

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Problematika nezaměstnanosti osob starších padesáti let

Kristýna Burešová

**Bakalářská práce
2018**

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval/a samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil/a, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2018

Kristýna Burešová

PODĚKOVÁNÍ:

Chtěla bych poděkovat mé vedoucí bakalářské práce Ing. Simoně Pichové, Ph.D. za cenné rady, pomoc a ochotu, kterou mi při zpracování bakalářské práce poskytla. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D. za odborné rady při zpracování dotazníku. Touto cestou bych také chtěla poděkovat úřadům práce v Rychnově nad Kněžnou, Kostelci nad Orlicí a Dobrušce za pomoc při získávání údajů pro bakalářskou práci, především Mgr. Petře Procházkové za pomoc a ochotu.

ANOTACE

Záměrem bakalářské práce bude analyzování nezaměstnanosti osob starších padesáti let v rámci vybrané oblasti. V teoretické části bakalářské práce budou popsány na základě odborné literatury základní pojmy z problematiky nezaměstnanosti a trh práce v České republice. Praktická část práce se bude věnovat dotazníkovému šetření ohledně nezaměstnanosti zvolené rizikové skupiny a bude provedeno následné vyhodnocení.

KLÍČOVÁ SLOVA

nezaměstnanost, trh práce, osoby starší padesáti let, rizikové skupiny

TITLE

The issue of unemployment of persons over 50 years of age

ANNOTATION

The aim of the bachelor thesis is to analyze the unemployment of persons over fifty years old within a selected area. In theoretical part of the bachelor thesis will be described the basic terms of unemployment and the labor market in the Czech Republic on the basis of professional literature. The practical part of the work will be devoted to the questionnaire survey on the unemployment of the selected risk group and a subsequent evaluation will be carried out.

KEYWORDS

unemployment, labor market, persons over 50 years of age, risk groups

OBSAH

ÚVOD.....	8
1 NEZAMĚŠTNANOST	9
1.1 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	10
1.2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	11
1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	12
1.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	13
1.3 ÚŘADY PRÁCE V ČR.....	14
1.4 SPOLUPRÁCE V RÁMCI EU	15
2 TRH PRÁCE	17
2.1 POPTÁVKA A NABÍDKA NA TRHU PRÁCE	17
2.2 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	18
2.3 RIZIKOVÁ SKUPINA OSOB STARŠÍCH PADESÁTI LET	22
2.3.1 Silné a slabé stránky skupiny 50+.....	24
2.3.2 Nejvýznamnější problémy	25
3 ANALYZOVÁNÍ RIZIKOVÉ SKUPINY 50+	28
3.1 OKRES RYCHNOV NAD KNĚŽNOU.....	29
3.2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	31
3.2.1 Analyzování slabých stránek	49
3.2.2 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření.....	49
3.3 NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ PRO RIZIKOVOU SKUPINU OSOB 50+ V OKRESE RYCHNOV NAD KNĚŽNOU.....	51
ZÁVĚR.....	53
POUŽITÁ LITERATURA	55
SEZNAM PŘÍLOH.....	60

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Tabulka 1: Zobrazující ekonomické ukazatele v Královéhradeckém kraji k lednu 2018.....	30
Tabulka 2: Znalost cizího jazyka	34
Tabulka 3: Omezení bránící nalézt nové zaměstnání	35
Tabulka 4: Postoj k učení se novému jazyku	38
Tabulka 5: Postoj k samostatnému hledání nového zaměstnání	44
Tabulka 6: Tabulka ohledně spokojenosti s okresem Rychnov nad Kněžnou jako místem pro pracovní život.....	45
Tabulka 7: Tabulka zobrazující spokojenost s činnostmi úřadů práce	46
Tabulka 8: Další činnosti, které by respondenti uvítali od úřadu práce.....	47
Tabulka 9: Tabulka zobrazující věk a pohlaví respondentů.....	49
Obrázek 1: Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a neaktivní	10
Obrázek 2: Graf zobrazující obecnou míru nezaměstnanosti v ČR od roku 2011-2016	19
Obrázek 3: Uchazeči o zaměstnání v úřadu práce podle vzdělání za rok 2016	21
Obrázek 4: Věkové složení obyvatelstva za 1. čtvrtletí 2017	24
Obrázek 5: Počet nezaměstnaných osob v ČR za 1. čtvrtletí 2017	26
Obrázek 6: Délka nezaměstnanosti osob vedených na úřadech práce	32
Obrázek 7: Počet evidování respondentů na úřadech práce	33
Obrázek 8: Dosažené vzdělání respondentů.....	36
Obrázek 9: Znalost počítačových dovedností.....	37
Obrázek 10: Postavení respondentů k práci ve stejném nebo jiném oboru.....	39
Obrázek 11: Postoj respondentů k rozšíření si vzdělání	40
Obrázek 12: Graf zobrazující postoj ke zakládání si vlastního podnikání.....	41
Obrázek 13: Postoj ke stěhování za lepšími pracovními nabídkami	42
Obrázek 14: Postoj dané skupiny k odchodu do předčasného důchodu	43
Obrázek 15: Postoj osob k podpoře v nezaměstnanosti.....	44
Obrázek 16: Graf týkající se postoje daných osob ke státu a jeho boji proti nezaměstnanosti	48

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

50+	Osoby starší padesáti let
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
N	neúplné a bez vzdělání
ÚSO	úplné střední odborné s maturitou
ÚSV	úplné střední všeobecné s maturitou
V	vyučeni
VO	vyšší
VŠ	vysokoškolské
Z	základní

ÚVOD

Bakalářská práce se bude zabývat nezaměstnaností, což je významným problémem v dnešní době. S nezaměstnaností se pojí určité negativní dopady, proto jsou tvořeny nástroje na její snížení a stát přijímá určitá opatření. Jednotlivé osoby mají v oblasti zaměstnanosti odlišné šance a v ČR se vyskytují rizikové skupiny, které mají zhoršené postavení na trhu práce. Jednou ze skupin mimo jiné jsou starší osoby, které se většinou označují jako skupina nad padesát let. Patří do ní lidé, kteří se narodili roku 1968 a dříve, většina osob tedy pracovala za doby centrálně plánované ekonomiky, kdy byla práce povinná. V dnešní době ale patří mezi rizikovou skupinu trpící nezaměstnaností a jejich pozici na trhu práce ovlivňuje mnoho faktorů.

Bakalářská práce bude začínat popisem obecných pojmů v rámci nezaměstnanosti a rozebírat její typy. Zaměřovat se bude na politiku zaměstnanosti, její rozdělení a budou vybrány některé nástroje, které budou blíže popsány. Pozornost bude věnována rovněž spolupráci v rámci EU a bude zde též zmínka o úřadech práce v ČR. Druhá kapitola se bude zabývat trhem práce, nabídkou a poptávkou, která se na něm nachází. Dále budou zmíněny jednotlivé rizikové skupiny, které se na trhu práce nachází. Poté bude blíže vymezena riziková skupina osob starších padesáti let a popsány silné a slabé stránky v rámci jejich postavení na trhu práce. Dále na vše bude navazovat analyzování rizikové skupiny 50+.

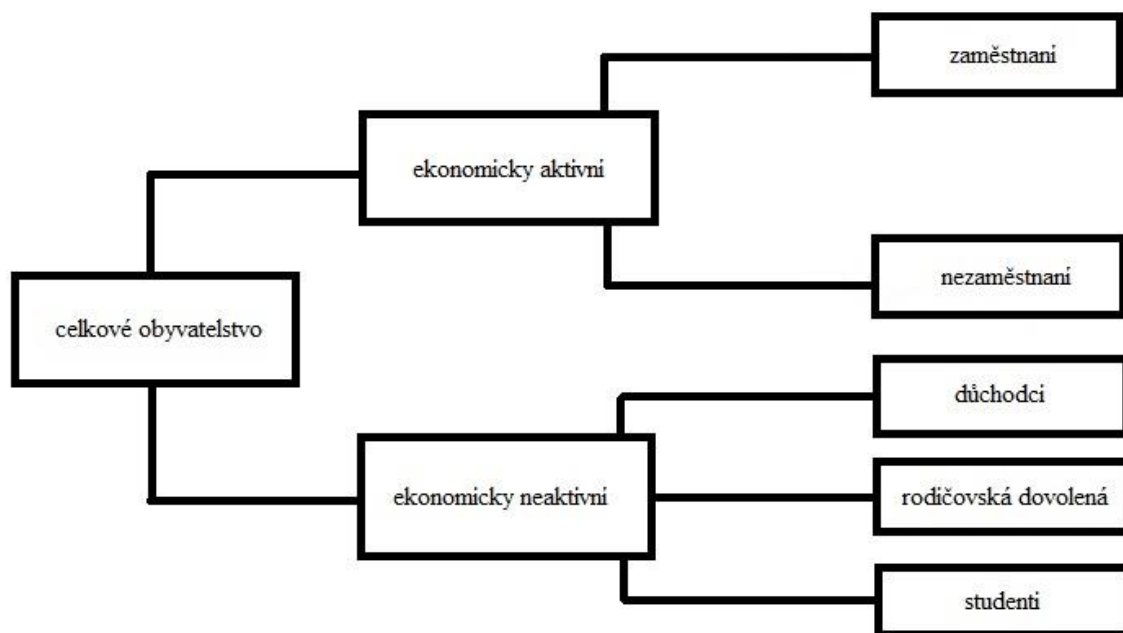
V poslední části práce bude vyhodnocena analýza ohledně postavení osob starších padesáti let v rámci okresu Rychnov nad Kněžnou. S danou skupinou, jako už je řečeno výše, jsou spojena určitá rizika, kvůli kterým není pro zaměstnavatele příliš atraktivní. Z těchto hledisek budou analyzovány nezaměstnané osoby na daném území, které jsou evidovány na úřadech práce a bude potvrzovat, nebo vyvracet, zda se v okrese Rychnov nad Kněžnou také projevují. Dále budu zjištěno o skupině 50+, jak vnímá možnosti, při kterých by si mohla své postavení na trhu práce zlepšit a které upřednostňuje. Analýza též bude probíhat ohledně jejího pohledu na stát a úřady práce při vykonávání jejich činností. Vše bude analyzováno dotazníkovým šetřením, jehož cílem je zjistit pohled osob 50+ na daný problém, zhodnotit jejich postavení, rizika na trhu práce a jejich postoj ke zlepšení svého postavení v rámci pracovního života. Na základě zjištěných dat je cílem navrhnout opatření, která by mohla pomoci ke zlepšení jejich situace. **Cílem je zjistit, zda u skupiny 50+ převládají slabé stránky, kvůli kterým nejsou příliš atraktivní na trhu práce, popřípadě zjistit jejich postavení ke zlepšení své situace a eventuálně navrhnout opatření, která by daným osobám v okrese Rychnov nad Kněžnou mohla pomoci při získávání zaměstnání.**

1 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je problémem, se kterým se potýká mnoho států. Před rokem 1989 byla v ČR nastavena centrálně plánovaná ekonomika, za které bylo pracovat povinné. V dnešní době ale funguje tzv. smíšený model ekonomiky, ve které se vyskytuje určitá míra nezaměstnanosti.

Je potřeba ale zmínit, že malá míra nezaměstnanosti může být naopak žádoucí. V centrálně plánované ekonomice před rokem 1989 byla menší produktivita práce, méně dostupné zboží atd. Také konkurence na trhu práce, která bude vznikat důsledkem určité míry nezaměstnanosti, může být v malém měřítku potřebná, jelikož jako na ostatních trzích tím bude pomáháno zajišťovat určitou kvalitu, cenu na ideální úrovni [14]; [29]. Pokud ale nastane nezaměstnanost ve větším měřítku, ovlivňuje ekonomiku, životy lidí žijících na daném území a pro fungování státu to může být velikým problémem.

Ve státě se rozděluje obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a neaktivní, přičemž za neaktivní obyvatelstvo jsou považovány osoby mladší 15 let, osoby pobírající starobní důchod nebo i handicapované osoby, které nemohou práci vykonávat. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, též nazýváno také jako práce schopné obyvatelstvo, lze dále dělit na zaměstnané a nezaměstnané. Mezi nezaměstnané osoby se řadí ti, kteří jsou starší patnácti let, nejsou v pracovním poměru a ani osobami samostatně výdělečně činnými, jsou schopni nastoupit do zaměstnání nebo sami začít podnikat, a to buď hned, anebo nejdéle do 14 dnů. Také osoby, které aktivně vyhledávají nové zaměstnání, ať už prostřednictvím úřadu práce, agentur soukromého typu, vyhledáváním práce samostatně, bez pomoci, jako např. sledováním inzercí, nabídek práce nebo přímým dotazováním v jednotlivých firmách nebo začínáním se svým podnikáním [3]; [14].



Obrázek 1: Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a neaktivní

Zdroj: vlastní zpracování podle [25]

Nezaměstnanost s sebou nese mnoho důsledků [3]:

- Potíží, kterým musí stát čelit při zvýšené nezaměstnanosti jsou vyšší výdaje z rozpočtu. V České republice je nastaven systém, který chrání nezaměstnané a vyplácí jim určité dávky z důvodu, aby byli schopni alespoň pokrýt své základní potřeby. Tím pádem dochází ke snižování finančních prostředků z rozpočtu.
- Důsledek se týká dále daňových příjmů. Daňové příjmy plynou od zaměstnaných fyzických a právnických osob povinně do státního rozpočtu. Ve chvíli, kdy jsou osoby nezaměstnané, tuto povinnost nemají, tudíž opět dochází ke snižování objemu finančních prostředků.

Práce není spojena jen s ekonomickou stránkou, ale i s psychikou daného jedince. Práce mu přináší možnost seberealizace, nalezení přátel a odhalování svých schopností. Dává mu pocit sociální užitečnosti. Práce je důležitá část jeho života, ve které se on sám rád rozvíjí a získává nové zkušenosti, je schopen se zhodnotit s ostatními jedinci, a to mu pomáhá k získání obrazu o sobě samém [5].

1.1 Typy nezaměstnanosti

V České republice existují různé typy nezaměstnanosti. Uvádí se dělení na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní [3]; [29]:

- Lidé odcházejí ze svého zaměstnání za lepšími pracovními podmínkami, peněžitým ohodnocením a z mnoha dalších důvodů. Nějakou určitou dobu může trvat nalezení nového zaměstnání, které bude vyhovovat podmínkám dané osoby. Dobu mezi odchodem a nalezením nového zaměstnání, kdy se člověk stane nezaměstnaným, se považuje za frikční nezaměstnanost.
- Sezónní nezaměstnanost je ovlivněna ročním obdobím, kdy v určitých obdobích, jako např. ve stavebnictví je komplikovanější pracovat v zimním období než v letním.
- Se strukturální nezaměstnaností jsou spojeny v ČR obory a odvětví, které jsou rozmístěny po ČR nestejně. Pokud tedy dojde k poklesu produkce v určitém odvětví a stane se zastaralé, postihne to určité oblasti více než jiné. Může nastat situace, kdy jedno odvětví postihne útlum v daném regionu, ale naopak dojde k rozkvětu jiného odvětví. Tím pádem může mnoho lidí ztratit práci, ale i když budou existovat nová pracovní místa ze vzkvétajícího odvětví, daní lidé nemají určité znalosti, kvalifikaci, praxi k nástupu do tohoto odvětví. Tento jev se nazývá strukturální nezaměstnanost a vzniká z důvodu určitého nesouladu mezi kvalifikací pracovníků, druhů práce, volných pracovních míst atd.
- Cyklická nezaměstnanost je ovlivněna hospodářským cyklem. V období recese je nižší produkce, a proto je menší poptávka na trhu práce. Existuje méně pracovních míst.

Také se v ČR rozlišuje nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. Nedobrovolná nezaměstnanost je, pokud jedinec nechce být v pracovním poměru ani podnikat vlastní vůle a též např. když odchází ze stávajícího zaměstnání a vyhledává práci s lepším finančním ohodnocením, tudíž může být chvíli nezaměstnaný. Nedobrovolná nezaměstnanost je opakem, jedinec chce být v pracovním poměru, ale různé důvody mu nedovolují tuto skutečnost.

1.2 Politika zaměstnanosti

V České republice je nastaven určitý systém, který se snaží bojovat s nezaměstnaností. Uskutečňuje se především ve třech směrech: snaží se zabezpečit určitou rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, zajistit právo na zaměstnání občanům a efektivně využít pracovní sílu. Politika zaměstnanosti se rozlišuje na aktivní a pasivní a vykonává se pomocí Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadů práce ČR [3]; [43].

1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou se stát snaží předcházet nezaměstnanosti. Má vytvořené určité nástroje a postupy, které uplatňuje a snaží se, aby skutečnost, tedy nezaměstnanost vůbec nenastala. Např. podnikům stát garantuje určité daňové úlevy, pokud vytvoří nová pracovní místa.

V České republice se při aktivní politice používají následující nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program [7].

Rekvalifikace

Pro potřeby praktické části byla vybrána rekvalifikace pro podrobnější vysvětlení.

Podle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [7] je definice rekvalifikace následující:

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“

Pokud daný jedinec má zájem o rekvalifikaci, existují určité podmínky, které musejí být splněny, aby rekvalifikace mohla proběhnout. Osoba musí být zařazena v evidenci na Úřadu práce buď jako uchazeč, anebo zájemce (zájemce o zaměstnání, který ale nemusí být bez zaměstnání). Dále některé rekvalifikace mají dané podmínky, které už musejí být splněny, pokud osoba chce touto rekvalifikací projít, jako např. určitý stupeň vzdělání. Zde záleží na druhu rekvalifikace. Pokud je potřeba, osoby musejí mít určitou zdravotní kondici. Rekvalifikace v každém případě musí být potřebná, tedy danému jedinci už nepostačuje jeho dosavadní kvalifikace k nalezení přijatelného pracovního místa a též účelná v tom smyslu, že až jedinec dokončí svoji rekvalifikaci bude existovat vysoká pravděpodobnost, že nalezne vhodné pracovní místo [14]; [44].

