky ČR v boji proti diskriminaci na trhu práce a jejich silné a slabé stránky z pohledu pracovníků úřadu práce v Královéhradeckém kraji. Zvolené metody a techniky: kvalitativní výzkumná strategie, polostrukturovaný rozhovor.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. HÁJKOVÁ, Michaela. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8. MPSV. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. In:[online]. 2020 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Oponent: doc. JUDr. Olga Sovová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 30.4.2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu své diplomové práce PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za poskytnuté konzultace, odborné vedení a cenné rady. Poděkování patří i mé rodině a přátelům, kteří mi byli po celou dobu studia oporou.

ANOTACE

PLAŠILOVÁ, Anna. *Diskriminace osob nad 50 let na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP v Královéhradeckém kraji*. Hradec Králové: Filosofická fakulta Hradec Králové, 2021, 97 stran, Diplomová práce.

Tato diplomová práce pojednává o problematice diskriminace osob starších 50 let na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP v Královéhradeckém kraji. Teoretická část je zaměřena na diskriminaci a její zakotvení v pracovně právních vztazích, vymezení pojmu trh práce a nezaměstnanost. Dále je popsána cílová skupina diplomové práce, kterými jsou osoby starší 50 let. V poslední kapitole teoretické části je stručně charakterizován Královéhradecký kraj, který slouží pro studium dokumentů. Cílem praktické části práce je zjistit, jaký je současný stav diskriminace na trhu práce v Královéhradeckém kraji u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP.

KLÍČOVÁ SLOVA

Diskriminace, trh práce, nezaměstnanost, starší osoby, Královéhradecký kraj

ANNOTATION

This thesis deals with problems of discrimination against persons over 50 years of age on the labor market from the perspective of employees of the Labor Office in the Hradec Králové Region. The teoretical part is focused on discrimination and its anchoring in labor relations, the definition of the labor market and unemployment. Later on is described the target group of work that is persons older than 50 years. The last chapter of the theoretical part briefly characterizes the Hradec Králové region, which is used for document analysis. The main goal of the practical part is to find out what is the current state of discrimination on the labor market in the Hradec Králové region for people over 50 from the perspective of employees of the Labor Office.

KEYWORDS

Discrimination, labor market, unemployment, older people, Královéhradecký kraj

Obsah

Úvod.....	11
TEORETICKÁ ČÁST	13
1 Diskriminace a její zakotvení v pracovně právních vztazích	13
1.1 Pojem rovnost a diskriminace	13
1.2 Věková diskriminace.....	14
1.2.1 Formy věkové diskriminace	14
1.3 Diskriminace v pracovněprávních vztazích	15
1.4 Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.....	17
2 Trh práce	20
2.1 Funkce trhu práce	21
2.2 Přístupy k trhu práce	21
2.3 Segmentace trhu práce	24
2.4 Instituce trhu práce	26
2.4.1 Ministerstvo práce a sociální věci	26
2.4.2 Generální ředitelství Úřadu práce.....	27
2.4.3 Krajská pobočka Úřadu práce	27
3 Nezaměstnanost.....	28
3.1 Typy nezaměstnanosti	29
3.2 Ekonomické, zdravotní, psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti.....	31
3.2.1 Psychologické důsledky	31
3.2.2 Ekonomické důsledky	31
3.2.3 Sociální a zdravotní důsledky.....	32
3.3 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností.....	32
4 Charakteristika osob 50+ a jejich postavení na trhu práce	34
4.1 Charakteristika osob nad 50 let	34
4.1 Postavení osob nad 50 let na trhu práce	35
4.1.1 Postavení osob nad 50 let na Českém trhu práce	35
5 Role Úřadu Práce v oblasti pomoci a zaměstnávání osob 50+.....	38
5.1 Politika zaměstnanosti ČR	38
5.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	39
5.2.1 Rekvalifikace.....	40
5.2.2 Veřejně prospěšné práce.....	41
5.2.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)	41
5.2.4 Příspěvek na zapracování	42
5.2.5 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	42
5.3 Pasivní politika zaměstnanosti	42

5.3.1	Podpora v nezaměstnanosti	42
6	Královéhradecký kraj	44
6.1	Základní údaje	44
6.2	Obyvatelstvo	45
6.3	Vzdělání	45
6.4	Ekonomická výkonnost	46
	PRAKTICKÁ ČÁST	49
7	Metodologická část	49
7.1	Cíle výzkumu	49
7.2	Transformační tabulka	50
7.3	Metodika výzkumu	53
7.4	Výzkumný soubor	54
7.5	Realizace výzkumného šetření	55
7.6	Rizika zvolené výzkumné strategie	56
8	Popis a interpretace dosažených výsledků	57
8.1	První dílčí cíl (DC1): Zjistit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji, a to ve vybraných strategických dokumentech	57
8.1.1	Zaměstnanost v kraji	57
8.1.2	Zaměstnanost v jednotlivých okresech	58
8.1.3	Charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle	60
8.1.4	Nezaměstnanost v kraji	61
8.1.5	Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce	63
8.1.6	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2020	65
8.1.7	Rekvalifikace a poradenství	66
8.2	Druhý dílčí cíl (DC2): Zjistit, jak jsou osoby nad 50 let diskriminovány na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP	68
8.3	Třetí dílčí cíl (DC3): Jak jsou účinné nástroje sociální politiky ČR v boji proti diskriminaci na trhu práce u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP	72
	Závěr	81
	Literatura	85
	Seznam tabulek a grafů	92
	Seznam příloh	93

Seznam zkratek a značek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
A.S.	Akciová společnost
ČL	Článek
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská Unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HPP	Hlavní pracovní poměr
KČ	Korun českých
KM	Kilometr
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPŘ	Například
NSP	Národní soustava povolání
OSF	Open society fund
ORP	Obec s rozšířenou působností
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
SB.	Sbírky
S.R.O.	Společnost s ručením omezeným
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
TIS.	Tisíc
ÚP	Úřad práce
Z.	Zákon
Z.S.	Zapsaný spolek

Úvod

Diplomová práce je zpracována na téma Diskriminace osob nad 50 let na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP v Královéhradeckém kraji. Hlavním cílem mé diplomové práce je „Zjistit, jaký je současný stav diskriminace na trhu práce v Královéhradeckém kraji u osob nad 50 let z pohledu pracovníků Úřadu práce.“

Tuto problematiku jsem si vybrala z důvodu, že v současné době je velmi aktuální a diskutovaná, jelikož se v oblasti sociální práce často setkáváme s diskriminací na trhu práce, ať už přímou či nepřímou. V dnešní době se diskriminace na trhu práce a v zaměstnaneckých vztazích projevuje velmi často, a to nejen z hlediska genderu, ale také z hlediska věku. Přestože v našem právním řádu je zakotven princip rovných příležitostí a nediskriminace, v praxi se můžeme setkat se skupinami, které jsou na trhu práce znevýhodněné. Jedná se především o starší osoby 50 let a ženy, zejména ty, které se vrací na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené. Dále to jsou absolventi škol a osoby jiné národnosti či etnika. (Dvořáková, 2012)

Postavení starších osob je na pracovním trhu specifické. Věková skupina nad 50 let se setkává na trhu práce často se skrytou diskriminací. Zaměstnavatelé dostanou životopis uchazeče, vidí datum narození staršího ročníku a automaticky posílají vyrozumění, že vybrali jiného uchazeče. Proto se domnívám, že je důležité se na tuto problematiku zaměřit, aby nedocházelo k porušování antidiskriminačního zákona.

Teoretická část této práce je rozdělena na šest samostatných kapitol. V první kapitole je popsána diskriminace a její zakotvení v pracovně právních vztazích. Zde je definován pojem rovnost a diskriminace. Dále je popsána věková diskriminace a její formy. Na konci této kapitoly je čtenář seznámen se samotnou diskriminací v pracovně právních vztazích a legislativou, která ji zakazuje. Druhá kapitola je věnována trhu práce. Budou zde vymezeny funkce, přístupy a typy trhu práce. Také zde jsou popsány jednotlivé instituce, které s trhem práce souvisí. Třetí kapitola se zaměřuje na nezaměstnanost. V další kapitole je pojednáváno o charakteristice osob starších 50 let a jejich postavení na trhu práce. V páté kapitole je stručně vylíčena role Úřadu práce v oblasti pomoci a zaměstnávání osob 50+. Poslední kapitola je věnována Královéhradeckému kraji.

Praktická část obsahuje dvě kapitoly. V první kapitole praktické části je popsán hlavní cíl a dílčí cíle, které jsou následně transformovány do výzkumných otázek. Pro výzkum byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie – polostrukturovaný rozhovor a studium dokumentů. Následuje zdůvodnění zvolené výzkumné strategie a volby výzkumného souboru. Dále jsou popsány etická rizika výzkumu a rizika zvolené výzkumné strategie. Na závěr jsou vyhodnoceny rozhovory s pracovníky ÚP.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Diskriminace a její zakotvení v pracovních právních vztazích

1.1 Pojem rovnost a diskriminace

Rovnost a diskriminace jsou pojmy, které můžeme nalézt v mnoha různých oborech i sférách života.

Rovnost je termín, který je spíše politický, filozofický či morální. Zásada rovnosti vychází z ideje, kde všichni lidé by měli mít právo, aby k nim bylo v různých životních situacích přistupováno rovným a spravedlivým způsobem, měli stejné příležitosti k společenskému i pracovnímu uplatnění, a v konečném důsledku tedy i stejné šance vést kvalitní a šťastný život. (Tomšej, 2020)

Zásada rovnosti se jako právní pojem vyskytuje v mnoha formách. V právu se rovností rozumí aplikace stejných možností, práv a povinností na všechny a rovnost člověka státu před zákonem takovým způsobem, aby bylo uplatňováno právo bez jakéhokoliv popírání práv a diskriminace. Právo na rovné zacházení je navíc základním lidským právem, jež zabezpečuje důstojnost každého jedince a je ukotveno v Listině základních práv a svobod. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Diskriminace je pojem, který pochází z latinského výrazu „discriminare“, což znamená rozlišovat. Tento výraz je všeobecně chápán s negativním významem a má několik definic.

Matoušek (2016) vysvětluje diskriminaci jako pojem pro odlišný přístup, především ke skupinám osob určitého věku, pohlaví, rasového nebo etnického původu nebo hlásícím se k určité kultuře či náboženství nebo ke skupinám, jejichž sociální postavení se liší od jiných lidí. Tyto skupiny mohou být systematicky zvýhodňovány nebo znevýhodňovány, a to zákony, podzákonnými normami, publicitou, předsudky, a hlavně faktickým chováním lidí, s nimiž se tyto skupiny lidí dostávají denně do styku.

Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění. Aby se jednalo o diskriminaci v právním smyslu, a

dotčená osoba se proti takovému zacházení mohla účinně bránit, jednání musí mít znaky, které jsou obecně popsány a zakázány zákonem. (Veřejný ochránce práv)

Podle Browne (2009) diskriminace neboli rozlišení bývalo kdysi považováno za pozitivní schopnost rozlišovat mezi dobrem a zlem. Lidé byli cvičeni k schopnosti rozlišovat (diskriminovat), aby byli schopni získat správný úsudek. V dnešní době se však diskriminace používá jako nejasně definovaný, všezahrnující výraz, který označuje neodpuštělný hřích. Jakmile něco označíme za diskriminující, stane se to automaticky nepřijatelné.

1.2 Věková diskriminace

Diskriminace má mnoho typů, ale pro přiblížení tématu se v této podkapitole budeme zabývat pouze věkovou diskriminací.

Ageismus (neboli věková diskriminace) je sociální pojem, který nemá příliš dlouhou tradici. Tento pojem se objevil v USA koncem 60. let 20. století. Ageismus definuje Vidovičová (2005) jako „*ideologii založenou na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.*“

1.2.1 Formy věkové diskriminace

Věková diskriminace může mít několik podob. Zákon o rovném zacházení či Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. dělí diskriminaci na přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Podle tohoto zákona je za diskriminaci považován též pokyn a navádění k diskriminaci.

Přímá diskriminace z důvodu věku je takové jednání s určitou osobou nebo skupinou osob, kde je s nimi zacházeno méně příznivě, než by se ve srovnatelné situaci zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Přímá diskriminace bývá nazývána jako zjevná. (Tomeš, 2011)

Za nepřímou diskriminaci rozumíme přijímání neodůvodněných zdánlivě neutrálních opatření, díky nimž se osoba z důvodu věku dostane do znevýhodněného postavení oproti ostatním. Často se můžeme setkat i s tím, že neurčité pravidlo má dopad převážně na práva osob staršího věku, ačkoliv

zaměstnavatel nechtěl nikoho diskriminovat, jeho rozhodnutí mělo negativní (diskriminující) dopad. Nepřímá diskriminace je přezdívána jako skrytá, neboť ji často není snadné v praxi odhalit. (Polák, 2014)

Obtěžování je způsob nežádoucího chování související s věkem, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti jiné osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Obtěžováním je i jednání, které může být vnímáno jako podmínka určitého rozhodnutí. Takové to jednání je nevíтанé, nežádoucí a nevhodné. Pokud má sexuální povahu, jedná se o sexuální obtěžování. (Veřejný ochránce práv)

Pronásledování neboli viktimizace je nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona. (Polák, 2014)

Poslední formy věkové diskriminace jsou navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci. Štangová (2010) **pokyn a navádění k diskriminaci** charakterizuje jako chování, které se dopustí osoba, která zneužije svého nadřízeného postavení k tomu, aby se jí podřízená osoba dopustila diskriminačního jednání v neprospěch třetí osoby.

Polák (2014) ve svém díle zmiňuje, že navádění k diskriminaci se nejčastěji odehrává na horizontální úrovni (mezi osobami na podobné pracovní pozici) natož pokyn k diskriminaci se odehrává na vertikální úrovni (ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti).

1.3 Diskriminace v pracovněprávních vztazích

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci na trhu práce či přístupu k zaměstnávání považujeme takové jednání, kdy je osoba vystavena odlišnému, méně příznivému zacházení oproti jiným osobám ve srovnatelné situaci. (Tomšej, 2020)

Diskriminace na trhu práce je sociální jev, který je nežádoucí a do povědomí široké veřejnosti se začal dostávat až v 90. letech minulého století. Diskriminaci na trhu práce je potřeba věnovat pozornost, protože navzdory tomu, že existují právní předpisy, které diskriminaci zakazují a zároveň postihují, se tento jev projevuje velmi často. (Jurajda a spol, 2006)

Diskriminační praktiky jsou v oblasti trhu práce častým jevem. Účastníci trhu práce nejsou často schopni správně posoudit, kdy se skutečně jedná o diskriminaci, a to z důvodu jejich nedostatečného právního vědomí. S tím souvisí skutečnost, že jedinci nevědí, jak v dané věci správně postupovat. Má-li dojít k omezení tohoto nežádoucího jevu je důležité prosadit následující:

- nediskriminační přístup při přijímání do zaměstnání,
- rovné odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty,
- stejné šance na uplatnění na trhu práce bez ohledu na pohlaví či věk,
- důstojnou penzi, jejíž výše se nebude snižovat o dobu trávenou na rodičovské dovolené,
- odstranění sexuálního obtěžování na pracovišti,
- podporu sladění osobního a profesního života. (Tomšej, 2020)

Zaměstnavatelé jsou povinni rovně zacházet se všemi zaměstnanci v okruhu jejich pracovních podmínek, odměňování, odborné přípravy či dosažení funkčního postupu v zaměstnání. S nerovnostmi na trhu práce se nejčastěji setkáváme v praxi s nerovným zacházením a odměňováním mezi muži a ženami a u znevýhodněných skupin z důvodu handicapu, věku a minorit. (Tomšej, 2020)

V samotné realizaci práva na zaměstnání často někteří zaměstnavatelé porušují zákon při náboru zaměstnanců tím, že vyžadují předem informace o žadateli a při samotném pohovoru pokládají otázky diskriminačního charakteru. To jsou například informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženského přesvědčení, či sexuální orientace. Zaměstnavatelé nejsou oprávněni se ptát uchazečů na osobní údaje, které se týkají jejich soukromého života, např. rodinného stavu, počtu dětí, jméno či zaměstnání partnera. V těchto případech se nejedná o údaje, které souvisí s výkonem nabízené pozice, a proto uchazeč na takové otázky není povinen odpovídat. Obranou uchazeče může být oznámení skutečnosti k příslušnému ÚP, který může zaměstnavateli za takové jednání uložit sankci. (Tomšej, 2020)

1.4 Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Zákaz diskriminace obecně je upraven mnoha předpisy ať už na domácí nebo mezinárodní úrovni. Česká republika je vázána mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu a jako každý členský stát Evropské unie je povinen řídit se příslušnými předpisy.

V ČR je zákaz diskriminace zakotven již na ústavní rovině, a to v Listině základních práv a svobod. V obecném ustanovení dle čl. 1 Listiny základních práv a svobod (LZPS) jsou lidé „*svobodní a rovni v důstojnosti i právech*“. Zákaz diskriminace je konkrétně v článku 3 LZPS, který stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu. V tomto článku jsou vyjmenovány důvody, jako jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, víra, a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní a sociální původ, rod nebo jiné postavení, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek. Zákaz diskriminace je také ukotven v antidiskriminačním zákoně.

Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost rovného zacházení a zakazuje diskriminaci z následujících důvodů, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání a víry či světového názoru.

Podle ustanovení § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona má fyzická osoba právo v právních vztazích na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována. Ochrana se tedy poskytuje fyzickým osobám nikoli právnickým osobám.

Diskriminace je zakázána v mnoha oblastech, kde dochází ke znevýhodnění jedince nebo skupiny obyvatel. Ty jsou však vyjmenované v antidiskriminačním zákoně. Jedná se o tyto oblasti:

- Zaměstnávání a přístup k zaměstnávání, povolání, služebnímu poměru
- Odměňování v zaměstnání
- Přístup k podnikání či jiné výdělečné činnosti
- Přístup ke zdravotní péči či jejímu poskytování
- Přístup ke službám
- Přístup ke zboží
- Bydlení

- Výkon veřejné správy
- Vzdělávání (zákon č.198/2009 Sb., antidiskriminační zákon)

Zákaz diskriminace v pracovním právu lze nalézt v mnoha právních předpisech jako je například zákon o zaměstnanosti, zákoník práce aj.

Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů v § 4 zakotvuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Právem na rovné zacházení se přitom rozumí právo nebyť diskriminován z důvodů stanovených zákonem. Účastníci právních vztahů (zaměstnavatelé, Úřady práce ad.) jsou povinni zajišťovat princip rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, ..., národnosti, státního občanství, sociálního původu, ..., zdravotního stavu, věku, ..., manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, ...; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“ (§ 4 odst. 2).

Zákoník práce

Samotný zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) zakotvuje zákaz diskriminace a rovné zacházení se zaměstnanci, a to jako klíčové zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a).

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ (§ 16 odst. 1).

„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, ...“ (§ 16 odst. 2).

„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný ...“ (§ 16 odst. 4).

Dále také zakotvuje rovnost v odměňování (§110):

„(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnosti, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.“

2 Trh práce

Práce je základní podmínkou lidského bytí, který má rozměr zejména ekonomický a sociální. Právo na zaměstnání, na práci a právo na svobodnou volbu povolání, představuje jeden ze základů sociálních práv občana.

Právo na práci je zakotveno v ústavním pořádku v článku 26 Listiny základních práv a svobod. Toto právo lze pojmut jako trojici dílčích práv – právo práci získat, udržet a práci vykonávat. Je chápáno jako právo aktivní, neboť je podmíněno možností fyzické osoby pracovat, zájmem fyzické osoby o práci a skutečností, že se o práci daná osoba opravdu uchází.

Právo na zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti lze chápat jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb. Oproti právu na práci se rozumí právem na zaměstnání především právo vykonávat určitou práci za mzdu v zaměstnání.

Pracovní trh je nedílnou sociální i ekonomickou součástí každého státu. Je to jeden z nejdůležitějších prvků, který umožňuje jeho fungování a stabilitu. Tuto stabilitu a rovnováhu státu může ohrozit několik faktorů, které určují, jak moc tento trh práce v dané zemi funguje či nefunguje.

Trh práce lze definovat jako místo, kde se střetávají dva ekonomické subjekty – firmy a domácnosti, prostřednictvím poptávky a nabídky práce. Schopnost pracovat je vázána na člověka. Každý člověk je jedinečný, má jiný talent, nadání, životní a pracovní zkušenosti. Také má různé požadavky na práci, kterou chce vykonávat. Trh práce je tvořen třemi faktory, a to nabídkou práce, poptávkou po práci a mzdou. (Tuleja, Majerová, Nezval, 2006)

Winkler (1999) definuje trh práce jako místo, kde jsou utvářeny podmínky pro zaměstnanost, a to včetně mezd a platů prostřednictvím střetu nabídky a poptávky. Předmětem směny na trhu je práce. Ta je neoddělitelná od osobnosti člověka. Ti, co práci nabízejí (zaměstnanci), i ti, co práci poptávají či kupují (zaměstnavatelé a firmy), uplatňují různé preference. Účastníci na trhu práce se tedy nerozhodují pouze na základě ceny práce (mzdy, platu), ale i podle dalších skutečností, kterými

je např. rizikovost práce, prestiž povolání, organizační dispozice apod. Ve hře tedy není jen cena práce, ale i další neméně důležité neekonomické faktory.

2.1 Funkce trhu práce

Trh práce má dvě základní funkce, funkci ekonomickou a funkci sociální.

Ekonomická funkce trhu práce vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností, resp. pracovních míst a pracovní silou. Tento vztah je řešen na základě směny práce mezi firmy, odvětví, regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. (Šmajsová, 2002)

Sociální funkce trhu práce zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej i cenu pracovních služeb. Tedy v procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba. Stranami zúčastněnými v tomto procesu jsou zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci. Vedle nich do toho procesu zasahují další partneři: státní instituce, odbory, někdy i politické lobby a další, kteří tento proces ovlivňují, neboť souvisí s jejich ekonomickými a politickými zájmy. (Sirovátka, Mareš, 2003)

2.2 Přístupy k trhu práce

Existuje několik přístupů či modelů k trhu práce i k fenoménu nezaměstnanosti. Teorie se liší v základních předpokladech a východiscích trhu práce. Václavíková (2009) rozlišuje čtyři ekonomické přístupy.

Liberální přístup

Tento přístup k trhu práce je v souladu s klasickou politickou ekonomikou. Klasická teorie vychází z existence zákonů a přirozeného pořádku. Teorie zkoumá makroekonomické otázky, přičemž zdůrazňuje dlouhé období. Jedním z představitelů je A. Smith a D. Ricardo. Klasici předpokládají podmínku volného trhu pro fungování ekonomického systému.

