

# **Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

**Ekonomická fakulta**

***Katedra ekonomiky***

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

## **Zaměstnanost osob starších 50 let**

**Vedoucí bakalářské práce:**

**doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.**

**Autor:**

**Hana Malíková**

**2010**



JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Ekonomická fakulta  
Katedra ekonomiky  
Akademický rok: 2008/2009

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana MALÍKOVÁ**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Obchodní podnikání**  
  
Název tématu: **Zaměstnanost osob starších 50 let**

### **Z á s a d y   p r o   v y p r a c o v á n í :**

**Cíl práce:**

Analyzovat zaměstnanost jednoho ze segmentů trhu práce - osob nad 50 let

**Metodický postup:**

1. Literární rešerše
2. Charakteristika vybraného regionu v kontextu zaměstnanosti
3. Šetření ve skupině osob nad 50 let, evidovaných na úřadu práce
4. Přístupy ke změně postavení osob nad 50 let na trhu práce

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce:

tištěná

Seznam odborné literatury:

Dobrylovský, J., Adámek, P.: Unemployment as a social problem in the EU. Banská Bystrica 25.05.2007 - 26.05.2007. In: Determinanty sociálního rozvoje. Sociálne podnikanie. Banská Bystrica, Ekonomická univerzita M.Bela, 2007.

Jarošová, E.: Employment Probability Dependence on Age. České Budějovice 02.09.2004 - 03.09.2004. In: KLÍMA, M. (ed.). Applications of mathematics and statistics in economy. Praha : PROFESSIONAL PUBLISHING, 2004.

Krebs, V., Pavel, J., Vítek, L.: Podpora zapojení starších osob do pracovního procesu - evropská zkušenost. Brno 25. 05. 2006 - 26. 05. 2006. In: SIROVÁTKA, Tomáš (ed.). Sociální vyloučení a sociální politika [CD-ROM]. Brno; Masarykova univerzita; Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006.

Kartusová, V.: Podpora zaměstnávání starších osob. In Recenzovaný sborník abstraktů z mezinárodní Baťovy konference 2008. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.  
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce:

24. března 2009

Termín odevzdání bakalářské práce:

15. dubna 2010

prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.  
děkanka  
JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13  
370 05 České Budějovice  
IČ 600 78 658, DIČ CZ60078658

  
doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 24. března 2009

**Prohlášení:**

*Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zaměstnanost osob nad 50 let“ vypracovala samostatně s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury*

*Prohlašuji, že v souladu s §47 b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.*

*V Jindřichově Hradci dne 9. dubna 2010*

.....

Hana Malíková



**Poděkování:**

*Děkuji paní doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytovala při zpracování této bakalářské práce. Také děkuji pracovnícům Úřadu práce v Jindřichově Hradci za ochotu a spolupráci.*



## Obsah

|       |                                                                              |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | Úvod.....                                                                    | 3  |
| 2     | Cíl a metodika.....                                                          | 4  |
| 3     | Teoretická východiska .....                                                  | 6  |
| 3.1   | Zaměstnanost a nezaměstnanost obecně .....                                   | 6  |
| 3.1.1 | Zaměstnanost .....                                                           | 6  |
| 3.1.2 | Typy nezaměstnanosti.....                                                    | 9  |
| 3.1.3 | Příčiny nezaměstnanosti .....                                                | 13 |
| 3.1.4 | Dopady nezaměstnanosti .....                                                 | 13 |
| 3.2   | Zaměstnanost osob starších 50 let.....                                       | 14 |
| 3.2.1 | Specifika starších osob.....                                                 | 15 |
| 3.2.2 | Programy zaměstnanosti zaměřené na osoby nad 50 let.....                     | 19 |
| 3.2.3 | Příklady podpory zaměstnávání starších osob v Rakousku .....                 | 19 |
| 3.2.4 | Vzdělávání starších osob .....                                               | 20 |
| 3.3   | Populační prognóza a důchodový věk.....                                      | 23 |
| 3.3.1 | Populační prognóza.....                                                      | 23 |
| 3.3.2 | Důchodový věk .....                                                          | 25 |
| 4     | Charakteristika Jindřichohradecka.....                                       | 27 |
| 4.1   | Pracovní příležitosti a zaměstnanost vs. nezaměstnanost v okrese J. Hradec.. | 29 |
| 4.1.1 | Pracovní příležitosti .....                                                  | 29 |
| 4.1.2 | Nezaměstnanost .....                                                         | 31 |
| 5     | Problematika zaměstnávání lidí nad 50 let na Jindřichohradecku .....         | 37 |
| 5.1   | Nezaměstnaní nad 50 let v kontextu ostatních sledovaných skupin osob.....    | 37 |
| 5.2   | Nezaměstnaní nad 50 let na Jindřichohradecku .....                           | 40 |
| 5.3   | Dotazníkové šetření.....                                                     | 41 |
| 5.3.1 | Vyhodnocení specifických otázek pro zaměstnané .....                         | 42 |
| 5.3.2 | Vyhodnocení specifických otázek pro nezaměstnané .....                       | 43 |
| 5.3.3 | Vyhodnocení společných otázek .....                                          | 45 |

|     |                                      |    |
|-----|--------------------------------------|----|
| 5.4 | Shrnutí.....                         | 50 |
| 6   | Závěr.....                           | 53 |
| 7   | Summary.....                         | 55 |
| 8   | Použitá literatura.....              | 57 |
| 9   | Seznam obrázků, tabulek a grafů..... | 60 |
| 10  | Přílohy.....                         | 62 |

## 1 Úvod

Lidé nad 50 let se řadí ke skupinám uchazečů o práci, které se problematicky na trhu práce umisťují. Problém nespočívá pouze v horší přizpůsobivosti těchto osob, ale také v tom, že zaměstnavatelé udržují vůči této věkové kategorii předsudky. Tyto osoby se také hůře učí například pracovat s počítačem nebo ovládat cizí jazyky. Na druhé straně mají lidé nad 50 let bohaté zkušenosti jak životní, tak pracovní. Na zaměstnávání starších osob nepůsobí pouze jeden faktor, nýbrž celá řada faktorů současně.

Osoby nad 50 let jsou dlouhodobě sledovány Úřady práce stejně jako ostatní problematické skupiny osob. Spolu s osobami do dvaceti let patří do „skupiny se zvýšenou péčí“. Vybranou oblastí pro potřeby této práce je okres Jindřichův Hradec. Zkoumaná věková kategorie se v okrese Jindřichův Hradec v současné době podílí jednou čtvrtinou na všech nezaměstnaných.

Tato práce je rozdělena na část teoretickou a na část praktickou. Část teoretická se postupně věnuje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v obecné teoretické rovině, poté specificky ve vazbě na starší osoby.

V části praktické je charakterizován okres Jindřichův Hradec z hlediska demografie a následně nezaměstnanosti a je srovnán s ostatními okresy v Jihočeském kraji a celorepublikovou mírou nezaměstnanosti. Dále je sledováno, jak si stojí skupina uchazečů o práci nad 50 let v kontextu ostatních „problematických“ skupin na trhu práce.

Byl také proveden sběr primárních dat dotazníkovým šetřením. Šetření proběhlo jak ve skupině zaměstnaných nad 50 let, tak i na Úřadě práce mezi nezaměstnanými nad 50 let.

## **2 Cíl a metodika**

### **Cíl**

Hlavním cílem této práce je analyzovat trh práce na Jindřichohradecku z hlediska uplatnění osob starších 50 – ti let. Vedlejším cílem je pak na základě zjištěných informací navrhnout řešení pro uplatnění starších osob na trhu práce.

### **Hypotézy**

Hypotéza první: Více než polovina nezaměstnaných osob nad 50 let si obtížně nachází práci.

Hypotéza druhá: Více než polovina zaměstnaných osob nad 50 let se obává, že přijde o práci.

### **Metodika**

Nejprve bude teoreticky vymezeno prostředí, které bude následně zkoumáno v části praktické. Jedná se tedy v první části o nastudování literatury, jež se týká nezaměstnanosti a problematiky postavení osob nad 50 let na trhu práce. A také zákona o důchodovém pojištění, který určuje jednak podmínky pro odchod do starobního důchodu či do důchodu předčasného, jednak výši starobního důchodu.

Ve druhé, tedy praktické či aplikační části, budou využity teoretické poznatky z části předchozí. Nejdříve bude charakterizován okres Jindřichův Hradec v aspektech, které s nezaměstnaností souvisí. To znamená, že budou dokládána data o počtu obyvatel, o počtu ekonomicky aktivních obyvatel, o počtu volných pracovních míst, o počtu lidí vedených na Úřadu práce v Jindřichově Hradci a podobně. Zároveň budou některé z těchto ukazatelů analyzovány v časových řadách. Dále budou využita data přímo související s lidmi nad 50 let, ta budou porovnávána jak s ostatními okresy v Jihočeském kraji, tak s celorepublikovým průměrem. Tím se ucelí informace o úrovni okresu Jindřichův Hradec v problematice zaměstnávání této skupiny lidí. Kromě

sekundárních dat budou využita i data primární z vlastních dotazníků. Dotazování budou jak lidé zaměstnaní, tak lidé nezaměstnaní, kteří se dostavují na Úřad práce.

Z dostupných dat bude následně vyvrácena či potvrzena hypotéza zdali „více než polovina nezaměstnaných osob nad 50 let si obtížně nachází práci“ a zdali se „více než polovina zaměstnaných osob nad 50 let se obává, že přijde o práci.“. Pro druhou z těchto hypotéz bude využito výhradně primárních zdrojů dat. Pro testování této hypotézy budou využity základní statistické funkce v dostupném počítačovém softwaru.

### **Zdroje dat**

- Odborná literatura
- Sekundární data z Českého statistického úřadu (ČSÚ)
- Sekundární data ze Statistické ročenky Jihočeského kraje
- Sekundární data z Úřadu práce v Jindřichově Hradci
- Primární data získaná z vytvořených dotazníků

### 3 Teoretická východiska

**Zaměstnaní** lidé jsou ti, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci bez ohledu na to, zdali jsou zrovna nemocní či na dovolené.

**Nezaměstnaný** člověk je ten, který práci nemá, ale snaží o to, aby ji v co nejbližší době našel. „Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného“. [Holman, 2005: 292]. Nezaměstnaným nebudeme nazývat toho, kdo si práci nehledá či hledat nechce. Nezaměstnaní jsou tedy lidé, kteří nemohou práci najít, přičemž pracovat chtějí. Vzhledem k nastavenému systému se do kategorie nezaměstnaných taktéž počítají osoby, které by sice mohly pracovat, ale nechtějí, a využívají dávky sociálního systému. Mezi osoby nezaměstnané se ale neřadí osoby, které práce schopné nejsou, pro ty jsou státní dávky.

**Ekonomicky aktivním obyvatelem** se nazývá člověk, který se „pohybuje“ na trhu práce. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo se neřadí např. studenti, lidé, kteří jsou v domácnosti, nebo prostě nejsou schopní práce z hlediska zdravotního stavu. Ekonomicky aktivním obyvatelstvem se rozumí součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

#### 3.1 *Zaměstnanost a nezaměstnanost obecně*

##### 3.1.1 **Zaměstnanost**

Zaměstnat osobu lze pomocí několika právních forem. Právní formy zaměstnání lze dělit podle různých hledisek. Lze rozlišit hlavní pracovní poměr a vedlejší pracovní poměr. Podle délky trvání můžeme rozlišit:

- Pracovní poměr na dobu neurčitou
- Pracovní poměr na dobu určitou

Kromě pracovního poměru dále Zákoník práce připouští ještě další formy zaměstnávání:

- ☐ Dohoda o pracovní činnosti
- ☐ Dohoda o provedení práce

Při uzavření dohody o pracovní činnosti nesmí tato pracovní činnost přesáhnout časový fond 150 h ročně. Obvykle se sjednává na opakující se práce. Dohoda o provedení práce také nesmí přesáhnout 150 h ročně. Je zpravidla sjednávána pro uskutečnění nějakého konkrétního úkolu. Předchozí formy byly součástí tzv. závislé činnosti. Lze ale podnikat, a tím se osoba stává osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ).

Zaměstnaný člověk také může vykonávat práci na částečný, či plný úvazek. Částečný úvazek má jak výhody, tak nevýhody. Nevýhodou je odměňování poměrnou výší mzdy. Částečný úvazek ale představuje výhodu pro ženy s dětmi, nebo pro starší pracovníky a pracující důchodce. Více než polovina mužů pracujících na částečný úvazek je ve věku nad 55 let. [Mysíková, 2009]

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace 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; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. [Zákon o zaměstnanosti]

Zprostředkovat zaměstnání se podle Zákona o zaměstnanosti rozumí vyhledat práci pro fyzickou osobu, která se o práci uchází nebo vyhledání pracovní síly pro

zaměstnavatele, který pracovní sílu hledá. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

Podle Pavelky (2007) je *plná zaměstnanost* ta, při níž ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. Potenciální produkt takový, který je dosahován při přirozené míře nezaměstnanosti. Z toho je patrné, existuje-li plná zaměstnanost, existuje i přirozená míra nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost představuje lidi hledající lepší zaměstnání, absolventy hledající si první místo, nebo některé podniky ukončují svou činnost, nebo naopak jiné ji rozšiřují. Mareš (1998) říká, že plná zaměstnanost nastává tehdy, kdy ten kdo chce pracovat, si práci najde a přijímá při tom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé nabízí.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

### **Efekty zaměstnanosti**

Pracující osoba je bezesporu menší zátěží pro stát, než osoba nezaměstnaná. Osoba zaměstnaná má vlastní příjem z výdělečné činnosti a z tohoto příjmu odvádí daně. Zaměstnaní lidé spotřebovávají více statků, a mohou také vytvářet úspory. Spotřeba a úspory v podobě investic jsou s dalšími složkami zahrnuty v hrubém domácím produktu. Jedním z faktorů pro zdravý růst hrubého domácího produktu je i vysoká míra zaměstnanosti.

Nelze pominout ani sociálně – psychologické aspekty zaměstnanosti, jako je spokojenost či určitý stupeň seberealizace, zlepšování vlastní kvalifikace, možnost profesního růstu a podobně.

### 3.1.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze dělit různým způsobem. Autoři se shodují na dělení podle příčin:

- Nezaměstnanost frikční
- Nezaměstnanost strukturální
- Nezaměstnanost cyklická

Nezaměstnanost **frikční** nastává proto, že se lidé pohybují mezi různými oblastmi a pracovními místy. Tento typ nezaměstnanosti je typický pro absolventy škol, pro lidi, kteří se stěhují do jiného města a tak dále. Mareš (1998) říká, že se tyto lidé označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ - people between two jobs. Dále se zmiňuje o tom, že časový úsek hledání práce je závislý na tom, jak moc je přijatelný „systém sociálního státu v nezaměstnanosti (welfare state benefits)“. Tím pádem dojde tedy ke zvýšení té úrovně mzdy, při které je člověk ochoten nabízet práci.

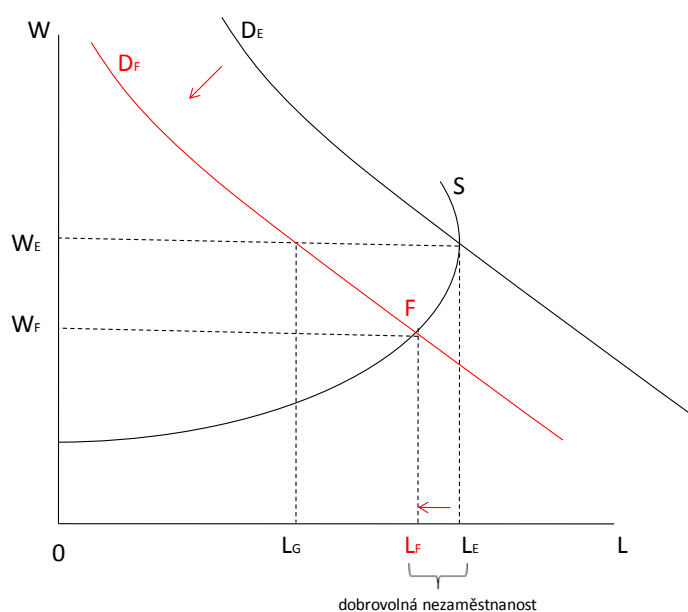
Nezaměstnanost **strukturální** vzniká za těch okolností, že v určitém čase a místě je poptávána práce jiného druhu, než která je nabízena, nebo naopak, je nabízený jiný druh práce, než který je poptáván. Proto, aby došlo k rovnováze mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, musí nastat opatření, která napomohou tento nesoulad zmírnit. Mezi tato opatření patří například *rekvalifikace*. Tedy jakési doplnění znalostí pro druh práce, po kterém je poptávka aktuální. Doba trvání strukturální nezaměstnanosti je v porovnání s frikční delší.

Nezaměstnanost **cyklická** je nezaměstnanost, kterou zapříčiňuje nedostatečná poptávka po zboží. Důvodem je, že se ekonomika nachází v recesi ekonomického cyklu. Při takovémto stavu jsou ohrožené téměř všechny profese, protože klesá poptávka po práci. Mareš (1998) říká, že když je spojena s přírodními cykly, hovoří se o ní také jako o *sezónní nezaměstnanosti*. Tato sezónní nezaměstnanost je typická pro zemědělství.

Nezaměstnanost můžeme také rozdělit podle toho, zdali dotyčný chce či nechce pracovat:

- Nezaměstnanost dobrovolná
- Nezaměstnanost nedobrovolná

Nezaměstnanost **dobrovolná** nastává tehdy, když je člověk bez práce proto, že nechce nabízet svoji práci za mzdu, za kterou je práce poptávána. To znamená, že takovýto člověk by chtěl pracovat, ale pouze při vyšší mzdové sazbě. Délka této nezaměstnanosti a také počet osob takto nezaměstnaných závisí na tom, jak štědré jsou dávky nezaměstnaným. Pakliže jsou tyto dávky méně štědré a podmínky pro jejich získání přísnější, lidé jsou více motivováni k tomu, aby si našli práci i za cenu nižší mzdy. Mareš (1998) hovoří z tzv. plné zaměstnanosti, jež je chápána jako stav, kdy každý, kdo chce pracovat za mzdu, kterou zaměstnavatelé nabízejí, si práci najde. Následující graf znázorňuje dobrovolnou nezaměstnanost.

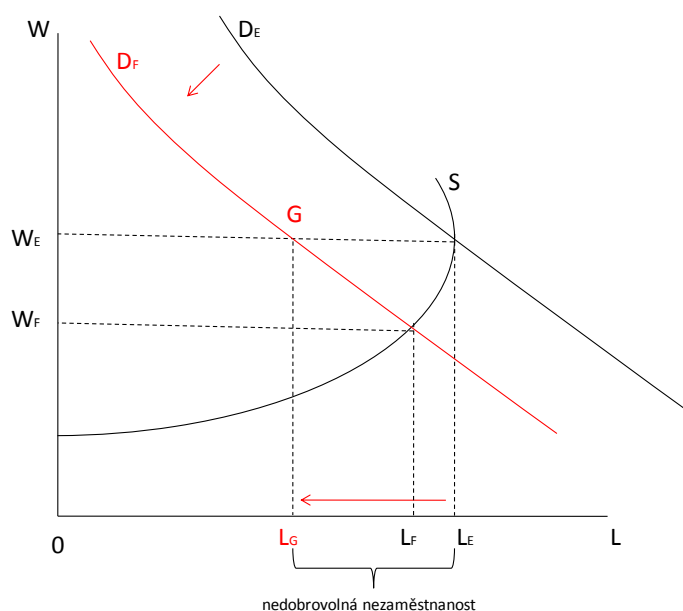


**Obrázek 1 - Dobrovolná nezaměstnanost.**  
**Zdroj: Holman (2005)**

Graf znázorňuje, že při poklesu poptávky (demand) z hodnoty  $D_E$  na  $D_F$ , je vyvolán i pokles zaměstnanosti (labour) z  $L_E$  na  $L_G$ . Protože je nezaměstnaných mnoho, je mezi nimi konkurence, dochází ke snížení ceny práce (zde wage) z hodnoty  $W_E$  na  $W_F$ . Tím se část nezaměstnanosti řeší, protože zaměstnavatelé přijmou při menších mzdových nákladech více pracovníků. Avšak při téhle nižší mzdě nejsou všichni nezaměstnaní s to

pracovat, nevyplatí se jim to. Jednoduše prostě pracovat nechtějí. Tím vzniká dobrovolná nezaměstnanost.