Rekvalifikace nemusí probíhat jen přes úřady práce, ale jedinci se mohou podrobit sami určitým kurzům nebo dodělání určitého stupně vzdělání. Záleží na jedinci, pro jakou rekvalifikaci se rozhodne a v jakém oboru by chtěl dále pracovat. Při vlastní rekvalifikaci je také potřeba počítat s určitou finanční částkou, která musí být vynaložena.

Veřejně prospěšné práce

Osoby, které jsou v evidenci na úřadech práce mohou využít možnosti veřejně prospěšných prací, kdy dojde k dohodě mezi obcí a úřadem práce. Jde zejména o výkon práce na údržbu veřejných prostranství, údržbu budov a vše ve prospěch obcí nebo státních a jiných obecně prospěšných institucí, nikoliv o práci v komerčních firmách. Práce je tedy vykonávána v obecném blahu, proto je i zájmem státu tyto aktivity dotovat. Doba výkonu může být sjednána na maximálně 12 měsíců, kdy po danou dobu jedinec přestává být evidován na úřadu práce. Osoby vykonávající danou práci jsou v pracovním poměru a pobírají mzdu [14].

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o spolupráci mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, kdy zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje nová pracovní místa pro evidované osoby na úřadech práce, kterým nelze zajistit nalezení zaměstnání běžným způsobem. Jde o uchazeče, kteří potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Úřady práce na tyto aktivity mohou přispívat určitým příspěvkem. Též uchazeč, který si založí vlastní podnikání může být dotován od úřadu práce a jedná se též o společensky účelné pracovní místo. Bývá rozlišováno, pokud zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje nová pracovní místa [14]; [34]; [33].

- Pokud jde o zřízení, poskytuje se zde na počátku určitý jednorázový příspěvek, který může pokrývat náklady zcela, anebo částečně. Jedná se např. o situaci se zdravotně postiženými osobami, které aby mohly nastoupit do nového zaměstnání, potřebují upravit pracoviště. Příspěvek je upotřeben k vyřešení této situace.
- V rámci vyhrazování je poskytován opakovaně příspěvek zaměstnavateli, který vytvořil nová pracovní místa. Příspěvek je zaměstnavatelem využíván k vyplácení mzdových nákladů. Příspěvek může být poskytován po celou dobu, kdy je mezi zaměstnavatelem a úřadem práce vytvořena smlouva.

1.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika je vytvořena státem za účelem pomoci lidem, kteří jsou nezaměstnaní. Např. stát poskytuje určitou finanční výpomoc jako: podpora v nezaměstnanost, dávky hmotné nouze a další. Pasivní politiky je od aktivní považována za méně efektivní, je to z toho důvodu, že působí demotivačně na osoby. Osoby si mohou navyknout na určitý finanční příjem od státu (např. podpora v nezaměstnanosti) a nemají motivaci si nacházet nové zaměstnání, nebo si nějakým způsobem zlepšovat postavení na trhu práce.

Pro potřeby analýzy v dalších částech bude pojednáno o podpoře nezaměstnanosti a předčasném starobním důchodu hlouběji.

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti mají osoby, které mají alespoň v rozhodném období, za což se považují dva roky před tím, než byla daná osoba uvedena jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, 12 měsíců důchodového pojištění. Tato podmínka lze splnit i tzv. náhradní dobou zaměstnání, čímž se rozumí například příprava osob se zdravotním postižením na výkon práce. Dále je nutností, aby osoby byly vedené jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce a vyplnili žádost o podporu v nezaměstnanosti. Osoby též nesmí pobírat starobní důchod v den, kdy je danému jedinci podpora v nezaměstnanosti přiznána. Doba, po kterou bude podpora vyplácena se odvíjí od věku uchazeče. Rozdělují se do třech kategorií [47]:

- Pokud je jedinec mladší 50 let, doba poskytování je zde nastavena na 5 měsíců.
- U osob od 50 let do 55 let je doba vyplácení 8 měsíců.
- Osobám nad 55 let je podpora poskytována po dobu 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z jeho posledního zaměstnání procentně z průměrného měsíčního čistého výdělku naposledy používaného pro pracovněprávní účely [41]. První 2 měsíce činí podpora 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbytek je 45 % [12].

Předčasný trvale krácený starobní důchod

V ČR je osobám umožněno odejít dříve do důchodu za splnění specifických podmínek, což upravuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Musí být splněna doba pojištění, která se vypočítává z klasického důchodového věku a též musí být dosaženo určitého věku. Osoby, které mají důchodový věk nižší než 63 let, získají nárok na předčasný starobní důchod nejprve dnem, kdy do dosažení důchodového věku chybí 3 roky. Pokud je důchodový věk vyšší než 63 let, do důchodového věku může chybět 5 let a jedinci získají nárok na předčasný starobní důchod, ale také musejí dosáhnout věku 60 let [10]; [11].

1.3 Úřady práce v ČR

Úřady práce jsou správními úřady, které spadají pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. V České republice se dělí na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu a jednotlivá kontaktní pracoviště. Jednotlivé orgány se řídí podle zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a mají rozděleny jednotlivé povinnosti a pravomoci [32]; [46]. Pro potřeby analyzování je blíže pojednáno o kontaktních pracovištích úřadů práce ČR.

Kontaktní pracoviště spadají pod krajské pobočky a splňují úkoly ve třech směrech [32]; [8]:

- 1) V rámci evidence uchazečů, zájemců o zaměstnání a zprostředkování zaměstnání vedou úřady práce evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání a určují, koho vyřadí a zařadí do evidence. Poskytují přehled o volných pracovních místech, což neustále aktualizují. Provádí ve spolupráci s krajskou pobočkou sociálně právní a profesní poradenství. Vybírá žadatele v rámci realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále také jedná s danými jedinci o možnostech rekvalifikace.
- 2) V rámci podpory v nezaměstnanosti úřady práce činí rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti a zpracovávají podpory při rekvalifikaci. Vydává potvrzení, že je daný jedinec veden jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce a že pobírá podporu v nezaměstnanosti.
- 3) Dle zákonů č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí existují dávky, které mohou být jedincům přiznány. Osoba, která se uchází o určitou podporu, je vedena v evidenci a jsou sbírány údaje, které jsou nezbytné pro rozhodnutí o přiznání nebo nepřiznání dané dávky, což provádí úřady práce.

1.4 Spolupráce v rámci EU

Od roku 2004 je ČR členem Evropské unie. Evropská unie má vytvořenou soustavu fondů, ze kterých se snaží finančně pomoci zaostalejším zemím, aby docházelo ke snižování ekonomických i sociálních rozdílů mezi jednotlivými státy, případně i menšími částmi. Jedná se o Evropský sociální fond, Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova, Evropský námořní a rybářský fond, Fond soudržnosti a Evropský fond pro regionální rozvoj. Snižování rozdílů spadá pod tzv. regionální politiku, která je jedna z nejvýznamnějších politik v EU. Evropská unie má vytvořené tzv. operační programy (dále jen OP), přes které jednotlivé státy žádají o dotace z fondů EU. Jednotlivá témata jsou rozdělena do OP a ke každému je vytvořen seznam, na co vše lze dotace využít. V programovém období je 9 OP v následujících oblastech: životní prostředí; podnikání a inovace pro konkurenceschopnost; doprava; zaměstnanost; výzkum, vývoj a vzdělání; Praha – pól růstu ČR; rybářství; rozvoj venkova a regionů [13].

V rámci OP se zaměstnanost EU snaží celkově zlepšit lidský kapitál obyvatel a veřejnou správu. Věnuje pozornost genderové problematice na trhu práce, vzdělávání, mezinárodní

spolupráci, sociální oblasti, rozšiřování veřejné správy, přizpůsobování zaměstnanců a zaměstnavatelů a rovněž sféře zdravotnictví [23].

Jako příklad může být uveden projekt s názvem Jdi dál! 50+ v MSK. Na projektu se podílí ČR a EU. Realizace návrhu byla započata 1. 3. 2016 a k 31. 8. 2020 má být celý projekt hotov. Projekt je spolufinancován z rozpočtu ČR a z Evropského sociálního fondu, vše spadá pod OP Zaměstnanost a je určen pro osoby starší padesáti let, které jsou evidovány na úřadech práce v Moravskoslezském kraji. V rámci projektu jsou nabízeny daným osobám poradenské a vzdělávací aktivity, jako Individuální poradenství a zprostředkování pracovního uplatnění, Poradenské programy, Pracovní diagnostika a Rekvalifikace. Cílem celého projektu je pomocí rekvalifikací a různých kurzů odstranit problémy, které dané skupině způsobují potíže při nalezení nového zaměstnání. Česká republika ve spolupráci s EU chce minimálně 105 účastníkům zařídit novou kvalifikaci. Dále se chtějí zasloužit o vytvoření 170 nových pracovních míst a 20 míst pro veřejně prospěšné práce, kde se bude jednat především o peněžitou pomoc [31].

Jako další příklad lze uvést projekt, který je nazván: Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji. Realizace je financována ze státního rozpočtu České republiky a Evropského sociálního fondu EU. Projekt začal běžet v červnu 2017 a v červnu 2023 má být ukončen. Cílem projektu je rozšířit jejich dosavadní znalosti a dát větší důraz na jejich dlouholetou praxi a zkušenost. Program se týká pouze osob starších padesáti let, kteří mají alespoň střední školu zakončenou výučním listem [26].

2 TRH PRÁCE

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. Nabídkou je lidská práce. Na druhé straně stojí už zmíněná poptávka, jakožto firmy, které shánějí lidskou činnost k výrobě a obsluze svých produktů. Tyto dva subjekty mají své odlišné cíle, poptávka chce dosáhnout získání co nejkvalitnějších pracovníků za co nejnižší náklady, přičemž nabídka bude požadovat kvalitní zaměstnání, u kterého bude řádně peněžitě ohodnocena a bude s tímto výdělkem spokojena. V praxi bude hledána určitá rovnováha mezi rozdílnými cíli subjektů, k tomuto jevu také napomáhá určitá legislativa a státní zásahy. Na straně nabídky budou stát lidé, kteří mají různé požadavky a potřeby. Existují lidé, kteří jsou více ambicióznější a budou se snažit určitým způsobem prosadit na trhu práce, a naopak lidé, kteří se spokojí s prací na nižším postu. Nabídce nemusí vždy jít jen o určité peněžitě ohodnocení, ale mohou sledovat i vidinu určitých benefitů, seberealizace, vyššího platu, kariérního postupu atd. [4]; [17].

Vedle trhu práce existuje v ČR další řada trhů, například trh kapitálu, trh zboží. Tyto trhy se vzájemně ovlivňují. Pokud se do České republiky začne dovážet určité komoditní zboží z ciziny a bude se prodávat s nižší cenou než zboží, které se prodává u nás, lidé začnou kupovat dané levnější zboží. Firmy tím přicházejí o zákazníky a snižují svoji produkci a může tedy dojít k tomu důsledku, že začnou propouštět zaměstnance a začne se zvyšovat nezaměstnanost [14].

2.1 Poptávka a nabídka na trhu práce

Mnoho faktorů ovlivňuje nabídku a poptávku na trhu práce. Jedním z faktorů je uváděna mzdová úroveň, tedy čím více klesnou ceny mezd, tím více se budou firmy poptávat po pracovní síle, jelikož mohou více produkovat za nižší náklady. Naopak pokud ceny mezd budou vyšší, bude více uchazečů, kteří se budou snažit získat zaměstnání na trhu práce. Dále i stát v ČR určitým způsobem ovlivňuje nabídku i poptávku. Nabídka může být ovlivněna např. délkou povinné školní docházky, podmínkami, které jsou nastaveny v rámci mateřské a rodičovské dovolené nebo pomoci, které jsou poskytovány podnikatelům, kteří právě začínají. Věk odchodu do důchodu nebo možnost zaměstnávat přistěhovalce bude mít vliv na firmy, které se poptávají po pracovní síle. V této době je velkým problémem, kterým musí čelit trh práce nedostatek učňů, kteří jsou vyučeni v určitém oboru [3]. Jako např. truhlářství, zámečnictví atd. Mnoho studentů si dodělávají maturity, odchází studovat na vysoké školy a na trhu práce nejsou pracovníci, kteří umí řemesla.

2.2 Rizikové skupiny na trhu práce

Na straně nabídky na trhu práce je mnoho osob a každý má jiné příležitosti při uplatnění a získávání zaměstnání. Existuje mnoho faktorů, které ovlivňuje postavení osob na trhu práce. Mezi problémové faktory patří věk, pohlaví, zdravotní stav a vzdělání. Z hlediska daných problémů jsou rozdělovány rizikové skupiny, které mají zhoršenou pozici na trhu práce [21].

Mezi nejrizikovější skupiny na trhu práce patří absolventi vysokých škol, ženy, nekvalifikovaní lidé, starší populace a etnické menšiny. Postavení na trhu práce je pro člověka častokrát lepší, pokud nepatří do rizikových skupin [5]; [21].

Lidé se zdravotním postižením

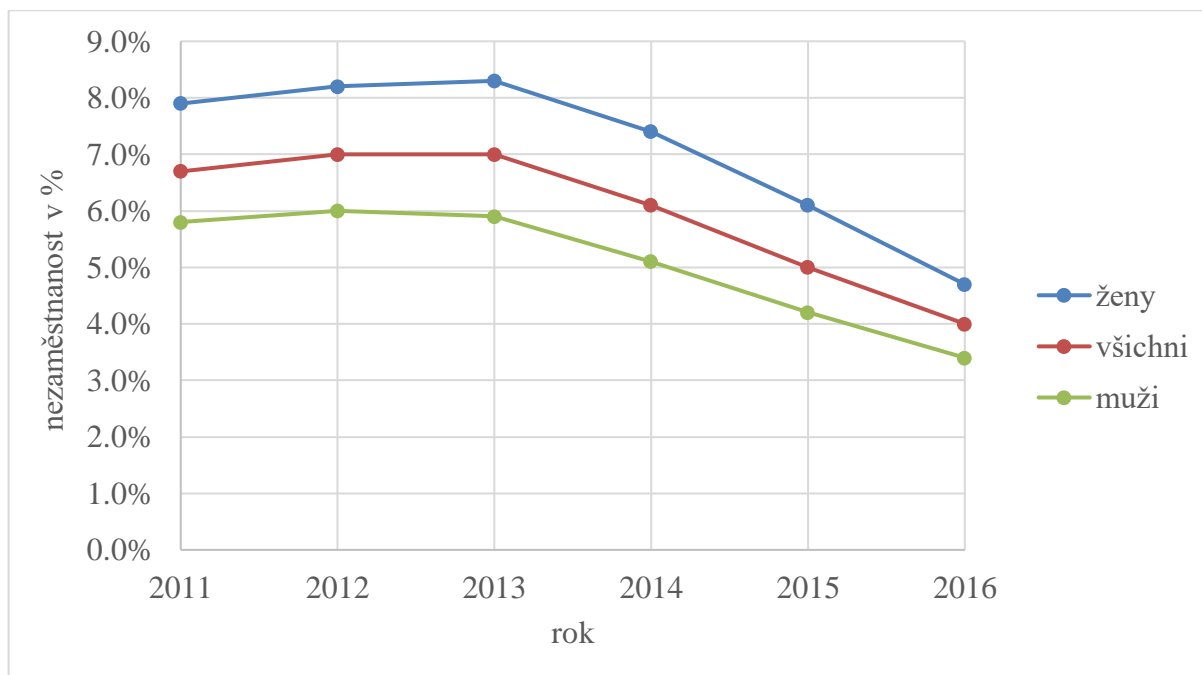
Za dob centrálně plánované ekonomiky existovaly firmy, které zaměstnávaly osoby se zdravotním postižením, ale s transformací na tržní ekonomiku v 90. letech minulého století postupně tyto firmy přestávaly existovat. Firmy velice často krachovaly z ekonomických důvodů a lidé se zdravotním postižením měli horší uplatnění na trhu práce [17].

Lidé se zdravotním postižením jsou mnohdy odkázáni na pomoc od druhých. Těmto osobám pomáhá stát určitými finanční prostředky, aby byli schopni zajistit si alespoň základní lidské potřeby. A ve většině případech jim poskytují určitou pomoc také rodinní příslušníci.

V České republice žije okolo milionu lidí, kteří mají zdravotní postižení. Z toho asi půlka je těžce zdravotně postižena a jen malé procento z nich je schopné pracovat [24].

Postavení žen na trhu práce

Ženy jsou rizikovější skupinou při uplatnění na trhu práce z důvodu, že hrají hlavní roli při výchově dětí a péči o domácnost. Velikým problémem u zaměstnané ženy s malými dětmi je její nepřítomnost v práci z důvodu větší péče, které děti nižšího věku potřebují [5]. Není divu, že zaměstnavatelé v menší míře zaměstnávají matky s dětmi, jelikož jejich hlavním cílem je produkce zisku a zaměstnávání této skupiny je pro ně méně efektivní [17]. Z těchto důvodů jsou muži žádanější na trhu práce, ve většině případů neřeší otázku ohledně domácnosti a jsou více flexibilní, co se týče při výkonu práce.



Obrázek 2: Graf zobrazující obecnou míru nezaměstnanosti v ČR od roku 2011-2016

Zdroj: vlastní zpracování podle [22]

Obecná míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných osob na celkovou pracovní sílu [42]. Graf viz výše (Obrázek 1) ukazuje nezaměstnanost mužů a žen od roku 2011 do roku 2016. Nachází se zde i celková nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti žen je za posledních 6 let vyšší než u mužů. Ačkoli pokud se situace v České republice zlepší a dochází k poklesu celkové nezaměstnanosti, dochází k poklesu jak u mužů, tak u žen.