Pohled Williamse (1998) je liberální přístup k nezaměstnanosti založen na pohledu, že neformální zaměstnání je výsledkem nadměrné regulace státu v oblasti trhu a závislosti kultury na sociálním zabezpečení. Cílem tak není podporovat neformální zaměstnání, ale formovat aktivity, které fungují ve vztahu k neformálnosti, a to redukcí regulací v oblasti zaměstnanosti, která tlačí cenu

práce a funguje jako brzda flexibility, která způsobuje, že podniky a jednotlivci vykonávají neformální práci.

Rovnováha na trhu je důsledkem tržních mechanismů, které by státní zásahy mohly narušit. Klasická škola analyzuje hlavně přirozené hospodářské procesy a přerozdělované bohatství. Škola rozlišuje tři společenské třídy a to dělníků, kapitalistů a vlastníci pozemků.

Václavíková (2009) zdůrazňuje že: *"Liberálové charakterizují trh práce jako systém, ve kterém působí spontánní řád díky čemuž je tento trh samoregulovatelný. Znamená to, že trh práce funguje nezávisle na vůli nebo rozhodování lidí. Pracovní síla je chápána jako druh zboží. "*

Liberálové přistupují k nezaměstnanosti jako ke krátkodobému jevu, který představuje nerovnováhu na trhu práce. Podle nich může pracovat každý kdo chce a nezaměstnanost je jen důsledkem vysokých dávek. Lidé nejsou ochotni pracovat, protože své potřeby zajistí i bez práce. Jsou dobrovolně nezaměstnaní. Podle liberalistického přístupu determinuje existenční minimální mzdu neboli přirozenou mzdu, kolem které kolísá mzda tržní. Ta reaguje na změny poptávky po práci v krátkém období. Rychlá akumulace kapitálu vede k růstu mzdy nad existenční minimem. Pokud populace roste rychleji než akumulace kapitálu, dojde k poklesu mezd na přirozenou úroveň. Stane se tak díky růstu nabídky na trhu práce. (Mareš, 2002)

Marxistický přístup

Jde o přístup značně kritický ke klasické škole. V této teorii je společnost rozdělena na kapitalistů, kteří jsou vlastníky pracovních prostředků a na proletariát, to jsou ti, kteří se snaží prodat pracovní sílu. Marxova teorie hodnoty práce hovoří o přeměně práce na hodnoty.

Václavíková (2009) uvádí: *"Nezaměstnanost je v tomto případě definována jako fenomén spojený s kapitalismem, který se nedokáže vyrovnat vnitřním krizím a tím i periodicky se opakující masové nezaměstnanosti. V podmínkách kapitalismu se tak nedá podle Marxe nezaměstnanost odstranit. "*

Nezaměstnanost je důsledkem nerovnováhy mezi kapitálem a pracovními silami, jde o výsledek nerovnováhy mezi jejich velikostí. Nezaměstnanost je

nedobrovolná. Může být způsobena technologickým pokrokem, kdy lidskou práci nahradíme stroji. (Mareš, 2002)

Keynesiánský přístup

Tento přístup se označuje také jako nová makroekonomie. Keynesiánci neuznávají samoregulaci trhu ani neviditelnou ruku trhu. Stabilizaci tržního mechanismu vidí v zásazích státu přes hospodářskou politiku. Mzda je hlavním zdrojem kupní síly. Cena práce je ovlivněna mírou nezaměstnanosti i ekonomickým růstem. (Václavíková, 2009)

Champlin (2004) uvádí, že typickým keynesiánským přístupem v oblasti řešení problematiky nezaměstnanosti, je zvýšení agregátní poptávky. Přístup spočívá v tom, že pokud je agregátní poptávka dostatečně vysoká a dokáže vytvořit pracovní místa, tak mohou být trhy ponechány, aby odpovídaly zaměstnavatelům a osobám hledajícím zaměstnání.

Teorie hovoří o existenci nedobrovolné nezaměstnanosti a její příčinu vidí hlavně v technologickém pokroku. Podle Champlina (2004) keynesiánský přístup závisí na poptávkovém stimulu, který vytváří pracovní místa. Tento stimul je však stísněný inflačním rizikem.

Monetaristický přístup

Jde o nejstarší přístup nové konzervativní ekonomie, jejíž nejvýznamnějším představitelem je M. Friedman. M. Friedman měl kritický postoj ke keynesiánské teorii. Pohled na tržní hospodářství je neoklasický. Odlišný postoj zastává v otázkách týkajících se nezaměstnanosti. Nezaměstnanost podle něj existuje jen dobrovolná, což vychází z liberálního přístupu.

Jan Gottschalk (2005) uvádí, že monetaristický přístup vnímá nezaměstnanost, jako rozdíl mezi nabídkou a poptávkou, ve kterém domácnosti a firmy realizují rozhodnutí směřující na nabídku a poptávku po reálných mzdách. Reálná mzda se tak zvyšuje, pokud je přebytek poptávky po práci a snižuje, když je přebytek nabídky. Tento směr se opíral o monetární politiku a přikládal důraz na roli peněz.

"Představitelé monetarismu navrhuji řešit nezaměstnanost hlavně odstraňováním nedokonalostí trhu a zlepšováním informovanosti na straně nabídky a poptávky po práci." Tvrdí Václavíková (2009).

Důležitým pojmem u Friedmanovy koncepce je přirozená míra nezaměstnanosti. Ta podle Friedmana nevede k akceleraci inflace.

Monetaristé a liberalisté jsou zastánci samoregulace trhu práce, zatímco keynesiánci a marxisté prosazují zásahy státu do tržního mechanismu. Další rozdíly v pojetí ekonomických přístupů jsou v otázkách nezaměstnanosti. Podle liberálů nezaměstnanost vzniká jako důsledek neochoty lidí pracovat za trhem nabízené mzdy. (Mareš, 2002)

Nedokonalost kapitalistického hospodářství souvisí podle marxistů s nezaměstnaností. Nedostatečná agregátní poptávka a nepružné mzdy jsou příčinami nezaměstnanosti podle keynesiánců. Monetaristé uznávají nepružné mzdy. (Mareš, 2002)

2.3 Segmentace trhu práce

Trh práce můžeme členit podle různých hledisek v závislosti na odlišnosti přístupů k pracím nebo odvětvím na pracovním trhu.

Sirovátka (1995) **segmentový trh práce** charakterizuje jako sociální proces, který směřuje k oddělení daných skupin práce nebo odvětví pracovního trhu a zároveň i k rozlišení rozdílných sociálně vymezených příležitostí skupin či jednotlivců. Důsledkem je nejen výběr prací, ale i různý přístup pracovníků k těmto pracím. Vytváření segmentů je způsobeno:

- různorodostí technologických postupů a ekonomických podmínek pro práci,
- různorodostí pracovníků,
- různými ekonomickými a sociálními podmínkami,
- institucemi,
- předpisy a pravidly.

Segmentace neboli členitost pracovního trhu způsobuje, že změna pracovního místa je více závislá na poptávce po práci než na nabídce práce.

Podle Mareše (2002) můžeme trh práce rozlišit z těchto hledisek:

- primární a sekundární,
- formální a neformální,

- externí a interní.

Primární trh práce nabízí lepší a výhodnější pracovní nabídky s vyšší prestiží, které poskytují lepší pracovní podmínky i možnost pracovního růstu. Zde existuje větší bezpečí před ztrátou zaměstnání. Pro zaměstnance je jednodušší zvýšení kvalifikace a tím posílení stability svého zaměstnání. Tato práce je relativně dobře ohodnocená. (Brožová, 2006)

Sekundární trh práce je charakteristickým tím, že má pracovní místa s nižší prestiží, nižším platovým ohodnocením a častým střídáním zaměstnanců. Zaměstnanci jsou častěji ohroženi nezaměstnaností. (Šimek, 2007)

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních možností, který je státem uznanými institucemi kontrolovaný a tyto instituce určují jeho vývoj. **Neformální trh práce** se vyznačuje spíše prací na černo a tím, že je nekontrolovatelný pověřenými úřady. (Jurečka, 2018)

Externí trh práce neboli vnější pracovní trh je trh, na kterém si navzájem konkurují různé podniky. Naopak **interní trh práce** je trh práce uvnitř jednotlivých podniků. Interní trh práce je typický svou loajalitou zaměstnanců k firmě, která na oplátku poskytne zaměstnanci vyšší výdělek a jistotu zaměstnání. Tento trh je regulován převážně pravidly firmy než konkurencí na trhu práce. (Mareš, 2002)

Někteří čeští autoři ve svých publikacích uvádějí ještě další dva typy pracovních trhů, konkrétně segmentová trh práce, otevřený trh práce a uzavřený trh práce.

Otevřený trh práce dle Michalíka (2005) je trh práce, který je přístupný všem uchazečům o práci bez rozdílu. Naopak o **uzavřeném trhu práce** hovoříme spíše v souvislosti s osobami se zdravotním postižením. Kvůli svému postižení jsou tyto nezaměstnaní vázáni na pracovní místa, která byla pro ně zaměstnavateli vytvořena, tak aby mohli vykonávat určitou práci, a proto se nemohou svobodně pohybovat na trhu práce. U těchto jedinců se zdravotním postižením jsou rizikovými znaky hloubka postižení, druh postižení a nízká kvalifikace.

2.4 Instituce trhu práce

Do roku 2011 politiku zaměstnanosti zabezpečovalo pouze ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím Úřadu práce. To se změnilo od ledna roku 2011, kdy struktura a řízení úřadu práce se změnila díky novému zákonu o Úřadu práce ČR. Kvůli tomuto zákonu vznikl Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností a je podřízen MPSV. Toto nové organizační uspořádání má občanům zajistit jednotný postup a dostupnost veškerých dosud poskytovaných služeb, přinést administrativní úspory a posílit kontrolní činnost úřadů práce. Důvodem sloučení dosavadních úřadů práce v jedno organizační složku státu je zefektivnění řízení výkonu státní správy v oblastech zaměstnanosti a státní sociální podpory a snížení nákladů na provoz pracovišť. Organizační struktura je nyní tvořena generálním ředitelstvím, 14 krajskými pobočkami a 409 kontaktními pracovišti. (Dvořáková, 2012)

2.4.1 Ministerstvo práce a sociální věcí

MPSV v organizační struktuře, jako nejvyšší článek, vykonává nejvíce činností a plní nejdůležitější úkoly. Do základních úkolů MPSV spadá:

- usměrňování a kontrolování výkonu státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- zpracovávání celostátní koncepce a programů státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejní otázky na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
- zabezpečování zpracování analýz a prognóz vývoje na trhu práce,
- spolupráce s příslušnými orgány veřejné správy členských zemí EU,
- organizuje vedení centrálních evidencí,
- zabezpečuje tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání.

Národní soustava povolání (NSP) je otevřená databáze informací o potřebách trhu práce, která obsahuje informace o povoláních uplatnitelných na trhu práce a slouží pro podnikovou praxi, při poradenských službách a při ovlivňování odborného vzdělávání. NSP je tvořena zaměstnavateli a garantem je stát. V této databázi uživatel nalezne užitečné informace o povoláních v ČR, jako je požadovaná kvalifikace, údaje o mzdě či pracovní náplň. (Dvořáková, 2012)

2.4.2 Generální ředitelství Úřadu práce

Generální ředitelství Úřadu práce se nachází v našem hlavním městě, v Praze. Mezi hlavní úkoly generálního ředitelství Úřadu práce je příprava podkladů ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti, vyhodnocování aktuální situace na trhu práce, poskytování hmotné podpory na tvorbu nových pracovních míst, rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců. Dále sem patří vedení evidence agentur práce, přijímá opatření pro dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami jakékoliv národnosti, osobami se zdravotním postižením a dalším skupinami osob, které na trhu práce mají postavení ztížené. (Dvořáková, 2012)

2.4.3 Krajská pobočka Úřadu práce

Krajská pobočka Úřadu práce vykonává většinu činností jako Generální ředitelství Úřadu práce jen s tím rozdílem, že vykonává výše uvedené činnosti na území příslušného kraje. Navíc zpracovává statistiky o vývoji zaměstnanosti ve svém obvodu, zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, poskytuje poradenské, informační a další služby v oblasti pracovněprávních vztahů jak fyzickým osobám, tak zaměstnavatelům. Také poskytuje finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. (ÚP ČR)

3 Nezaměstnanost

Situace na trhu práce může být velmi proměnlivá a v každém státu se liší. Jednou z nejdůležitějších vlastností, která určuje kvalitu pracovního trhu v zemi, je míra nezaměstnanosti. Z historické hlediska se Česká republika řadila a řadí mezi nejlepší státy s nízkou mírou nezaměstnanosti. Od roku 2018 se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 3 % nezaměstnaných občanů ČR. V polovině roku 2020 se míra nezaměstnanosti mírně zvýšila, a to nejspíše z důvodu pandemie covidu-19. Tento trend má rostoucí tendenci, kdy data k 12.2.2021 ukazují míru nezaměstnanosti 4,33 %. (MPSV, 2021)

Nezaměstnanost lze vyjádřit ukazatelem míry nezaměstnanosti: $u = \frac{U}{L+U} * 100$,

kde u = míra nezaměstnanosti v %

U = počet nezaměstnaných

L = počet zaměstnaných.

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných ke všem osobám, kteří jsou schopný pracovat. Míra nezaměstnanost se prakticky stanovuje tak, že se mezi nezaměstnané zařazují lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěnou nezaměstnanost pojmenováváme jako registrovanou nezaměstnanost. Většina nezaměstnaných se hlásí na úřady práce ze dvou nejčastějších důvodů, a to, že jim úřad práce může pomoci najít práci, a jednak proto, že evidence na úřadech práce je pro nezaměstnané podmínkou pro získání podpory v nezaměstnanosti. Skutečná nezaměstnanost bývá však vždy o nějaké procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost, a to z toho důvodu, že někteří nezaměstnaní se na úřady práce nehlásí, protože jsou například nezaměstnaní jen krátkodobě, nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní a ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti či ztratili důvěru, že jim úřad práce práci nalezne. (Holman, 2005)

V České republice do října 2012 existovaly dva ukazatele nezaměstnanosti, a to míra registrované nezaměstnanosti a míra obecné nezaměstnanosti. Od té doby se údaje o nezaměstnanosti počítají podle nové metodiky. Místo míry registrované nezaměstnanosti je nový ukazatel s názvem podíl nezaměstnaných osob. Tento nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel ve věku 15-64

let, zatím co dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. (Svobodová, 2013)

3.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme rozdělit na tři základní typy:

- podle příčiny vzniku,
- podle času,
- podle dobrovolnosti.

V literatuře se nejčastěji můžeme setkat s nezaměstnaností dle příčiny vzniku a to; frikční, sezónní, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost je forma nezaměstnanosti, která vzniká v čase, kdy nově či opětovně vstupujeme na trh práce nebo měníme pracovní místo. Tato forma je přechodná a většinou krátkodobá, pokud ji vysoké sociální dávky neprodlužují. Zde se převážně jedná o studenty a absolventy škol. (Buchtová, 2013)

Sezónní nezaměstnanost je přirozené kolísání poptávky po práci. Týká se především ročních období. Jedná se o sezónní práce, které působí na vývoj nezaměstnanosti v určitých ročních obdobích. Touto nezaměstnaností mohou být postiženy nejen profese, ale i služby, např. služby spojené s lyžařskými středisky. (Brožová, 2006)

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy na trhu práce. Nerovnováha na trhu práce způsobuje strukturální změny v ekonomice, což doprovází omezení či zánik určitých odvětví. Umístění pracovních sil nesplňují tak podmínky dostupných míst. Však když se na to podíváme z druhé strany, tak vznikají nová a rozvíjející se odvětví, tedy i nové pracovní příležitosti. Problémem je, že ne vždy všechna nová místa jsou zaplněna, neboť často vyžadují jinou kvalifikaci. (Vaňková, 2012)

Cyklická nezaměstnanost je spjata s hospodářským cyklem v ekonomice. Příčinou je pokles či propad hospodářské aktivity, což způsobí to, že poptávka po práci je velmi nízká. Tento typ nezaměstnanosti je většinou dlouhodobý a nejhůře odstranitelný. (Buchtová, 2013)

S dalšími typy nezaměstnanosti, se kterými se můžeme v literatuře setkat je nezaměstnanost dle časového horizontu, tedy krátkodobá či dlouhodobá nezaměstnanost.

Krátkodobá nezaměstnanost se považuje ta, která trvá méně než 5 měsíců. Například osoby do 50 let, které mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, pobírají tuto podporu po dobu 5 měsíců. To znamená, že nemusí být v tomto období ohrožen sociální status člověka. (Holman, 2005)

Naopak **dlouhodobá nezaměstnanost** je nezaměstnanost, která trvá déle než 5 měsíců. Však existují autoři, kteří považují dlouhodobou nezaměstnanost takovou, která trvá minimálně jeden rok. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální dopady, může způsobit existenční potíže člověka a jeho rodiny. Zařazení těchto lidí zpět na trh práce bývá pak velmi obtížné a vyžaduje individuální a komplexní přístup. (Svobodová, 2013)

Kromě výše uvedených typů nezaměstnanosti se rozlišuje i nezaměstnanost dobrovolná, nedobrovolná, skrytá, nepravá a neúplná nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy lidé si hledají práci, ale jsou ochotni pracovat jen za vyšší mzdu než tu, která na trhu práce převládá. Tyto osoby nechtějí pracovat za každou cenu, anebo nechtějí pracovat vůbec. Lidé raději upřednostňují volný čas, věnují se studiu či dalším aktivitám. Mnoho z nich pak žijí z charit či dávek. (Duková, 2013)

Nedobrovolná nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, kde poptávka po práci je nižší než nabídka práce. Nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, která je aktuální na trhu práce, ale je nedostatek pracovních míst. (Svobodová, 2013)

Skrytá nezaměstnanost je charakteristická tím, že nezaměstnaná osoba nehledá práci, ani se neregistruje jako nezaměstnaná. Tyto osoby jsou z velké části mladiství či vdané ženy. Rezignace na hledání zaměstnání může být způsobena změnou statusu – mateřství, studium, práce v domácnosti atd. Patří sem však i lidé, kteří práci hledají na neformálních sítích nebo přímo u zaměstnavatelů, aniž by byli přihlášení na úřadu práce. (Duková, 2013)

Nepravá nezaměstnanost je nezaměstnanost, kde nezaměstnané osoby nehledají či odmítají práci, aby mohli v plném rozsahu čerpat podporu v nezaměstnanosti. Spadají sem i nezaměstnaní, kteří pracují nelegálně. (Holman, 2005)

Do **neúplné nezaměstnanosti** spadají pracovníci, kteří přijímají práci na zkrácený úvazek nebo práci, která plně jejich kvalifikaci a schopnosti nevyužívá. (Mareš, 2002)

3.2 Ekonomické, zdravotní, psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je považována za jeden z ústředních problémů této doby. Pokud je nezaměstnanost vysoká, dochází ke snížení příjmů společnosti a zvýšeným sociálním výdajům. Zároveň má negativní dopady na psychiku lidí, jejich emoce a rodinný život. Rozlišujeme tedy čtyři základní formy dopadu nezaměstnanosti; psychologická, ekonomická, zdravotní a sociální. (Buchtová, 2013)

3.2.1 Psychologické důsledky

Práce je pro člověka nesmírně důležitá, neboť mu přináší materiální prospěch a tím finanční jistotu, ale také dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Člověk se stává součástí různých sociálních skupin, může uspokojit potřebu ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty, a to pomocí práce. (Brožová, 2003)

3.2.2 Ekonomické důsledky

Nezaměstnanost samotná s sebou nese i nemalé ekonomické důsledky. Pro společnost je důsledkem ztráta statků a služeb, které by mohli nezaměstnaní vyrobit. To znamená, že se snižuje nejen výroba, ale i životní úroveň nezaměstnaných, protože je zároveň oslabena i jejich konkurenceschopnost. Jestliže nejsou ekonomikou vytvářena pracovní místa pro lidi, kteří mají zájem pracovat, nevyužívá se práce jako důležitý výrobní faktor, a to má za následek velké ztráty ve výrobě i ve službách. (Buchtová, 2013)

Dalším dopadem z ekonomického hlediska jsou náklady, které jsou tvořeny výdaji ze státního rozpočtu na platby podpor a sociálních dávek osobám, které jsou nezaměstnané. Mezi ně můžeme zahrnout výdaje na rekvalifikace, udržení odbornosti nebo její rozšíření a získání dalších schopností nutných k uplatnění na

trhu práce. Proto nezaměstnanost je velmi nákladnou záležitostí pro stát. (Hynková, Nový, 2009)

Nezaměstnanost má ekonomické důsledky i na jednotlivce. Tím je ztráta pravidelného příjmu jak pro nezaměstnaného samotného, tak i pro jeho rodinu. Ztráta pravidelného příjmu má za důsledek snížení životní úrovně, která se odráží v nižší kupní síle, nižší spotřebě, nižším využívání služeb apod. (Buchtová, 2013)

3.2.3 Sociální a zdravotní důsledky

Nezaměstnanost má negativní dopady i v sociální politice, neboť často může vést u člověka ke ztrátě kvalifikace. Mladiství, kteří vycházejí ze škol, nemají kde získat pracovní zkušenosti, nemají žádné pracovní návyky, a proto nevyhovují spouště zaměstnavatelů. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojená s poklesem životní úrovně. Mezi další důsledky nezaměstnanosti patří velké stresové zatížení, nemocnost, rozpad sociálních vztahů a nárůst kriminality. (Brožová, 2006)

3.3 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností

Na trhu práce se člověk uplatňuje pomocí charakteristik, kterého ho včlení do určité skupiny pracovníků. Nezaměstnanost na všechny skupiny nepůsobí stejně. Mezi nejrizikovější skupiny, které jsou ohrožené nezaměstnaností, patří:

- nezaměstnaní z důvodu věku,
- nezaměstnaní z důvodu pohlaví,
- nezaměstnaní z důvodu kvalifikace,
- nezaměstnaní z důvodu zdravotního postižení. (Čermák a další, 2010)

Z dlouhodobého sledování vývoje nezaměstnanosti mezi rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, které potřebují při hledání zaměstnání zvýšenou péči a pozornost, řadíme tyto skupiny:

- absolventy,
- mladistvé se základním vzděláním,
- uchazeče se změnou pracovní schopnosti,
- ženy pečující o malé děti a ženy ve středním věku,
- uchazeče v předdůchodového věku,

- dlouhodobé nezaměstnané uchazeče. (Čermák a spol., 2010)
Každá z vyjmenovaných skupin je charakteristická něčím jiným, a proto i přístup ze strany úřadu práce je v jednotlivých případech odlišný.