Na rozdíl od dobrovolné nezaměstnanosti, **nedobrovolná** nezaměstnanost se vyznačuje tím, že člověk by pracovat chtěl, a to i při nižších mzdových sazbách, ale práce se mu nedostává, nemůže ji najít. Příčin takovéto nezaměstnanosti je více. Uvádí se, že to může být i vyjednávací síla odborů, kteří chtějí pro zaměstnance vyšší mzdy. Zaměstnavatel pak propouští zaměstnance, aby měl na výplatu vyšších mezd. Může to být ale také uzákoněná minimální mzda, která může vyvolat nedobrovolnou nezaměstnanost hlavně u málo kvalifikovaných profesí s nízkými mzdami. V případě, že nastane přebytek pracovníků, firmy si stanovují přísnější požadavky na nové zaměstnance. Žádají po nich vyšší kvalifikaci a větší pracovní nasazení.



**Obrázek 2 - Nedobrovolná nezaměstnanost.**  
Zdroj: Holman (2005)

Tento graf ukazuje nezaměstnanost nedobrovolnou. Při poklesu poptávky (demand) z hodnoty  $D_E$  na  $D_F$  klesne také zaměstnanost (labour) z  $L_E$  na  $L_G$  stejně, jako v případě dobrovolné zaměstnanosti. Rozdíl je však v tom, že pokud neklesne mzda, vzniká nedobrovolná nezaměstnanost v rozsahu  $L_E$  až  $L_G$ . Přičemž  $L_E$  lidí hledá práci, ale zaměstnavatelé potřebují jen  $L_G$  zaměstnanců.

Další možnost rozdělení se týká délky nezaměstnanosti:

- Nezaměstnanost krátkodobá
- Nezaměstnanost dlouhodobá

**Krátkodobá** nezaměstnanost není nijak obtížná, a nezpůsobuje žádné vážnější problémy. Vzniká jako průvodní jev na trhu práce, protože lidé do pracovního procesu vstupují a vystupují z něj. Problémem se stává až nezaměstnanost **dlouhodobá**. Příčinou tohoto typu nezaměstnanosti jsou také podpory v nezaměstnanosti, které „oslabují motivaci nezaměstnaných hledat si novou práci a přizpůsobit se požadavkům pracovního trhu“. [Holman, 2005:306]. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít i sociální důsledky. Podle Nového (2002) lidé postupně ztrácejí chuť pracovat, práci si hledat a ztrácejí také kvalifikaci. Když zaměstnání najdou, tak mají problémy se zapracováním se a dále obtížně pracují v potřebném tempu.

Mareš (1998) a jiní autoři uvádí, že existuje i:

- Nepravá nezaměstnanost
- Skrytá nezaměstnanost

**Nepravá** nezaměstnanost je podle Mareše (1998) ta, kterou tvoří osoby, které jsou nezaměstnané, ale práci nehledají, nebo ji odmítají přijmout. Tyto osoby se snaží čerpat příspěvky nezaměstnaným od státu, ale většinou pracují nelegálně.

Mareš (1998) za **skrytou** nezaměstnanost, neboli hidden unemployment, považuje tu nezaměstnanost, kdy je osoba nezaměstnaná, přesto se ale neregistruje na úřadě k tomu určeném. Tito lidé by zaměstnání při nedostatečné nabídce přijali.

Nový (2002) zmiňuje kromě typů výše uvedených navíc ještě nezaměstnanost **nepředvídatelnou**. Ta je způsobena tím, že se ekonomika není schopna v krátkém období přizpůsobit neočekávaným změnám v ekonomických a politických vztazích.

### 3.1.3 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje složitý jev a proces zároveň. Nezaměstnanost má řadu příčin a nese s sebou nejen ekonomické, ale i sociální a politické důsledky. Podle Nového (2002) se za její příčiny nejčastěji považuje **technický rozvoj**, tedy automatizace, elektronizace a robotizace, protože ty ve svých důsledcích snižují spotřebu živé práce. Za další příčinu lze řadit **prodlužování pracovního dne** a zvyšování přesčasové práce, to totiž ve svých důsledcích snižuje počet existujících pracovních míst. Mezi příčiny také patří **dosazený stupeň ekonomické prosperity** a materiálního bohatství země. To se projevuje například v tom, že průmyslově vyspělé země jsou charakteristické vyšší mírou zaměstnanosti žen i vyšších věkových skupin obyvatelstva. Příčinou je také vysoká zadluženost a likvidace drobných podnikatelů, ale tyto malé firmy jsou v řadě průmyslově vyspělých zemí chráněny ze strany státu. Mezi další příčiny patří vysoká porodnost a v důsledku toho i vysoký přírůstek obyvatelstva, nízká úroveň akumulace kapitálu, a tedy i investic do rozšiřování výroby.

Příčina, která byla uvedena jako první, tedy technický rozvoj, je velmi často diskutovaná. Na jedné straně ji lze zařadit mezi příčiny nezaměstnanosti proto, že snižuje potřebu lidské práce, a tím roste nezaměstnanost. Podle Nového (2002) se na druhé straně ale hovoří o snižování nákladů, čímž odchází se snižování cen produktů. To vede ke zvýšení poptávky, ekonomickému růstu, a tím i zaměstnanosti. Pro takto příznivé účinky je ale nutné, aby byla aktivní vědeckotechnická politika a politika v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání. Další podmínkou je také to, že budou vytvářena pracovní místa s vyššími nároky na kvalifikovanou pracovní sílu, přičemž musí být dostupná i tato kvalifikovaná síla.

### 3.1.4 Dopady nezaměstnanosti

Vláda státu se vždy snaží s nezaměstnaností bojovat. V historii se objevily i režimy, kde nezaměstnanost víceméně neexistovala.

Při vysoké nezaměstnanosti jsou vysoké státní výdaje, protože stát vyplácí objemné sumy jako podporu pro ty, kteří nepracují. Vysoká nezaměstnanost způsobuje samozřejmě také útlum poptávky a pokles ekonomiky.

Pro podporu zaměstnávání vlády buď vytváří možnost pro vznik pracovních míst (například státními zakázkami), nebo se snaží chránit a podpořit soukromý sektor v zaměstnávání lidí. Vláda se také někdy snaží zachránit podniky před krachem, protože to by způsobilo, že přijde velké množství lidí o práci. To činí tím, že poskytuje dotace nebo uskutečňuje výše zmíněné státní zakázky. Peníze na dotace jsou získávány z daní, tudíž dopadem je daňové zatížení daňových poplatníků.

Nový (2002) uvádí, že pokud jde o důsledky nezaměstnanosti, lze hovořit o možných negativních důsledcích ekonomické, sociální a politické povahy. Ukazuje se však, že existují také důsledky sociálně – psychologické. Dále Nový (2002) říká, že určitá míra nezaměstnanosti má i pozitivní důsledky. Jedná se o to, že je možnost přesunu lidí mezi pracovními místy, zároveň také zvyšuje pracovní kázeň a pracovní morálku. V neposlední řadě jsou také lidé motivováni ke zlepšování kvalifikace.

### ***3.2 Zaměstnanost osob starších 50 let***

Existují mezinárodní organizace, které se zaměstnáváním starších lidí mimo jiné také zabývají. Řadí se mezi ně Evropská komise, Evropská rada, Mezinárodní organizace práce a Organizace spojených národů (OSN). Poslední zmiňovaná organizace, tedy OSN, přijala Mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí již v roce 1982. Ten se nazývá Vídeňský mezinárodní akční plán stárnutí.

O devět let později, v roce 1991, přijala Zásady OSN pro seniory. V druhé polovině 90. let se rozvíjí zájem i dalších organizací. Mezi nimi je i Evropská komise, která přijala Rezoluci o starších osobách v roce 1995, následně pak v roce 2001 Směrnici aktivní stárnutí. Od roku 2000 se ale více soustředí na celoživotní vzdělávání.

Problematika zaměstnávání starších osob se řeší také na Summitech Evropské rady. Na Summitu Evropské rady ve Stockholmu v roce 2001 byl definován cíl zvýšit míru zaměstnanosti starších osob do roku 2010 na 50%.

V roce 2002 byl na 2. světovém shromáždění o stárnutí v Madridu přijat nový Mezinárodní akční plán. Ten se na rozdíl od Vídeňského orientuje více na země rozvojové a země s přechodovou ekonomikou. [www.helcom.cz]

Všechny organizace, které se touto problematikou zabývají, se shodují na několika zásadách:

- podporování vzdělávání – uvolňování finančních prostředků pro vzdělávací programy, které jsou přizpůsobené potřebám starších pracovníků
- možnost úpravy pracovní doby – a vytvoření dalších pracovních podmínek, které slouží ve prospěch starších pracujících.
- náhled společnosti na starší osoby – nutná je změna v postoji a vnímání starších osob
- snížení nákladů na tyto pracovníky – firmy tyto osoby nechtějí zaměstnávat také proto, že se očekává, že bude potřeba vyšších mzdových nákladů, než na pracovníky mladé. Tato zásada tedy navrhuje, aby bylo sníženo daňové zatížení a aby byly poskytovány příspěvky na zaměstnávání starších osob.
- potřeba zamezit propouštění starších pracovníků – firmy tak spoléhají na sociální systém, který tyto osoby zabezpečí. Zásada zmiňuje pokuty či vyšší daňové zatížení v případě propuštění staršího pracovníka
- možnost pozdějšího odchodu do důchodu – a motivace k tomu pomocí daňových zvýhodnění
- návrat starších pracovníků do práce – možnost vzdělávání, školení a pomoc s vyhledáním vhodného zaměstnání

### **3.2.1 Specifika starších osob**

Osoba starší 50- ti let má určité charakteristické znaky z hlediska pracovního procesu. Je to pracovní síla, která má na jednu stranu dostatek zkušeností a praxe. Avšak na straně druhé je to osoba, která, když se stane nezaměstnanou, velice rychle ztrácí svoji kvalifikaci. Ve většině případů se jedná také o osoby, které nemají příliš vysoké vzdělání. V tomto věku bývá také určitá nevole k dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci. Mezi charakteristické znaky této skupiny patří také fakt, že lze odejít do předčasného či

invalidního důchodu. Z toho vyplývá, že suma lidí v této problémové skupině není tak zásadní. [Remr, 2007].

Podle Buchtové (2002) bývá věk přibližně od 45 do 65 roků označován jako starší, zralá, případně pozdní dospělost, poslední fáze tohoto období také jako presenium. Dále uvádí, že uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, jako jsou věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví či příslušnost k etnické skupině. Tyto faktory vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčující je jak pro dlouhodobou nezaměstnanost, tak pro opakovanou nezaměstnanost. Členové těchto skupin se umísťují povětšinou na hůře placená místa bez budoucích jistot. V České republice k těmto skupinám patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, **starší lidé**, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Kromě toho, že je pro starší jedince obtížné získat nové zaměstnání, trpí ještě ztrátou základních jistot. Z toho vyplývá, že aspekty, které se pojí se ztrátou zaměstnání v tomto pozdějším věku, nemají pouze ekonomický ráz, ale je hraje zde roli i psychika a začlenění do společnosti.

Je nutné také zahrnout psychologické a sociální faktory, mezi které patří problémy spojené se ztrátou práce a začleněním se do společnosti. Důležitý je také kontakt s lidmi a pocit, že člověk může nabídnout a zhodnotit své zkušenosti a že je potřebný. Lidé jsou samozřejmě také ekonomicky motivováni, to vede také k přesluhování.

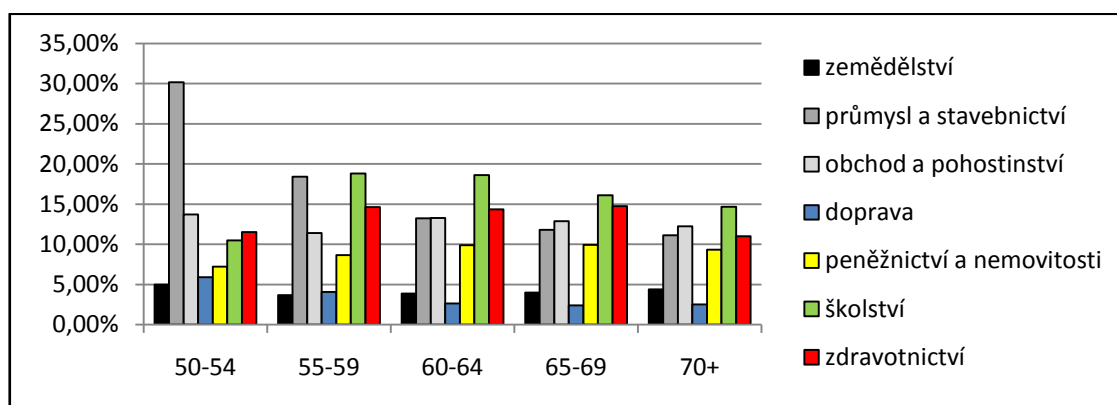
Podle Kotlíkové (2008) pro tuto věkovou kategorii je také typické, že se zvyšuje s věkem zaměstnanost na částečný úvazek, ale stále převažuje úvazek plný. Hlavním důvodem je to, že se lidé snaží vydělat více peněz ještě před tím, než půjdou do důchodu. Dalším důvodem je také to, že o tento druh úvazku nejeví zájem zaměstnavatelé. Částečný nebo zkrácený pracovní úvazek je typický zejména pro přesluhující osoby neboli pracující důchodce.

Tito lidé mají také prozíravější pohled na práci. Jsou v práci opatrnější. Podle U. S. Bureau of Labour Statistics jsou častěji zraněni mladší pracovníci, ale méně vážně. Důvodem může být, že se starší pracovník snaží předcházet nehodám. Starší

zaměstnanci jsou také dochvilnější a nemají takovou absenci v práci jako mladší pracovníci. [Shea, 2006]

Zaměstnávat starší osoby s sebou vždy nese jak pozitiva, tak negativa. Rozhodně mezi výhody patří zkušenosti získané dlouholetou praxí. Buchtová (2002) uvádí, že činnost se v tomto věku přesouvá do organizační, výchovné a reprezentační oblasti. Tito lidé mohou dobře propojit životní zkušenosti s pracovními zkušenostmi, mají k tomu ty nejlepší předpoklady. Dále uvádí, že krystalizovaná inteligence<sup>1</sup> má v tomto věku rostoucí tendenci, protože dalším vzděláváním a osvojováním nových metod lze zhodnotit zkušenosti posbírané v průběhu let.

#### ***Struktura zaměstnaných nad 50 let včetně pracujících důchodců podle odvětví***



**Graf 1 - Struktura zaměstnaných nad 50 let.**

**Zdroj:** ČSÚ

Na grafu je patrné, že ve vyšším věku dominuje školství. Je to proto, že lidé nad 50 let mají v tomto věku více zkušeností, a jsou schopni je předat mladším generacím. Navíc v tomto odvětví není věk důležitou překážkou, pro kterou by povolání nemohli vykonávat. Stejně tak je tomu ve zdravotnictví.

Na grafu lze pozorovat i trend přesluhování neboli práci v důchodovém věku.

**V některých odvětvích je přesluhování typické**, například věda a výzkum, školství, zdravotnictví a tak dále. V těchto oborech jsou zkušenosti přinesené věkem bezesporu

<sup>1</sup> Krystalizovaná inteligence je založená na tom, co se člověk v průběhu života naučil, co prožil a co si osvojil. Je to inteligence velice konkrétní ovlivněná kulturou a získanými poznatky (učením). Projevuje se ve vědomostech, které si člověk v životě osvojil, a ve schopnostech, které umí díky zkušenostem v praxi účinně používat. [Křivohlavý, 2009]

nutností. Mezi pracujícími důchodci lze častěji naléznout osoby vysokoškolsky vzdělané, což souvisí s vykonávanými profesemi.

### ***Aktivní politika zaměstnanosti***

Aktivní politika zaměstnanosti představuje opatření, která směřují k maximalizaci zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí pomocí úřadů práce. Při realizaci této politiky spolupracují také další subjekty. Podle § 104 - § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou stanoveny Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti [portal.mpsv.cz] :

- ☐ rekvalifikace
- ☐ investiční pobídky
- ☐ veřejně prospěšné práce
- ☐ společensky účelná pracovní místa
- ☐ příspěvek na zapracování
- ☐ příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

dále zahrnuje:

- ☐ poradenství
- ☐ podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku podle § 78 ZoZ
- ☐ cílené programy k řešení nezaměstnanosti

Remr (2007) říká, že tato aktivní politika zaměstnanosti není v případě lidí nad 50 let dost účinná. Aktivní politika zaměstnanosti je v České republice málo finančně a personálně zajištěná, a to v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie. Systém není dostatečně cílen na starší osoby a zprostředkovávání flexibilních forem starším lidem je využíváno jen velmi málo.

### **3.2.2 Programy zaměstnanosti zaměřené na osoby nad 50 let**

Během let 2005 až 2006 bylo vytvořeno několik programů Úřady práce po celé České republice, které byly zaměřené pouze na podporu zaměstnávání osob nad 50 let. V roce 2005 to byl program Zenit, který vytvořil Úřad práce v Mostě. Tento program byl zaměřen přímo na osoby starší 55 let. [portal.mpsv.cz]

V roce 2006 fungoval Program 50 plus (Úřadu práce v Mělníku), Program Šance pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let (Úřad práce v Plzni), Program k řešení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání starších 50 let věku a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (Úřad práce v Karviné), Program Presenium (Úřad práce v Mostě) a Program Aktiv – vznikl pro podporu zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných nad 45 let ve Frýdku – Místku. [portal.mpsv.cz]

Všechny výše zmíněné programy fungovaly na principu příspěvků pro částečné či úplné krytí mzdových nákladů na tyto zaměstnance. [portal.mpsv.cz]

Mezi lety 2007 až 2013 funguje operační program Lidské zdroje a zaměstnanost – věnuje se souhrnně všem skupinám lidí, které jsou ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, nebo jsou dlouhodobě nezaměstnané. [portal.mpsv.cz]

### **3.2.3 Příklady podpory zaměstnávání starších osob v Rakousku**

Podpora zaměstnávání v Rakousku se neomezuje pouze na legislativu, ale figurují zde i národní sdružení, výzkumné instituce a podniková sféra. Legislativa zahrnuje samozřejmě všechna základní ustanovení (bezpečnost práce, ochrana zdraví při práci atd.), navíc lze ale nalézt legislativní opatření, která zahrnuje osoby v předdůchodovém věku. V některých rakouských firmách se dají nalézt projekty, které se zaměřují na starší osoby. [Bruthansová a kol., 2007]

Firma *Voestalpine AG Linz* zabývající se výrobou a zpracováním oceli vytvořila projekt „Kariérní příležitosti i pro starší“. Je to projekt, který má za úkol odstranit zábrany, které starší pracovníky vyřazují z plánování podniku. Chemický koncern *Agrolinz Melamin* reorganizoval svoji společnost tak, že zastavil propouštění i nábor nových zaměstnanců. Tím se docílilo zvýšení průměrného věku zaměstnanců. Firma *SCA*

(Schwedische Zellulose AG) Laakirchen produkující papír zrušila pro své zaměstnance nad 50 let tzv. vyrovnávací směnu, která sloužila k dorovnání na 39 hodin týdně. Tito zaměstnanci tedy pracují 34 hodin týdně při stejném odměňování. *Schmid Schrauben Fabrik Hainfeld* (Šroubárna Schmid) se musela přeorientovat na speciální zakázky, ke kterým potřebovala mnoho zkušeností starších pracovníků. Pro potřeby těchto pracovníků byla zkrácená pracovní doba, to mělo kladný vliv jak na produktivitu, tak na zdravotní stav. Ve společnosti *Magna Steyr* byla v roce 2003 vytvořena pracovní skupina „Starší zaměstnanci“. Tím se měl změnit pohled na tyto zaměstnance a vytvořila se možnost lépe je samotné motivovat. Navíc byl projekt spojen s přechodem těchto lidí do důchodu. Potravinářský maloobchodní a velkoobchodní řetězec *ADEG* vytvořil koncept „50+“. Znamená to otevření supermarketu uspokojujícího potřeby lidí nad 50 let, kde budou pracovat výlučně pracovníci stejné věkové kategorie. Ti jsou navíc vybíráni mezi dlouhodobě nezaměstnanými. [Bruthansová a kol., 2007]

### **3.2.4 Vzdělávání starších osob**

Vzdělávání lidí obecně jakékoli věkové skupiny je v současnosti dost žádané. Vzdělávání starších osob má určitá specifika, která už jsou zmíněna výše. Jedná se hlavně o schopnost či spíše neschopnost a chuť naučit se novým věcem.