Nejhorší postavení mají ženy na trhu práce v období, kdy odcházejí věnovat se rodinám a výchovným potřebám. Trendem v nynějších letech je, že ženy se před narozením prvního dítěte věnují vzdělávání, aby si zajistily kariéru a měli snazší návratnost na trh práce po ukončení mateřské dovolené. U žen s vyšším vzděláním je nástup na trh práce rychlý, jelikož je zde vidina vyššího příjmu, a tím možnost najmutí chůvy, ale ani ženy s nižším vzděláním nezaostávají, protože na ně zbývají nižší pozice, které jsou také nezbytné v rámci ekonomiky vykonávat [17].

V dnešní době existují pracovněprávní předpisy, které upravují pracovní dobu žen, jež prokáží, že pečují o dítě. Zaměstnankyně mají větší volnost při úpravě začátku a ukončení směny, též mají možnost případné domluvy se zaměstnancem o dopravních spojích, které jim vyhovují při plnění rodičovských povinností. Pokud žena, která vychovává dítě mladší patnácti let, požádá o zkrácení pracovní doby, zaměstnavatel musí žádost splnit, ale jen pokud tím neporuší provoz dané instituce. Dále zaměstnavatel nesmí nařídít těhotné zaměstnankyni

práci, která přesahuje její pracovní dobu. Vhodným řešením je uzavřít pružnou pracovní dobu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem [6].

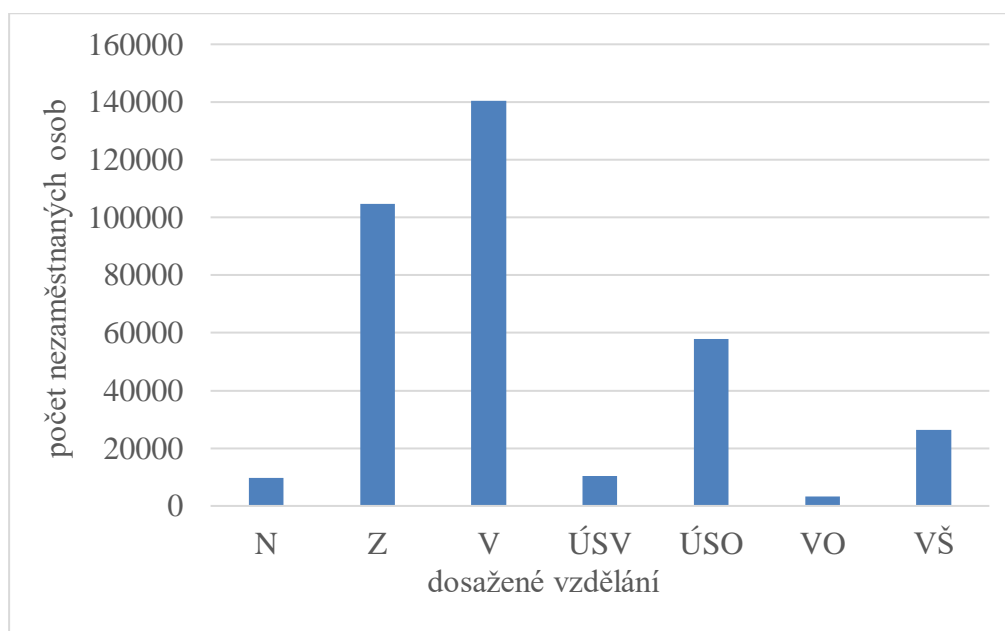
Pro ženy je obtížné propojit péči o domácnost, výchovu dětí a zaměstnání. Problém, který zde nastává je v celosvětovém měřítku. Aspoň částečně se stát snaží potíží vyřešit právní úpravou, např. pružní pracovní dobou či zkrácenými pracovními úvazky [5]. Problém lze také minimalizovat dohodou v rámci rodiny, kde rodinní příslušníci jsou ochotni vypomoct matce v rámci péče o dítě.

Nekvalifikovaní lidé

V dnešní době na trhu práce jsou znalosti a odborná způsobilost ceněným faktorem. Mnohdy mají na trhu práce lepší postavení osoby, které dosáhly vyššího vzdělání.

Pracovní místa jsou v dnešní době spojena s vyšším stupněm komplikovanosti, ke kterým je potřebná určitá způsobilost a vzdělání, tím dochází k čím dál většímu vyčleňování nekvalifikovaných jedinců z pracovního trhu. Uplatnění na trhu práce je pro ně složitější. Vytváří určitou skupinu, která je závislá na státu a sociální podpoře [5]; [17].

Nekvalifikovaní pracovníci v České republice jsou také nahrazováni pracovní silou z ciziny. Je zde i problém v nezájmu nekvalifikovaných lidí o jakoukoli rekvalifikaci, kurzy. Potíž je shledána i v sociální politice státu. Výpomoc od státu demotivuje lidi k činnostem, které by zlepšily postavení na trhu práce [17].



Obrázek 3: Uchazeči o zaměstnaní v úřadu práce podle vzdělání za rok 2016

(Pozn.: N – neúplné a bez vzdělání, Z – základní, V – vyučení, ÚSV – úplné střední všeobecné s maturitou, ÚSO – úplné střední odborné s maturitou, VO – vyšší odborné, VŠ – vysokoškolské.)

Zdroj: vlastní zpracování podle [39]

Za rok 2016 statistiky vykazují, že nejvíce nezaměstnaných je osob, kteří mají pouze základní vzdělání anebo jsou vyučení v určitém oboru.

Romské etnikum

Romové v České republice tvoří početnou skupinu. V roce 1990 byla právně uznána romská národnost. KUCHAR V roce 2016 byl odhad počtu Romů, kteří žijí na území České republiky okolo 245 800 lidí [9].

Požadavky na trhu práce stoupají, je potřeba určitá kvalifikace a zdatnost, a proto mají Romové špatné uplatnění na trhu práce, jelikož mají mnohdy jen základní vzdělání a nemají zájem si rozšířit svoji odbornou způsobilost a dovednosti. Část z nich neabsolvuje ani základní školu. Romská národnost není také zcela integrovaná s českou národností, to také může stěžovat jejich situaci při hledání práce [5]. V České republice mají Romové odlišné společenské a kulturní chování, ve kterém se vyznačují tím, že zaujímají jiné stanovisko ke vzdělání a jejich absentující společenské hodnoty často přispívají ke kriminalitě [17].

Též je problémem, že stát má vytvořeny nástroje, které pomáhají nezaměstnaným osobám jako např. vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Vyplácení dávek může být pro dané osoby demotivující, jelikož získávají finanční prostředky. Tedy jsou určitým způsobem zaopatřeni a nemají motivaci být zaměstnáni.

Mladí lidé a jejich postavení na trhu práce

V dnešní době je na trhu práce veliký důraz na dlouholetou praxi. Mladí lidé, absolventi škol mají mnohdy zhoršené postavení na trhu práce, jelikož nemají žádnou nebo jen částečnou praxi. Absolventi škol též nabízejí svoji práci poprvé a neznají příliš situaci na trhu práce, což je pro ně může být další potíží.

Jak už bylo řečeno, jeden z nejdůležitějších aspektů, ke kterému zaměstnavatel přihlíží u zaměstnance je praxe. Řešením, jak získat praxi, je začít pracovat již při studiu. Toto řešení volí nejvíce vysokoškolští studenti, u kterých je přechod po ukončení studia méně obtížný, jelikož mnoho z nich již při studiu pracují než u studentů, kteří si hledají práci až po skončení studia [17]. Jelikož je kladen veliký důraz na odbornou způsobilost, mnoho mladých lidí po skončení střední školy odchází studovat na vysoké školy, aby zvýšili svoji kvalifikaci.

Zaměstnavatelé spatřují potíže v jejich dovednostech. Škola jim po většinou nabídne úzce zaměřené znalosti, které nedokážou rozvinout, zatímco zaměstnavatelé požadují širší rozhled. Mladí lidé také většinou nechtějí na sebe brát v práci velkou odpovědnost [17].

Nezaměstnanost mladých lidí ve věku 15-24 let se od roku 2010 rapidně snížila, v Evropské unii se z hlediska nezaměstnanosti daná skupina umístila v žebříčku na druhém místě. Na prvním místě se umístilo Německo [19].

2.3 Riziková skupina osob starších padesáti let

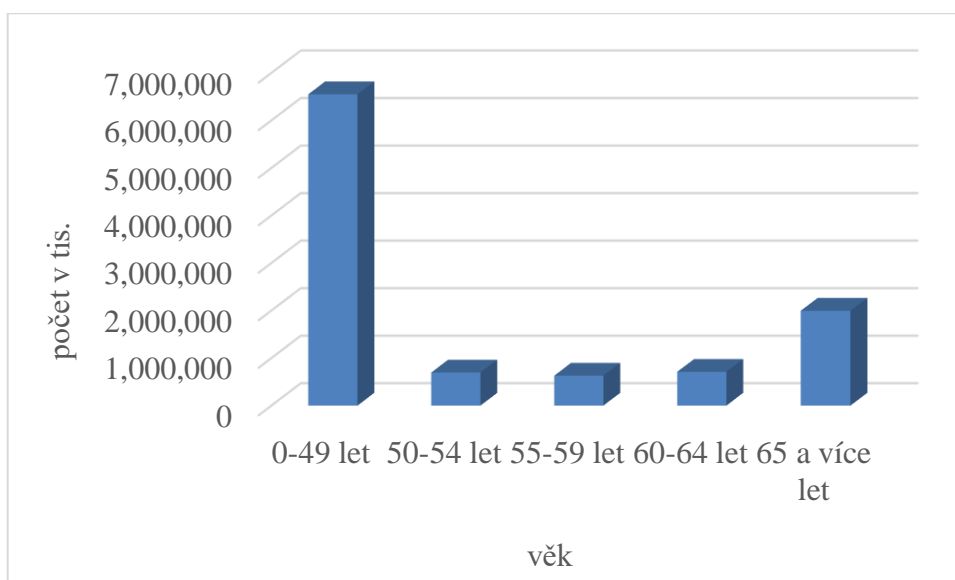
Specifické postavení na trhu práce má skupina osob okolo padesáti a více let, která má zhoršenou pozici při ucházení o zaměstnání. S přibývajícím věkem vznikají nové situace jako odchod dětí z domova nebo zhoršení zdravotního stavu a s těmito situacemi si začíná člověk uvědomovat, že stárne [5]; [17]. V průběhu historie bylo vymezeno mnoho definic, které formulovaly pojem stáří a stárnutí. V dnešní době je stářím myšlena konečná etapa života, která je ukončena smrtí. A stárnutí je přirozený proces, kterému se žádný jedinec nevyhne a je biologického, psychologického i sociálního rázu. Stárnutí ovlivňují vnitřní a vnější faktory. Mezi vnitřní se řadí genetická a psychická výbava jedince. Vnějšími jsou fyzikální faktory (životní prostředí), chemické (kožní a plicní problémy) a sociální, do kterých se řadí např. vzdělání. Produktivními osobami v dnešní době se berou spíše mladí lidé a staří lidé jsou bráni jako neproduktivní a přítěží jak pro rodinu, tak pro stát. Masmédia, která ovlivňují životy mnoha lidí, berou spíše jako zdravé mladé názory mladších lidí a názory starších osob jim připadají zastaralé. Braní starších osob jako něco nežádoucího je tzv. ageismus. Ve všech společnostech, kulturách nemají na danou problematiku stejný názor. Většinou čím méně rozvinutá země, tím lepší chování ke starším osobám zde panuje. V některých zemích je

minimum seniorů pro domovy, jako např. na Blízkém východě, naopak ve střední Evropě jsou hojně rozšířeny. Nejhorším faktem je, že tento negativní postoj k starším osobám má na ně špatný vliv. V důsledku toho mohou být starší osoby více apatické a mohou trpět různými psychickými problémy [27].

Ztráta zaměstnání je nežádoucí a je s ní spojeno mnoho potíží a důsledků. Je problémem jak po finanční, tak psychické stránce, protože vše může vést ke ztrátě sebevědomí, ke zhoršení zdravotního stavu. Člověk též i přestává být v kontaktu s ostatními lidmi a neví, jaká bude jeho budoucnost a pokud člověk nemá jasnou představu o budoucnosti, může vše skončit s fatálními následky, někdy i sebevraždami. Čím je člověk starší, tím má radši určitá pravidla, jistotu, kterou on nechce měnit, což nezaměstnanost může velmi narušit. Existuje mnoho důvodů, proč se stávají rizikovou skupinou na trhu práce [5]; [17].

Velmi nežádoucí je dlouhodobá nezaměstnanost, která má mnoho dopadů na jedince. Velikou potíží je finanční situace, kdy člověk spadl do určité sociální vrstvy a najednou, kdy je jen na podpoře v nezaměstnanosti, si nemůže dovolit to, co druzí. Též když je člověk na podpoře v nezaměstnanosti, může ho trápit pocit, že je něco méně než ostatní. Velikou komplikací dnes jsou i reklamy, které jsou hojně rozšířené a dávají člověku pocit, že by měl vlastnit propagovanou věc, ale bohužel vzhledem ke své finanční situaci nemůže tento krok podniknout. Pro jedince je také problémem mnoho volného času, který ztrátou zaměstnání nastane. Čas plyne každodenně mnohem pomaleji, celkově má člověk pocit osamění a volného času, který má pracující člověk si váží a využívá ho jinak. V nejhorším případě může nastat u jedince asociální chování, kdy on sám má pocit, že je vyloučen ze společnosti, společnost ho nijak nepřijala a začne porušovat dané normy, které jsou nastaveny. Nezaměstnanost má vliv i na zdravotní stav, kdy se u jedince mohou projevat psychické problémy nebo i kardiovaskulární problémy, které mohou vést k infarktu a je zde velké riziko sebevražd [36].

Zaměstnavatelé si v dnešní době myslí, že je výhodnější zaměstnávat mladší jedince. Pro zaměstnavatele jsou mladší lidé více kreativní, nebojí se změn a vymýšlejí nové postupy, návrhy a mají mnoho vlastností, které jim u lidí starších padesáti let schází. Zatímco osoby vyššího věku si uvědomují své zhoršené postavení a konkurenci mladých lidí, proto z obav ze ztráty svého zaměstnání fungují v práci podle pravidel, která jsou daná a nemění je, jelikož nechtějí vytvářet případy, ve kterých by na sebe upozornili a které by mohly vést k problému a ztrátě zaměstnání. Zaměstnávat tuto rizikovou skupinu může být ku prospěchu celé ekonomice, jelikož napomáhá vykonávat práci ostatním osobám ve státě, čímž jim může pomoci ulevovat [5]; [17].



Obrázek 4: Věkové složení obyvatelstva za 1. čtvrtletí 2017

Zdroj: vlastní zpracování podle [37]

Z celkového počtu populace je 38 % obyvatelstva starších 50 let. Největší podíl zaujímají osoby starší 65 let, tj. 19 %.

2.3.1 Silné a slabé stránky skupiny 50+

Mezi silné stránky této skupiny lze zařadit jejich zkušenosti, které posbírala mnoholetou praxí. Též je velice znalá ve svém oboru a je schopna řešit problémy díky jejím znalostem. Tato skupina se také vyznačuje dobrými vlastnostmi, v práci je svědomitá, zodpovědná, spolehlivá a je hlavně psychicky vyžralá. Je věrná svému zaměstnavateli a bere svoji práci vážně. Má odrostlé děti, což jí dává časovou flexibilitu a chce si udržet pracovní místo před odchodem do starobního důchodu, protože ví, že nalezení nového zaměstnání by mohlo být komplikované. Mezi slabé stránky bychom tedy zařadili nízkou schopnost přizpůsobit se novým technickým podmínkám, neznalost cizích jazyků a počítačovou negramotnost. Obavy ze ztráty nezaměstnanosti mohou působit na daného jedinci i negativně, může docházet ke ztrátě sebevědomí. Velikou potíží jsou fyzické aspekty. Skupina 50+ trpí více zdravotními problémy, tedy může častěji potřebovat zdravotnickou péči. Má též pomalejší pracovní tempo, problémovější vnímání a paměť. Je celkově méně fyzicky zdatná [1].

V roce 2009 provedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí průzkum [2]. Týká se rizikové skupiny osob starších 50 let a její postavení na trhu práce a snažilo se navrhnout různá opatření, která by jejich postavení zlepšila. V rámci toto průzkumu MPSV byly stanoveny silné a slabé stránky rizikové skupiny 50+, kterými jsou:

Mezi **silné stránky** uvedli jejich praxi a znalost v jednotlivých oborech. Také považují za přednost znalost zastaralejších dovedností. Vyzdvihují jejich vlastnosti, jako jsou přesnost, dochvilnost, pečlivost a jejich spolehlivost. Též hodnotí kladně jejich vztah k vykonávané práci. Osoby starší padesáti let chtějí i přes svůj věk pracovat a seberealizovat se. Chtějí být členy pracovních týmů, zajímají se o svoji práci a chtějí ji vykonávat co nejlépe. Po delší době své působnosti v dané firmě mají kontakty a znají okruh firem, které s jejich firmou spolupracují. A též jsou ke své firmě loajální, snaží se vydat ze sebe maximum a vykonávat svoji práci nadprůměrně. Tato skupina už zná své pracovní priority a není tak podnikavá v kariérním postupu jako mladší jedinci. Také už většina má děti vyššího věku, tedy jsou více časově flexibilní. Mají dobrý přístup při jednání s lidmi, dobré vystupování.

