

Projekt na podporu zaměstnanosti pro osoby nad 50 let ve Zlínském kraji

Bc. Ivana Michalovičová

Diplomová práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ivana Michalovičová**
Osobní číslo: **M13537**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Projekt na podporu zaměstnanosti pro osoby nad 50 let ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Provedte kritickou literární rešerši získaných zdrojů a podkladů.
- Charakterizujte problematiku trhu práce.

II. Praktická část

- Analyzujte Zlínský kraj po stránce demografické, ekonomické a sociální.
- Provedte analýzu cílové skupiny 50+ na ÚP Zlín.
- Zhodnoťte zjištěné výsledky a navrhněte projekt na podporu zaměstnanosti ve Zlíně pro vytyčenou skupinu.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
BUTLER, Robert N. Why Survive?: Being Old in America. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2002, 512 p. ISBN 0-80-187425-4.
KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. 5., přepr. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, 542 s. ISBN 978-80-7257-585-4.
MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 19. vydání. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2013, 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.
SARGEANT, Malcolm. Age Discrimination in Employment. Hampshire: Gower Publishing, 2012, 242 p. ISBN 978-0-5660-8774-5.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Libor Šnědar, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: **16. února 2015**
Termín odevzdání diplomové práce: **27. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 16. února 2015

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



doc. RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

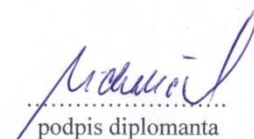
Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 10. 4. 2015


.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem diplomové práce je analyzovat současnou situaci na trhu práce v oblasti nezaměstnanosti osob nad 50 let ve Zlínském kraji a na základě zjištěných výsledků analýzy navrhnout projekt na podporu zaměstnanosti pro cílovou skupinu. Teoretická část práce popisuje trh práce, charakterizuje problémy vyskytující se na pracovním trhu, zabývá se státní politikou zaměstnanosti, dále pak marketingovým výzkumem a procesem tvorby dotazníku. Praktická část popisuje Zlínský kraj po vymezených stránkách, analyzuje stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a následně je provedena analýza nezaměstnanosti osob v cílové skupině nad 50 let a vyhodnoceno dotazníkové šetření v této skupině. V projektové části práce je vytvořen projekt s názvem „Zpět do práce 50+“, jehož cílem je podpořit nezaměstnané nad 50 let a zvýšit tak možnost jejich uplatnění na lokálním trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

The aim of the thesis is to analyse the current situation at labour market in the area of unemployment of people over 50 in Zlin region, and suggest a project to support employment for a target group on the basis of analysis research. The theoretical part describes labour market. It defines problems appearing at labour market and deals with public employment policy, and marketing research as well as questionnaire creation process. The practical part describes Zlin region in specified respects. It analyses the state of employment and unemployment in Zlin region. Subsequently, the analysis of unemployment in the target group of people over 50 years, is done and questionnaire survey about the group is evaluated. A new project “Back to work at 50+“ has been created in the project part of the thesis. Its goal is to support the unemployed people over 50 years and increase the possibility to find a vacancy at the local labour market.

Key words: labour market, unemployment, employment, rate of unemployment, active employment policy

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za trpělivost a podporu po celou dobu mého studia.

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 9 |
| CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE | 11 |
| I TEORETICKÁ ČÁST | 12 |
| 1 TRH PRÁCE | 13 |
| 1.1 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE | 16 |
| 1.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI..... | 18 |
| 1.2.1 Ztráta makroekonomického produktu | 19 |
| 1.2.2 Nevyužité ekonomické zdroje..... | 19 |
| 1.2.3 Ztráty na daních..... | 19 |
| 1.2.4 Ztráty lidského kapitálu..... | 19 |
| 1.3 NÁKLADY NA JEDNOHO NEZAMĚSTNANÉHO | 20 |
| 1.4 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE | 21 |
| 1.5 SHRNUTÍ LITERÁRNÍ REŠERŠE | 26 |
| 2 CHARAKTERISTIKA PROBLEMATIKY TRHU PRÁCE | 28 |
| 2.1 EVROPA 2020 | 28 |
| 2.2 NÁRODNÍ PROGRAM REFORM ČESKÉ REPUBLIKY..... | 29 |
| 2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI | 29 |
| 2.4 ÚŘADY PRÁCE ČR..... | 30 |
| 2.5 METODY PRIMÁRNÍHO MARKETINGOVÉHO VÝZKUMU | 32 |
| 2.5.1 Tvorba dotazníku | 33 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 37 |
| 3 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE | 38 |
| 3.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE..... | 38 |
| 3.2 ZLÍNSKÝ KRAJ PO STRÁNCE DEMOGRAFICKÉ | 39 |
| 3.3 ZLÍNSKÝ KRAJ PO STRÁNCE SOCIÁLNÍ A HOSPODÁŘSKÉ..... | 41 |
| 3.4 ZLÍNSKÝ KRAJ PO STRÁNCE EKONOMICKÉ | 43 |
| 3.5 SWOT ANALÝZA ZLÍNSKÉHO KRAJE..... | 44 |
| 4 CÍLOVÁ SKUPINA 50+ NA ÚP ZLÍN | 45 |
| 4.1 DŮCHODOVÝ VĚK..... | 45 |
| 4.2 ANALÝZA NEZAMĚSTNANÝCH 50+..... | 46 |
| 4.2.1 Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji za posledních pět let | 48 |
| 4.2.2 Aktuální struktura uchazečů ve věku 50+ ve Zlínském kraji..... | 52 |
| 4.2.3 Trh práce ve Zlínském kraji | 55 |
| 4.2.4 Meziroční srovnání nezaměstnanosti podle věkových skupin | 59 |
| 4.2.5 Shrnutí | 60 |
| 5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ | 62 |
| 5.1 FORMULACE PROBLÉMU | 62 |
| 5.1.1 Zadaný problém | 62 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5.1.2 | Stanovení hypotéz | 62 |
| 5.1.3 | Metoda a technika sběru dat..... | 63 |
| 5.2 | CHARAKTERISTIKA DOTAZOVANÝCH | 63 |
| 5.2.1 | Resumé zkoumaného vzorku respondentů..... | 66 |
| 5.3 | GRAFICKÉ VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ | 67 |
| 5.4 | RESUMÉ VÝZKUMU..... | 72 |
| 5.4.1 | Resumé vedlejších cílů..... | 72 |
| 5.4.2 | Ověření hypotéz | 73 |
| 6 | PROJEKT ZPĚT DO PRÁCE 50+..... | 74 |
| 6.1 | ZADÁVACÍ DOKUMENTACE PROJEKTU | 74 |
| 6.2 | ZDŮVODNĚNÍ POTŘEBNOSTI PROJEKTU..... | 75 |
| 6.3 | INOVATIVNOST PROJEKTU | 76 |
| 6.4 | CHARAKTERISTIKA PROJEKTU | 76 |
| 6.5 | CÍLE PROJEKTU..... | 77 |
| 6.5.1 | Dílčí cíle | 77 |
| 6.6 | RIZIKA A OPATŘENÍ PROJEKTU | 79 |
| 6.7 | NAVRŽENÉ AKTIVITY PROJEKTU..... | 80 |
| 6.7.1 | Příprava a řízení projektu | 80 |
| 6.7.2 | Výběr a vstupní pohovory účastníků projektu | 80 |
| 6.7.3 | „Soft skills“ dovednosti..... | 81 |
| 6.7.4 | Kurz finanční gramotnost..... | 81 |
| 6.7.5 | Kurz „na praxi v práci“ | 82 |
| 6.7.6 | Profesní školení..... | 83 |
| 6.7.6.1 | Rekvalifikace pro cílovou skupinu 50+ | 83 |
| 6.7.7 | Individuální a skupinová poradenství | 85 |
| 6.7.8 | Nové pracovní možnosti | 86 |
| 6.7.9 | Setkání se zaměstnavateli..... | 86 |
| 6.8 | PUBLICITA PROJEKTU | 87 |
| 6.9 | ROZPOČET PROJEKTU | 87 |
| 6.10 | HARMONOGRAM PROJEKTU..... | 88 |
| 6.11 | ČASOVÁ ANALÝZA | 89 |
| 6.12 | NÁVRATNOST INVESTIC..... | 92 |
| 7 | ZÁVĚR..... | 94 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY..... | 96 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK..... | 100 |
| | SEZNAM OBRÁZKŮ | 101 |
| | SEZNAM TABULEK..... | 103 |
| | SEZNAM PŘÍLOH..... | 104 |

ÚVOD

Pracovní seberealizace patří bezpochybně mezi základní charakteristiky lidské populace. Ovšem obyvatel na planetě přibývá a dnešní technický pokrok lidskou práci stále více nahrazuje. Dochází k radikálnímu nahrazování živé práce prací mrtvou, což je zapříčiněno rozvojem automatizace a informačních technologií. Jednou z hlavních charakteristik budoucnosti bude umění manipulovat s informacemi. Otázkou ovšem bude, kdo bude s těmito informacemi manipulovat – zda to budou ještě lidé nebo složité expertní systémy založené na umělé inteligenci. Moderní trh práce bude charakteristický úbytkem potřeby každodenní intelektuální práce, stejně tak, jak se to nyní děje s prací fyzickou. Příklady vidíme všude – v moderním metru bez řidiče, u bankomatu, na letišti nebo při nákupech na internetu. Jako producenti věcí a služeb již lidé nebudou potřeba, ale zůstanou jen jejich konzumenty. Jeden z primárních problémů ve společnosti pak bude nezaměstnanost a nespokojenost jako důsledek nastupující deekonomizace práce.

Nezaměstnanost působí selektivně, přičemž postihuje především rizikové skupiny lidí. Do těchto rizikových skupin řadíme obyvatele dlouhodobě nezaměstnané, bez kvalifikace, bez praxe, vyššího věku a obyvatele žijící mimo pracovní trh závislí na systému podpor. Česká republika a potažmo i celá Evropská unie se potýká se stárnutím populace, proto trend sociální politiky dnešní doby je jednoznačný – stále se prodlužující věk odchodu do důchodu, který činí z dnešních padesátníků nikoli jakési „čekatele na důchod“, nýbrž pracovníky, kteří mají před sebou dobrou 1/3 života na trhu práce. Zde hrají významnou a nezastupitelnou úlohu Úřady práce, které se svojí aktivní politikou zaměstnanosti podporovanou ze strany Evropské unie, disponují účinnými nástroji na to, aby pomohly při inkluzi rizikových skupin do pracovního procesu.

Cílem této diplomové práce je analyzovat současnou situaci na trhu práce v oblasti nezaměstnanosti obyvatel nad 50 let ve Zlínském kraji. Na základě výstupů z analýzy pak navrhnout projekt na podporu zaměstnanosti pro tuto věkovou skupinu.

Práce je členěna do šesti kapitol. V první kapitole je vymezen pojem trh práce, přičemž je nejvíce zacíleno na typy nezaměstnanosti a diskriminaci na trhu práce a rovněž je provedena kritická literární rešerše získaných zdrojů. Druhá kapitola se zabývá problematikou trhu práce, ve které jsou podrobněji popsány činnosti aktivní politiky zaměstnanosti, činnost a hierarchie Úřadů práce ČR a rovněž metody primárního marketingového výzkumu. Ve třetí kapitole je popsán Zlínský kraj po stránce

demografické, ekonomické a sociálně hospodářské a zpracována SWOT analýza Zlínského kraje. Čtvrtá kapitola má za cíl analyzovat nezaměstnané ve zvolené cílové skupině 50+ a na základě této analýzy bude navržen projekt na podporu zaměstnanosti. Následující kapitola se zabývá dotazníkovým šetřením včetně stanovení problému a hypotéz a následným ověřením hypotéz. Šestá kapitola představuje navržený projekt od zadávacích dokumentů, po cíle projektu, jednotlivé aktivity až po návratnost investic projektu.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem práce je návrh projektu na podporu zaměstnanosti pro osoby nad 50 let ve Zlínském kraji, přičemž bylo použito SWOT analýzy, analýzy nezaměstnanosti, dotazování a zobecnění.

Projekt je zaměřen na podporu a pomoc osobám nad 50 let v evidenci Úřadu práce se začleněním do pracovního procesu, se zvýšením jejich kvalifikace pro efektivnější uplatnění na pracovním trhu a obnovu pracovních návyků. V praktické části práce bylo použito SWOT analýzy Zlínského kraje, kde byly zhodnoceny silné a slabé stránky Zlínského kraje, jakožto i příležitosti a hrozby spojené se strategickým plánováním. Dále byla provedena analýza nezaměstnanosti podle věku, z níž jednoznačně vyplynulo, že během let 2009 – 2013 největší počet uchazečů o zaměstnání se řadí do skupiny 50+. V další části práce bylo využito základní metody marketingového výzkumu – dotazování. Díky této metodě byly získány žádoucí primární údaje o potřebnosti projektu mezi respondenty v cílové skupině 50+. Na konci práce byla aplikována metoda zobecnění.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je ekonomickým pojmem, ale stejně tak se na něj můžeme dívat jako na funkční strukturu, s kterou se většina lidí dostává určitým způsobem do kontaktu. V první řadě je to tak, že se stáváme součástí trhu práce jako pracovní síla, kdy nabízíme svoje schopnosti, dovednosti a zkušenosti a doufáme, že jimi zaujmeme druhou stranu, kterou jsou zaměstnavatelé, tedy osoby, které hledají pracovní sílu a jsou ochotny za ni zaplatit určitou částku, která je určována tím, jaké jsou možnosti zaměstnavatele, jaké jsou standardní ceny na trhu, ale i dalšími faktory, které se zde setkávají ve společné konfrontaci. Trh práce pak lze chápat jako prostředí těch, kteří pracovní sílu nabízejí, a zároveň těch, kteří pracovní sílu poptávají.

Trh práce tak rozhodně není vhodné chápat pouze jako určitý teoretický model, i když se samozřejmě nejedná o fakticky existující trh, tedy určité místo, kam přímo chodí jednotliví zaměstnavatelé a přímo si vybírají mezi potenciálními zaměstnanci, mezi uchazeči o práci. Trh práce má tak svá specifika, která se projevují i v tom, že na trhu práce neexistuje skutečná rovnost, ale jsou zde rozdíly, které se projevují, ať už jako negativnější, anebo jako méně negativní. To vede k tomu, že získat pracovní místo může být pro jednu skupinu osob výrazně jednodušší než pro skupinu osob dalších. Do jisté míry je diskriminace pochopitelná – stejné pracovní místo nemůže dostat osoba bez vzdělání a osoba s vysokoškolským vzděláním, pokud se na pozici přímo požaduje vysokoškolské vzdělání. Diskriminace je pak hlavním tématem této literární rešerše, která se zabývá trhem práce a jeho specifickými aspekty fungování.

Literární rešerše je rozdělena na dvě části, kdy první se zaměřuje na trh práce obecně, aby následně bylo možné přistoupit k rozboru voleného tématu, tedy diskriminace na trhu práce se zaměřením na diskriminaci podle věku. Struktura je volena takto, aby zde byla logická návaznost z hlediska tématu, a aby byla popsána východiska, na kterých diskriminace na trhu práce stojí. Závěrem této kapitoly je pak shrnutí toho, jaká literatura byla použita a je zde uvedeno její kritické zhodnocení. Primárně bylo zaměřeno na knižní publikace, které se věnují obecně tématu trhu práce, anebo pak přímo diskriminaci na trhu práce, především s důrazem na diskriminaci starších jedinců. Zvolena byla i literatura zahraniční, která by mohla do tématu přinést trochu jiné poznatky, které souvisejí s delší historií řešení tohoto tématu.

První snaha ohledně tématu trhu práce, bylo najít vhodnou definici, která by určovala, co je to trh práce a na jejímž základě by bylo možné dále postupovat při rozboru zvoleného tématu. Jednou z definic trhu práce je následující: „Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je stejně jako služby a výrobky prodávána a kupována i práce (pracovní síla). Trh práce představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distributivní mechanismus.“ (Mareš, 2002, s. 54)

Mareš tedy definuje trh práce jako prostředí, kde dochází k distribuci práce. Ta je zde rozmisťována tak, jak je to teritoriálně vhodné, ale také podle toho, jak je to vhodné z hlediska odvětví. Trh práce se přizpůsobuje tomu, jaká odvětví jsou v dané době na vrcholu, jaká naopak v útlumu. Na trhu práce se setkávají vysoce kvalifikované, ale i méně kvalifikované osoby a jejich cílem je prodat práci, kterou nabízejí. Vzhledem k tomu, že tržní ekonomika vyžaduje různé formy práce, je zde zájem jak o osoby méně kvalifikované, tak i o osoby, které mají vysokou kvalifikaci. Každá přináší společnosti něco jiného, každá za svou práci získává jiné finanční ohodnocení.

Vzhledem k tomu, že bylo zmíněno, že trh práce má vliv na společnost, je vhodné toto upřesnit právě z hlediska společenského. Sirovátka (1995, s. 21) se na sociální ukotvení trhu práce dívá poměrně obecně: „Pracovní trh je i sociální institucí, protože trh práce není stejným trhem jako jiné trhy a pracovní síla není stejným zbožím jako jiná zboží“.

Jeho specifikum je v tom, že se jedná o činnost přímo vykonávanou člověkem, činnost, která se musí hodnotit trochu jinak, na základě jiných oceňovacích metod. Není možné na každého jedince a jeho schopnosti a dovednosti nahlížet stejně, i když existují ve společnosti formy, jak zaměstnance zařadit do tabulek. Specifikum práce je i v tom smyslu, že zaměstnavatel na první pohled nevidí, jak uchazeč o práci pracuje. Pokud to chce zjistit, musí s ním uzavřít smlouvu, až pak pro něj jedinec začíná pracovat. Obě strany musejí mít určitou jistotu. V případě zaměstnance je to v tom, že je s ním uzavřena smlouva, v případě zaměstnavatele pak skutečnost, že existuje institut zkušební doby. Během zkušební doby je pak možné zaměstnance případně propustit. Primárně jde o to, aby zaměstnavatel mohl zaměstnance vyzkoušet a ujistit se, že je to skutečně taková osoba, kterou potřebuje a která pro něj bude pracovat způsobem, jenž vyžaduje.

Sociální rovina trhu práce je také v tom, že každé zaměstnání má jiný status a podle toho jsou také jedinci případně posuzováni. Na lékaře se obecně díváme jinak než na popeláře. V tomhle směru je tedy pracovní trh také sociální institucí, ale primárně se stále jedná o

ekonomickou strukturu, kde dochází k tomu, že se setkává nabídka práce s poptávkou po práci.

Poptávka vychází ze strany zaměstnavatele, kdy ten má zájem zaměstnat osoby, protože potřebuje vyrábět produkt nebo poskytovat službu, ale není schopen to sám zajistit. „Poptávka po práci je charakterizována svým rozsahem a strukturou rozloženou podle sektorů, profesních kategorií a kvalifikačních požadavků. Je závislá zejména na poměru mezi mzdovými náklady na produkt a výnosy z prodeje produktu“ (Sirovátka, 1995, s. 6). Sirovátka tak vlastně naznačuje, že pokud by byla práce dražší (ve smyslu mzdových nákladů), než výnosy z produktu, který byl touto prací vytvořený, nebyla by taková pracovní síla efektivní. Zde se výrazně promítá ekonomické pojetí, které je naprosto nezbytné. Zaměstnavatel si nemůže dovolit zaměstnat takovou pracovní sílu, kterou by nebyl schopen zaplatit. Taková skutečnost sama o sobě vytváří na trhu určité segmenty – například segmenty podle zaměstnavatelů a toho, koho jsou schopni zaměstnat. Popelářská firma bude hledat ty, kteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdu, společnost zabývající se vývojem počítačových aplikací bude hledat osoby, které se v dané oblasti vyznají, což ale zároveň předpokládá jejich vyšší finanční ohodnocení.

Zaměstnavatelé musejí počítat, zda se jim zaměstnanec za danou cenu vyplatí, ale stejně tak musí rozhodnout, zda je za danou cenu skutečně ochoten pracovat. Z ekonomického hlediska je pak možné určit, jaké jsou faktory, které mají vliv na poptávku a na to, na čem poptávka závisí. Sirovátka (1995, s. 6) definuje následující faktory, které ovlivňují poptávku po práci:

- **Senzitivita poptávky po vyráběném zboží na změny v ceně** – pokud se bude snižovat zájem o zboží, bude muset společnost vyrábět levněji, což se může projevit v tom, že bude třeba snížit náklady. Mnohé podniky přistupují právě ke snižování mzdových nákladů a propuštění. V takovém období dochází ke snižování poptávky. Pokud je naopak o zboží zájem, jeho cena roste, je možné si dovolit více zaměstnanců a vyrábět rychleji.
- **Efektivnost substituce kapitálu prací** – například v případě, kdy je možné nahradit některé úkoly zaměstnance automatizovanou výrobou, nebo softwarovými možnostmi, bude poptávka po práci spíše nižší a zaměstnavatel se bude zajímat o kapitálové řešení, tedy například zajištění nového počítačového systému.
- **Podíl nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech** – pokud pracovní náklady představují jen malý podíl celkových nákladů, účinek vysokých mezd na

poptávku po práci bude malý. Naopak v případě, kdy pracovní náklady představují největší část celkových nákladů společnosti, bude to mít na poptávku po práci výraznější vliv a zaměstnavatel se více bude rozhodovat, při jaké ceně ještě zaměstnance přijmout a při jaké již nikoli.

- **Elasticita nabídky substitučních výrobních faktorů** – v případě, že existují možnosti nahradit práci kapitálem, záleží také na tom, zda jsou takové možnosti skutečně dostupné. Pokud nikoli, bude poptávka po práci nadále taková, jaká byla doposud, případně se sníží pouze částečně.

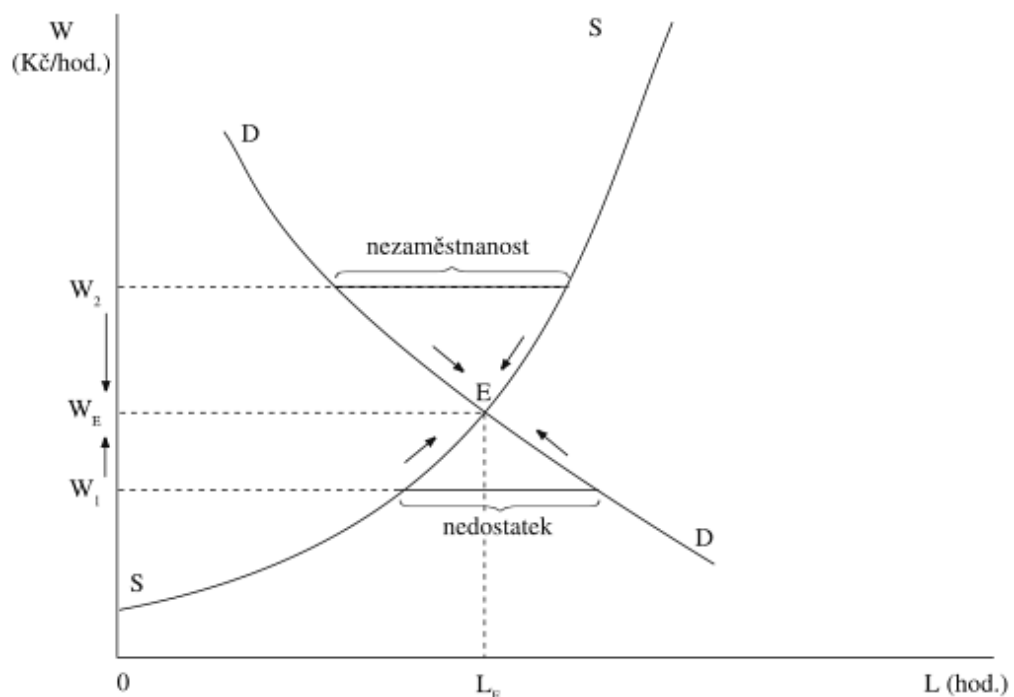
O tom, jaká bude poptávka po práci, si rozhodují sami zaměstnavatelé, kdy v této svobodné vůli je možné vidět riziko toho, že určité osoby budou upřednostňovány, což nakonec může vést k jejich diskriminaci. Nejprve ale ještě k tomu, jaká je druhá síla, která na trhu práce funguje. Tou je nabídka práce. Mareš (2002, s. 54) uvádí, že nabídku práce ovlivňují zejména rozsah populace a její podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva, průměrný počet odpracovaných hodin za rok jedním pracovníkem a kvalita pracovního nasazení zručností, které pracovníci skutečně vynakládají.

„Nabídka práce je determinovaná faktory, které nezávisí na strategiích nositelů pracovní síly. Jsou to demografické procesy a institucionální pravidla lidské reprodukce, která podminují velikost nabídky práce. Nabídka je rovněž regulována socioekonomickými procesy, které zmenšují prostor pro získávání životních prostředků a udržení se při životě mimo pracovní trh. Tlak pracovní síly na trh práce je tak relativně pevně určen a nemá takovou pružnost jako jiné zboží. Je to dáno již tím, že pracovní síla vstupuje na trh práce z jiných příčin než ostatní zboží.“ (Mareš, 2002, s. 63) Uchazeč o práci chce práci proto, aby mohl mít pravidelný příjem, a tak se stává, že uchazeči přijímají i takovou práci, která není v souladu s jejich dovednostmi a zkušenostmi. To vede k tomu, že nabídka je určena primárně velikostí populace a pak tím, jaké jsou individuální možnosti jedince. Na druhou stranu ale nemusí dojít k tomu, že jedinec skutečně bude vykonávat takovou práci, k níž má předpoklady na základě svého vzdělání, předchozího zaměstnání, apod.

1.1 Rovnováha na trhu práce

Cílovým stavem ve vztahu nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce. Základní jednotkou reprezentující *nabídkovou* stranu, je domácnost, resp. její členové. Zde se uskutečňuje spotřeba a zde probíhá základní volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce.

Poptávkovou stranu reprezentují podniky (zaměstnavatelé), jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku. Poptávku po práci ovlivňují především dva faktory, a to: přijetím více pracovníků (navýšením počtu odpracovaných hodin) se sice zvýší celková produkce podniku, současně se ale zvýší mzdové náklady. Cílem, podle Kuchaře (2007, s. 15) je tedy dosáhnout rovnováhy na trhu práce a ta nastane v okamžiku, „když se agregátní, tj. souhrnná nabídka rovná agregátní, tj. souhrnné poptávce. Je to stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout. Ekonomika v tomto průsečíku funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti“. V níže uvedeném grafu vidíme, že trh práce je v rovnováze při reálné mzdě W_E . Kdyby byla mzda nižší, docházelo by k nedostatku práce na pracovním trhu. Naopak při vyšší mzdě by hrozil přebytek práce, čili nezaměstnanost (Holman, 2011, s. 270).



Obrázek 1: Trh práce, rovnováha (Holman, 2011, s. 271)

1.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje bezpochyby velký ekonomický problém. Přední ekonomové Samuelson a Nordhaus (2013) vyspecifikovali nezaměstnanost dle jednotlivých rysů, ekonomických etap a dle různých specifik, vysvětlili, proč se nezaměstnanost mění v průběhu hospodářských cyklů, proč mají některé skupiny větší míru nezaměstnanosti než jiné. Odhalili, že za pozorovaným jevem stojí kombinace nedokonalosti trhu práce a dynamika lidského hledání. Nezaměstnanost tedy rozlišujeme na:

Rovnovážnou nezaměstnanost - nerovnovážná nezaměstnanost nastane v případě, že se lidé stanou nezaměstnanými dobrovolně, když mění práci nebo se rozhodnou přestat pracovat. Někdy bývá označována jako *frikční nezaměstnanost*, protože lidé přecházejí plynule z jedné práce do druhé nebo někdo si řekne, že vydělává málo a začne si dobrovolně hledat jinou, lépe placenou práci. O frikční nezaměstnanosti rovněž hovoříme v případě absolventů škol, kteří se rozhodli dát si pauzu mezi studiem a první prací nebo čerstvá maminka si může vzít tři měsíce neplacené mateřské dovolené, či níže kvalifikovaného dělníka, pro kterého se vyplatí život na sociálních dávkách nebo předčasný odchod do důchodu. *Tito všichni lidé se dobrovolně rozhodli být nezaměstnaní vzhledem k jejich aktuálním relativním preferencím o příjmu, charakteristikách práce, volném času a rodinné zodpovědnosti.* (Samuelson a Nordhaus, 2013, s. 598).