V padesátých letech minulého století vznikla disciplína zvaná gerontopedagogika, která se zabývá vzděláváním a výchovou v dospělosti. V průběhu času začaly vznikat i tzv. akademie třetího věku a později pak univerzity třetího věku. [Klevetová, 2008]

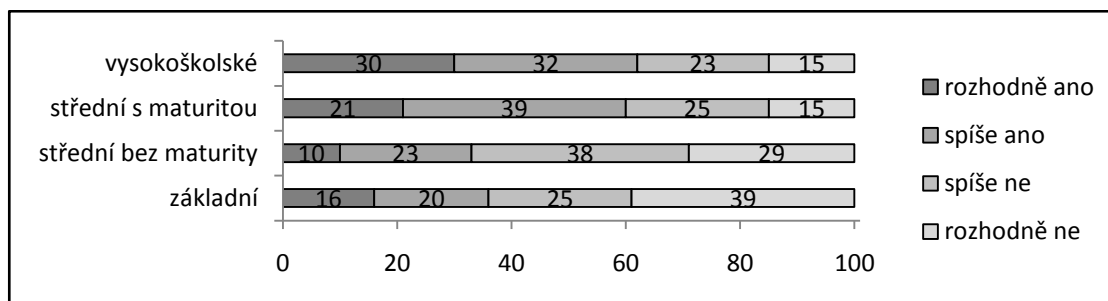
Dále Klevetová (2008) uvádí, že starší lidé těží ze své minulosti a často na ni vzpomínají ve smyslu „zlaté staré časy“. Brání se přijímání nových poznatků a nedůvěřují novému prostředí a okolí. To je determinuje v pohledu na moderní svět a přijímání nových informací. Učivo se starším lidem těžko pamatuje a je potřebný větší časový fond. Některé v průběhu získané vědomosti nelze již ve vyšším věku využít.

Zásady při vzdělávání starších lidí:

- Tolerance vlastního způsobu učení a vlastního tempa
- Pomůcky v písemné podobě

- Rozfázování učení na dílčí části
- Rozpoznání schopností a dovedností a tomu podřídít učení
- Vyžadování zpětné vazby – kontrola srozumitelnosti a podobně
- Zkoušení a opakování jednotlivých postupových kroků
- Motivování oceněním
- Správným přístupem lze odkrýt možnosti v jedinci

Starší lidé v České republice, v porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie, nemají takový zájem o vzdělávání. I proto, že se nedostatečně vzdělávají, je obtížné tyto skupiny zapojit do pracovního procesu. Účast na rekvalifikačních a vzdělávacích kurzech je velmi nízká, je to pouze 21% lidí ve věku mezi 50 – 64 lety. Příčinou nízké účasti v těchto kurzech je jednak neochota samotných zaměstnanců, jednak málo příležitostí poskytovaných zaměstnavatelem. Snaha se vzdělávat dále je také závislá na dalších faktorech, například dosavadním vzdělání. Lidé s vysokoškolským vzděláním mají blíže k získávání informací a zlepšování kvalifikace i v pozdějším věku. [Remr, 2007]. Následující graf ukazuje zájem o vzdělání vzhledem k dosaženému vzdělání.



**Graf 2 - Zájem o vzdělávání v pozdějším věku v závislosti na dosaženém vzdělání.**  
**Zdroj: Remr (2007)**

Z grafu je opravdu zřejmé, že nejvíce má o další vzdělávání zájem osoba dosavadně vysokoškolsky vzdělaná.

Podle Kotlíkové (2008) mají druhy zábran vzdělávání starších osob podobu peněžní i nepeněžní. Pracovníci, kteří jsou zapojeni do vzdělávacích kurzů, nejsou následně hodnoceni ani mzdově, ani například kariérovým růstem. Pracovníci vyššího věku nedokážou zvládnout nároky, které jsou na ně kladeny. Tyto nedostatky v kvalifikaci jsou významnější než například zdravotní obtíže či vysoké mzdové požadavky. Firmy

by ocenily zlepšení odborných znalostí, dále pak jazykové znalosti, znalosti práce s počítačem a schopnost a snaha přizpůsobit se inovacím. Ve všech těchto bodech je samozřejmě důležitá ochota pracovníka, bez té není možné realizovat školení. Dále Kotlíková (2008) říká, že firmy jsou povinné školit své zaměstnance pouze v oblastech bezpečnosti práce a podobně. Avšak podniky nejsou dále vázány nutností dalšího školení a neexistuje systémová podpora v těchto krocích.

Podle Remra (2007) se pro podniky jeví perspektivnější soustředit se na vzdělávání mladších pracovníků. Mají větší jistotu, že prostředky, které vynaloží na toto vzdělávání, se jim vrátí jako vyšší produktivita práce a jako vyšší výkon. „U starších pracovníků při jejich vzdělávání nejde ani tak o zvýšení výkonu, jako spíše o snížení mezery ve výkonu oproti mladším kategoriím.“ [Remr, 2007:14] Podniky tedy raději přijímají nové mladší pracovníky, jimiž si zajišťují potřebnou kvalifikaci, než aby investovaly do vzdělávání pracovníků starších.

### ***Celoživotní vzdělávání***

Celoživotní vzdělávání je v současnosti považováno za důležitý proces, který vede k uplatnění člověka na trhu práce. Celoživotní vzdělávání je myšleno jako vzdělávání všeobecné, vzdělávání oborové, odborná příprava a podobně v průběhu života. Cílem je zlepšení znalostí, dovedností a schopností. Učení po celý život je tedy proces přizpůsobení se inovacím v ekonomice, technice a společnosti. Celoživotní vzdělávání obsahuje 3 části: [Veteška, 2008].

- Formální vzdělávání
- Neformální vzdělávání
- Informální vzdělávání

Formální vzdělávání je realizováno ve školách a je vymezeno legislativně. Je vytvořený systém se stupni: základní, středoškolské a vysokoškolské. Jsou vydávána potvrzení (certifikáty) a o absolvování těchto stupňů.

Neformální vzdělávání má podobu kurzů nebo seminářů. To se provádí v soukromých institucích, u zaměstnavatelů a podobně. Nevytváří se ucelené vzdělávání, nýbrž je vždy

zaměřeno konkrétním směrem, například učení se cizím jazykům či kurzy počítačových dovedností a tak dále. Informální vzdělávání zahrnuje mimo jiné i sebevzdělávání. Není zde ale možnost ověřit si znalosti, které člověk takto získá. Takovýto způsob vzdělávání není ani organizovaný, ani systematický.

|                  | Formální                    | Neformální             | Informální |
|------------------|-----------------------------|------------------------|------------|
| Certifikace      | Ano                         | může být               | ne         |
| Záměr nebo úmysl | Ano                         | je častý               | ne         |
| Struktura        | ano, podle učebních<br>cílů | ano, ve smyslu<br>cílů | ne         |

**Tabulka 1 - Formální, neformální a informální vzdělávání.**

**Zdroj: Vermeersch (2005)**

### **3.3 Populační prognóza a důchodový věk**

#### **3.3.1 Populační prognóza**

Podle Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050, kterou vytvořil Český statistický úřad, bude strmě růst počet osob nad 65 let – zvětší se oproti roku 2002 více než dvakrát a oproti roku 2010 téměř dvakrát, jak lze vidět v tabulce.

| Věk                      | 2002      | 2010      | 2050      |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 65-69                    | 413 708   | 548 245   | 679 518   |
| 70-74                    | 404 994   | 376 365   | 735 864   |
| 75-79                    | 322 056   | 304 134   | 635 952   |
| 80-84                    | 179 025   | 223 553   | 407 618   |
| 85-89                    | 65 344    | 116 892   | 280 581   |
| 90+                      | 32 835    | 27 623    | 216 546   |
| suma                     | 1 417 962 | 1 596 812 | 2 956 079 |
| % změna oproti roku 2002 |           | 12,61%    | 108,47%   |
| % změna oproti roku 2010 |           |           | 85,12%    |

**Tabulka 2 - Růst počtu osob nad 65 let.**

**Zdroj: ČSÚ - Populační prognóza ČR do r. 2050, výpočty vlastní**

Následující tabulka ukazuje, že počet dětí do 14 let se do roku 2050 podle této projekce sníží oproti roku 2002 o 26 % a oproti roku 2010 o 16 %.

| Věk                      | 2002      | 2010      | 2050      |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 0-4                      | 450 776   | 484 885   | 380 087   |
| 5-9                      | 501 720   | 469 289   | 393 754   |
| 10-14                    | 637 270   | 445 854   | 399 163   |
| suma                     | 1 589 766 | 1 400 028 | 1 173 004 |
| % změna oproti roku 2002 |           | -11,93%   | -26,22%   |
| % změna oproti roku 2010 |           |           | -16,22%   |

**Tabulka 3 - Pokles počtu dětí do 14 let.**

**Zdroj: ČSÚ - Populační prognóza ČR do r. 2050, výpočty vlastní**

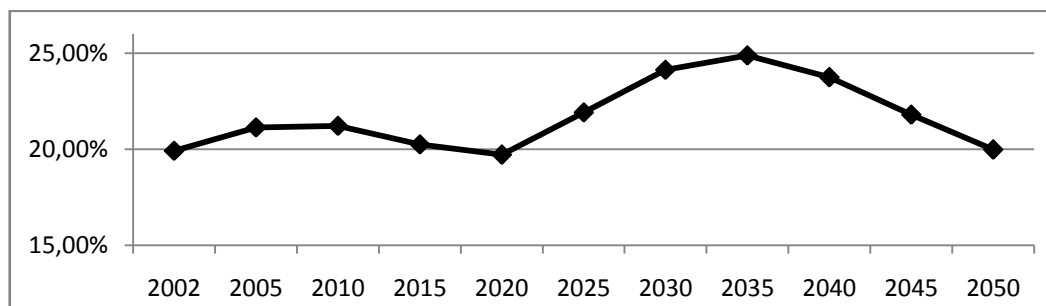
Počet lidí v produktivním věku poklesne o více než 14%.

| Věk                              | 2002                                                          | 2010      | 2050      |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 15-64                            | 7 195 541                                                     | 7 286 202 | 5 309 251 |
|                                  | <b>procentní vyjádření produktivního věku k celé populaci</b> |           |           |
| 15-64                            | 70,52                                                         | 70,86     | 56,25     |
| absolutní změna oproti roku 2002 |                                                               | 0,33      | -14,27    |
| absolutní změna oproti roku 2010 |                                                               |           | -14,60    |

**Tabulka 4 - Pokles počtu obyvatel v produktivním věku.**

**Zdroj: ČSÚ - Populační prognóza ČR do r. 2050, výpočty vlastní**

Prognóza ukazuje, že počet starších lidí v předdůchodovém věku, tedy od 50 do zhruba 64 let, bude stoupat, avšak pokles by měl nastat kolem roku 2040.



**Graf 3 - Podíl počtu lidí mezi 50 a 64 lety na celkové populaci.**

**Zdroj: ČSÚ - Populační prognóza ČR do r. 2050, výpočty vlastní**

### 3.3.2 Důchodový věk

Pro účely této práce byla zvolena věková skupina od 50 do zhruba 65 let. Zdola je tato věková skupina ohraničena pevně, avšak shora se jedná o hranici, kdy lidé odchází do starobního důchodu. Tento věk není pevně stanovený, je odlišný pro obě pohlaví. U žen se navíc zohledňuje počet vychovaných dětí.

Jak už bylo řečeno, věk, ve kterém se odchází do starobního důchodu, se liší. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vytvořila pro účely stanovení důchodového věku 3 skupiny:

- 1) Lidé narození před rokem 1936

| počet dětí (pouze u žen)             | muži | ženy |    |    |     |     |
|--------------------------------------|------|------|----|----|-----|-----|
|                                      |      | 0    | 1  | 2  | 3,4 | 5 + |
| věk pro odchod do starobního důchodu | 60   | 57   | 56 | 55 | 54  | 53  |

Tabulka 5 - Důchodový věk pro osoby narozené před rokem 1936.

Zdroj: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)

V tabulce je vidět, že se s přibývajícím počtem dětí u žen snižuje věk, kdy odchází do starobního důchodu.

- 2) Lidé narození od roku 1936 do roku 1968

Tato tabulka je velmi rozsáhlá a vyskytuje se v ní trend zvyšování důchodového věku z 60 let na 65 let pro muže a pro bezdětné ženy a ženy s jedním dítětem. Věk se prodlužuje o 2 měsíce u mužů a o 4 měsíce u žen. Zde je uveden pouze výběr z tabulky, která je dostupná na oficiálních stránkách České správy sociálního zabezpečení. Tabulka v plném rozsahu je v příloze.

| rok narození | Muži   | Ženy       |        |        |        |        |               |
|--------------|--------|------------|--------|--------|--------|--------|---------------|
|              |        | žádné dítě | 1 dítě | 2 děti | 3 děti | 4 děti | 5 a více dětí |
| 1936         | 60r+2m | 57         | 56     | 55     | 54     | 54     | 53            |
| 1948         | 62r+2m | 60r+4m     | 59r    | 57r+8m | 56r+4m | 56r+4m | 55r           |
| 1956         | 63+6m  | 63         | 61+8m  | 60+4m  | 59     | 59     | 57r+8m        |
| 1963         | 64r+8m | 64r+8m     | 64r    | 62r+8m | 61r+4m | 61r+4m | 60r           |
| 1968         | 65r    | 65r        | 65r    | 64r    | 63r    | 62r    | 61r+8m        |

Tabulka 6 - Výtah z tabulky odchodu do důchodu lidí narozených 1936 – 1968.

Zdroj: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)

### 3) Lidé narození po roce 1968

| počet dětí (pouze u žen)             | Muži | Ženy |    |    |    |          |
|--------------------------------------|------|------|----|----|----|----------|
|                                      |      | 0    | 1  | 2  | 3  | 4 a více |
| věk pro odchod do starobního důchodu | 65   | 65   | 65 | 64 | 63 | 62       |

**Tabulka 7 - Důchodový věk pro lidi narozené po roce 1968.**

**Zdroj: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)**

Z tabulky je zřejmé, že odchod do důchodu pro osoby, kterým je letos 42 let a méně, bude mezi 65 a 62 roky. Je také vidět, že z tabulky vymizel sloupec pro 5 a více dětí, a navíc se nadále nečiní rozdíl mezi ženou bezdětnou a ženou, která vychovala jedno dítě.

Z tabulek a komentářů vyplývá, že věk, do kdy lidé pracují, se prodlužuje. Tím se stát snaží snížit si zatížení ze strany vyplácení důchodů. Snaží se prodloužit věk, kdy lidé pracují a tím zvýšit počet ekonomicky aktivních lidí. Následující tabulka ukazuje prodlužující se potřebnou dobu zákonného důchodového pojištění, které se odvádí z příjmu. Jedná se tedy o dobu odpracovaných let.

| dosažení důchodového věku | před r. 2010 | v r. 2010 | v r. 2011 | v r. 2012 | v r. 2013 | v r. 2014 | v r. 2015 | v r. 2016 | v r. 2017 | v r. 2018 | po r. 2018 |
|---------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| odpracované roky          | 25 let       | 26 let    | 27 let    | 28 let    | 29 let    | 30 let    | 31 let    | 32 let    | 33 let    | 34 let    | 35 let     |

**Tabulka 8 - Prodlužování odpracovaných let.**

**Zdroj: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)**

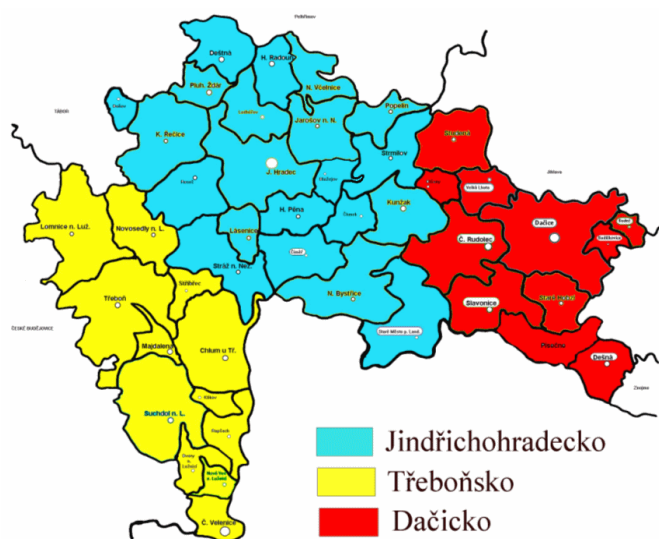
Podle populační prognózy se bude zvyšovat počet lidí v pozdějším věku a průměrný věk populace se bude zvyšovat. Zároveň bude potřeba stále více odpracovaných let pro odchod do důchodu. Tím se bude problém zaměstnávání pravděpodobně přesouvat na vyšší věkovou kategorii.

## 4 Charakteristika Jindřichohradecka

### *Geografická charakteristika*

Okres Jindřichův Hradec je jeden z okresů Jihočeského kraje (viz mapa). Jeho rozloha je 1944 km<sup>2</sup>. Svojí rozlohou se stává největším okresem v České republice. Podle systematiky NUTS by se jednalo o územní celek s označením NUTS 4, ten byl k 1. lednu 2008 nahrazen systémem LAU. Jedná se tedy o územní jednotku s označením LAU 1. Tento okres na jihu sousedí s Rakouskem, na západě s okresem České Budějovice, na severozápadě s okresem Tábor, na severu s okresem Pelhřimov, na severovýchodě s okresem Jihlava a na východě s okresy Třebíč a Znojmo.

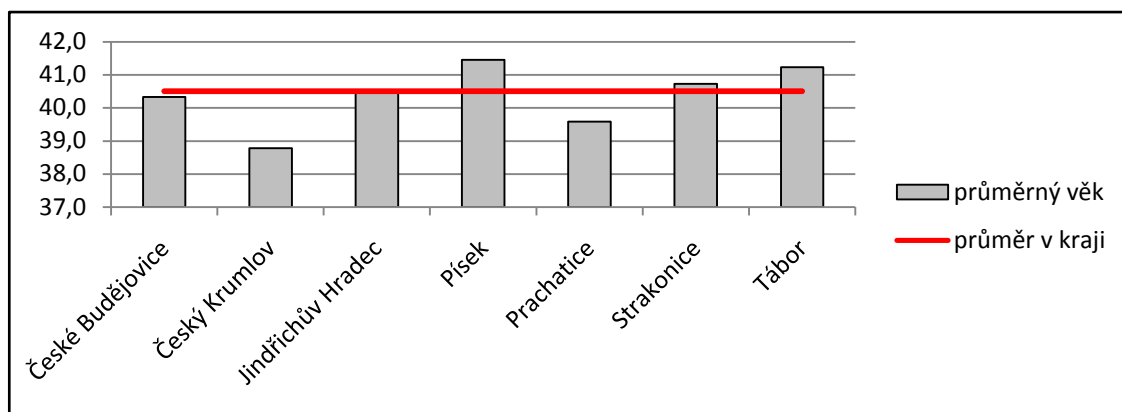
Okres Jindřichův Hradec se dělí na 3 administrativní menší celky. Jsou to Třeboňsko, Jindřichohradecko a Dačicko (viz mapa). V Třeboni a v Dačicích jsou dislokovaná pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci.