Slabými stránkami jsou potíže, které potkávají v tomto věku každou osobu, někoho dříve, někoho déle a někteří jedinci mohou mít tyto problémy v horším stádiu než jiní. Jsou jimi především zhoršená paměť, menší schopnost učení se novým věcem, delší doba reagování na určitý podnět a celkové zhoršené vnímání. Nejsou tolik fyzicky zdatní, což je následkem snížené fyzické výkonnosti. Celkově se zhorší jejich pracovní tempo, jsou dříve unavení, pomaleji pracují. U některých jedinců se může objevovat ztráta sebedůvěry, což vede ke snižování ochoty učit se novým věcem, dále mají menší motivaci vykonávat svoji práci. Jeden z největších problémů je zdravotní stav této skupiny, jelikož se zvyšujícím se věkem jsou zdravotní problémy častější a více problémovější. Další potíže je přizpůsobování novým věcem, mají menší tendenci učit se novým věcem, metodám a celkově hůře se adaptují na nové systémy. Dále poukazují na jejich negativní postavení k technice. Technika je pro tuto skupinu složitá, nechtějí se jí učit, což vše vede k problémům s osvojením si techniky. Někteří jedinci mohou být ze strachu ztráty zaměstnání v depresi a úzkosti, což může vést ke zhoršenému chování na pracovišti, jako je vyšší výbušnost nebo snížená tolerance k ostatním kolegům. Obavy ze ztráty zaměstnání mohou též vést k tomu, že osoby pracují za menší finanční ohodnocení. A celkově nejsou schopni držet krok s mladšími pracovníky.

Daný výzkum už proběhl v roce 2009, ale výše popsané silné a slabé stránky se u jedinců stále objevují, lze ho tedy považovat za stále aktuální.

2.3.2 Nejvýznamnější problémy

Sami lidé nad padesát let se shodli, že největší problémy, které zaměstnavatelé vnímají, je jejich počítačová negramotnost a neznalost cizích jazyků [1].

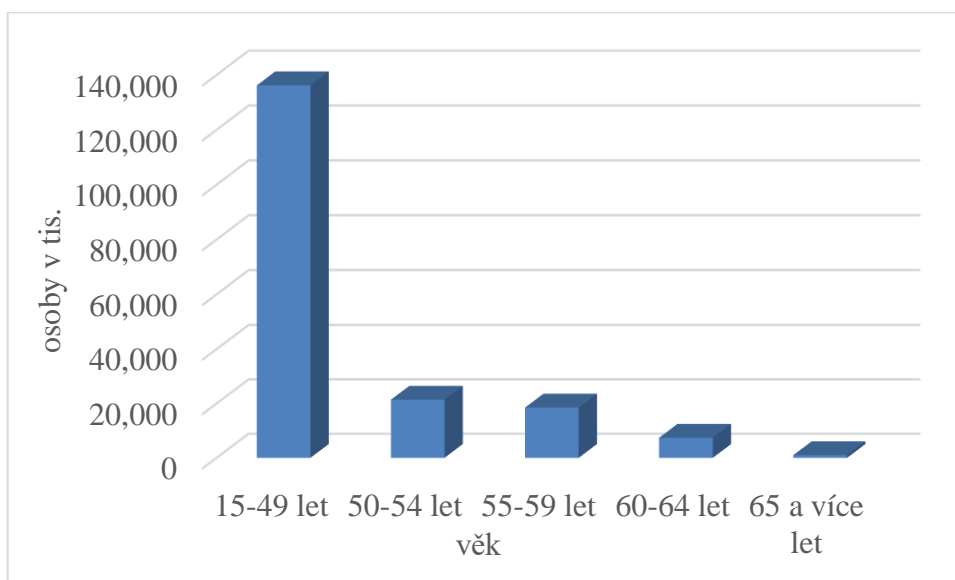
Zaměstnavatelé vidí problém v počítačové gramotnosti. V dnešní době lidé vyrůstají s počítačovou technikou, vyučují se počítačové předměty na základních a středních školách,

proto s počítači lépe zachází. Osoby, které jsou dnes starší padesáti let, tak navštěvovaly školy za dob, kdy počítačová technika nebyla tak rozšířená, což má za následek jejich neznalost v tomto oboru a jelikož se tento obor velmi rychle rozšířil a pronikl do mnoha zaměstnání, dnes je toto problémem.

Z průzkumů vychází, že v této době starší lidé nemají ani tendenci podílet se na počítačové technice, neboť jim to přijde složité a myslí si, že by počítač nezvládali ovládat [28].

Osoby, které jsou dnes starší padesáti let, vyrůstaly za dob centrálně plánované ekonomiky, kdy zde spíše převládal ruský jazyk. V dnešní době do popředí vzešel spíše anglický jazyk a mnoho zaměstnavatelů vyžaduje jeho znalost. Samozřejmě jsou u nás využívány v rámci podniků i v rámci veřejných orgánů i jiné jazyky, ale stále nejvíce vyžadovaný je anglický. V této době je zapojen anglický jazyk do programu vyučování skoro na všech typech škol v ČR, kdy se studenti naučí alespoň základy, což za dob, kdy studovala skupina 50+ nebylo.

U generace 50+ je znalost cizích jazyků ovlivněna vzděláním. Je zde vidět tendence, že pokud osoby studovaly na vysokých školách, znalost cizích jazyků je větší než u osob se základním vzděláním [1]. Existuje mnoho vzdělávacích kurzů, rekvalifikací, které může skupina 50+ využít k rozšíření svých kvalifikací. Více těchto kurzů využívají osoby, které mají vyšší vzdělání. Samozřejmě je zde potíž, jak už bylo řečeno výše, že se zhoršujícím věkem se zhoršuje paměť a schopnost učení se novým věcem.



Obrázek 5: Počet nezaměstnaných osob v ČR za 1. čtvrtletí 2017

Zdroj: vlastní zpracování podle [20]

Postavení osob starších padesáti let je velmi problémové, vyskytuje se u nich mnoho slabých stránek, kvůli kterým jsou na trhu práce neatraktivní. Je celkově potřeba zhodnotit jejich situaci ohledně potíží, které jim brání v nalezení nového zaměstnání a jejich postoje k opatřením, která by jim danou situaci mohla zlepšit. Je potřeba vymyslet nové návrhy, které by dané skupině mohly pomoci.

3 ANALYZOVÁNÍ RIZIKOVÉ SKUPINY 50+

Výzkumné šetření probíhalo ve třech stádiích: přípravné, realizační a vyhodnocovací. V rámci přípravné části byl definován problém, kterým se bakalářská práce zabývá.

Práce je zaměřena na skupinu osob starších padesáti let, která trpí určitými riziky, kvůli kterým není příliš atraktivní na trhu práce. Cílem výzkumu bylo analyzování vybraných rizik v okrese Rychnov nad Kněžnou a zjistit i postoj respondentů k odstranění daných rizik. Vybraná jednotlivá rizika, na které je zaměřeno šetření:

- Omezení bránící v nezaměstnanosti
- Počítačová negramotnost
- Neznalost cizích jazyků
- Dosažené vzdělání

Následně byla vybrána určitá opatření, která by dané skupině v okrese Rychnov nad Kněžnou mohla pomoci ke zlepšení svého postavení na trhu práce a jedním z cílů bylo zjištění postoje, který má daná skupina k těmto jednotlivým opatřením.

Sbírána data byla také ohledně spokojenosti osob s činnostmi úřadů práce, státu a jejich bojem proti nezaměstnanosti kvůli celkovému postoji daných osob. V rámci šetření byly osoby dotazovány i ohledně jejich délky nezaměstnanosti, věku a pohlaví.

Pro sbírání dat byl vybrán způsob dotazníkového šetření. Byl vytvořen dotazník, ve kterém byly zformulovány jednotlivé otázky. Následně byl celý dotazník překontrolován sociologickým odborníkem, provedeno pilotní šetření a na základě zpětné vazby byl upraven do finální verze.

Sběr údajů proběhl od 2. 1. 2018 do 30. 3. 2018 na kontaktních pracovištích úřadů práce v okrese Rychnov nad Kněžnou, tedy na Úřadu práce Rychnov nad Kněžnou, Úřadu práce Kostelec nad Orlicí a Úřadu práce Dobruška. Byly analyzovány osoby, které byly v dané chvíli šetření evidovány na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání, tedy nezaměstnaní. Oslovení byli pouze nezaměstnaní z rizikové skupiny 50+ pro zjištění, zda dané osoby mají slabé stránky, které zhoršují jejich postavení a vše vede k největšímu problému, tj. k nezaměstnanosti.

Mezi osobami, které jsou evidovány na úřadech práce mohou být i osoby, které jsou nějakým způsobem zdravotně omezeni nebo postiženi. Tyto osoby nemají tak časté návštěvy

na úřadech práce, nebo sem vůbec nedocházejí jako jiní a mají svůj individuální plán, tedy někteří nemohli daný dotazník vyplnit.

Byly promyšleny i jiné způsoby pro získání dat, ale vzhledem ke vztahu osob starších padesáti let a počítačové technice, bylo získávání dat pomocí e-mailu nebo přes sociální sítě zavrhnuto. Získávání dat přes osobní korespondenci, např. zasílání dopisů bylo též zavrhnuto kvůli finanční náročnosti. Zasílání dopisů bylo zamítnuto i z důvodu, že nejsou známy osobní údaje o daných osobách, tedy i telefonická komunikace nepřipadala v úvahu.

Cílem je analyzování nezaměstnanosti osob starších padesáti let v okrese Rychnov nad Kněžnou a ověření, zda riziková skupina trpí danými slabými stránkami, jaký má postoj ke změně svého postavení na trhu práce a celkový dojem ze státu, úřadů práce a boje proti nezaměstnanosti. Po vyhodnocení je cílem na základě zjištěných údajů vytvořit opatření, která by mohla dané skupině v okrese Rychnov nad Kněžnou pomoci s jejich postavením na trhu práce.

3.1 Okres Rychnov nad Kněžnou

Okres Rychnov nad Kněžnou leží na východě České republiky, a to v Královehradeckém kraji. V počtu obyvatel je tento okres nejmenší ze všech okresů v Královehradeckém kraji, naopak je druhý největší svojí rozlohou, a to s 982 km² [15]; [40].

Z okolo 53 % celkové rozlohy okresu Rychnov nad Kněžnou je zemědělská půda, z okolo 35 % je trvala zatravněná a z přibližně 60 % tvoří ornou půdu. Lesy pokrývají přibližně 38 % plochy okresu. Nacházející se zde dvě hlavní silniční tratě: první vede z Hradce Králové, přes Kostelec nad Orlicí směrem na Šumperk, druhá z Náchodu přes Ústí nad Orlicí do Brna. V okrese Rychnov nad Kněžnou se vyskytují Orlické hory, kde je drsnější podnebí než na ostatních místech v nížinách. Nachází se zde 7 obcí s pověřeným obecním úřadem. Patří mezi ně: Rychnov nad Kněžnou, Dobruška, Vamberk, Týniště nad Orlicí, Kostelec nad Orlicí, Opočno a Rokytnice v Orlických horách. Dále se zde nachází tři obce s rozšířenou působností: Rychnov nad Kněžnou, Kostelec nad Orlicí a Dobruška. Z 35 % se v okrese Rychnov nad Kněžnou nacházejí obce od 200 do 499 obyvatel, z jedné čtvrtiny jsou obce s 500-999 obyvatel a z okolo 20 % se zde nachází obce, kde žije méně než 200 obyvatel [15].

K 31.12. 2016 byl v okrese celkový počet obyvatel 78 772, z toho mužů 39 006 a žen 39 766. Ve věku 0-14 se zde nacházelo 12 370 obyvatel, 15-64 bylo 51 176 a osob 65+ bylo 15 226. Osob ve věku 50 let a více se zde nacházelo celkem 30 305, přičemž 13 963 je mužů a 16 342 je žen [38]. Na úřadech práce bylo evidováno 750 uchazečů o zaměstnání a na jedno volné místo připadalo 0,5 uchazečů k 31. 12. 2017 [40].

Dosažitelnými uchazeči jsou uchazeči o zaměstnání ve věku 15-64 let, kteří nemají žádné zábrany a mohou bezprostředně nastoupit do nového zaměstnání, které je samozřejmě vyhovující. Osoba např. ve výkonu trestu nebo v pracovní neschopnosti není dosažitelným uchazečem [45].

Dříve používaný ukazatel registrované nezaměstnanosti, který vyjadřoval podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ku ekonomicky aktivním osobám, již neplatí a byl nahrazen podílem nezaměstnaných osob, který je podílem dosažitelných uchazečů ve věku 15-64 let a všech obyvatel shodného věku [48].

Tabulka 1: Zobrazující ekonomické ukazatele v Královéhradeckém kraji k lednu 2018

Okres	Dosažitelní uchazeči 15-64 let	Podíl nezaměstnaných osob	Volná pracovní místa
Náchod	2493	3,5 %	1663
Hradec Králové	3302	3,2 %	3339
Trutnov	2267	3,0 %	1647
Jičín	1124	2,2 %	1279
Rychnov nad Kněžnou	721	1,4 %	1477

Zdroj: vlastní zpracování podle [45]

Tabulka 1 porovnává jednotlivé okresy v Královéhradeckém kraji, jak lze vidět, okres Rychnov nad Kněžnou má nejmenší podíl nezaměstnaných osob, což je 1,4 %. Volných pracovních míst je v okrese Rychnov nad Kněžnou 1477. Údaje jsou k lednu 2018. Jednotlivá data, která jsou uvedena výše, nejsou ke stejnému datu, jelikož některá data nejsou stále aktualizována.

Okres Náchod v Královéhradeckém kraji má největší počet nezaměstnaných osob, zatímco okres Rychnov nad Kněžnou má v tomto kraji nejmenší nezaměstnanost. Nezaměstnanost v okrese Rychnov nad Kněžnou patří mezi jednu z nejnižších ze 77 okresů, které se v ČR nacházejí [16].

V okrese Rychnov nad Kněžnou se nacházejí tři kontaktní pracoviště, která spadají pod krajskou pobočku v Hradci Králové, jsou jimi: Úřad práce Rychnov nad Kněžnou, Úřad práce Kostelec nad Orlicí, Úřad práce Dobruška [35]. Na úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou se nachází 141 uchazečů o zaměstnání ve věku padesáti let a více, z toho je žen 69 a mužů 72 [26]. Úřad práce v Kostelci nad Orlicí má celkově evidovaných 89, z toho je mužů 44 a 45 žen [30]. Celkem evidovaných na Úřadu práce v Dobrušce je 99 osob starších padesáti let

a z toho 51 mužů a 48 žen [18]. Celkově je tedy v okrese Rychnov nad Kněžnou vedených jako uchazečů na úřadech práce 329 osob. Údaje jsou k 2. lednu 2018.

Pod Úřad práce Rychnov nad Kněžnou spadají obce: Solnice, Bílý Újezd, Hroška, Mastý, Roudné, Byzhradec, Kvasiny, Osečnice, Lomy, Proloh, Sekyrka, Skuhrov nad Bělou, Brocná, Debřece, Hraštice, Nová Ves, Rybníčky, Svinná, Ještětice, Rychnov nad Kněžnou, Černíkovice, Domašín, Jahodov, Javornice, Jaroslav, Přím, Libel, Liberk, Bělá, Hláška, Prorubky, Rampuše, Uhřínov, Lično, Ostašovice, Radostovice, Lukavice, Slatina nad Zdobnicí, Slemeno, Synkov, Jedlina, Voděrady, Ježkovice, Nová ves, Uhřínovice, Vojenice, Vyhnanice, Třebešov, Zdobnice, Kunčina Ves, Kačerov, Souvlastní, Čertův důl, Dlouhá Ves, Jama, Lipovka, Litohrady, Lokot, Panská Habrová, Roveň, Vamberk, Merklovice, Peklo, Lhoty u Potštejna, Lupenice, Polom, Potštejn, Brná, Proruby, Rybná nad Zdobnicí, Záměl, Rokytnice v Orlických horách, Nebeská Rybná, Orlické Záhoří, Bartošovice v Orlických horách, Pěčín a Říčky v Orlických horách [26].

Pod Úřad práce v Kostelci nad Orlicí spadají obce: Albrechtice nad Orlicí, Bolehošť, Borohrádek, Borovnice, Častolovice, Čermná nad Orlicí, Čestice, Doudleby nad Orlicí, Hřibiny-Ledská, Chleny, Kostelecké Horky, Krehleby, Lípa nad Orlicí, Nová ves, Olešnice u RK, Svidnice, Tutleky, Týniště nad Orlicí, Vrbice, Zdelov a Žďár nad Orlicí [30].

Pod Úřad práce v Dobrušce spadají obce: Dobré, Podbřezí, Val, Bačetín, Bohdašín, Bystré, Chlístov, Deštné, Dobřany, Kounov, Ohnišov, Olešnice, Sněžné, Opočno, Čánka, Dobříkovec, Bolehošť, České Meziríčí, Králova Lhota, Mokré, Očelice, Přepychy, Rohenice, Semechnice, Trnov, Pohoří, Dobruška, Pulice, Domašín a Spáleníště [18].

Pokud se chtějí osoby zaregistrovat na úřadu práce do evidence, nemusí dojít do kontaktního pracoviště, do kterého spadá jejich obec, ale mohou využít jakékoli kontaktní pracoviště v kraji, do kterého jejich obec patří.

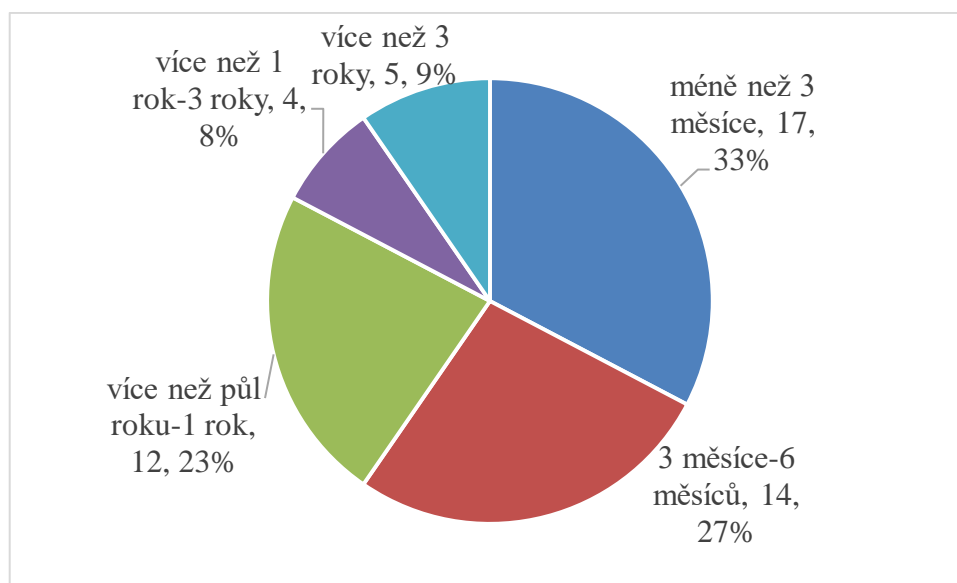
3.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Cílem bylo celkové zhodnocení skupiny 50+ z hlediska slabých stránek, celkový postoj skupiny 50+ v oblasti nezaměstnanosti a změně svého postavení na trhu práce. Na základě sesbíraných dat bylo záměrem vytvořit opatření, která mohou dané skupině pomoci. Celkový počet respondentů, kteří vyplnili dotazník je 52. Návratnost dotazníkové šetření byla 15, 8 %.