4 Charakteristika osob 50+ a jejich postavení na trhu práce

4.1 Charakteristika osob nad 50 let

Vágnerová (2007) pojmenovává ve svém díle období věku 50-60 let jako období starší dospělosti. Autorka označuje věk 50 let jako mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí. V tomto období se zvyšuje únava, zhoršují se některé funkce a jsou patrné první změny, které potvrzují skutečnost, že člověk stárne. Osoba se tak musí začít vyrovnávat s postupným úbytkem vlastních kompetencí a naučit se odhadovat své aktuální možnosti.

Dle Langmeira (2006) je toto období charakteristické postupným odklonem od zaujetí vnějším materiálním světem, objevování samo sebe (ve smyslu spirituality), hledáním smyslu a změnou hodnotového systému spojeným s úbytkem fyzických sil. Toto období lze také pojmenovat jako „*období bilancování*“ nebo „*krize středního věku*“.

Proces stárnutí spojuje Vágnerová (2007) s pozvolným úpadkem všech tělesných funkcí. Fyzická i psychická stránka člověka se mění. Díky metabolickým změnám v těle se začínají projevovat první známky snížené výkonnosti, zhoršují se základní funkce jako je sluch či zrak, dochází k poklesu sil a ubývání energie, klesá i pohybová koordinace a v neposlední řadě se hromadí zdravotní potíže.

Podobně jako po fyzické stránce, dochází ke změnám v oblasti intelektových schopností. „*Myšlení je méně pružné, konvenčnější a více spoléhá na nabyté zkušenosti a znalosti, učení novému může být obtížnější. Člověk však dokáže lépe využít svých dovedností, bývá rozvážnější a vyvaruje se unáhlených řešení, lépe integruje jednotlivé detaily do smysluplných celků. Mění se tedy formální struktura kognitivních schopností, celková úroveň inteligence, ale ještě výraznější pokles nevykazuje.*“ (Langmeier, 2006)

Dle Vágnerové (2007) se kognitivní funkce v průběhu života mění a rozvíjí různým způsobem. Zhoršení kognitivních funkcí nebo riziko stagnace závisí podle ní na aktuálních vnějších vlivech, dědičných dispozicích, osobních vlastnostech a na dosažené úrovni jednotlivých schopností a dovedností.

Osoby ve věku 50+ významný psycholog Erik H. Erikson a autor Teorie osmi věků člověka, řadí tuto skupinu osob do sedmého stádia – období generativity. Tato teorie vidí každé vývojové stádium jako životní úkol nebo cíl, ke kterému jedinec směřuje. Podle této teorie je třeba nahlížet na specifičnost uvažování stárnoucích lidí z hlediska jejich potřeby generativity. Lidé 50+ mají tendenci uchovat a uplatnit svou zkušenost, kterou chtějí předat další generaci, aby ji tím zhodnotili a zároveň prokázali své kompetence. Tato vývojová změna se projevuje ve dvou oblastech, a to v oblasti praktické inteligence a v oblasti profesních kompetencí. Profesní kompetence jsou výsledkem učení a jsou zafixovány v rámci dlouholeté zkušenosti.

Obdobně i Buchtová (2002) věk 50+ označuje jako období před stářím neboli presenium. Autorka uvádí, že u této skupiny osob nad 50 let dochází k výrazným změnám jak v pracovním a sociálním životě, tak i ke změně rodinné struktury. Děti z domova odchází, utvářejí sňatky a mnohdy rodiče vnímají určitý pocit prázdnoty neboli pocit „prázdného hnízda“. V tomto věku se mění i sociální role, kdy většina lidí se stává prarodiči. Vzhledem k věku této skupiny je reálné, že dojde k úmrtí rodičů či ztrátě životního partnera.

Další významná změna, se kterou se musí osoby 50+ vyrovnat je změna profesní role. Profesní role je v pozdní dospělosti významnou součástí identity. Lidé se začínají připravovat na období přechodu z práce do důchodu. (Vágnerová, 2007)

4.1 Postavení osob nad 50 let na trhu práce

Stárnutí obyvatelstva je fenomén, který se stává každodenní realitou. Jelikož se zvyšuje průměrný věk ekonomicky aktivních osob a zvyšuje se podíl osob, které jsou ekonomicky neaktivní z důvodu pobírání starobního nebo invalidního důchodu, měli bychom věnovat zvýšenou pozornost ekonomické aktivitě starších pracovníků, tedy osobám ve věku 50-64 let. Hlavní prioritou by v této oblasti měla být podpora dané skupiny při hledání pracovního uplatnění a udržet tyto osoby co nejdéle na trhu práce.

4.1.1 Postavení osob nad 50 let na Českém trhu práce

V kapitole o nezaměstnanosti je popsáno, jak je nyní nezaměstnanost v České republice nízká. Přesto tento fakt nelze generalizovat a vztahovat na úspěšnost všech skupin obyvatel trhu práce. Podíl nezaměstnanosti se pohybuje nyní mezi

3-4 %, a však z tohoto podílu je velký počet právě osob starších 50 let. V lednu 2021 bylo na Úřadě práce ČR vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání 106 562 osob nad 50 let, což je 34,5 % z celkové počtu 308 819 osob všech věkových kategorií. To znamená, že osoby nad 50 let tvoří více než třetinu všech uchazečů o práci. Jelikož počet uchazečů o zaměstnání v tomto věku neustále roste, je tato skupina nejohroženější dlouhodobou nezaměstnaností v České republice. (ÚP ČR, MPSV 2021)

Česká i evropská populace stárne, proto lidé nad 50 let jsou velkou součástí pracovního trhu. V budoucnu tito lidé nad 50 let budou patřit mezi klíčové hráče, a to z důvodu, že již nyní tvoří 17 % populace České republiky. (Mazák, 2015)

Podle Šimandlové (2014) bude v roce 2050 podíl starších osob 50 let v České republice již kolem 31 % celkové populace. Stejný názor má i Vlachová (2013), která hovoří o tom, že díky nižší porodnosti a prodlužování naděje dožití se má v příštích čtyřiceti letech podíl občanů starších 65 let v České republice zdvojnásobit na více než 30 %, což přináší nové výzvy pro sociální politiku.

Lidé starší 50 let se setkávají s řadou problémů či překážek, kterým jim komplikují jejich uplatnění na trhu práce. Zde existuje mnoho faktorů, kvůli kterým je pro tyto osoby náročnější se na pracovním trhu uplatnit. Některé z nich mohou být považovány za znevýhodňující. Jedná se především o tyto faktory: snížená schopnost přizpůsobit se novým nárokům a menší ochota se dále vzdělávat. (Cimbálníková a spol, 2012)

V Českém prostředí lze u osob středního a staršího věku nalézt několik aspektů, které přispívají k určité specifičnosti této cílové skupiny. Tato skupina osob byla v období socialistického režimu v podstatě povinna být zaměstnána a většina z nich byla zaměstnána po celý život u jednoho podniku. Této generaci chybí kontakt s prostředím Úřadu práce, a to z důvodu, že tyto osoby neměnili zaměstnání a tak neznají období nezaměstnanosti. Starší osoby pak nemají tolik zkušenosti s trhem práce, hledáním nového zaměstnání a orientováním se v legislativě, protože těmto situacím nemuseli nikdy dříve čelit. (ESFČR, 2014)

Věková skupina 50+ je oproti jiným věkovým skupinám na trhu práce znevýhodněna. Existuje několik důvodů, proč tomu tak je. Z pohledu zaměstnavatelů jsou tito pracovníci staršího věku považováni za nákladově

náročnější než mladší zaměstnanci, a to se týká především platového ohodnocení. Platové ohodnocení obecně vzrůstá s rostoucí praxí zaměstnance a spolu s tím i sociální a daňové náklady ze strany zaměstnavatele. (Morawitzová, 2012)

Dalším důvodem je vyšší frekvence nemocnosti a vyšší počet pracovních úrazů. Také důležitou roli hraje kvalifikace. Z důvodu nedostatečné kvalifikace mnohdy osoby nad 50 let zjišťují, že zaměstnavatelé dají přednost mladším ročníkům, u kterých je snazší adaptace na nové prostředí a mohou si je sami zaučit než u zkušenějších pracovníků, kteří jsou shledáni jako méně flexibilní. (ESFČR, 2014)

Zaměstnavatelé posuzují starší pracovníky na základě věku, a nikoliv podle jejich individuálních schopností. Tyto osoby vidí často jako méně produktivní z hlediska jejich fyzických dovedností. Vyšší věk je tak v mnoha případech spojen s řadou negativ – např. s nedostatečnou orientací v oblasti IT technologií a jejich následným používáním v praxi, s neochotou učit se novým dovednostem a pracovním návykům, s vyšším rizikem zdravotních komplikací, aj. (Morawitzová, 2012)

U osob nad 50 let na trhu práce existuje i spousta předsudků a postojů všeobecné veřejnosti či zástupců firem. V literatuře se objevuje několik negativ spojené s touto věkovou skupinou, která mohou být zástupci firem považována za hlavní důvody, pro které je nevhodné dané osoby zaměstnávat. Jedná se například o pohodlnost, konzervatismus, změnu kognitivních funkcí, úbytek zdraví a problémy s tím vyvstávající, neschopnost se ne vždy adaptovat na informační technologie atd. (Lazarová a Jůva 2010, Ilmarinen 2012, Šmajsová a Buchtová 2002)

Mnoho autorů poukazuje i na kladné vlastnosti, které osoby starší 50 let mají a považují za výhodné tyto věkové skupiny zaměstnávat. Mezi tyto vlastnosti se řadí například loajálnost, bohaté zkušenosti jak z pracovního, tak soukromého života, vyšší pracovní kvalifikace, schopnost spolupráce, větší míra schopností, dovedností, důvěryhodnost, zodpovědnost, nadhled atd. (Ilmarinen 2012, Naegele a Walker 2006)

Jedná se o mnoho kladných vlastností, které by měly být pro zaměstnavatele dostačující motivací pro zaměstnávání osob starších 50 let. Čísla a podíly nezaměstnaných této věkové kategorie však hovoří jasně o tom, že se tak neděje.

5 Role Úřadu Práce v oblasti pomoci a zaměstnávání osob 50+

Jak již bylo výše zmíněno, tak u této cílové skupiny dochází často ke kumulaci charakteristik, které ztěžují pracovní uplatnění. Jedná se především o délku evidence na úřadu práce, která průběžně roste a větší část uchazečů se tak řadí mezi dlouhodobě nezaměstnané. S vyšším věkem se také častěji objevují zdravotní potíže a omezení. S přibývajícím věkem mohou být spojeny i další bariéry, např. horší orientace na trhu práce, horší znalost moderních technologií, apod. (Horák, 2014)

Hlavním subjektem v oblasti pomoci a zaměstnávání osob 50+ je Úřad práce. Ten jako jediný má dostatečné kapacity a finanční prostředky, jak situaci na trhu práce relativně ovlivnit. Je třeba zdůraznit, že současná právní úprava nedává úřadu práce žádné speciální nástroje na podporu zaměstnávání osob 50+. Práce tak s touto skupinou spočívá v důkladném zvažování vhodnosti jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti, konkrétně aktivní a pasivní politiky a v jejich vzájemné kombinaci. (Horák, 2014)

5.1 Politika zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti v dnešní době patří mezi oblasti, kterým je věnována pozornost ze strany vlády a politiků, ale také ze strany celé společnosti. Důvodem proč jednotlivé státy řeší problematiku politiky zaměstnanosti je nezaměstnanost. Nezaměstnanost v současné době představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších aspektů ekonomické situace státu a také zároveň nezaměstnanost patří mezi nejhorší jevy moderní společnosti.

Politika zaměstnanosti společně s politikou sociálního zabezpečení, zdravotní politikou, vzdělávací politikou, bytovou politikou a rodinou politikou, tvoří sociální politiku státu a je nedílnou součástí hospodářské politiky státu.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, a nakonec o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. (MPSV)

Politika zaměstnanosti se orientuje na rozvoj infrastruktury trhu práce pomocí specializovaných institucí, kterými zabezpečuje informační, zprostředkovatelské

a poradenské služby a poskytuje dokonalejší informovanost o volných pracovních místech, i o uchazečích o práci, bez které by nebylo možné provést segmentaci trhu práce. Mezi další aktivity politiky zaměstnanosti patří podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Dále se zaměřuje na zvýšení adaptability pracovní síly a podílí se na zabezpečení vyplácení dávek a podpor v nezaměstnanosti. (Václavíková a spol., 2009)

Politiku zaměstnanosti Halásková (2008) chápe jako soubor opatření, které snaží ovlivnit situaci na trhu práce a kterou vyhláší vláda. Lze tedy říci, že jde především o rozdělování finančních prostředků, dohlížení na zákaz diskriminace a organizaci a koordinaci zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti se pak dělí na základě orientace, na politiku aktivní a pasivní.

Politika zaměstnanosti je upravena mnoha právními předpisy, ale hlavním je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Jedná se o základní právní normu, která v oblasti zaměstnanosti stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu. Státní správu v ČR v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonává MPSV ve spolupráci s jednotlivými úřady práce ČR.

5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst, poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. K dosažení těchto zmíněných cílů aktivní politika zaměstnanosti pak používá tyto nástroje:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- investiční pobídky,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Halásková, 2008)

Přestože byly výše uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tak jedním z hlavních nástrojů, o kterém se nemluví, je samotné zprostředkování zaměstnání, tj. vybírání vhodných pracovních míst pro uchazeče na konkrétní místo. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství. Poradenství provádějí nebo zabezpečují pobočky ÚP za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004)

Níže budou stručně charakterizovány některé vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

5.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci lze považovat i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rozsah a obsah kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být formou získání nových teoretických a praktických dovedností rekvalifikována v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Uchazeč mající zájem o rekvalifikační kurz musí splňovat následující podmínky:

- být v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz, a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje,
- být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná a účelná. (MPSV)

Úřad práce zájemci o rekvalifikaci poskytuje maximálně částku 50 000 Kč. Pokud účastník rekvalifikace odmítne nastoupit bez vážného důvodu do zaměstnání, které odpovídá jeho nové nabyté rekvalifikaci, je tak povinen uhradit veškeré náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace se nejčastěji uskutečňuje formou vzdělávacích programů dalšího profesního vzdělání a speciálních programů k získání konkrétních pracovních dovedností. (MPSV)

Rekvalifikaci v roce 2020 absolvovalo přes 8 tisíc lidí. Nejčastěji realizovanou rekvalifikací byly v loňském roce kurzy zaměřené na získání řidičských průkazů vč. profesní způsobilosti, kurzy pro pracovníky v sociální oblasti a kurzy základních počítačových dovedností. Z hlediska věku převažovali účastníci nad 50 let. V roce 2020 poskytl ÚP ČR na rekvalifikace 71 058 tis. Kč. Částka zahrnuje i prostředky z Evropského sociálního fondu. (Parlamentní listiny)

Ve srovnání roku 2019 a roku 2020, kde prošlo v roce 2019 rekvalifikačními kurzy 9 562 osob a ÚP na ně poskytl 94 758 tis. Kč, počet absolventů rekvalifikačních kurzů značně pokles, a to z důvodu onemocnění Covid-19, kdy řada poskytovatelů těchto rekvalifikací činnosti dočasně utlumila, anebo byl nižší zájem ze strany uchazečů a zájemců o zaměstnání. (Parlamentní listiny)

5.2.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti pro osoby uvedené na ÚP, které jsou obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané. Tato místa jsou pro uchazeče vytvářena zaměstnavatelem na základě písemné dohody s ÚP, a to nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance vedeného na ÚP, může být poskytován zaměstnavateli až do výše skutečných mzdových nákladů, do kterého spadá zdravotní i sociální pojištění. (MPSV)

Většinou se jedná o pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní akce, pomocné práce ve školách atd.

5.2.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Tyto pracovní místa zřizuje zaměstnavatel nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Ve většině případů se pracovní poměr sjednává na dobu neurčitou. (MPSV)

Cílem poskytnutí příspěvku na vyhrazení či zřízení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní poměr. Předpokladem pro SÚPM je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. (ÚP ČR)

5.2.4 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek ÚP může poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku jsou 3 měsíce. Výše příspěvku je maximálně 4250 Kč na jednoho zaměstnance v měsíci. (MPSV)

5.2.5 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavatelům, kteří přechází na nový výrobní program a nemůžou pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze zaměstnavatelům poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, a to maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy na jednoho uchazeče. (ÚP ČR)

5.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti. Dále zabezpečuje ty, kteří se v důsledku nízkých příjmů dostávají do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také možnost předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší nezaměstnanosti žen. Výdaje, které jsou potřeba na pasivní politiku zaměstnanosti, mají charakter transferů. (MPSV)

5.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je příspěvek, který vyplácí Úřad práce pravidelně každý měsíc zpětně. Tato podpora slouží k překlenutí období, po které si uchazeč o zaměstnání hledá ve spolupráci s Úřadem práce České republiky zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má osoba, která je evidována jako uchazeč o zaměstnání na ÚP, tedy musí být bez práce a musí se o ní ucházet. Další podmínkou pro nárok na podporu v nezaměstnanosti je to, aby uchazeč byl nejméně rok za poslední dva roky účastníkem sociálního pojištění. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena procentuálně dle čistého průměrného výdělku uchazeče v posledním zaměstnání. První dva měsíce je uchazeči vypláceno 65 % z částky, další dva měsíce 50 % z částky a do konce podpůrní doby je to 40 %. Měsíční maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 19 389. (ÚP)

Podpůrčí doba je doba, kdy uchazeč o zaměstnání může dostávat od ÚP podporu v nezaměstnanosti, pokud splňuje výše uvedené podmínky. Podpůrčí doba je časována dle věku. Osoby, které jsou ve věku do 50 let mají podpůrčí dobu 5 měsíců. Osoby 50 až 55 let mají podpůrčí dobu 8 měsíců. Poslední skupina osob nad 55 let mají podpůrčí dobu 11 měsíců. (MPSV)

Podporu v nezaměstnanosti v roce 2019 pobíralo 81,6 tisíc uchazečů o zaměstnání a průměrná výše této dávky činila 8151 Kč. (ÚP ČR)

6 Královéhradecký kraj

V této kapitole bude stručně charakterizován Královéhradecký kraj, který bude sloužit jako podklad pro analýzu trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji.

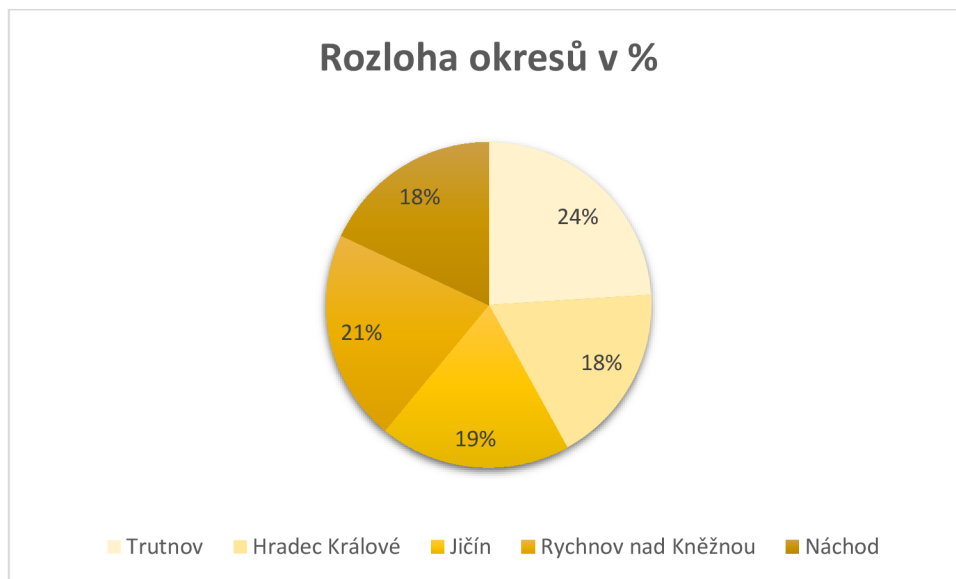
6.1 Základní údaje

Královéhradecký kraj se nachází v Severovýchodní části České republiky. Hranici kraje je tvořena třemi kraji, a to Pardubickým, Středočeským a Libereckým, a hranicí s Polskem.

Samotný kraj je rozdělen do 5 okresů, 15 obvodů s rozšířenou působností (ORP) a 35 obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. V Královéhradeckém kraji jsou okresy okres Hradec Králové, okres Jičín, okres Náchod, okres Rychnov nad Kněžnou a okres Trutnov. Na území kraje je 448 obcí. (ČSÚ)

Rozloha Královéhradeckého kraje je přibližně 4 800 km² a kraj zaujímá 6 % rozlohy České republiky.

Graf 1 Rozloha okresu v %



Zdroj: ČSÚ

Tento kraj je pátý kraj s nejvyšším podílem zemědělské i orné půdy a lesních pozemků. Zde se nachází více jak pětina chráněného území, jedná se především o Krkonošský národní park, tři chráněné krajinné oblasti (Broumovsko, Orlické hory a Český ráj) a 139 maloplošných chráněných oblastí. (ČSÚ)

6.2 Obyvatelstvo

V tomto kraji k 30.9.2019 žije přibližně 551 343 obyvatel, z toho je 279 371 žen tedy 50,7 %. Dle ČSÚ je Královéhradecký kraj na čtvrtém místě s nejnižším podílem obyvatel ve věku 15-64 let ze všech krajů. Průměrný věk obyvatele je 43,3 let. V Královéhradeckém kraji dochází stejně jako u ostatních krajích ČR k demografickému stárnutí obyvatel.