Nerovnovážná nezaměstnanost – nastává v okamžiku, kdy trh práce či ekonomika nefungují správně a někteří kvalifikovaní pracovníci, kteří jsou ochotni pracovat za běžnou mzdu, nemohou najít práci. Nerovnovážná nezaměstnanost se rozděluje na *strukturální* a *cyklickou* nezaměstnanost.

- *Strukturální nezaměstnanost* – je charakteristická zásadním nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Nastává v situaci, když vzroste poptávka po novém druhu práce a na druhé straně klesá poptávka po stávající práci, ale nabídka se zatím nepřizpůsobila. Příkladem strukturální nerovnováhy je nerovnováha mezi povoláními nebo regiony, a to díky růstu jednoho odvětví na úkor druhého.
- *Cyklická nezaměstnanost* – vzniká v důsledku keynesiánské teorie hospodářských cyklů a nastane vždy, když poklesne celková poptávka po pracovní síle během poklesu hospodářského cyklu. K cyklické nezaměstnanosti došlo příkladně při rozsáhlé recesi v letech 2007-2009, kdy klesla poptávka po práci a tím vzrostla

nezaměstnanost ve všech regionech a odvětvích. (Samuelson a Nordhaus, 2013, s. 598 a 599).

Nezaměstnanost je jistě celospolečenský problém. V případě, že je společnost zatížena velkou nezaměstnaností, můžeme zaznamenat ztráty jak individuální, tak společenské, přičemž obojí na sebe úzce navazuje.

1.2.1 Ztráta makroekonomického produktu

Nejzávažnější společenskou ztrátou je ztráta makroekonomického produktu. Toto téma podrobněji rozebírá Brožová, která uvádí, že “ tato ztráta vyplývá ze skutečnosti, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a proto je její výstup pod potenciální úrovní. Mezi skutečným a potenciálním produktem je produkční mezera. Vzniká proto, že lidé, kteří nemají pracovní místo, ačkoli by rádi pracovali, nepřispívají k výrobě statků a služeb“ (Brožová, 2003, s. 101).

1.2.2 Nevyužití ekonomické zdroje

Dalším nákladem spojeným s nezaměstnaností jsou nevyužití ekonomické zdroje. Jde o to, že pracovníci, kteří jsou delší dobu nezaměstnaní, nepobírají pracovní důchod – mzdu. Tím pádem dochází k nižší spotřebě, jsou nižší úspory, potažmo dochází ke snížení investičního kapitálu. Nižší spotřeba a nižší investice znamenají nižší produkt (Brožová, 2003, s. 103).

1.2.3 Ztráty na daních

V neposlední řadě dochází ke ztrátám na daních. Brožová to popisuje následovně: „pokles produktu vyvolá další sekundární ztráty v sektoru domácností, firem i státu. Jsou-li v zemi lidé bez práce, neodvádějí daně z mezd. Firmám se v důsledku nižší produkce snižují zisky, z nichž plynou nižší daně. Stát přichází o daňové příjmy, zatímco jeho výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou“ (Brožová, 2003, s. 103).

1.2.4 Ztráty lidského kapitálu

Lidský kapitál je vzácný ekonomický zdroj. Pokud pracovník stojí nějakou dobu mimo pracovní proces, nemá možnost získávat nové zkušenosti, poznatky, učit se nové technologie a dochází ke ztrátě kvalifikace, k dequalifikaci. Hodnota lidského kapitálu se

tak devaluje a tím ztrácí jak celá ekonomika, tak samotný pracovník (Brožová, 2003, s. 104).

1.3 Náklady na jednoho nezaměstnaného

Nezaměstnanost představuje velký problém, který přináší závažné socioekonomické důsledky nejen pro nezaměstnaného a jeho rodinu, ale také pro státní ekonomiku. Pokud se zabýváme problémem nezaměstnanosti, je jistě vhodné kvantifikovat celkové náklady, které s sebou jeden průměrný nezaměstnaný přináší, a které připadají na vrub veřejných rozpočtů České republiky.

Míra nezaměstnanosti v ČR od roku 2004 dosahovala necelých 10 %, a ta se až do poloviny roku 2008 postupně snižovala až na hodnotu 5,0 %. V této době otázka nákladů nezaměstnanosti na veřejné rozpočty nebyla příliš diskutovaná. Naopak se řešil problém s nedostatkem pracovních sil. Mohlo se zdát, že český trh práce se střetl se svou přirozenou mírou a pokut se ojediněle vyskytla přebytečná poptávka po práci, byla uspokojena pracovníky ze zahraničí. V letech 2009 a 2010 se ovšem v ČR plně projevila světová hospodářská recese, která však znamenala opětovný návrat míry nezaměstnanosti až k hranici 10 % a otázka dopadů nezaměstnanosti na veřejné rozpočty se stala opět velmi aktuální (Čadil, 2011, s. 618 a 619).

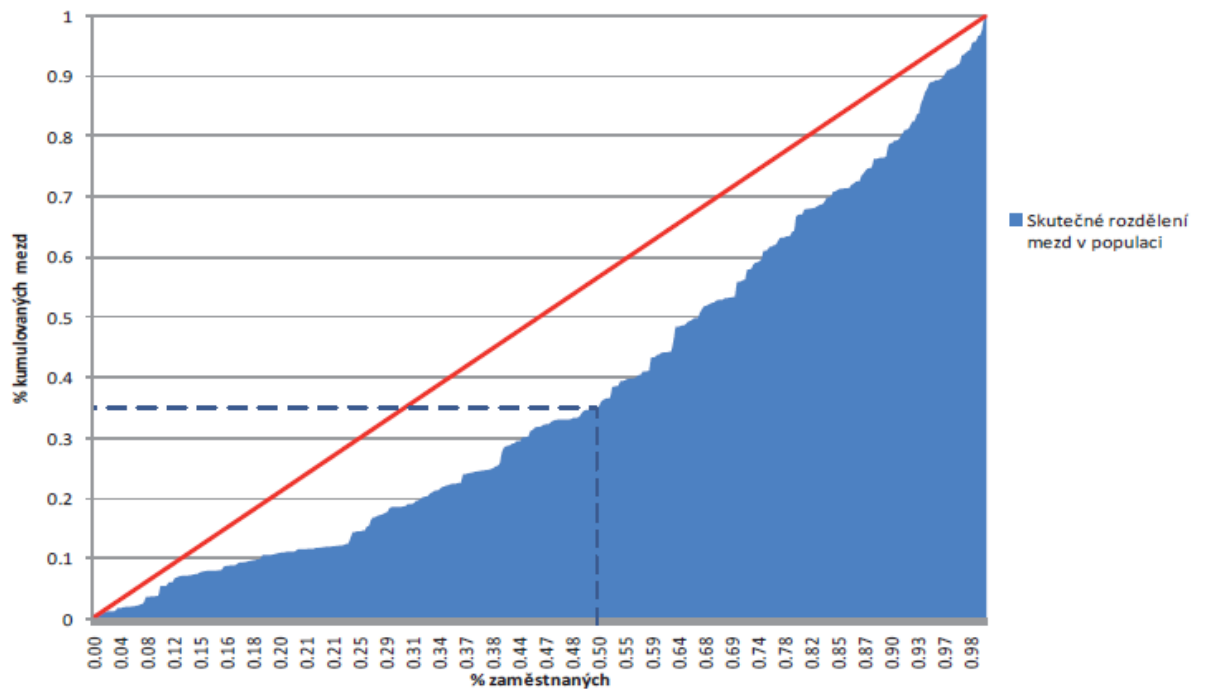
Podrobných analýz, které by přesně odhadly celkové náklady nezaměstnanosti, bylo kupodivu pro realitu ČR doposud vypracováno jen velmi málo. Asi nejkompaktnější je analýza od Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), která byla zpracována v roce 2006 společností Elbona. Autoři této studie do celkových nákladů nezaměstnanosti zahrnuli 5 typů nákladů:

- náklady v podobě výpadku přímých daní
- náklady v podobě výpadku sociálního a zdravotního pojištění
- náklady v podobě výpadku DPH jako důsledek snížení kupní síly nezaměstnaného
- náklady spojené s vyplácením podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek
- náklady na organizační a preventivní opatření na trhu práce (Elbona, 2006, s. 7-8, převzato z Čadil, 2011, s. 618)

Podle propočtů MPSV stojí ročně jeden průměrný nezaměstnaný veřejné finance asi **118,3 tis. Kč**. Celkové náklady veřejných rozpočtů na nezaměstnané tedy představují ročně 62,4 mld. Kč. (MPSV, 2006, s. 26). Pro osoby dlouhodobě nezaměstnané (s délkou evidence

nad 5 měsíců) se roční náklady na jednoho nezaměstnaného vyšplhají až k částce **137 087,- Kč**. Obecně platí, že čím déle je nezaměstnaný bez práce, tím vyšší jsou celkové náklady na něj, a to zejména díky ušlým daním a pojištění. (Čadil, 2011, s. 627).

O rok dříve se pokusilo odhadnout náklady na průměrného nezaměstnaného i Ministerstvo průmyslu a obchodu a došlo k závěru, že náklady na jednoho nezaměstnaného činí 171,3 tis. Kč ročně, či 14,3 tis. měsíčně. Otázka mezd je taktéž často diskutovaná a je zjevné, že ani mzdy nejsou v populaci rozděleny rovnoměrně. Rovnoměrné nebo průměrné mzdy dosahuje jen 35 % populace, 65% zaměstnaných pobírají mzdu nacházející se pod průměrnou mzdu. (Čadil, 2011, s. 622). Z Giniho koeficientu za rok 2008 v ČR je zřejmé, že hodnota koeficientu se v čase zvyšuje, mzdy jsou tím pádem čím dál více diferencované a vzdálenost mediánu a průměru se zvětšuje (Čadil, 2011, s. 621, převzato z Marek 2010).



Obrázek 2: Rozdělení mezd v ČR (Lorenzova křivka). Zdroj: ČSÚ (Čadil, 2011, s. 622).

1.4 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace na trhu práce má více podob a nemusí se jednat pouze o diskriminaci na základě věku, která je však velmi medializovaná a hodně se o ní mluví. K velmi známým a závažným formám diskriminace na trhu práce a následně i na pracovišti patří také diskriminace podle pohlaví. Nejprve tedy k tomu, jaké jsou formy diskriminace, které v praxi existují:

Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí jednání, „ kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů při uplatňování práva na zaměstnání) s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“ (Bobek et al., 2007, s. 43). Přímou diskriminací rozumíme takovou regulaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných.

Nepřímá diskriminace

Naopak nepřímou diskriminací se podle Štramberkové „ rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Například nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání“ (Štramberková, 2002, s. 52).

Diskriminace je tedy určité znevýhodnění osoby vůči osobě jiné, respektive jedné skupiny vůči jiné skupině. To vede k tomu, že mohou být znevýhodňováni ti, kteří mají vyšší věk, ale například může docházet ke znevýhodnění na základě pohlaví, rasy, náboženského nebo politického přesvědčení, zdravotního stavu, apod. Diskriminace je pak v tomto směru poměrně širokou kategorií, kterou je nutné chápat jako zásadní. Díky tomuto rozdělení je možné se zaměřit na jednotlivé problémy, které jsou s diskriminací spojeny a je tak docíleno toho, že jsou případně přijímána legislativní opatření, která se budou snažit eliminovat projevy diskriminace na pracovním trhu, anebo se minimálně budou vyrovnávat s následky, které takové diskriminační chování má.

Autoři si uvědomují, jaký je význam diskriminace, ale stejně tak chápou, že jsou druhy chování, které by neměly být za diskriminaci označovány. Z tohoto důvodu je třeba vidět určité rozdíly v různých chováních, ale primárně je nutné se naučit poznat takové chování,

kteře je jednoznačně diskriminační. Na chování, které je přijatelné, například poukazuje Marksová -Tominová (2002, s. 7), která přímo uvádí: „Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická osoba povinná učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.“

V praxi se vyskytují určité principy, které je možné shrnout a obecně je zahrnout do tzv. teorie fronty, s níž se právě osoby, které mají vyšší věk, poměrně často setkávají. „To, že se trh práce rozdělil na relativně samostatné části s vlastními požadavky na kvalifikaci, znamená určité bariéry pohybu pracovníků a přejít ze sekundárního trhu (horší pracovní příležitosti, méně hodnocené, místa si lidé vybírají velmi často z nutnosti, protože v danou chvíli jiná možnost není) na primární (kvalitní pracovní místa, která jsou dobře hodnocena a je zde výhled růstu zaměstnance) není prakticky možné. Podle teorie fronty (Granovetter a Tilly) odhadují zaměstnavatelé lidský kapitál, jako jsou vědomosti, zkušenosti, kvalifikace, spolehlivost, výkonnost žadatelů o práci a seřazují si je podle odhadovaného potenciálního přínosu. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně (ať již reálně nebo na základě stereotypů a předsudků), se dostávají na konec fronty a mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí. I tam, kde nejsou velké nároky na lidský kapitál, řadí se na konec této fronty ti, u nichž se předpokládají nespolehlivost, nepřizpůsobivost, neloyalita vůči zaměstnavateli či existence jakýchkoliv překážek, jež mohou zaměstnavateli bránit plně disponovat najímanou pracovní silou, v tomto případě se může jednat o zhoršený zdravotní stav, nebo malé děti, o které žadatelka pečuje.“ (Mareš, 2002, s. 60)

Na základě této teorie, která vznikla vlivem skutečného chování zaměstnavatelů, je možné na starší osoby, dejme tomu tedy na osoby nad 50 let, pohlížet jako na ty, které již nejsou v práci tak schopné. Předpokládá se u nich, že to již nejsou osoby, které jsou tak rychlé, osoby, které mohou zapomenout něco udělat, nemají takovou výkonnost jako mladší jedinci a navíc je zde vzhledem k jejich věku logický předpoklad, že až jim bude tolik, aby mohli nastoupit do důchodu, učiní tak. Pro zaměstnavatele se tak na základě těchto pohledů nejedná o dostatečně vhodné zaměstnance, v kterých by viděli dlouhodobě využitelný potenciál. Na základě uvedených předsudků, které se nemusejí ani zdaleka slučovat s pravdou, tak starší jedinci nedostávají na trhu práce tolik prostoru a raději se drží

svého stávajícího místa, i když to jim tolik nevyhovuje. Mají strach, že by nemuseli již nové místo najít, případně že by se nejednalo o žádné přilepšení. Bohužel jejich obavy vycházejí ze skutečného stavu, který na trhu práce panuje a kde mají starší jedinci nad 50 let reálný problém s tím, aby získali kvalitní pracovní místo, které by odpovídalo jejich kvalifikaci.

Diskriminace na trhu práce, která je prováděna na základě věku, je někdy označována také anglickým slovem **ageismus**. Zde je uvedena definice Američana R. N. Butlera, který tuto teorii v 70. letech rozpracoval a popsal: „Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereo typizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti, respektive pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech. Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se se staršími lidmi identifikovali jako s lidskými bytostmi. Ageismus je manifestován širokým spektrem fenoménů jak na individuální, tak na institucionální úrovni: stereotypy a mýty, otevřené opovržení a averze nebo jednoduše vyhýbání se kontaktu, diskriminační praktiky v bydlení, v zaměstnání a službách všeho druhu, přídomek, kreslené seriály a vtipy. Někdy se ageismus stává účelnou metodou, jakou společnost propaguje pohledy na starší osoby, s cílem setřást část vlastní zodpovědnosti vůči nim. Jindy ageismus slouží jako vysoce osobní objektív, chránící osoby mladší (obvykle ve středních letech) – často za vysokou emocionální cenu – před přemýšlením o věcech, kterých se bojí (stárnutí, nemoc, smrt).“ (Butler, 2012, s. 16)

Ageismus je na základě tohoto popisu fenomén, který se v naší společnosti objevuje dlouhodobě a nezdá se, že by měl vymizet. Jak je výše popsáno, jsou to do značné míry zakořeněné prvky, které se dostávají hlouběji do podvědomí tím, čím více jsou udržovány a případně ještě živeny. Vzhledem k tomu, že byla použita definice zahraničního autora, pro srovnání bylo vhodné vybrat i definici českého autora, aby bylo zřejmé, jak je problematika chápána v českém prostředí a zda zde není něco, co je více akcentováno a co se více zaměřuje na konkrétní podmínky, které jsou platné pro český trh práce. Byla vybrána autorka Vidovičová, která se ve své publikaci komplexně zabývá věkem, stářím a jejich diskriminací ve společnosti a na trhu práce.

„Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereo typizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich

chronologického věku anebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci.“ (Vidovičová, 2008, s. 113)

Zmíněná autorka také používá obecnou definici, která je ale do jisté míry pochopitelnější než definice předchozí, a to i díky poměrně stručnému vyjádření podstaty problému. Ten je v tom, že se jedná o přesvědčení, které je nadále sdíleno. To vede k tomu, že je předáváno z generace na generaci a to vede k tomu, že nemizí ze společnosti, ale spíše se ještě rozrůstá, anebo se minimálně pokračuje v tom, že přesvědčení trvá a podle toho se společnost a její přístup ke starším – a to nejen na pracovním trhu – utváří a přizpůsobuje v negativním smyslu slova.

Zajímavé je pak to, jak je na diskriminaci nahlíženo, respektive, jaké jsou vytvářeny omluvy proto, že k rozdílům v chování k různým věkovým skupinám dochází. „Tato diskriminace na základě věku bývá často ospravedlňována tím, že je spravedlivé po starších pracovnících, aby uvolnili místo mladším.“ (Fredman, 2007, s. 58) Tato „omluva“ je ale spíše výmluvou, protože není nutně sdělována ve chvíli, kdy je zaměstnavatel přesvědčen o tom, že mladší zaměstnanec bude skutečně efektivnější, ale většinou dochází k jeho přijetí právě a pouze na základě stereotypů a toho, že se to od zaměstnavatele očekává. Společnost by však takové jednání očekávat neměla, už jen proto, že každou diskriminaci je nutné chápat jako negativní aspekt společnosti, respektive určitý nezdravý projev, který některé jedince omezuje.

Pokud se ale diskriminuje podle věku, je vhodné zůstat i u toho, že věk má svou nižší i vyšší hranici na trhu práce, protože ani ti, co právě skončili školu, nemusejí mít trh práce nutně otevřený, protože zaměstnavatelé se poohlížejí po těch, kteří již mají určité zkušenosti a jsou schopni nastoupit do pracovního procesu a nepřilížit dlouho se zaučovat a rovnou vykonávat svou pracovní náplň. Věkovou diskriminaci mladých a starších osob však nelze plně srovnávat. Diskriminace vzhledem k mládí uchazečů o práci je dočasná. Po nějaké době mladí z této znevýhodňované skupiny „vyrostou“ a dostanou se do skupiny, která je nediskriminovaná a ve společenských vztazích vítaná. Získají zkušenosti ve svých prvních zaměstnáních a stanou se zajímavými i pro případně lepší pozice. Oproti tomu nevýhodou starších lidí je, že budou čím dál tím více typickými představiteli své skupiny, protože stárnutí zastavit nedokáží, což nese za následek stigmata spojená s vyšším věkem a stereotypy stáří, hmotné znevýhodnění a sociální vyloučení. (Vidovičová, 2008, s. 136) Podporováním diskriminace starších osob tak jen dochází k tomu, že se celkově stav starších osob na trhu práce zhoršuje.

Sargeant (2012, s. 2) nahlíží na diskriminaci podle věku jako na diskriminaci, která zahrnuje jak institucionální praktiky, tak i individuální přístupy a vztahy na trhu práce. Individuální přístupy jsou primárně utvářeny na různých předsudcích, které ve společnosti panují a které si jedinci osvojují. Starší osoby jsou pak brány jako překážka, jako břemeno, což může mít za následek i to, že se osoby diskriminované na základě svého věku tak skutečně budou brát a samy si tak budou připadat a mohou tak i nakonec jednat, což může jen negativně podpořit již existující předsudky o starších zaměstnancích. Institucionální praktiky jsou obecně charakterizovány především jako následující:

- Používání věkového limitu pro určení provize a zapojení do jednotlivých projektů.
- Segregace, kdy starší osoby nemají skutečnou možnost volby zůstat v rámci svých skupin.
- Při rozhodování nejsou brány v úvahu zkušenosti, schopnosti a ambice starších jedinců a více je kladen důraz na mladé, protože v nich jsou možnosti, které je možné a třeba využít.
- Nahlížení na starší osoby jako na břemeno, jako na osoby, které jsou v zaměstnání ve skutečnosti závislé na ostatních.

V konečném důsledku je tak možné shrnout, že rozhodně není řešením to, že budou starší lidé nutně upřednostňováni před mladými, ale měli být mít v první řadě stejnou šanci jako osoby mladší. Nemělo by docházet k tomu, že pokud přijde padesátiletá žena na pohovor, okamžitě na ni bude pohlíženo odlišně než na ostatní, které jsou věkově například kolem třiceti let. Zaměstnavatelé by měli v první řadě hledět na schopnosti a prověřit si – na základě životopisů, pohovoru, případně testu – jaké jsou skutečné dovednosti uchazečů. Rozhodovat se jen podle toho, že je uchazeč mladší, může nakonec vést k tomu, že si zaměstnavatel vybere méně dobrou variantu. Vzhledem k tomu, že toto rozhodování je poměrně svobodné, je složité zaměstnavatele ovlivnit, ale přesto je třeba, aby se přesvědčení společnosti měnila pozitivnějším směrem a ageismus nebyl předsudkem, jakým je.

1.5 Shrnutí literární rešerše

Pro pochopení trhu práce se knihy od autorů Mareše a Sirovátky jeví jako naprosto dostačující. Jedná se o obecné publikace o pracovním trhu, jsou tedy vhodné pro základní poznání toho, jak pracovní trhy fungují, jaké jsou jejich základní prvky, jaké jsou faktory,

kteří na ně působí. V tomto směru se jedná o publikace přínosné, nejvíce pak společně, protože se do jisté míry doplňují. U Mareše je to dáno tím, že se zaměřuje více i na nezaměstnanost, a to jako na sociální problém, což mimo jiné souvisí i s diskriminací podle věku.

Z hlediska tematického zaměření na diskriminaci a diskriminaci podle věku, se jako důležitá ukázala kniha *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, kdy rovnou dvě autorky, které do sbírky přispívaly, byly citovány. Tato publikace, která už je poměrně těžko dohledatelná, je přínosná v tom smyslu, že se zabývá problematikou diskriminace na trhu práce šířeji a navíc přináší pohledy různých autorů. Jedná se tedy o poměrně komplexní publikaci, která je pro dané téma přínosná a bylo by vhodné, pokud by byla dostupnější. I přes její titulní zaměření na rovnost mužů a žen je její přínos i v obecném pojetí vybraných textů.

I když se Fredman celkově zaměřuje na antidiskriminační právo, jeho publikace byla přínosná hlavně v tom smyslu, že dává nerovnost do souvislosti s právní teorií a právní praxí. Vidí nerovnost jako problém, který nadále ve společnosti setrvává, ale který se snaží legislativy určitým způsobem řešit, i když se jedná o velmi problematickou a dlouhodobou záležitost, kterou není možné kompletně vyřešit jediným zákonem. Vhodným doplněním je pak publikace *Rovnost a diskriminace*, která se také zaměřuje na právní hledisko.

Velmi vhodnou publikací v české literatuře, je kniha autorky Vidovičové, která se na zvolené užší téma zaměřuje v jeho šíři a velmi vhodným způsobem přibližuje tuto tematiku českým čtenářům. Jedná se o knihu, kterou je vhodné si přečíst, pokud se chce jedinec zabývat tématem diskriminace osob na trhu práce podle jejich věku.

Velkým přínosem pro vyhledávání zahraničních publikací na zvolené téma, je internet, kde jsou dostupné celé knihy anebo jejich části, které je možné citovat nebo parafrázovat. Tohle byl i případ obou publikací zahraničních autorů – Butlera a Sargeanta. Ti se tématem zabývají poměrně široce a obsáhle. Butler se zaměřuje na téma ageismu a je jedním z prvních autorů, kteří se mu věnovali. Sargeant je pak autorem mladším, který řeší téma diskriminace podle věku v současné společnosti a obsáhle téma rozebírá.

Obecně lze konstatovat, že literatury ke zvolenému tématu je dostatek, literatura je přehledná, dobře čtivá a poměrně dobře dostupná.

2 CHARAKTERISTIKA PROBLEMATIKY TRHU RPÁCE

V této kapitole se zaměříme na problematiku trhu práce z hlediska zákonodárného, představíme si opatření České republiky na zvýšení zaměstnanosti a představíme hlavní nositele aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) již jsou Úřady práce České republiky (ÚP).

2.1 Evropa 2020

Snahou Evropské unie, mimo jiné, je i postupné snižování nezaměstnanosti ve všech jejích členských státech. Není sporu o tom, že nezaměstnanost je celoevropský problém, který je nutno řešit. Proto byla přijata Evropskou radou dne 17. června 2010 *Strategie Evropa 2020*, která navazuje na tzv. Lisabonskou strategii. Hlavním cílem Strategie je dosažení hospodářského růstu založeného především na znalostní ekonomice s tím, že hospodářský růst bude udržitelný a bude podporovat sociální a územní začleňování. Lze ji považovat za hlavní nástroj pro sektorovou politiku a její naplňování bude mít plošné dopady na sociální a hospodářské prostředí v jednotlivých členských státech.

Strategie je závazná pro všechny členské státy a bude kontrolováno naplňování jednotlivých indikátorů. Bylo vytyčeno 5 hlavních cílů, které byly stanoveny pro EU jako celek. Na základě těchto plošných cílů byly členské státy vyzvány, aby si na základě těchto globálních cílů vytyčily analogické cíle národní a tyto dále implementovaly ve svých zemích. Hlavní cíle Strategie jsou následující:

1. Dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20-64 let především prostřednictvím starších pracovníků, pracovníků s nízkou kvalifikací, vyšší účasti mladých lidí a zlepšení integrace legálních migrantů.
2. Zvýšit veřejné a soukromé investice v odvětví výzkumu a vývoje v úhrnu 3% HDP. Bude vytvořen komisi ukazatel, který bude vyjadřovat splnění tohoto indikátoru v oblasti výzkumu, vývoje a inovací.
3. Oproti roku 1990 se usiluje o snížení emisí skleníkových plynů o 20% a zároveň navýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů v konečné spotřebě energie na 20% a snaha zvýšit energetickou účinnost o 20%.
4. Zlepšit úroveň vzdělání – hlavní snahou je snížit míru předčasného ukončování školní docházky pod 10% a naopak zvýšit podíl osob ve věku 30-34 let s dokončeným terciálním vzděláním na minimálně 40%.

5. Snížit počet lidí ohrožených chudobou nebo vyloučením nejméně o 20 milionů a podpora sociálního začlenění (vlada.cz, © 2009-2014).

Na dokument Strategie úzce navazuje aktivní politika zaměstnanosti o níž se zmíníme v další podkapitole.

2.2 Národní program reforem České republiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí popisuje jak Strategii Evropa 2020, tak i na ni navazující strategii - Národní program reforem České republiky, který představuje výchozí a prioritní dokument pro vytvoření a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto dva hlavní dokumenty specifikují směr a cíle České republiky v oblasti zaměstnanosti až do roku 2020 a zahrnují:

Národní cíl: zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75%

Národní dílčí cíle:

- prioritní zvýšení míry zaměstnanosti u ženské populace na 65% ve věkové skupině 20-64 let
- dále pak snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010
- ekonomicky a sociálně závažný úkol představuje národní cíl zvýšit zaměstnanost na 55% u pracovníků v rozmezí 55-64 let
- potřebné snížení míry nezaměstnanosti mladých osob o třetinu proti roku 2010 ve věkové skupině 15-24 let. Počet zaměstnaných/nezaměstnaných této věkové kategorie (tj. 15-24 let) je jedním z hlavních měřítek kvality systému vzdělávání v jednotlivých zemích (MPSV, © 2014).

2.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti patří mezi základní pilíře každého vyspělého státu. V České republice je upravena zákonem č. 434/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti. Za bývalého režimu byl v našem státě pojem „nezaměstnanost“ zcela neznámý. Díky povinné práci byla zajištěna plná zaměstnanost, která ovšem vydržela pouze do pádu bývalého režimu na počátku 90. let 20. století, kdy jsme se postupně začali seznamovat s nastupujícím negativním fenoménem - nezaměstnaností.