V rámci dotazníků byly rozloženy otázky podle náročnosti a na základě domluvy se sociologem, aby vyplňování bylo co nejjednodušší a pro respondenty chytlavé, ale pro potřeby vyhodnocení jsou otázky zpřeházeny. Nejdříve jsou vyhodnoceny otázky týkající se délky nezaměstnanosti, následující jsou otázky ohledně slabých stránek a možností na

zlepšení svého postavení na trhu práce a v poslední řadě jsou zhodnoceny otázky v rámci postoje osob k činnostem úřadů práce a celkově státu a jeho postoj k nezaměstnanosti.

Otázka č. 1: Jak dlouho už jste nezaměstnaní?



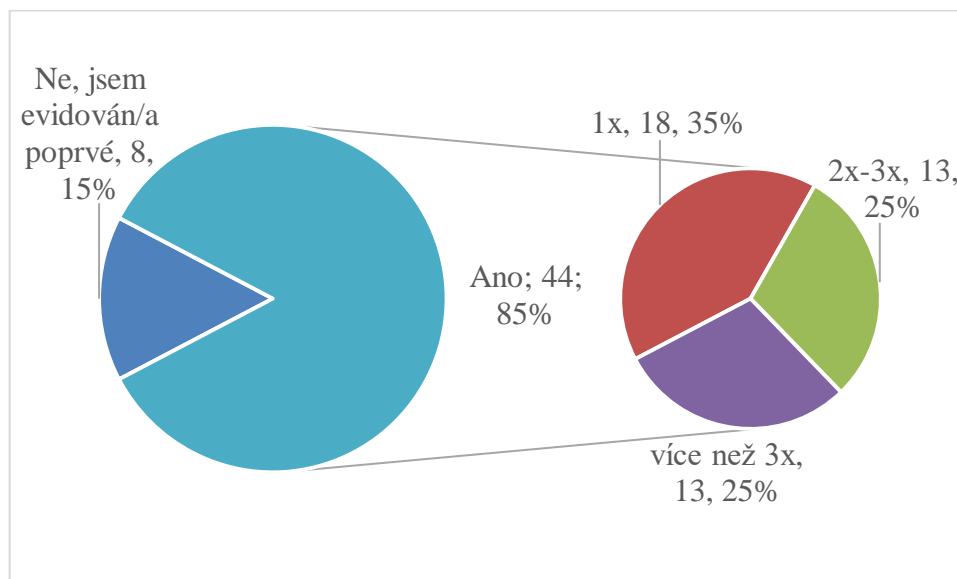
Obrázek 6: Délka nezaměstnanosti osob vedených na úřadech práce

Zdroj: vlastní zpracování

Z průzkumu v rámci 1. otázky vychází, že největší procento z celkového počtu zastupují osoby, které jsou nezaměstnané méně než jeden rok. Dohromady 83 %. Nejvíce je v této skupině osob, které jsou nezaměstnané méně než 3 měsíce, tj. 33 %.

Samotná ztráta zaměstnání může být způsobena mnoha faktory, ale poté už vzniklá dlouhodobější nezaměstnanost a potíže při nalezení nového zaměstnání může být důsledkem existence slabých stránek (počítačová negramotnost, neznalost cizího jazyka). Z těchto důvodů nemusí být daní jedinci atraktivní na trhu práce a může trvat delší dobu nalezení nového zaměstnání, ale naopak osoby, které jsou atraktivní pro zaměstnavatele svými zkušenostmi, počítačovou gramotností a znalostmi, nemusí procházet velikými obtížemi při hledání nového zaměstnání a mohou být evidovány na úřadech práce pouze krátkou dobu.

Otázka č. 2: Byl/a jste už evidován/a na úřadu práce i dříve, popřípadě kolikrát?



Obrázek 7: Počet evidování respondentů na úřadech práce

Zdroj: vlastní zpracování

Poprvé je evidováno na úřadu práce pouze 15 % respondentů, zbylí jsou už evidováni poněkoličtější. Z celkového počtu osob, které už jsou evidovány vícekrát, je 1x evidováno 35 %. Z 25 % byly osoby evidovány 2x-3x a ze 25 % více než 3x.

Osoby, které mají střední školu zakončenou maturitní zkouškou nebo vysokoškolské vzdělání, mohou mít vyšší nároky na své nové zaměstnání. Nebudou chtít nastoupit do každého zaměstnání, které bude zrovna k dispozici. Toto může být příčinou čekání na lepší pracovní místo, což může být dlouhodobější a osoby vyššího vzdělání mohou nastoupit do zaměstnání, které pro ně není příliš atraktivní. Dané osoby po čase zjistí, že nové zaměstnání jim nevyhovuje a mohou se stát opět nezaměstnanými. Též se zde mohou objevovat osoby, které v nových zaměstnáních nevydrží a mají tendenci spíše nepracovat, mohou být tedy evidováni na úřadech práce vícekrát.

Naopak je třeba zmínit, že mezi skupinou 50+ jsou osoby, kteří jsou v tuto chvíli evidováni na úřadech práce, ale nebudou muset být evidováni častěji. Důvodem jsou vlastnosti osob starších padesáti let, jsou dochvilní, pečliví, což může být velkým plusem pro zaměstnavatele. A jelikož jsou tyto osoby zvyklé celý život pracovat, po nalezení nového zaměstnání se budou snažit si dané zaměstnání udržet díky i jejich už řečeným vlastnostem.

Otázka č. 13: Umíte nějaký cizí jazyk, popř. jaký?

Tabulka 2: Znalost cizího jazyka

Odpovědi	Procentuální vyjádření	Počet respondentů
Ano	23 %	12
Ne	52 %	27
Ano, částečně (umím pouze základy)	25 %	13

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu respondentů je 52 % neznalých cizím jazykům, 25 % znají pouze základy a 23 % jsou zcela znalí cizímu/cizím jazykům.

U odpovědi Ano, částečně byly zmiňovány jazyky, které daní respondenti umí: 7x byl uveden ruský jazyk, 2x německý jazyk a 1x znalost německého a ruského jazyka.

U odpovědi Ano se vyskytovaly odpovědi ohledně jejich znalosti tímto způsobem: 5x ruský jazyk, 1x znalost ruského, francouzského a arménského jazyka, 1x znalost ruského a arménského jazyka, 1x anglický jazyk, 1x znalost ruského, německého a polského jazyka.

V generaci 50+ jsou osoby, které jsou narozené za dob centrálně plánované ekonomiky, kdy se zde nejvíce používal ruský jazyk, což je příčinou, že v dnešní době převážně znají ruský jazyk nebo alespoň jeho základy. Ale celkově v době, kdy se vzdělávaly, se neapelovalo na znalost cizích jazyků a nevyužívaly se ani ve velké míře v praxi, což může mít za následek neznalost jakéhokoli z cizích jazyků. S anglickým jazykem se spíše setkaly osoby, které mají vyšší vzdělání, např. vysokoškolské.

Analyzování probíhalo též ohledně znalosti cizích jazyků u osob s vysokoškolským vzděláním. Z celkového počtu respondentů je 9 osob, které mají vysokoškolské vzdělání. Z nich 5 osob mají kompletní znalost cizího/cizích jazyků. A další 4 osoby mají částečnou znalost cizího jazyka

Otázka č. 15: Brání Vám najít novou práci nějaké omezení?

Tabulka 3: Omezení bránící nalézt nové zaměstnání

Odpovědi	Procentuální vyjádření	Počet respondentů
Ano	62 %	32
Ne	38 %	20

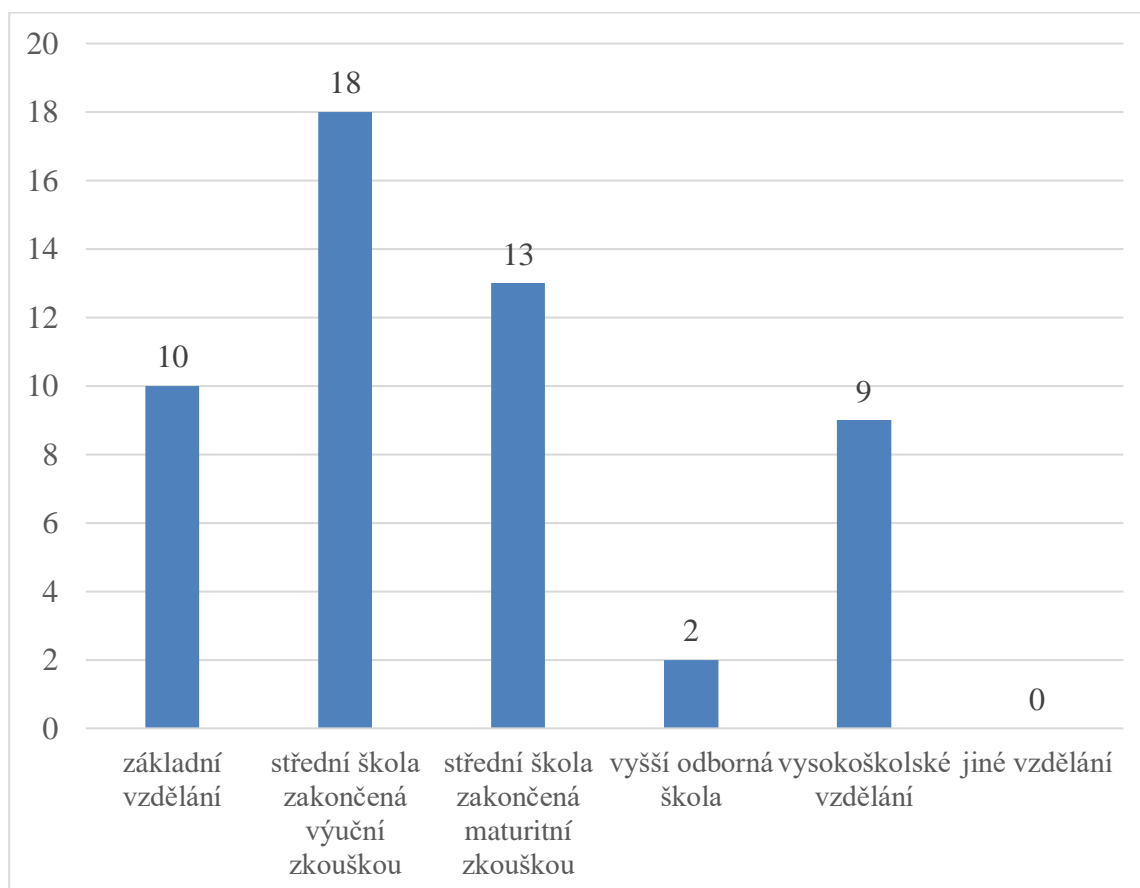
Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu má 62 % respondentů určité omezení, které jim brání najít nové zaměstnání.

U odpovědi ano bylo uvedeno: 13x zdravotní problémy (uvedeno: zvýšený krevní tlak a lékař nedoporučuje vícesměnný provoz; pohybové problémy); 4x věk; 1x exekuce; 1x dítě.

Nejčastějším omezením, které brání skupině 50+ nalézt nové zaměstnání, jsou zdravotní problémy. Se zvyšujícím se věkem se zdraví u jedinců zhoršuje, což je součástí procesu stárnutí. Je to jeden z větších důvodů, kvůli kterým nejsou daní jedinci příliš atraktivní pro zaměstnavatele.

Otázka č. 18: Jaké máte vzdělání?



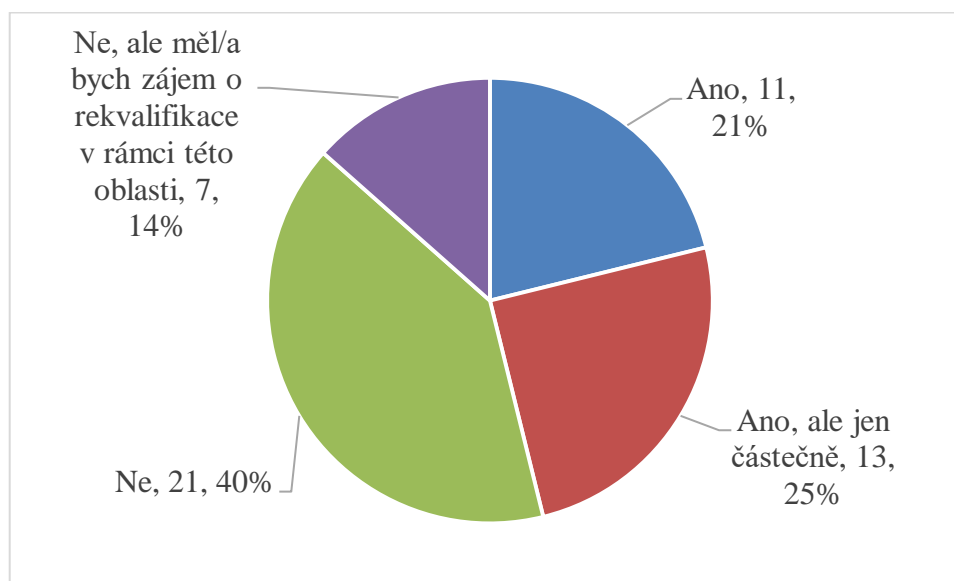
Obrázek 8: Dosažené vzdělání respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti mají z 19 % základní vzdělání, z 35 % střední školu zakončenou výuční zkouškou, z 25 % střední školu zakončenou maturitní zkouškou a ze 17 % vysokoškolské vzdělání.

Vzdělání ovlivňuje postavení jednotlivých osob na trhu práce. Většinou osoby, které mají větší odbornou způsobilost mají větší šance na trhu práce. Na trhu práce je také požadována čím dál větší odborná znalost.

Otázka č. 17: Máte počítačové dovednosti? (poslání emailu; znalost wordu, excelu; ...)



Obrázek 9: Znalost počítačových dovedností

Zdroj: vlastní zpracování

Skoro polovina dotázaných, tj. 54 % nemá žádné počítačové dovednosti a 25 % jen částečné. 14 % z celkového počtu projevil zájem o rekvalifikaci v rámci této oblasti.

Pro starší osoby je v dnešní době těžší porozumět počítačové technologii, jelikož za dob jejich vzdělávání nebyla počítačová technika tolik rozšířená, a tedy nebylo potřeba, aby byly předměty v rámci informačních technologií zahrnovány do výuky jako je tomu dnes. Dalším problémem s tím spojeným je, že dané osoby se ve vyšším věku učí hůře novým věcem.

Po vyhodnocení otázek ohledně délky nezaměstnanosti, znalosti cizího jazyka a počítačové gramotnosti je zjišťováno, zda osoby, které jsou nezaměstnané rok a déle, jsou převážně počítačově ngramotní a neznají cizí jazyk. Ze všech respondentů je zde 9 osob, které spadají do dané kategorie. Z celkového počtu odpovědělo 7 respondentů, že neznají žádný z cizích jazyků a zároveň jsou počítačově ngramotní. Zbytek respondentů odpovědělo, že mají znalost jazyka pouze v základní formě, ale uvedli, že jsou zcela nebo alespoň částečně počítačově gramotní. Těž ale mohou převládat slabé stránky u osob, které jsou v tuto chvíli nezaměstnané méně než 3 měsíce, jelikož to mohou být osoby, které budou v budoucnu dlouhodobě nezaměstnanými.

Otázka č. 14: Byl/a byste ochotný/á učit se novému jazyku?

Otázkou č. 14 analyzuji, zda jsou osoby daného věku ochotny učit se novému cizokrajnému jazyku.

Tabulka 4: Postoj k učení se novému jazyku

Odpovědi	Procentuální vyjádření	Počet respondentů
Ano	16 %	8
Ne	85 %	44

Zdroj: vlastní zpracování

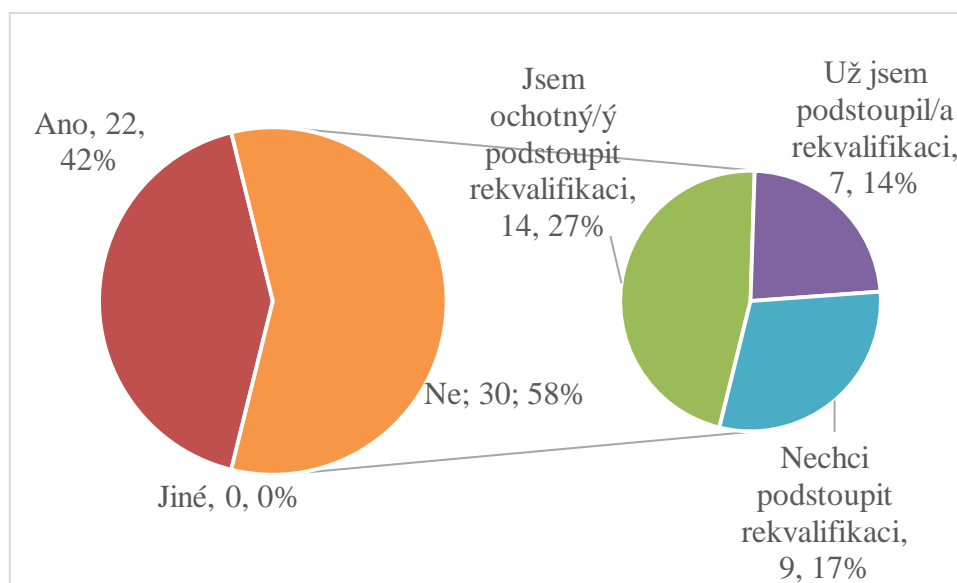
Z celkového počtu všech respondentů se 85 % nechce učit novému jazyku.