Nejlidnatějším okresem je okres Hradec Králové s necelými 164 tisíci osobami. Naopak populačně nejmenší se 79 tisíci obyvateli je okres Rychnov nad Kněžnou a Jičín. Hustotou 116 obyvatel na km² nedosahuje kraj celorepublikového průměru 135 osob. Rozdílná je i v okresech a pohybuje se od nejvyšší v okrese Hradec Králové (184 obyvatel na km²) po nejnižší v okrese Rychnov nad Kněžnou (81 obyvatel na km²). (ČSÚ)

Tabulka 1 Počet obyvatel v okresech Královéhradeckého kraje ve 3. čtvrtletí 2020

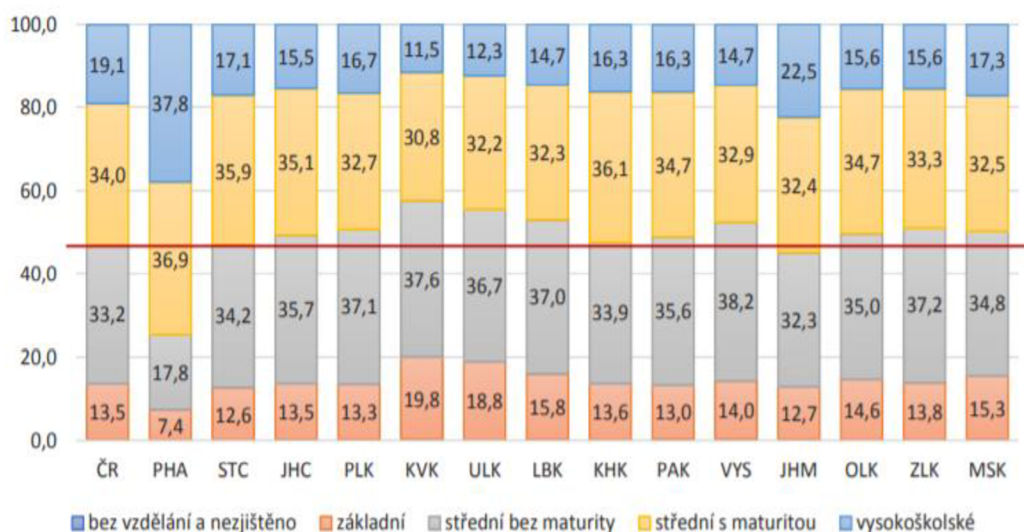
	Počet obyvatel celkem	Podle pohlaví	
		Muži	Ženy
Královéhradecký kraj	551 343	271 972	279 371
Hradec Králové	164 149	80 186	83 963
Jičín	80 111	39 835	40 276
Náchod	109 833	54 119	55 714
Rychnov nad Kněžnou	79 423	39 597	39 826
Trutnov	117 827	58 235	59 592

Zdroj dat: ČSÚ

6.3 Vzdělání

Královéhradecký kraj patří s ostatními kraji ČR k regionům s průměrnou úrovní vzdělanosti obyvatel. Vzdělanostní struktura obyvatel se trvale zlepšuje a téměř dosahuje průměru Česka. Více jak polovina osob starší 15 let (52,4 %) tvoří lidé s minimálně dosaženým vzděláním úplným středním s maturitou a vyšším. Co se týče podílu osob se středním vzděláním bez maturity i s maturitou se kraj pohybuje nad průměrem ČR. Podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním v kraji roste obdobným tempem jako v ostatních regionech.

Graf 2 Porovnání vzdělanostní struktury obyvatelstva ve věku 15 a více let v krajích ČR (2017)



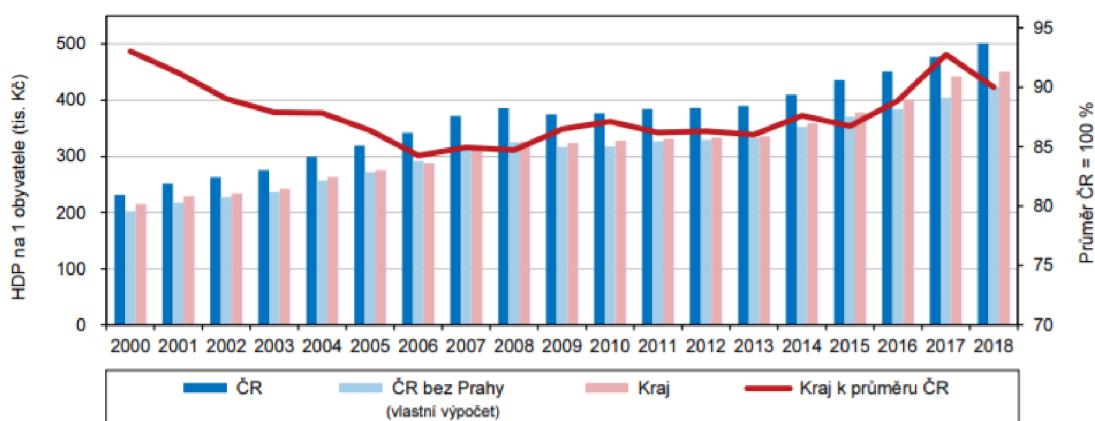
Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – rok 2017

6.4 Ekonomická výkonnost

Královéhradecký kraj můžeme charakterizovat jako kraj zemědělsko-průmyslový, který má velký potenciál pro rozvoj cestovního ruchu. Průmyslová centra jsou soustředěna do velkých měst, intenzivní zemědělství do Polabí a největší koncentrace cestovního ruchu i v rámci ČR je v Krkonoších. Ze zpracovatelského průmyslu hraje nejdůležitější roli výroba motorových vozidel, výroba elektrických zařízení, výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, textilní průmysl, gumárenský a plastikářský sektor. Mezi další významné oblasti zpracování se řadí potravinářský průmysl, který vychází z intenzivního zemědělství. (ČSÚ)

V oblasti zemědělství se převážně pěstují v rostlinné výrobě obilniny (pšenice, ječmen), řepka a kukuřice. Významná je také produkce cukrovky a pěstování ovoce, a to zejména jablek, rybízu, višňi a třešní. Ze zeliny to je mrkev, cibule a zelí. V živočišné výrobě se z dlouhodobého pohledu omezuje chov prasat a skotu. V průmyslové oblasti je to hlavně výroba motorových vozidel, výroba elektrického zařízení a textilní výroba.

Graf 3 Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v Královéhradeckém kraji a České republice



Zdroj: ČSÚ

Dle ukazatele HDP na jednoho obyvatele se Královéhradecký kraj řadí mezi regiony se střední úrovní ekonomické výkonnosti. Na tvorbě HDP v ČR se Královéhradecký kraj v roce 2018 podílel 4,7 %, v přepočtu na jednoho obyvatele dosáhl 90 % republikového průměru a byl na pozici 4. mezi kraji. (ČSÚ – ekonomický vývoj KHK)

Ekonomická výkonnost regionu a prosperita je obecně ovlivněna odvětvovou strukturou, rozsahem a úrovní oborových činností z hlediska kvality výstupů, technologické úrovně výroby a mírou zavádění inovací. V Královéhradeckém kraji byla v roce 2018 hrubá přidaná hodnota (HPH) ve výši 223,3 mld. Kč. Na tvorbě HPH se dlouhodobě v Královéhradeckém kraji podílejí odvětví, která společně tvoří cca 70 % HPH: Jedná se v první řadě o zpracovatelský průmysl, dále o obory obchodu a opravy spotřebního zboží, komerční služby, dopravu, skladování a spoje a stavebnictví. (ČSÚ – ekonomický vývoj KHK)

Průměrná mzda dosáhla v Královéhradeckém kraji během 1.-3. čtvrtletí roku 2020 výše 32 337 Kč, meziročně tak vzrostla o 3,6 %. Mezi kraji zaznamenal Královéhradecký kraj sedmý nejvyšší meziroční nárůst po kraji Jihočeském, Ústeckém, Pardubickém, Jihomoravském, Olomouckém a kraji Vysočina. Průměrná mzda zaostala za průměrem ČR o 2 274 Kč. Mezi kraji zaujímal Královéhradecký kraj výši mzdy 5. příčku. Nejvyšší mzda byla vyplácena v Hl. městě Praze (42 811 Kč), naopak nejnižší mzdu vykázal kraj Karlovarský, kde se průměrná mzda dostala jen lehce přes hranici 30 tis. Kč. Spotřebitelské ceny v 1. až 3. čtvrtletí roku 2020 vzrostly v ČR o 3,3 %, reálná mzda v Královéhradeckém

kraji vzrostla ale o 0,3 %, což tedy znamená průměrný reálný pokles mezd o 3 %. S úrovní mezd úzce souvisí i zaměstnanost v regionu. Během 1. až 3. čtvrtletí roku 2020 zaměstnávaly subjekty v kraji celkem 190,7 tis. osob, což je desátý nejnižší počet mezi kraji. Uvedené skutečnosti vycházejí z tabulky č. 2.

Tabulka 2 Počet zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích v 1.- 3. čtvrtletí roku 2020

Oblast	Zaměstnanci (přepočtené osoby)					
	Průměrná hrubá měsíční mzda			Průměrný evidenční počet zaměstnanců		
	v Kč	Rozdíl proti roku 2019		v tis.	Rozdíl proti roku 2019	
		v Kč	%		v tis.	%
Česká republika	34 611	1 188	3,6	3 977,6	- 102,0	- 2,5
v tom kraje						
Středočeský	35 377	1 019	3,0	399,0	-8,4	-2,1
Jihočeský	31 551	1381	4,6	216,4	-6,2	-2,8
Plzeňský	33 392	976	3,0	208,2	-6,0	-2,8
Karlovarský	30 188	968	3,3	83,5	-4,5	-5,1
Ústecký	32 188	1 469	4,8	243,1	-7,9	-3,2
Liberecký	31 740	686	2,2	141,8	-5,3	-3,6
Královéhradecký	32 337	1 123	3,6	190,7	-6,3	-3,2
Pardubický	30 994	1 129	4,1	179,5	-4,3	-2,3
Vysočina	31 689	1 130	3,7	170,2	-5,1	-2,9
Jihomoravský	33 513	1 458	4,5	456,3	-12,0	-2,6
Olomoucký	31 323	1 267	4,2	216,7	-6,3	-2,8
Zlínský	30 642	1 000	3,4	202,5	-5,7	-2,7
Moravskoslezský	31 344	1 034	3,4	423,1	-17,3	-3,9
Hl. m. Praha	42 811	1 070	2,6	844,8	- 6,6	-0,8

Zdroj: ČSÚ. Průměrná hrubá měsíční mzda v 1.–3. čtvrtletí 2020 (online), zpracování vlastní

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Metodologická část

V této části diplomové práce je popsán hlavní cíl a dílčí cíle. Dále je popsána charakteristika výzkumných metod, výzkumného vzorku, průběh výzkumu a jeho rizika. Metodologická část obsahuje také transformační tabulku, která zachycuje transformaci dílčích cílů do tazatelských otázek.

7.1 Cíle výzkumu

Hlavním cílem praktické části práce je „*Zjistit, jaký je současný stav diskriminace na trhu práce v Královéhradeckém kraji u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP.*“

Ke splnění hlavního cíle mé práce jsem stanovila následující tři dílčí cíle (DC):

Dílčí cíl č.1 - Zjistit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji, a to ve vybraných strategických dokumentech.

Cílem DC1 je zjistit, jaká je současná situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji. Součástí výzkumu bylo studium dokumentů, kde hlavním dokumentem byla *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021.*

Dílčí cíl č.2 - Zjistit, jak jsou osoby nad 50 let diskriminovány na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP.

Cílem DC2 je zjistit pomocí polostrukturovaných rozhovorů pohled pracovníků ÚP na diskriminaci osob 50+ na trhu práce. Jaké jsou podle nich nejčastější příčiny diskriminace u těchto osob, v jaké oblasti trhu práce se diskriminace projevuje a jaké pohlaví je více znevýhodněno.

Dílčí cíl č.3 - Zjistit, jak jsou účinné nástroje sociální politiky ČR v boji proti diskriminaci na trhu práce u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP.

Cílem DC3 je zjistit, jaké nástroje sociální politiky se jeví jako účinné v boji proti diskriminaci u osob starších 50 let, a to pomocí polostrukturovaných rozhovorů a analýzou dokumentů. Pro analýzu dokumentů k tomuto dílčímu cíli byly zvoleny

dokumenty „Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji“ a „Kudy kam II. v Královéhradeckém kraji“.

7.2 Transformační tabulka

Následující transformační tabulka ukazuje přehled jednotlivých dílčích cílů, které jsou transformovány do tazatelských otázek. Pomocí těchto otázek jsou zjišťovány odpovědi respondentů.

Hlavní výzkumní cíl: Zjistit, jaký je současný stav diskriminace na trhu práce v Královéhradeckém kraji u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP.			
Dílčí výzkumné cíle (DC)	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Tazatelské otázky (TO)
DC1: Zjistit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji, a to ve vybraných strategických dokumentech.	Studium dokumentu	Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021	<i>Hledané indikátory v textu:</i> - Zaměstnanost v kraji - Zaměstnanost v okresech - Nezaměstnanost v kraji - Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje z hlediska rozvoje zaměstnanosti - Realizace aktivní politiky zaměstnanosti

<p>DC2: Zjistit, jak jsou osoby nad 50 let diskriminovány na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP.</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Pracovníci ÚP v Královéhradeckém kraji – pracovníci na projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji, odborní poradci pro zprostředkování zaměstnání</p>	<p>TO 1: Jaká jsou podle Vás nejčastější příčiny diskriminace osob nad 50 let na trhu práce?</p>
			<p>TO 2: V jaké oblasti trhu práce se podle Vás diskriminace u osob nad 50 let projevuje nejčastěji?</p>
			<p>TO 3: Co může podle Vás demotivovat osoby nad 50 let k setrvání na trhu práce?</p>
			<p>TO 4: Z jakého důvodu podle Vašeho názoru jsou zaměstnavatelé demotivováni k nabízení pracovních pozic osobám nad 50 let?</p>
			<p>TO 5: Jaké pohlaví u osob 50+ je podle Vás více znevýhodněno na trhu práce a proč?</p>

<p>DC3: Zjistit, jak jsou účinné nástroje sociální politiky ČR v boji proti diskriminaci na trhu práce u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP.</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Pracovníci ÚP v Královéhradeckém kraji - pracovníci na projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji, odborní poradci pro zprostředkování zaměstnání</p>	<p>TO 6: Jaké nástroje sociální politiky dle Vašeho názoru mohou navrátit osoby 50+ zpět na trh práce?</p>
			<p>TO 7: Jaký přínos má dle Vašeho názoru rekvalifikace pro osoby nad 50 let při následném uplatnění na trhu práce?</p>
			<p>TO 8: Volí osoby nad 50 let častěji odchod do předčasného starobního důchodu, pokud nejsou dlouhodobě zaměstnaní?</p>
			<p>TO 9: Jaké slabé a silné stránky dle Vašeho názoru má aktivní a pasivní politika zaměstnanosti v boji proti diskriminaci u osob nad 50 let?</p>
	<p>TO 10: Jaká legislativa či metodika Vám chybí/byste navrhla při zaměstnávání osob nad 50 let na trhu práce?</p>		
<p>Studium dokumentů</p>	<p>Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji + Kudy kam II. v Královéhradeckém kraji</p>	<p>Cílová skupina.</p>	
		<p>Začlenění osob v předdůchodovém věku na trh práce.</p>	
		<p>Formy podpory ÚP.</p>	

Zdroj: Vlastní

7.3 Metodika výzkumu

Diplomová práce má teoreticko-výzkumný charakter. Pro výzkumní šetření jsem si zvolila kvalitativní přístup, a to z důvodu, že mi pro obor sociální práce připadá jako nejlepší a lze z něj získat lepší vhled do problematiky.

„Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založených na hloubkových datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.“
(Švaříček, Šedová, 2014, s. 17)

Kvalitativní přístup dle Strausse a Corbinové (1999, s.10) je „*jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace.*“

Hendl (2016) uvádí, že kvalitativní přístup nám umožňuje hned reagovat na danou skutečnost. Další výhodou tohoto přístupu je možnost dodatečného upravení a doplňování otázek v průběhu výzkumu.

Naopak nevýhodou kvalitativního výzkumu jsou výsledky výzkumu, jelikož není možné je zobecnit ani přenést do jiného prostředí. Další nevýhodou může být viděn sběr dat, který je časově náročný a výsledky výzkumu mohou být snadno ovlivnitelné osobností výzkumníka. (Švaříček, Šedová, 2014)

Jako metodou sběru dat je zvolen rozhovor, konkrétně explorativní polostrukturovaný rozhovor. Rozhovor neboli interview patří mezi často používaný způsob sběru dat. (Reichel, 2009, s. 110-112)

Explorativní rozhovor je jedním z typů expertního rozhovoru neboli hloubkového rozhovoru, který má za cíl získat informace od kompetentní osoby, která se danou problematikou zabývá. Zpravidla se jedná o experta, nositele kvalifikované, odborné informace, který má v určitém oboru jak teoretické znalosti, tak praktické zkušenosti a průběžně se v oboru dále vzdělává. Takový rozhovor se provádí pouze s jednou osobou. (Hendl, 2016, s. 168-184)

Podle míry strukturace můžeme interview rozdělit na strukturovaný, nestrukturovaný a polostrukturovaný interview. Lze ho využít jak v kvalitativních i kvantitativních výzkumech. (Reichel, 2009, s. 110-112)

Polostrukturovaný rozhovor lze nazvat jako rozhovor pomocí návodu. Je to kombinace volného a strukturovaného rozhovoru. Cílem polostrukturovaného rozhovoru je získat detailní a komplexní informace o studovaném jevu a je většinou realizován jednou osobou. Dle Miovského (2006) polostrukturovaný rozhovor je postaven na principu tazatelských připravených okruhů a otázek pro informanta. Tazatel může na odpověď informanta reagovat a nechat si odpověď vysvětlit či upřesnit. Výhodou polostrukturovaného rozhovoru je, že tazatel nemusí dodržovat pořadí připravených otázek, v průběhu rozhovoru je může poupravit a zároveň rozhovor může doplnit svými otázkami, které jej napadnou během rozhovoru. Další výhodou rozhovoru je prostředí, protože může probíhat v kterémkoliv prostředí, které se výzkumníkovi zdá jako adekvátní pro uskutečnění rozhovoru.

Jako další zvolenou výzkumnou technikou je studium dokumentů. Obecně se jedná o rozbor a analýzu dokumentů, které jsou nejkonkrétněji objasňovány a interpretovány. Dle Hendla (2005) je výhodou dokumentů považována rozmanitost. Mezi další výhodou patří skutečnost, že data nejsou ovlivněna myšlením a chováním zkoumaných objektů. Nevýhodou však této techniky může být jejich nedostupnost nebo nekompletnost.

7.4 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvoří pracovníci Úřadu práce v Královéhradeckém kraji, kteří přímo pracují s osobami 50+, konkrétně pracovnice na projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji a pracovníci, kteří jsou odborní poradci pro zprostředkování zaměstnání přímo na odboru zaměstnanosti. S těmito pracovníky je realizován rozhovor, který se snaží vidět realitu diskriminace u osob nad 50 let na trhu práce optikou zkušených pracovníků ÚP. Pro volbu informantů jsem volila 2 pracovníky úřadu práce z každého okresu v Královéhradeckém kraji. Do výzkumu byli zařazeni ti, kteří souhlasili s poskytnutím rozhovoru.

Tabulka 3 Výzkumný soubor

Informant/ka	Pohlaví	Pracovní pozice
Informant 1	Muž	Odborný poradce pro zprostředkování
Informant 2	Žena	Odborný poradce pro zprostředkování
Informant 3	Žena	Odborný poradce pro zprostředkování
Informant 4	Žena	Odborný poradce pro zprostředkování
Informant 5	Žena	Odborný poradce pro zprostředkování
Informant 6	Žena	Odborný poradce pro zprostředkování
Informant 7	Žena	Odborný poradce pro zprostředkování
Informant 8	Žena	Odborný poradce pro zprostředkování
Informant 9	Žena	Pracovnice na projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji
Informant 10	Žena	Pracovnice na projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Zdroj: Vlastní

7.5 Realizace výzkumného šetření

Po zpracování teoretické části jsem se od ledna 2021 začala zabývat výzkumnou částí. Nejprve jsem e-mailem oslovila veškeré pracovníky z oddělení zprostředkování ve všech okresech Královéhradeckého kraje a všechny odborné pracovnice projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji. Všem pracovníkům jsem vysvětlila, co je cílem mé diplomové práce a důvod mého výzkumného šetření.

Se spoluprací nakonec souhlasilo pouze 10 informantů. Následně jsem si s těmito informanti, domluvila osobní či online schůzku (kvůli současné situaci s covid-19). Však 5 informantů požádalo o možnost spolupracovat prostřednictvím e-mailu.

Před začátkem rozhovoru bylo všem informantům sdělen účel výzkumu a všem bylo sděleno, že veškeré informace, které by uvedli k identifikování tázaného budou anonymizovány. Dále byli informanti informováni o tom, že pokud budou souhlasit, tak rozhovor bude zaznamenán na diktafon. Pokud nebylo možné použít zvukový záznam či s ním informant nesouhlasil, tak byl využit prostý zápis rozhovoru. Jelikož všichni se zvukovým záznamem souhlasili nebo spolupráce

byla prostřednictvím e-mailu, prostý zápis rozhovoru nebyl využit. Rozhovory, které probíhaly osobně, tak probíhaly v prostorech kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí 20 až 40 minut.

Rozhovory zaznamenané diktafonem byly nahrány do počítače, kde byly přepsány pomocí programu Microsoft Word 2019. V takto přepsaných rozhovorech byli vyznačeny pasáže, které sloužily k dalšímu zpracování textu. Metodou vyhodnocování sesbíraných dat bylo otevřené kódování. Metoda otevřeného kódování bude podrobně popsána v kapitole č. 9. Samotný výzkum probíhal od ledna do dubna 2021.

7.6 Rizika zvolené výzkumné strategie

Jedním z hlavních rizik výzkumu při využití rozhovoru s informanty vidím tendenci cílové skupiny odbíhat od tématu rozhovoru, což pro výzkumníka nemá význam.

Jako další riziko vnímám současnou situaci s Covidem-19, kde vidím překážky v samotné realizaci výzkumu. Sama jsem se s touto překážkou setkala, jelikož mnoho informantů (pracovníků ÚP), které jsem oslovila, zda by se mnou byli ochotni provést rozhovor, odmítli. Jak jsem již zmiňovala, někteří informanti však přistoupili na osobní rozhovor a s některými byl rozhovor prováděn buď prostřednictvím online komunikace, tedy přes program Skype, nebo prostřednictvím e-mailové komunikace.

Dalším rizikem může být neochota navázat spolupráci s výzkumníkem pro účely provedení kvalitativních rozhovorů. Informant se může cítit ohroženě kvůli sděleným informacím, které by mohli konkrétního informanta identifikovat. Dále je s tím spojená i nedůvěra kvůli nutnosti rozhovor zaznamenávat. Většinou bývá rozhovor zaznamenán formou zvukového záznamu, což může ovlivnit, zda rozhovor bude vůbec uskutečněn.

Dalším rizikem vidím to, že výzkum není genderově vyvážený. V organizacích, kde jsem prováděla rozhovory pracují převážně ženy. Je tedy možné, že kdyby v organizacích pracovalo více mužů a byly by s nimi provedeny rozhovory, výsledky výzkumu by se mohly lišit.

8 Popis a interpretace dosažených výsledků

V této kapitole jsou interpretována data získané během výzkumu pomocí polostrukturovaných rozhovorů a studia dokumentů.

8.1 První dílčí cíl (DC1): Zjistit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji, a to ve vybraných strategických dokumentech.