Politika zaměstnanosti je, jednoduše řečeno činnost, která svojí náplní směřuje k zajištění rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k efektivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Podle Kotýnkové a Němce (2003, s. 131) má nezaměstnanost výrazný sociální dopad, zahrnuje sociální a ekonomické aspekty navzájem se prolínající. Proti zvyšujícímu se trendu nezaměstnanosti patří politika zaměstnanosti mezi specifickou oblast a patří svým způsobem do tzv. systému záchranné sociální sítě. Dále uvádějí (2003), že politiku zaměstnanosti můžeme charakterizovat jako činnost, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zároveň vede k efektivnímu využití pracovních sil a k jistotě občanů na zaměstnání. Každý občan by měl mít rovné příležitosti na zaměstnání – bez ohledu na rasu, barvu pleti, jazyk, pohlaví, náboženství či politické nebo jiné smýšlení, bez ohledu na majetek, zdravotní stav nebo věk. Stát může do pracovního trhu vstupovat prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, kdy stanoví podmínky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, příp. dalších sociálních transferů nezaměstnaným
- aktivní politiky zaměstnanosti, kde jde hlavně o zachování nebo vytváření nových pracovních míst, podpora zaměstnávání absolventů, rekvalifikace apod.
- hospodářsko-politická opatření, jako např. investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 131)

2.4 Úřady práce ČR

Nositeli APZ jsou především Úřady práce. Úřady práce vznikly 1. 4. 2011, a upravuje je zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Mají správní charakter s celostátní působností a jsou zároveň samostatnou účetní jednotkou. Sídlem Úřadu práce České republiky je Praha a řídí jej generální ředitel. Pro lepší dostupnost občanům jsou zřizovány pobočky ÚP a detašovaná pracoviště.

Úřady práce mají především pomáhat nezaměstnaným s hledáním nového zaměstnání, ale zastávají i další činnosti v těchto oblastech:

- úřady práce především zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům o zaměstnání (dále jen „UoZ“) a zájemcům o zaměstnání, monitorují trh práce a vytipovávají potenciální zaměstnavatele pro UoZ

- monitorují, hodnotí a zpracovávají pohyby na trhu práce, sledují vývoj zaměstnanosti ve svém územním obvodu, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil
- při porušení povinností UoZ rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání
- jsou poskytovateli státní sociální podpory
- pomáhají zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatele
- zajišťují pomoc v hmotné nouzi, rozhodují o přiznání, odejmutí, či zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení, dále zajišťují dávky pro pěstouny a sociální služby
- poskytování dávek OZP
- pomáhají uchazečům s vhodným výběrem rekvalifikace, zajišťují poradenství
- vydávají a odebírají povolení k zaměstnávání osob, kteří nejsou občany ČR nebo občany Evropské unie
- v neposlední řadě spolupracují s institucemi mající vliv na trh práce, s orgány státního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy, jednají se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umisťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn. Na druhé straně přijímají hlášení od zaměstnavatelů o plánovaném propouštění.

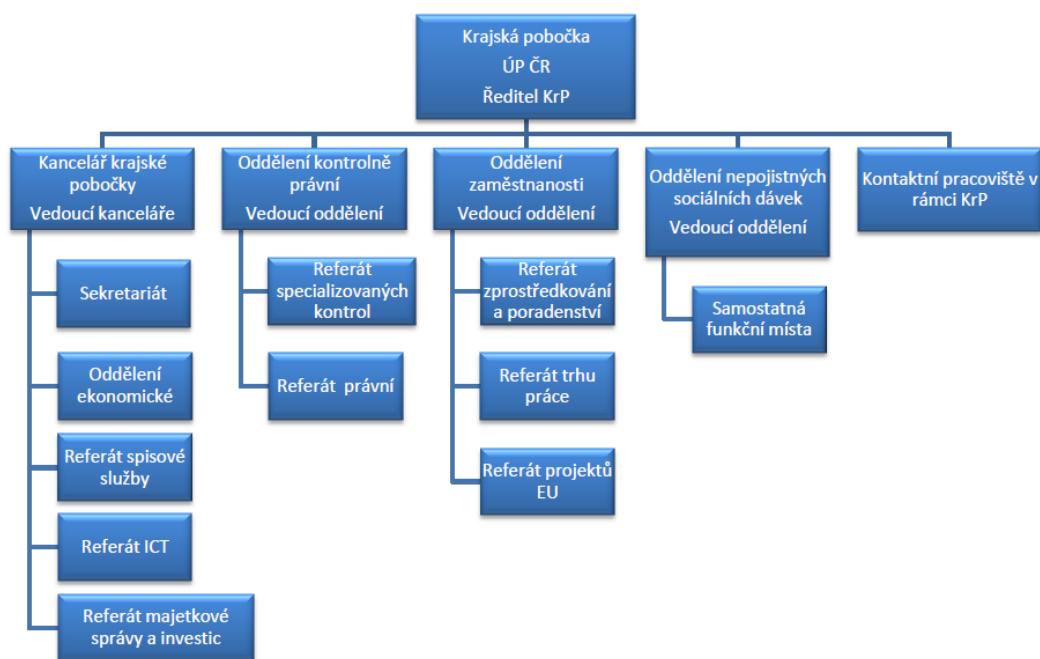
Základní podmínkou udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti jsou opatření a nástroje APZ. Právě APZ se stává prioritní náplní evropské strategie zaměstnanosti a je pokládána za jedno ze stěžejních opatření všech států EU. Krebs (2010, s. 326 a 327) do APZ zahrnuje zejména:

- finanční příspěvky a podpora uchazečům, kteří chtějí začít podnikat
- podpory zaměstnavatelům, kteří zajišťují odbornou praxi a zaměstnávání absolventů škol
- podpora a finanční spoluúčast ÚP na vytváření nových pracovních míst – jde o tzv. společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce
- organizování a finanční spoluúčast na poskytování rekvalifikačních programů a rekvalifikací
- vytváří podpory pro zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně handicapovaných osob
- další příspěvky zaměstnavatelům na uchazeče – např. příspěvek na zapracování

Další významnou oblastí, kterou autor zmiňuje, je realizace **pasivní politiky zaměstnanosti**. Tato oblast zahrnuje v podstatě vyplácení podpor v nezaměstnanosti: „ty v zásadě slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému, resp. uchazeči o zaměstnání, jistou náhradu jeho pracovního příjmu a současně ho motivovaly k novému a včasnému pracovnímu uplatnění. Jsou proto vypláceny jen po určitou dobu (podpůrní doba) a v určité výši v závislosti na předchozím výdělku“ (Krebs a kol., 2010, s. 327).

Úřady práce jsou organizačně strukturovány následovně:

- Generální ředitelství
- Krajské pobočky (v sídlech krajů) a pobočka pro hlavní město Prahu (14 poboček)
- Kontaktní pracoviště



Obrázek 3: Územní uspořádání krajských poboček (vnitřní materiály ÚP Zlín)

2.5 METODY PRIMÁRNÍHO MARKETINGOVÉHO VÝZKUMU

Mezi základní techniku marketingového výzkumu patří, **dotazování, experiment** a **pozorování**. Velmi často se ovšem tyto metody kombinují. Dotazování je považováno za nejčastěji používanou výzkumnou metodu. Dotazování může být buď osobní, telefonické, písemné či on-line.

Osobní dotazování - při osobním dotazování je tazatel v bezprostředním kontaktu s respondentem. Osobní dotazování může probíhat v nákupním centru, v zaměstnání, na ulici nebo přímo v domácnostech. Časo užívaným označným, je označení CAPI (computer assisted personal interviewing), kdy je tazatel vybaven osobním počítačem a odpovědi vkládá přímo do databáze. Osobní forma umožňuje pokládat relativně složitější otázky, na druhou stranu odpovědi mohou být někdy zkresleny postojem tazatele nebo někdy může respondenta na odpověď navést.

Telefonické dotazování - někdy označeno pod zkratkou CATI (computer assisted telephone interviewing). Toto dotazování umožňuje tazateli zaznamenat odpovědi přímo do počítače, čímž se dotazníkové šetření výrazně urychluje. Hlavní výhodou oproti osobnímu dotazování je rychlost a úspora nákladů. Chybí zde ale kontakt mezi tazatelem a respondentem a rovněž ochota odpovídat je menší než při osobním dotazování.

U písemného dotazování je preferována ta výhoda, že chybí osoba tazatele, která by mohla zkreslit výsledky. Respondent má na odpověď více času, ovšem písemné dotazování mívá menší návratnost. U této metody nejde využít možnosti vysvětlení otázky, doplnění otázky, vysvětlení nejasností apod. V dnešní době je písemné dotazování využíváno poměrně málo, neboť bylo nahrazeno technicky modernějšími metodami.

Velmi populární je on-line dotazování. Jde o techniku, která odpovídá dotazování písemného typu, pro respondenty je ale mnohem jednodušší. Ti vyplněný dotazník odešlou jedním kliknutím myši. Návratnost dotazníků je mnohem vyšší, než u písemného dotazování, navíc jde o techniku jednoznančně nejrychlejší a nejlevnější. (Karlíček a kol., 2013. s. 90 - 93).

2.5.1 Tvorba dotazníku

Při tvorbě dotazníku bychom měli postupovat systematicky, postupně, po jednotlivých krocích. Proces tvorby dotazníku lze charakterizovat sedmi základními kroky:

- 1. Určení dat, která mají být zjištěna** – úvod dotazníkového šetření zahrnuje stanovení cíle výzkumu, seznam potřebných informací, či celkový koncept analýzy
- 2. Determinace procesu interview** – zde je velmi důležité určit správnou techniku dotazování, od níž se dále bude odvíjet vhodný typ dotazníku
- 3. Evaluace obsahu otázek** – v této fázi projektu jsou kladeny otázky typu: Je otázka opravdu nutná? Rozumí jí respondent?

4. Určení typu otázek – otázka, zda zvolit otázky otevřené či uzavřené.

Otázky v dotazníku by měly být stručné, výstižné, konkrétní a jednoznačné. Otázka by měla být jasně formulována, měly by být vynechány jakékoliv cizí či odborné výrazy, a měl by být formulován jen jeden problém, jinak by mohl být respondent zmaten. V dotazníku se využívávají otázky:

Uzavřené – nedávají respondentovi možnost vlastní odpovědi a to někdy vede ke snížení informační hodnoty odpovědi v případě, že se respondent neztotožní s některou z nabízených možností. Na druhou stranu se tyto dotazníky lépe vyhodnocují.

Uzavřené otázky mohou nabývat různých podob, jako např.:

- dichotomické otázky – ano x ne
- trichotomické otázky – nevím, nejsem si jist
- polytomické otázky – mohou být výčtové (dovolují vybrat jednu nebo více možných odpovědí) a výběrové (nabízí možnost výběru jedné z několika možných odpovědí).

Otevřené otázky – jsou přesným opakem uzavřených otázek a respondent v podstatě může jakkoliv odpovědět.

Polouzavřené otázky – jsou jakýmsi kompromisem mezi výše zmíněnými otázkami. Výzkumník nabídne určitý počet možných odpovědí, ale zároveň ponechá možnost otevřené odpovědi. (Chovancová, Pilík a Podaná, 2008, s.115)



Obrázek 4: Členění otázek dle variant jejich odpovědí (Kozel a kol., 2011, s. 213)

5. Formulace otázek - při formulaci otázek bychom neměli zapomínat na to, že pokud chceme od respondenta získat konkrétní odpověď, musíme se konkrétně zeptat.

Nevhodně nebo špatně položená otázka je jedním z hlavních zdrojů nepřesných odpovědí. Při formulování otázek bychom proto měli mít na paměti tato pravidla:

1. Ptát se přímo a jednoduše – ptát se přímo, bez obalu a aby otázku pochopili všichni respondenti bez ohledu na vzdělání.
2. Užívat známý slovník – nepoužívat cizí slova a odborné výrazy. Pokud provádíme šetření mezi mladými, můžeme přizpůsobit slovník této cílové skupině.
3. Užívat jednovýznamová slova – především z důvodu správného pochopení dotazníku se provádí kontrola dotazníku na malém vzorku, abychom předešli špatnému pochopení vícevýznamových slov.
4. Nabízet srovnatelné odpovědi – pokud respondentovi předložíme více odpovědí, nesmíme dopustit aby se smíchali „hrušky s jabkama“.
5. Neklást zavádějící a sugestivní otázky – nelze pokládat emociální nebo zavádějící otázky, které by naváděly k požadovaným odpovědím.
6. Vyloučit nepříjemné otázky – neptat se na věci, které by mohly být pro dotazované nepříjemné.
7. Vyloučit negativní otázky – vynechat otázky, které začínají např. Nechcete? Neměli byste? apod. Takové otázky mohou být pro respondenty zavádějící.
8. Vyloučit motivační otázky – používáme nepřímé otázky, pokud se ptáme na motivy chování. Respondenti totiž zpravidla nevědí, proč něco dělají. (Kozel, 2006, s. 162-163)

6. Určení struktury dotazníku – otázky mají tvořit logický celek, proto musí být uspořádány a seřazeny v návaznosti na sebe. Rozlišujeme otázky:

Úvodní a zahřívací – vhodné pro správný start. Zahřívací otázky tvoří přechod od otázek obecných k otázkám specifickým.

Filtrační otázky – při těchto typech otázek se určí, zda je dotazovaný vhodný typ k poskytnutí správných údajů.

Specifické otázky – jsou pokládány zcela záměrně s cílem objasnit a analyzovat daný problém.

Identifikační otázky – z těchto otázek nám vyplyne charakteristika respondentů (Chovancová, Pilík a Podaná, 2008, s. 113-114).

7. Formální úprava dotazníku – dotazník musí na první pohled upoutat, ale né příliš, abychom respondenty neodradili ještě dříve, než jsme se zeptali. Dotazník by měl být vzhledově atraktivní s přehledným uspořádáním otázek, aby se v něm respondent snadno zorientoval. Prostor pro zaznačení odpovědí na otevřené otázky by měl odpovídat tomu, jak obšírnou odpověď bychom rádi obdrželi. Neměla by být opomíjena grafická a typografická úprava např. je vhodné odlišit typem písma text otázek od textu, který obsahuje instrukce k otázkám. Text bez gramatických chyb je samozřejmostí.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

V této kapitole si představíme základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Zlínského kraje. Na konci kapitoly je vypracovaná SWOT analýza, kde jsou shrnuty klady a zápory tohoto kraje.

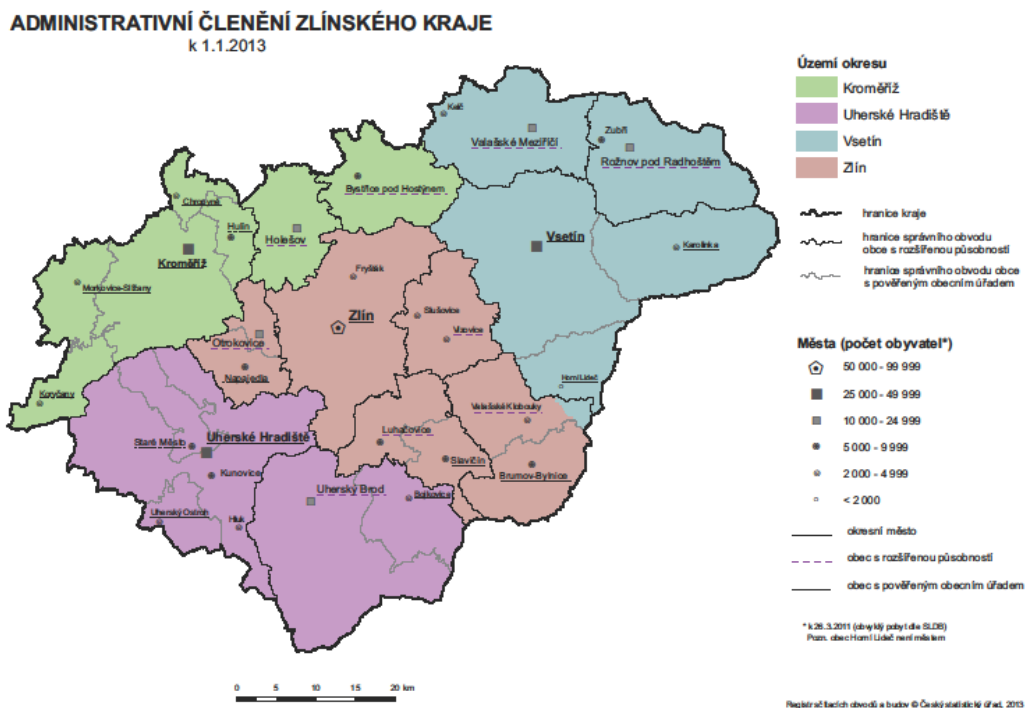
3.1 Základní charakteristika Zlínského kraje

Zlínský kraj představuje region s rostoucí životní úrovní, s moderní prosperující ekonomikou, představuje místo vhodné jak pro obyvatele, tak pro investory i návštěvníky.

Zlínský kraj vznikl k 1. lednu 2000. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji a okresu Vsetín, který spadal do Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava.

Leží na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a v severní části s krajem Moravskoslezským. Patří mezi čtvrtý nejmenší kraj v republice se svou rozlohou 3 963 km². Má celkem 305 obcí, ve kterých ke konci roku 2013 žilo 587 693 obyvatel.

Zlínský kraj je, co do nerostných surovin, spíše chudý. Nachází se zde hlavně ložiska cihlářských hlín, štěrkopísků (tato ložiska mají celorepublikový význam) a stavebního kamene, místní význam má těžba pískovce. Jen v malé míře se zde vyskytují naleziště ropy a zemního plynu. Ve Zlínském kraji se vyskytují dvě chráněné krajinné území, a to Beskydy a Bílé Karpaty, které svou rozlohou zabírají zhruba 30% území. Zlínský kraj se řadí na 7. místo mezi kraji v ČR v tvorbě hrubého domácího produktu. V popředí průmyslového potenciálu tohoto kraje jsou především podniky zpracovatelského průmyslu, jde zejména o podniky průmyslu kovodělného a dřevozpracujícího. K 31. 12. 2012 evidovaly úřady práce Zlínského kraje celkem 32 100 uchazečů o zaměstnání, registrovaná míra nezaměstnanosti byla 10,42 %. V rámci kraje měl nejvyšší míru nezaměstnanosti okres Vsetín (11,95 %) a naopak nejnižší okres Zlín (8,76 %) (ČSÚ, © 2014).



Obrázek 5: Administrativní členění Zlínského kraje (ČSÚ, ©2014)

3.2 Zlínský kraj po stránce demografické

Můžeme konstatovat, že od vzniku kraje v roce 2000 se počet obyvatel snižoval s výjimkou let 2007 a 2008 a v roce 2013 se počet obyvatel dokonce snížil o 1 394 osob. Pouze hlavní město Praha, Ústecký a Karlovarský kraj hlásily vyšší snížení obyvatel než ve Zlínském kraji. Opačnou pozici zaujímá kraj Středočeský, kde naopak nevíce obyvatel meziročně přibýlo, a to 10 520.

Poměrně stejnorodý vývoj počtu obyvatel v jednotlivých okresech se od toho krajského příliš nelišil a ve všech okresech kraje bylo zjištěno snížení počtu obyvatel. Největší bylo zaznamenáno ve Zlínském okrese o 413 osob, dále pak klesl počet obyvatel v okresech Uherské Hradiště o 365 osob, Vsetín o 313 a Kroměříž o 303 osob. Ve všech okresech kraje byl zaznamenán přirozený úbytek (více obyvatel kraje ve sledovaném období zemřelo, než kolik se ve stejném časovém úseku narodilo dětí), nejnižší ve vsetínském okrese 47 osob a nejvyšší v kroměřížském 266 osob. Z toho vyplývá, že přirozenou měrou tak v kraji ve sledovaném roce ubylo 769 obyvatel. V přepočtu na tisíc obyvatel kraje se v roce 2013 živě narodilo 10 dětí a zemřelo 11 osob. V uplynulém roce, stejně tak jako i

v předchozích letech, se na úbytku lidí v kraji podílelo záporné migrační saldo, přičemž výše migračního salda kraje v roce 2013 dosáhlo záporné hodnoty v počtu 625 osob. Úbytek obyvatel stěhováním byl zjištěn ve všech okresech kraje, nejnižší v kroměřížském (37 osob) a nejvyšší ve vsetínském (266 osob) (ČSÚ, ©2014).

Tabulka 1: Demografické ukazatele ve Zlínském kraji, zdroj ČSÚ, ©2014, vlastní zpracování

| Rok | Celkový přírůstek obyvatel | Přirozený přírůstek obyvatel | Migrační saldo | Živě narození | Zemřelí | Přistěhovalí | Vystěhovalí |
|------|----------------------------|------------------------------|----------------|---------------|---------|--------------|-------------|
| 2001 | -963 | -845 | -118 | 5 171 | 6 016 | 3 463 | 3 581 |
| 2002 | -930 | -660 | -270 | 5 195 | 5 855 | 4 216 | 4 486 |
| 2003 | -1 264 | -1 198 | -66 | 5 147 | 6 345 | 4 348 | 4 414 |
| 2004 | -1 160 | -761 | -399 | 5 217 | 5 978 | 3 972 | 4 371 |
| 2005 | -564 | -595 | 31 | 5 670 | 6 265 | 3 510 | 3 479 |
| 2006 | -303 | -314 | 11 | 5 612 | 5 926 | 3 528 | 3 517 |
| 2007 | 941 | 190 | 751 | 6 059 | 5 869 | 4 441 | 3 690 |
| 2008 | 632 | 259 | 373 | 6 261 | 6 002 | 3 842 | 3 469 |
| 2009 | -370 | -33 | -337 | 6 076 | 6 109 | 3 222 | 3 559 |
| 2010 | -681 | 45 | -726 | 6 106 | 6 061 | 3 102 | 3 828 |
| 2011 | -1 057 | -601 | -456 | 5 570 | 6 171 | 2 869 | 3 325 |
| 2012 | -1 337 | -600 | -737 | 5 493 | 6 093 | 2 788 | 3 525 |
| 2013 | -1 394 | -769 | -625 | 5 585 | 6 354 | 3 100 | 3 725 |

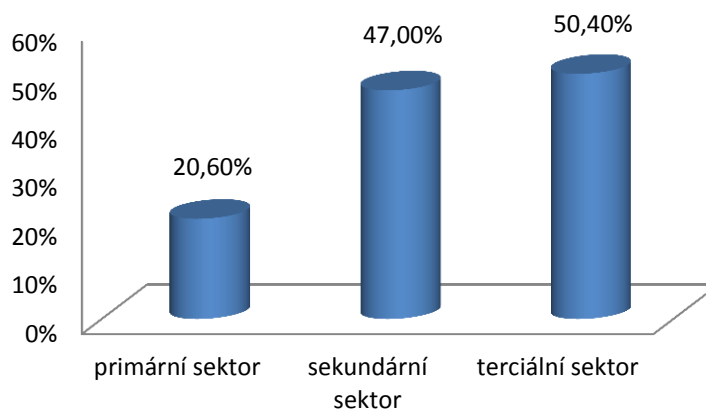
Shrnutí demografického vývoje:

- snížil se počet obyvatel, a to jak díky migračnímu úbytku, tak i díky přirozenému úbytku
- patříme mezi kraje s nejmenším počtem cizinců
- snížila se plodnost
- roste počet obyvatel důchodového věku
- naděje na dožití se zvýšil jak u žen, tak i u mužů
- průměrný věk obyvatel kraje roste (ČSÚ, ©2014)

3.3 Zlínský kraj po stránce sociální a hospodářské

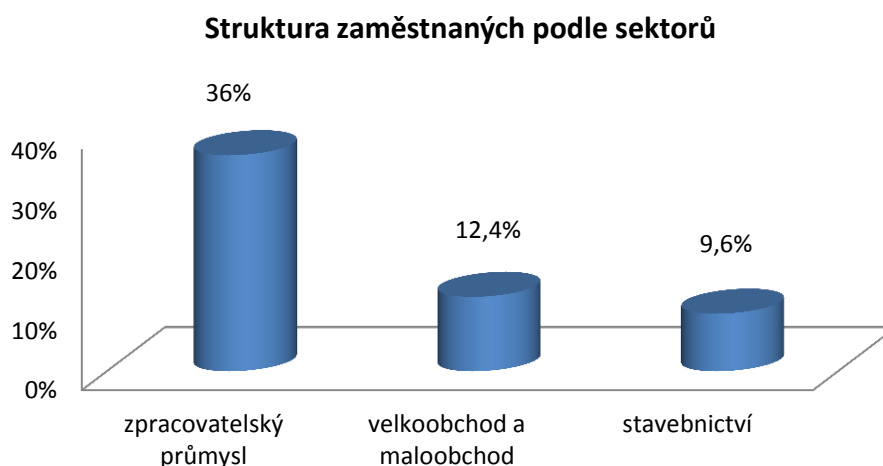
Podle českého statistického úřadu (2014) *pracovní síla od roku 2010 roste*. Ve srovnání s rokem 2008 došlo ke značnému snížení počtu ekonomicky neaktivních osob. V roce 2013 tedy pracovní síla představovala 59,0 % a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jen 41,0 %. Zároveň ale musíme podotknout, že obyvatelstvo stárne: roste počet seniorů, a to se promítá i v pracovní síle. V roce 2013 byl zjištěn poměrně markantní nárůst pracovní síly ve věkových kategoriích 45 až 59 let a 60 a více let. Naopak poklesla pracovní síla ve skupině osob ve věku 15 až 29 let. Nejsilnější složkou pracovní síly jsou zaměstnanci pracující v národním hospodářství – za poslední tři roky jejich počet poměrně výrazně roste. Změnila se tedy struktura pracovní síly, kdy vzrostlo zastoupení zaměstnaných z 91,5 % v roce 2010 na 93,2 % v roce 2013 (ČSÚ, ©2014).

Struktura zaměstnaných podle **sektorů** nezaznamenala ve sledovaných letech podstatných změn. V *primárním sektoru* (viz.graf níže) bylo zaměstnáno téměř 20,6 % obyvatel, v *sekundárním* pak 47,0 % a v *terciálním* 50,4 % z celkového počtu zaměstnaných v národním hospodářství.



Obrázek 6: Struktura zaměstnaných dle sektorů ve Zlínském kraji za rok 2013, ČSÚ 2014

Jednou ze sledovaných složek zaměstnanosti je i rozčlenění dle **jednotlivých průmyslových odvětví**. Ve Zlínském kraji nejvíce obyvatel pracuje ve *zpracovatelském průmyslu*, který zaměstnává přes 35 % obyvatelů Zlínského kraje. Po zpracovatelském průmyslu následuje *velkoobchod a maloobchod* s podílem 12,4 % a nejméně osob pracuje ve *stavitelství* s 9,6 %.



Obrázek 7: Rozdělení zaměstnaných dle průmyslu, ČSÚ 2014

V minulém roce, tedy v roce 2013 se ve Zlínském kraji vyšplhala **míra nezaměstnanosti** až k hodnotě **55,0 %**. Sice se stále nacházíme mírně pod republikovou úrovní, ale rozhodně to pro Zlínský kraj nejsou nikterak lichotivá čísla. U žen je míra zaměstnanosti dlouhodobě nižší než u mužů. V roce 2013 byla u žen 46,1 % a u mužů dosáhla výše 64,4 %. I míra ekonomické aktivity je v tomto kraji pod republikovým průměrem a v roce 2013 činila 59,0 %, tedy 0,3 p.b pod republikovou úrovní.

Shrnutí sociálního vývoje ve Zlínském kraji:

- dlouhodobě podprůměrná míra nezaměstnanosti
- roste pracovní síla a zároveň stárne
- především osoby do 40 let věku se ucházejí o práci
- počet nezaměstnaných osob v kraji je nad celorepublikovými hodnotami
- podíl starobních důchodců roste
- mzdová úroveň je v kraji nízká
- průměrné důchody patří dlouhodobě mezi nejnižší (ČSÚ, ©2014)

Zlínský kraj si tedy drží sice podprůměrnou míru nezaměstnanosti, ale mzdová úroveň je v kraji nižší než v ostatních krajích ČR. To může být dáno jednak polohou Zlínského kraje, špatnou dopravní dostupností a zároveň nepružností a neochotou zaměstnavatelů zvyšovat mzdy.