Obrázek 3 - Okres Jindřichův Hradec.  
Zdroj: portal.mpsv.cz

### Demografická charakteristika

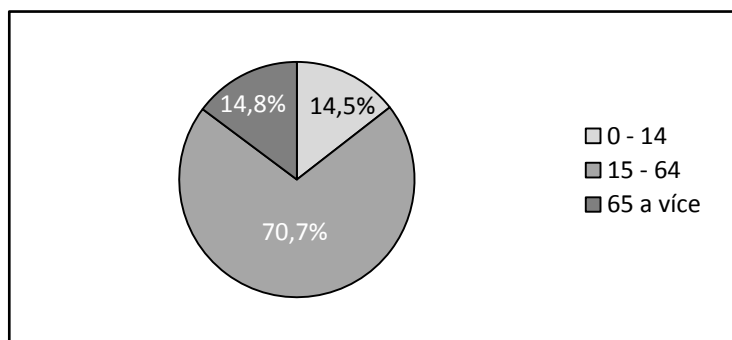
Okres Jindřichův Hradec má 106 obcí, z toho 13 měst. Celkem zde žije 93 298 obyvatel a hustota obyvatel je 48 obyvatel na km<sup>2</sup>. [ČSÚ – Statistická ročenka Jihočeského kraje 2009] Z celkového počtu obyvatel je zde 47 193 žen a 46 105 mužů. To znamená, že je zde mírná převaha žen. Průměrný věk v okrese je 40, 5 roku.



**Graf 4 - Srovnání průměrného věku mezi okresy v Jihočeském kraji.**

**Zdroj:** ČSÚ – Statistická ročenka Jihočeského kraje 2009

Průměrný věk v Jihočeském kraji je 40,5. Je tedy shodný s průměrným věkem v okrese Jindřichův Hradec. Následující koláčový graf znázorňuje věkovou strukturu obyvatel v okrese Jindřichův Hradec ve třech základních kategoriích: věk 0 – 14 let, 15 – 64 let a 65 a více let.



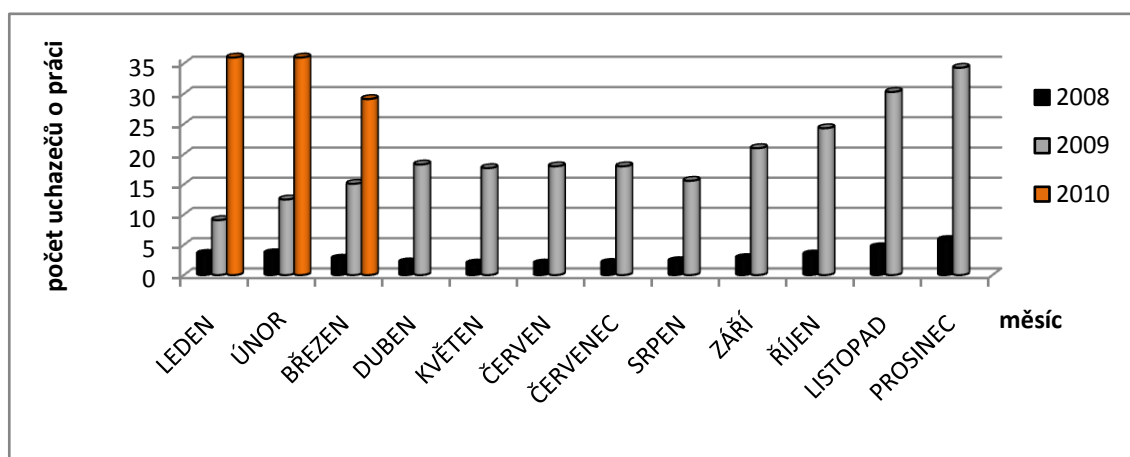
**Graf 5 - Věková struktura obyvatel okresu Jindřichův Hradec.**

**Zdroj:** ČSÚ – Jihočeský kraj

## 4.1 Pracovní příležitosti a zaměstnanost vs. nezaměstnanost v okrese J. Hradec

### 4.1.1 Pracovní příležitosti

Okres Jindřichův Hradec vykazoval 128 volných pracovních míst k poslednímu lednu roku 2010. Při počtu 4 637 nezaměstnaných je to 36,2 uchazečů na 1 volné pracovní místo. Na následujícím grafu bude ukázán vývoj tohoto údaje v loňském a předloňském roce.



Graf 6 - Vývoj počtu uchazečů o jedno pracovní místo.

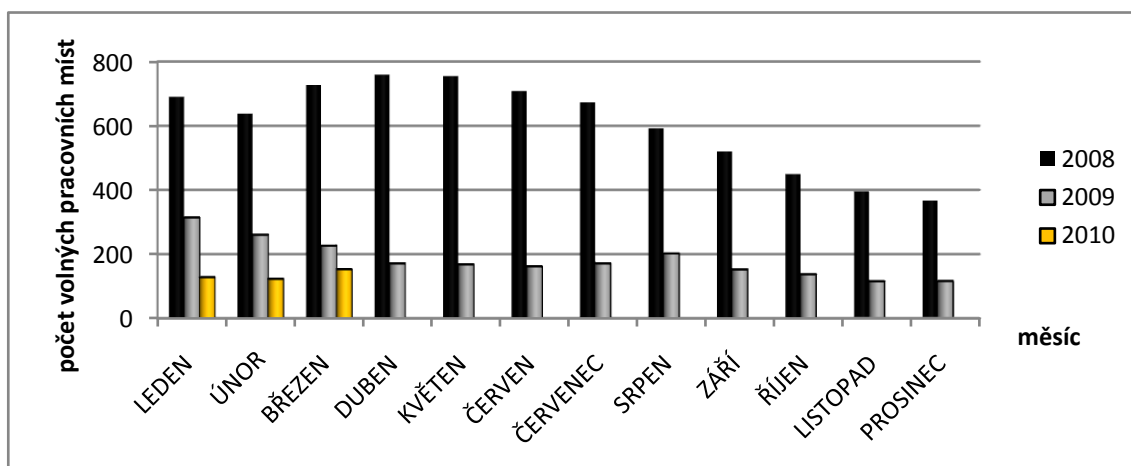
Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec

Graf ukazuje, že v roce 2008 (černé sloupce) byli v průměru 3 uchazeči na jedno pracovní místo. V černých sloupcích lze také vysledovat jistou sezónnost. To znamená, že v zimních měsících je tento ukazatel vyšší, protože je více nezaměstnaných než v obdobích teplejších.

Šedé sloupce zobrazují rok 2009. Je viditelný značný rozdíl mezi rokem 2008 a 2009. Mezi prosincem 2008 a lednem 2009 je rozdíl o více než 4 uchazeče na jedno pracovní místo. Průměr roku 2009 je 19,5 uchazečů na jedno pracovní místo. Je také dobře vidět, že ukazatel rostl mírně i v letních měsících až na srpen, kdy poklesl. V září pak začal vzestupný trend, který trvá až do roku 2010. Tento trend lze přičítat nastupující ekonomické krizi.

Oranžové sloupce značí úroveň v prvních třech měsících roku 2010, počet uchazečů o jedno pracovní místo je v lednu 36,2, v březnu pak mírně klesnul na 29 uchazečů na jedno pracovní místo. Data z následujících měsíců zatím nejsou k dispozici.

Další graf dokládá počet pracovních míst v letech 2008 a 2009 a za leden 2010, aby bylo možné data srovnávat.



**Graf 7 - Vývoj počtu pracovních míst v letech 2008, 2009 a 2010.**

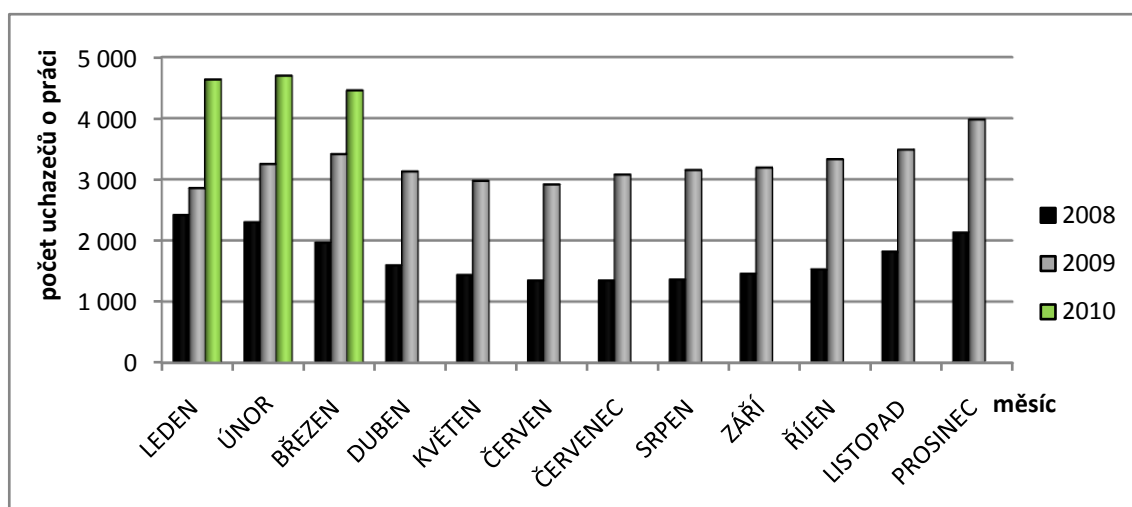
**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec**

Graf velice zřetelně ukazuje, že nejvíce volných pracovních míst bylo v roce 2008. V průměru to bylo 606 volných pracovních míst. Naopak v porovnání s předchozím grafem je zřejmé, že v tomto roce bylo nejméně uchazečů o jedno pracovní místo. Z toho vyplývá, že bylo také méně nezaměstnaných než v letech následujících. Toto bude ještě demonstrováno na Grafu 9.

V roce 2009 se počet volných pracovních míst výrazně snížil. Naopak se ale zvýšil počet uchazečů o jedno pracovní místo, tudíž počet nezaměstnaných stoupl. V roce 2009 bylo v průměru 182,8 volných pracovních míst. V lednu 2010 byl počet volných pracovních míst pouze 128, ale počet osob na jedno pracovní místo je 36,2.

Další graf znázorňuje vývoj počtu nezaměstnaných. Jedná se o třetí část jednoduchého „vzorce“, kde počet nezaměstnaných se rovná součinu počtu osob, které připadají na jedno volné pracovní místo a počtu volných pracovních míst. Počet osob připadajících na jedno pracovní místo demonstruje Graf 7, počet volných pracovních míst je znázorněn na Grafu 8. Nyní tedy počet nezaměstnaných. Jedná se samozřejmě o počet

nezaměstnaných, kteří se hlásí na Úřadě práce v Jindřichově Hradci, jde tedy podle teoretické terminologie o nezaměstnanost registrovanou.



**Graf 8 - Vývoj počtu nezaměstnaných.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec**

Průměr počtu nezaměstnaných v roce 2008 byl 1 724 osob. V roce 2009 to bylo 3 229. V lednu 2010 se počet nezaměstnaných vyšplhal až na 4 637, v březnu počet nezaměstnaných klesl o 200 oproti lednu. Data ukazují, že počet nezaměstnaných registrovaných na Úřadě práce v Jindřichově Hradci rok od roku stoupá.

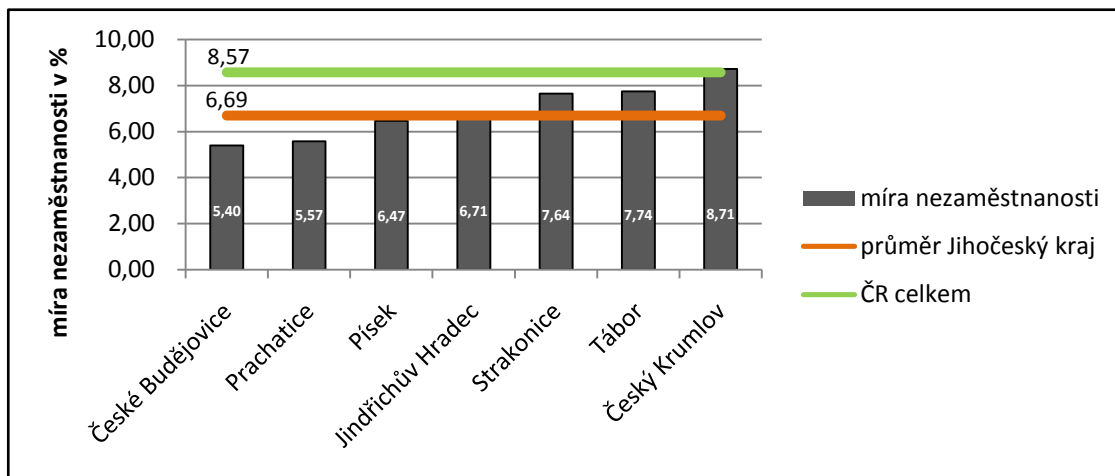
Lze i říci, že snižování počtu zaměstnanců ve firmách je způsobeno snižováním mzdových nákladů v důsledku ekonomické krize. Data, která byla použita pro Graf 7, Graf 8 a Graf 9, jsou umístěna tabulce v příloze.

#### **4.1.2 Nezaměstnanost**

Podle Statistické ročenky Jihočeského kraje byla míra nezaměstnanosti v celém Jihočeském kraji k 30. září minulého roku 6,69 %. Tím se Jihočeský kraj umístil na třetím místě za krajem Středočeským, který byl na místě druhém, a za hlavním městem Prahou, která byla na místě prvním. Celkově za celou Českou republiku byla míra nezaměstnanosti ke stejnému datu 8,57 %. To znamená, že se Jihočeský kraj pohybuje pod průměrnou hodnotou.

Při srovnání jednotlivých okresů Jihočeského kraje se na prvním místě s nejnižší nezaměstnaností umístil okres České Budějovice, pak Prachatice, Písek, Jindřichův

Hradec, Strakonice, Tábor a na posledním místě Český Krumlov s nejvyšší nezaměstnaností v Jihočeském kraji. V celorepublikovém srovnání je Jindřichův Hradec na 14. místě ze 77 okresů. Srovnání okresů v Jihočeském kraji je na následujícím grafu.

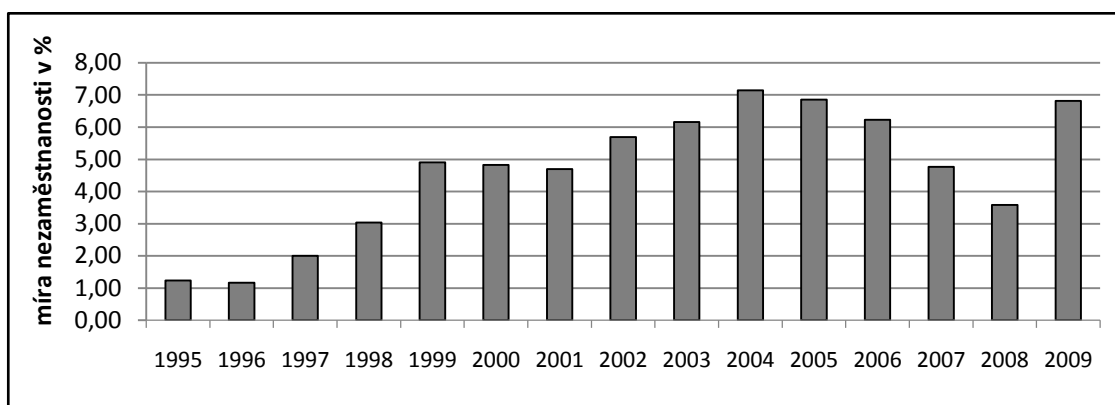


**Graf 9 - Srovnání okresů v kraji s krajským průměrem a průměrem v ČR.**

**Zdroj:** Statistická ročenka Jihočeského kraje 2009

Lze tedy říci, že nezaměstnanost v okrese Jindřichův Hradec je téměř shodná s krajským průměrem.

V této kapitole dále bude věnována pozornost pouze samotnému okresu Jindřichův Hradec. Nejdříve je ilustrován vývoj nezaměstnanosti v tomto okrese od roku 1995 do roku 2009.



**Graf 10 - Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese J. Hradec mezi lety 1995 a 2009.**

**Zdroj:** Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec, dopočty vlastní

Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v roce 1996, kdy byla pouze 1,17 %. Nejvyšší nezaměstnanost byla naopak v roce 2004, kdy dosahovala hodnoty 7,14 %. Od roku

2005 nezaměstnanost klesala z hodnoty 6,85 % až na 3,58% v roce 2008. V roce 2009 nastal opět prudký nárůst, téměř až na hodnotu z roku 2005.

Jak už bylo uvedeno, okres Jindřichův Hradec se dělí na tři mikroregiony. Ty se od sebe neliší pouze počtem obcí, jak už bylo zmíněno výše, ale také počtem ekonomicky aktivních lidí (EAO) a počtem evidovaných na Úřadu práce v Jindřichově Hradci.

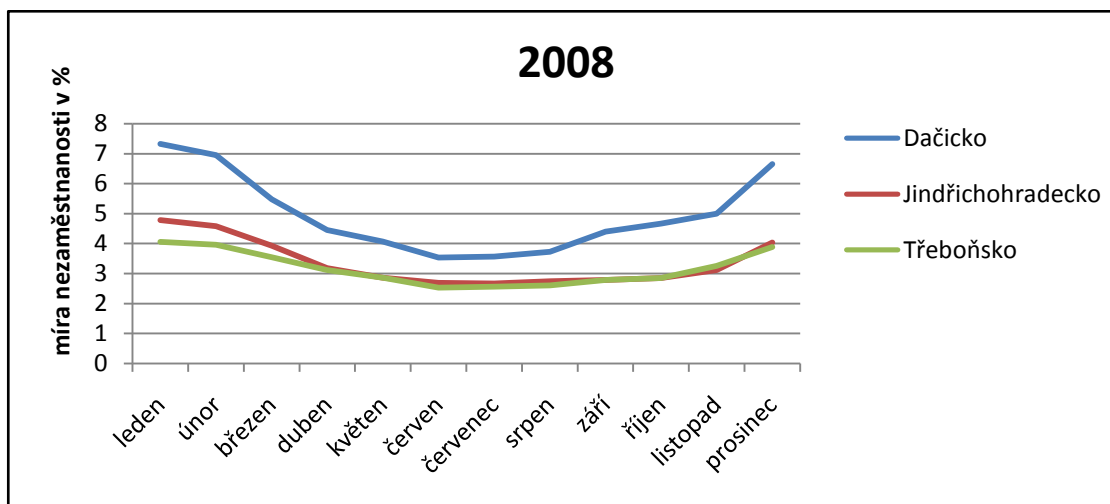
| mikroregion       | počet EAO | počet evidovaných na Úřadu práce |
|-------------------|-----------|----------------------------------|
| Dačicko           | 10 033    | 1 464                            |
| Jindřichohradecko | 24 043    | 2 133                            |
| Třeboňsko         | 12 716    | 1 040                            |
| celkem            | 46 792    | 4 637                            |

**Tabulka 9 - Počet EAO a počet evidovaných na Úřadu práce.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec**

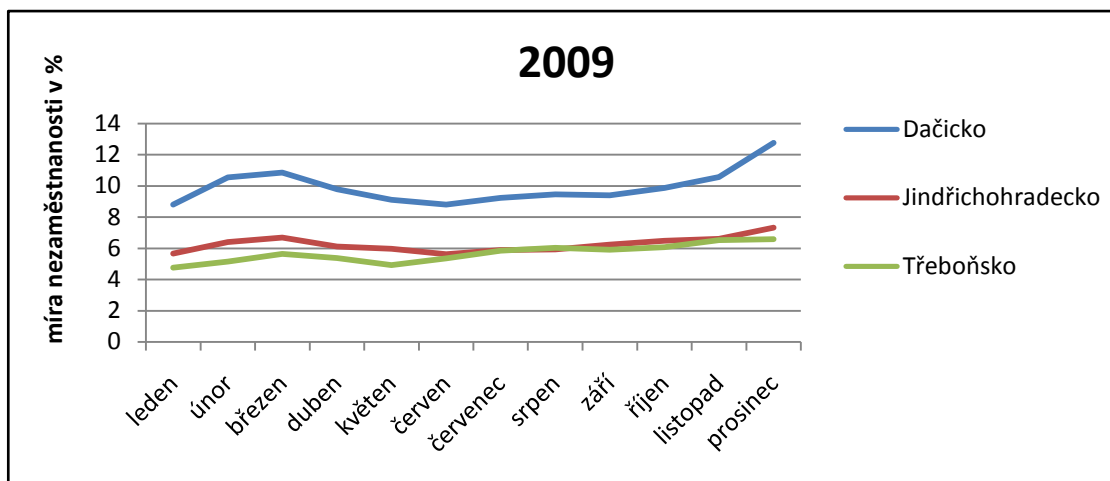
Největší počet ekonomicky aktivních lidí je na Jindřichohradecku. Ale je zde také zároveň největší počet nezaměstnaných. Nejmenší počet ekonomicky aktivních obyvatel je na Dačicku, ale má zároveň více evidovaných na Úřadě práce než Třeboňsko.