Cílem DC1 je zjistit, jaká je současná situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji. Podrobné informace o současné situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji popisuje dokument *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021*. Dokument popisuje, jaká je zaměstnanost v kraji a jednotlivých okresech. Dále popisuje nezaměstnanost v kraji, charakteristiku skupin, které jsou více handicapované pro trh práce a v poslední řadě popisuje realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2020.

8.1.1 Zaměstnanost v kraji

Počet zaměstnaných v roce 2020 činil celkem 263,6 zaměstnaných, z toho 115,3 tisíc žen. Největší počet osob je zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu 30,4 %. Proti roku 2019 došlo k poklesu zaměstnaných o 4,4 tisíc, zde i tak pracuje $\frac{1}{3}$ všech zaměstnaných v kraji. Jedná se hlavně o automobilový průmysl. Nejvýraznější nárůst byl zaznamenán v oblastech stavebnictví (4,4 tis. osob), peněžnictví a pojišťovnictví (1,9 tis. osob). Naopak nejvýraznější pokles byl zaznamenán ve zpracovatelském průmyslu (4,4 tis. osob), kulturní, zábavní a rekreační činnosti (3,9 tis. osob), veřejné správě a povinném sociálním zabezpečení (2,2 tis. osob).

Z pohledu postavení v zaměstnání je v kraji 213 tis. osob vedeno jako zaměstnanci. Fyzických osob s podnikatelským oprávněním je 39, 4 tis. Zaměstnavatelé, kteří ke své podnikatelské činnosti potřebují najímání pracovní síly je 7,8 tisíc osob. Což je o 2,1 tis. více, než tomu bylo v roce 2019, viz. tabulka č.4.

Tabulka 4 Vybrané ukazatele zaměstnanosti rok 2018-2020 ve 3 čtvrtletí (v tis. osob)

Ukazatele zaměstnanosti	2018	2019	2020
Zaměstnanci	227,4	231	213
Fyzické osoby s podnikatelským oprávněním	33,3	35,4	39,4
Zaměstnavatelé najímající pracovní sílu	8,3	5,7	7,8
Pomáhající rodinný příslušníci	0,9	1,2	3,4

Zdroj dat: ČSÚ

Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v roce 2019 je v kraji v odvětví automobilového průmyslu a jejichž počet zaměstnanců přesahuje 9000 osob, firma Škoda Auto, a. s. Dalším významným odvětví zaměstnavatelů v kraji vytváří zdravotnictví, kdy Fakultní nemocnice Hradec Králové je druhým největším zaměstnavatelem v regionu. Oblastní nemocnice v Jičíně a Náchodě jsou také velkými zaměstnavateli v daných okresech.

8.1.2 Zaměstnanost v jednotlivých okresech

Okres Hradec Králové

Okres Hradec Králové má rozlohu 892 km² na celkové ploše na 1 km² připadá 183 obyvatel. Tento okres je ze všech okresů v Královéhradeckém kraji nejlidnatější a má dobrou geografickou polohu. V okrese je nejvíce výrobních společností zaměřených na automobilový průmysl a instituce zaměřené na vzdělávání od předškolní výchovy až po univerzitní kampusy. Významnými zaměstnavateli v okrese Hradec Králové jsou:

- Fakultní nemocnice Hradec Králové,
- Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje,
- Univerzita Karlova,
- ARROW International CR, a. s.,
- Univerzita Hradec Králové. (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

Okres Jičín

Okres Jičín leží v severozápadní části kraje a má rozlohu 887 km². Na 1 km² připadá 90 obyvatel. Vyhlášení nouzového stavu a další omezení spojená s onemocněním COVID - 19 v roce 2020 v okrese Jičín ovlivnilo chod, zisky a zaměstnanost. Podíl nezaměstnaných na konci roku 2020 byl 2,3 %. Významnými zaměstnavateli v okrese Jičín jsou:

- Continental Automotive Czech Republic s.r.o.,
- Oblastní nemocnice Jičín,
- Ronal CR s.r.o.,
- Věznice Valdice, Odolov,
- Lázně Bělohrad a.s. (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

Okres Trutnov

Okres Trutnov, který se nachází v severní části kraje s rozlohou 1 147 km², je největším okresem v Královéhradeckém kraji. Na 1 km² připadá 104 obyvatel. Zde převažuje nejvíce dle počtu zaměstnanců průmysl elektrotechnický, automobilový, textilní a kovo-výroba. Významnými zaměstnavateli v okrese Trutnov jsou:

- Juta a.s.,
- Tyco Electronics EC Trutnov s.r.o.,
- Oblastní nemocnice Trutnov,
- Siemens s.r.o. (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

Okres Rychnov nad Kněžnou

Okres Rychnov nad Kněžnou se se svou rozlohou 982 km² nachází na východě Královéhradeckého kraje. Na 1 km² připadá 80 obyvatel. Tento okres v roce 2020 měl nejmenší podíl nezaměstnaných (1,9 %) v rámci celé ČR. Je to dáno díky závodu společnosti Škoda Auto a.s. Kvasiny a jejími dodavateli v regionu. Významnými zaměstnavateli v okrese Rychnov nad Kněžnou jsou:

- Škoda Auto a.s.,
- ManpowerGroup spol., s.r.o.,
- Simoldes Plasticos Czech s.r.o.,
- Federal-Mogul Friction Products a.s.,
- ESAB s.r.o.,
- Assa Abloy Czech & Slovakia,
- Sdružení Neratov z.s. (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

Okres Náchod

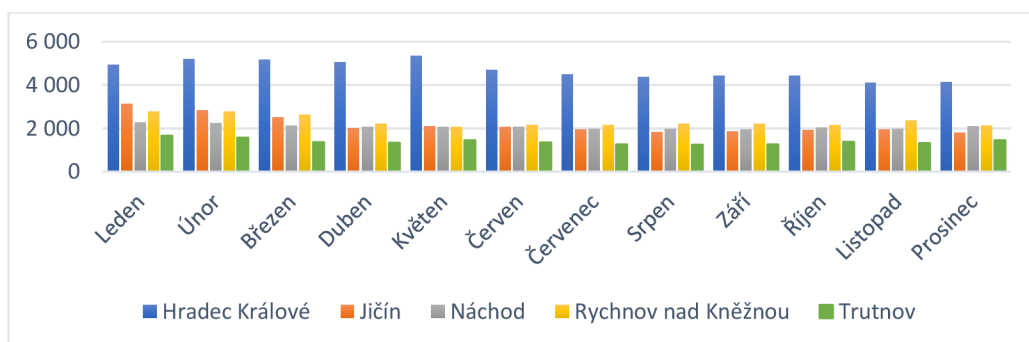
Okres Náchod se nachází severovýchodně Královehradeckého kraje a má rozlohu 852 km². Na 1 km² připadá 130 obyvatel. Významnými zaměstnavateli v okrese Náchod jsou:

- Continental Automotive Czech Republic s.r.o.,
- Oblastní nemocnice Náchod,
- Saa Gummi Czech s.r.o.,
- ATAS elektromotory Náchod a.s. (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

8.1.3 Charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle

V důsledku pandemie COVID-19 se v roce 2020 trh práce začal postupně proměňovat. Dlouhodobě nízká nezaměstnanost se v kraji začala mírně zvyšovat a poptávka po pracovní síle stále převyšovala nabídku pracovní síly.

Graf 4 Vývoj počtu volných pracovních míst v roce 2020 v jednotlivých okresech



Zdroj: statistika ÚP ČR

V roce 2020 se v důsledku COVID-10 nárůst a pokles hlášených volných pracovních míst značně měnil. To je i patrné na grafu č. 4. K 31.12.2020 v Královéhradeckém kraji bylo nahlášeno 11 581 volných pracovních míst. Z toho na jedno volné pracovní místo připadal v průměru 1 uchazeč o zaměstnání v okrese Trutnov (1,8), Náchod (1,4). Jsou však okresy v kraji, kde počet volných pracovních míst převyšoval nad počtem uchazečů o zaměstnání, například v okrese Rychnov nad Kněžnou (0,5), Jičín (0,7) a Hradec Králové (0,9). (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

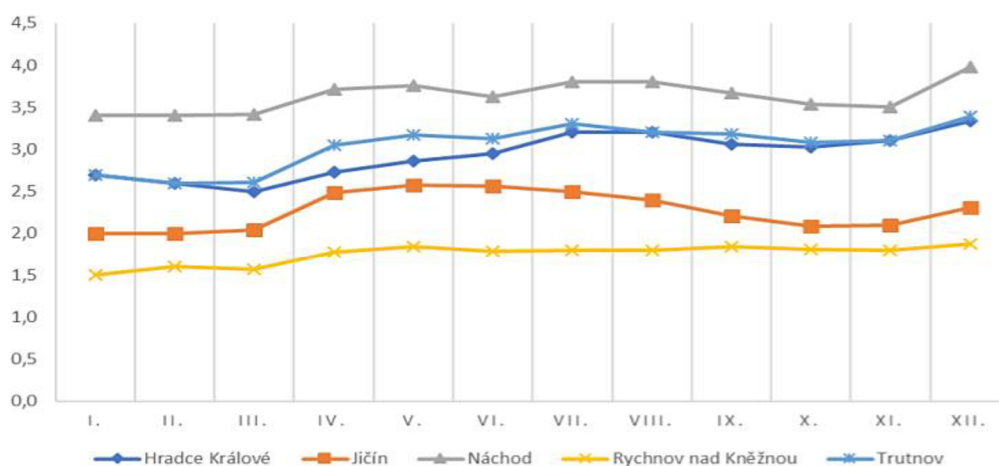
8.1.4 Nezaměstnanost v kraji

Situace na trhu práce v roce 2020 v Královéhradeckém kraji byla značně ovlivněna pandemií COVID-19. Nezaměstnanost se začala oproti předchozím letem mírně zvyšovat, avšak v jednotlivých okresech byla rozdílná. Jedním z důvodů mírného navyšování nezaměstnanosti byl fakt, že vláda v březnu 2020 schválila Program ochrany zaměstnanosti Antivirus. Toto opatření pomáhalo firmám ochránit pracovní místa a lépe zvládnout korona-virovou situaci. Stát tak prostřednictvím Úřadu práce ČR kompenzoval jednotlivým firmám vyplacené prostředky na náhrady mezd. Dalším důvodem bylo i to, že se do ČR dostalo méně pracovníků z ciziny a jejich místa nahradili lidé z oborů, kterým vláda pozastavila činnost. (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

V Královéhradeckém kraji k 31.12.2020 Úřad práce – Hradec Králové evidoval celkem 11 4483 uchazečů o zaměstnání. Tento počet ve srovnání s minulým rokem je vyšší o 2 407 osob. Z tohoto počtu bylo 5 589 žen, které se ucházely o zaměstnání. V minulém roce ve stejném období byl jejich počet nižší o 1 192 žen.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 4 538 uchazečů o zaměstnání což je 40 % všech uchazečů vedených v evidenci ÚP ČR – Krajské pobočce v Hradci Králové.

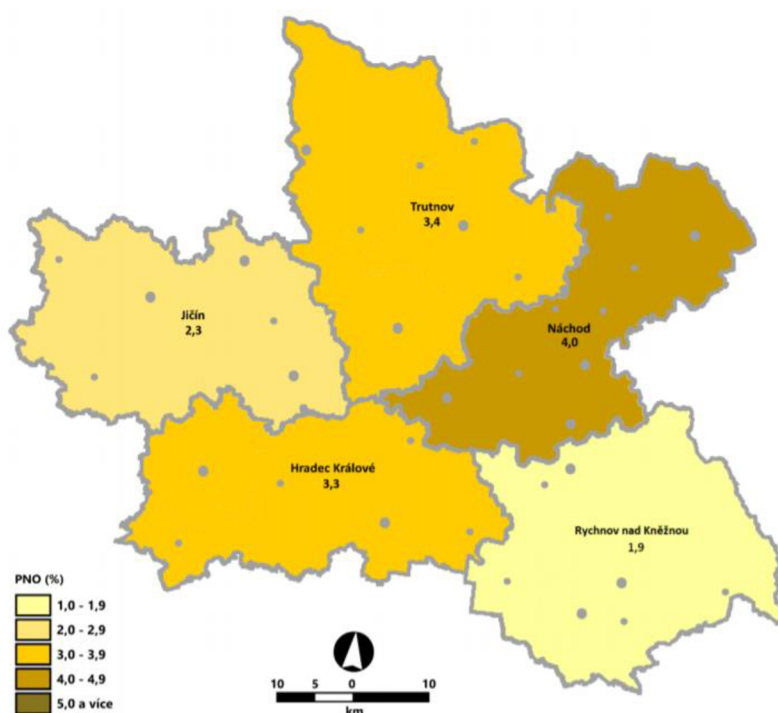
Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji v roce 2020



Zdroj: statistika ÚP ČR

Podíl nezaměstnaných osob v kraji vzrostl na 3,1 %. Čtyři okresy z pěti Královéhradeckého kraje vykázaly podíl nezaměstnaných osob nižší než republikový průměr. Nejnižší počet byl v okresech Rychnov nad Kněžnou (1,9 %), Jičín (2,3 %), Hradec Králové (3,3 %) a Trutnov (3,4 %). Podíl nezaměstnaných v okrese Náchod byl totožný jako celorepublikový průměr, tedy 4 %. (ÚP HK)

Graf 6 Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji v členění dle okresů k 31. 12. 2020



Zdroj: MPSV, ČSÚ

Kraj k 31.10.2020 evidoval celkem 11 899 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo průměrně 0,9 uchazeče. Nejvíce v okresech Trutnov (1,8), Náchod (1,3) a Hradec Králové (0,8). Počet nahlášených volných míst, které by byli vhodné pro osoby se zdravotním postižením, bylo 565. (ÚP HK)

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) bylo od počátku roku 2020 prostřednictvím příspěvků APZ podpořeno 816 osob, z toho do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno 232 osob. (MPSV)

Mezi hlavní faktory, které nepříznivě ovlivňující nezaměstnanost v kraji jsou:

- pandemie COVID-19,
- vyhlášení nouzového stavu a nařízené uzavření provozů (například služby, pohostinství, maloobchod, aj.), s tím souvisí vysoký pokles cestovního ruchu,
- celosvětová bezpečnostní opatření v zamezení šíření koronaviru (zpoždění dodávek materiálů, výrobků ze zahraničí nezbytných k výrobě produktů, což má za následek omezení, či úplné zastavení výrobních procesů)
- v okrajových částech kraje obtížná dopravní dostupnost,
- nepoměr mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, tj. velký zájem o technické obory a evidování uchazeči jsou jiného zaměření (absence technické vysoké školy v regionu),
- nízká finanční gramotnost uchazečů o zaměstnání, velké množství exekucí, uchazeči odmítají zaměstnání na HPP, aby se vyhnuli srážkám ze mzdy,
- nízká poptávka po pracovní síle na zkrácený nebo flexibilní úvazek,
- odlišná úroveň výuky ve vzdělávacích zařízeních,
- studijní obory škol, které nemají uplatnění na trhu práce,
- demografický vývoj. (ÚP HK)

8.1.5 Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce

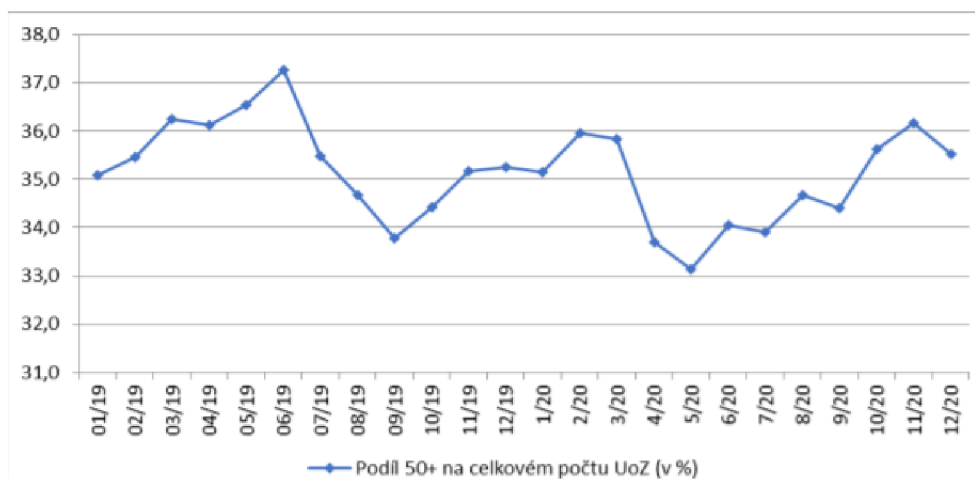
Absolventi a mladiství, osoby starší 50 let, lidé pečující o malé děti, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní jsou z pohledu celého kraje skupinou, které jsou nejvíce znevýhodněné, jako uchazeči o zaměstnání. Pro účel

této diplomové práce bude charakterizována pouze skupina uchazečů o zaměstnání starších 50 let. (ÚP HK)

Uchazeči o zaměstnání starší 50 let

Osoby nad 50 let patří mezi skupinu nejvíce obtížně zaměstnatelnou v kraji. Úřad práce v Královéhradeckém kraji eviduje počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let k 31.12.2020 téměř 35,5 % osob. Největší procento zastoupených uchazečů v této kategorii je v okrese Rychnov nad Kněžnou (37,2 %) a Jičín (36,1 %). Naopak nejmenší procento zastoupených uchazečů o zaměstnání bylo v okrese Hradec Králové (34,4 %). (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

Graf 7 Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání starší 50 let na celkovém počtu UoZ v letech 2019 a 2020



Zdroj: statistika ÚP ČR

V důsledku zdravotní překážky či omezení někteří uchazeči o zaměstnání nadále nemohou vykonávat svá dosavadní povolání a tím je pro ně i obtížnější se uplatnit na trhu práce. Úřad práce s uchazeči intenzivně pracuje například pomocí využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, nebo úzkou spoluprací se zaměstnavateli. Tito uchazeči mohou dále vstoupit do regionálního individuálního projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji, a to pouze v případě, že mají minimálně výuční list. Projekt Aktivní v padesáti bude níže popsán společně s projektem Kudy kam II. (ÚP HK - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020)

8.1.6 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2020

Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti se řídí dle Směrnice GR č.4/2019 a zároveň také dle instrukcí MPSV. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou podle daných kritériích přednostně určeny pro uchazeče o zaměstnání, u kterých není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. (ÚP HK)

Aby uchazeč dostal finanční příspěvek na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) od ÚP, musí nejprve podat žádost a splňovat jednotlivá kritéria. Mezi tyto kritéria patří délka evidence na ÚP, zdravotní omezení a další faktory dle §33 zákona o zaměstnanosti, také celkový kontext a okolnosti budoucího vzniku pracovně právního vztahu. V neposlední řadě ÚP posuzuje možnost uplatnění uchazeče ve srovnání s jinými uchazeči o zaměstnání. (ÚP HK)

Úřad práce včetně výše zmíněných kritérií přihlíží i na to, jak uchazeč o zaměstnání s ním po celou dobu evidence spolupracuje. V neposlední řadě také přihlíží k míře nezaměstnanosti v dané profesi, lokalitě a výši finančních prostředků určených na daný nástroj APZ. Následně pak vyhodnocuje, zda uchazeč o zaměstnání příspěvek dostane či ne. (ÚP HK)

Od března 2020 nástroje APZ byly ovlivněny průběhem epidemiologické situace v souvislosti s onemocněním COVID-19. Vládou vydaná nařízení měla největší dopad na zaměstnavatele u podnikatelských činností v různých sektorech. To zapříčinilo to, že realizace APZ u všech nástrojů byla výrazně nižší než v letech 2019. Finanční nástroje, které byly použity na podporu osob se ztíženým pracovním uplatněním, byly:

- Veřejně prospěšné práce,
- Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele,
- Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem,
- Společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ (samostatně výdělečnou činnost),
- Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením,
- Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku,
- Program Antivirus. (ÚP HK)

8.1.7 Rekvalifikace a poradenství

Rekvalifikace

Rekvalifikaci v roce 2020 absolvovalo celkem 302 účastníků, z čehož 106 uchazečů a zájemců o zaměstnání se zúčastnilo rekvalifikace zabezpečené přímo úřadem práce. Oproti roku 2019 počet rekvalifikačních kurzů klesl, a to především vlivem zákazu konání rekvalifikačních kurzů v první, druhé a třetí vlně šíření nákazy COVID-19. Účastníci rekvalifikací nejvíce absolvovali kurzy práce na rozšíření řidičského oprávnění vč. kurzů profesní způsobilosti, obsluhy PC, dále kurz pro pracovníky v soc. službách, sanitář, kurzy účetnictví, chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, kurzy péče o tělo, strážný aj. Kurzy byly realizovány na základě zájmu účastníků s ohledem na pracovní uplatnění, potřeby a požadavky zaměstnavatelů, případně k podnikání. Zvýšená péče byla především u osob bez kvalifikace se základním vzděláním, osobám se zdravotním postižením, absolventům škol, rodičům po mateřské a rodičovské dovolené a v neposlední řadě osobám starším 50 let. (ÚP HK)

Poradenství a poradenské činnosti

Právě poradenství přispívá významnou měrou ke zvýšení uplatnění uchazeče a zájemce o zaměstnání na trhu práce. Poradenství nabízí mnoho aktivit, které se přizpůsobují potřebám uchazečů a zaměřuje se především na ty, který jsou ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností nebo na ty, kteří již delší dobu hledají vhodné zaměstnání.

V roce 2020 realizace poradenských činností byla zastavena, přerušena či značně omezena, kvůli pandemii COVID-19. To mělo značný vliv na počet účastníků na individuálních poradenství, jelikož skupinové poradenství bylo dle nařízení vlády značně omezeno (počet osob v jedné místnosti). Oproti roku 2019 se v roce 2020 na individuálních poradenství účastnilo 17 396 osob, což je o 362 osob více než v předchozím roce. Individuální poradenství probíhalo převážně distanční formou, a to telefonem, e-mailem či skypem.

Skupinové poradenství má za cíl poskytnout informace uchazečům o zaměstnání o jejich právech, povinnostech a situací na trhu práce. Během informační schůzky se uchazeč seznamuje s nabízenými možnostmi ÚP při hledání zaměstnání, změně oboru či kvalifikace.

Mezi takové aktivity, které ÚP nabízí, je účast na týdenních programech. Tyto týdenní programy obsahují ucelené bloky informací a témat zabývajících se problematikou trhu práce. Dalšími aktivitami v nabídce Úřadu práce jsou např. Hledání volných pracovních míst, Jak na životopis a Motivační dopis, Příprava na pohovor, Pracovní právo a finanční povědomí. S přihlédnutím k cílovým skupinám, které jsou hůře umístitelné na trhu práce, vznikly také programy a aktivity pro absolventy, mladistvé, osoby nad 50 let nebo osoby dlouhodobě bez zaměstnání.