Osoby, které by se chtěly učit novému jazyku preferují: 1x anglický jazyk; 1x anglický a německý jazyk; 2x ruský jazyk.

Osoby se nebudou chtít učit novému jazyku ze stejných důvodů, jako si nechtějí dodělat vzdělání. Je to jak finančně, tak časově náročná věc a pokud se chce člověk nenaučit jen základy, tak se učení jazyku musí precizně věnovat. A též tato skupina není v nejproduktivnějším věku, co se týče učení. Jsou handicapováni jejich zhoršenou pamětí, schopností učit se novým věcem. Celkově povětšinou platí u všech osob, pokud odejdou jednou ze školy, špatně se jim navrací do studijního života.

Otázka č. 3: Hledáte práci pouze v oboru, ve kterém jste pracoval/a dříve?

Otázka č. 3 je zaměřena na obory, ve kterém daní jedinci pracovali a zda by byli ochotní přestoupit do jiného oboru a podstupovat v rámci procesu rekvalifikaci.



Obrázek 10: Postavení respondentů k práci ve stejném nebo jiném oboru

Zdroj: vlastní zpracování

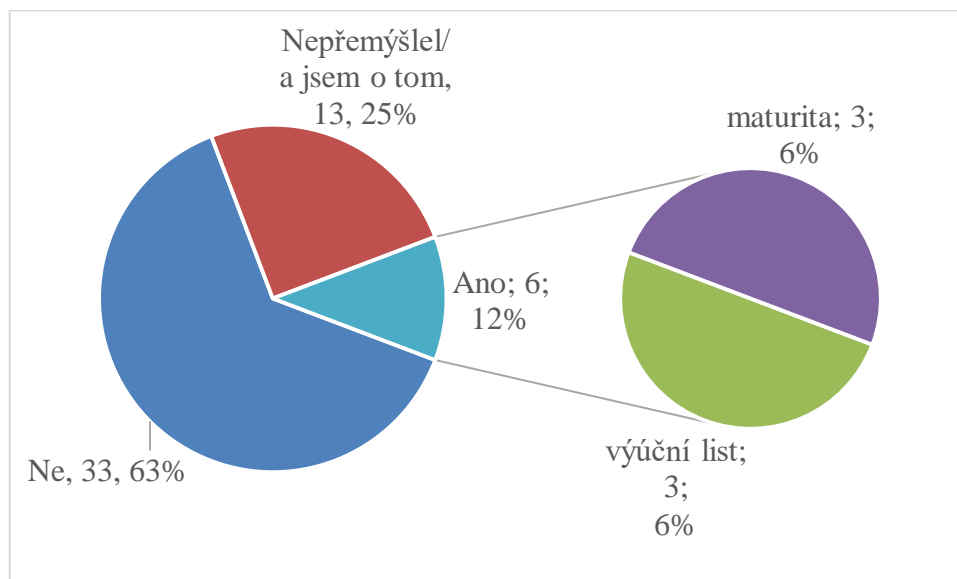
Osoby nehledají práci jen v oboru, ve kterém pracovali dříve, 58 % dotázaných odpovědělo, že by měli zájem i o práci, kterou dříve nevykonávali, ale jen 41 % z těchto odpovídajících podstoupili nebo chtějí podstoupit rekvalifikaci.

Jestli budou osoby hledat práci v oboru, ve kterém pracovaly dříve, bude záviset na mnoha faktorech. Prvním z nich může být spokojenost s jejich minulou prací. Pokud dané osoby jejich předchozí práce neuspokojovala, myslím si, že budou chtít nalézt jiné řešení. Dalším z faktorů může být jejich doba bez zaměstnání. Pokud budou osoby už dlouhodobě nezaměstnanými, budou chtít nastoupit i do zaměstnání, které není z jejich oboru. Třetí faktor je ovlivněn tím, zda daná osoba pracovala na nižším nebo vyšším postu ve svém zaměstnání. Osoby, které pracují na nižším postu, nepotřebují k vykonávání svého zaměstnání příliš znalostí a pokud si budou hledat zaměstnání spíše na nižších postech, změna oboru nebude problémem. Osoby, které pracovaly na vyšších postech a ke svým zaměstnáním potřebovaly hlubší znalosti budou chtít zůstat ve svých oborech.

Je známo, že lidé s vyšším vzděláním se rádi učí novým věcem i ve vyšším věku, což může být příčinou, že osoby vyššího vzdělání budou chtít podstupovat rekvalifikace. Rekvalifikaci se budou také podrobovat osoby, které nemají převeliké šance na získání nového zaměstnání a tímto směrem by si mohly zlepšit postavení na trhu práce.

Otázka č. 4: Přemýšlíte o tom, že byste si dodělal/a určitý stupeň vzdělání?

Vzdělání ovlivňuje postavení jednotlivých rizikových skupin, v rámci otázky č. 4 je zjišťováno jaké názory mají dané osoby na rozšíření si svého vzdělání, a tím i možného zlepšení svého postavení. Data jsou sbírána i ohledně stupně vzdělání, které by si osoby chtěly dodělat.



Obrázek 11: Postoj respondentů k rozšíření si vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování

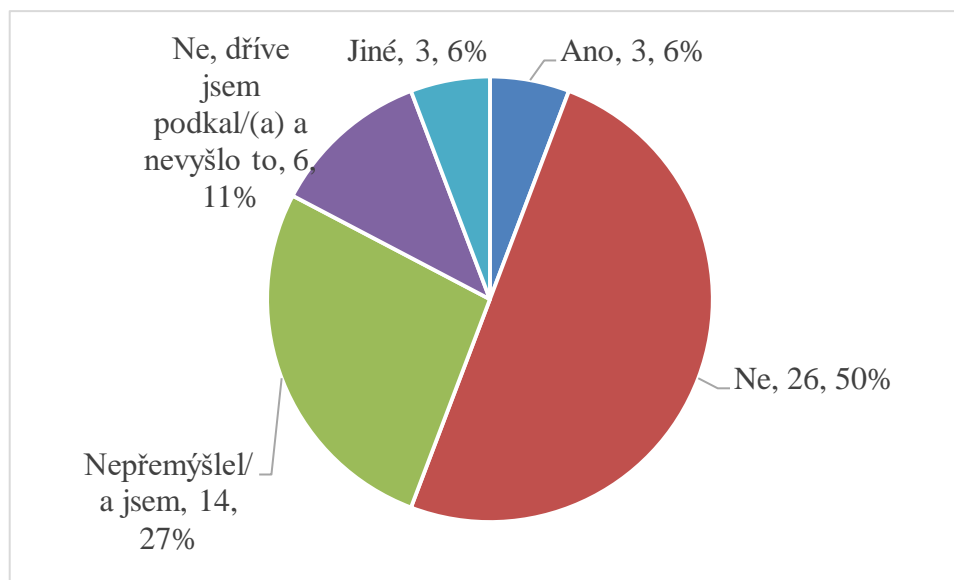
U otázky č. 4 uvedlo 63 % respondentů, že by si nechtěli dodělávat žádný stupeň vzdělání a 25 % o tom vůbec nepřemýšlelo.

Pokud si lidé chtějí dodělat nějaký stupeň vzdělání, převažuje výuční list a maturitní zkouška.

Pro starší osoby se už bude hůře navracet do studijního života a též po většinou už mají své rodiny, které živí. I když už mají spíše odrostlejší děti, je znám dnešní trend, že děti odcházejí z domova déle než v dřívějších dobách. Pokud by daný člověk chtěl jít studovat, stále musí vydělávat peníze, tedy spíše přicházejí v úvahu určité víkendové, večerní školy, což může být jak finančně, tak časově náročné. U jedinců se projevuje též i zhoršená paměť, menší schopnost učit se novým věcem a celkové zhoršené vnímání.

Otázka č. 9: Chystáte se založit si vlastní podnikání?

Otázka se týká postoje jednotlivých respondentů k založení svého podnikání, a tím i možnosti zlepšení svého postavení v rámci hledání nového zaměstnání. Data jsou též sbírána ohledně důvodů, kvůli kterým osoby nejčastěji nezačínají podnikat.



Obrázek 12: Graf zobrazující postoj ke zakládání si vlastního podnikání

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu respondentů odpovědělo 50 % osob, že se nechystají začít podnikat a 27 % vůbec o podnikání nepřemýšlelo. Založit vlastní podnikání se chystají 6 % respondentů. Ze všech osob 11 % dříve již podnikalo. A ze 6 % osoby uvedly vlastní odpověď.

Mezi vlastní odpovědi (Jiné) lidé uváděli: 1x podnikám v dopravě.

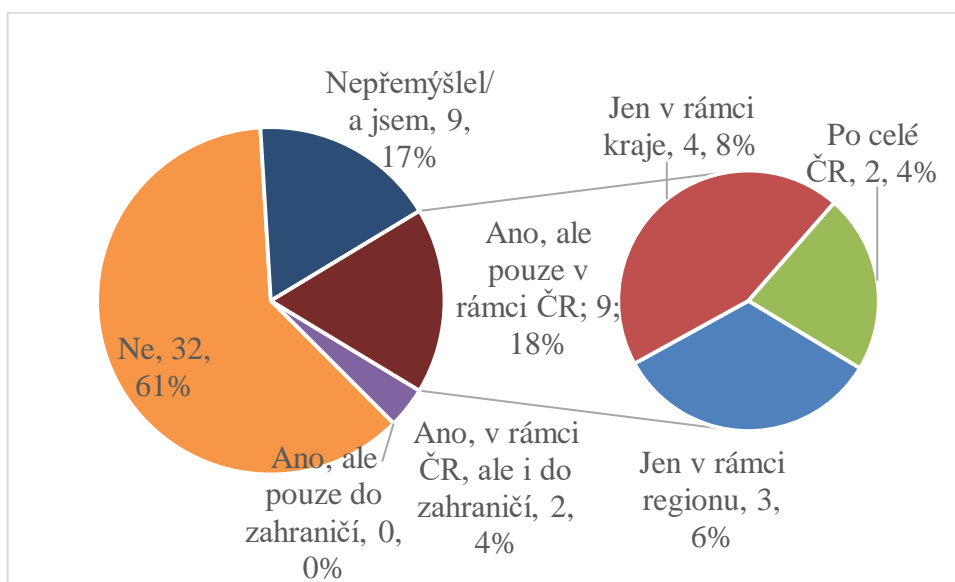
Existuje mnoho důvodů, proč osoby nezačínají podnikat. Zjistěte, jaké důvody jsou nejčastější a vnímány jako nejdůležitější.

Z celkového počtu 26 osob, které uvedly, že si nechtějí založit vlastní podnikání, 25 osob uvedlo z jakého důvodu, kdy 24 osob uvedlo jeden hlavní důvod a 1 osoba uvedla více důvodů. Z celkového počtu 24 respondentů odpovědělo 47 %, že důvodem, proč nechtějí podnikat je jejich věk. Z 23 % jim podnikání přijde riskantní. Z 12 % nemají dostatečné finanční prostředky. Z 12 % osoby uvedly, že vlastní podnikání si nechtějí zakládat ze zdravotních důvodů a věku. Ze 6 % osoby uváděly, že v rámci podnikání jsou složité podmínky při zakládání, a proto si nechtějí začít s podnikáním. A 1 osoba uvedla jako důvody pro nezakládání si podnikání: věk, risk, nedostatečné finanční prostředky a složité podmínky při zakládání.

Lidé v pokročilejším věku nechtějí zakládat svá vlastní podnikání. Důvody jsou jejich věk, nedostatečné finanční prostředky a riziko, které se zakládáním podnikání nastává. Tyto osoby mají své rodiny, které musejí zaopatřit, též se snaží šetřit peníze do důchodu a podnikání je v tomto směru pro ně moc riskantní. Je zde ale potřebné zmínit, že pro mnohé, kteří ztratili zaměstnání, delší dobu nepracují a nemohou nalézt nové zaměstnání, může být vlastní podnikání východiskem.

Otázka č. 11: Přemýšlíte, že byste se odstěhoval/a kvůli lepším pracovním podmínkám a nabídkám?

Otázka se týká stěhování za lepšími pracovními nabídkami a podmínkami. Pokud by byli osoby ochotni se přestěhovat, je zjišťováno na jak velkou vzdálenost.



Obrázek 13: Postoj ke stěhování za lepšími pracovními nabídkami

Zdroj: vlastní zpracování

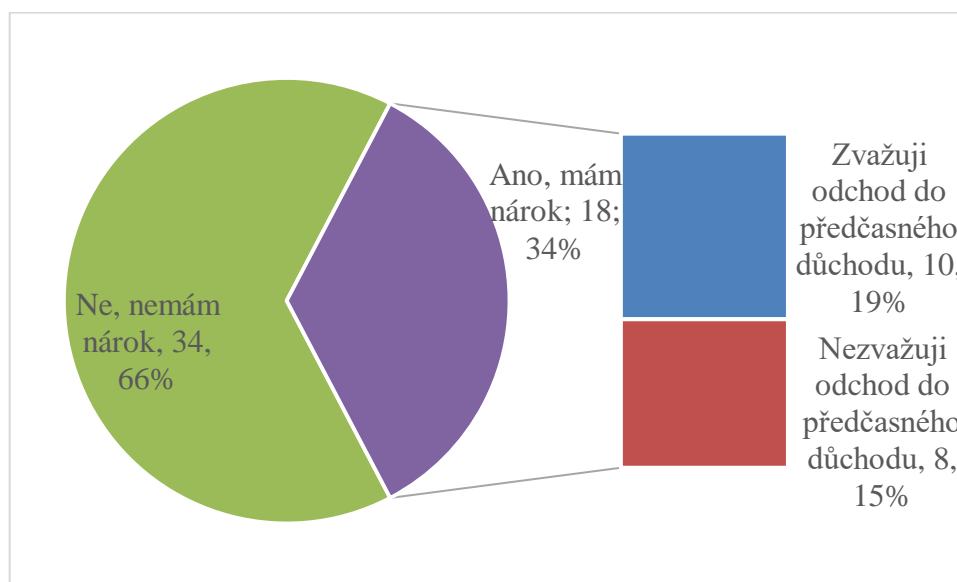
V rámci otázky č. 11 odpovědělo 61 % dotázaných, že by se kvůli nové práci nepřestěhovali a 17 % tuto myšlenku vůbec nenapadlo. Jedinci, kteří by se přestěhovali v rámci ČR, jsou ochotni stěhovat se v největším měřítku pouze v rámci kraje.

Existuje mnoho důvodů, proč osoby nebudou preferovat stěhování v pokročilejším věku. Lidé zde mají vytvořené určité zázemí ve svých domovech, žijí tam s celou rodinou a mají zde své kamarády. Jsou zvyklí na život v dané oblasti a jejich děti zde mohou navštěvovat školská zařízení. Stěhování s sebou též přináší problémy, jako je časová náročnost, musejí být také vyřešeny finanční prostředky atd. Ale na druhou stranu si myslím, že pokud je daný

člověk už delší dobu v dané oblasti nešťastný, ztráta zaměstnání může být popud k tomu, aby se přestěhoval.

Otázka č. 12: Máte nárok na předčasný důchod?

Otázka č. 12 se týká ohledně odchodu do předčasného důchodu. Analyzuji, jak velké procento respondentů danou možnost zvažuje.



Obrázek 14: Postoj dané skupiny k odchodu do předčasného důchodu

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 66 % respondentů nemá nárok na předčasný důchod, zbylých 34 % ano. Z celkového počtu 34 % respondentů, má zájem o odchod do předčasného důchodu 19 %.

U osob, které mají nárok na předčasný starobní důchod spíše převládá názor, že zvažují odchod do předčasného důchodu. Osobám vzniká nárok na předčasný důchod dosažením věku šedesáti let a více. Dané osobě nemusí zbývat dlouhá doba do normálního starobního důchodu a pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaným, nedaří se mu nalézt nové zaměstnání a je na podpoře, odchod do předčasného starobního důchodu pro něho může být řešením.

Naopak je zde tendence, že osoby mají nárok na předčasný důchod, ale neuvažují o něm. Nechtějí odejít do důchodu z důvodu finančních prostředků, které si zajistí více při zaměstnání. Celkově práce dává určitý pocit seberealizace, společenského postavení a celkově se mohou bát volného času, který jim nastane a ztráty každodenní komunikace se svými kolegy.

Otázka č. 16: Zapojujete se i Vy sami do hledání práce?