Nyní jsou srovnány tyto tři mikroregiony mezi sebou z hlediska nezaměstnanosti, protože se od sebe v těchto ohledech také odlišují.



**Graf 11 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2008.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec**



**Graf 12 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2009.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec**

Na předchozích grafech je dobře znatelné, že nezaměstnanost na Dačicku je vždy o něco vyšší než nezaměstnanost na Jindřichohradecku a na Třeboňsku. Jak vyplývá z dostupných dat, které jsou k dispozici od roku 2005, tento trend je dlouhodobý. Nezaměstnanost v mikroregionu Třeboň a v mikroregionu Jindřichův Hradec lze považovat za téměř shodnou s tím, že mikroregion Třeboň vždy vykazuje nezaměstnanost o několik málo procentních bodů menší. Grafy za roky 2005, 2006 a 2007 jsou vloženy do přílohy.

Při výpočtu průměrné nezaměstnanosti z jednotlivých měsíců v roce 2008 je na Jindřichohradecku míra nezaměstnanosti 3,35%, Třeboň vykazuje 3,17 %. Naproti tomu Dačicko má průměrnou míru nezaměstnanosti 4,9%. Rozdíl mezi Třeboňskem a Jindřichohradeckem byl pouze 0,2 procentní body. Avšak mezi Třeboňskem a Dačickem byl rozdíl 1,8 procentních bodů. V roce 2009 míra nezaměstnanosti stoupla, Třeboňsko mělo v tomto roce 5,69%, Jindřichohradecko 6,24% a Dačicko 9,94%. Takže je opět zřejmý rozdíl mezi Dačickem a ostatními dvěma mikroregiony. Dačicko se vyznačuje špatným dopravním spojením. V okolních okresech (Třebíč a Znojmo) je také málo pracovních příležitostí. Naopak na Třeboňsku je značný cestovní ruch spojený s lázeňstvím.

Budeme-li porovnávat jednotlivé obce z hlediska nezaměstnanosti, pak je opět důležité, kolik má tato obec obyvatel, respektive, kolik má ekonomicky aktivních obyvatel

a kolik má lidí evidovaných na Úřadě práce. Je to proto, že z těchto dvou údajů se míra nezaměstnanosti počítá.

Je to tedy poměr nezaměstnaných nad ekonomicky aktivními obyvateli. Ze vzorce vyplývá, že obce s nízkým počtem obyvatel a relativně vysokým počtem nezaměstnaných, budou mít míru nezaměstnanosti logicky vysokou a opačně.

| Obec                                         | Lokalita | EAO | Evidovaní | Míra nezam. v % |
|----------------------------------------------|----------|-----|-----------|-----------------|
| <b>obce s největší mírou nezaměstnanosti</b> |          |     |           |                 |
| Županovice                                   | D        | 21  | 9         | 42,86           |
| Horní Němčice                                | D        | 48  | 18        | 37,50           |
| Heřmaneč                                     | D        | 37  | 12        | 32,43           |
| Dešná                                        | D        | 337 | 87        | 25,82           |
| Dobrohošť                                    | D        | 17  | 4         | 23,53           |
| <b>obce s nejnižší mírou nezaměstnanosti</b> |          |     |           |                 |
| Višňová                                      | H        | 37  | 1         | 2,70            |
| Vícemil                                      | H        | 45  | 1         | 2,22            |
| Záhoří                                       | H        | 66  | 1         | 1,52            |
| Okrouhlá Radouň                              | H        | 87  | 1         | 1,15            |
| Rosička                                      | H        | 24  | 0         | 0,00            |

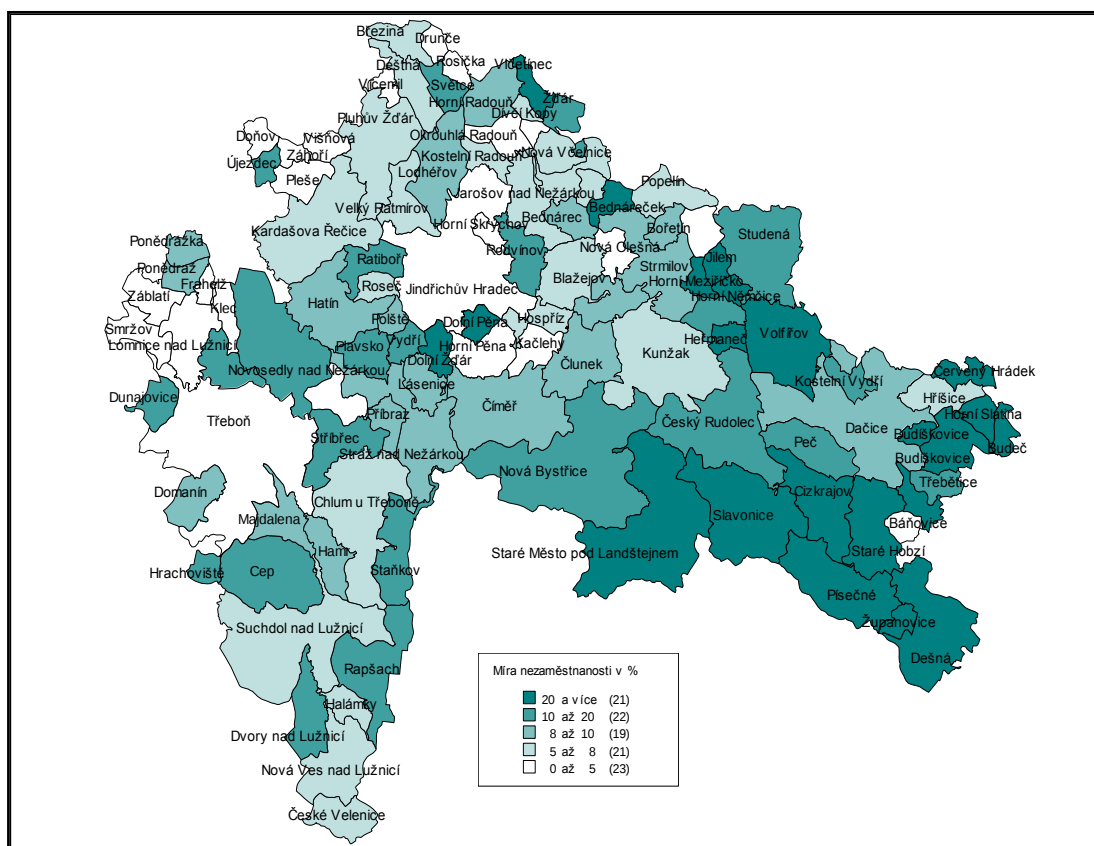
**Tabulka 10 - Míra nezaměstnanosti v obcích okresu Jindřichův Hradec.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec**

Tabulka ilustruje, že největší nezaměstnanost je v obci Županovice. Tato obec leží na východě okresu několik málo kilometrů od hranic s Rakouskem. V obci celkem žije zhruba 50 obyvatel. Obec má špatné dopravní spojení do okolních obcí. Navíc také ve vedlejších okresech Znojmo a Třebíč je málo pracovních příležitostí a vysoká míra nezaměstnanosti. V roce 2008 se Úřadu práce povedlo umístit všechny nezaměstnané z této obce na veřejně prospěšné práce, tím byla míra nezaměstnanosti nulová až do prosince 2008. V lednu 2009 se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 33% a nadále vzrůstala.

Dále je také vidět, že všech 5 obcí s nejvyšší nezaměstnaností je na Dačicku a obce s nejnižší nezaměstnaností jsou na Jindřichohradecku. Seznam všech obcí s mírou nezaměstnanosti je vložen přílohy.

Následující mapa zachycuje výše zmíněné informace o míře nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec.

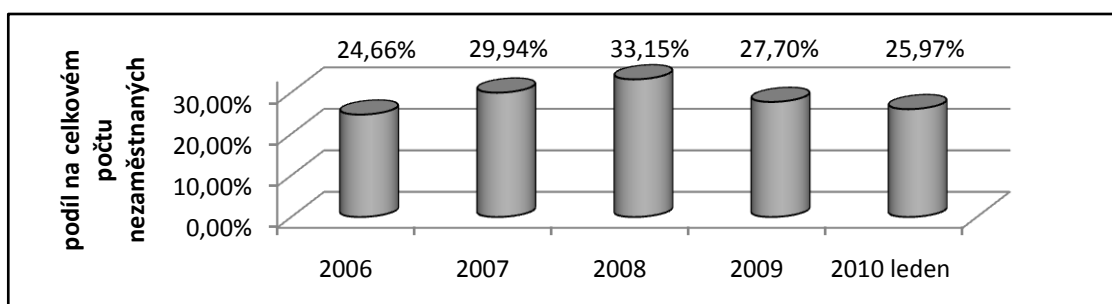


**Obrázek 4 - Mapa okresu Jindřichův Hradec s vyznačenou mírou nezaměstnanosti.**  
**Zdroj: Informace z Úřadu práce J. Hradec - Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009**

## 5 Problematika zaměstnávání lidí nad 50 let na Jindřichohradecku

### 5.1 Nezaměstnaní nad 50 let v kontextu ostatních sledovaných skupin osob

Lidé nad 50 let se dlouhodobě řadí mezi sledované skupiny obyvatel. Další skupina, která je taktéž dlouhodobě sledovaná, je skupina lidí mladších 20 let. Úřad práce je nazývá „skupiny se zvýšenou péčí“. Dále se sledují dlouhodobě nezaměstnaní, osoby zdravotně postižené a absolventi a mladiství. Nezaměstnaní nad 50 let tvoří v současné době zhruba  $\frac{1}{4}$  všech nezaměstnaných.

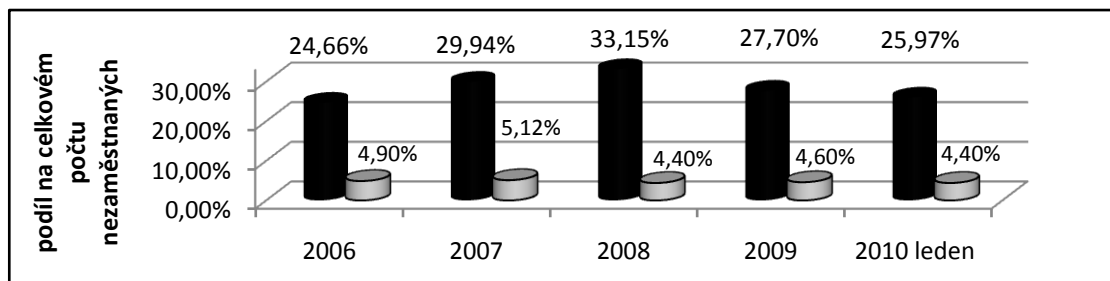


Graf 13 - Vývoj podílu nezaměstnaných nad 50 let od roku 2006.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec, dopočty vlastní

Graf ilustruje, že v průměru byl podíl nezaměstnaných nad 50 let na celkovém počtu nezaměstnaných kolem 30- ti %. V lednu 2010 tento počet klesl na 25 %.

Pro dokreslení situace nezaměstnaných nad 50 let (černé sloupce) je nutné je porovnat s ostatními sledovanými skupinami osob. Nejdříve je tedy srovnána sledovaná věková kategorie s lidmi do 20 let věku (šedé sloupce), kteří patří taktéž do „skupiny se zvýšenou péčí“.

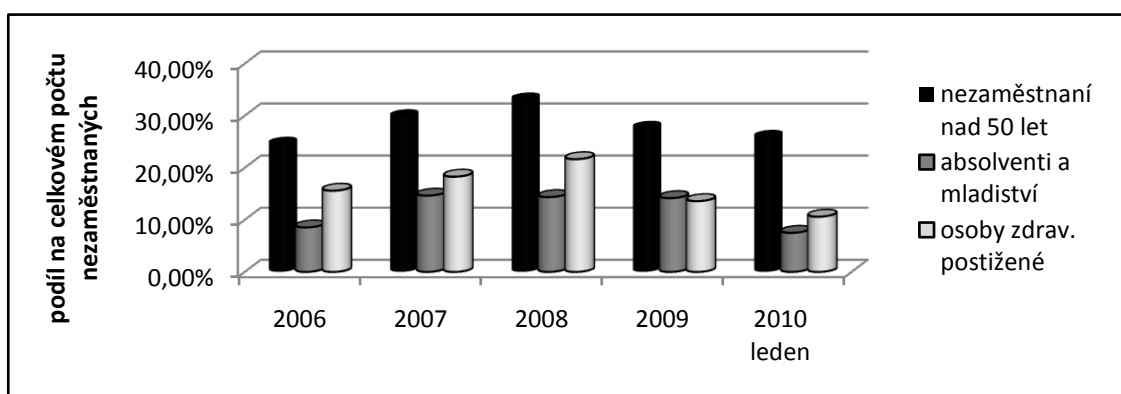


Graf 14 - Srovnání skupin se zvýšenou péčí.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec, dopočty vlastní

Podíl lidí do 20 let na nezaměstnaných se pohybuje kolem 5 %. Je tedy dost zřetelně vidět, že počet nezaměstnaných nad 50 let několikrát převyšuje počet osob do 20 let. Do roku 2008 byla zkoumána skupina osob do 25 let, po té došlo ke změně metodiky a od roku 2009 je tato skupina omezena shora věkem 20 let. Pro účely předchozího grafu jsou použita data, která souvisí pouze s osobami do 20 let. Problematika těchto mladých lidí spočívá v tom, že mají špatně zvolený studijní obor nebo jim úplně chybí vzdělání a nemají praxi, tudíž se také problematicky uplatňují na trhu práce. [Roční zpráva JH 2009]

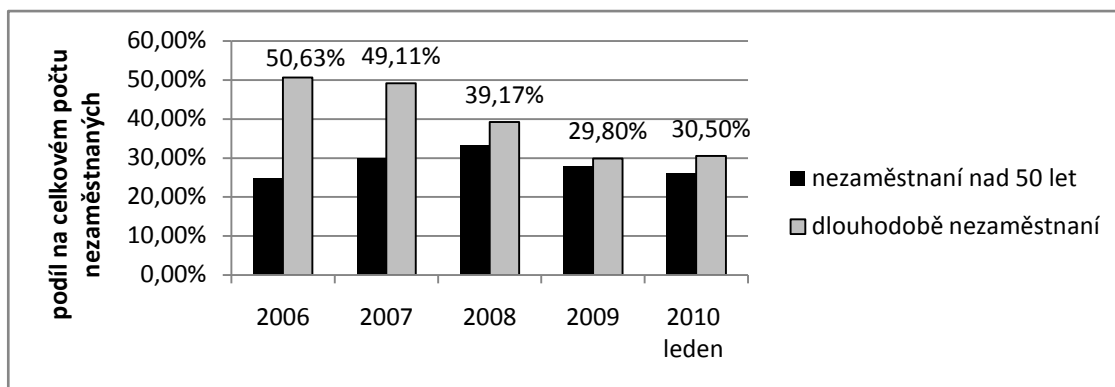
Dále následuje srovnání s osobami zdravotně postiženými a absolventy škol a mladistvými.



**Graf 15 - Srovnání podílů problematických skupin.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec, dopočty vlastní**

Černé sloupce znázorňují podíl nezaměstnaných osob nad 50 let, a jak už bylo řečeno výše, pohybuje se kolem 30 – ti %. Podíl absolventů škol na celkovém počtu nezaměstnaných ilustrují tmavě šedé sloupce. A pohybuje se zhruba kolem 13 – ti %. Nejvyšší hodnota byla v roce 2007, a to 14,64 %. Světle šedá barva sloupců značí podíl osob zdravotně postižených na celkovém počtu nezaměstnaných. Hodnota se pohybuje kolem 17 – ti %, ale v roce 2008 dosáhla hodnoty 21,65 %. Je opět dobře viditelné, že mezi nezaměstnanými je více osob nad 50 let nežli absolventů a mladistvých a osob zdravotně postižených.



**Graf 16 - Srovnání nezaměstnaných nad 50 let a dlouhodobě nezaměstnaných.**

**Zdroj:** Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec, dopočty vlastní

Předchozí graf porovnává dlouhodobě nezaměstnané s nezaměstnanými nad 50 let. Graf dokazuje, že dlouhodobě nezaměstnaných je více, nežli nezaměstnaných nad 50 let. Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje ta, která překračuje 6 měsíců. V roce 2006 a 2007 byla polovina nezaměstnaných nezaměstnaná dlouhodobě, pak je vidět klesavá tendence až na 29,8 %. V tomtéž roce bylo 27,7 % nezaměstnaných lidí nad 50 let, takže rozdíl činil pouze 2,1 % oproti dlouhodobě nezaměstnaným.

Pro srovnání předchozích pěti sledovaných skupin lze sestavit následující tabulku:

| skupina osob              | podíl na celkovém počtu nezaměstnaných |
|---------------------------|----------------------------------------|
| dlouhodobě nezaměstnaní   | 30%                                    |
| nezaměstnaní nad 50 let   | 28%                                    |
| osoby zdravotně postižené | 14%                                    |
| absolventi a mladiství    | 8%                                     |
| nezaměstnaní do 20 let    | 5%                                     |

**Tabulka 11 - Srovnání sledovaných skupin osob.**

**Zdroj:** Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec, dopočty vlastní

Tabulka říká, že největší podíl na nezaměstnaných mají dlouhodobě nezaměstnaní, pak následují nezaměstnaní nad 50 let a dále pak ostatní skupiny osob.

## **5.2 *Nezaměstnaní nad 50 let na Jindřichohradecku***

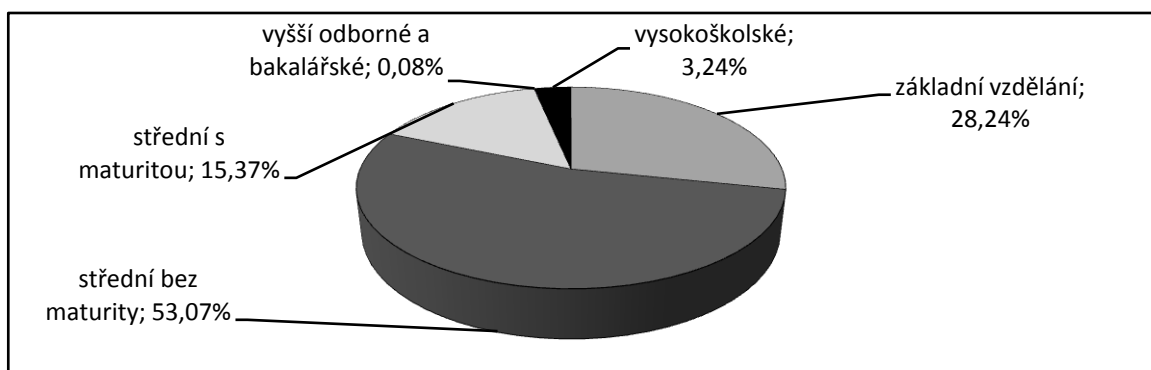
Lidé nad 50 let jsou obtížně umisťováni na pracovní pozice. Svědčí o tom i fakt, že nezaměstnaných nad 50 let je čtvrtina všech nezaměstnaných. Ačkoli z předchozích grafů je dobře viditelné, že jejich počet poklesl z jedné třetiny na jednu čtvrtinu, je podíl těchto lidí pořád vysoký. Zaměstnavatelé upřednostňují pracovníky, kteří umí pracovat s počítačem, umí ovládat cizí jazyky, a umí se rychle přizpůsobovat novým situacím a těmto podmínkám lépe vyhovují osoby mladší. [Roční zpráva JH 2009]

Uchazeči o zaměstnání starší 50 let byli v průběhu roku 2009 umisťováni na veřejně prospěšné práce a na společensky účelná pracovní místa, popřípadě jim byla hrazena rekvalifikace. Na veřejně prospěšné práce bylo umístěno celkem 76 uchazečů, na společensky účelná místa bylo umístěno celkem 30 uchazečů z této rizikové skupiny. Rekvalifikace byla hrazena 60 – ti uchazečům, jednalo se zejména o kurzy pracovníka sociálních služeb, podvojný účetnictví s využitím PC, získání řidičského oprávnění, nebo základy práce s počítačem. Celkem bylo umístěno 176 uchazečů nad 50 let, z toho 74 bylo nad 55 let. [Roční zpráva JH 2009]

V roce 2009 byl průměrný měsíční počet uchazečů nad 50 let 892,4 uchazečů. Měsíčně bylo v průměru umístěno 14,6 uchazečů. To znamená, že bylo umístěno měsíčně průměrně pouze 1,6 % uchazečů nad 50 let.