Další akcí, co ÚP nabízí je Týden vzdělávání dospělých. Tato akce je zaměřena na možnosti vzdělání v každém věku skrze různé kurzy, přednášky, semináře, ale také workshopy, tvůrčí dílny a volnočasové aktivity.

Shrnutí prvního dílčího cíle:

První dílčí cíl měl zjistit jaká je současná situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji. Výzkumnou metodou bylo studium dokumentu. Jednalo se o dokument *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021*, který je volně dostupný na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Dokument obsahuje data za rok 2020 v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti jak v Královéhradeckém kraji, tak v jednotlivých okresech daného kraje. Dále v dokumentu jsou popsány skupiny, které mají nevýhody uplatnit se na trhu práce. Pro účel diplomové práce byla popsána pouze skupina osob 50+. Jedna kapitola je také věnována realizaci aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2020.

Ze *Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021* plyne, že současná situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji není vůbec špatná. I přes to, že pandemie ovlivnila současný trh práce, Královéhradecký kraj byl v roce 2020 druhým krajem s nejnižším podílem nezaměstnaných osob v ČR, a to pouze 3,1 %. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli v kraji byla firma Škoda Auto, a.s. a Fakultní nemocnice Hradec Králové.

8.2 Druhý dílčí cíl (DC2): Zjistit, jak jsou osoby nad 50 let diskriminovány na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP.

Cílem DC2 je zjistit pomocí polostrukturovaných rozhovorů pohled pracovníků ÚP na diskriminaci osob 50+ na trhu práce. Jaké jsou podle nich nejčastější příčiny diskriminace u těchto osob, v jaké oblasti trhu práce se diskriminace projevuje a jaké pohlaví je více znevýhodněno. V tomto dílčím cíli bylo stanoveno pět tazatelských otázek, které budou definovány a vyhodnoceny níže v textu.

- První otázka (TO1): **Jaká jsou podle Vás nejčastější příčiny diskriminace osob nad 50 let na trhu práce?**

Otázka TO 1 zkoumala nejčastější příčiny diskriminace osob nad 50 let na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP. Nejčastější příčiny diskriminace osob nad 50 let na trhu práce jsou informanty popisovány téměř shodně v obecné rovině s těmi, které jsou popisovány v dostupné literatuře, která se zaměřuje na diskriminaci osob 50+. Jedná se především o samotný věk a adaptace na nové pracovní podmínky. O tom svědčí výpověď **informanta 1**: *„Řekl bych, že mezi nejčastější příčiny patří jejich věk. Celkově ve společnosti existuje přesvědčení, že u starších osob již není možná adaptace na nové pracovní podmínky, které se v pracovním prostředí vyskytují, jako například nutnost práce s počítačem, telefonem.“* Stejný názor má **informant 10**: *„Rozhodně je to tedy samotný věk, kdy zaměstnavatel má předsudky, že budoucí zaměstnanec bude často nemocen, nebude tak výkonný jako mladý člověk.“* Další příčinou může být i zdravotní stav jedince a nedostatečná kvalifikace, jak uvádí **informant 7**: *„Myslím si, že nejčastější příčina je, že v takovém věku už budou některá zdravotní omezení a nižší stupeň vzdělání.“* a **informant 4**: *„U některých osob je to bohužel i zdravotní stav, kdy předchozí zaměstnání skončili právě z důvodu zdravotního. Ovšem tentokrát si hledají pracovní místo odpovídající jejich schopnostem a možnostem.“* Jako další příčinou diskriminace osob starších 50 let hrají velkou roli samotné předsudky, jak zmiňuje **informant 6**: *„Svou roli ovšem určitě sehrávají i předsudky. Pro zaměstnavatele osoby nad 50 let nejsou atraktivní, domnívají se, že se již nevyplatí investovat do této kategorie finanční prostředky, (...), mají též pocit, že tato věková kategorie není tak pružná, adaptabilní, schopna dalšího vzdělávání, udržení nastaveného pracovního tempa.“*

- Druhá otázka (TO2): **V jaké oblasti trhu práce se podle Vás projevuje diskriminace u osob nad 50 let nejčastěji?**

Odpověď na druhou otázku (TO2) měla informativní charakter zjistit optikou pracovníka ÚP, v jaké oblasti trhu práce se diskriminace u osob nad 50 let projevuje nejčastěji. V této otázce se informanti téměř vůbec neshodli. Například **informant 3** uvádí oblast: „*Strojírenství a administrativa.*“ Rozdílnou odpověď uvedl i **informant 5**: „*Podle mě je to například v oblasti IT a cestovní ruch.*“ Za velmi zajímavou odpověď bylo sdělení **informanta 10**, který má zkušenosti od svých klientů: „*Nejčastěji se s diskriminací setkávají moji klienti na pozici administrativního pracovníka, kdy firmy vysloveně chtějí mladé reprezentativní zaměstnance.*“ **Informant 2** se domnívá že se diskriminace u osob nad 50 let projevuje v oblastech: „*(..) které jsou zaměřeny na výkon, preferenci mladého kolektivu a fyzické zdatnosti.*“ Každý informant sdělil jednu dvě oblasti, u které se domnívá, že se diskriminace u osob nad 50 let projevuje. Však **informant 1** si myslí, že se projevuje ve všech oblastech: „*Myslím si, že snad ve všech oblastech se projevuje nějaké znevýhodnění této skupiny osob nad 50 let. Spíše bych řekl, že je to věc umění se přizpůsobit. (...) méně to zasáhlo prestižní obory jako lékař, inženýři, ti jsou zvyklí se adaptovat na nové věci, a i ve vyšším věku mohou vykonávat své profese. Nejvíce jsem zaznamenal znevýhodnění u učitelských profesí a u těch profesí, kde je člověk starší, tak už ho nechtějí moc dále zaměstnávat jako například ve stavebnictví, kde je potřeba být fyzicky zdatný.*“

- Třetí otázka (TO3): **Co může podle Vás demotivovat osoby nad 50 let k setrvání na trhu práce?**

Třetí výzkumná otázka zjišťovala pohled informantů na to, co demotivuje osoby 50+ k setrvání na trhu práce. U této otázky se pohled informantů značně lišil. Někteří informanti uvedli, že častým důvodem nesetrvání osob nad 50 let na trhu práce jsou mezilidské vztahy na pracovišti. **Informant 9** sdělil: „*Vztahy mezi těmi, co tam jsou zaměstnaní. To je nejčastější. Mám tu třeba i pána, kterého jsem zaměstnala, dostal se na práci, na kterou měl kvalifikaci, na trošku nižší úrovni, to mu nevádí. Ale přišel se mi sem hodně stěžovat, že se k němu chovají ošklivě. Žádná úcta (...), prostě nejhorší jsou ty mezilidské vztahy.*“ K tomu se přidává i **informant 6**: „*Určitě špatný kolektiv.*“ Kromě mezilidských vztahů informanti uváděli, že je často u této kategorie osob demotivující finanční ohodnocení, jak uvádí **informant 7**: „*Dle mého jsou demotivující v dnešní době platy.*“ Dalším

častým důvodem, proč osoby starší 50 let jsou demotivovány k setrvání na trhu práce vidí informanti v tom, že již na práci sami fyzicky nestačí, mají zdravotní či psychické potíže. S tímto tvrzením se shoduje **informant 2**: „*Samotného člověka může demotivovat jeho zdravotní stav. To, že na svoji práci již nestačí. Nebo také velkou roli zde může hrát syndrom vyhoření.*“. Velmi podobnou odpověď měl i informant 10: „*Je to například zhoršený zdravotní stav, kdy musejí zaměstnání ukončit sami, protože prostě už zadaný úkol fyzicky nezvládají.*“

- Čtvrtá otázka (TO4): **Z jakého důvodu podle Vašeho názoru jsou zaměstnavatelé demotivováni k nabízení pracovních pozic osobám nad 50 let?**

Cílem této otázky bylo získat pohled informantů na to, proč jsou zaměstnavatelé demotivováni k nabízení pracovních pozic osobám starší 50 let. Na tuto otázku informanti odpovídají, že zaměstnavatelé nejsou dostatečně motivováni k zaměstnávání osob starších 50 let. Častým důvodem je to, že osoby starší 50 let nejsou ochotni se učit novým věcem, jak sdělil **informant 6**: „*V současné době, kdy se pracovní procesy stále více digitalizují, automatizují, všechno se zanáší do počítače, tak zaměstnavatelé chtějí zaměstnance, kteří toto vše zvládnou. Neříkám, že starší člověk se toto nemůže naučit, ale pokud si zaměstnanec může vybrat, tak si vybere mladšího zaměstnance, u kterého je větší pravděpodobnost, že toto bude zvládat.*“ Nejvíce zaměstnavatelům vadí podle informantů to, že investují do nich spoustu času a financí. O tom svědčí výpověď **informanta 4**: „*Myslím si, že se zaměstnavatelé u starších pracovníků bojí investovat větší čas a práci do zaučení.*“ a **informanta 5**: „*Osoby nad 50 let, mají už nějaké pracovní zkušenosti než mladší kolegové a mohou chtít být více finančně ohodnoceny, než je to například u zaměstnance, který by přišel do zaměstnání hned po škole.*“ Jako další častý důvod informanti uváděli samotný strach zaměstnavatele přijmout osobu starší 50 let, a to z důvodu nemocnosti. To uvedl **informant 10**: „*Jak jsem již zmiňovala, bojí se, že budou často nemocní.*“ S tímto tvrzením souhlasí i **informant 9**, který k tomu ještě dodal, že důvodem může být i to, že uchazeč starší 50 let má více zkušeností než sama osoba, která vybírá vhodné uchazeče na pracovní pozici: „*Mají strach, že budou nemocní. Mají strach, že nebudou chodit do práce a mají strach, že mají větší zkušenosti a, že na to jejich nadřízený ještě přijde, a že by mohli tomu mladému zabrat místo. To jsou nejčastější důvody.*“

- Pátá otázka (TO5): **Jaké pohlaví u osob 50+ je podle Vás více znevýhodněno na trhu práce a proč?**

Poslední otázka zjišťovala opět pohled informantů na to, jaké pohlaví na trhu práce je více znevýhodněno. Ač se v odborné literatuře dočteme, spíše o tom, že na trhu práce jsou spíše znevýhodněny ženy, informanti to vidí podobně. Téměř polovina oslovených informantů sdělila, že jsou spíše znevýhodněny ženy. Konkrétně **informant 5** uvedl: *„Dle mého názoru jsou to ženy. Ženy jsou znevýhodněny například platovými podmínkami.“* Stejný názor má i **informant 7**: *„Více jsou znevýhodněny ženy. Muž může dělat jakoukoliv práci od kancelářské až po těžkou manuální práci.“* Jistá část informantů se shodla, že znevýhodněnou skupinou na trhu práce jsou právě muži. Například **informant 3** má v tomto pohlaví více klientů: *„Aktuálně mám více uchazečů nad 50 let mezi muži“* Ovšem informant 10 a informant 1 mají podobný pohled na tu to otázku. **Informant 10** uvedl: *„Osobně si myslím, že je to půl na půl. Vždy asi záleží na nabízené pozici.“* **Informant 1** říká: *„Myslím si, že v různých profesích lze stále nalézt určitou formu znevýhodnění, které více či méně znevýhodňují jedno nebo druhé pohlaví. Řekl bych tedy, že se nedá na tuto otázku odpověď globálně, ale že se určitě najdou určité profese, kde k znevýhodnění některého pohlaví dochází.“* Jiný názor má **informant 9**, kde její odpověď byla velmi obsáhlá a specifická: *„Žena se středním vzděláním a muž s vysokoškolským vzděláním. Žena, která má střední vzdělání jenom výučný list, už fyzicky tolik na manuální práci nestačí, ale nemá na to, aby dělala někde v kanceláři s počítačem. Vlastně dneska počítač má i prodavačka v potravinách. Takže ta žena se středním vzděláním nebo jen s výučným listem, má kvůli tomu, že nemá zkušenosti, bojí se zvedat telefony, bojí se cokoliv, ale už nezvládne tolik fyzický práce. Takže tam to hledání práce je strašně těžký, protože oni řeknou ať jde uklízet, ale zkuste 8 hodin za sebou táhnout kýbl a hadr. Paní, které je 60 let prostě to už je pak horší. A potom ten muž. Muž s vysokoškolským vzděláním, který chce už určitý nějaký post, a není to možný sehnat.“*

Shrnutí druhého dílčího cíle:

Úkolem druhého dílčího cíle bylo pomocí polostrukturovaných rozhovorů zjistit, jak jsou osoby 50+ na trhu práce diskriminovány z pohledu pracovníků ÚP. Z rozhovorů s informanty vyplívá, že nejčastější příčinou diskriminace osob nad 50 let na trhu práce je samotný věk, adaptace na nové pracovní podmínky,

zdravotní stav, nedostatečné vzdělání a v poslední řadě předsudky. I přestože diskriminace osob nad 50 let na trhu práce se dle informantů projevuje ve všech oblastech, tak nejčastěji byla zmiňována oblast strojírenství a administrativa.

Demotivující setrvání na trhu práce u osob 50+ uvádějí informanti, že je nejen platové ohodnocení a to, že sami již na dané pracovní místo fyzicky nestačí či mají zdravotní komplikace, ale hlavně vztahy na pracovišti.

Naopak z pohledu informantů je pro zaměstnavatele demotivující přijmout uchazeče 50+ hlavně z obavy toho, že tyto osoby starší 50 let budou často nemocní, či zaměstnavatelé budou muset do této skupiny lidí více investovat čas a finanční prostředky než u skupiny osob mladších. Není se tak čemu divit, že s tímto přístupem osoby nad 50 let často vypadávají z primárního trhu práce a přesouvají se na sekundární. Někteří ovšem nenaleznou zaměstnání vůbec a končí dočasně, ale i dlouhodobě registrováni na ÚP, jako uchazeči o zaměstnání.

Co se týče pohlaví, tak podle literatury tak i podle informantů je na trhu práce více znevýhodněno ženské pohlaví, kde bývá častým důvodem to, že žena nemá tak vysoké vzdělání jako třeba muž, nebo, že žena nemá stejné platové podmínky jako muž. Ovšem vyskytly se i názory, že v jednotlivých oblastech na trhu práce je někdy znevýhodněno spíše ženské pohlaví a v jiné oblasti zase mužské pohlaví.

8.3 Třetí dílčí cíl (DC3): Jak jsou účinné nástroje sociální politiky ČR v boji proti diskriminaci na trhu práce u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP.

Cílem DC3 je zjistit pomocí polostrukturovaných rozhovorů a studiem dvou dokumentů, konkrétně *Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji* a *Kudy kam II. v Královéhradeckém kraji*, jak jsou účinné nástroje sociální politiky ČR v boji proti diskriminaci na trhu práce u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP. V tomto dílčím cíli bylo stanoveno pět tazatelských otázek, kterou budou definovány a vyhodnoceny níže.

- Šestá otázka (TO6): **Jaké nástroje sociální politiky dle Vašeho názoru mohou navrátit osoby 50+ zpět na trh práce?**

Na první otázku v druhém dílčím cíli informanti odpovídali různorodě. Většina informantů uváděla přímo nástroje, které by osoby starší 50 let mohli navrátit na

trh práce. Podle **informanta 3** se jedná o tyto nástroje: „*Jsou to především nástroje jako je například aktivizační programy pro cílovou skupinu, které mají dlouhodobou formu vzdělávání s možností rekvalifikace a pracovního uplatnění. (...) Důležitým nástrojem vnímám i příspěvek na zapracování.*“ **Informant 6** navíc uvádí tyto nástroje: „*(...) Dále skupinová setkání, které jsou zaměřené na sdílení potíží souvisejících se ztrátou a nalezení si nového zaměstnání.*“ **Informant 1** by naopak více přivítal větší podporu a motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat osoby nad 50 let „*Domnívám se, že současné nástroje sociální politiky by se mohly upravit, případně by se mohla vymyslet nová síť podpor ať už pro ohrožené osoby, ale i například pro zaměstnavatele. (...), který by zaměstnavatelům snižoval rizika a zvyšoval komfort při zaměstnávání osob nad 50 let, tak by se tato problematika mohla zase kousek zlepšit. (...) Chtělo by to nějaký pilotní program, nebo pracovní skupinu, která by tuto oblast více zmapovala a kde by došlo k průniku potřeb obou stran.*“ Názor **informanta 8** vyzdvihuje přednosti současné sociální politiky zaměstnávání převážně vzdělávání osob nad 50 let na ÚP „*Podle mého názoru by se osoby starší 50let mohli navrátit na trh práce pomocí nástrojů sociální politiky, kam bych zařadila například vzdělávací aktivity (vzdělávací kurzy, rekvalifikace, celoživotní vzdělávání). (...) Tyto vzdělávací aktivity mohou umožnit osobám starších 50 let snáze se zapojit na trh práce. (...) Toto poradenství pro jedince, který se ocitl bez práce může být důležitým krokem k navrácení se do zaměstnání.*“ **Informant 9**, který pracuje přímo na projektu aktivní v padesáti, má na tuto problematiku opačný názor. Domnívá se, že osoby starší 50 let, je obtížné nejen rekvalifikovat, ale i vzdělávat na novou pracovní pozici. Toto tvrzení dokládá následujícím sdělením: „*Nástroje. Řeknu z praxe. Přejde mi sem člověk, jak jsem říkala, který celý život prostě někde dělal (...) ten člověk už tu práci dělat nemůže, anebo už nikdy takový post nesežene. (...) Takže...s rekvalifikací je to těžký u těchto lidí. Tyhle lidi se nechtějí tolik učit a většinou ty rekvalifikace, který mi pak nabízíme nebo, které Úřad práce hraje a když už jsou dražší, tak chceme, aby ten člověk se pak uplatnil v té práci. Když má někdo 3 roky do důchodu, tak nechat ho rekvalifikovat a tu práci pak třeba ani nesežene, je hodně těžký.*“

- Sedmá otázka (TO7): **Jaký přínos má dle Vašeho názoru rekvalifikace pro osoby nad 50 let při následném uplatnění na trhu práce?**

V této otázce se informanti téměř shodli na tom, že rekvalifikace může být pro osoby starší 50 let velmi přínosná. Rekvalifikace uchazeče o zaměstnání starší 50 let pozitivně motivuje se navrátit zpět na trh práce a posiluje i jejich samotné sebevědomí. To svědčí například stručná výpověď **informanta 4**: „*Mám za to, že značný. Hlavní přínos rekvalifikačních kurzů vidím v pozitivní motivaci a posilování sebevědomí uchazečů o zaměstnání.*“ Stejný názor má i **informant 8**, (...) *Klientům, kteří absolvovali např. rekvalifikaci na počítač, se většinou zvedne sebevědomí.*“ který ještě doplnil, že také záleží, jakou rekvalifikaci osoby starší 50 let absolvují. Osoby starší 50 let dle informantů nejčastěji využívají kurzy rekvalifikace zaměřené na práci s PC, obsluhu vysokozdvizného vozíku a kurzu účetnictví. U rekvalifikace také může hrát velikou roli vzdělání. Čím vyšší má osoba vzdělání, tím je těžší takovéto lidi rekvalifikovat, jak uvádí **informant 9**: „(...) *ke mně se dostanou už vysokoškolsky vzdělaní lidé a ty je těžké v něčem rekvalifikovat (...).* I přesto, že má rekvalifikace dle informantů značný přínos, někteří se jí přímo nezabývají jako **informant 6**: „*Rekvalifikací se nezabývám, ale podle mě se jedná spíše o seznámení s tím, jaké dovednosti by měli následně v zaměstnání ovládat.*“

- Osmá otázka (TO8): **Volí osoby nad 50 let častěji odchod do předčasného starobního důchodu, pokud nejsou dlouhodobě zaměstnaní?**

Tato otázka zjišťovala, zda osoby nad 50 let volí častěji odchod do předčasného starobního důchodu, pokud nejsou již dlouhodobě zaměstnaní. Zde se opět většina informantů shodla na tom, že osoby 50+ opravdu volí možnost jít do předčasného důchodu a bývá to často jediné vhodné řešení. Pochopitelně tuto možnost volí pouze ti, kteří se již blíží důchodovému věku, splňují proto podmínky a již dlouhodobě nemohou sehnat práci. Tato tvrzení potvrzuje i odpověď **informanta 10**: „*Někdy se tak stává. Většinou je to proto, že již nemají další energii k pohovorům a snášet opětovné neúspěchy při nich.*“ a **informanta 9**, který sdělil, že pokud osoba 50+ projeví zájem odejít do předčasného důchodu nejprve ho zašle na OSSZ – „*Každého, který se ke mně dostane a je dlouhodobě nezaměstnaný a hledáme práci, tak jim doporučuji ať si skočí na Okresní správu sociálního*

zabezpečení a nechají si udělat výpis.“ Další důvod předčasného odchodu do důchodu informanti uváděli finanční stránku. **Informant 2:** *„Pokud jsou osoby nad 50 let v evidenci déle a již delší dobu nepobírají podporu v nezaměstnanosti, řeší svou finanční stránku právě odchodem do předčasného důchodu i když jsou si vědomi, že částka, kterou budou pobírat bude výrazně nižší, než kdyby počkali na klasický starobní důchod.* Velmi podobný názor měl i **informant 1**, který říká: *„Je to velice pravděpodobné. (...) když nemají třeba poslední 3 roky příjem jiný než životní minimum, případně nějaké brigády a chtějí mít již stabilní příjem, aby si zajistili určitou kvalitu života.“*

- Devátá otázka (TO9): **Jaké slabé a silné stránky dle Vašeho názoru má aktivní a pasivní politika zaměstnanosti v boji proti diskriminaci u osob nad 50 let?**

U této otázky někteří informanti nerozlišovali aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Jako slabou stránku aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, zde informanti uváděli nedostatek financí. Toto tvrzení dokazuje odpověď **informanta 3:** *„Může to být nedostatek finančních prostředků a následně ochota/neochota zaměstnavatelů využít možnosti zaměstnávání uvedených uchazečů.“* Jiný názor **má informant 2**, který popisuje slabé stránky aktivní a pasivní politiky každou zvlášť: *„Celkově politika zaměstnanosti u osob nad 50 let podle mého názoru neadekvátně reaguje na proměnu trhu práce. Pasivní politika zaměstnanosti nezahrnuje celkovou situaci člověka, kdy mu nabídne časově ohraničenou možnost podpory a následně minimální příjem životního minima a dále vše záleží na konkrétním člověku, zda si dokáže zaměstnání najít. Aktivní politika zaměstnanosti se opírá většinou o rekvalifikační kurzy, které se mnohdy minou účinkem, jelikož mnoho lidí zjistí, že to není pro ně se učit novým věcem a rezignují na další snahu.“* Naopak odpověď informantů 5 a 7, kteří nevnímají žádné slabé stránky aktivní a pasivní politiky, byla velmi výstižná. **Informant 5:** *„Slabé stránky v APZ nevnímám.“* **Informant 7:** *„Nenašla jsem žádné slabé stránky PPZ.“*