3.4 Zlínský kraj po stránce ekonomické

Od roku 2000 až do roku 2008 se hodnoty HDP každoročně zvyšovaly, ačkoliv přírůstky nebyly vyrovnané. Až v roce 2009 došlo k prvnímu poklesu HDP o 1,7 %. V roce 2011 HDP opět vzrostlo o 2,2 % na 182 mld. Kč a rovněž i rok následující přinesl 4,2procentní nárůst na 189,6 mld. Kč. V době psaní DP ještě nebyl zaznamenán údaj na ČSÚ pro rok 2013. Hrubý domácí produkt v přepočtu na jednoho obyvatele kontinuálně od roku 2000 roste. Vyjimku tvoří pouze roky 2009 a 2010, kdy byly zaznamenány poměrně velké propady. Naopak největší nárůst HDP na jednoho obyvatele sledujeme v roce 2008, kdy oproti roku 2007 vzrostlo HDP na obyvatele o 24 933 Kč. Čistý disponibilní důchod domácností, tedy údaj o tom, kolik mohou domácnosti opravdu utratit, se poměrně pravidelně každým rokem navyšoval až do roku 2010, kde zaznamenáváme mírný propad, ale roky 2011 a 2012 už nastartovaly opětovné zvýšení čistého disponibilního důchodu (ČSÚ, 2014).

Tabulka 2: Vybrané údaje za Zlínský kraj v letech 2000 – 2012 (ČSÚ, 2014b)

| Rok | Hrubý domácí produkt (mil. Kč) | Na 1 obyvatele (Kč) | Vývoj HDP ve stálých cenách (předchozí rok = 100) | Tvorba hrubého fixního kapitálu (mil. Kč) | Čistý disponibilní důchod domácností (mil. Kč) |
|------|--------------------------------|---------------------|---|---|--|
| 2000 | 110 652,1 | 185 019,4 | 104,7 | 27 228,4 | 67 935,6 |
| 2001 | 119 095,5 | 200 205,0 | 103,1 | 30 197,9 | 71 942,3 |
| 2002 | 123 314,7 | 207 790,1 | 102,0 | 37 018,8 | 74 702,9 |
| 2003 | 128 274,2 | 216 569,7 | 104,1 | 30 076,2 | 77 357,4 |
| 2004 | 135 255,9 | 228 748,3 | 101,9 | 30 315,0 | 80 259,3 |
| 2005 | 144 825,0 | 245 280,2 | 108,9 | 28 139,4 | 85 592,2 |
| 2006 | 156 644,3 | 265 557,8 | 109,2 | 33 933,8 | 93 857,0 |
| 2007 | 170 212,9 | 288 496,5 | 105,9 | 34 611,5 | 99 428,6 |
| 2008 | 185 264,1 | 313 429,5 | 109,4 | 34 872,2 | 104 207,4 |
| 2009 | 182 117,0 | 307 992,7 | 95,0 | 29 588,0 | 105 619,0 |
| 2010 | 178 020,0 | 301 494,3 | 101,7 | 33 049,0 | 103 705,0 |
| 2011 | 181 974,0 | 308 641,8 | 102,8 | 32 743,0 | 105 290,0 |
| 2012 | 189 577,0 | 322 246,0 | 101,0 | 30 975,0 | 107 511,0 |

3.5 SWOT analýza Zlínského kraje

| Silné stránky | Slabé stránky |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ silné proinovační prostředí ve Zlínském kraji opírající se hlavně o odvětví plastikářské, gumárenské a chemické ➤ vysoce kvalitní podnikatelské zázemí regionu – baťovská tradice ➤ velký počet zaměstnanců ve vědě a výzkumu (VaV) ➤ fungující a nově vznikající klastry ➤ nárůst veřejně přístupných míst pro internet ➤ kvalitní a dostupná zdravotnická péče ➤ atraktivní region bohatý na kulturně-historické památky, rozvoj cestovního ruchu, vysoká úroveň pohostinství a zařízení cestovního ruchu ➤ efektivní infrastruktura a rozvoj venkova | <ul style="list-style-type: none"> ➤ nevýhodná geografická poloha Zlínského kraje a s tím spojená špatná dopravní dostupnost ➤ nízká atraktivita pro investory ➤ výrazně ekonomicky podrozvinutý region zaostávající za průměrem ČR ➤ absence využití funkční strategické průmyslové zóny ➤ nízká spolupráce akademické aféry směrem k podnikatelům ➤ absolutní útlum zemědělských aktivit a zaměstnanosti v zemědělství ➤ nedostatek zahraničních turistů spojený se špatnou dopravní dostupností Zlínského kraje ➤ nízká průměrná mzda nacházející se hluboko pod celostátním průměrem |
| Příležitosti | Hrozby |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ efektivnější a účelnější využití průmyslových zón a revitalizace "brownfields" ➤ podpora a rozvoj silných odvětví, revitalizace tradičních s využitím nových technologií ➤ podpora klastrů a podpora jejich potenciálu ➤ narůstající počet vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva v porovnání s poklesem podílu osob s nejnižším vzděláním ➤ přilákání investic do průmyslu i VaV, vytvoření podmínek pro zapojení rizikového kapitálu | <ul style="list-style-type: none"> ➤ nízké investice do dopravní infrastruktury - špatná dopravní dostupnost ZK ➤ izolace ZK a nízká úroveň spolupráce s dalšími regiony ➤ odliv kvalifikovaných pracovníků a vysokoškoláků ze ZK ➤ nízká spolupráce mezi: VŠ- vědeckovýzkumnými institucemi- subjekty podpory inovačního podnikání a podnikatelskou sférou ➤ odchod investorů a firem ze ZK |

4 CÍLOVÁ SKUPINA 50+ NA ÚP ZLÍN

V této kapitole se zaměříme na skupinu UoZ ve věkové kategorii nad 50 let. Nejprve provedeme analýzu nezaměstnanosti uchazečů dle věku za období pěti let, a poté zacílíme na ekonomické ukazatele trhu práce ve Zlínském kraji. Následně bude provedeno meziroční srovnání nezaměstnanosti podle věkových skupin a na závěr bude podrobněji analyzována aktuální struktura uchazečů ve věku 50+ ve Zlínském kraji např. podle stupně postižení, délky evidence na ÚP, vzdělání a dle požadovaného zaměstnání.

4.1 Důchodový věk

Poslední dvě generace prošly zásadní civilizační změnou a to, že dochází k prodlužování věku. Je zdokumentováno, že od počátku 20. století se střední délka života prodloužila o zhruba třicet let. Při sledování změn je určující kategorie naděje dožití, která s velkou pravděpodobností určí, kolik let budete žít a že se dožijete určitého věku. Osoba ve věku 65 let či v jiném vyšším věku, má pravděpodobnost dožití vyšší než mladý člověk, neboť rizika exogenního či endogenního charakteru spojená s jeho zdravotním stavem, měla již větší možnost se projevit. Sak a Kolesárová (2012, s. 91 a 92) mezi hlavní příčiny vyššího věku dožití vidí především:

- pohlaví: muži se dožívají nižšího věku než ženy
- genetika: osoby s dlouho žijícími předky budou mít zpravidla také dlouhý život
- stravování: lidé s přiměřenou stravou žijí déle
- stavba těla: osoby s tenkými končetinami žijí déle
- lokace: ti, kteří žijí v bezkonfliktním městě nebo v mírném klimatu se dožívají delšího věku
- manželství prodlužuje délku života muže – dlouhodobě ženatí se zpravidla dožívají 70 a více let, u žen se taková souvislost neprojevila
- délku života kladně ovlivňuje čas strávený studiem: podle odborníků jediný rok prodloužení studia prodlouží život průměrně o osmnáct měsíců
- mezi osoby nejdéle žijící patří obyvatelé asijských národů
- antioxidanty ochraňují proti vlivům volných radikálů (obsahují je např. barevné ovoce a zelenina)

- zvýšená fyzická aktivita denně jako je např. rychlá chůze, jízda na kole či plavání může prodloužit reálný věk o dva až pět roků (2012).

Právě údaj o věku odchodu do důchodu, podle studie Saka a Kolesárové (2012, s. 93), patří bezesporu mezi základní údaje, do kterého se promítají společenské procesy spojené se stářím v jednotlivých evropských zemích. Do tohoto údaje jsou zahrnuty demografické, ekonomické, politické i sociální procesy. Dříve v evropských civilizacích panoval trend snižování věku odchodu do důchodu a zvyšování důchodu a z toho vyplývající zlepšování finančního zabezpečení stáří, jenže v posledních letech došlo k radikálnímu obratu. Nastala situace, kdy stagnuje jak důchodový věk, tak i velikost důchodu, a tím došlo k procesu zvyšování důchodového věku a snižování důchodu. Zvyšování věku odchodu do důchodu a snižování jeho částky je podle autorů (2012, s. 94) „výsledkem působení procesů v různých dimenzích; formálně-institucionálních (Evropská unie, OECD, Světová banka, Mezinárodní měnový fond), demografické procesy poklesu natality a růstu střední délky života; politicko-ideové procesy – převládnutí ideologie neoliberalismu; ekonomické procesy; růst deficitu státního rozpočtu, globalizace“. Dále podotýkají, že na věk odchodu do důchodu jsou vyvíjeny tlaky z obou stran, a to jak ve směru od nižšího k vyššímu především ze strany zákonodárců, tak i ve směru od vyššího k nižšímu ze strany zaměstnanců. Není výjimkou, že lidé středního věku velmi často registrují diskriminaci na trhu práce právě z důvodu svého „vysokého věku“ a od padesáti let výše se tento tlak stále zvyšuje.

Právě zvyšující se tendence posouvat hranici odchodu do důchodu, zapříčiňuje poměrně znatelný nárůst osob registrujících se na pracovních úřadech ve věku nad padesát let. Tento nešvar se řeší i ve Zlínském kraji, kde počet UoZ každým rokem stoupá a lze se domnívat, že s nastaveným trendem ještě poroste.

4.2 Analýza nezaměstnaných 50+

V této podkapitole se zaměříme na skupiny UoZ nad 50 let, kteří spadají do ohrožené skupiny obyvatel a dle prognóz se tato skupina bude i nadále zvětšovat. Dnes je ve velké míře pohlíženo na pracovníky nad 50 let poměrně s velkým despektem, neboť u zaměstnavatelů představují tito uchazeči „zátěž“ v podobě zaškolení, zaučení, mají pocit, že jsou pomalejší, neučí se tak rychle jako mladší, častěji řeší zdravotní problémy, ale už jen málokterý zaměstnavatel zohlední fakt, že uchazeč má za sebou např. třicetiletou praxi, může přinést firmě zkušenosti z předchozích zaměstnání nebo bude loajálnější než mladší kolega, který si za rok může najít lépe placenou práci v jiném městě. Na zaměstnávání

starších osob můžeme nahlížet i jako na celospolečenský problém, neboť za pár let bude takovýchto padesátníků na trhu práce mnohem více a budou zde i starší, kteří budou potřebovat odpracovat ještě 10-15 let, aby mohli odejít do důchodu. V současnosti je odchod do starobního důchodu pro produktivní věk nastaven na 67 let, tím pádem za pár let bude mít takový padesátník před sebou ještě cca 1/3 pracovního procesu.

Na základě takzvané malé důchodové reformy, které odstartovala na přelomu září a října v roce 2011, půjdou dnešní třicátníci do důchodu o více než pět let starší oproti věku, v němž chodí lidé nyní. Bývalý ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek prosadil, že zvyšování odchodu do starobního důchodu bude postupně pokračovat i nad hranici 65 let. Dosud platilo, že čím více má žena dětí, tím dříve bude mít nárok odejít do penze. Tyto diference se však mají postupně snižovat až k celkovému sjednocení nezávisle na počtu dětí a pohlaví. „Podle demografické prognózy Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy z roku 2010 se však důchodového věku - podle schválené reformy - téměř pětina mužů ani nedožije“. Opozice s odboráři sice namítají, že v sedmdesáti letech nelze pracovat stejně kvalitně a výkonně jako předtím, zvláště pak u manuálních profesí. A není ani jisté, zda se změní postoj firem, potažmo zaměstnavatelů, zaměstnávat pracovníky nad 50 let. (Aktuálně.cz, 2011). V níže uvedené tabulce můžeme vidět, jak se postupně odchod do penze prodlužuje.

Tabulka 3: „Kdy půjdete do důchodu? Začíná platit nová tabulka“ (zdroj: Aktuálně.cz, 2011, interní dokumenty ÚP, vlastní úprava).

| Rok narození | Muž | Žena (v závislosti na počtu dětí) | 1 dítě | 2 děti | 3 a 4 děti | 5 a více dětí |
|--------------|--------|-----------------------------------|--------|--------|------------|---------------|
| 1959 | 64r | 64r | 63+2m | 61+8m | 60+2m | 58+8m |
| 1965 | 65r | 65r | 65r | 64+8m | 63+2m | 61+8m |
| 1971 | 66r | 66r | 66r | 66r | 66r | 64+8m |
| 1977 | 67r | 67r | 67r | 67r | 67r | 67r |
| 1983 | 68r | 68r | 68r | 68r | 68r | 68r |
| 1985 | 68r+4m | 68r+4m | 68r+4m | 68r+4m | 68r+4m | 68r+4m |
| 1990 | 69r+2m | 69r+2m | 69r+2m | 69r+2m | 69r+2m | 69r+2m |
| 1995 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

Stránky České správy sociálního zabezpečení rovněž nabízejí možnost spočítat si přesný odchod do důchodu. Možná jen tato instituce mohla zvolit srozumitelnější formu, či

formuli, neboť přesný výpočet zní takto: „U ročníků narozených po roce 1977 se důchodový věk stanoví tak, že se k věku 67 let přičte takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977“ (ČSSZ, ©2013).

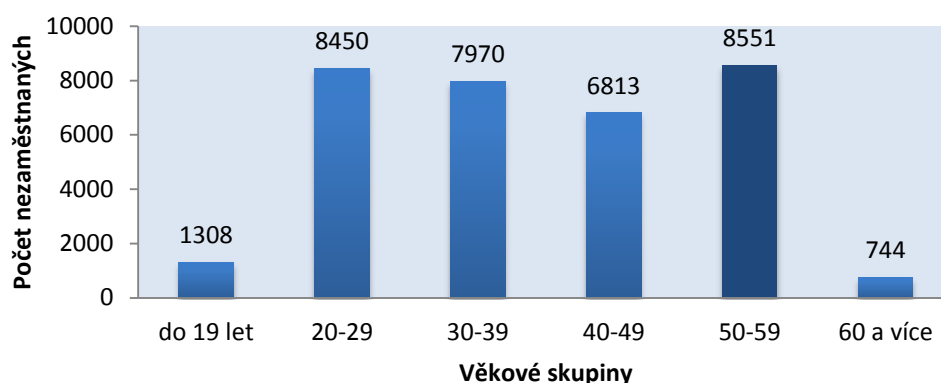
4.2.1 Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji za posledních pět let

Jak je vlastně početná skupina UoZ nad 50 let na ÚP? Jedná se o velkou skupinu nezaměstnaných či nikoliv? Na tyto otázky najdeme odpověď v následující analýze. Zaměříme se na tuto skupinu za posledních pět let.

Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v roce 2009

Jak již bylo řečeno, podkladem pro realizaci APZ jednotlivých ÚP jsou „Programy realizace APZ“ vždy pro jeden, konkrétní rok, pro který byly zpracovány požadavky a specifika vyplývající z regionálního trhu práce, dále pak vyplývající ze složení UoZ v evidenci ÚP a rovněž na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu. Úřady práce při realizaci APZ respektují cíle a požadavky zaměstnanosti zadané Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pro rok 2009 MPSV určilo, aby ÚP podporovaly zejména následující skupiny nezaměstnaných: starší 50 let, mladší do 20 let, ženy, dlouhodobě nezaměstnaní, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku a osoby dotčené současnou hospodářskou recesí. (MPSV, © 2014)

V roce 2009 byl zaznamenán pokles výkonnosti české ekonomiky a to se negativně projevilo na celkovou úroveň zaměstnanosti. Úřady práce Zlínského kraje ke konci roku 2009 evidovaly celkem 33 836 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 10,83 %. V ČR se Zlínský kraj podílel 6,3 % na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. V porovnání s koncem roku 2008 nejvíce osob přibýlo ve skupině s délkou nezaměstnanosti 3-6 měsíců a 6-9 měsíců. Počet volných pracovních míst o více jak dvě třetiny klesl a ke konci roku bylo v kraji nabízeno 1 252 volných míst. Tím pádem došlo ke zvýšení počtu uchazečů na jedno pracovní místo: z 5 v roce 2008 na 27 v roce 2009 (ČSÚ, ©2012a). Pokud se zaměříme na sledovanou skupinu osob na trhu práce v roce 2009, tedy osoby nad padesát let, následný graf nám ukazuje, kolik osob z celkově registrovaných UoZ ve Zlínském kraji spadá do této kategorie.



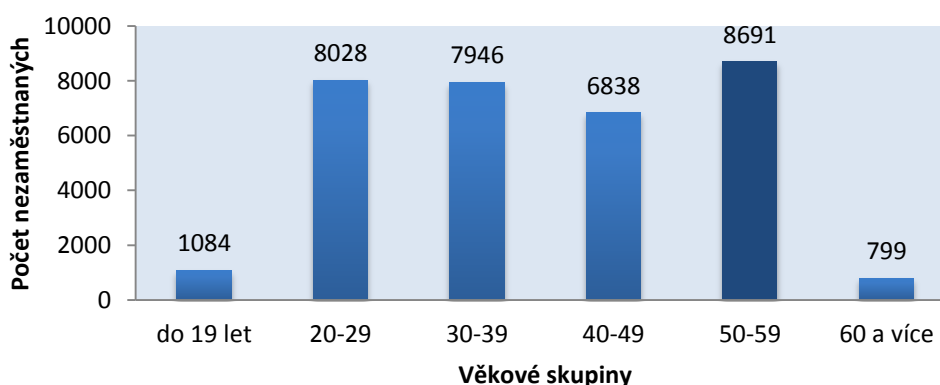
Obrázek 8: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2009 (interní dokumenty ÚP Zlín)

V naší sledované kategorii vidíme nejpočetnější zastoupení v celkovém počtu 8 551 UoZ. Hned za ní následuje kategorie 20 – 29 let, poté kategorie 30 – 39 let, pak skupina 40 – 49 let. Nejmenší skupinu tvoří uchazeči do 19 let a nad 60 let.

Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v roce 2010

V roce 2010 nastal poměrně markantní nárůst nezaměstnaných ve věkové kategorii 50-59 let. MPSV stanovilo pro rok 2010, aby opatření APZ podporovalo zejména tyto oblasti: starší 50 let, mladí do 20 let, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, osoby se zdravotním postižením a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku (MPSV, © 2014).

Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2010

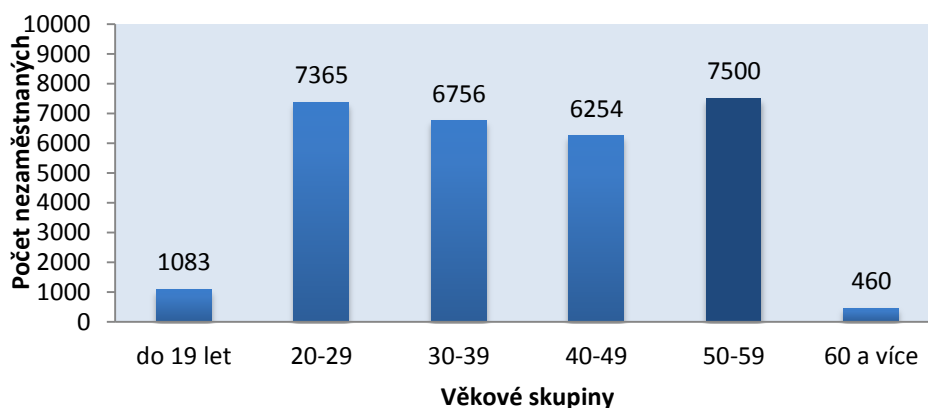


Obrázek 9: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2010 (interní dokumenty ÚP Zlín)

Úřady práce sice mají dle APZ podporovat věkovou skupinu 50+, ale bez součinnosti a potřeby nabírat nové zaměstnance do velkých i menších firem, k soukromníkům či do státních podniků, se tato snaha májí účinností. Jen velmi těžko mohou úředníci ÚP nabízet místa, když jim zaměstnavatelé neposkytují dostatečnou podporu a pracovních míst je jako šafránu. Bez dostatečné nabídky pracovních pozic, pružnosti pracovního trhu se nemůže realizovat umístění uchazečů.

Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v roce 2011

Úřady práce ve Zlínském kraji evidovaly na konci roku 2011 celkem 29 418 uchazečů o zaměstnání. V porovnání s koncem roku 2010 se počet nezaměstnaných snížil o 3 968 míst, tj. o 11,9 %. Volná pracovní místa se proti stavu na konci roku 2010 zvýšila o 345. Nárůst počtu volných pracovních míst v kraji se projevil poklesem počtu uchazečů na jedno pracovní místo z 26 ke konci roku 2010 na 18 v roce 2011 (ČSÚ, ©2012b).



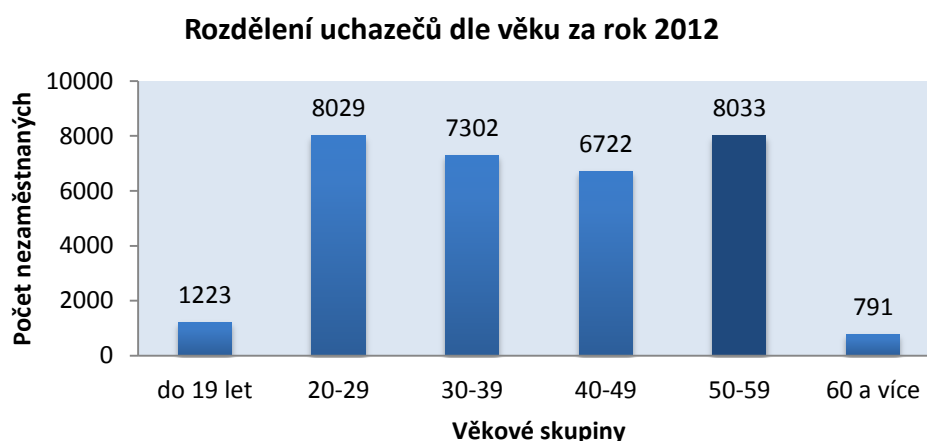
Obrázek 10: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2011 (interní dokumenty ÚP Zlín)

Z tabulky je zřejmé, že opět nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči v kategorii 50 – 59 let, ovšem hned za ní následuje skupina 20 -29 let, poté skupina 30 – 39 let, dále pak skupina 40 – 49 let. Nejmenší zastoupení čítá kategorie do 19 let a nad 60 let.

Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v roce 2012

Ve srovnání s koncem předchozího roku se zvýšil počet nezaměstnaných o 2 682 osob (o 9,1 %) a úřady práce ve Zlínském kraji registrovaly ke konci roku 2012 celkem 32 100 uchazečů o zaměstnání. Od 1.1.2012 začala platit novela zákona č. 435/2004 Sb.o

zaměstnanosti, která podle § 35 ruší dosavadní povinnost zaměstnavatelů nahlašovat volná pracovní místa. Platností této novely se zkomplikovala práce úředníkům ÚP, protože jakékoliv informace ohledně volných pracovních míst má pouze informativní a přibližný charakter. Oproti konci roku 2011 se snížil počet volných míst o 321. Pokles nabízených míst a zvýšením počtu uchazečů o zaměstnání v kraji se odrazilo ve zvýšeném počtu uchazečů na jedno pracovní místo z 18 na konci roku 2011 na 25 v roce 2012 (ČSÚ, © 2013).

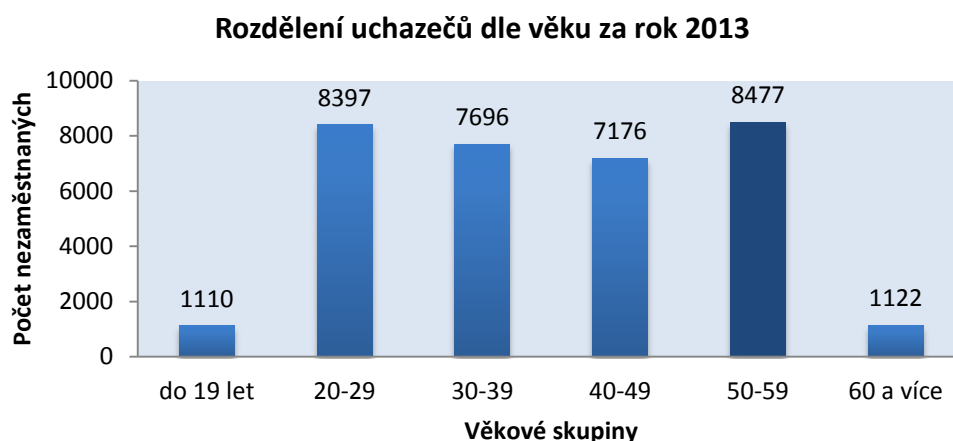


Obrázek 11: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2012 (interní dokumenty ÚP Zlín)

V roce 2012 vidíme téměř vyrovnání co do počtu uchazečů ve dvou největších kategoriích, a to kategorie 20 – 29 let a kategorie 50 – 59 let. Tyto skupiny byly téměř vyrovnané s rozdílem 4 uchazečů. Tradičně nejmenší skupinu tvoří uchazeči do 19 let a osob nad 60 let.

Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v roce 2013

Na konci listopadu roku 2013 bylo na úřadech práce ve Zlínském kraji evidováno 31 519 uchazečů, ke konci tohoto roku hodnota dosahovala čísel uvedených v grafu, tedy na číslo 33 978 nezaměstnaných. K největšímu nárůstu došlo v okrese Uherské Hradiště, naopak k nejmenšímu v okrese Vsetín. Ve sledované kategorii pro osoby 50-59 let došlo za tento rok k největšímu nárůstu UoZ. Nárůst zaznamenáváme už i v kategorii 60 let a více. (ČSÚ, © 2014c)



Obrázek 12: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2013 (interní dokumenty ÚP Zlín)

Proč došlo k takovému zvýšení nezaměstnanosti? K této otázce se vyjádřil i bývalý ředitel ÚP Zlín, pan Mgr. Janíček, který na otázku reportéra: „Jaký vývoj nezaměstnanosti očekáváte v roce 2013?“, uvedl: „pokud jde o poslední aktuální čísla, tak jsme skutečně překvapeni, k jakému masivnímu nárůstu došlo. Na konci listopadu míra nezaměstnanosti v kraji činila 9,5 %, v prosinci už 10,42 %. Dochází navíc k nedobrému efektu, že nám hodně klesá počet lidí, které vyřazujeme z evidence. Nejen že nám narůstá počet těch, kteří na úřad přicházejí a stávají se uchazeči o práci, ale rapidně nám klesl počet lidí, kteří se buď najdou práci, začnou podnikat, nebo je z různých důvodů vyřadíme. Za měsíc prosinec bylo vyřazeno jen 1127 uchazečů“ (Janíček, 2013). Na otázku, „čemu to přičítá“, odpověděl, že „je to způsobeno nedostatkem volných pracovních míst. Zaměstnavatelé se snaží šetřit všude, kde mohou. Provádějí nejruznější optimalizace. Řada z nich řeší to, aby se vůbec na trhu udrželi a přežili. Tady je potřeba říci, že lidé si už uvědomili, jak je dobré mít práci, ledač skousnou a snaží se za každou cenu v práci udržet“ (Janíček, 2013).

4.2.2 Aktuální struktura uchazečů ve věku 50+ ve Zlínském kraji

Podle průzkumu Evropského sociálního fondu „podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob ÚP starších 50 let věku tvoří v kraji celkem 27,1%“ (MPSV-ESF, ©2013).

Zaměříme-li se na strukturu uchazečů v naší věkové skupině a budeme-li vycházet z neaktuálnějších dat od ÚP Zlín sestavené k 30.9.2014 vidíme, že k tomuto datu se ve Zlínském kraji nacházelo 8 458 nezaměstnaných ve věkové skupině 50 +. První tabulka nám ukazuje rozdělení dle **stupně postižení**, tedy I. až III. stupeň postižení, osoby se

zdravotním omezením a zdravé uchazeče o zaměstnání. Přes polovinu nezaměstnaných tvoří osoby zdravé-bez omezení, celkem 5 971 osob, v I. stupni omezení je 1 541 osob, II. stupeň čítá 766 osob a třetí, nejzávažnější stupeň, čítá jen 5 osob. Osob se zdravotním omezením je 175.