Na základě tohoto zjištění lze potvrdit hypotézu první o tom, že „více než polovina nezaměstnaných osob nad 50 let si obtížně nachází práci“. Protože na trhu práce se měsíčně uplatní pouze 1,6 % nezaměstnaných osob nad 50 let.

Následující graf demonstruje nejvyšší dosažené vzdělání u uchazečů nad 50 let.



**Graf 17 - Vzdělání uchazečů o práci nad 50 let.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec, dopočty vlastní**

Graf ukazuje, že nejvíce osob nad 50 let má středoškolské vzdělání bez maturity, těch je více než polovina. Téměř třetina lidí má pouze základní vzdělání. Toto je jeden z důvodů, proč se lidé obtížně uplatňují na trhu práce. Ale tento problém existuje napříč věkovými kategoriemi.

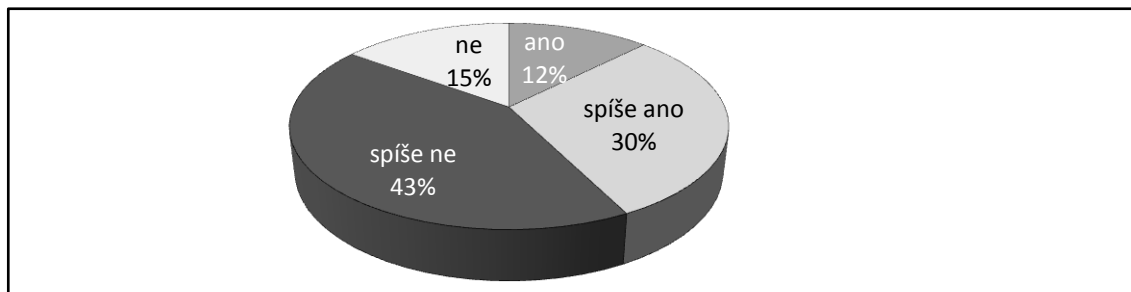
Zaměstnavatelé se nejčastěji poptávají po pracovní síle se středním vzděláním bez maturity. Z toho nejvíce po vyučených uchazečích. K 31. 1. 2010 je těchto míst poptáváno 47, ale nabízeno z řad osob nad 50 let jich je 614.

### **5.3 Dotazníkové šetření**

Pro účely této bakalářské práce byly vytvořeny dva typy dotazníků. Jeden typ vyplňovaly osoby nad 50 let, které pracují, a druhý typ osoby nezaměstnané ve stejné věkové kategorii. V obou dotaznících jsou některé otázky shodné, ty se týkají například věku či vzdělání a podobně, některé jsou odlišné. Oba typy dotazníků jsou umístěny v příloze. Dotazníkové šetření probíhalo od 26. 3 do 8. 4. 2010. Z 80 – ti rozdaných dotazníků bylo pro vyhodnocení k dispozici 78 dotazníků. Zaměstnaných respondentů odpovědělo celkem 40, nezaměstnaných 38.

### 5.3.1 Vyhodnocení specifických otázek pro zaměstnané

Zaměstnaní byli tázáni, zdali se obávají, že přijdou o zaměstnání. Na následujícím grafu je struktura odpovědí.



Graf 18 - Obava o ztrátu zaměstnání.

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf ukazuje, že 43 % dotazovaných zaměstnaných osob se spíše nebojí, že přijdou o práci. 30 % se spíše obává, že se stanou nezaměstnanými. Suma odpovědí „ne“ a „spíše ne“ dává 57,5 %.

| Vzdělání              | obava ze ztráty zaměstnání |                        |
|-----------------------|----------------------------|------------------------|
|                       | suma "ano" a "spíše ano"   | suma "ne" a "spíše ne" |
| Základní              | 2,50%                      | 7,50%                  |
| střední bez maturity  | 15,00%                     | 5,00%                  |
| střední s maturitou   | 10,00%                     | <b>25,00%</b>          |
| Vysokoškolské         | 15,00%                     | <b>20,00%</b>          |
| <b>Celkový součet</b> | 42,50%                     | 57,50%                 |

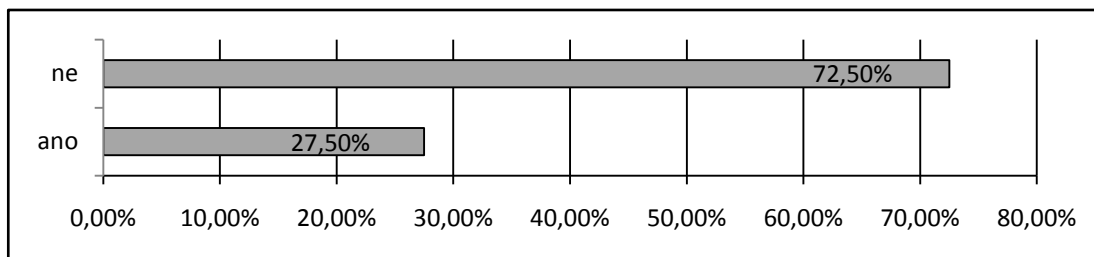
Tabulka 12 - Obavy ze ztráty zaměstnání v závislosti na vzdělání.

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z tabulky lze vyčíst, že 25 % dotazovaných zaměstnaných nad 50 let má střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou a zároveň se neobává o ztrátu zaměstnání. 20 % dotazovaných uvedlo, že má vysokoškolské vzdělání a zároveň se neobává, že se bude řadit mezi nezaměstnané. Z tohoto lze usuzovat, že lidé s maturitou a lidé vysokoškolsky vzdělání, se méně obávají o ztrátu zaměstnání, než lidé středoškolsky vzdělání bez maturity a se základním vzděláním.

Tímto zjištěním se vyvrací hypotéza, že „více než polovina zaměstnaných osob nad 50 let se obává, že přijde o práci“. A to proto, že pouze 42,5 % dotazovaných se obává, že přijde o práci.

Dotazovaní byli následně tázáni, zdali do práce dojíždí a případně kolik kilometrů.



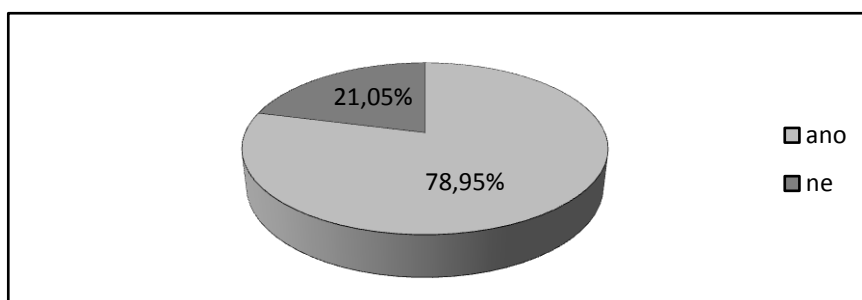
**Graf 19 - Dojíždění za prací.**

**Zdroj:** vlastní dotazníkové šetření

Za prací dojíždí 27,5 % dotazovaných. Tito dojíždí v průměru 13,7 km do svého zaměstnání.

### 5.3.2 Vyhodnocení specifických otázek pro nezaměstnané

Nezaměstnaní byli dotazováni, zdali se domnívají, že by mohli být prospěšní firmě. Tím se zároveň sledovalo, jakou mají tito nezaměstnaní důvěru sami v sebe.

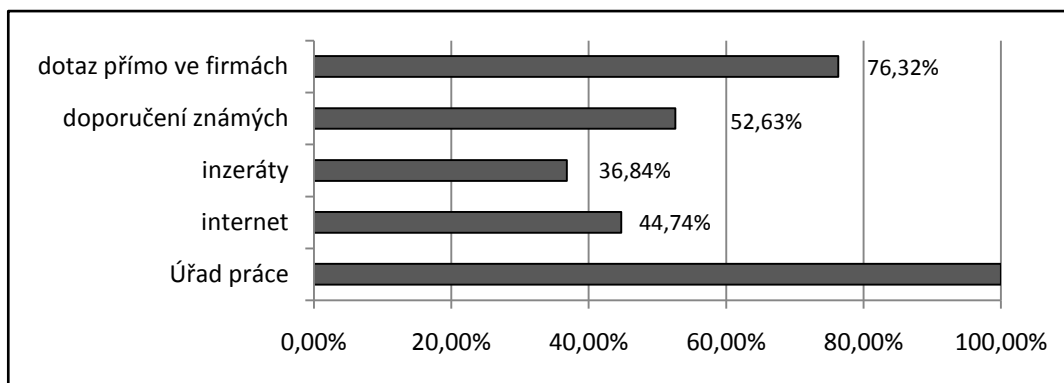


**Graf 20 - Uplatnění ve firmě z hlediska zkušeností a praxe.**

**Zdroj:** vlastní dotazníkové šetření

Téměř 79% respondentů z řad nezaměstnaných si myslí, že by byli prospěšní svými zkušenostmi a praxí. Pouze 21 % se domnívá, že nikoli.

Všichni dotazovaní si aktivně práci hledají alespoň tak, že docházejí na Úřad práce v Jindřichově Hradci. Navíc zde byly nabídnuty možnosti jako hledání práce přes internet, či odpovídání na inzeráty v tisku a tak podobně.

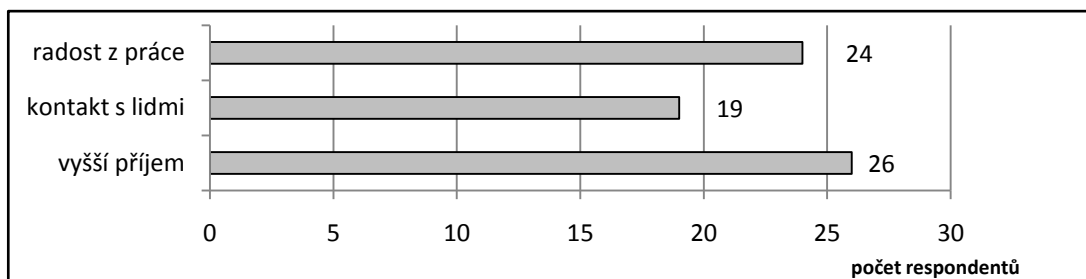


**Graf 21 - Způsoby hledání zaměstnání.**

**Zdroj: vlastní dotazníkové šetření**

Na předchozím grafu je dobře viditelné, že se respondenti ze 76,3 % dotazují přímo ve firmách. Z více než poloviny využívají doporučení známých. Nejméně jsou využívány inzeráty, a to pouze s 37 %. Lidé využívají v průměru 3 způsoby hledání práce, jedním z nich je vždy Úřad práce.

Všichni respondenti odpověděli, že se do práce vrátit chtějí kromě jednoho, jenž doplnil, že žádá o předčasný důchod.



**Graf 22 - Důvody k návratu do práce.**

**Zdroj: vlastní dotazníkové šetření**

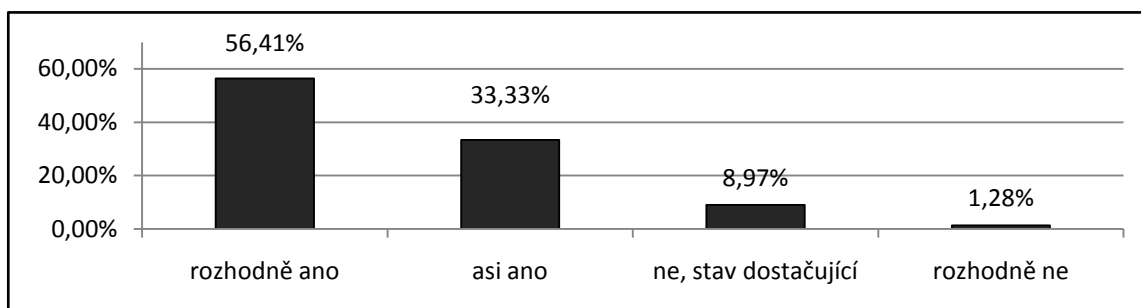
Pro 26 respondentů je důvodem k návratu do práce vyšší příjem. Dotazovaní v průměru uváděli 1,8 důvodů k návratu do práce.

### 5.3.3 Vyhodnocení společných otázek

76% všech dotazovaných, to znamená zaměstnaných i nezaměstnaných, odpovědělo, že během posledních dvou let rekvalifikací ani žádným vzdělávacím kurzem neprošlo.

Mezi zaměstnanými prošlo rekvalifikací nebo jakýmkoli vzdělávacím kurzem pouze 20 % dotazovaných. Z nezaměstnaných dotazovaných prošlo rekvalifikací nebo jakýmkoli vzdělávacím kurzem 29 % lidí. A to zřejmě proto, že Úřad práce tyto osoby školí a rekvalifikuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Respondenti byli také dotazováni, zdali by mělo být zaměstnávání lidí nad 50 let více podporováno.



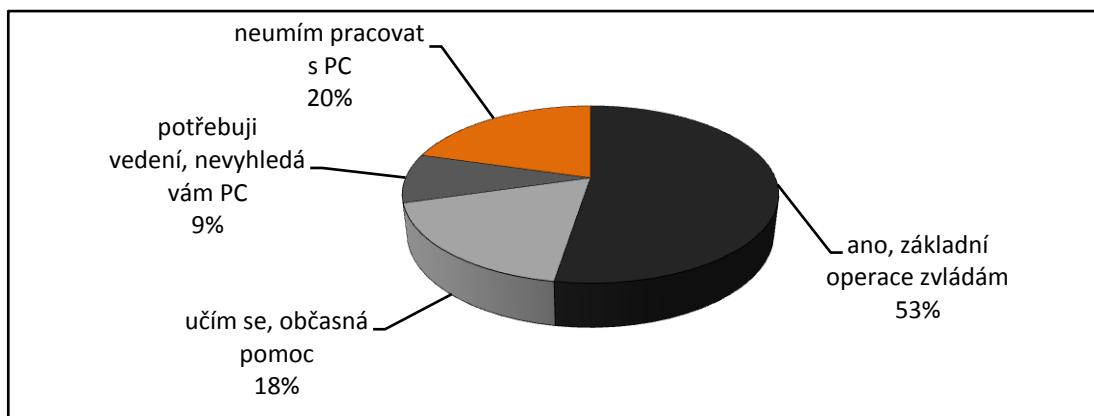
**Graf 23 - Podporování osob nad 50 let.**

**Zdroj: vlastní dotazníkové šetření**

Více než polovina všech dotazovaných si myslí, že by zaměstnávání lidí nad 50 let mělo být rozhodně podporováno. Jedna třetina dotazovaných odpověděla, že asi ano. Odpověď „rozhodně ne, kdo chce pracovat, práci si najde“ označil pouze jeden nezaměstnaný respondent.

93,6 % dotazovaných se domnívá, že mladší lidé jsou zaměstnavateli upřednostňováni před staršími.

Jedna z otázek byla také zaměřena na to, zdali lidé nad 50 let umí ovládat základní operace na počítači.



**Graf 24 - Schopnost ovládat základní operace na počítači.**

**Zdroj: vlastní dotazníkové šetření**

20% dotazovaných označilo odpověď, že vůbec neumí pracovat na počítači. Naopak 53% respondentů zvládnou základní funkce sami, bez pomoci.

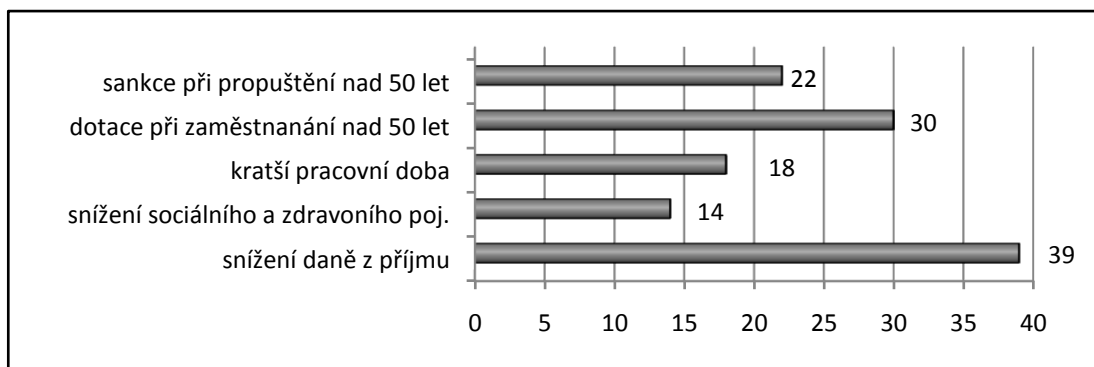
| skupina dotazovaných | ano, základní operace zvládám | učím se, občasná pomoc | potřebuji vedení, nevyhledávám PC | neumím pracovat s PC |
|----------------------|-------------------------------|------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| zaměstnaní           | 31                            | 5                      | 1                                 | 3                    |
| nezaměstnaní         | 10                            | 9                      | 6                                 | 13                   |
| celkem               | 41                            | 14                     | 7                                 | 16                   |

**Tabulka 13 - Rozdíl mezi zaměstnanými a nezaměstnanými v ovládní PC.**

**Zdroj: vlastní dotazníkové šetření**

Tato tabulka demonstruje, že zaměstnaní nad 50 let jsou obecně zdatnější ve zvládní základních operací na počítači. Naopak 34, 2 % nezaměstnaných, tedy 13, neumí vůbec pracovat s počítačem a domnívá se, že je pouze pro mladé lidi. V celkovém měřítku 52, 6 %, to znamená 41 z dotazovaných, umí ovládat počítač v základních funkcích bez pomoci.

Respondenti měli dále označit, jaké zvýhodnění pro osoby starší 50 let by ocenili.



**Graf 25 - Zvýhodnění pro osoby starší 50 let.**

**Zdroj: vlastní dotazníkové šetření**

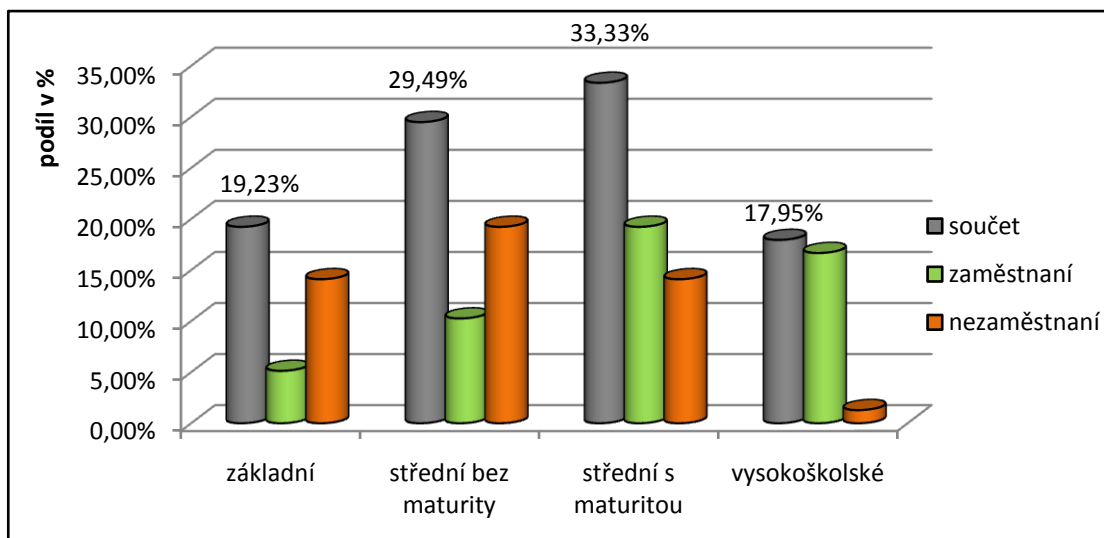
Nejméně se dotazovaní vyslovili pro snížení odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Polovina z dotazovaných by ocenila snížení daně z příjmu pro osoby nad 50 let. Někteří respondenti neoznčili žádnou možnost z nabízených, v průměru bylo označeno 1,6 odpovědí.