Jako silné stránky politiky zaměstnanosti informanti uváděli projekt zaměřený právě na osoby starší 50+. Tímto projektem je projekt s názvem Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji. Na tomto projektu pracují dva informanti – informant 9 a informant 10. Jak uvádí **informant 9:** *„Silné stránky. Stoprocentně, třeba v*

tom, u nás v projektu, my tam máme, taky jednu z možností, jak pomáhat lidem to, že jim zařídíme dotovaný zaměstnání.“ **I informant 10**, který pracuje na projektu zmiňuje se o společensky účelném místě: „Vzhledem k tomu, že pracuji na projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji, tak si myslím, že si Úřad práce uvědomuje, že jsou skupiny lidí, kteří jsou na trhu práce znevýhodněnou skupinou (...) Ti jsou zařazeni do projektu a zaměstnavatelé mohou využít příspěvek na tzv. Společensky účelné pracovní místo.“ Jako další silnou stránku informanti uváděli, že máme mnoho nástrojů, které se snaží osoby 50+ navrátit zpět na trh práce. **Informant 6**: „Určitě vnímám jako silnou stránku to, že tyto osoby mohou využít řadu nástrojů jako je například rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, dotovaná zaměstnání a další. Také existují finanční dávky, které osobám 50+ v době nezaměstnanosti pomáhají tuto dobu překlenout. Jedná se hlavně tedy o podporu v nezaměstnanosti.“

- Desátá otázka (TO10): **Jaká legislativa či metodika Vám chybí/byste navrhla při zaměstnávání osob nad 50 let na trhu práce?**

V této otázce byli odpovědi velmi různorodé. Většina informantů sdělila, že je v danou chvíli nic nenapadá nebo jim nic nechybí. Odpověď informanta 2 a informant 3 byla velmi krátká a jasná – **Informant 2**: „Aktuálně nevím.“ **Informant 3**: „Nic zásadního mi nechybí.“ Velmi zajímavé bylo sdělení **informanta 8**, který řekl: „Spíše obecně by lidé měli chodit do starobního důchodu dříve, než je nastaveno.“ Na tuto otázku reagoval i **informant 4**, který řekl, že na tuto otázku neodpoví protože: „Nepřísluší mi navrhnout legislativní úpravy, nezabývala jsem se možnými dopady takových úprav, proto neodpovím.“ Nicméně **informant 9**, který je na projektu, je jiného názoru: „Legislativa a metodika ta mi vůbec nechybí, spíš je toho až, až. A někdy je těžký se tím prokousat, aby člověk náhodou na něco nezapomněl. Spíš ta legislativa nás ještě ubíjí. Potřebovali bychom víc práce s těma lidmi, míň toho papírování a míň kontrol.“

- **Studium dokumentu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji**

Projekt Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji byl zahájen v roce 2016. Tento projekt je zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání starších 50 let, kteří mají minimálně výučný list. Záměrem tohoto projektu není jen podpora těchto osob formou zhodnocení a prosazení jejich dlouholetých praktický

zkušenosti ale i rozšíření jejich dovedností o potřebné kompetence. Projekt je primárně založen na poradenství, zvyšování kvalifikace, pomocí rekvalifikačních kurzů, a následném zaměstnávání těchto osob. Tento projekt je spolufinancován ze státního rozpočtu České republiky a z evropského sociálního fondu z Operačního programu Zaměstnanost. (MPSV, aktivní v padesáti)

Projekt nabízí 4 různé formy podpory, které se vzájemně mohou prolínat - Motivačně-poradenský program, Diagnostické a poradenské služby, Rekvalifikace a Podporované zaměstnání. (MPSV, aktivní v padesáti)

Na počátku bych zmínila Motivačně-poradenský program. Tento program probíhá 4 týdny, cca 6 hodin denně a je koncipován tak, aby odpovídal možnostem a schopnostem cílové skupiny. Základem tohoto projektu je téma klíčových kompetencí, které pomohou osobám nad 50 let při hledání vhodného zaměstnání. Mezi tyto klíčové kompetence může patřit komunikace a kooperace, zodpovědnost, výkon a hodnocení, samostatnost, řešení problémů a kreativita, v neposlední řadě i se učit přemýšlet. Uchazeči, které se účastní tohoto programu, také absolvují tematické kurzy, jako je například obsluha PC pro účely vyhledávání volných míst, pracovní-právní minimum, finanční gramotnost, zdravý životní styl včetně zásad pozitivního myšlení a péče o duševní zdraví. (MPSV, aktivní v padesáti)

Jako další formou projektu jsou Diagnostické a poradenské služby, které zajišťují svým klientům dostupnou individuální poradenskou službu. Tuto službu mohou využívat klienti po celou dobu účasti v projektu. Cílem této formy je, aby pracovníci, kteří dělají na projektu, připravili uchazeče o zaměstnání co nejlépe zpět na trh práce. (MPSV, aktivní v padesáti)

Další možnou formou je rekvalifikace. Cílem této formy je, aby si klient ve svém osobním plánu přípravy stanovil a absolvoval rekvalifikaci, která mu umožní vstup do zaměstnání. Předpokládané typy rekvalifikace budou: Strážný, Základy obsluhy osobního počítače, Obsluha osobního počítače, Pracovník v sociálních službách, Základy podnikání, Obsluha elektro-vozíku a vysokozdvizného vozíku, volantového do pěti tun. (MPSV, aktivní v padesáti)

Poslední formou je podporované zaměstnání, které zajistí pro uchazeče vhodná pracovní místa u zaměstnavatelů. Vhodná pracovní místa u zaměstnavatelů budou

vyhledávána v rámci individuálního poradenství ve spolupráci s odbornými pracovníky a odbornými pracovníci na úřadech práce. Pracovní místa budou finančně podporována příspěvky. (MPSV, aktivní v padesáti)

Od zahájení projektu do konce roku 2020 vstoupilo do projektu 465 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu 75 účastníků úspěšně absolvovalo rekvalifikaci a celkem 169 klientů projektu nastoupilo na podpořené pracovní místo. Na projekt byla využita do konce roku 2020 částka více jak 32 miliónů korun. Realizace projektu je schválena až do roku 2022. (MPSV, aktivní v padesáti)

- **Studium dokumentu Kudy kam II. v Královéhradeckém kraji**

Projekt Kudy Kam II. navazuje na ukončený projekt Kudy Kam I. Tento projekt je určen na podporu osob sociálně vyloučených a exkluzí ohrožených. Projekt je zaměřen hlavně na uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP v Královéhradeckém kraji, kteří z různých důvodů potřebují zvýšenou péči při hledání či zprostředkování pracovního uplatnění. Cílem projektu je podpořit je, aby se opětovně vrátili na otevřený trh práce. Projekt je založený na obnově režimových návyků a nábviku pracovních dovedností, které jsou spojeny s obnovením sociálních kontaktů a vazeb. V projektu je kladen důraz na poradenství individuální přístup a podporu při hledání pracovního uplatnění. (MPSV, Kudy Kam)

Stejně jako předchozí projekt tak i tento má určitou formu podpory. Jedná se především o motivačně-poradenský program, který poskytuje individuální a skupinové poradenství. Toto poradenství podporuje účastníka a zlepšuje jeho pozici při hledání pracovního uplatnění. Motivačně-poradenský program probíhá 5 týdnů a jeho hodinová dotace je minimálně 120 hodin. Tento program je koncipován tak, aby odpovídal možnostem a schopnostem cílové skupiny, tedy i osobám nad 50 let. Základem programu je kombinace teoretických i praktických aktivit, postupné zvyšování nároků na zapojení účastníků po stránce časové i obsahové. Obsahem školení jsou diskuze, přednášky, školení k tématům: sociálně-právní poradenství, finanční a psychologické poradenství při řešení náročných životních situací, orientace na trhu práce a vyhledávání volných míst, příprava na přijímací pohovor a jiné. Součástí je také pracovní diagnostika, coaching a základy práce s počítačem. (MPSV, Kudy Kam)

Od zahájení projektu do konce roku 2020 vstoupilo do projektu 440 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto 200 osob bylo umístěno na podpořená pracovní místa. Celkem 68 osob ukončilo účast v projektu i evidenci na ÚP a nastoupilo do zaměstnání, které nebylo dotované úřadem práce. Na projekt byla využita do konce roku 2020 částka více jak 42,5 miliónů korun. Realizace projektu obdobně jako u projektu Aktivní v padesátí je schválena až do roku 2022. (MPSV, Kudy Kam)

Shrnutí třetího dílčího cíle:

Úkolem třetího dílčího cíle bylo pomocí polostrukturovaných rozhovorů a dvou dokumentů zjistit, jak jsou účinné nástroje sociální politiky ČR v boji proti diskriminaci na trhu práce u osob starších 50+ optikou pracovníků ÚP.

Odpovědi informantů na třetí dílčí cíl byly méně odlišné než u předchozího dílčího cíle. I zde se nacházely oblasti, ve které se informanti shodovali – například v jednotlivých nástrojích, které mohou osoby 50+ navrátit zpět na trh práce. Informanti uváděli převážně vzdělávací aktivity, jako je rekvalifikace, celoživotní vzdělávání, vzdělávací kurzy a samotné poradenství. Také informanti měli podobný názor v přínosu rekvalifikace. Dle informantů je rekvalifikace pro osoby nad 50 let velmi přínosná, ale záleží, jaký kurz absolvují. Nejčastěji využívají rekvalifikační kurzy zaměřené na práci s PC, obsluhou vysokozdvizných vozíků a kurzů účetnictví. Rekvalifikace se tak snaží zmírnit dopady strukturální nezaměstnanosti, což se jí, dle slov informantů, v určitém měřítku daří. Dále informanti měli totožný pohled na to, že osoby starší 50 let častěji volí předčasný odchod do starobního důchodu, a to jen pokud splňují podmínky, blíží se důchodovému věku, anebo již nemohou dlouhodobě nalézt práci. Důvodem proč osoby starší 50 let volí dřívější odchod důvodů je i jejich samotná finanční situace. Dle slov informantů se tak děje z důvodu, že osoby 50+ hledající zaměstnání se často setkávají s odmítnutím a často střídají zaměstnání. Připodobňující se tak frikční nezaměstnanosti, která v mladém věku není tolik na obtíž, ale ve starším věku může v člověku vytvořit nechuť se dále pokoušet zařadit na trh práce. Informanti nemají shodný názor na problematiku týkající se silných a slabých stránek politiky zaměstnanosti a chybějící legislativě či metodice. Informanti zde uváděli jako slabé stránky například rekvalifikační kurzy, které se mnohdy minou účinkem. Jelikož část osob nad 50 let není ochotna se učit novým věcem nebo na

další snahu již rezignují. Někteří informanti mají ovšem opačný názor. Podle jejich sdělení nevnímají žádné slabé stránky politiky zaměstnanosti, což můžeme vnímat jak pozitivně, tak negativně. Naopak jako silnou stránku uváděli nespočet nástrojů, které mohou osoby 50+ navrátit na trh práce, a samotný projekt aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji, který je zaměřený na cílovou skupinu osoby 50+.

Informanti sdělují, že v legislativě či metodice jim nic nechybí, ba naopak by uvítali redukci počtu zákonů, vyhlášek a metodik pro větší zpřehlednění a orientaci.

Pro odpověď na tento dílčí cíl byly zvoleny také dva dokumenty, a to konkrétně projekt Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji a projekt Kudy Kam II v Královéhradeckém kraji. Projekt aktivní v padesáti se zaměřuje především na osoby starší 50 let s minimálně výučním listem, kteří jsou registrováni na ÚP a snaží se o jejich, co nejlepší začlenění na trh práce. Tento program je vhodně rozdělen do částí, které by měly pomoci osobám aktivně se začlenit do nového zaměstnání a překonat různé bariéry, které se v tomto věku mohou objevit.

Naopak projekt Kudy kam II. v Královéhradeckém kraji je zaměřen na osoby, které dlouhodobě nemohou najít zaměstnání a potřebují při jeho hledání zvýšenou péči. Cíl tohoto projektu je stejný jako u projektu Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji, tedy podpořit je, aby se navrátili na otevřených trh práce. V projektu je především kladen důraz na individuální přístup poradenství.

Závěr

Diplomová práce byla zpracována na téma Diskriminace osob nad 50 let na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP v Královéhradeckém kraji. Hlavním cílem bylo *„Zjistit, jaký je současný stav diskriminace na trhu práce v Královéhradeckém kraji u osob nad 50 let z pohledu pracovníků Úřadu práce.“* K zodpovězení hlavního cíle sloužily tři dílčí cíle – první dílčí cíl *„Zjistit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji, a to ve vybraných strategických dokumentech.“* druhý dílčí cíl *„Zjistit, jak jsou osoby nad 50 let diskriminovány na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP.“* třetí dílčí cíl *„Zjistit, jak jsou účinné nástroje sociální politiky ČR v boji proti diskriminaci na trhu práce u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP.“*

Teoretická část se věnovala šesti okruhům – jako je trh práce, nezaměstnanost, téma diskriminace a její zakotvení v pracovněprávních vztazích, charakteristika cílové skupiny a její postavení na trhu práce. V závěru teoretické části byla kapitola o samotném Královéhradeckém kraji.

Praktická část se věnovala zodpovězení hlavního cíle z pohledu pracovníků na ÚP, které pracují přímo s osobami staršími 50 let. Odpovědi byly zjišťovány pomocí kvalitativní výzkumné strategie pomocí polostrukturovaných rozhovorů a studia dokumentů. Jednalo se o dokumenty Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021, projekt Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji a projekt Kudy Kam II. v Královéhradeckém kraji. Informanti v rozhovorech sdělovali své názory k danému tématu z vlastního pohledu.

V rámci prvního dílčího cíle bylo úkolem zjistit formou kvalitativního studia dokumentu, jaká je současná situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji. Z dokumentu Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021 vyplynulo, že současná situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji není vůbec špatná. I přes to, že pandemie ovlivnila současný trh práce, Královéhradecký kraj byl v roce 2020 druhým krajem s nejnižším podílem nezaměstnaných osob v ČR, a to pouze 3,1 %. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli v kraji je firma Škoda Auto, a.s. a Fakultní nemocnice Hradec Králové.

Druhý dílčí cíl byl zaměřen na zjištění, jak jsou osoby nad 50 let na trhu práce diskriminovány z pohledu pracovníků ÚP. Výsledkem druhého dílčího cíle z rozhovorů s informanty bylo to, že nejčastější příčinou diskriminace osob nad 50 let na trhu práce je samotný věk, adaptace na nové pracovní podmínky, zdravotní stav, nedostatečné vzdělání a v poslední řadě předsudky. Tímto dochází k tomu, že jsou osoby 50+ stále častěji přechází z primárního trhu práce na sekundární. Někteří ovšem končí svou pracovní kariéru na ÚP jako uchazeči o zaměstnání. Kromě výše uvedeného lze z druhého dílčího cíle vyvodit i to, že příčinou diskriminace může být i samotné pohlaví. Stejně jako v odborné literatuře, tak i ve sděleních informantů je více znevýhodněno na trhu práce ženské pohlaví, a to z důvodu, že žena ať je v jakémkoli věku je pro zaměstnavatele spíše přítěží než přínosem. Mezi nevýhody zaměstnávání mladé ženy patří těhotenství a nedostatek zkušeností. V případě péče o děti hrozí častá absence v zaměstnání kvůli nemocnosti dětí a v pozdějším věku, žena nemusí mít dostatek fyzických sil.

I přestože diskriminace osob nad 50 let na trhu práce se dle informantů projevuje ve všech oblastech, tak nejčastěji byla zmiňována oblast strojírenství a administrativa. Ovšem někteří informanti uváděli i jiné oblasti jako například cestovní ruch nebo oblast informační technologie. Moderní technologie, zánik pracovních míst, požadavky na vyšší vzdělání a nové dovednosti tak zapříčiňují strukturální nezaměstnanost. Pohled pracovníků ÚP na to, co může demotivovat osoby starší 50 let na trhu práce byl velice zajímavý. Pracovníci uváděli hlavně zkušenosti z praxe od svých klientů, kde jim často klienti hovořili o tom, že je pro ně demotivující nejen platové ohodnocení na dané pozici, ale především jsou pro ně demotivující vztahy na pracovišti. Dále pracovníci ÚP uváděli, že pro jejich klienty je demotivující i to, že sami již nemají dostatek fyzických sil či mají zdravotní potíže. Naopak pro zaměstnavatele z pohledu pracovníků ÚP je demotivující to, že osoby nad 50 let jsou často nemocní a museli by do této skupiny více investovat peněz a času.

Třetí dílčí cíl byl zaměřen na zjištění, jak jsou nástroje sociální politiky ČR účinné v boji proti diskriminaci na trhu práce u osob nad 50 let optikou pracovníků ÚP. Zde byla odpověď zjišťována pomocí polostrukturovaných rozhovorů a studiem dvou dokumentů, konkrétně Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji a Kudy Kam II v Královéhradeckém kraji.

Nástroje, které se jeví jako účinné v boji proti diskriminaci u osob nad 50 let z pohledu pracovníků ÚP, jsou vzdělávací aktivity, poradenství, rekvalifikace a celoživotní vzdělávání. Rekvalifikace samotná je dle informantů velmi přínosná, ale záleží na tom, jaký kurz osoby nad 50 let absolvují. Mezi nejvíce absolvované kurzy patří ty zaměřené na práci s PC, na obsluhu vysokozdvížného vozíku a na účetnictví. Nástroje sociální politiky dle informantů mají několik silných a slabých stránek. Mezi slabé stránky politiky zaměstnanosti pracovníci ÚP uvádějí například rekvalifikační kurzy, které se mnohdy mohou minout účinkem. Po jejich absolvování, se osoby 50+ dále setkávají s odmítnutím a často střídají zaměstnání. Vytváří se tak u této skupiny frikční nezaměstnanost, která ve starším věku může v člověku vytvořit nechuť se dále pokoušet zařadit na trh práce. Ovšem mnoho informantů sdělilo, že nevidí žádné slabé stránky politiky zaměstnanosti, což můžeme vnímat negativně, tak pozitivně.

Naopak mezi silné stránky pracovníci vidí například to, že ÚP má mnoho nástrojů, které pracovníci mohou použít k navrácení osob nad 50 let zpět do zaměstnání. Další silnou stránku tvoří projekty, které jsou zaměřené právě na osoby starší 50 let, jedná se především o projekt s názvem Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji. Projekt Aktivní v padesáti je zaměřen přímo na osoby starší 50 let, které mají minimálně výučný list. Cílem tohoto projektu je pomoc osobám aktivně se začlenit do nového zaměstnání a překonat různé bariéry.

Další projekt, který může pomoci osobám nad 50 let navrátit se na trh práce je i projekt Kudy Kam II. Ten je zaměřen hlavně pro osoby, které dlouhodobě nemohou najít zaměstnání a potřebují při jeho hledání zvýšenou péči. Stejně jako projekt Aktivní v padesáti si klade za cíl tyto osoby navrátit zpět na otevřený trh práce.

Pracovníci na úřadu práce, kteří pracují s cílovou skupinou vnímají problematiku diskriminaci na trhu práce podobně, jako jejich klienti, a sami dokážou nalézt trhliny v současné politice zaměstnanosti. Jejich pohled na tuto problematiku je více než přínosný. Jako příklad lze uvést důraz na zjednodušení a zefektivnění administrativní činnosti, redukci a konkretizaci legislativy. Dále by bylo vhodné věnovat více času na individuální plánování potřeb klientů. S narůstajícím trendem stárnutí populace bude osob nad 50 let přibývat, a proto se obávám, že

bude ještě méně času na každého klienta, hledající zaměstnání. Hodnotím, že bylo dosaženo vytyčených dílčích cílů a hlavní cíl práce byl naplněn.

Přínosem této diplomové práce pro sociální práci jsou názory pracovníků Úřadu práce, kteří s cílovou skupinou pracují. Výsledky zjištěné z této diplomové práce se zásadně neodlišují od odborné literatury a dlouhodobého trendu zaměstnávání těchto osob na trhu práce. I když vznikají nové projekty na podporu zaměstnávání osob nad 50 let, změny se dějí velmi pozvolna.

Přínosem pro mě, jako autorku diplomové práce, bylo prohloubení znalostí v oblasti trhu práce pro osoby starší 50 let. Zjistila jsem, že v Královéhradeckém kraji a dalších krajích České republiky existují projekty přímo zaměřené na tuto cílovou skupinu, které pomáhají osobám starším 50 let začlenit se zpět na trh práce. Zajímavým zjištěním bylo, že Česká republika v rámci sociální politiky zaměstnanosti má mnoho nástrojů, které mohou pomoci těmto ohroženým osobám navrátit se zpět do zaměstnání. Také mě obohatila informace, že neexistuje legislativa, která by se zabývala konkrétně touto znevýhodněnou skupinou na trhu práce.

Zároveň dodávám a do budoucna doufám, že budou nalezeny takové nástroje sociální politiky, které zabezpečí individualitu a uspokojování potřeb těchto osob. Také doufám, že se hledání zaměstnání přes ÚP, s narůstajícím počtem populace, nezaměří pouze na automatické vyplňování příslušných formulářů, aby bylo možné zvládat nápor přibývajících uchazečů o zaměstnání (jak se tomu možná děje již dnes). Nedá se asi předpokládat, že by stát zaměstnal dalších tisíce úředníků, aby bylo možné se každému věnovat individuálně, jelikož by tím trpěli státní výdaje. Možná ovšem zamyšlení tímto směrem je mylné, jelikož najít zaměstnání pro populaci, která se již v minulosti setkala s digitalizací, nebude tak obtížné, jako pro populaci 50+ nyní. Zároveň by k tomu mohla přispět transformace trhu, kdy by mohla některá náročná pracovní místa nahradit technika, a tím se vytvoří méně náročná pracovní místa pro starší uchazeče o zaměstnání. Budoucnost v tomto směru nelze předpovídat, a tak pravděpodobně průnik lze hledat někde uprostřed. Není ovšem od věci se připravit na obě varianty, abychom nebyli překvapeni až nastane období změny a nikdo na ní nebude připraven.