Tabulka 4: Struktura uchazečů dle stupně postižení (interní dokumenty ÚP Zlín, vlastní zpracování)

| Struktura OZP | Zlínský kraj | | |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | M | Ž | celkem |
| I. st. | 771 | 770 | 1 541 |
| II. st. | 450 | 316 | 766 |
| III. st. c,f | 4 | 1 | 5 |
| OZZ | 70 | 105 | 175 |
| zdraví | 3 276 | 2 695 | 5 971 |
| celkem | 4 571 | 3 887 | 8 458 |

Uchazeče nad 50 let rovněž můžeme dělit dle **délky evidence ne ÚP**. Nejkratší délka evidence se počítá do 3 měsíců a nejdelší délka evidence je více jak 24 měsíců, tedy více jak 2 roky. Z níže uvedené tabulky je patrné, že nejpočetnější skupina UoZ je v kategorii nad 24 měsíců, patří do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných a jsou to buď uchazeči, kteří si jen velmi těžko hledají práci, např. kvůli zdravotnímu stavu nebo kvůli nízkému vzdělání, anebo jsou to tzv. čekatelé na důchod.

Tabulka 5: Struktura uchazečů dle délky evidence (interní dokumenty ÚP Zlín, vlastní zpracování)

| Délka evidence | Zlínský kraj | | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| | M | Ž | celkem |
| do 3 měsíců | 510 | 530 | 1 040 |
| 3 - 6 měsíců | 544 | 466 | 1 010 |
| 6 - 9 měsíců | 460 | 367 | 827 |
| 9 - 12 měsíců | 389 | 253 | 642 |
| 12 - 24 měsíců | 817 | 646 | 1 463 |
| více než 24 měsíců | 1 851 | 1 625 | 3 476 |
| celkem | 4 571 | 3 887 | 8 458 |

Další tabulka nám ukazuje pohled na UoZ z pohledu **vzdělání**. U starších uchazečů převládá jednoznačně nejvyšší dosažené vzdělání vyučení v oboru. Poměrně hodně uchazečů má základní vzdělání, z celkového počtu 8 458 dosahuje základního vzdělání 1 652 uchazečů, z toho převážně ženy. Poté následuje úplné střední odborné s maturitou, vysokoškolské a ostatní. Nejmenší počet uchazečů má vzdělání neúplné základní.

Tabulka 6: Struktura uchazečů dle nejvyššího dosaženého vzdělání (interní dokumenty ÚP Zlín, vlastní zpracování)

| Nejvyšší dosažené vzdělání | Zlínský kraj | | |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | M | Ž | celkem |
| A Bez vzdělání | 0 | 4 | 4 |
| B Neúplné základní | 1 | 0 | 1 |
| C Základní + praktická škola | 634 | 1 018 | 1 652 |
| D Nižší střední | 0 | 5 | 5 |
| E Nižší střední odborné | 24 | 35 | 59 |
| H Střední odborné (vyučení) | 2 752 | 1 520 | 4 272 |
| J Střední nebo střední odborné | 16 | 107 | 123 |
| K ÚSV | 71 | 116 | 187 |
| L ÚSO (vyučení s maturitou) | 143 | 71 | 214 |
| M ÚSO s maturitou (bez vyučení) | 584 | 852 | 1 436 |
| N Vyšší odborné | 5 | 10 | 15 |
| R Bakalářské | 11 | 10 | 21 |
| T Vysokoškolské | 315 | 133 | 448 |
| V Doktorské | 15 | 6 | 21 |
| celkem | 4 571 | 3 887 | 8 458 |

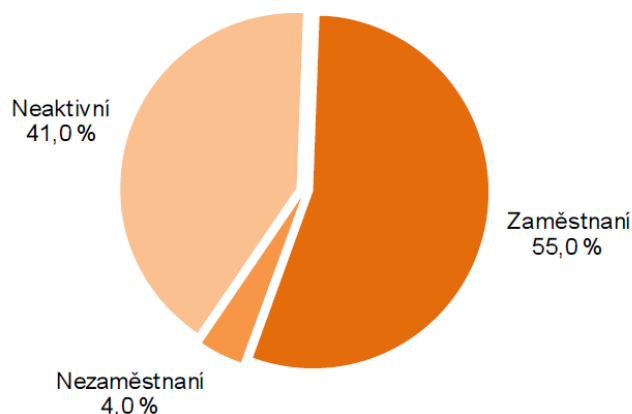
Jednou z dalších charakteristik vytyčené skupiny, je charakteristika **dle požadovaného zaměstnání**. Téměř rovným dílem by muži i ženy nejraději pracovali jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, celkem 2 627 uchazečů, poté jako pracovníci ve službách a prodeji s počtem 1 678 uchazečů a následně jako řemeslníci a opraváři s počtem 1 278 uchazečů. Nejmenší zájem je o práci v ozbrojených silách, jen 1 muž a 1 žena.

Tabulka 7: Struktura uchazečů dle požadovaného zaměstnání (interní dokumenty ÚP Zlín, vlastní zpracování)

| Třídy CZ-ISCO podle požadovaného zaměstnání | Zlínský kraj | | |
|--|--------------|--------------|--------------|
| | M | Ž | celkem |
| 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci | 65 | 15 | 80 |
| 2 Specialisté | 183 | 161 | 344 |
| 3 Techničtí a odborní pracovníci | 376 | 201 | 577 |
| 4 Úředníci | 139 | 615 | 754 |
| 5 Pracovníci ve službách a prodeji | 626 | 1 052 | 1 678 |
| 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství a lesnictví | 44 | 24 | 68 |
| 7 Řemeslníci a opraváři | 1 139 | 139 | 1 278 |
| 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři | 632 | 177 | 809 |
| 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 1 238 | 1 389 | 2 627 |
| 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách | 1 | 1 | 2 |
| nezadáno | 128 | 113 | 241 |
| celkem | 4 571 | 3 887 | 8 458 |

4.2.3 Trh práce ve Zlínském kraji

V roce 2013 žilo ve Zlínském kraji 586,3 tis. obyvatel. Ekonomické postavení obyvatel vyjadřuje postavení osob na trhu práce. Osoby jsou členěny na *zaměstnané*, *nezaměstnané* a *ekonomicky neaktivní*. Rozdělení populace je výrazně ovlivněno demografickým vývojem a dále ekonomickým vývojem v zemi či kraji. Pracovní sílu ve Zlínském kraji představuje 59 % obyvatel, přičemž zhruba 276 tis. osob je *zaměstnaných* a přes 20 tis. osob je *nezaměstnaných*. Skupinu neaktivních ve starší věkové kategorii tvoří především osoby ve starobním důchodu a v mladší kategorii představují tuto skupiny studující nebo osoby pečující o dítě a domácnost. (ČSÚ, © 2014d)



Obrázek 13: ČSÚ-VŠPS Podíly zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 a více let ZK (ČSÚ, © 2014d)

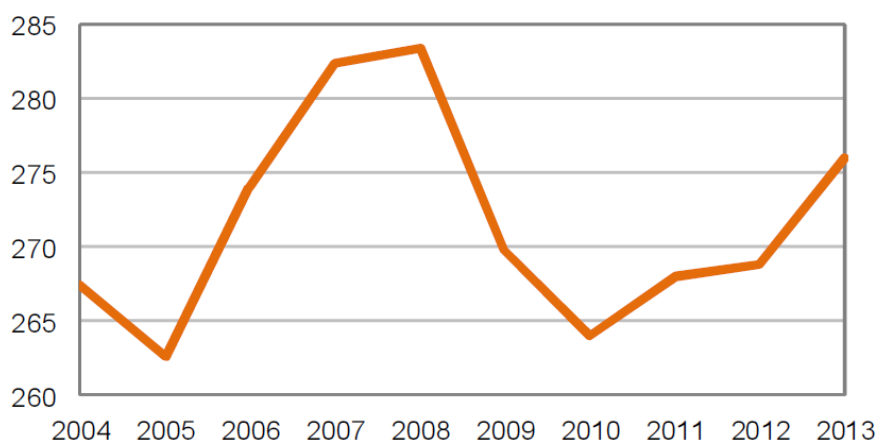
Pokud porovnáme obecnou míru nezaměstnanosti a míru ekonomické aktivity podle krajů vidíme, že Zlínský kraj s počtem nezaměstnaných s 21,3 tis. obyvatel si na tom nestojí ve srovnání s ostatními kraji nejhůře. Velmi špatně je na tom, co do nezaměstnanosti, Moravskoslezský kraj s počtem 57,1 tis. nezaměstnaných, naopak nejlépe si stojí kraj Plzeňský, kde je „jen“ 14,1 tis. nezaměstnaných. Největší míra nezaměstnaných v procentním vyjádření je v kraji Karlovarském a Ústeckém, přičemž hodnoty nad 10 % nejsou v těchto krajích žádným překvapením či výjimkou. Naopak nejmenší míra nezaměstnanosti je již tradičně v Praze, jen okolo 3 %. Míra ekonomické aktivity je rovněž největší v Praze a nejmenší v Moravskoslezském kraji. (ČSÚ, © 2014d)

Tabulka 8: Nezaměstnaní, obecná míra nezaměstnanosti a míra ekonomické aktivity podle krajů v roce 2012 (ČSÚ, ©2013b, zpracováno podle Statistická ročenka Zlínského kraje 2013, vlastní zpracování 2014)

| ČR, kraje | Nezaměstnaní (tis. osob) | Míra nezaměstna nosti (%) | Míra ekonomické aktivity (%) |
|------------------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| | celkem | celkem | celkem |
| Česká republika | 366,9 | 7,0 | 58,6 |
| Hl. m. Praha | 20,9 | 3,1 | 61,9 |
| Středočeský | 30,3 | 4,6 | 60,4 |
| Jihočeský | 17,8 | 5,7 | 57,8 |
| Plzeňský | 14,1 | 4,8 | 59,5 |
| Karlovarský | 16,2 | 10,5 | 60,0 |
| Ústecký | 42,7 | 10,8 | 56,8 |
| Liberecký | 20,0 | 9,3 | 57,6 |
| Královéhradecký | 19,3 | 7,1 | 57,8 |
| Pardubický | 19,9 | 7,7 | 58,5 |
| Vysočina | 15,8 | 6,4 | 56,8 |
| Jihomoravský | 47,4 | 8,1 | 58,6 |
| Olomoucký | 24,1 | 7,7 | 57,3 |
| Zlínský | 21,3 | 7,4 | 57,5 |
| Moravskoslezský | 57,1 | 9,5 | 57,2 |

Struktura dle počtu zaměstnaných

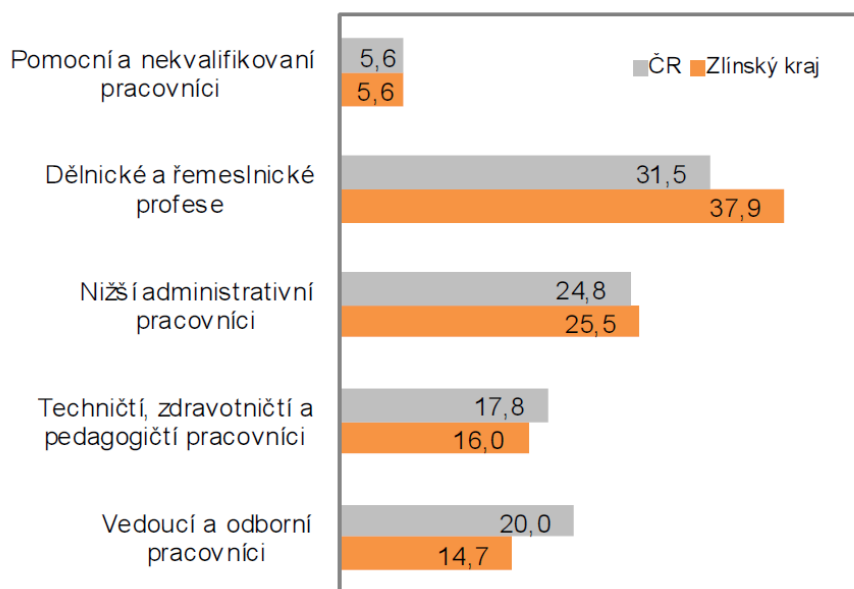
Ekonomická krize, která se nevyhnula ani Zlínskému kraji zapříčinil pokles zaměstnaných osob mezi roky 2008 a 2009 o 19,4 tis. osob. V roce 2013 bylo ve Zlínském kraji zaměstnáno 276,1 tis. osob.



Obrázek 14: ČSÚ-VŠPS. Vývoj počtu zaměstnaných ve věku 15 s více let ve Zlínském kraji v letech 2004 – 2013, v tis. osob. (ČSÚ, © 2014d)

Struktura dle tříd zaměstnání

Struktura dle tříd zaměstnání ve Zlínském kraji byla podobná republikovému průměru a vyšší podíl zaměstnaných byl zaznamenán u profesí vyžadující vyšší vzdělání, jako např. vyšší administrativní pracovníci a dělnické řemeslnické profese. Nižší podíl osob byl zaměstnán ve skupině vedoucích a odborných pracovníků.



Obrázek 15: ČSÚ-VŠPS, Podíly vybraných skupin zaměstnání (CZ-ISCO) na celkovém počtu zaměstnaných Zlínský kraj 2013, uvedeno v % (ČSÚ, © 2014d)

Osoby nad 50 let

Na území České republiky žilo v roce 2013 ve věkové kategorii 55-64 let celkem 1,5 mil. obyvatel. Tyto osoby předdůchodového nebo důchodového věku můžeme rozdělit do tří skupin:

- zaměstnaní (celkem 750 tis. osob)
- nezaměstnaní (46,3 tis. osob)
- ekonomicky neaktivní (656,5 tis. osob)

Přes polovinu osob ve věku 55-64 let bylo v roce 2013 zaměstnáno. V zaměstnanosti starších osob zaznamenáváme značné mezikrajové rozdíly. Pochopitelně první příčku zaměstnanosti starších si drží Praha, opačný konec patří Moravskoslezskému kraji. Ve Zlínském kraji pracovalo v této kategorii 66,8 % mužů a 44,4 % žen. Zaměstnanost starších osob byla u mužů nadprůměrná, u žen podprůměrná. (ČSÚ, © 2014d)

4.2.4 Meziroční srovnání nezaměstnanosti podle věkových skupin

Při podrobnější analýze nezaměstnanosti seniorů vidíme, že za poslední tři roky je největší podíl nezaměstnaných ve skupině 25 – 34 let, hned poté následuje skupina osob 45 – 54 let. V roce 2011 je tento poměr naprosto stejný, tedy 5,5 tis. nezaměstnaných v těchto dvou kategoriích. Jedná se tedy o dvě primární skupiny, a pokud bychom přičetli ke skupině osob 45-54 let i skupinu 55 a více let, pak dostaneme jednu velkou, co do počtu nezaměstnaných největší kategorii. Z celkové nezaměstnanosti můžeme usuzovat, že trend zaměstnanosti roste – v roce 2010 čítala celková nezaměstnanost 24,5 tis. osob, ale v roce 2012 už jen 21,3 tis. osob, tedy pokles během dvou let o 3,2 tis.

Tabulka 9: Nezaměstnaní podle věku ve Zlínském kraji (ČSÚ, ©2013b, převzato ze: Statistická ročenka Zlínského kraje, vlastní úprava)

| Rok | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Nezaměstnaní celkem (tis. osob) | 24,5 | 22,2 | 21,3 |
| v tom ve věku: | | | |
| 15 - 24 let | 3,8 | 3,5 | 3,8 |
| 25 - 34 let | 6,7 | 5,5 | 5,4 |
| 35 - 44 let | 4,7 | 4,2 | 4,5 |
| 45 - 54 let | 5,4 | 5,5 | 4,7 |
| 55 a více let | 3,9 | 3,5 | 2,9 |

Obecná míra nezaměstnanosti je nejvyšší ve věkové skupině do 24 let. Zřejmě to může souviset s frickční nezaměstnaností, kdy si mladí lidé hledají zaměstnání během studia nebo hned po studiu, či ženy na mateřské dovolené. Všeobecně lze říci, že i obecná míra nezaměstnanosti rok od roku klesá a zatímco v roce 2010 činila obecná míra nezaměstnanosti 8,5 %, v roce 2012 to bylo o 1,1 % méně.

Tabulka 10: Obecná míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji (ČSÚ, ©2013b, převzato z: Statistická ročenka Zlínského kraje, vlastní úprava)

| Rok | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|------------|------------|------------|
| Obecná míra nezaměstnanosti celkem (%) | 8,5 | 7,6 | 7,4 |
| v tom ve věku: | | | |
| 15 - 24 let | 17,9 | 17,1 | 20,3 |
| 25 - 34 let | 9,4 | 7,8 | 8,1 |
| 35 - 44 let | 5,9 | 5,1 | 5,3 |
| 45 - 54 let | 7,3 | 7,6 | 6,5 |
| 55 a více let | 9,2 | 7,8 | 6,1 |

4.2.5 Shrnutí

Nejen Česká republika, ale i ostatní země Evropské unie se potýkají se stárnutím populace. Společnost Alternativa 50+ uvádí, že *“jedna z prognóz demografického vývoje Českého statistického úřadu ukazuje, že zatímco v roce 2007 tvořily osoby starší 65 let necelých 15 % obyvatel ČR, v roce 2050 to bude již kolem 31 %.* S tímto jevem často také souvisí tzv. *„demografická panika“*, tedy strach ze stárnutí populace a dalšího demografického vývoje“ (Alternativaplus, ©2014). Demografické stárnutí a postavení osob starších padesáti let nabývá na důležitosti. Generace 50+ si sice snaží udržet práci až do důchodového věku, ale špatné pracovní podmínky, zvyšující se tlak na odchod do důchodu za strany zaměstnavatele, snižují motivaci i ochotu zaměstnanců dále pracovat. Někteří zaměstnanci raději opustí své místo a zvolí dřívější odchod do důchodu nebo dřívější odchod do důchodu může být východiskem při dlouhodobé nezaměstnanosti, přičemž volí tuto možnost i pracovníci, kteří by už jen obtížně získali práci, či vykonávají namáhavou manuální práci. Je všeobecně známo, že předčasné důchody jsou nevýhodné především kvůli krácení následného důchodu a každopádně neřeší situaci lidí obtížně uplatnitelných na trhu práce.

Nezaměstnaností starších se nepopisuje jen v knihách a odborné literatuře, nýbrž jde o hojně diskutovaný problém, který je řešen i denním tiskem. Deník Novinky.cz dne 24. 10.

2014 přinesl velmi zajímavý článek s názvem „Práci má jen polovina lidí nad 55 let, předsudky zůstávají“. Podle tohoto serveru jen polovina občanů mezi roky 55 – 64 let má práci a podle psychologů, v nezaměstnanosti starších lidí hrají důležitou roli především předsudky zaměstnavatelů. Ministerstvo práce se chce na tuto věkovou skupinu zaměřit a podle slov ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové „ jsou toto čísla, na která je třeba reagovat. Ke změně stavu je nutná spolupráce ministerstev, úřadů práce, zaměstnavatelů, škol, neziskových organizací, změna atmosféry na trhu práce, změna vztahu k starším, dodává ministryně“. Článek dále popisuje složitou anabázi s hledáním práce dvaapadesátiletého Otakara, který obešel celkem 58 firem a zúčastnil se 18 konkurzů a výběrových řízení. Během těch dvou a půl let se dočkal jen odmítnutí. Pan Otakar dále uvádí: „Někde byli tak slušní, že mi řekli rovnou, že jsem pro ně neperspektivní, jinde, protože se báli, že bych je mohl nařknout z diskriminace, mi dávali vágní odpovědi, proč o mne nestojí. Po pravdě říkám, že jsem ale nemohl vzít práci ve skladu, protože kvůli páteři nemohu celý den tahat bedny ani dělat výkopy.“ Zaměstnavatelé zdůvodňují svoji nechuť přijímat starší pracovníky opakováním mýtů, že se jedná o pracovníky s nižší výkonností, o méně kvalifikované pracovníky bez schopnosti učit se něco nového. Někteří zaměstnavatelé zase nechuť zaměstnávat starší pracovníky vysvětlují tím, že by podle jejich názoru do pracovního kolektivu vnášeli „odborové manýry“ – např., že by nechtěli pracovat bez pojištění, bez možnosti vyplácení mzdy na dlaň, dálkoví řidiči požadují přestávky v práci atd. Psychologové potvrzují tezi, že mladá generace není připravena pracovat ve smíšeném kolektivu. Mladí mají o starší generaci mylné, zato časté názory jako např., že důchody určené pro starší generaci ruinují naši ekonomiku, čímž představují pro generaci mladých nebezpečí a ohrožení jejich budoucnosti. „Otevřeně řečeno, nemám chuť řešit v práci problémy, zda moje padesátiletá kolegyně uvaří uzené či ohřeje párky pro svého manžela k večeři, jak daleko má do penze a jak ji berou kolena,“ řekl Právu 23letý vedoucí pracovník Petr. „Spíše mne baví rozebrat s kolegy nějakou pěknou pařbu, po práci si s nimi vyjet na bruslích. To s kolegou dědou, nemohu, maximálně by mne vzal na ryby.“ (Novinky.cz, ©2014).

I ve Zlínském kraji jsme zaznamenali nárůst počtu UoZ ve věkové hranici nad padesát let a předpokládá se i nárůst uchazečů v důsledku stále se posunujícího se odchodu do důchodu. Typický představitel této kategorie je osoba nad 50 let, zdravá, více jak 24 měsíců v evidenci na ÚP, vyučen a požadované zaměstnání v oblasti pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Pro vypracování projektu na zvýšení zaměstnanosti osob ve vytyčené skupině je kromě provedení analýzy důležité i sestavit dotazníkové šetření pro danou cílovou skupinu. Projekt na podporu zaměstnanosti bude poté vycházet jak z výsledků plynoucích z analýzy, tak i ze zjištěných informací z dotazníkového šetření.

5.1 Formulace problému

5.1.1 Zadaný problém

Dotazníkové šetření se zaměřuje na skupinu UoZ ve Zlínském kraji v evidenci ÚP déle než 5 měsíců. Jedná se o ohroženou skupinu na trhu práce převážně z důvodu věkového. Hlavní ambicí výzkumu je zjistit velikost zájmu cílové skupiny, zapojit se do projektu na podporu zvýšení jejich uplatnění na trhu práce.

Hlavní cíl výzkumu

Hlavním cílem dotazníkového šetření je zjistit, jak velký zájem projeví oslovení uchazeči o možnost zapojit se do projektu, který má zacílen na zvýšení uplatnění na trhu práce ve Zlínském kraji.

Vedlejší cíle výzkumu

Pro výzkum byly stanoveny tyto dílčí cíle:

- ověřit, zda se UoZ nad 50 let setkali s věkovou diskriminací ze strany zaměstnavatele
- zjistit, zda UoZ měli problém se sháněním práce až po padesátém roce
- zjistit, jaké typy aktivit má cílová skupina zájem provádět v projektu

5.1.2 Stanovení hypotéz

- alespoň 50 % dotazovaných by využilo možnost zapojit se do projektu
- více než 60% osob se setkalo s věkovou diskriminací ze strany zaměstnavatele
- nejméně 35% mělo problém se sháněním práce až po padesátém roce

5.1.3 Metoda a technika sběru dat

Ve výzkumu bylo pracováno s primárními typy dat získaných přímo od UoZ kvantitativní metodou. Jako technika sběru dat bylo použito kvantitativní dotazníkové šetření v určené cílové skupině, na kterou je výzkum zacílen.

Sestavený dotazník obsahoval celkem 11 otázek a struktura byla rozčleněna do 3 základních částí: první část obsahuje informace ohledně věkové diskriminace, druhá část obsahuje informace ohledně typu aktivit, které by uchazeči chtěli provádět v rámci projektu a třetí část tvoří otázky formálního typu potřebné pro souhrnnou charakteristiku respondentů. Dotazník obsahuje uzavřené otázky, u 9 otázek mohli dotazovaní vybrat jen jednu odpověď, u dvou otázek mohli označit odpovědi více. Dotazník je rozčleněn po pátou otázku, pokud na ni respondenti odpovědí negativně, vynechávají následující dvě otázky a přechází rovnou k otázce č. 8. Otázky č. 6 a 7 nevyplňovali všichni dotazovaní respondenti, všechny ostatní otázky již vyplnili všichni účastníci šetření. Kompletní dotazník je možno nalézt v příloze diplomové práce pod označením P I.

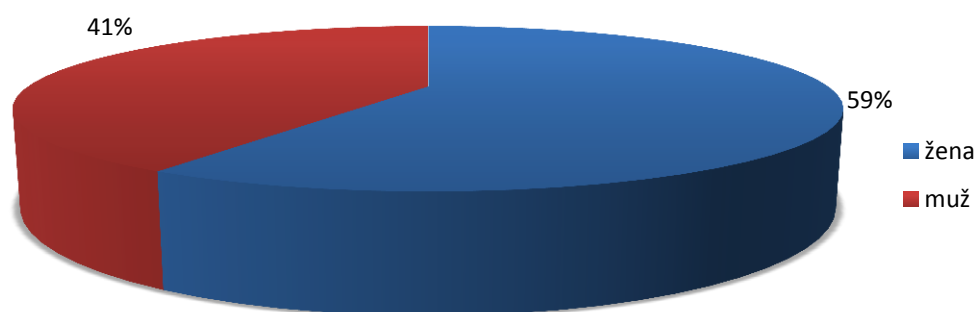
Velikost výběrového vzorku

Dotazníkovým šetřením bylo osloveno celkem 82 UoZ během individuálních poradenství. S dotazníkovým šetřením pomáhali i kolegové ze Vsetína, Valašského Meziříčí a Kroměříže. Šetření probíhalo od 1. 10. 2014 do 20. 11. 2014 a bylo osloveno celkem 82 UoZ ve věkové skupině 50+. Z tohoto počtu na dotazník odpovědělo 80 uchazečů, návratnost dotazníku tedy činila 97,6 %. Pro zachování různorodosti výběrového vzorku byli osloveni uchazeči ve věkovém rozmezí 50-65 let, kteří tvoří cílovou skupinu výzkumu, různé úrovně dosaženého vzdělání a společenského postavení i různého pohlaví.

5.2 Charakteristika dotazovaných

Charakteristiku dotazovaných provedeme dle základních charakterových vlastností, tedy podle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání.

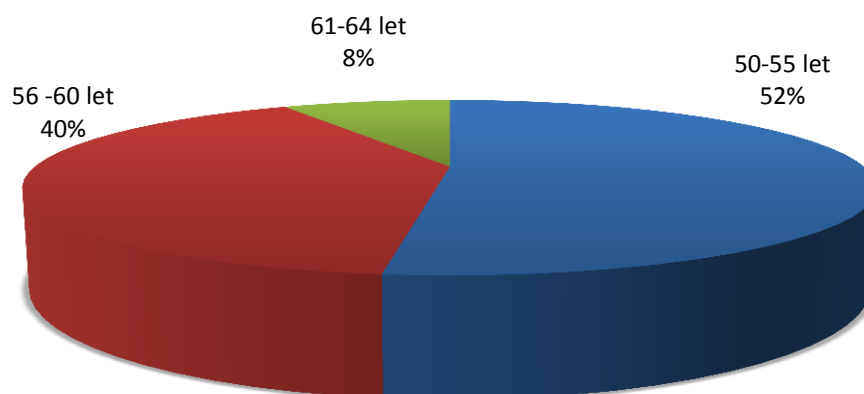
Pohlaví



Obrázek 16: *Pohlaví respondentů*

Častěji odpovídaly v dotazníkovém šetření ženy 59 %, muži byli zastoupeni z 41 %.