Všichni respondenti byli z mikroregionu Jindřichohradecko. Přimo z Jindřichova Hradce bylo 55,1 % všech respondentů. Mezi zaměstnanými bylo přimo z Jindřichova Hradce 70%, mezi nezaměstnanými pouze 40%.

Mezi dotazovanými bylo 43 žen a 35 mužů. Žen tedy bylo o 10% více.

Šedé sloupce na následujícím grafu znázorňují vzdělání mezi všemi respondenty bez rozdílu, zdali jsou zaměstnaní, nebo nikoli. Nejvíce dotazovaných má vzdělání střední s maturitou, a to 33% z celku. Pouze 18 % dotazovaných má vysokoškolské vzdělání.

Zelené sloupce značí úroveň dosaženého vzdělání mezi zaměstnanými. Je dobře vidět, že nejvíce ze zaměstnaných respondentů má střední vzdělání s maturitou. Dále následuje vysokoškolské vzdělání. Nejméně zaměstnaných lidí má vzdělání pouze základní, tito tvoří 5 % všech dotazovaných



**Graf 26 - Vzdělání mezi dotazovanými.**

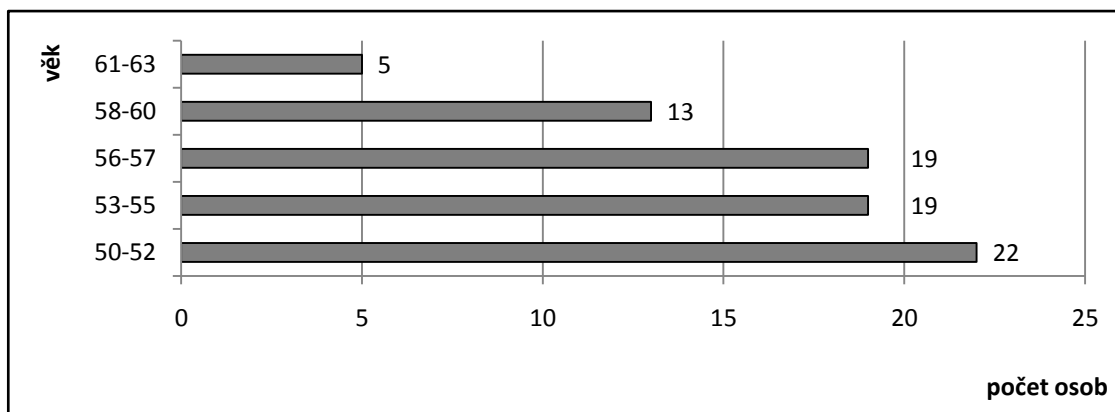
**Zdroj: vlastní dotazníkové šetření**

Sloupce oranžové ukazují vzdělání mezi dotazovanými nezaměstnanými. Sloupec se základním vzděláním je mnohem vyšší než u zaměstnaných, a to o 9%. Nejvíce převládá počet lidí se středním vzděláním bez maturity. Nejméně je nezaměstnaných vysokoškolsky vzdělaných lidí. Mezi nezaměstnanými respondenty byl vysokoškolsky vzdělaný pouze jeden. Mezi dotazovanými nebyl nikdo s vyšším odborným či bakalářským vzděláním.

Tato zjištěná úroveň vzdělání kopíruje stav zjištěný Úřadem práce v Jindřichově Hradci – viz Graf 18, str. 40.

Z grafů vyplývá, že mezi nezaměstnanými je více lidí s nízkou kvalifikací, než mezi zaměstnanými. Kvalifikace je jeden z více faktorů, proč se tito lidé umísťují hůře na trhu práce. Není to však faktor jediný a poslední. Lidé s nízkým vzděláním se umísťují na trhu práce hůře napříč věkovými kategoriemi. Tudíž nelze tvrdit, že nízké dosažené vzdělání samo o sobě je určující v této věkové kategorii.

Věkovou strukturu respondentů znázorňuje následující graf.



**Graf 27 - Věk dotazovaných.**

**Zdroj: vlastní dotazníkové šetření**

Nejvíce dotazovaných je ve věku 50 – 52 let. Nejméně respondentů bylo ve věku 61 – 63 let.

Z předchozích grafů a vyhodnocení otázek plyne, že více zaměstnaných osob nad 50 let se neobává, že přijde o zaměstnání. Dotazovaní se téměř z 94% shodli, že mladší lidé jsou upřednostňováni zaměstnavateli před lidmi nad 50 let. Dále je také zřejmé, že zaměstnaní zvládají lépe ovládání základních operací na počítači, jako je prohlížení e-mailů, užívání MS Word a hledání informací na internetu. Jako zvýhodnění by lidé nad 50 let nejvíce ocenili snížení daně z příjmu. Všichni dotazovaní nezaměstnaní se chtějí vrátit zpět do zaměstnání, a to hlavně z důvodu vyššího příjmu.

Z dat, která jsou k dispozici, jako je Zpráva o situaci na trhu práce okresu Jindřichův Hradec za rok 2009, výkazy za jednotlivé měsíce či primární výzkum, lze potvrdit hypotézu o tom, že „více než polovina nezaměstnaných osob nad 50 let si obtížně nachází práci“. Tito lidé jsou dlouhodobě sledováni, a ačkoli jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných klesl z 30% na 25%, stále se řadí k obtížně umístitelným na trhu práce.

## 5.4 Shrnutí

Důvodem, proč se skupina osob starších 50 let řadí do problematické skupiny na trhu práce, je soubor faktorů, nikoli pouze jeden důvod. Není to pouze věk sám o sobě, ani výše dosažené kvalifikace. Jedná se o komplex, do kterého je zahrnuta jak zmíněná kvalifikace, tak schopnost člověka vzdělávat se, schopnost se učit a přijímat nové informace. Lze sem zahrnout i předsudky, které udržují zaměstnavatelé. Obecně se totiž předpokládá, že starší člověk není například tak kreativní jako mladý, že je starší člověk více nemocný a podobně.

Obecně lze říci, že uplatnění lidí nad 50 let záleží také na oboru jejich profese. Například ve vědě a výzkumu či ve vysokém školství nebo zdravotnictví se vyskytuje mnohem více starších než mladších osob. Protože v těchto oborech je nutný určitý stupeň zkušenosti, který tito lidé vzhledem k jejich věku bezesporu mají. Zpravidla je také charakteristické, že lidé pracující ve vědě a výzkumu, školství či zdravotnictví a podobně velice často přesluhují. To znamená, že v těchto odvětvích lze nalézt větší míru pracujících důchodců. Dále je také charakteristické vysokoškolské vzdělání osob vykonávajících duševní práci. V okrese Jindřichův Hradec se nachází pouze Fakulta managementu Vysoké školy ekonomické, proto podíl vědeckých pracovníků a vysokoškolských pedagogů není vysoký. Nižší míru zaměstnanosti lidí nad 50 let lze naopak pozorovat u moderních odvětví, která jsou spojená s využitím počítačů, v oblasti obchodu, marketingu a podobně. Jsou to odvětví, kde je potřebné rychlé rozhodování, flexibilita.

Do komplexu faktorů může být zařazena i obecná „nechuť“ k technice. Starší lidé se obtížně učí ovládat přístroje, stroje a v neposlední řadě i počítače. I když jsou si vědomi, že jim to může ulehčit práci, mívají k těmto zařízením odpor. Pro firmy je velice obtížné naučit staršího pracovníka vykonávat práci pomocí počítače, když ji vždy před tím „dělal ručně“. Starší lidé zapomínají a jejich vzdělávání není tak rychlé a samozřejmé jako vzdělávání mladých lidí. Nastává taky problém s ovládáním a učením se cizích jazyků.

Další nevýhodou z pohledu zaměstnavatelů jsou vyšší náklady na mzdy. Předpokládá se, že člověk s řadou zkušeností bude vyžadovat vyšší příjem. Tudíž zaměstnavatel spíše zaměstná člověka s nižšími mzdovými nároky.

Starší lidé a pracovníci se také hodně často drží svých „zajetých kolejí“. To znamená, že obtížně inovují procesy a činnosti, které dělají už léta. Jsou jednoduše zvyklí na určitý průběh činností a staví se tedy hodně obtížně ke změnám a zlepšujícím návrhům a těžko je přijímají a přizpůsobují se jim. Mladí jedinci se proti starším mnohem lépe přizpůsobují a reagují na inovační postupy lépe. Postarší osoby mají i pomalejší tempo a proces rozhodování.

Důležitou nevýhodou se stávají zdravotní problémy. A s nimi snižená fyzická a psychická odolnost. Lidé jsou často mimo práci, protože častěji navštěvují lékaře. Protože jsou často sužováni různými chorobami, upadá jejich výkon. Vykonávat fyzicky namáhavou práci je pro ně čím dál více obtížnější. Duševně namáhavá práce zase představuje pro nemocného člověka možné zhoršení zdravotního stavu a další zásah do psychiky.

Pro starší osoby je také složité se začlenit do kolektivu mladých lidí. Může to být pro staršího člověka na jednu stranu dost motivující a „omlazující“, ale na druhou stranu může mít pocit, že nemá takové tempo a výkon. Také může být zhoršená motivace k práci a k seberealizaci dosavadním nesplněním životních představ, což je také trochu závislé na vzdělání a na kariéře.

Všechny předchozí faktory působí zároveň. Na druhou stranu nelze pominout schopnosti, dovednosti a zkušenosti, které starší člověk má.

Mezi výhody se řadí také spolehlivost těchto lidí. Je pravdou, že tito lidé si více váží, že jsou zaměstnaní. Méně si stěžují na pracovní podmínky, a snaží se, aby o práci nepřišli, protože vědí, že by pro ně bylo velice těžké práci znovu získat a udržet. Je zde pozorovatelná větší loajálnost vůči firmě. K tomu se váže i rozhodování. Lépe si promýšlejí rozhodnutí, snaží se zhodnotit nasbírané zkušenosti. A samozřejmě se starší lidé vyznačují i spolehlivostí a zároveň i určitou flexibilitou, protože už v tomto věku nemají starosti s dětmi a mohou tedy pracovat o víkendech nebo ve večerních hodinách

a tak podobně. V obecné rovině jsou také trpělivější a mají větší pocit odpovědnosti za svá rozhodnutí než mladí lidé. Rozhodně tolik také neriskují jako mladí lidé.

Tyto jejich výhody jsou často zaměstnavateli nedoceňovány. Často jsou k těmto lidem udržovány předsudky. Mezi výhody se rozhodně řadí i fakt, že člověk, který pracuje, představuje menší zátěž pro stát z hlediska výplat dávek. Stát zatím ale nepodporuje nijak výrazně zaměstnávání těchto skupin obyvatel.

Vzhledem k tomu, že populace podle populační prognózy stárne, a počet let odvodu důchodového pojištění se prodlužuje, lze předpokládat, že se přesune pozornost na vyšší věkovou kategorii.

Okres Jindřichův Hradec se nachází na jihu České republiky, a jak už bylo řečeno, sousedí s ostatními okresy pouze na západě, severu a na východě. Na jihu tvoří hranici se sousedním Rakouskem.

## 6 Závěr

V této práci byl analyzován trh práce na Jindřichohradecku z hlediska uplatnění osob nad 50 let.

Okres Jindřichův Hradec je, co do rozlohy, největším okresem v České republice a nachází se na jihovýchodě Jihočeského kraje. Tento okres se administrativně člení na tři mikroregiony – Dačicko, Jindřichohradecko, Třeboňsko. Tyto mikroregiony se od sebe odlišují kromě jiného i mírou nezaměstnanosti. Největší mírou nezaměstnanosti se vyznačuje mikroregion Dačicko. Málo pracovních příležitostí je nejen v tomto mikroregionu, ale i v okolních okresech. Nejmenší míra nezaměstnanosti je dlouhodobě sledována na Třeboňsku, které se soustředí na lázeňství a služby s tím spojené. Celý okres vzhledem umístění – jih České republiky – má méně pracovních příležitostí, než okresy vnitřní.

Starší lidé, myšleno lidé nad 50 let, se řadí dlouhodobě mezi „problematické“ skupiny na trhu práce obecně. Spolu s lidmi do 20 let jsou řazeny mezi „osoby se zvýšenou péčí“. Starší osoby jsou v mnohém podceňovány. Tito lidé se vyznačují určitými specifiky, pozitivními i negativními. Osoby v této věkové kategorii jsou obecně pečlivější, pomalejší v rozhodování a méně riskují. Naopak schopnost se naučit novým věcem může být zhoršená. Starší lidé se tedy hůře přizpůsobují inovacím a často je přijímají s nevolí. Zaměstnavatelé raději dávají přednost mladším věkovým kategoriím a nedoceňují pracovní a živnostní zkušenosti starších lidí, které přirozeně mají vzhledem k jejich věku. Soubor těchto a dalších faktorů působí tak, že se tito lidé obtížně uplatňují na trhu práce.

V okrese Jindřichův Hradec se nezaměstnaní nad 50 let podílí v současné době jednou čtvrtinou na všech nezaměstnaných. Ještě v roce 2008 byl jejich podíl zhruba 30 %, tedy jedna třetina. V porovnání s ostatními problematickými skupinami je jejich počet druhý nejvyšší po dlouhodobě nezaměstnaných, kteří se nyní podílí jednou třetinou na celkovém počtu nezaměstnaných. Ještě v roce 2007 však jejich počet sahal k polovině všech nezaměstnaných.

V roce 2009 bylo v průměru měsíčně evidováno na Úřadě práce v Jindřichově Hradci 893 uchazečů o práci ve věku nad 50 let. Z toho bylo celkem umístěno 176 osob na pracovní pozice, což je necelých 20 % z této problematické skupiny. Z počtu 176 bylo 76 uchazečů umístěno na veřejně prospěšné práce a 30 jich bylo umístěno na společensky účelná místa.

Vzhledem k tomu, že v roce 2009 bylo průměrně měsíčně umístěno pouze 1,6 % uchazečů nad 50 let, lze potvrdit hypotézu první, že „více než polovina nezaměstnaných osob nad 50 let si obtížně nachází práci“. Hypotéza druhá, že „více než polovina zaměstnaných osob nad 50 let se obává, že přijde o práci“, byla vyvrácena. A to na základně primárního výzkumu, ze kterého vyplynulo, že pouze 42,5 % zaměstnaných se obává o ztrátu zaměstnání.

Zlepšení tohoto stavu by se mohlo docílit implementací programů na úrovni firem tak, jak je tomu například v sousedním Rakousku. Alespoň velké firmy či státní podniky by mohly do své personální politiky zahrnout například zkrácení pracovní doby nebo zlepšení pracovních podmínek pro zaměstnance nad 50 let.

## 7 Summary

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním lidí nad 50 let v okrese Jindřichův Hradec. Okres Jindřichův Hradec je jeden z okresů v Jihočeském kraji. Starší lidé si hledají práci mnohem hůře než lidé mladší. Společně s lidmi do 20 let se řadí do „skupiny se zvýšenou péčí“. To znamená, že tyto skupiny lidí jsou více podporovány, aby si našly zaměstnání. V okrese Jindřichův Hradec je podíl lidí nad 50 let mezi nezaměstnanými 25%. Největší podíl na nezaměstnaných mají dlouhodobě nezaměstnaní.

Bakalářská práce obsahuje 2 části – teoretickou a praktickou. Teoretická část je věnována teoretickým ekonomickým základům, které se týkají zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Tato část také obsahuje charakteristiku starších lidí a jejich vymezení z hlediska odchodu do důchodu.

Starší lidé hůře nacházejí práci zejména proto, že na ně působí celá řada negativních faktorů současně. Starší lidé se obtížněji vzdělávají, hůře se učí cizím jazykům a jsou například méně přizpůsobiví. Další, nikoli však jediný, faktor je dosažená úroveň kvalifikace. Naopak jsou lidé nad 50 let pečlivější a méně riskují než lidé mladší. Zaměstnavatelé nedoceňují životní a pracovní zkušenosti starších lidí.

### **Klíčová slova:**

Zaměstnanost

Nezaměstnanost

Starší lidé

Lidé nad 50 let

This thesis deals with the employment of people over 50 years in the region of Jindřichův Hradec. This region is located in the South Bohemian Region. Older people seeking work much harder than younger people. Together with people less than 20 years are classed to group called “persons with increased care”. This means that these groups of people are more encouraged to find jobs. In the region of Jindřichův Hradec is the proportion of people over 50 among the unemployed 25%. The largest share of the unemployed is long-term unemployed.

Thesis comprises 2 parts - theoretical and practical ones. The theoretical part is devoted to the theoretical economic fundamentals, which are related to employment and unemployment. This section also contains the characteristics of older people and their definition in terms of retirement.

Older people find their job harder mainly because they are affected by number of negative factors simultaneously. Older people are more difficult to educate, harder to learn foreign languages, and are less adaptable. Another, but not the only factor is the level of qualification. In the other side, people over 50 years are rigorous and less risk than younger people. Employers overlook the living and working experience of older people.

**Keywords:**

Employment

Unemployment

Elder people

People up to 50 years

## 8 Použitá literatura

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BRUTHANSOVÁ, D., ČERVENKOVÁ, A., ŠTEFLOVÁ, A. Podpora ekonomické aktivity stárnoucí populace v Rakousku. *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis* [online]. 2007, roč. 1, č. 2 [cit. 2010-02-11], s. 4-9. Dostupný z WWW: <[http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_2\\_2007.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2007.pdf)>. ISSN 1802-5854.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2005. 710 s. ISBN 80-7179-891-6.

KLEVETOVÁ, D., DLABOLOVÁ, I. *Motivační prvky při práci se seniory*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 202 s. Dostupný z WWW: <<http://books.google.cz/books?id=OtOX0G7acQAC&lpq=PA3&pg=PA3#v=onepage&q=&f=false>>. ISBN 978-80-247-2169-9.

KOTLÍKOVÁ, J. Problematika zaměstnanosti starších osob v kontextu českého trhu práce. *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis* [online]. 2008, roč. 2, č. 1 [cit. 2010-02-06], s. 14-17. Dostupný z WWW: <[http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_1\\_2008.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_1_2008.pdf)>. ISSN 1802-5854.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie moudrosti a dobrého života*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 138 s. ISBN 802472362X, 97880.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

MYSÍKOVÁ, M. *Rovné příležitosti* [online]. 2009 [cit. 2010-05-03]. Částečné úvazky. Dostupné z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/c02556f2a8.pdf>>.

NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. 192 s. ISBN 80-247-0384-X.

PAVELKA, T. *Makroekonomie základní kurz*. 3. vyd. Praha : Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 80-86175-58-4.

REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob: souhrnná studie*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 705 s. Vedoucí oborové práce Remr J. Dostupný z WWW: <[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)>. ISBN 978-80-7416-0.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

SHEA, G. F., HAASEN, A. *The older worker advantage : making the most of our aging workforce*. Westport: Preager Publihers, a.s., 2006. 238 s. Dostupný z WWW: <[http://books.google.com/books?id=b8P\\_7QMd2wkC&lpg=PP1&hl=cs&pg=PP1#v=onepage&q=&f=false](http://books.google.com/books?id=b8P_7QMd2wkC&lpg=PP1&hl=cs&pg=PP1#v=onepage&q=&f=false)>. ISBN 0-275-98701-9.

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 160 s. Dostupný z WWW: <http://books.google.cz/books?id=Cea34NeGmvAC&lpg=PA13&dq=celo%C5%BEivotn%C3%AD%20vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD&pg=PA13#v=onepage&q=&f=false>. ISBN 978-80-247-1770-8.

VERMEERSCH, J. *Začneme s ODL: (Open and Distance learning)*. Antverpy: Garant Publishers & autoři, 2005. 126 s. Dostupný z WWW: <[http://books.google.cz/books?id=L2EH\\_7sIoKIC&lpg=PA1&pg=PA1#v=onepage&q=&f=false](http://books.google.cz/books?id=L2EH_7sIoKIC&lpg=PA1&pg=PA1#v=onepage&q=&f=false)>. ISBN 90-441-1902-8.

### **Internetové stránky:**

*BusinessCenter.cz: Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 2010-05-03]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

*Česká správa sociálního zabezpečení: Starobní důchody* [online]. 2010 [cit. 2010-02-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>>.