Literatura

1. BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
2. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
4. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
5. CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a spol. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Praha: AIVD ČR, 2012. ISBN 978-80-904531-5-9
6. ČERMÁK, M., FIALOVÁ, E., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., 2010. *Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.
7. ČMKOS. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Vydání I. Praha: 2017. ISBN 978-80-86809-65-6.
8. DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivana KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.
9. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
10. EHRENBERG, Ronald G.; Robert S. Smith. Format: Hardcover Year: 2011. Available in: New, Used, Study ISBN: 978-0-13-254064-3.
11. GIDDENS, Anthony. *Třetí cesta: obnova sociální demokracie*. Praha: Mladá fronta, 2001. Myšlenky (Mladá fronta). ISBN 80-204-0906-8.
12. GOTTSCHALK, Jan, 2005. *Monetary policy and the German unemployment problem in macroeconomic models*. Berlin: Springer. ISBN 3-540-25650-4.
13. HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

14. HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
15. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
16. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4., aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-891-6.
17. HYNKOVÁ, V., NOVÝ, J. *Makroekonomie I – pro bakalářské studium, II. díl*. 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2009. 82 s. ISBN 978-80-7231-578-9.
18. CHAMPLIN, Dell, 2004. *The institutionalist tradition in labor economics*. New York: M. E. Sharpe. ISBN 0-7656-1287-9.
19. ILMARINEN, J. 2005. *Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Bratislava: Prírod. ISBN 978-07-01658-3.
20. JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9.
21. JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.
22. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
23. MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: SLON. ISBN 80-86429-08-3.
24. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.
25. MICHALÍK, J., 2005. *Vybrané oblasti, ve kterých je postavení občanů se zdravotním postižením nerovné – Zaměstnanost*. In: KRHUTOVÁ, L., et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1168-7.
26. MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4
27. REICHEL, J., *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Grada Publishing. 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.

28. SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I., 1995. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*: (Srovnávací studie tří okresů). 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity. ISBN 80-210-1246-3.
29. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3048-8.
30. STRAUSS, Anselm L. a Juliet CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 80-85834-60-x
31. SVOBODOVÁ, H a kol. Trh práce ČR: *Nezaměstnanost - základní pojmy*. [online]. 2013, [vid. 2020-10-28]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>
32. ŠIMANDLOVÁ, Nikola, ed. 2014. *Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+*. Praha: Alternativa 50+, 2014. ISBN 978-80-905711-2-9.
33. ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.
34. ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005, ISBN 80-86764-26-5.
35. ŠMAJSOVÁ, BUCHTOVÁ, Božena eds. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
36. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.
37. ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.
38. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.
39. TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8.

40. TULEJA, Pavel, Ingrid MAJEROVÁ a Pavel NEZVAL. *Základy makroekonomie*. Brno: Computer Press, c2006. Vysokoškolské učebnice (Computer Press). ISBN 80-251-0952-6.
41. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*: Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
42. VAŇKOVÁ, Zdeňka, Miroslava VODIČKOVÁ a Miroslava MUSELÍKOVÁ. *Právo v sociální oblasti*. Brno: IMS Brno, 2012. 150 s.
43. VELKÝ SLOVNÍK NAUČNÝ. Vyd. 1. Praha: DIDEROT, 1999. ISBN 80-902-7231.2
44. WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Vyd. 1. Brno: Ekopress, 1999. ISBN 80-7226-195-9.
45. WILLIAMS, Colin, 1998. *Informal employment in advanced economies: implications for work and welfare*. London: Routledge. ISBN 0-415-16960-7.

Internetové zdroje

1. ČSÚ, 2018. *Královéhradecký kraj si z pohledu makroekonomických ukazatelů polepsil* [online]. [cit. 2021-11-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/kralovehradecky-kraj-si-z-pohledu-makroekonomickych-ukazatelu-polepsil-2020>
2. ČSÚ, 2020. *Průměrná mzda v Královéhradeckém kraji vzrostla reálně o 0,3 %* [online]. [cit. 2021-11-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/prumerna-mzda-v-kralovehradeckem-kraji-vzrostla-realne-o-03->
3. ČSÚ, 2018. *Ekonomický vývoj*. [online]. [cit. 2021-11-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120517483/33013120a3.pdf/7319b8c5-66f2-480f-a324-820984c0d262?version=1.7>
4. ESFČR, 2014. *Opatření pro osoby 50 plus v české republice*. [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: https://esf2014.esfcr.cz/dap/Dokumenty/DownloadData?id=4954e9dd-4888-42e8-96ea-da3757440977&fn=Opatreni_pro_osoby_50%2B_CR.pdf
5. KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V HRADCI KRÁLOVÉ. *Charakteristika Královéhradeckého kraje*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/xh/strucna_charakteristika_kraje

6. KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V HRADCI KRÁLOVÉ. *Počet a věkové složení obyvatel k 31. 12. 2019*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11]. Dostupné z https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM01&z=T&f=TABULKA&skupId=606&filtr=G~F M~F Z~F R~F P~ S~ U~301 null &katalog=30845&str=v34&&c=v3~2 RP2019MP12DP31&evo=v866 ! VUZEMI97-100-101_1#w=
7. LAZAROVÁ, B.; JŮVA, V. *Učitelé a faktor času: o proměnách pracovního sebezpojetí*. *Studia paedagogica*. 2010. ISSN 2336-4521. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/110/212>
8. MAZÁK, Jaromír, 2015. *Osoby ve věku 50–65 let a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry* [online]. [cit.2021-04-02]. Dostupné z <https://koopolis.cz/file/home/download/803?key=1a5edcab4b>
9. MORAWITZOVÁ, Sabina, 2012. *Zaměstnanci ve věku 50+. Jak mohou napomoci efektivnímu fungování firmy?* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z <http://www.brnenskapersonalni.cz/cs/clanky/zamestnanci-50-padesat-plus>
10. MPSV. *Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji*. [online]. 2021 [cit. 2021-19-2]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-v-padesati-v-kralovehradeckem-kraji>
11. MPSV. *Kudy kam II. v Královéhradeckém kraji*. [online]. 2021 [cit. 2021-19-2]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/kudy-kam-ii-v-kralovehradeckem-kraji>
12. MPSV. *Mezinárodní organizace práce*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-11-10] Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>
13. MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>
14. MPSV. *Veřejně prospěšné práce* [online]. 2020 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace>
15. MPSV. *Společensky účelná pracovní místa* [online]. 2020 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-vyhrazene>
16. MPSV. *Rekvalifikace* [online]. 2020 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/rekvalifikace-pro-zamestnance>

17. MPSV. *Příspěvek na zapracování* [online]. 2020 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zapracovani>
18. MPSV. *Počet uchazečů o zaměstnání k 12. 2. 2021* [online]. 2021 [cit. 2021-19-2]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/1652500/Uchazeci_o_zamestnani_12_2.pdf
19. MZV. *Mezinárodní organizace práce* In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11]. Dostupné z https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html
20. NAEGELE G., WALKER A. 2006. *A Guide to Good Practice in Age Management. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. [cit. 2021-19-2]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf>
21. PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2019. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace: Analytická studie* [online]. Praha: VŠE [cit.2021-04-02]. Dostupné z https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.
22. PARLAMENTNÍ LISTINY. *Úřad práce: Rekvalifikaci loni absolvovalo přes 8 tisíc lidí. Se změnou kvalifikace pomůže úřad i letos* [online]. [cit.2021-04-02]. Dostupné z <https://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Urada-prace-Rekvalifikaci-loni-absolvovalo-pres-8-tisic-lidi-Se-zmenou-kvalifikace-pomuze-urad-i-letos-650992>
23. ÚP ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2020 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/evropsky-socialni-fond-1>
24. ÚP ČR. *O úřadu práce*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
25. ÚP ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020* . In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/documents/37855/902175/Rocni_HKK_2019.pdf/8e739de5-317f-082f-ff08-4fca344bc5a9

26. Veřejný ochránce práv. *Co je diskriminace?* [online]. [cit. 2020-08-27].
Dostupné z <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>
27. Zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základní práv a svobod*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>
28. Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11].
Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
29. Zákon č. 198/2009 Sb. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>
30. Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákon zákoník práce*. In:[online]. 2020 [cit. 2020-20-11].
Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 Počet obyvatel v okresech Královéhradeckého kraje ve 3. čtvrtletí 2020	45
Tabulka 2 Počet zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích v 1.- 3. čtvrtletí roku 2020	48
Tabulka 3 Výzkumný soubor.....	55
Tabulka 4 Vybrané ukazatele zaměstnanosti rok 2018-2020 ve 3 čtvrtletí (v tis. osob)	58
Graf 1 Rozloha okresu v %	44
Graf 2 Porovnání vzdělanostní struktury obyvatelstva ve věku 15 a více let v krajích ČR (2017)	46
Graf 3 Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v Královéhradeckém kraji a České republice	47
Graf 4 Vývoj počtu volných pracovních míst v roce 2020 v jednotlivých okresech	60
Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji v roce 2020.....	62
Graf 6 Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji v členění dle okresů k 31. 12. 2020.....	62
Graf 7 Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání starší 50 let na celkovém počtu UoZ v letech 2019 a 2020.....	64

Seznam příloh

Příloha č.1 Přepis rozhovoru

Rozhovor s informantkou č. 9

Dobrý den,

Jmenuji se Anna Plašilová a jsem studentkou Univerzity Hradec Králové magisterského oboru Sociální práce a sociální politika. Pro účely výzkumné části mé diplomové práce, která se zaměřuje na Diskriminaci osob nad 50 let na trhu práce z pohledu pracovníků ÚP Královéhradeckém kraji, provádím rozhovory s těmi, kteří pracují s ohroženou skupinou osob 50+. Pro následné zpracování rozhovoru je nutné, abych si rozhovor zaznamenala. Pokud Vám to nebude vadit, tak použiji diktafon. Rozhovor bude sloužit pouze pro účely diplomové práce a veškeré poskytnuté informace budou anonymizovány.

1. Jaká jsou podle Vás nejčastější příčiny diskriminace osob nad 50 let na trhu práce?

„Samozřejmě ten věk. Je tam taky to, že ty lidi v tomhle tom věku, hodně často pracují celý život skoro jenom na jedné pracovní pozici a jsou zvyklí na určitý kolektiv a teď přijdou někam, a tam jsou mladý vedoucí, mladý tyhle lidi. A já bych řekla, je těžký pro hromadu z těch lidí se podřídit mladému vedení, takže jak se říká dávají mu to sežrat těmhle tem starším. Další příčinou diskriminace... Hůř pracují s počítačem, neumějí jazyky, protože když chodili do školy byla tady jenom ruština. Další věc nestíhají, třeba tu rychlost té práce, těch ostatních a hromada těch mladých si myslí, že když je někomu padesát, že už je na odpis. Ale lidi dneska v padesáti letech mají ještě 15 let do důchodu, což je strašně dlouhá doba ještě na práci. Nedižvěra těch mladých, k těm starším. Je tam i kolikrát neúcta k těm starším. I když lidi mají to vzdělání, když oni chodili na vysokou školu učilo se tam něco jiného, než se učí dneska. Jsou to vlastně dvě generace, které najednou spolu... ta generace starších, která vždycky předávala zkušenosti najednou je v roli toho podřízeného, což pak všechno souvisí se vším.“

2. V jaké oblasti trhu práce se podle Vás projevuje diskriminace u osob nad 50 let nejčastěji?

„Ač se to nezdá tak to bývá u vysokoškolských vzdělaných lidí, protože když to vezmu z pohledu těch lidí, co se ke mně dostanou, ke mně se dostávají hodně často vysokoškoláci a nejhůř to snáší muži. Třeba celý život se někam vypracovali, třeba na nějakou vedoucí pozici a dělali třeba vedoucí celý fabrice nebo prostě něčemu. Přijde infarkt a zdravotní problémy a jsou bez práce. I když se říká, že by se nemělo vyhazovat, ale prostě to tak je. Teď přijdou k nám a jsou vykulený, když někam přijdou se svým životopisem, co všechno uměli, ty mladý si je nevezmou, protože ty starší by je převálcovali. A teď ti pánové strašně špatně snášejí to, že nemůžou najít práci a je to

tak strašný psychický dopad na ty lidi, že ty ostatní si to nedokážou ani představit. Co se týče oblasti, kde je největší problém. No říkám největší problém je, když opravdu má vzdělání, má zkušenosti, má to všechno a chce najít nějakou vedoucí funkci. Je jasný, že nechce jít dělat nějakého fakturanta, když byl ředitel nějakého podniku, tak v tomhle tom sehnat tu práci. “

3. Co může podle Vás demotivovat osoby nad 50 let k setrvání na trhu práce?

„Vztahy mezi těmi, co tam jsou zaměstnaní. To je nejčastější. Mám tu třeba i pána, kterého jsem zaměstnala, dostal se na práci, na kterou měl kvalifikaci, na trošku nižší úrovni, to mu nevadí. Ale přišel se mi sem hodně stěžovat, že se k němu chovají ošklivě. Žádná úcta, přesně jak jsem říkala, úcta k těm starším. On říkal, že nepotřebuje před ním to, ale oni si na něm vybíjejí nějaké ego, nebo prostě nejhorší jsou ty mezilidské vztahy. “

4. Z jakého důvodu podle Vašeho názoru jsou zaměstnavatelé demotivování k nabízeních pracovních pozic osobám nad 50 let?

„Mají strach, že budou nemocní. Mají strach, že nebudou chodit do práce a mají strach, že mají větší zkušenosti a, že na to jejich nadřízený ještě přijde, a že by mohli tomu mladému zabrat místo. To jsou nejčastější důvody. “

5. Jaké pohlaví u osob 50+ je podle Vás více znevýhodněno na trhu práce a proč?

„Žena se středním vzděláním a muž s vysokoškolským vzděláním. Žena, která má střední vzdělání jenom výučný list, už fyzicky tolik na manuální práci nestačí, ale nemá na to, aby dělala někde v kanceláři s počítačem. Vlastně dneska počítač má i prodavačka v potravinách. Takže ta žena se středním vzděláním nebo jen s výučným listem, má kvůli tomu, že nemá zkušenosti, bojí se zvedat telefony, bojí se cokoliv, ale už nezvládne tolik fyzický práce. Takže tam to hledání práce je strašně těžký, protože oni řeknou ať jde uklízet, ale zkuste 8 hodin za sebou táhnout kýbl a hadr. Paní, které je 60 let prostě to už je pak horší. A potom ten muž. Muž s vysokoškolským vzděláním, který chce už určitý nějaký post, a není to možný sehnat. “

6. Jaké nástroje sociální politiky mohou navrátit osoby 50+ zpět na trh práce?

„Nástroje. Řeknu z praxe. Přijde mi sem člověk, jak jsem říkala, který celý život prostě někde dělal a já začnu, vím že, ten člověk už tu práci dělat nemůže, anebo už nikdy takový post nesežene. Takže já toho člověka zkouším rozebrat, tak jak si povídám s Vámi, tak si povídám s ním. Opatrně zabrousím do rodiny, co rád dělá, co tohle to a zkoušíme najít práci, která by ho třeba vůbec nenapadla, že by ji mohl dělat, a která by ho bavila. Takže... s rekvalifikací je to těžký u těchto lidí. Tyhle lidi se nechtějí tolik učit a většinou ty rekvalifikace, který mi pak nabízíme nebo, které Úřad práce hradí a když už jsou dražší, tak chceme, aby ten člověk se pak uplatnil v té práci. Když má někdo 3 roky do důchodu, tak nechat ho rekvalifikovat a tu práci pak třeba ani nesežene, je hodně těžký. U každého je potřeba něco jiného, někdo potřebuje jen zdvihnout sebevědomí, aby

u pohovoru mohl povídat. Někdo potřebuje pomoc jen se sepsáním životopisu, protože tam se dělá hromada chyb. Ten člověk rozešle životopis a říká mi, paní XY, jak to že mi nikdo neodpovídá? Tak se na to podíváme, a řeknu, tady je chyba, tohle, tohle... Udělá se to jinak a najednou se začnou ozývat. Takže tam prostě, co člověk, to individualita. Tady nelze říct, že by tu existoval jednotný nástroj. Všechno je to o lidském přístupu a o nějakém to porozumění a soucítění s tím člověkem.“

7. Jaký přínos má dle Vašeho názoru rekvalifikace pro osoby nad 50 let při následném uplatnění na trhu práce?

„Jsou lidi... Já mám totiž ten projekt, kde u mě musí mít minimálně ten výučný list, takže většinou se ke mně dostanou už vysokoškolsky vzdělaní lidi a ty je těžké v něčem rekvalifikovat, abych poslala, aby si udělali rekvalifikaci na vrátného nebo aby si nechali zvýšit počítačovou gramotnost. Maximálně ještě tak účetní, ale ty lidi už, už to tolik neberou. Už ten... jak bych řekla... oni nechtějí se moc učit, protože řeknou: Co já se budu v 60 letech učit? Jedině bych řekla, že ta rekvalifikace, i to chození na tu rekvalifikaci. Já, když už nevím, co s tím člověkem, tak ho pošlu třeba na počítače, na pro mírně pokročilé, protože ty lidi, jak jsou už dlouhodobě bez práce, tak už ztratí i to, když je někdo rok doma, tak už ztratí trošku takové návyky – ráno vstát pravidelně. Teď oni se naučí si celý den rozdělit. Ráno vstanou, něco málo doma uklidí, než dojdou do krámu. Většina z nich už má hodně staré rodiče, takže jdou pomoci rodičům tohle... a najednou jsou vyděšený z toho, že by museli k tomu, co dělají, ještě chodit 8 hodin do práce. A my, když je pošleme na tu rekvalifikaci, tak ta je pravidelně každý ráno tam musí být, i když to není na 8 hodin ale jen na 6 hodin na 7, a oni najednou si najednou na nový režim a úplně se, jak bych řekla, rozpohybují v tom režimu. Takže ta rekvalifikace ať se nezdá, tak je dobrá i tady na to. A hlavně dostanou se mezi lidi a hromada lidí to rozpohybuje.“

8. Volí osoby nad 50 let častěji odchod do předčasného starobního důchodu, pokud nejsou dlouhodobě zaměstnaní? Pokud ano, zdůvodněte proč.

„Každý ho, který se ke mně dostane a je dlouhodobě nezaměstnaný a hledáme práci, tak jim doporučuji ať si skočí na Okresní zprávu sociálního zabezpečení a nechají si udělat ten výpis. Hromada z nich je vykulená, že nemají odpracovaná léta, protože většinou se to stává u žen, které byli doma s dětma a pak manžel jim říkal, hele tak si běž, až chodili na dohody. Dohoda o provedení práce, ta se nepočítá do důchodu. To je první věc, co já jim řeknu, ať si zjistí, zda máte nárok. A musím teda pochválit úřednice na Okresní správě sociálního zabezpečení, jsou strašně hodní, věnují se jim tam, vysvětlí jim všechno a oni jim i vysvětlí, jak to je, když půjdou do předčasného důchodu o tři roky, o dva roky, o jeden... a najednou ty lidi zjišťují o kolik peněz by přišli. A ono i tohle to je motivuje k tomu shánění té práce. Jsou lidi, který jsou dlouhodobě nezaměstnaní, měla jsem, nechodili si pro žádné dávky, protože hromada těchto lidí má svou hrdost, a říkali, že si nepůjdou ani pro příspěvek na bydlení nebo hmotnou nouzi. A už se dostali

do takové fáze, že šli do toho radši předčasného důchodu a dostali trošičku míň, než aby neměli vůbec nic.“

9. Jaké silné a slabé stránky dle Vašeho názoru má aktivní a pasivní politika zaměstnanosti v boji proti diskriminaci u osob nad 50 let?

„Někdy, jestli jsem pochopila otázku správně, naše přílišná snaha je špatně pro ty lidi, protože to vypadá, že je vodíme za ručičku. Někdy ta naše přílišná snaha ty lidi otravuje, protože opravdu dělat nechtějí, některý. To je asi tak všechno, co bych k slabým stránkám řekla. Silné stránky. Stoprocentně, třeba v tom, u nás v projektu, my tam máme, taky jednu z možností, jak pomáhat lidem to, že jim zařídíme dotovaný zaměstnání. Je to tak, že zaměstnavatel třeba vyhlásí nějaký konkurz na nějaký pracovní místo. Ten člověk, který ho mám já u sebe v projektu, strašně moc by tu práci chtěl a dá mi kontakt na toho zaměstnavatele, já se na něj obrátím a řeknu, pokud byste tady pána nebo paní vybrali, my jsme dotovaný z EU, a je možné si na člověka zažádat o dotaci na mzdu. Samozřejmě zaměstnavatel zbystří, že by mohl dostat od ÚP na člověka nějaké korunky. Takže když už ten člověk přijde k tomu pohovoru, tak ten zaměstnavatel na něj trošku jinak kouká. Ono to vypadá jako úplatek tomu zaměstnavateli, aby toho člověka přijal, je to tak, ale my si svým způsobem ty zaměstnavatele vychováváme v tom, že ten starý člověk není na odpis, že má hromadu zkušeností, je vděčný za tu práci, je naučený, že když jde do práce tak je v té práci, dokud se ta práce neudělá, protože hromada lidí, převážně mladších je z toho vykulená, kdyby měli být v práci déle, a ty starší lidi jsou naučení, že musejí poslouchat. Jako i tu autoritu, a další. Hromada zaměstnavatelů si tam ty lidi pak nechává v té práci, když skončí ta naše dotace. Ta dotace funguje tak, že ten člověk je tam zaměstnaný, a že když zaměstnavatelé vyplatí člověku mzdy, vyplatí úřadům zdravotní a sociální pojištění, tak mě pošle papír a já na základě toho papíru mu nějakou část zaplatím, tak jak máme v dohodě. Není to tak, že my bychom zaměstnavateli dali peníze dopředu a on s tím člověkem zacházel nějak. Vždycky to dostávají až 2 měsíčně zpětně. Důležité je u těchto firem, aby prokázali, že státu nedluží, nedluží na zdravotním a sociálním pojištění, že nedluží finančnímu úřadu, prostě vůbec nikomu. A až potom to schválí komise, zda mají nárok na tuto dotaci. Není to jednoduché, ale strašně to lidem pomáhá. Jsou za to hrozně vděční.“

10. Jaká legislativa či metodika Vám chybí či byste navrhla při zaměstnávání osob nad 50 let na trhu práce?

„Legislativa a metodika ta mi vůbec nechybí, spíš je toho až, až. A někdy je těžký se tím prokousat, aby člověk náhodou na něco nezapomněl. Spíš ta legislativa nás ještě ubíjí. Potřebovali bychom víc práce s těma lidmi, míň toho papírování a míň kontrol. Když přijdou kontroly, kontrolují hlavně datумы a podpisy, a ne tolik to, co je s těma lidmi, jak to s nimi dopadlo nebo když jim skončila dotace na mzdu. Jako sledují nějaké věci, ale už se to tolik nekontroluje.“