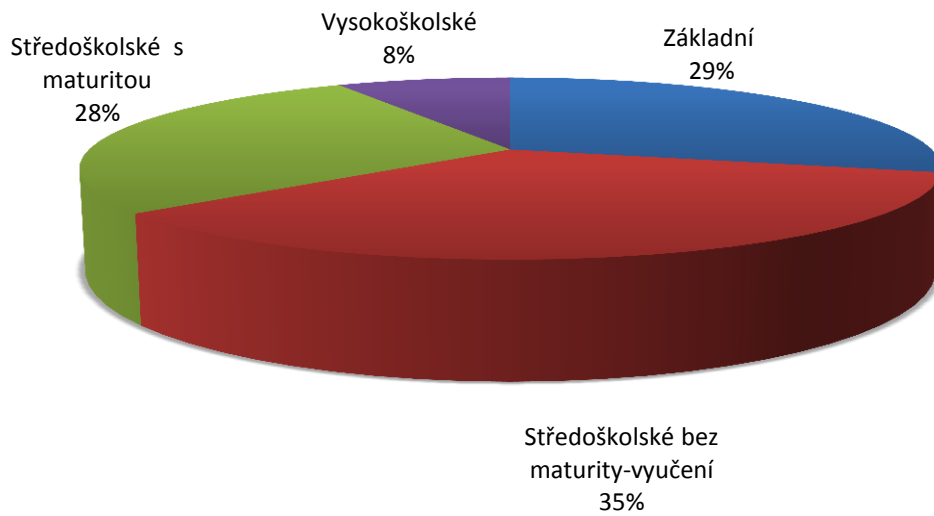
Věk



Obrázek 17: *Věk dotazovaných*

Nejvíce respondentů pocházelo z kategorie 50 – 55 let, a to celých 52 %, za nimi následovala skupina osob z kategorie 56 – 60 let zastoupena 40 % a nejmenší skupina dotazovaných byla skupinou osob ve věku 61-65 let zastoupena 8 %.

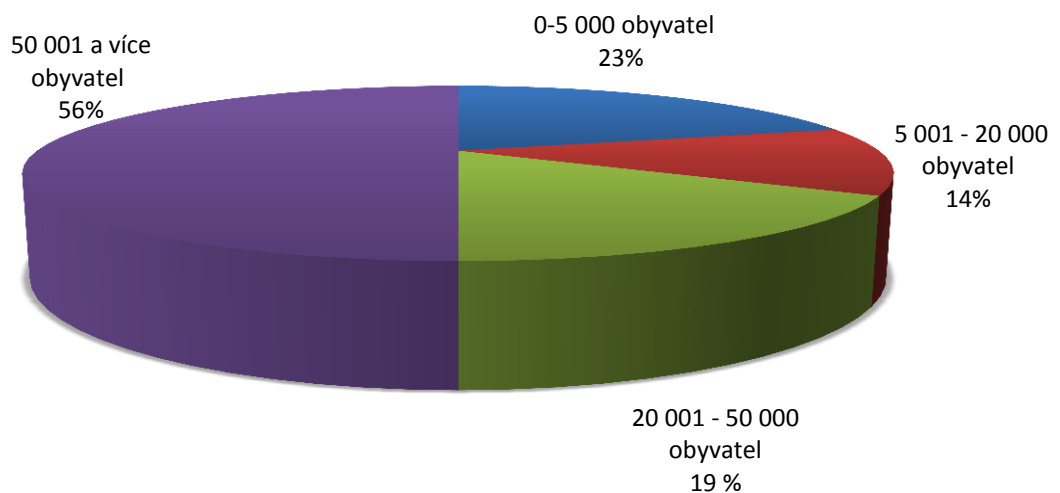
Vzdělání



Obrázek 18: Vzdělání dotazovaných

Více než jednu třetinu tvořily uchazeči s vyučením, celkem 35 %. Menší podíl v hodnotě 29 % zastávali uchazeči s nejnižším vzděláním, tedy se základním. Třetí skupinu tvoří respondenti se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou s 28 %. U dnešních padesátníků vysokoškolské vzdělání nebylo tak dostupné jako dnes, a proto podíl těchto uchazečů je poměrně malý, jen 8 %.

Velikost místa života



Obrázek 19: Velikost místa života

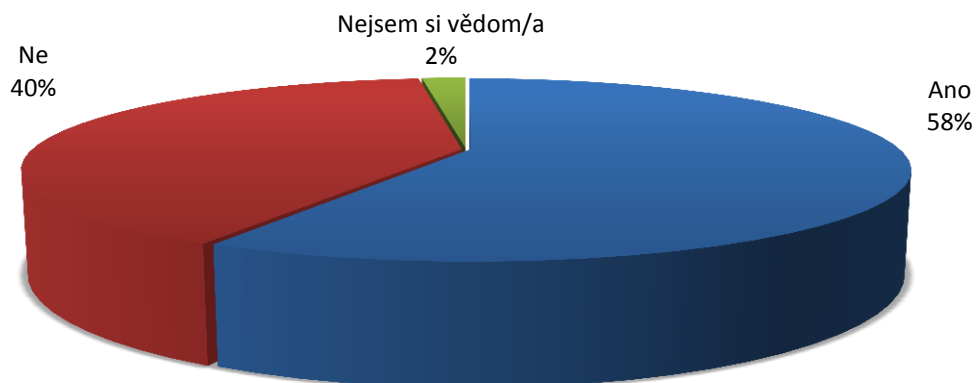
Více jak 55 % respondentů pochází z většího města, ve kterém žije přes 50 000 obyvatel. Další početnou skupinu tvoří respondenti z malých obcí s obyvateli do 5 000 obyvatel. Tato skupina zahrnuje 23 % dotazovaných a hned za touto kategorií se nachází respondenti v kategorii 20 001-50 000 obyvatel se zastoupením 19 %. Nejmenší skupina respondentů pocházela z obcí a měst čítající 5 000 – 20 000 obyvatel zastoupena 14 %.

5.2.1 Resumé zkoumaného vzorku respondentů

Ženy byly v realizovaném výzkumu zastoupeny častěji než muži, což není nic neobvyklého, když vezmeme v potaz, že míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než nezaměstnanost mužů. Z hlediska věku bylo nejvíce respondentů zastoupeno ve skupině „čerstvých padesátníků“, tedy ve skupině 50 – 55 let, tato kategorie čítala 52 % dotazovaných. Procentuálně méně byla zastoupena další věková skupina, skupina 56 -60 let, která čítala 40 % respondentů a nejmenší kategorie ve věkovém rozmezí 61-64 let byla zastoupena z 8 %. Z pohledu vzdělání byly rovněž zahrnuty všechny vzdělanostní kategorie, tedy od základního vzdělání až po vysokoškolské. Nejvíce respondentů bylo vyučeno a nejmenší kategorii tvoří vysokoškolsky vzdělaní. Pokud se týká místa, odkud respondenti pocházejí, lze konstatovat, že výrazně převažuje městské obyvatelstvo s více jak 50 000 obyvateli. Podíl respondentů žijících v obcích do 5 000 obyvatel dosáhl 23 %. Ze souhrnného resumé lze konstatovat, že celý vzorek respondentů je, co do počtu, tak i co do rozvrstvení mezi jednotlivé charakteristiky, poměrně obsáhlý a mohl by tak zvyšovat relevanci šetření.

5.3 Grafické vyhodnocení dotazníkového šetření

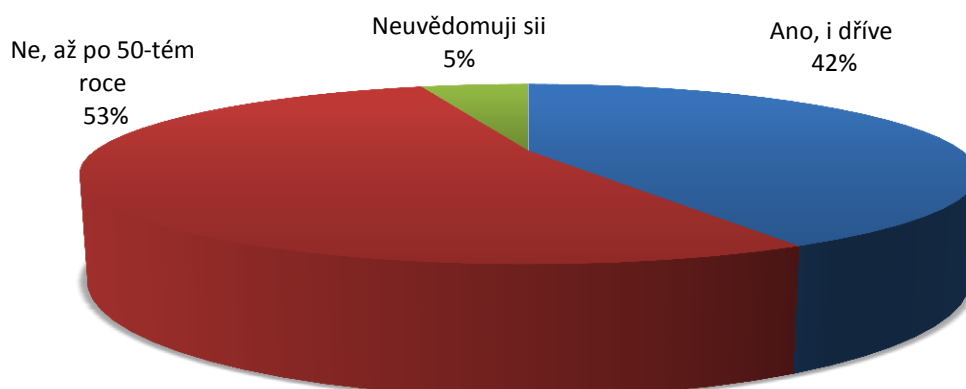
Otázka č. 1 – Setkal/a jste se již někdy s věkovou diskriminací 50+?



Obrázek 20: Otázka č. 1 – Setkal/a jste se již někdy s věkovou diskriminací 50+?

Přes polovinu respondentů, přesně 58 %, se někdy v minulosti již setkala s věkovou diskriminací. Tuto zkušenost nemá 40 % dotazovaných a jen 2 % odpovědělo, že si neuvědomují, že by se kdy s takovýmto problémem setkala.

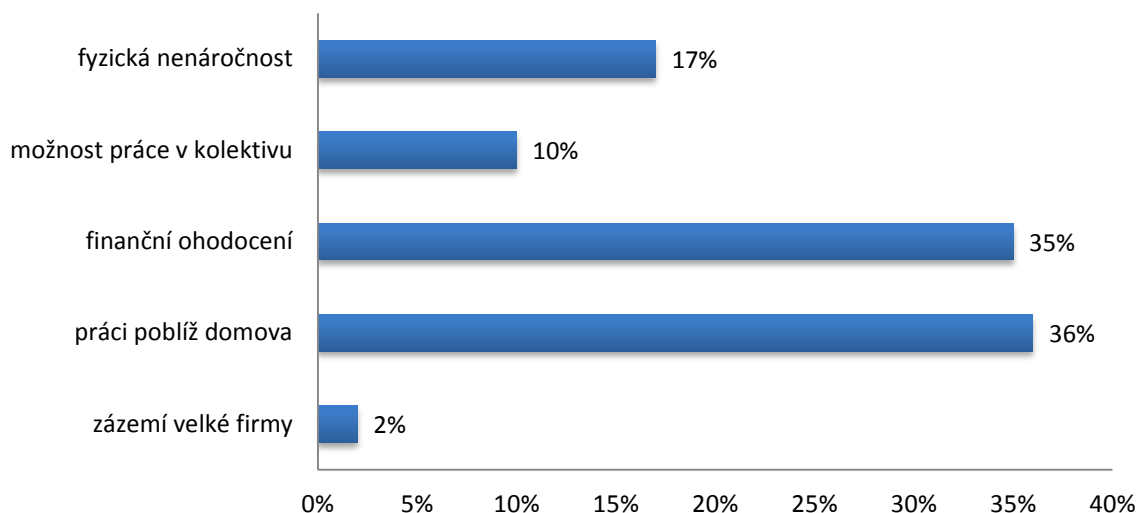
Otázka č. 2 – Měl/a jste problém i dříve sehnat si práci nebo až po 50 roku věku?



Obrázek 21: Otázka č. 2 – Měl/a jste problém i dříve sehnat si práci nebo až po 50 roku věku?

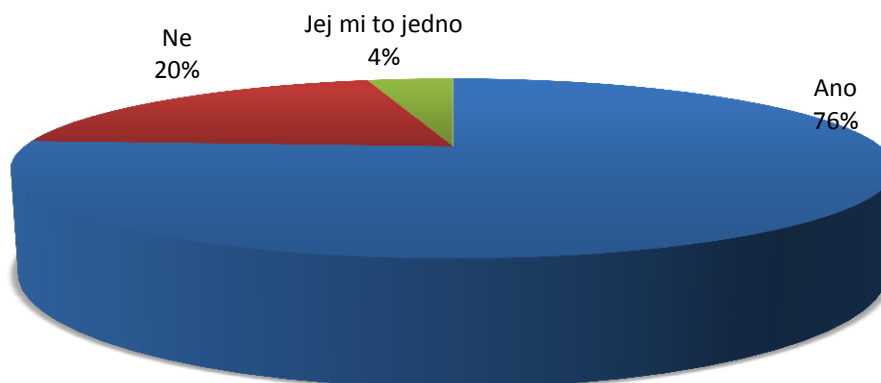
Na tuto otázku odpovědělo 53 % respondentů, že se s těmito pracovními problémy setkala až po dosažení věkové hranice padesáti let a o něco méně, tedy 42 % respondentů uvedlo, že se s tímto problémem setkávali už i dříve. Neuvědomuje si 5 % respondentů.

Otázka č. 3 – Čemu byste dali přednost při výběru pracovního místa?



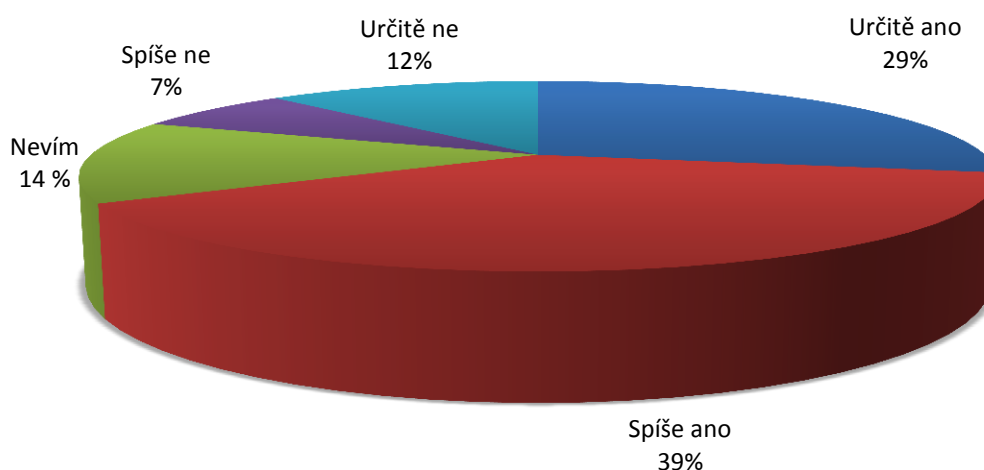
Obrázek 22: Otázka č. 3 – Čemu byste dali přednost při výběru pracovního místa?

Práci poblíž domova, bez nutnosti dojíždění by preferovalo nejvíce respondentů, celkem 36 %. Mnozí klienti nevlastní ani řidičské průkazy a dojíždění dál za prací bývá velký problém, jak z hlediska finančního, tak z hlediska absence autobusových spojů. Poměrně často se stává, že klient by i chtěl přijmout nějakou v práci v okolí, ale zjistí, že se z odpolední směny nemá jak dostat domů. Jen o jedno procento méně, tedy 35 % klientů, by přivítalo dobré finanční ohodnocení. Poměrně velký rozestup má další, v pořadí třetí preference, a to fyzická nenáročnost zastoupená ze sedmnácti procent. Respondenti tak dali najevo, že by zvládli i fyzicky náročnější práci, jen když bude dobře zaplacená. Práci v kolektivu preferovalo deset procent respondentů a nejméně dotazovaných by využilo zázemí velké firmy.

Otázka č. 4 – Hledáte pracovní pozici přednostně na území Zlínského kraje?

Obrázek 23: Otázka č. 4 – Hledáte pracovní pozici přednostně na území Zlínského kraje?

Na otázku č. 4 více jak tři čtvrtiny respondentů odpovědělo, že by pracovní pozici hledali přednostně ve Zlínském kraji, což je vzhledem k věku dotazovaných pochopitelné. Pouze 20 % z nich by bylo ochotno se za prací i přestěhovat nebo dojíždět do jiného kraje a 4 % dotazovaných to bylo jedno, tzn., že by se patrně rozhodli podle atraktivity a finančního ohodnocení nabízeného místa.

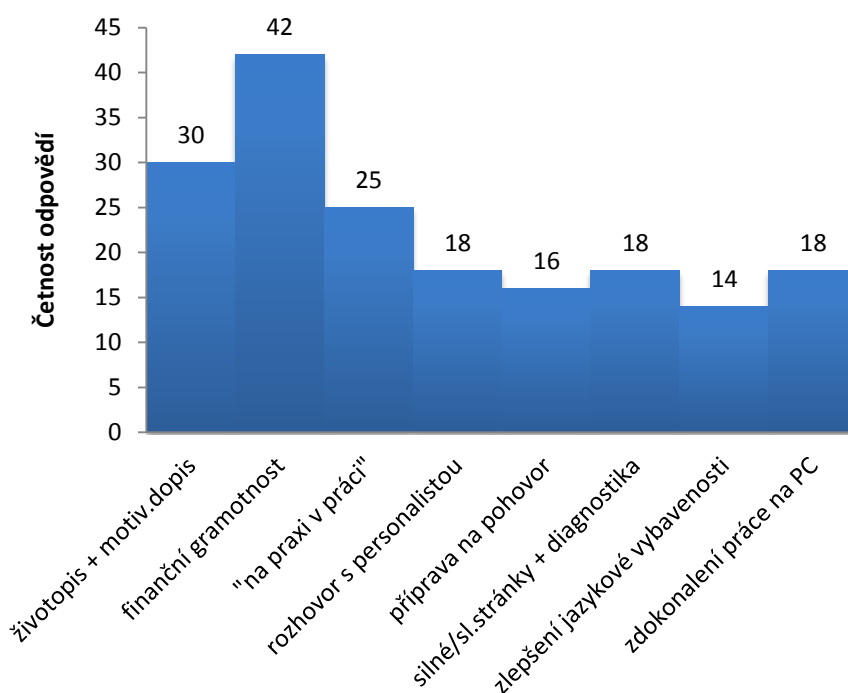
Otázka č. 5 – Využil/a byste možnost zapojit se do projektu, který by Vám pomohl uplatnit se na trhu práce?

Obrázek 24: Otázka č. 5 – Využil/a byste možnost zapojit se do projektu, který by Vám pomohl uplatnit se na trhu práce?

Přes polovinu dotazovaných respondentů v otázce číslo pět uvedlo, že by využili možnost zapojit se do projektu, který by jim pomohl s uplatněním na trhu práce. Celkem tedy na možnost vstoupit do projektu kladně odpovědělo 68 % respondentů, z toho „spíše ano“ 39 % a „určitě ano“ 29 %. Dalších 14 % respondentů nevědělo, zda by chtěli do projektu vstoupit či nikoliv, 7 % dále uvedlo, že „spíše ne“ a zamítavě k projektu se postavilo 12 % dotazovaných.

Dotazovaní, kteří na otázku č. 5 zvolili možnost „spíše ne“ nebo „určitě ne“, dále neodpovídali na otázku č. 6 a 7 a dále pokračovali jen v otázkách formálních. Z tohoto důvodu na otázky č. 6 a 7 odpovídalo jen 54 uchazečů. Pro zpřehlednění těchto dvou otázek bylo využito histogramu, tedy grafického znázornění dat pomocí sloupcového grafu, který ukazuje jak třídy (tedy v našem případě četnost odpovědí), tak jednotlivé aktivity v projektu.

Otázka č. 6 – O jaké aktivity byste v rámci projektu měl/a zájem? (u této otázky lze označit více odpovědí)

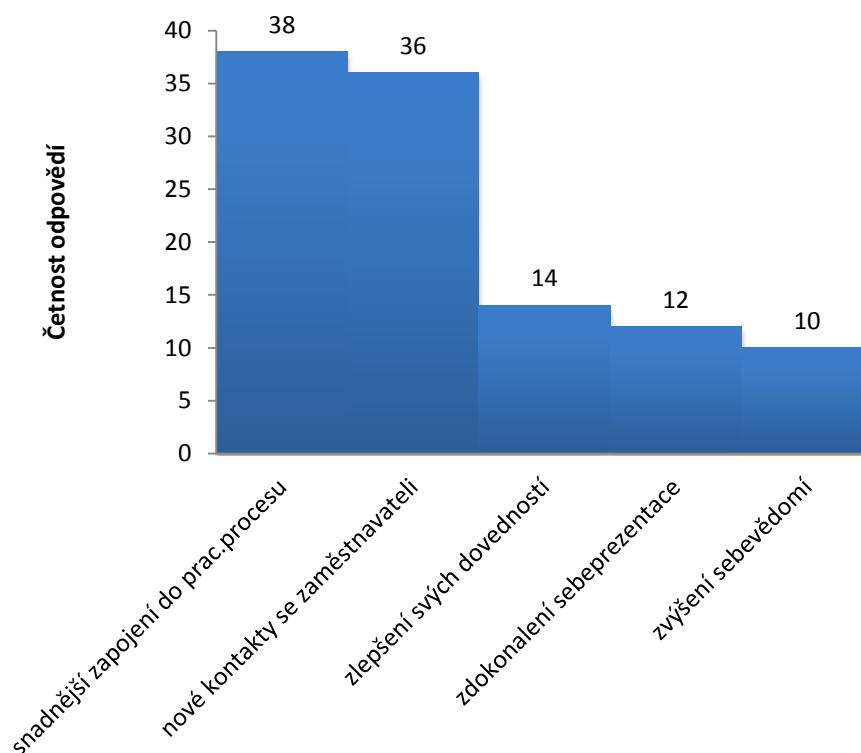


Obrázek 25: Otázka č. 6 – O jaké aktivity byste v rámci projektu měl/a zájem?

Otázku číslo 6. bychom mohli rozdělit do tří částí. První část tvoří aktivitu finanční gramotnost, o kterou byl mezi respondenty největší zájem. Byla zvolena celkem 42 x. Zájem o tuto kategorii se dal předvídat, neboť stále více seniorů se dostává (bohužel ne

vždy svojí vlastní vinou) do finančních problémů a dluhových pastí a mnohdy není nikdo, kdo by jim s jejich problémem pomohl. Lze se proto domnívat, že finanční osvěta rozhodně nebude pro uchazeče zbytečnou investicí a ztrátou času. Druhá skupina aktivit, o kterou respondenti projeví větší zájem, byla skupina obsahující aktivity „na praxi v práci“ a psaní životopisu a motivačního dopisu. Třetí, nejméně početnou skupinou, byla skupina obsahující aktivity rozhovor s personalistou, příprava na pohovor, bilanční diagnostika, zlepšení jazykové vybavenosti a práce na PC. Poměrně malý zájem o tyto aktivity může být způsobem tím, že například starší občané přistupují k počítači velmi obezřetně a bojácně, obávají se, že se s ním již pracovat nenaučí, přitom mnohdy jsou tyto obavy neopodstatněné a právě tyto kurzy by jim měly pomoci naučit se pracovat s počítačem jako s pomocníkem, nikoli jako s překážkou. Další aktivita, příprava na pohovor, rovněž neměla příliš úspěch. Může to být způsobeno i tím, že respondenti už prošli tolika pohovory se zaměstnavateli, že další příprava na pohovor jim prostě přijde zbytečná.

Otázka č. 7 – Co očekáváte od tohoto projektu? (u této otázky lze označit více odpovědí)



Obrázek 26: Otázka č. 7 – Co očekáváte od tohoto projektu?

V otázce číslo 7. byl mezi respondenty největší zájem o možnost snadnějšího zapojení do pracovního procesu. Je to logické, mnozí respondenti jsou bez práce již poměrně dlouhou

dobu a jediné, co opravdu chtějí, je začít pracovat. S tím je spojené i druhé očekávání od projektu, a sice využít nové kontakty se zaměstnavateli. Tato aktivita je jednou z inovačních prostředků tohoto projektu, která bude ještě podrobně popsána v následující kapitole. Poměrně výrazný pokles zaznamenáváme u dalších očekávání: zlepšení dovedností, zdokonalení sebe prezentace, ani zvýšení sebevědomí neměl takový ohlas jako první dvě očekávání. Závěrem lze tedy kontaktovat, že respondenti by nejvíce ocenili, kdyby jim tento projekt přinesl snadnější zapojení do pracovního procesu a zároveň i nové kontakty se zaměstnavateli.

5.4 Resumé výzkumu

Prioritním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda zájem cílové skupiny uchazečů bude větší než 50 %. Tento cíl byl potvrzen. Z dotazníkového šetření vyplývá, že 68 % UoZ 50+ je ochotno se účastnit projektu na podporu jejich zaměstnanosti. Naopak tuto možnost zamítlo 19 % a 14 % respondentů nevědělo. Závěr je tedy ten, že ochota uchazečů nad padesát let má jednoznačně zájem se zúčastnit takového typu projektu.

5.4.1 Resumé vedlejších cílů

Byly stanoveny tři cíle:

Cíl 1 – ověřit, zda se UoZ nad 50 let setkali s věkovou diskriminací ze strany zaměstnavatele. Tento cíl byl ověřen v otázce č. 1, ve které 58 % respondentů uvedlo, že se s věkovou diskriminací ze strany zaměstnavatele již setkalo, 40 % dotázaných se s věkovou diskriminací nesetkalo a 2% si nebyla vědoma.

Cíl 2 – zjistit, zda respondenti měli problém se sháněním místa až po 50-tém roce věku. Tento cíl byl ověřen v otázce č. 2, kde 53 % respondentů odpovědělo, že se sháněním místa měli problém až po dosažení věku 50 let. I před dosažením padesáti let mělo problém se zaměstnáním 42 % respondentů a 5% si neuvědomuje.

Cíl 3 – zjistit, jaké typy aktivit má cílová skupina zájem provádět v rámci projektu. V otázce č. 6 se respondenti vyjádřili, že největší zájem mají o kurz finanční gramotnosti, tato aktivita byla zaznačena celkem 42x, 30x respondenti zaškrtnuli psaní životopisu a motivačního dopisu, 25x označili kurz „praxe v práci“, 18x rozhovor s personalistou, 16x příprava na pohovor, 18x zhodnocení silných/slabých stránek + diagnostika, 14x zlepšení jazykové vybavenosti a 18x práce na PC.

5.4.2 Ověření hypotéz

Hypotéza č. 1 – alespoň 50% dotazovaných by využilo možnost zapojit se do projektu.

Hypotéza byla potvrzena, neboť z otázky č. 5 vyplývá, že 68 % respondentů by využila možnost zapojení se do projektu.

Hypotéza č. 2 – více než 60 % osob se setkalo s věkovou diskriminací ze strany zaměstnavatele. Hypotéza byla vyvrácena, neboť jen 58 % respondentů potvrdilo, že se setkalo s věkovou diskriminací.

Hypotéza č. 3 – nejméně 35 % respondentů mělo problém se sháněním práce až po padesátém roce. Hypotéza byla potvrzena, neboť 53 % respondentů uvedlo, že mělo problém najít si práci až po padesátém roce.

6 PROJEKT ZPĚT DO PRÁCE 50+

V této kapitole bude představen zamýšlený projekt „Zpět do práce 50+“. Budou popsána cílená opatření tohoto projektu, projektové aktivity, doba realizace, cíl i financování. Pokud Evropská unie nabízí možnost financování projektů, mimo jiné i na podporu zaměstnanosti, bylo by jistě vhodné, této možnosti využít. V rámci posílení aktivní politiky zaměstnanost bude navržen projekt na zvýšení zaměstnanosti pro osoby nad 50 let ve Zlínském kraji. Tento projekt bude financován z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), v rámci cíle Konvergence. Projekt rovněž přispívá k naplnění cíle strategie Evropa 2020 „Růst podporující začlenění“.

6.1 Zadávací dokumentace projektu

Pro tento projekt bude vyhlášena veřejná zakázka na dodavatele služeb pro realizaci projektu „Zpět do práce 50+“. Projekt bude financován z Evropského sociálního fondu (ESF), který se řadí mezi strukturální fondy, prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Operační program je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, inkluze sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, profesního vzdělávání a zvyšování kvality veřejné správy. Operační program patří mezi více cílové tematické operační programy a je financován především z prostředků cíle Konvergence a zároveň z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. (MPSV, © 2008)

Zadavatel: Úřad práce Zlín

Čiperova 5172

760 42 Zlín

Předmět plnění: předmětem veřejné zakázky je poskytování služeb vzájemně svázaných a na sebe navazujících dílčích aktivit. Komplexní rámec těchto aktivit tvoří projekt nazvaný „Zpět do práce 50+“.

Doba plnění: 1. 7. 2015 – 31. 12. 2016

Místo plnění: ÚP Zlín

Předpokládaná cena: 6 510 400,- Kč.

6.2 Zdůvodnění potřeby projektu

Zlínský kraj patří mezi regiony s velkým podílem živnostníků a malých firem. Tyto firmy v dnešní nelehké ekonomické době často bojují o přežití a řeší vážné existenční potíže, které mnohdy vedou k propouštění zaměstnanců. Pro tyto firmy obnovit zrušené pracovní místo, či dokonce vytvořit pracovní místo nové, je tak v současné době a v tomto regionu úkol nelehký. Menší firmy či živnostníci se bojí rizika závazku spojeného s přijetím nového zaměstnance. Zároveň nastává problém s dlouhodobou nezaměstnaností, která vede u osob, kterých se to týká k depresím, k frustraci, k postupné ztrátě motivace hledat pracovní místo. Situace je mnohem obtížnější pro osoby nějakým způsobem znevýhodněné na trhu práce – například pro osoby předdůchodového věku. Pro ty bývá mnohdy velmi obtížné uspět na trhu práce, protože jejich přijetí do pracovního poměru často vyžaduje potřebu zaškolení, zaučení či rekvalifikace, což pro zaměstnavatele znamená zvýšení nákladů na pracovní místo. Tento projekt si klade za cíl podpořit obě dvě strany, jak zaměstnavatele, především finanční podporou a motivací pro zřízení nového pracovního místa, tak uchazeče o zaměstnání zvýšením jejich konkurenceschopnosti, osobně je povzbudit a motivovat k hledání nového pracovního místa, podpořit jejich rozvoj a globálně rozšířit možnosti uplatnění na trhu práce.