Tabulka 5: Postoj k samostatnému hledání nového zaměstnání

Odpovědi	Procentuální vyjádření	Počet respondentů
Ano	96 %	50
Ne	4 %	2

Zdroj: vlastní zpracování

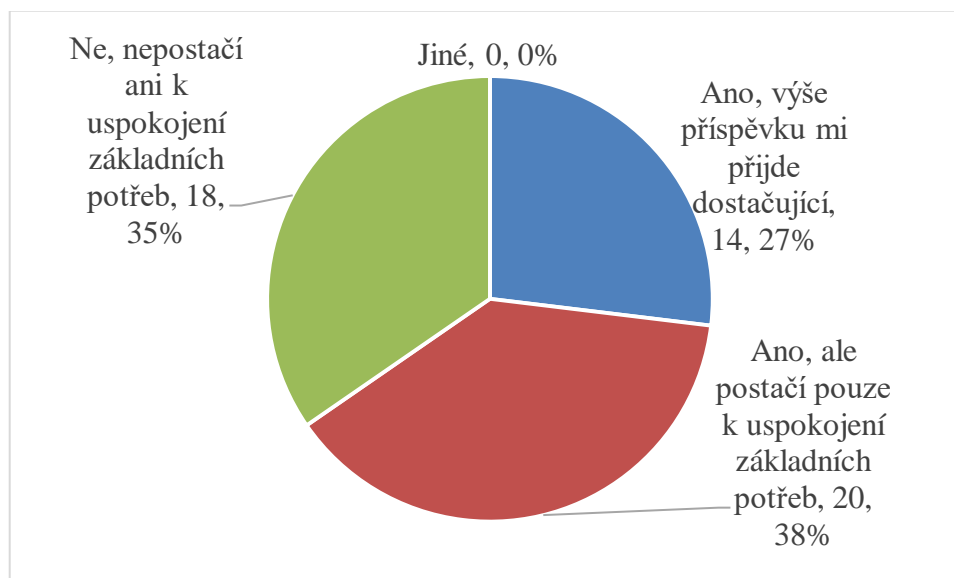
Z 96 % se lidé shodli, že sami aktivně vyhledávají zaměstnání.

Pokud se snaží osoby vyhledávat zaměstnání samy, převážně využívají formu takto: 5x dávají přednost osobních známostech a internetu; 10x používají pro prohlížení nových pracovních nabídek internet; 2x zodpověděly pomocí inzerátu; 1x aktivně hledají; 1x ptají se; 1x permanentní sledování nabídek.

V dnešní době není těžké sledovat nové pracovní nabídky, jelikož se objevují na internetu, v tištěné formě (noviny) a mohou být i vyvěšeny ve vitrínách. Nezaměstnanost má finanční i sociální důsledky a spíše budou v této skupině převažovat osoby, které jsou zvyklí a chtějí pracovat, takže budou aktivně vyhledávat nové zaměstnání.

Otázka č. 10: Přejde Vám výše příspěvku v nezaměstnanosti dostačující?

Otázka č. 10 je zaměřena na podporu v nezaměstnanosti a jak osoby danou pomoc od státu vnímají.



Obrázek 15: Postoj osob k podpoře v nezaměstnanosti

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu respondentů odpovědělo 38 %, že podpora v nezaměstnanosti postačí pouze k uspokojení základních potřeb. U 27 % respondentů je výše podpory naprosto dostačující. Pro 35 % podpora v nezaměstnanosti není dostatečná ani k uspokojení základních potřeb.

Pro osoby, které už jsou dlouhodoběji nezaměstnané a nemají vytvořené finanční rezervy, může přijít podpora nedostačující. Podpora v nezaměstnanosti ale není od státu nastavena, aby byla na stejné úrovni, jako je plat nebo mzda. Pokud by byla nastavena na stejné úrovni, daní jedinci, kteří pobírají podporu, by nebyli motivováni, aby si sháněli nové zaměstnání. Tedy i když mnoha lidem může připadat podpora v nezaměstnanosti nedostačující, slouží k tomu, aby se osoby nedostaly do větších finančních problémů.

Otázka č. 5: Myslíte si, že je Rychnov nad Kněžnou (Kostelec nad Orlicí, Dobruška) dobré místo pro pracovní život?

Otázka č. 5 je odlišná pro jednotlivá kontaktní pracoviště a je zaměřena na okres Rychnov nad Kněžnou a jaké mají osoby názor celkově na pracovní život. Viz tabulka 6.

Tímto rozdělením jsem chtěla postihnout celý okres Rychnov nad Kněžnou přesněji. Rychnovem nad Kněžnou (Kostelcem nad Orlicí, Dobruškou) a okolím jsou myšlena vždy všechny obce, které spadají pod daný úřad práce. Otázka je určitě ovlivněna zkušenostmi a situacemi, které za svoji pracovní éru nasbíral a s čímž se potkal. Touto otázkou chci zjistit, jak skupina 50+ vnímá okres Rychnov nad Kněžnou a pracovní příležitosti a celkově pracovní život.

Tabulka 6: Tabulka ohledně spokojenosti s okresem Rychnov nad Kněžnou jako místem pro pracovní život

Odpovědi	Procentuální vyjádření	Počet respondentů
Ano	44 %	23
Spíše ano	27 %	14
Spíše ne	21 %	11
Ne	8 %	4

Zdroj: vlastní zpracování

V rámci otázky č. 5 osoby odpovídaly:

U odpovědi ano lidé uváděli spokojenost kvůli: 2x malá nezaměstnanost; 3x mnoho podniků.

U odpovědi spíše ano uváděli jako zdůvodnění: 2x Škoda auto, a.s.; 1x Ferodo.

U odpovědi spíše ne uváděli důvod pro jejich nespokojenost jako: 1x špatná doprava; 2x firmy dávají přednost cizincům; 2x jen velká firma Škoda Auto, a.s.; 1x dojíždění, práce na zkrácený úvazek.

U odpovědi ne se vyskytlo zdůvodnění: 1x Monopol Škoda auto, a.s.

Celkově je okres Rychnov nad Kněžnou vnímám spíše jako dobré místo pro pracovní život, z celkového počtu respondentů bylo odpovídáno ano a spíše ano ze 71 %.

Okres Rychnov nad Kněžnou je místo v ČR, kde je jedna z nejmenších nezaměstnaností, což může být také příčinou pro kladné názory na dané území. Je zde mnoho rozvinutých podniků, za což jeden z největších se dá považovat společnost Škoda Auto a.s., která zaměstnává mnoho osob v okrese Rychnov nad Kněžnou.

Otázka č. 6: Jste spokojený/á se službami Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou (Kostelci nad Orlicí, Dobrušce)?

Otázka č. 6 je zaměřena na činnosti úřadů práce. Pro jednotlivé kontaktní pracoviště je otázka odlišná. Cílem je zjistit, jak osoby vnímají činnosti úřadů práce a jak jsou s nimi spokojení.

Tabulka 7: Tabulka zobrazující spokojenost s činnostmi úřadů práce

Odpovědi	Procentuální vyjádření	Počet respondentů
Úplně spokojen	48 %	25
Částečně spokojen	38 %	20
Spíše nespokojen	10 %	5
Úplně nespokojen	4 %	2

Zdroj: vlastní zpracování

Otázku č. 6 vnímali respondenti takto:

U odpovědi částečně spokojen: 1x úřady práce mají málo informací o pracovních nabídkách; 2x nemám práci.

U odpovědi spíše nespokojen se objevila odpověď: 1x není zde práce pro zdravotně nemocné.

Celkově jsou respondenti spíše spokojeni s činnostmi úřadů práce v okrese Rychnov nad Kněžnou. Z 86 % jsou respondenti zcela spokojeni nebo alespoň částečně.

Kontaktní pracoviště v ČR mají stejné pravomoci a povinnosti. Pokud budeme předpokládat, že všechny povinnosti jsou splněny, jde tedy spíše o atmosféru, která zde panuje a o tamní pracovníky, jakým způsobem jsou nakloněni k výkonu jejich práce a jakým způsobem jsou všechny činnosti a povinnosti na úřadech práce provozovány.

Otázka č. 7: Jaké další služby byste uvítal/a od úřadu práce? (podotázka: kurz na sepsání životopisu)

Otázkou č. 7 je zjišťováno, zda by jedinci uvítali další služby od úřadu práce, konkrétně kurz na sepsání životopisu, kariérní poradenství a kurz na úspěšné zvládnutí pohovoru, což by jim též mohlo pomoci najít nové zaměstnání. Chci prozkoumat, zda osoby, které jsou evidovány na úřadech práce, vnímají úřad práce jako pomoc od státu, kde se mohou zdokonalit, proškolit se, projít různými kurzy a najít nové zaměstnání.

Tabulka 8: Další činnosti, které by respondenti uvítali od úřadu práce

Odpovědi	Kurz na sepsání životopisu	Počet respondentů	Kurz pro kariérní poradenství	Počet respondentů	Kurz na úspěšné zvládnutí pohovoru	Počet respondentů
Uvítal zcela	19 %	10	15 %	8	21 %	11
Uvítal částečně	23 %	12	14 %	7	23 %	12
Nepotřebuji, ale někomu mohou být užitečné	48 %	25	52 %	27	41 %	21
Zbytečné pro mě i pro všechny	10 %	5	19 %	10	15 %	8

Zdroj: vlastní zpracování

Ze 48 % osoby kurz na sepsání životopisu nepotřebují, ale mají názor, že pro jiné může být užitečný. Ze 23 % by osoby tento kurz částečně uvítaly. Z 19 % by kurz uvítaly zcela a z 10 % osob je toho názoru, že kurz je zbytečný pro ně i pro všechny.

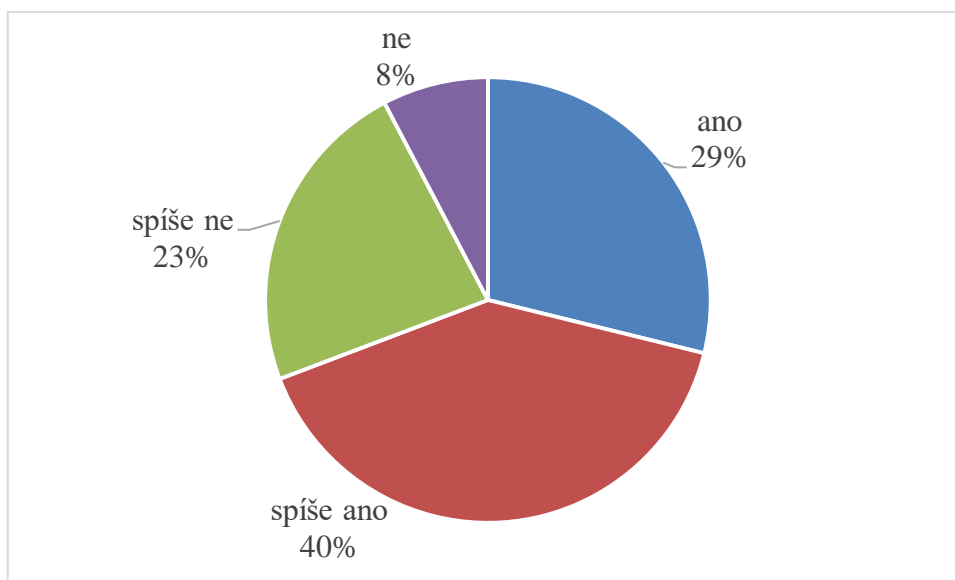
Z 52 % kurz pro kariérní poradenství nepotřebují, ale myslí si, že pro někomu může být užitečný. Z 19 % zastávají názor, že kurz kariérní poradenství je zbytečné pro ně i pro všechny. Naopak z dalších 15 % by daný kurz zcela uvítali a ze 14 % by ho uvítali částečně.

Ze 41 % osoby nepotřebují kurz na úspěšné zvládnutí pohovoru, ale pro ostatní jim připadá užitečný. Ze 21 % by kurz zcela uvítali a též z 23 % by ho uvítaly alespoň částečně. Z 15 % jim připadá zcela zbytečný pro ně i pro všechny.

Nejvíce se respondenti zajímali o kurz na úspěšné zvládnutí pohovoru.

Otázka č. 8: Myslíte si, že se stát snaží bojovat proti nezaměstnanosti dostatečně?

Otázka č. 8 se zabývá tím, jak skupina 50+ vnímá stát a jeho boj proti nezaměstnanosti. V předchozí otázce odpovídali respondenti, že jsou převážně spokojeni s činnostmi úřadů práce. Úřady práce jsou určitou formou vytvořenou státem pro boj proti nezaměstnanosti, tedy pokud jedinci, kteří vnímají vykonávání činností od úřadů práce kladně, mohou vnímat celkově pomoc od státu v boji proti nezaměstnanosti kladně.



Obrázek 16: Graf týkající se postoje daných osob ke státu a jeho boji proti nezaměstnanosti

Zdroj: vlastní zpracování

Z průzkumu u této otázky vychází, že v okrese Rychnov nad Kněžnou vnímá 29 % osob stát z pohledu pomoci v nezaměstnanosti kladně a 40 % osob spíše pozitivně. Z 31 % se respondenti přiklánějí spíše k zápornému názoru.

Česká republika může být vnímána kladně, jelikož má jednu z nejnižších nezaměstnaností v Evropské unii a celkově ekonomika naší země má velice pozitivní výsledky.

Otázka č. 19 a 20 byly doplňujícími otázkami, které se týkaly věku a pohlaví daných

Tabulka 9: Tabulka zobrazující věk a pohlaví respondentů

věk	Procentuální vyjádření	pohlaví	Procentuální vyjádření
50-54 let	40 %	muž	54 %
55-59 let	46 %	žena	46 %
60 a více let	14 %		

Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti jsou ze 40 % ve věku 50-54 let, ze 46 % mají 55-59 let a ze 14 % ve věku 60 let a více. Z celkového počtu respondentů je 54 % mužů a 46 % žen.

3.2.1 Analyzování slabých stránek

V přípravné fázi jako hlavní cíl byly stanoveny čtyři faktory, které ovlivňují rizikovou skupinu osob starších padesáti let na trhu práce. Jsou jimi: dosažené vzdělání, omezení bránící v nalezení nového zaměstnání, znalost cizího jazyka a počítačová gramotnost.

- Nejčastějším dosažením vzdělání u uchazečů o zaměstnání je střední škola zakončená výučním listem.
- Více než polovina všech respondentů nezná žádný z cizích jazyků.
- Počítačovou negramotností trpí 54 % respondentů a okolo 25 % má počítačové dovednosti pouze částečné.
- Mezi nejčastěji uváděné omezení, která brání v nalezení nového zaměstnání, je zdravotní stav.

Celkově lze říci, že v okrese Rychnov nad Kněžnou převládají slabé stránky u skupiny osob 50+.

3.2.2 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Celkově z dotazníku vyšlo najevo, že u skupiny převažují slabé stránky a mají zhoršené postavení na trhu práce. Je vidět ale tendence, že si nové zaměstnání chtějí nalézt, ale využívají pouze opatření, která jsou pro ně přijatelná (např. rekvalifikace, zaměstnání v jiném oboru) a nepřiliš zdlouhavá. Odchod do starobního důchodu jim sice nezajistí nové zaměstnání, ale je pro ně též přijatelným řešením v dané situaci. Lepším řešením by bylo odstranit slabé stránky (např. učit se novému jazyku), jelikož jsou tyto znalosti na trhu práce potřeba. Osoby ale už mají vyšší věk a nezbývá jim mnoho let do starobního důchodu a též se hůře učí novým věcem. Tedy např. učení se novému jazyku, počítačovým znalostem,

rozšiřování si stupně svého vzdělání atd. jim může přijít zbytečné z hlediska jejich věku zdlouhavé a též je finančně náročnější než u mladých lidí, kteří mají ještě mnoho let v zaměstnání před sebou a mají větší šanci vytvořit kariéru. A navíc nemají stoprocentně zajištěno, že pokud podstoupí zdlouhavé prohlubování svých znalostí, tak se jejich situace na trhu práce zlepší, i když je zde jasná tendence, že by měla. Též zakládání vlastního podnikání je pro ně nepřijatelné. Podnikání je rizikové z mnoha důvodů a daní jedince vyššího věku spoří finanční prostředky na odchod do důchodu a podnikáním by se mohli dostat do finančních potíží. Stěhování je pro ně též nepřípustné z mnoha faktorů.

S danými znalostmi z vyhodnocení dotazníkového šetření jsou navržena opatření, která by mohla pomoci osobám starším padesáti let se zlepšením jejich postavení na trhu práce v okrese Rychnov nad Kněžnou.

3.3 Navrhovaná opatření pro rizikovou skupinu osob 50+ v okrese Rychnov nad Kněžnou

Na základě zjištěných dat byla navržena opatření, která by mohla zlepšit situaci dané skupiny. Opatření se týkají jen okresu Rychnov nad Kněžnou.

- 1) Poskytovat daňové slevy, úlevy nebo státní příspěvky na zaměstnance za určitých podmínek. Firma by dostávala určitou pomoc nebo výsady na zaměstnance, kteří by dosáhli věku padesáti let a v dané firmě by pracovali nejméně 10 let. To by mohlo mít za následek motivovat podnikatele a u firem zaměstnávat starší osoby. Pro firmy by mohla být finanční pomoc určitá kompenzace za ušlý zisk, který ony ztratí zaměstnáním starších osob, jelikož to pro ně může být méně efektivní. Stát by musel vynakládat finanční prostředky pro zlepšení situace osob starších padesáti let na trhu práce, ale zároveň by např. mohl vyplácet méně podpor v nezaměstnanosti.
- 2) Každý rok by kontaktní pracoviště úřadů práce v okrese Rychnov nad Kněžnou zhodnotily v jednotlivých okresech situaci z hlediska oborů, ve kterých je nejvíce volných pracovních míst a poté by osoby starší padesáti let, které jsou evidovány na úřadech práce déle než 3 roky, musely projít rekvalifikací v daném oboru. Pokud by dané osoby nechtěly projít rekvalifikací, byly by vyřazeny z evidence na úřadě práce. Nová kvalifikace by mohla přispět k větší zaměstnanosti.
- 3) Vytvořily by se kurzy na zlepšení jazykových a počítačových schopností. V dnešní době je mnoho kurzů, ale většinou bývají spojeny pro všechny generace a též mohou být pro někoho finančně náročnější. Osoby starší padesáti let se učí pomaleji, takže by pro ně bylo přínosné vytvořit kurzy na které by docházeli jen starší osoby. Kurzy by se odehrávaly na základních a středních školách v daném okrese, kde by učitelé, kteří vyučují jazyky nebo počítačovou technologii, po skončení vyučovacích hodin poskytovali dané kurzy. Osoby, které by na kurzy docházely, by část platily ze svých finančních prostředků a část by byla placena určitými státními příspěvky.