Do budoucna bude nutné, aby se problematikou ohrožených skupin na trhu práce zabýval jak stát, tak i soukromý sektor. Podle vypracovaných studií zabývající se otázkou nákladů státu na jednoho nezaměstnaného ukazují, že vynaložené náklady převyšují výdaje spojené s podporou vzniku nových pracovních míst. Prostředky z evropských fondů je tak třeba nasměrovat na podporu aktivní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů.

Projekt „Zpět do práce 50+“, má za úkol podpořit zaměstnanost ve Zlínském kraji tak, aby nenarůstal počet evidovaných uchazečů o zaměstnání právě v této věkové kategorii a nedocházelo tak k věkové diskriminaci, či dokonce ageismu. Je nutné vytvořit pro skupinu starších uchazečů o zaměstnání takové pracovní pozice, aby nemuseli střídat krátkodobá zaměstnání, neustále chodit na pohovory, které jsou často, vzhledem k věku uchazečů, jednoznačně zamítavé či, v tom lepším případě, odcházet do předčasného důchodu.

Mezi klíčové faktory ovlivňující úspěch tohoto projektu patří znalost prostředí pracovního trhu a spolupráce s místními organizacemi, možnost efektivně oslovit cílovou skupinu prostřednictvím důvěryhodných organizací či osob a na místech, která uchazeči o

zaměstnání dobře znají. Projekt by se tak zúčastnili pouze ty osoby, které o aktivitu projektu projeví zájem, a byl zde předpoklad, že jim projekt přinese pozitivní změnu.

V analytické části bylo provedeno dotazníkové šetření, z jehož závěru je zřejmé, že uchazeči o zaměstnání nad 50 let ještě nerezignovali na pracovní trh, mají zájem na sobě pracovat a zlepšovat své dovednosti vedoucí k lepšímu uplatnění na trhu práce. Více jak polovina respondentů potvrdila zájem o zapojení se do projektu. Projekt „Zpět do práce 50+“ je potřebné realizovat a tím nastartovat oživení na trhu práce pro zvolenou cílovou skupinu, ke které je potřeba přistupovat individuálně, na základě pravidelné a dlouhodobé spolupráce s ní komunikovat, motivovat ji k nalezení vhodného pracovního uplatnění a tím ji zapojit do pracovního procesu. Na druhé straně je nutné podpořit zaměstnavatele, aby zaměstnávali starší, zkušenější pracovníky, přesvědčit je o jejich kvalitách, loajálnosti, aby maximálně využili jejich zkušeností a znalostí. Projekt chce podpořit zaměstnavatele formou mzdových příspěvků, přičemž na nově vytvořená místa bude zaměstnavatelům 6 měsíců poskytována finanční podpora na úhradu mzdových nákladů.

6.3 Inovativnost projektu

Zcela zásadní pro úspěch projektu bylo vytvoření aktivity „na praxi v práci“, kde si uchazeči mohli ve stanovených dnech po domluvě se zaměstnavatelem vyzkoušet zaměstnání, o které projeví zájem. Dalším významným krokem k úspěchu tohoto projektu by měla přispět aktivita „nové pracovní možnosti“, kde zaměstnavatelům výrazně pomohl příspěvek na úhradu mzdových nákladů na pracovní místo, bez níž by se v aktuální ekonomické situaci, asi ani neodvážili toto místo vytvořit. Rovněž přímý kontakt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vneslo inovativní prvek do tohoto projektu. Bylo osloveno celkem 18 zaměstnavatelů ve Zlínském kraji, přičemž spolupráci přislíbilo 13 zaměstnavatelů s tím, že přijdou a přímo z řad projektových uchazečů o zaměstnání si vyberou zaměstnance do svých podniků.

6.4 Charakteristika projektu

Název projektu: „Zpět do práce 50+“ – tento projekt je primárně zaměřen na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání prostřednictvím individuálního přístupu k cílové skupině, v komplexnosti řešení její situace a problémů, cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a v dlouhodobé spolupráci s uchazeči.

Cílová skupina: uchazeči o zaměstnání z řad uchazečů o zaměstnání na ÚP ve Zlíně s délkou evidence více jak 5 měsíců nebo opakovaně evidováni.

Počet účastníků v projektu: 54 uchazečů o zaměstnání

- osoby nad 50 let
- osoby dlouhodobě nezaměstnané
- osoby s nízkou kvalifikací
- osoby s tělesným postižením

Projekt „Zpět do práce 50+“ je tvořen vícestupňovou podporou osob starších 50 let věku z řad uchazečů o zaměstnání ÚP ve Zlíně. Projekt bude probíhat v letech 2015 – 2016 (délka trvání 18 měsíců) a během této doby by díky projektu mělo být podpořeno 54 osob z dané cílové skupiny a zaměstnáno min. 20 uchazečů. Projekt obsahuje 9 klíčových aktivit, jejichž pomocí budou vybraní uchazeči lépe připraveni na pracovní pohovory, zvýší se jejich možnost uplatnění na trhu práce, posílí se jejich sebevědomí, zlepší se jejich dovednosti a znalosti a tím podpoří vědomí potřebnosti pro pracovní trh. Celý projekt by měl v dané lhůtě probíhat ve 3 bězích (po 6 měsících), každého běhu by se mělo zúčastnit 18 osob z cílové skupiny. Projekt je založen zejména na individuálním a skupinovém poradenství a zároveň na komplexním a dlouhodobém přístupu ke každému jedinci.

6.5 Cíle projektu

Hlavní cíl projektu „Zpět do práce 50+“ je nastaven tak, aby splňoval identifikátory metody SMART, tedy aby byl smysluplný, měřitelný, akceptovatelný, realizovatelný a termínový. Hlavním smyslem projektu je podpořit 54 účastníků zapojených do projektu z vytyčené cílové skupiny starších uchazečů o zaměstnání ve věkové hranici 55+ a zvýšit tak jejich uplatnitelnost na trhu práce ve Zlínském kraji pomocí individuálního a komplexního programu s maximálním využitím aktivní politiky zaměstnanosti v průběhu let 2015 – 2016.

6.5.1 Dílčí cíle

Dílčí cíle projektu jsou tyto:

- Poskytnout podporu pro opětovný návrat do zaměstnání či hledání nového zaměstnání
- Podpořit motivaci účastníků k vyššímu uplatnění na trhu práce

- Rozvoj v oblasti měkkých dovedností (soft skills) jako jsou např. komunikace, empatie, asertivita, týmová spolupráce aj.
- V rámci individuálního přístupu vybraným účastníkům projektu doplnit vzdělání formou rekvalifikačních kurzů a ulehčit tím zapojení do pracovního procesu
- Zajistit intenzivní přístup k uchazečům, identifikovat a následně eliminovat překážky na cestě za prací
- Organizovat skupinové poradenství vztahující se k problematice zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce
- Zajistit poradenské programy pro podporu zprostředkování zaměstnání a podpořit účastníky projektu při vyhledávání zaměstnání
- Při pravidelných setkání se zaměstnavateli odstranit bariéry mezi potencionálním zaměstnancem a zaměstnavatelem
- Posílení sebevědomí uchazečů, které mohlo být dlouhodobějším stavem nezaměstnanosti narušeno a pomoci s odstraněním potíží s hledáním zaměstnání
- Zvýšení sebejistoty a umění sebeprezentace

Klíčové aktivity zadavatele projektu:

- Příprava projektu
- Vypracování projektové dokumentace
- Vyhlášení výběrového řízení na dodavatele projektu
- Zajištění publicity projektu
- Průběžné monitorování projektu
- Vyhodnocení výsledků a celého projektu

Klíčové aktivity dodavatele:

- Výběr účastníků projektu
- Individuální podpora účastníků projektu
- Navázání kontaktů se zaměstnavateli ve Zlínském kraji
- Administrace projektu
- Zajištění vhodných prostorů pro účastníky projektu
- Zajištění rekvalifikačních a vzdělávacích aktivit
- Podávání průběžných zpráv o projektu

- Publicita projektu
- Pomoc se zprostředkováním zaměstnání

6.6 Rizika a opatření projektu

Každý projekt ohrožují rizika, která mohou negativně ovlivnit průběh, či výsledný efekt projektu v době jeho realizace. Mezi hlavní rizika patří:

- Nedostatečná příprava projektu
- Pozdní zahájení přípravných prací
- Špatně nastavené cíle projektu
- Nedostatečné zkušenosti týmu realizátorů
- Špatný rozpočet projektu, finanční riziko
- Nízká úroveň propagace a informovanosti
- Nedodržení časového harmonogramu projektu
- Nezajištění finančních prostředků z OP LZZ
- Nízké uplatnění účastníků projektu na trhu práce
- Nesplnění plánovaných výstupů
- Nepřítomnost jednoho z členů týmu

Vytypovaná rizika mohou být eliminována v počátečních fázích těmito opatřeními:

- Zajistit dostatek času a prostoru pro přípravu projektu, nepodcenění žádné její dílčí fáze
- Jednoznačně stanovit cíle projektu, identifikovat jednotlivé cíle a monitorovat jejich dodržování
- Kontaktovat co největší počet zaměstnavatelů s cílem umístění uchazečů na „praxi v práci“ nebo do pracovního poměru
- Vybrat kvalifikované osoby, které mají zkušenosti s řízením projektů a praxi pro cílovou skupinu
- Pravidelně sledovat plnění rozpočtu projektu, monitorovat dodržování naplánovaných nákladových limitů. V případě problému stanovit nápravná opatření
- Zajistit plošnou propagaci aktivit projektu – propagace tištěnými materiály, publicitou na webových stránkách a internetu a zhotovení samolepek s logem projektu
- Reálné a správné načasování jednotlivých aktivit projektu

- Logická návaznost aktivit projektu
- Včasné zadání výzvy do programu Benefit 7 z OP LZZ
- Zvolit takové rekvalifikace a vzdělávací kurzy, o které mají zaměstnavatelé zájem
- Vytvořit kontinuální monitoring a reporting projektu
- Vzájemná zastupitelnost členů projektového týmu

6.7 Navržené aktivity projektu

6.7.1 Příprava a řízení projektu

K naplňování této aktivity bude docházet průběžně během celého projektu. Na jednotlivých činnostech spadající do této klíčové aktivity se bude podílet celý realizační tým projektu. Manažer projektu seznámí všechny členy týmu s obsahovou stránkou projektu, se všemi vytyčenými cíli, kterých má být dosaženo. Každý člen týmu bude znát svá práva a povinnosti a bude seznámen s očekávaným výsledkem. Členové týmu jsou manažer a dva poradci. V rámci této aktivity budou prováděny úkony vedoucí k efektivnímu řízení celého projektu, s vypracováním monitorovacích a reportingových zpráv. V případě potřeby je možné provést dílčí úpravy projektu, tak, aby byl naplněn stanovený cíl a publicita projektu.

6.7.2 Výběr a vstupní pohovory účastníků projektu

Výběr vhodných účastníků projektu provede ÚP Zlín z řad uchazečů o zaměstnání v požadované věkové kategorii. Na pravidelných kontaktních schůzkách referent osloví vhodného uchazeče, představí klíčové aktivity projektu a hlavní výhody pro účastníky projektu. V případě zájmu klient podepíše „*Individuální projektový plán*“, kde bude uvedena další kontaktní schůzka s jedním z členů týmu projektu. Tímto úkonem končí role ÚP a klient spadá pod projektový tým.

Po výběru uchazečů budou probíhat vstupní pohovory vedené odborným poradcem. Součástí vstupního pohovoru je osobní analýza uchazeče. Cílem je dovědět se o uchazeči co největší množství vstupních informací jako jsou např.: věk, vzdělání, zdravotní omezení, požadované místo, předešlé pracovní zkušenosti, absolvované rekvalifikace atd.

Výstupem z aktivity budou podepsané Individuální projektové plány.

6.7.3 „Soft skills“ dovednosti

Cílem této aktivity je zvýšit sebevědomí a dovednosti účastníků projektu. Uchazeči, kteří se účastnili mnoha pohovorů, bývají následně frustrovaní, psychicky vyčerpaní a potřebují opět nabrat zdravé sebevědomí. U pracovních pohovorů se nesetkáváme přímo s pojmem hard a soft skills, ale personalisté se často ptají na silné a slabé stránky, jak umíte komunikovat, tzv. „prodat se“. Posílení a zdokonalení měkkých dovedností si účastníci posílí komunikační, verbální i neverbální dovednosti, koncepční myšlení, odolnost vůči stresu, hraní rolí, či zdravé sebevědomí. Osvojení si „soft skills“ dovedností znamená velkou šanci uspět při pracovním pohovoru a uchazeč je žádaný na trhu práce.

Další možnost je pracovní diagnostika, která nám ve výsledku napoví více o osobnostních rysech testovaného, které jsou podstatné pro úspěch v zaměstnání, při pohovorech, v mezilidských vztazích a v životě obecně. Výstupem z pracovní diagnostiky je najít zaměstnání, které je pro účastníka nejoptimálnější, ale zároveň může podat informaci o tom, že kvalifikace účastníka není ideální vzhledem k současným požadavkům trhu práce a může mu být doporučena vhodná rekvalifikace.

Bilanční diagnostika pomáhá odhalit optimální využití schopností a potenciálu uchazeče při jeho pracovním uplatnění. Hlavní snahou je zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace uchazeče a jeho optimální začlenění na trhu práce. V rámci bilanční diagnostiky proběhne motivační program obsahující činnosti zaměřené na:

- tvorbu životopisu a motivačního dopisu
- zlepšení sebeprezentace
- verbální a neverbální komunikaci
- hraní rolí
- vyhledávání nabídek práce na internetu
- nácvik pohovorů

6.7.4 Kurz finanční gramotnost

Cílem aktivity je pomoci starším lidem porozumět financím a správně s nimi zacházet. Účastníkům kurzu by měl napomoci k lepší orientaci ve světě finančních produktů, nabídek a úvěrů a pomoci efektivně spravovat své finanční prostředky. Díky osvětě a zlepšení finanční gramotnosti budou znát uchazeči návod, jak nejlépe hospodařit s finančními prostředky a jak se dobře zabezpečit na stáří.

Finanční kurz bude probíhat celkem 3krát, v každém bloku bude podpořeno 18 frekventantů. Jeden blok bude obsahovat 8 hodin společného vzdělávání ve skupině s odborným lektorem. V rámci aktivity bude mít každý frekventant nárok i na jednu hodinu osobní konzultace s lektorem, ve kterých mohou osobně řešit vlastní potíže konkrétního uchazeče, o kterých by se jinak styděl mluvit před ostatními účastníky. Lektor na požádání každému uchazeči sestaví jeho osobní rozpočet.

Účastníci kurzu by po jeho skončení měli být seznámeni s operacemi platební kartou, jak ovládat elektronické bankovníctví, jak si zřídit rodinný rozpočet a vyhnout se zadlužení nebo naopak jak se z dluhů dostat. Jak nepodlehout předraženým půjčkám, umět si spočítat správně úrok, naučit se ze smlouvy vyčíst důležité informace a v neposlední řadě bude zmíněno, jak se bránit nepoctivým prodejčům.

Po skončení kurzu bude získána zpětná vazba v rámci vyplnění hodnotícího dotazníku, další výstupy budou prezenční listiny, osvědčení o absolvování kurzu a celkový počet podpořených osob.

6.7.5 Kurz „na praxi v práci“

Jednou z inovativních prvků tohoto projektu je právě aktivita „na praxi v práci“. Hlavním cílem této aktivity je seznámit uchazeče se zaměstnavateli přímo v jejich firmách. Oslovení zaměstnavatelé souhlasili s tím, že jednou za měsíc bude takový den otevřených dveří pro frekventanty a ti budou moci přijít do sídla společnosti a vyzkoušet si požadovanou práci přímo v terénu, seznámí se s provozem, bude jim názorně předvedeno, co se od nich očekává, budou moci hovořit přímo se zaměstnavatelem. Když se zjistí, že zájemci o zaměstnání chybí nějaká konkrétní dovednost, může být zařazen přednostně do rekvalifikačního kurzu. Po skončení rekvalifikace nastoupí u zaměstnavatele na pracovní smlouvu. Aktivita je dohodnuta s šesti zaměstnavateli převážně z oborů strojírenství, stavebnictví a z oblasti služeb. Mezi hlavní výhody této aktivity patří doprovod poradců až k zaměstnavateli a zajištění plynulé komunikace mezi zaměstnavatelem a uchazečem. Pro účastníky projektu tak odpadá stres v podobě přijímacích pohovorů, psaní životopisů a motivačních dopisů. Uchazeči si tak budou moci vyzkoušet nejrůznější profese a sami se přesvědčí, na co stačí, kde jsou jejich přednosti a nedostatky.

Výstupem z aktivity jsou prezenční listiny, anonymní hodnotící dotazníky a počet podpořených osob v kurzu.

6.7.6 Profesionální školení

Profesionální školení se provádí formou akreditovaných rekvalifikačních kurzů a do rekvalifikačních kurzů mohou být účastníci zařazováni během aktivity s ohledem na výsledek jejich profesionální diagnostiky.

6.7.6.1 *Rekvalifikace pro cílovou skupinu 50+*

- **Pracovnice/pracovník v sociálních službách**

Kvalifikační předpoklad: základní vzdělání, doklad o trestní bezúhonnosti.

Učební plán: sociálně právní minimum, základy ochrany zdraví, standardy kvality sociálních služeb, etika činnosti pracovníka v sociálních službách, lidská práva a důstojnost, úvod do psychologie a psychopatologie, základy prevence vzniku závislosti osob na sociální službě, základy péče o domácnost, aktivizační techniky, krizová intervence, rozvoj komunikačních dovedností, asertivita, základy prevence vzniku závislosti osob na sociální službě.

- **Skladník**

Kvalifikační předpoklad: minimálně střední vzdělání (vyučení).

Učební plán: účastníci kurzu budou seznámeni se základy bezpečnosti práce, dále proběhne posuzování kvality zboží, plánování druhu a množství zásob pro obchodně provozní jednotku dle předpokládaného prodeje. V další části kurzu se seznámí s inventarizací zásob v obchodně provozní jednotce, se zajišťováním a poskytováním doplňkových služeb spojených s prodejem a odběrem zboží zákazníkovi. Bude seznámen s pojmy přejímka, výkup, skladování, ošetřování zboží a manipulace se zásobami. Nespornou výhodou kurzu je obsluha vysokozdvizného vozíku, který je v dnešní době od zaměstnavatelů často žádán.

- **Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu**

Kvalifikační předpoklad: základní vzdělání.

Učební plán: frekventant získá základní znalosti z oblasti nauky o materiálu a přídavné materiály. Naučí se základy elektrotechniky, technologie svařování, deformace a pnutí. Proběhnou zkoušky svarů, dále se seznámí s předpisy a normami pro svařování, koutový svar svařování koutového svaru, svařování tupého spoje. Závěrem kurzu bude probíhat příprava na zkoušku.

- **Obsluha CNC strojů**

Kvalifikační předpoklad: střední vzdělání s výučním listem.

Učební plán: absolvent si osvojí základní pojmy automatizace a mechanizace a další dovednosti v oblasti technických materiálů, technologie, zařízení CNC, programování. Na závěr kurzu proběhne zkouška.

- **Kovoobráběčské práce**

Kvalifikační předpoklad: základní vzdělání.

Učební plán: frekventant si osvojí základní znalosti technické výuky, jako jsou např. měření, lícování, technologické postupy při obrábění, či ruční opracování kovů a nekovů. Proběhne praktická výuka a závěr kurzu bude završen zkouškou jak z teoretické, tak i z praktické části.

- **Ruční práce v zahradnictví**

Kvalifikační předpoklad: základní vzdělání.

Učební plán: absolvent se seznámí s prací v zahradnictví. Proběhne výuka v oblasti kultivačních prací, rozmnožování a předpěstování zeleninové sadby, květin a dřevin. Dále proběhne výuka v ošetřování rostlin včetně hnojení, výsadby rostlin, sklizeň a třídění květin k řezu a sklizeň a třídění ovoce a zeleniny.

- **Vazačské práce**

Kvalifikační předpoklad: základní vzdělání.

Učební plán: kurz je vhodný zejména pro zručné ženy, neboť hlavní náplní rekvalifikace je aranžování váz a misek. V další části kurzu se uchazeč/ka seznámí se základním sortimentem rostlin a materiálu pro vazačství, osvojí si základní vazačské práce a v případě zájmu frekventanta proběhne praxe u zaměstnavatele.

- **Základy marketingu**

Kvalifikační předpoklad: minimálně střední vzdělání s maturitou.

Učební plán: kurz je vhodný zejména pro uchazeče s předešlou praxí. Během rekvalifikace se uchazeč seznámí s komunikačními dovednostmi, proběhne nácvik jednání s klientem, dále bude probрана legislativní úprava účetnictví, daňová soustava a účetnictví i základy marketingu. Proběhne výuka s výpočetní technikou, konkrétně s MS Office, Excel, Word.

Absolventi kurzů po dokončení a úspěšném složení závěrečné zkoušky získají certifikát o jeho absolvování. Na závěr každé rekvalifikace budou uchazeči anonymně hodnotit kurz v dotaznících.

6.7.7 Individuální a skupinová poradenství

Individuální poradenství tvoří stěžejní rámec tohoto projektu. Cílem aktivity je nabídnout účastníkům projektu odborný poradenský servis a pomoci jim s problémy v běžných životních situacích i v komplikovaných problémech. Tato aktivita napomáhá k dlouhodobému a individuálnímu zaměření projektu a poskytuje účastníkům možnost kdykoliv se obrátit na poradce a využít odborné poradenské pomoci.

Individuální poradenství bude poskytovat oba dva poradci. Každý z poradců bude mít k dispozici svou vlastní kancelář, takže se nemusí uchazeči obávat ze ztráty soukromí. Účastníci projektu budou docházet za poradci vždy jednou za dva týdny (po domluvě i častěji), v průběhu 6 měsíců – jednoho běhu. Každý poradce má pro klienta vyhrazeno min. 30 minut, během kterých se bude snažit pomoci s hledáním pracovního místa, s komunikací mezi zaměstnavatelem a uchazečem, popř. s dalšími potřebami vyplývajícími z projektu. Poradci budou k dispozici klientům denně od 8 do 15 hodin. V naléhavých případech, když klient nebude mít domluvenou schůzku s poradcem, může poradce kontaktovat telefonem, e-mailem či jiným elektronickým komunikačním prostředkem.

Hlavní náplní poradenství budou zejména konzultace osobních potřeb s přihlédnutím k aktuální situaci frekventanta. Poradce může rovněž doprovodit účastníka na pracovní pohovor a může být nápomocen při překonávání potíží spojených s nástupem do zaměstnání. To vše by mělo frekventantům zvýšit šanci na získání dlouhodobě udržitelné pracovní pozice.

Skupinové poradenství bude probíhat min. 1x měsíčně pro všechny účastníky běhu. Bude využito dataprojektoru zakoupeného pro potřeby projektu v kanceláři manažera. Během skupinových poradenství se účastníci projektu seznámí s tématy jako: pracovní právní minimum, finančně právní téma, sociálně právní a pracovní právní téma.

Mezi výstupy patří písemné záznamy o poradenské aktivitě, písemné záznamy ze skupinového poradenství a seznam možných pracovních příležitostí pro účastníky projektu.

6.7.8 Nové pracovní možnosti

Požadovaným výstupem z této aktivity je motivovat zaměstnavatele ve Zlínském kraji k vytváření nových pracovních pozic pro starší uchazeče o zaměstnání a tím pomoci účastníkům projektu „Zpět do práce 50+“ k nalezení vhodného zaměstnání.

Aktivita bude probíhat po celý čas trvání projektu. Poradci budou během celé doby projektu aktivně vyhledávat a kontaktovat vhodné zaměstnavatele. Zaměstnavatelé, pokud vytvoří novou pracovní pozici pro uchazeče, bude vypláceno po dobu 6 měsíců příspěvek 9 500 Kč/měsíčně na mzdu nového zaměstnance. Celkem je z rozpočtu na tuto podporu vyčleněno 1 200 000,- Kč.

Mezi důležité atributy této aktivity patří nalézt taková pracovní místa, která budou udržitelná i po ukončení projektu. Poradci budou krom tohoto hledat pracovní uplatnění pro členy projektu i mezi zaměstnavateli, kteří mzdové příspěvky nepotřebují nebo pro ně nejsou tak podstatné. V ideálním případě by na konci projektu mohla být zaměstnána přes polovina uchazečů, a to jak s využitím podpory mzdových příspěvků tak i bez nich.

Výstupy z aktivity jsou seznamy možných pracovních příležitostí, v případě čerpání dotací počet podpořených osob, iniciály zaměstnavatelů, pracovní smlouvy, pravidelné doložení mzdových listin a odvodů, přehledy čerpání mzdových příspěvků z ESF.

6.7.9 Setkání se zaměstnavateli

Hlavním cílem této aktivity je začlenit zaměstnavatele do projektu tím způsobem, aby si neformální cestou, formou rozhovorů nebo jiných metod, mohli vybrat vhodné pracovníky pro své podniky. Přímě ve Zlíně bylo poradci osloveno 18 zaměstnavatelů, z nichž 13 souhlasilo s tím, že přijdou min. 1 x v průběhu jednoho běhu na „pravidelné setkání s uchazeči“. Jde hlavně o to, zprostředkovat kontakt mezi zaměstnavatelem a účastníky kurzu v neformálním prostředí, v nenucené a uvolněné atmosféře budou probíhat rozhovory mezi oběma stranami, přičemž uchazeči budou ještě podporováni ze strany poradců. Předností těchto setkání je především eliminace stresu při výběrových řízeních. Členové projektu nemusí nikde jezdit, nemusí se obávat cizího prostředí, což jistě u seniorů hraje při výběrových řízeních velkou roli. V klidu si mohou se zaměstnavateli promluvit o nabízené pracovní pozici, co vyžaduje, jaké jsou požadavky, co od nich zaměstnavatel očekává atd. Shrnutě - účastníci projektu budou mít výhodu „domácích hráčů“.

V současné době je velký problém, hlavně ve Zlínském kraji, s nedostatkem kvalitní pracovní síly v oblasti strojírenství a i z tohoto důvodu s povděkem přijali zaměstnavatelé tuto nabídku s tím, že se zúčastní této aktivity a výsledkem jejich pohovorů, v tom nejlepším případě bude, že si mezi uchazeči vyberou potenciální zaměstnance, které si posléze zaškolí nebo se domluví s uchazečem na vhodné rekvalifikaci.

Výstupem z této aktivity jsou prezenční listiny ze setkání, databáze zaměstnavatelů nabízející volné pracovní pozice, pracovní smlouvy či smlouvy o zařazení do rekvalifikace.

6.8 Publicita projektu

Publicita projektu bude zajištěna jak publicitou na webových stránkách a internetu, tak tištěnými materiály, samolepkami a vlaječkami.

- Publicita na webových stránkách – žadatel na svém webu vytvoří odkaz, kde bude o tomto projektu informovat. Informace o projektu obdrží rovněž regionální informační a zpravodajské servery.
- Publicita v tištěných materiálech bude zajištěna především prostřednictvím propagačních materiálů, jakou jsou letáky a plakáty, certifikáty o absolvovaných kurzech, veškeré dokumenty, tiskové zprávy a výstupy z aktivit budou označeny logy, při individuálních i skupinových poradenstvích se bude dbát na vizuální označení.
- Samolepky a vlaječky – samolepky budou umístěny na veškeré vybavení zakoupené pro účely projektu a vlaječky budou umístěny na viditelných místech při individuálních i skupinových poradenstvích.

6.9 Rozpočet projektu

Rozpočet je orientační a dodavatel projektu může změnit jednotlivé části rozpočtu, nesmí ovšem překročit celkovou částku vyhrazenou na projekt. Není dovoleno měnit položku nové pracovní možnosti, na niž je částka vyhrazena již na začátku projektu.