V dnešní době u starších jedinců je problém s počítačovou a jazykovou stránkou, jelikož v posledních letech došlo k velkému rozmachu a nejvíce se začal využívat anglický jazyk a počítačová technika vstoupila do každodenních životů. Aktuálně se vyučuje počítačová technika a cizí jazyky už na základních a dále středních i vysokých školách. A pokud zůstane situace stejná i za pár let a budou počítače fungovat až na určité změny na stejném principu a v popředí budou pořád stejné cizokrajné jazyky, tak osoby, které v této době procházejí školskou érou nebudou mít ve vyšším věku v

zaměstnání problémy, které jsou spjaté se staršími osobami dnes. A nejen osoby, které aktuálně studují, ale i mladiství, kteří už nějakou dobu pracují, nemají s počítačovou a jazykovou bariérou problémy. Po čase se daná problémová situace může změnit a v budoucnu starší osoby nebudou mít problém s jazykovými a počítačovými bariérami. Samozřejmě je také vše spjato s tím, jakého vzdělání člověk dosáhne.

- 4) Evropská unie poskytuje dotace České republice. Finanční prostředky putují do České republiky i na pomoc v boji proti nezaměstnanosti. Česká republika by měla zůstat členem Evropské unie, jelikož členstvím získává určité výhody, které mohou zlepšit danou situaci.
- 5) Na základních a středních školách v okrese Rychnov nad Kněžnou by se mělo více připravovat na pracovní život. Měla by být ve školských zařízeních vyučovány situace, které nastávají na trhu práce a především rizika, která jsou s ním spojená (jako je zhoršené postavení rizikových skupin). Věnovat těmto kapitolám více času, aby osoby byli připravené na různé situace. Mohou nastat situace různého typu. Osoby, které pracují na různých pracovištích, která jsou fyzicky náročnější a jsou staří okolo čtyřiceti let si musí uvědomovat, že za pár let budou fyzicky méně zdatní. Pro tyto osoby bude výhodnější hledat si nové zaměstnání, které bude méně náročnější v nižším věku než poté vyhledávat zaměstnání ve věku, kdy jejich postavení bude zhoršené. Osoby v tomto věku též musejí umět počítat s tím, že o svoji práci mohou přijít, proto je vhodné vytvářet si finanční rezervy pro podobné situace.
- 6) Všechny osoby starší dvaceti šesti let, do které též spadá skupina osob starších padesáti let, které jsou evidovány na úřadech práce v okrese Rychnov nad Kněžnou déle než dva roky, by měly nárok na státní příspěvek na studium. V dnešní době je dodělávání si určitého stupně vzdělání finančně a časově náročné. Časová náročnost je ale daná určitými pravidly, která jsou pro naučení všech potřebných znalostí potřebná. Příspěvek od státu na vzdělávání by mohl zajistit více znalostí a vyšší kvalifikaci.

ZÁVĚR

Z hlediska nezaměstnanosti byly analyzovány osoby starší padesáti let v okrese Rychnov nad Kněžnou, který se řadí se svojí nízkou nezaměstnaností v ČR na první příčky. U osob starších padesáti let, které jsou evidovány na úradech práce bylo zjišťováno, zda u nich převládají slabé stránky, kvůli kterým mají zhoršené postavení na trhu práce. Analyzovány byly z hlediska počítačové gramotnosti, jazykových znalostí, dosaženého vzdělání a celkově omezeních, které jim zhoršuje situaci při nalezení nového zaměstnání. Slabé stránky, které se u skupiny 50+ nacházejí, se v okrese Rychnov nad Kněžnou též potvrdily. Perfektní znalost cizího jazyka a počítačových dovedností má malé procento osob, převládá spíše neznalost nebo jen částečná znalost těchto dovedností. Pokud mají určité znalosti cizokrajného jazyka, převládá ruský jazyk. U více než poloviny se objevuje omezení, které jim ztěžuje nalézt nové zaměstnání, z toho nejvíce se vyskytují zdravotní potíže. Nejvíce se v evidenci na úradech práce objevují osoby, které mají vystudovanou střední školu zakončenou výučním listem.

Byly hodnoceny názory a celkový postoj na jednotlivá opatření, která by dané skupině mohla pomoci ke zlepšení situace. Analyzování probíhalo z hlediska rekvalifikací, učení s novému jazyku, stěhování za zaměstnáním, změně oboru, odchodu do předčasného důchodu a zakládání podnikání. Je zde vidět tendence, že osoby starší padesáti let v rámci okresu Rychnov nad Kněžnou se snaží zlepšit si svoji situaci na trhu práce, ale pouze v rámci činností, které jsou pro ně vhodné a přijatelné. Z celého analyzování spíše vyšlo najevo, že činnosti, které jsou náročnější na naučení nebo i časově náročně, moc osoby daného věku využívat nechtějí. Z hlediska podstoupení rekvalifikace mají spíše kladný názor, rekvalifikace chtějí podstoupit nebo už podstoupily. Skoro polovina osob vyhledává zaměstnání jen v oboru, ve kterém pracovala dříve, zbytek má opačný názor. Z hlediska dodělávání si vzdělání se osoby shodly, že si nechtějí dodělat určitý stupeň vzdělání. Stěhování kvůli zaměstnání zavrhl více než polovina a čtvrtina o stěhování vůbec ani nepřemýšlela. Pokud osoby mají nárok na předčasný důchod, objevuje se u nich spíše názor, že by do předčasného důchodu odešly. Polovina osob si nechce zakládat vlastní podnikání a čtvrtina o tom vůbec nepřemýšlela. Osoby se ale skoro se stoprocentním souhlasem shodly na tom, že se snaží nové zaměstnání hledat i vlastní cestou. Tedy opatření, které provádějí, aby si zlepšily svou situaci, jsou: celkově si osoby vyhledávají zaměstnání i vlastní cestou, podstupují rekvalifikace a přemýšlejí ohledně odchodu do předčasného starobního důchodu. Celkově vyšlo, že určitá opatření ke zlepšení jejich postavení na trhu práce využít chtějí, ale využívají spíše činnosti, které nejsou tolik náročná a v jejich věku snadno zvládnutelná. Dovednosti,

kteře jsou obtížnější a náročnější na jejich zvládnutí, tak osoby vzhledem k jejich věku nevyhledávají.

Analyzování ohledně spokojenosti s úřady práce v okrese Rychnov nad Kněžnou dopadlo spíše kladně a celkově byl okres Rychnov nad Kněžnou shledán jako dobré místo pro pracovní život. Osoby v okrese Rychnov nad Kněžnou jsou spokojeny s činnostmi úřadů práce, ale dále by nejvíce uvítali kurz na úspěšné zvládnutí pohovoru jako další činnost, která by jim mohla být užitečná. Stát a jeho boj s nezaměstnaností je vnímán také spíše pozitivně, ale negativně je vnímána podpora v nezaměstnanosti, která jim připadá nedostačující nebo pouze k uspokojení základních potřeb. Celkově mají osoby, které jsou vedeny na úřadech práce spíše kladné názory k celému fungování úřadů práce a státu.

Po následném zhodnocení celé situace v okrese Rychnov nad Kněžnou byla navržena opatření, která by mohla dané skupině pomoci k větší zaměstnanosti. Největší problém byl shledán v rámci slabých stránek jedinců a postojů k jejich zlepšení. Jedněmi z řešení jsou motivování podniků k jejich zaměstnávání, nařízená rekvalifikace, možnost dodělání si vzdělání s finanční pomocí od státu, zařazení situace rizikových skupin na trhu práce do školských programů, spolupracování s EU, jazykové a počítačové kurzy s finanční pomocí od státu.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BOČKOVÁ, Lenka, Šárka HASTRMANOVÁ a Egle HAVRDOVÁ. 50+ aktivně: fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života. Praha: Respekt institut, 2011. ISBN 978-80-904153-2-4.
- [2] BOZP A RIZIKOVÉ FAKTORY PRACOVNÍKŮ NAD 50 LET – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf
- [3] BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- [4] BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- [5] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [6] ČERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [7] ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF
- [8] ČESKO. Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/Z_73_2011.PDF
- [9] Zpráva o stavu romské menšiny za rok 2016. *Vláda České republiky* [online]. 2017 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/zprava-o-stavu-romske-mensiny-za-rok-2016-158612/>
- [10] Důchodové pojištění: Starobní důchody. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2017 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>

- [11] Důchodové pojištění: Starobní důchody. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2018 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/618>
- [12] Jak se vypočítává podpora v nezaměstnanosti po rodičovské dovolené? *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/18587>
- [13] Jak to funguje?: Jak fungují fondy EU? *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. 2016 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/Navrhni-projekt/O-programu/Kreativni-prace-na-projektu>
- [14] KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [15] Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové: Charakteristika okresu Rychnov nad Kněžnou. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_rychnov_nad_kneznou
- [16] Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové: Počet nezaměstnaných v kraji stále klesá. *Český statistický úřad* [online]. 2017 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/pocet-nezamestnanych-v-kraji-stale-klesa>
- [17] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [18] LUŠTINOVÁ, Jana. *Re: bakalářská práce* [e-mailová komunikace]. 23. března 2018, 10:25 CET [cit. 2018-04-09]. Osobní komunikace.
- [19] Krajská správa ČSÚ v Plzni: Nezaměstnanost a neaktivita mladých lidí ve věku 15-24 let. *Český statistický úřad*[online]. 2017 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-a-neaktivita-mladych-lidi-ve-veku-15-az-24-let>
- [20] Nezaměstnanost podle regionů soudržnosti ČR. [online]. Český statistický úřad, c2018 [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46239551/25012817q141.pdf/6af4fb82-720d-4a4f-bacd-d8e0f35b9512?version=1.0>
- [21] NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.

- [22] Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích. *Český statistický úřad*[online]. 2016 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich
- [23] Operační program zaměstnanost. *Dotace EU.cz*[online]. 2012 [2018-04-18]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>
- [24] Osoby se zdravotním postižením na trhu práce: Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, 2016 [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v--R---ASO---final.pdf>
- [25] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 2. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2.
- [26] PROCHÁZKOVÁ, Petra. *Re: bakalářská práce* [e-mailová komunikace]. 23. března 2018, 09:55 CET [cit. 2018-04-09]. Osobní komunikace.
- [27] PŘIBYL, Hugo. *Lidské potřeby ve stáří*. Praha: Maxdorf, 2015. ISBN 978-80-7345-437-1.
- [28] SAK, Petr a Karolína KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3850-5.
- [29] SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd.* Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-219-2.
- [30] STÓJOVÁ, Marcela. *Re: bakalářská práce* [e-mailová komunikace]. 9. dubna 2018, 11:16 CET [cit. 2018-04-09]. Osobní komunikace.
- [31] Úřad práce ČR: Jdi dál! 50+ v MSK. *Integrovaný portál MPSV*[online]. 2017 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/v_realizaci/rip/jdi_dal
- [32] Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV*[online]. [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [33] Úřad práce ČR: Poskytování příspěvku na nástroje aktivní politiky (APZ) ve Zlínském kraji 2018. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni_politika_zamestnanosti

- [34] Úřad práce ČR: Společensky účelná pracovní místa. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>
- [35] Úřad práce ČR: Úřad práce ČR – krajská pobočka v Hradci Králové. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk>
- [36] VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.
- [37] Věková struktura populace ČR. [online]. Český statistický úřad, c2018 [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46239551/25012817q101.pdf/c746f4a2-57b6-478b-ae55-38c5ac92fb0e?version=1.0>
- [38] Věkové složení obyvatelstva v okrese Rychnov nad Kněžnou k 31. 12. 2016. In: Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové [online]. Hradec Králové: Český statistický úřad, c2017 [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11264/17846253/Vek_RK_2016.pdf/e30a2200-4cf5-49ea-9f85-23119406a4d2?version=1.1
- [39] Veřejná databáze: Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.). *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v172&c=v3~3__RP2016&v=v166__null__null__null/
- [40] Vybrané ukazatele za okres Rychnov nad Kněžnou – časová řada. In: Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové [online]. Hradec Králové: Český statistický úřad, c2018 [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11264/17846251/CZ0524.pdf/0f15cbb0-0e1c-461c-86b9-e9c061ba4581?version=1.5>
- [41] Výše podpory v nezaměstnanosti a částečný invalidní důchod. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2007 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/4632>
- [42] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

- [43] Zaměstnanost: Aktivní politiky zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [44] Zaměstnanost: Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2016 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- [45] Zaměstnanost: Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?stat=2000000000110&obdobi=A&rok=2018&uzemi=0&send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.pohled=1&_piref37_240429_37_240428_240428.xlsselect=mn&_piref37_240429_37_240428_240428.xslorder=0&_piref37_240429_37_240428_240428.usr1=1
- [46] Zaměstnanost: Sužby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2014 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up
- [47] Zaměstnanost: Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2018 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- [48] Zaměstnanost: Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - 61 -

Příloha A

Dotazník

Dobrý den,

Jsem studentka třetího ročníku Univerzity Pardubice, fakulty ekonomicko-správní a jménem úřadu práce bych Vás chtěla oslovit a poprosit o vyplnění dotazníku, který bude sloužit k vypracování mé bakalářské práce, jejíž téma je problematika nezaměstnanosti osob starších padesáti let.

Celý dotazník je anonymní a v praktické části bakalářské práce se budu snažit zanalyzovat situaci nezaměstnanosti. Předem děkuji za vyplnění dotazníku, za Váš čas a ochotu.

1. Jak dlouho už jste nezaměstnaní?
 - a) Méně než 3 měsíce
 - b) 3 měsíce-6 měsíců
 - c) Více než půl roku-1 rok
 - d) Více než 1 rok-3 roky
 - e) Více než 3 roky

2. Byl/a jste už evidován/a na úřadu práce i dříve, popřípadě kolikrát?
 - a) Ne, jsem evidován/a poprvé
 - b) Ano
 - a. 1x
 - b. 2x – 3x
 - c. Více než 3x

3. Hledáte práci pouze v oboru, ve kterém jste pracoval/a dříve?
 - a) Ano
 - b) Ne a jsem ochotný/á podstoupit rekvalifikaci
 - c) Ne a už jsem podstoupil/a rekvalifikaci
 - d) Ne a nechci podstoupit rekvalifikaci

 - e) Jiné, prosím, uveďte:

4. Přemýšlíte o tom, že byste si dodělali určitý stupeň vzdělání?
- a) Ano, popř. jaké vzdělání byste si chtěli dodělat:
 - b) Ne
 - c) Nepřemýšlel/a jsem o tom
5. Myslíte si, že je Rychnov nad Kněžnou (Kostelec nad Orlicí, Dobruška) a okolí dobré místo pro pracovní život?
- a) Ano
 - a. Popř. proč?
 - b) Spíše ano
 - a. Popř. proč?
 - c) Spíše ne
 - a. Popř. proč?
 - d) Ne
 - a. Popř. proč?
6. Jste spokojený/á se službami Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou (Kostelci nad Orlicí, Dobrušce)?
- a) Úplně spokojen
 - a. Popř. proč?
 - b) Částečně spokojen
 - Popř. proč?
 - c) Spíše nespokojen
 - a. Popř. proč?
 - d) Úplně nespokojen
 - a. Popř. proč?

9. Chystáte se založit si vlastní podnikání?

- a) Ano
- b) Ne, z důvodu:
 - a. Moc riskantní
 - b. Nedostatečné finanční prostředky
 - c. Kvůli věku
 - d. Složité podmínky při zakládání (mnoho papírování, ...)
 - e. Jiné:
- c) Nepřemýšlel/a jsem
- d) Ne, dříve jsem podnikal/(a) a nevyšlo to
- e) Jiné, prosím, uveďte:

10. Přejde Vám výše příspěvku podpory v nezaměstnanosti dostačující?

- a) Ano, výše příspěvku mi přijde dostačující
- b) Ano, ale postačí pouze k uspokojení základních potřeb (jídlo, ošacení, hygienické potřeby, ...)
- c) Ne, nepostačí ani k uspokojení základních potřeb
- d) Jiné, prosím, uveďte:

11. Přemýšlíte, že byste se odstěhoval/a kvůli lepším pracovním podmínkám a nabídkám?

- a) Ano, ale pouze v rámci ČR, popř. vyberte:
 - a. Jen v rámci regionu
 - b. Jen v rámci kraje
 - c. Po celé ČR
- b) Ano, v rámci ČR, ale i do zahraničí
- c) Ano, ale pouze do zahraničí
- d) Ne
- e) Nepřemýšlel/a jsem

12. Máte nárok na předčasný důchod?
- a) Ano a zvažuji odchod do předčasného důchodu
 - b) Ano, ale nezvažuji odchod do předčasného důchodu
 - c) Ne, nemám nárok
13. Umíte nějaký cizí jazyk, popř. jaký?
- a) Ano
 - a. Jaký?
 - b) Ano, částečně (umím pouze základy)
 - a. Jaký?
 - c) Ne
14. Byl/a byste ochotný/á učit se novému jazyku?
- a) Ano, popř. jaký preferujete jazyk?
 - b) Ne
15. Brání Vám najít novou práci nějaké omezení?
- a) Ano, popř. jaké:
 - b) Ne
16. Zapojujete se i Vy sami do hledání práce?
- a) Ano, popř. jakou cestou?
 - b) Ne
17. Máte počítačové dovednosti? (poslání emailu; znalost wordu, excelu, ...)
- a) Ano
 - b) Ano, ale jen částečné (umím základy)
 - c) Ne
 - d) Ne, ale měl/a bych zájem o rekvalifikaci v rámci této oblasti

18. Jaké máte vzdělání?

- a) Základní vzdělání
- b) Střední škola zakončená výuční zkouškou
- c) Střední škola zakončená maturitní zkouškou
- d) Vyšší odborná škola
- e) Vysokoškolské vzdělání
- f) Jiné vzdělání, prosím, uveďte:

19. Kolik je Vám let?

- a) 50-54 let
- b) 55-59 let
- c) 60 a více let

20. Jste:

- a) Muž
- b) Žena

Děkuji za Váš čas!