Tabulka 11: Rozpočet projektu

| Popis činnosti, aktivita | Maximální cena (včetně DPH) |
|--|------------------------------------|
| Příprava projektu (prac.smlouvy, vybavení HM a NH majetku, vstupní pohovory) | 1 856 200,- Kč |
| Dovednosti "soft skills" | 323 000,- Kč |
| Kurz finanční gramotnost | 644 200,- Kč |
| Kurz "na praxi v práci" | 611 000,- Kč |
| Profesní školení | 1 112 000,- Kč |
| Individuální a skupinové poradenství | 744 000,- Kč |
| Nové pracovní možnosti | 1 200 000,- Kč |
| Setkání se zaměstnavateli | 20 000,- Kč |
| Celkem | 6 510 400,- Kč |

Celkové náklady na realizaci projektu činí 6 510 400,-Kč. Největší položku tvoří příprava projektu, konkrétně pracovní smlouvy včetně vybavení hmotným a nehmotným majetkem. Další významnou částkou je položka nové pracovní příležitosti, která byla dána již na začátku projektu a pro účely tohoto projektu byla stanovena částka 1 200 000,- Kč. Jedná se o mzdovou pobídku na vznik nového pracovního místa pro zaměstnavatele.

6.10 Harmonogram projektu

V níže uvedené tabulce je přehled aktivit projektu Zpět do práce 50+ v průběhu jednotlivých měsíců po celou dobu realizace. Celková doba trvání projektu je rok a půl.

Tabulka 12: Časový harmonogram projektu Zpět do práce 50+

| ČA | Název aktivity | 2015 | | | | | | 2016 | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------------------|------|---|---|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | Příprava a řízení projektu | x | x | | | | | x | | | | | | | x | | | | |
| 2 | Výběr a vstupní pohovory účastníků | x | x | x | | | | x | x | x | | | | | x | x | x | | |
| 3 | Soft skills dovednosti | | | | x | | | | | | x | | | | | | | x | |
| 4 | Kurz finanční gramotnost | | | | | x | | | | | | x | | | | | | | x |
| 5 | Kurz "na praxi v práci" | | | x | x | x | x | | | x | x | x | x | | | | x | x | x |
| 6 | Profesní školení | | | x | x | x | | | | x | x | x | | | | | x | x | x |
| 7 | Individuální a skup.poradenství | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 8 | Nové pracovní možnosti | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 9 | Setkání se zaměstnavateli | | | | x | | | | | | x | | | | | | | x | |

Vysvětlivka: ČA – číslo aktivity

6.11 Časová analýza

Mezi základní deterministické metody síťové analýzy patří **Metoda kritické cesty (CPM)**. Cílem je přesně odhadnout dobu trvání projektu na základě délky tzv. kritické cesty. Metoda kritické cesty umožňuje usnadnit efektivní časovou koordinaci dílčích, vzájemně na sebe navazujících činností v rámci projektu.

Tabulka 13: Časová analýza projektu, metoda kritické cesty (CPM).

| Činnost | Popis činnosti | Doba trvání (v týdnech) | Předchozí činnosti |
|---------|--|-------------------------|--------------------|
| A | Předpřípravná fáze | 1 | - |
| B | Vypracování projektové žádosti | 3 | A |
| C | Posouzení projektové žádosti | 1 | B |
| D | Proces schvalování projektové žádosti | 15 | B |
| E | Zahájení přípravné fáze projektu | 1 | C,D |
| F | Výběr členů týmu | 8 | C,D |
| G | Zjištění vhodných prostor pro manažera a poradce | 2 | E, F |
| H | Zaškolení jednotlivých členů týmu | 3 | G |
| I | Timing jednotlivých aktivit | 1 | H |
| J | Zajištění materiálového vybavení | 1 | I |
| K | Zajištění publicity včetně webových stránek | 6 | I |
| L | Realizační fáze projektu | 51 | J |
| M | Zhodnocení projektu | 5 | K,L |
| N | Ukončení projektu, závěrečná zpráva | 2 | M |

Časovou analýzu lze řešit pomocí softwarového programu WinQSB a jeho modulu PERT/CPM.

| 11-10-2014 18:21:11 | Activity Name | On Critical Path | Activity Time | Earliest Start | Earliest Finish | Latest Start | Latest Finish | Slack (LS-ES) |
|------------------------|----------------------------|------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------|---------------|---------------|
| 1 | A | Yes | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | B | Yes | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 |
| 3 | C | no | 1 | 4 | 5 | 18 | 19 | 14 |
| 4 | D | Yes | 15 | 4 | 19 | 4 | 19 | 0 |
| 5 | E | no | 1 | 19 | 20 | 26 | 27 | 7 |
| 6 | F | Yes | 8 | 19 | 27 | 19 | 27 | 0 |
| 7 | G | Yes | 2 | 27 | 29 | 27 | 29 | 0 |
| 8 | H | Yes | 3 | 29 | 32 | 29 | 32 | 0 |
| 9 | I | Yes | 1 | 32 | 33 | 32 | 33 | 0 |
| 10 | J | Yes | 1 | 33 | 34 | 33 | 34 | 0 |
| 11 | K | no | 6 | 33 | 39 | 79 | 85 | 46 |
| 12 | L | Yes | 51 | 34 | 85 | 34 | 85 | 0 |
| 13 | M | Yes | 5 | 85 | 90 | 85 | 90 | 0 |
| 14 | N | Yes | 2 | 90 | 92 | 90 | 92 | 0 |
| | Project Completion Time | = | 92 | weeks | | | | |
| | Number of Critical Path(s) | = | 1 | | | | | |

Obrázek 27: Softwarové řešení v programu WinQSB (vlastní zpracování, 2014)

V prvním sloupci je očíslováno všech 14 činností. Ve sloupci *Activity Name* jsou vypsané jednotlivé činnosti označeny písmeny abecedy.

Ve třetím sloupci *On Critical Path* je informace o tom, které z činností leží na kritické cestě. Sloupec *Activity Time* udává, jak dlouho která činnost trvá.

Sloupec *Earliest Start* říká, jak nejdříve může začít a sloupec *Earliest Finish* říká, kdy může činnost nejdříve skončit.

Sloupec *Latest Start* udává, kdy nejpozději může daná činnost začít.

Sloupec *Latest Finish* udává, kdy nejpozději může daná činnost skončit.

Poslední sloupec *Slack* ukazuje časové rezervy jednotlivých činností.

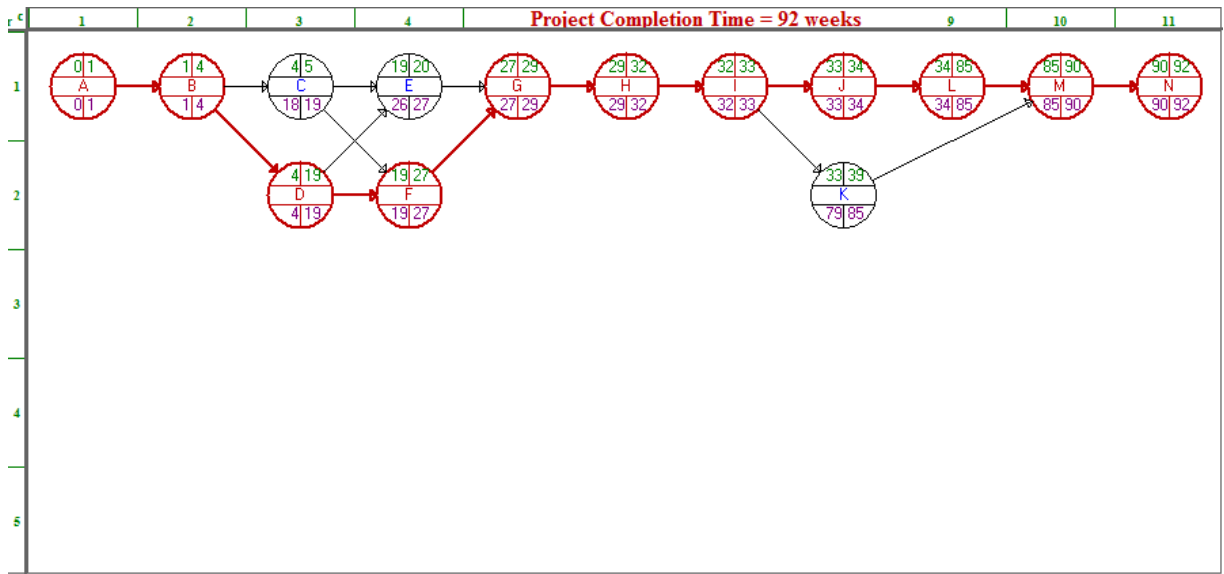
Například činnost C neleží na kritické cestě, trvá jeden týden, nejdříve může začít po 4 týdnu a nejdříve může skončit za 5 týdnů. Nejpozději musí začít za 18 týdnů a nejdříve může skončit za 19 týdnů od začátku projektu. Časová rezerva je zde 14 týdnů.

Kritická cesta: na kritické cestě leží činnosti, u nichž je celková rezerva nulová. Tyto činnosti se nazývají kritickými činnostmi, protože při jejich prodloužení o k časovou jednotku, dojde k prodloužení celého projektu. Kritická cesta je nejdelší možná cesta mezi vstupem a výstupem daného projektu a zároveň nejkratší možná doba realizace projektu.

Kritická cesta u tohoto projektu je: $A \Rightarrow B \Rightarrow D \Rightarrow F \Rightarrow G \Rightarrow H \Rightarrow I \Rightarrow J \Rightarrow L \Rightarrow M \Rightarrow N$

Nejkratší možná doba realizace projektu: 92 týdnů.

Na níže uvedeném obrázku je uveden uzlově ohodnocený síťový graf znázorňující kritickou cestu tohoto projektu.



Obrázek 28: Grafické vyobrazení kritické cesty (vlastní zpracování WinQSB, 2014)

Shrnutí výsledků

Tabulka řešení WinQSB ukazuje, které činnosti tvoří kritickou cestu, tzn. cestu s nulovými celkovými rezervami. Nejkratší možná doba realizace projektu je dána právě délkou této cesty, která činí **92 týdnů**, což je v přepočtu **1 rok a 9 měsíců**. Z toho vyplývá, že délka trvání předpřípravné fáze projektu je odhadována na 3 měsíce a celková doba trvání projektu zahrnující jeho přípravu a realizaci je stanovena na rok a půl.

6.12 Návratnost investic

Při posuzování návratnosti investic bude projekt porovnáván a posuzován se studií Unicorn College (Čadil, © 2011), jejíž postupy a závěry byly popsány v analytické části práce.

Výše uvedená studie uvádí, že celkové roční náklady na jednoho dlouhodobě nezaměstnaného činí **137 087,- Kč**, v měsíčním vyjádření pak více jak **11 424,- Kč**. Náklady projektu Zpět do práce 50+ činí 6 510 400 Kč. Tato částka je za celé období projektu, tedy za období 18 měsíců. Na 1 měsíc činí náklady 361 689 Kč, které když podělíme celkovým počtem uchazečů v projektu, dostaneme měsíční náklady na jednoho uchazeče v souhrnné částce 6 698 Kč /měsíc. V porovnání s celkovými náklady státu na 1 nezaměstnaného jsou celkové náklady na 1 účastníka projektu nižší o **4 726 Kč**.

Snaha o vyčíslení návratnosti investic je však nutné brát spíše jako pokus o takovéto vyjádření, neboť studie se zabývá statisticky typickým nezaměstnaným v roce 2009, což představuje určité nedostatky oslabující relevanci vyčíslení.

7 ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo provést analýzu stavu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji pro vytyčenou skupinu obyvatel a na základě zjištěných analytických poznatků vypracovat návrh projektu na podporu zvýšení zaměstnanosti pro vybranou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání.

Teoretická část práce byla věnována obecné problematice nezaměstnanosti s hlavním zřetelem na uplatnitelnost starších osob na trhu práce. Nejprve byla popsána rovnováha na trhu práce, dále byly vymezeny typy nezaměstnanosti s důrazem na ztráty vznikající v důsledku nezaměstnanosti. Následně byly vyčísleny náklady státu na jednoho nezaměstnaného, poté byla věnována pozornost diskriminaci na trhu práce všeobecně a zároveň diskriminaci na trhu práce podle věku nazývaný ageismus. Na konec první kapitoly bylo provedeno kritické shrnutí literární rešerše.

Další kapitolou v teoretické části byla charakteristika problematiky trhu práce. V této části práce byla popsána snaha Evropské unie o postupné snižování nezaměstnanosti ve všech členských státech a v návaznosti na Evropskou unii byly zmíněny nástroje České republiky v boji s nezaměstnaností včetně aktivní politiky zaměstnanosti. Dalším tématem této kapitoly byl marketingový výzkum, přičemž priorita byla kladena na techniku dotazování, včetně výhod a nevýhod dotazníku jako nástroje techniky dotazování pro provádění dotazníkového šetření.

V praktické části byl nejprve představen Zlínský region, byly vyjmenovány jeho hlavní charakteristiky a byla provedena SWOT analýza, z které vyplývá, že mezi hlavní nedostatky Zlínského kraje patří jeho nevýhodná poloha, nízká atraktivita pro investory, či ekonomicky podrozvinutý region zaostávající za průměrem ČR. Naopak mezi jeho přednosti lze zařadit silné proinovační prostředí opírající se hlavně o odvětví plastikářské, gumárenské a chemické, velký počet zaměstnanců ve vědě a výzkumu, či fungující nebo nově vznikající klastry.

V analytické části byla provedena analýza současného stavu nezaměstnanosti osob nad padesát let. Analýza vycházela z dat ÚP ve Zlíně za posledních pět let, z níž jednoznačně vyplynulo, že nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání tvoří skupina osob ve věkovém rozmezí 50 – 59 let. Nezaměstnanost a její míra byly rozebrány z mnoha různých hledisek, např. z hlediska věku, vzdělání, podle délky evidence uchazečů, či z hlediska požadovaného zaměstnání. Součástí analytické části bylo i vyhodnocení dotazníkového

šetření provedené v cílové skupině osob 50+. Hlavním zájmem tohoto šetření bylo zjistit zájem cílové skupiny účastnit se navrhovaného projektu zaměřeného na podporu zaměstnanosti starších osob. Nejprve byl formulován výzkumný problém spolu se stanovením hypotéz, následně byla provedena charakteristika dotazovaných podle pohlaví, věku, vzdělání a dle velikosti místa života. Následovalo grafické vyhodnocení dotazníkového šetření zakončené shrnutím výzkumu, z kterého vyplývá, že zájem cílové skupiny zapojit se do aktivit projektu je poměrně vysoký.

Na závěr projektové části byl vytvořen projekt na podporu zaměstnanosti starších osob s názvem „Zpět do práce 50+“. Projekt je nastaven tak, aby během trvání projektu bylo podpořeno 54 osob z dané cílové skupiny a vytvořeno 20 nových pracovních míst u zaměstnavatelů z řad malých a středních firem ve Zlínském kraji. Navržený projekt zahrnuje 9 klíčových aktivit, které by měly pomoci vybraným účastníkům zvýšit jejich uplatnitelnost na lokálním trhu práce a poskytnout jim nové perspektivy. Inovativnost projektu spočívá především v individuálním přístupu k cílové skupině, v bližším navázání kontaktu se zaměstnavateli, v dlouhodobé spolupráci s uchazeči projektu a v komplexnosti a v provázanosti projektových aktivit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z., 2007. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [2] BUTLER, Robert N., 2012. *Why Survive?: Being Old in America*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. ISBN 0-80-187425-4.
- [3] FREDMAN, Sandra. 2007. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha. ISBN 978-80-254-1054-7.
- [4] MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [5] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. 2002. Co je to diskriminace a proč vzniká. In *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor. ISBN 80-86436-11-X.
- [6] SARGEANT, Malcolm. 2012. *Age Discrimination in Employment*. Hampshire: Gower Publishing. ISBN 978-0-5660-8774-5.
- [7] SIROVÁTKA, Tomáš, 1995. *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity Brno. ISBN 80-210-1251-X.
- [8] ŠTAMBERKOVÁ, J. 2002. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor. ISBN 80-86436-11-X.
- [9] VIDOVIČOVÁ, Lucie. 2008. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4627-6.
- [10] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, 2013, *Ekonomie: 19. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, xxiv, 715 s., [4] s. obr. příl. ISBN 978-80-205-0629-0.
- [11] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003, *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.
- [12] REBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ, 2010. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-585-4.
- [13] KUCHAR, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [14] BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 8086429164.

- [15] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Zlínského kraje 2013* [online] 11. 9. 2014 [cit. 2014-09-03]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/330129-14>
- [16] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014b, *HDP regionální účty* [online] 30. 6. 2014 [cit. 2014-10-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/hdp-xz>
- [17] SAK, Petr a KOLESÁROVÁ, Karolína, 2012. *Sociologie stáří a seniorů*. Vyd.1. Praha: Grada, Sociologie. ISBN 978-80-247-3850-5.
- [18] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014, *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013* [online] 30. 5. 2014 [cit. 2014-10-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
- [19] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012a, *Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v roce 2009*, [online] 12. 6. 2012 [cit. 2014-10-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/nezamestnanost_ve_zlinskem_kraji_v_roce_2009
- [20] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012b, *Nezaměstnanost ve Zlínském kraji na konci roku 2011 podle MPSV*, [online] 31. 1. 2012 [cit. 2014-10-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/nezamestnanost_ve_zlinskem_kraji_na_konci_roku_2011_podle_mpsv
- [21] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013, *Nezaměstnanost ve Zlínském kraji na konci roku 2012*, [online] 31. 5. 2013 [cit. 2014-10-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/nezamestnanost_ve_zlinskem_kraji_na_konci_roku_2012
- [22] JANÍČEK, Petr, 2013. *Ředitel ÚP Zlín Janíček: Masivní nárůst nezaměstnanosti překvapil*. In: *Denik.cz* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z: <http://www.denik.cz/zlinsky-kraj/reditel-zlinske-pobocky-up-janicek-masivni-narust-nezamestnanosti-prekvapil-2013.html>
- [23] ALTERNATIVAPLUS.CZ, 2014. *Výsledky výzkumu k postavení osob 50+ na trhu práce v ČR*, [online] 3. 2. 2014 [cit. 2014-10-13]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/2014/02/vysledky-vyzkumu-k-postaveni-osob-50-na-trhu-prace-v-cr-tiskova-zprava/>
- [24] VLÁDA. CZ, Vláda ČR (c) 2009-2014, *Strategie Evropa 2020*, [online] © 2009-2014 [cit. 2014-10-26]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

- [25] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2008, EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. 2013, *Využijme zkušenost 50+*, [online] 3. 2. 2014 [cit. 2014-10-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vyuzijme-zkusenost-50>
- [26] ČADIL, Jan. Unicorn College, 2011. *Odhad nákladů nezaměstnanosti z pohledu veřejných rozpočtů*, Politická ekonomie [online] [cit. 2014-10-16]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=811.pdf>
- [27] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2006, *Výzkumné studie, Náklady státu na jednoho nezaměstnaného* [online] 25. 7. 2006 [cit. 2014-10-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>
- [28] KARLÍČEK, Miroslav a kol., 2013. *Základy marketingu*. 1. vyd. Praha: Grada, 255 s. ISBN 978-80-247-4208-3
- [29] CHOVANCOVÁ Miloslava, Michal PILÍK a Michaela PODANÁ, 2008. *Marketing II*. Vyd. 2., nezměn. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 255 s. ISBN 978-80-7318-764-4.
- [30] KOZEL, Roman, Lenka MYNÁŘOVÁ a Hana SVOBODOVÁ. 2011, *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 304 s. ISBN 978-80-247-3527-6.
- [31] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014d. *Trh práce ve Zlínském kraji 2013, Výběrové šetření pracovních sil*, [online] 13. 7. 2014 [cit. 2014-10-21]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/krajp/250124-14-xz>
- [32] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013b. *Statistická ročenka Zlínského kraje 2013*, [online] 31. 12. 2013 [cit. 2014-10-22]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajkapitola/721011-13-r_2013-09
- [33] AKTUÁLNĚ. CZ, 2011. *Kdy půjdete do důchodu? Začíná platit nová tabulka*, [online] 30. 9. 2011 [cit. 2014-10-24]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/kdy-pujdete-do-duchodu-zacina-platit-nova-tabulka/r~i:article:704779/>
- [34] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2013. *Starobní důchody*, [online] prosinec 2013 [cit. 2014-10-24]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
- [35] NOVINKY. CZ, 2014. *Práci má jen polovina lidí nad 55 let, předsudky zůstávají*, [online] 24. 10. 2014 [cit. 2014-10-25]. Dostupné z:

<http://www.novinky.cz/ekonomika/351521-praci-ma-jen-polovina-lidi-nad-55-let-predsudky-zustavaji.html>

- [36] HOLMAN, Robert, 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C. H. Beck, xxii, 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- [37] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2008. *Evropský sociální fond v ČR*, [online] © 2008 [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- [38] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014c. *Hospodářský vývoj Zlínského kraje v roce 2013*. [online] 31. 12. 2013 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: [http://m.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktualni_statisticke_udaje_c_2_2014/\\$File/Infolist_4q_2013.pdf](http://m.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktualni_statisticke_udaje_c_2_2014/$File/Infolist_4q_2013.pdf)
- [39] KOZEL, Roman, 2006. *Moderní marketingový výzkum*. Vyd. 1. Praha: Grada, 277 s. ISBN 80-247-0966-X

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|-----|--------------------------------|
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| UoZ | Uchazeč o zaměstnání |
| OZP | Osoby se zdravotním postižením |
| ESF | Evropský sociální fond |
| ÚP | Úřad práce |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Trh práce, rovnováha | 17 |
| Obrázek 2: Rozdělení mezd v ČR (Lorenzova křivka)..... | 21 |
| Obrázek 3: Územní uspořádání krajských poboček | 32 |
| Obrázek 4: Členění otázek dle variant jejich odpovědí | 35 |
| Obrázek 5: Administrativní členění Zlínského kraje..... | 39 |
| Obrázek 6: Struktura zaměstnaných dle sektorů ve Zlínském kraji za rok 2013 | 41 |
| Obrázek 7: Rozdělení zaměstnaných dle průmyslu..... | 42 |
| Obrázek 8: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2009 | 49 |
| Obrázek 9: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2010 | 49 |
| Obrázek 10: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2011 | 50 |
| Obrázek 11: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2012 | 51 |
| Obrázek 12: Rozdělení uchazečů dle věku za rok 2013 | 52 |
| Obrázek 13: Podíly zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 a více let ZK | 56 |
| Obrázek 14: Vývoj počtu zaměstnaných ve věku 15 a více let ve Zlínském kraji v letech 2004 – 2013..... | 58 |
| Obrázek 15: Podíly vybraných skupin zaměstnání | 58 |
| Obrázek 16: Pohlaví respondentů | 64 |
| Obrázek 17: Věk dotazovaných..... | 64 |
| Obrázek 18: Vzdělání dotazovaných | 65 |
| Obrázek 19: Velikost místa života..... | 65 |
| Obrázek 20: Otázka č. 1 – Setkal/a jste se již někdy s věkovou diskriminací 50+?..... | 67 |
| Obrázek 21: Otázka č. 2 – Měl/a jste problém i dříve sehnat si práci nebo až po 50 roku? | 67 |
| Obrázek 22: Otázka č. 3 – Čemu byste dali přednost při výběru pracovního místa?..... | 68 |
| Obrázek 23: Otázka č. 4 – Hledáte pracovní pozici přednostně na území Zlínského kraje?..... | 69 |
| Obrázek 24: Otázka č. 5 – Využil/a byste možnost zapojit se do projektu, který by Vám pomohl uplatnit se na trhu práce? | 69 |
| Obrázek 25: Otázka č. 6 – O jaké aktivity byste v rámci projektu měl/a zájem?..... | 70 |
| Obrázek 26: Otázka č. 7 – Co očekáváte od tohoto projektu?..... | 71 |
| Obrázek 27: Softwarové řešení v programu WinQSB..... | 90 |

Obrázek 28: Grafické vyobrazení kritické cesty 92

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Demografické ukazatele ve Zlínském kraji | 40 |
| Tabulka 2: Vybrané údaje za Zlínský kraj v letech 2000 – 2012 | 43 |
| Tabulka 3: „Kdy půjdete do důchodu“? | 47 |
| Tabulka 4: Struktura uchazečů dle stupně postižení..... | 53 |
| Tabulka 5: Struktura uchazečů dle délky evidence | 53 |
| Tabulka 6: Struktura uchazečů dle nejvyššího dosaženého vzdělání | 54 |
| Tabulka 7: Struktura uchazečů dle požadovaného zaměstnání | 55 |
| Tabulka 8: Nezaměstnaní, obecná míra nezaměstnanosti a míra ekonomické aktivity podle krajů v roce 2012 | 57 |
| Tabulka 9: Nezaměstnaní podle věku ve Zlínském kraji | 59 |
| Tabulka 10: Obecná míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji | 60 |
| Tabulka 11: Rozpočet projektu..... | 88 |
| Tabulka 12: Časový harmonogram projektu Zpět do práce 50+ | 89 |
| Tabulka 13: Časová analýza projektu, metoda kritické cesty (CPM)..... | 90 |

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Dotazník na téma „Zpět do práce 50+“

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK NA TÉMA „ZPĚT DO PRÁCE 50+“

Vážená paní / Vážený pane,

Dovolte mi se na Vás obrátit s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku. **Vyplnění dotazníku zabere jen pár minut.**

Jsem studentkou Fakulty managementu a ekonomiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně a tento dotazník je součástí mé diplomové práce s názvem „Projekt na podporu zaměstnanosti pro osoby nad 50 let věku ve Zlínském kraji“.

Cílem této diplomové práce je analyzovat současnou situaci na trhu práce v oblasti zaměstnanosti osob nad 50 let ve Zlínském kraji a na základě výsledku analýzy navrhnout projekt, který by mohl pomoci zvýšit uplatnění této věkové skupiny na trhu práce. K vytvoření projektu potřebuji znát Vaše názory na zmíněnou problematiku, proto Vás prosím o vyplnění tohoto dotazníku. U každé otázky, prosím, označte jen **jednu odpověď**, která vyjadřuje Váš názor. U otázek s **více možnými odpověďmi bude tato možnost uvedena.**

Vyplnění dotazníku je zcela anonymní a zjištěné údaje budou sloužit výhradně pro potřeby mé diplomové práce.

Předem děkuji **za Váš čas a ochotu** věnovanou vyplnění tohoto dotazníku.

Ivana Michalovičová

1. Setkal/a jste se již někdy s věkovou diskriminací 50+?

- Ano
- Ne

2. Měl/a jste problém i dříve sehnat si práci nebo až po 50 roku věku?

- Ano, i dříve
- Ne, až po věku 50 let

3. Čemu byste dali přednost při výběru pracovního místa?

- Zázemí velké firmy
- Práci poblíž domova
- Finanční ohodnocení
- Možnost práce v kolektivu
- Fyzická nenáročnost

4. Hledáte pracovní pozici přednostně na území Zlínského kraje?

- Ano
- Ne
- Je mi to jedno

5. Využil/a byste možnosti zapojit se do projektu, který by Vám napomohl uplatnit se na trhu práce?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

Pokud byla Vaše odpověď na předchozí otázku „určitě ne“ nebo „spíše ne“, tak prosím vynechejte následující dvě otázky a přejděte rovnou k **otázce číslo 8.**

6. O jaké aktivity byste v rámci takového projektu měl/a zájem? (u této otázky lze označit více odpovědí)

- Pomoc při sestavení životopisu a motivačního dopisu
- Kurz finanční gramotnosti
- Kurz „na praxi v práci“
- Rozhovor s personalistou
- Příprava na pohovor
- Zhodnocení silných/slabých stránek nebo bilanční diagnostika
- Zlepšení jazykové vybavenosti
- Zdokonalení práce na PC

7. Co očekáváte od tohoto projektu? (u této otázky lze označit více odpovědí)

- Snadnější zapojení do pracovního procesu
- Nové kontakty se zaměstnavateli
- Zlepšení svých dovedností
- Zdokonalení sebe prezentace
- Zvýšení sebevědomí

8. Pohlaví

- Muž
- Žena

9. Věk

- 50-56 let
- 57-62
- 63-69

10. Nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní
- Středoškolské bez maturity-vyučení
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

11. Uveďte prosím velikost obce, ve které žijete

- 0 – 5000 obyvatel
- 5001 – 20 000 obyvatel
- 20 001 – 50 000 obyvatel
- 50 001 a více obyvatel

Autor: Ivana Michalovičová

Datum: 20.2.2014