*Český helsinský výbor: člen Mezinárodní helsinské federace* [online]. 2008 [cit. 2010-02-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.helcom.cz/search.php?rsvelikost=sab&rstext=all-phpRS-all&rstema=11>>.

*Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2010-02-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/p/4025-04>>.

*Český statistický úřad: Jihočeský kraj* [online]. 2010 [cit. 2010-02-26]. Okres Jindřichův Hradec. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/okres\\_jindrichuv\\_hradec](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/okres_jindrichuv_hradec)>.

*Český statistický úřad: Městská a obecní statistika* [online]. 2008 [cit. 2010-02-25]. Dostupné z WWW: <[http://vdb.czso.cz/xml/mos.html?lov\\_pro=V%FDb%ECr+obce](http://vdb.czso.cz/xml/mos.html?lov_pro=V%FDb%ECr+obce)>.

*Český statistický úřad: Statistická ročenka Jihočeského kraje 2009* [online]. 2010 [cit. 2010-02-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/xr/edicniplan.nsf/kapitola/311011-09-2009-01>>.

*Informace z Úřadu práce Jindřichův Hradec: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-26]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/jh\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/jh_info)>.

*Integrovaný portál MPSV : Cílené programy zaměstnanosti* [online]. 2006 [cit. 2010-02-12]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest)>.

*Integrovaný portál MPSV : Informace z Úřadu práce Jindřichův Hradec* [online]. 2010 [cit. 2010-02-25]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/jh\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/jh_info)>.

*Integrovaný portál MPSV : Programové období 2007 - 2013* [online]. 2007 [cit. 2010-02-12]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013)>.

## **9 Seznam obrázků, tabulek a grafů**

### **Seznam obrázků**

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Obrázek 1 - Dobrovolná nezaměstnanost. ....                                        | 10 |
| Obrázek 2 - Nedobrovolná nezaměstnanost. ....                                      | 11 |
| Obrázek 3 - Okres Jindřichův Hradec. ....                                          | 27 |
| Obrázek 4 - Mapa okresu Jindřichův Hradec s vyznačenou mírou nezaměstnanosti. .... | 36 |

### **Seznam tabulek**

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabulka 1 - Formální, neformální a informální vzdělávání. ....                   | 23 |
| Tabulka 2 - Růst počtu osob nad 65 let. ....                                     | 23 |
| Tabulka 3 - Pokles počtu dětí do 14 let. ....                                    | 24 |
| Tabulka 4 - Pokles počtu obyvatel v produktivním věku. ....                      | 24 |
| Tabulka 5 - Důchodový věk pro osoby narozené před rokem 1936. ....               | 25 |
| Tabulka 6 - Výťah z tabulky odchodu do důchodu lidí narozených 1936 – 1968. .... | 25 |
| Tabulka 7 - Důchodový věk pro lidi narozené po roce 1968. ....                   | 26 |
| Tabulka 8 - Prodlužování odpracovaných let. ....                                 | 26 |
| Tabulka 9 - Počet EAO a počet evidovaných na Úřadu práce. ....                   | 33 |
| Tabulka 10 - Míra nezaměstnanosti v obcích okresu Jindřichův Hradec. ....        | 35 |
| Tabulka 11 - Srovnání sledovaných skupin osob. ....                              | 39 |
| Tabulka 12 - Obavy ze ztráty zaměstnání v závislosti na vzdělání. ....           | 42 |
| Tabulka 13 - Rozdíl mezi zaměstnanými a nezaměstnanými v ovládání PC. ....       | 46 |
| Tabulka 14 - Věk pro odchod do důchodu. ....                                     | 62 |
| Tabulka 15 - Vývoj vybraných ukazatelů od r. 2008 do ledna 2010. ....            | 63 |
| Tabulka 16 - Obce na Jindřichohradecku řazené podle míry nezaměstnanosti. ....   | 65 |
| Tabulka 17 - Obce na Dačicku a Třeboňsku řazené podle míry nezaměstnanosti. .... | 66 |

### **Seznam grafů**

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf 1 - Struktura zaměstnaných nad 50 let. ....                                      | 17 |
| Graf 2 - Zájem o vzdělávání v pozdějším věku v závislosti na dosaženém vzdělání. .... | 21 |
| Graf 3 - Podíl počtu lidí mezi 50 a 64 lety na celkové populaci. ....                 | 24 |
| Graf 4 - Srovnání průměrného věku mezi okresy v Jihočeském kraji. ....                | 28 |
| Graf 5 - Věková struktura obyvatel okresu Jindřichův Hradec. ....                     | 28 |
| Graf 6 - Vývoj počtu uchazečů o jedno pracovní místo. ....                            | 29 |

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf 7 - Vývoj počtu pracovních míst v letech 2008, 2009 a 2010.....                | 30 |
| Graf 8 - Vývoj počtu nezaměstnaných. ....                                           | 31 |
| Graf 9 - Srovnání okresů v kraji s krajským průměrem a průměrem v ČR. ....          | 32 |
| Graf 10 - Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese J. Hradec mezi lety 1995 a 2009. . | 32 |
| Graf 11 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2008.....  | 33 |
| Graf 12 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2009.....  | 34 |
| Graf 13 - Vývoj podílu nezaměstnaných nad 50 let od roku 2006. ....                 | 37 |
| Graf 14 - Srovnání skupin se zvýšenou péčí.....                                     | 37 |
| Graf 15 - Srovnání podílů problematických skupin.....                               | 38 |
| Graf 16 - Srovnání nezaměstnaných nad 50 let a dlouhodobě nezaměstnaných. ....      | 39 |
| Graf 17 - Vzdělání uchazečů o práci nad 50 let.....                                 | 41 |
| Graf 18 - Obava o ztrátu zaměstnání. ....                                           | 42 |
| Graf 19 - Dojíždění za prací. ....                                                  | 43 |
| Graf 20 - Uplatnění ve firmě z hlediska zkušeností a praxe. ....                    | 43 |
| Graf 21 - Způsoby hledání zaměstnání. ....                                          | 44 |
| Graf 22 - Důvody k návratu do práce. ....                                           | 44 |
| Graf 23 - Podporování osob nad 50 let. ....                                         | 45 |
| Graf 24 - Schopnost ovládat základní operace na počítači. ....                      | 46 |
| Graf 25 - Zvýhodnění pro osoby starší 50 let. ....                                  | 47 |
| Graf 26 - Vzdělání mezi dotazovanými. ....                                          | 48 |
| Graf 27 - Věk dotazovaných. ....                                                    | 49 |
| Graf 28 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2005.....  | 63 |
| Graf 29 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2006.....  | 64 |
| Graf 30 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2007.....  | 64 |

## 10 Přílohy

### *Příloha 1 – Důchodový věk pro lidi narozené mezi lety 1936 a 1968*

| rok narození | muži    | ženy       |        |        |        |        |          |
|--------------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|----------|
|              |         | žádné dítě | 1 dítě | 2 děti | 3 děti | 4 děti | 5 a více |
| 1936         | 60r+2m  | 57r        | 56r    | 55r    | 54r    | 54r    | 53r      |
| 1937         | 60r+4m  | 57r        | 56r    | 55r    | 54r    | 54r    | 53r      |
| 1938         | 60r+6m  | 57r        | 56r    | 55r    | 54r    | 54r    | 53r      |
| 1939         | 60r+8m  | 57+4m      | 56r    | 55r    | 54r    | 54r    | 53r      |
| 1940         | 60r+10  | 57+8m      | 56r+4m | 55r    | 54r    | 54r    | 53r      |
| 1941         | 61r     | 58r        | 56r+8m | 55r+4m | 54r    | 54r    | 53r      |
| 1942         | 61r+2m  | 58r+4m     | 57r    | 55r+8m | 54r+4m | 54r+4m | 53r      |
| 1943         | 61r+4m  | 58r+8m     | 57r+4m | 56r    | 54r+8m | 54r+8m | 53r+4m   |
| 1944         | 61r+6m  | 59r        | 57r+8m | 56r+4m | 55r    | 55r    | 53r+8m   |
| 1945         | 61r+8m  | 59r+4m     | 58r    | 56r+8m | 55r+4m | 55r+4m | 54r      |
| 1946         | 61r+10m | 59r+8m     | 58r+4m | 57r    | 55r+8m | 55r+8m | 54r+4m   |
| 1947         | 62r     | 60r        | 58r+8m | 57r+4m | 56r    | 56r    | 54r+8m   |
| 1948         | 62r+2m  | 60r+4m     | 59r    | 57r+8m | 56r+4m | 56r+4m | 55r      |
| 1949         | 62r+4m  | 60r+8m     | 59r+4m | 58r    | 56r+8m | 56r+8m | 55r+4m   |
| 1950         | 62r+6m  | 61r        | 59r+8m | 58r+4m | 57r    | 57r    | 55r+8m   |
| 1951         | 62r+8m  | 61r+4m     | 60r    | 58r+8m | 57r+4m | 57r+4m | 56r      |
| 1952         | 62r+10m | 61r+8m     | 60r+4m | 59r    | 57r+8m | 57r+8m | 56r+4m   |
| 1953         | 63r     | 62r        | 60r+8m | 59r+4m | 58r    | 58r    | 56r+8m   |
| 1954         | 63r+2m  | 62r+4m     | 61r    | 59r+8m | 58r+4m | 58r+4m | 57r      |
| 1955         | 63r+4m  | 62r+8m     | 61r+4m | 60r    | 58r+8m | 58r+8m | 57r+4m   |
| 1956         | 63r+6m  | 63r        | 61r+8m | 60r+4m | 59r    | 59r    | 57r+8m   |
| 1957         | 63r+8m  | 63r+4m     | 62r    | 60r+8m | 59r+4m | 59r+4m | 58r      |
| 1958         | 63r+10m | 63r+8m     | 62r+4m | 61r    | 59r+8m | 59r+8m | 58r+4m   |
| 1959         | 64r     | 64r        | 62r+8m | 61r+4m | 60r    | 60r    | 58r+8m   |
| 1960         | 64r+2m  | 64r+2m     | 63r    | 61r+8m | 60r+4m | 60r+4m | 59r      |
| 1961         | 64r+4m  | 64r+4m     | 63r+4m | 62r    | 60r+8m | 60r+8m | 59r+4m   |
| 1962         | 64r+6m  | 64r+6m     | 63r+8m | 62r+4m | 61r    | 61r    | 59r+8m   |
| 1963         | 64r+8m  | 64r+8m     | 64r    | 62r+8m | 61r+4m | 61r+4m | 60r      |
| 1964         | 64r+10m | 64r+10m    | 64r+4m | 63r    | 61r+8m | 61r+8m | 60r+4m   |
| 1965         | 65r     | 65r        | 64r+8m | 63r+4m | 62r    | 62r    | 60r+8m   |
| 1966         | 65r     | 65r        | 65r    | 63r+8m | 62r+4m | 62r    | 61r      |
| 1967         | 65r     | 65r        | 65r    | 64r    | 62r+8m | 62r    | 61r+4m   |
| 1968         | 65r     | 65r        | 65r    | 64r    | 63r    | 62r    | 61r+8m   |

**Tabulka 14 - Věk pro odchod do důchodu.**

Zdroj: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)

Použité zkratky: r – rok, m – měsíc

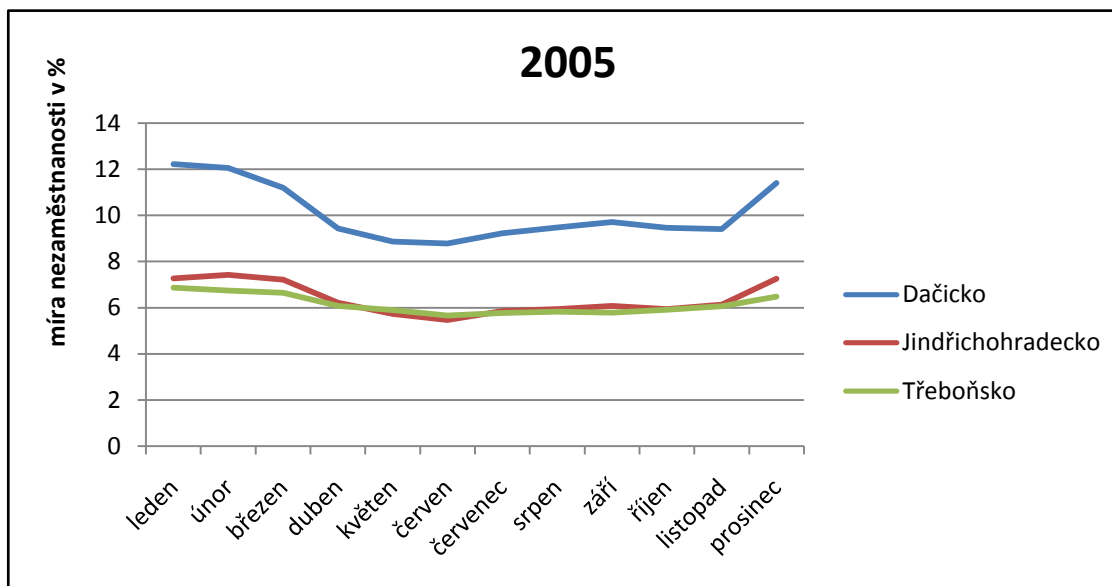
## Příloha 2 – Vývoj pracovních příležitostí a počtu uchazečů o práci

|          | počet uchazečů na jedno pracovní místo |      |      | počet volných pracovních míst |      |      | počet uchazečů o práci |       |       |
|----------|----------------------------------------|------|------|-------------------------------|------|------|------------------------|-------|-------|
|          | 2008                                   | 2009 | 2010 | 2008                          | 2009 | 2010 | 2008                   | 2009  | 2010  |
| LEDEN    | 4                                      | 9    | 36   | 690                           | 314  | 128  | 2 415                  | 2 857 | 4 637 |
| ÚNOR     | 4                                      | 13   | 38   | 638                           | 260  | 123  | 2 297                  | 3 250 | 4694  |
| BŘEZEN   | 3                                      | 15   | 29   | 727                           | 226  | 153  | 1 963                  | 3 413 | 4456  |
| DUBEN    | 2                                      | 18   |      | 759                           | 171  |      | 1 594                  | 3 129 |       |
| KVĚTEN   | 2                                      | 18   |      | 755                           | 168  |      | 1 435                  | 2 974 |       |
| ČERVEN   | 2                                      | 18   |      | 708                           | 162  |      | 1 345                  | 2 916 |       |
| ČERVENEC | 2                                      | 18   |      | 673                           | 171  |      | 1 346                  | 3 078 |       |
| SRPEN    | 2                                      | 16   |      | 592                           | 202  |      | 1 362                  | 3 151 |       |
| ZÁŘÍ     | 3                                      | 21   |      | 520                           | 152  |      | 1 456                  | 3 192 |       |
| ŘÍJEN    | 3                                      | 24   |      | 449                           | 137  |      | 1 527                  | 3 329 |       |
| LISTOPAD | 5                                      | 30   |      | 395                           | 115  |      | 1 817                  | 3 485 |       |
| PROSINEC | 6                                      | 34   |      | 367                           | 116  |      | 2 129                  | 3 979 |       |

Tabulka 15 - Vývoj vybraných ukazatelů od r. 2008 do ledna 2010

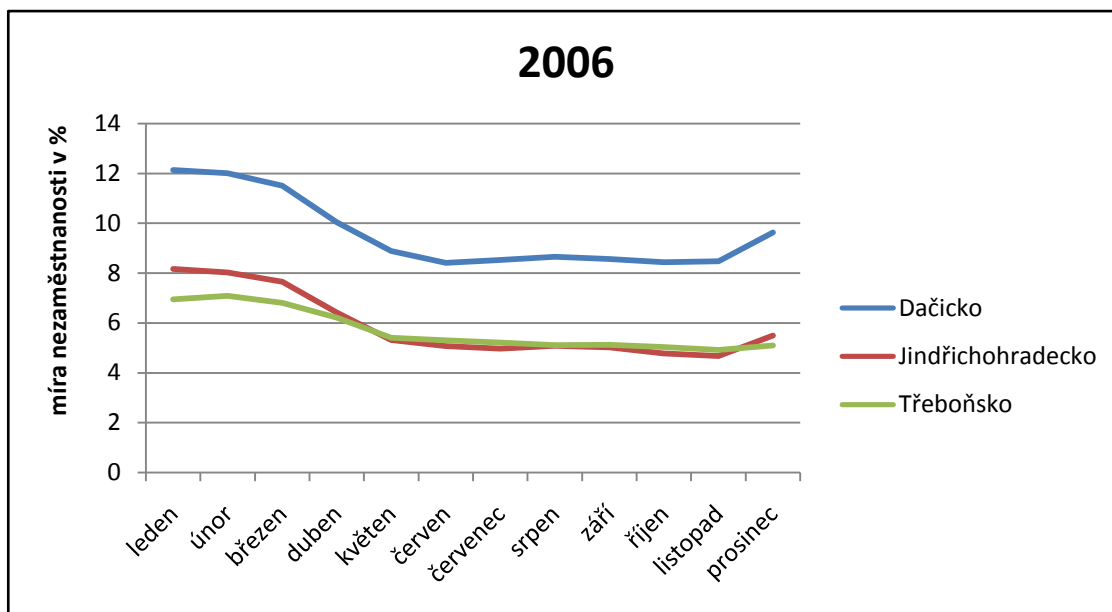
Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec

## Příloha 3 – Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech



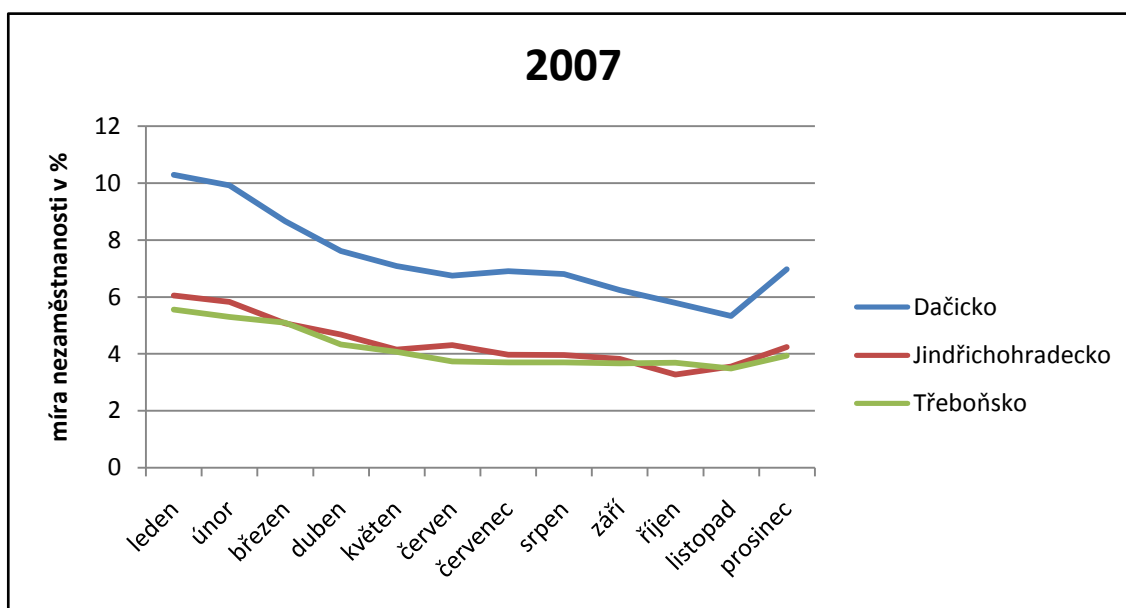
Graf 28 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2005.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec



**Graf 29 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2006.**

**Zdroj:** Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec



**Graf 30 - Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech za r. 2007.**

**Zdroj:** Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec

***Příloha 4 – Obce v okrese Jindřichův Hradec řazené podle míry nezaměstnanosti***

| Jindřichohradecko  |                 |               |
|--------------------|-----------------|---------------|
| Obec               | Míra nezam. v % | Pořadí dle MN |
| Dolní Pěna         | 21,57           | 9.            |
| Dolní Žďár         | 19,61           | 11.           |
| Jílem              | 17,46           | 14.           |
| Staré Město p. L.  | 17,30           | 15.           |
| Žďár               | 16,67           | 18.           |
| Vydří              | 16,00           | 21.           |
| Bořetín            | 15,15           | 25.           |
| Nová Bystřice      | 14,05           | 30.           |
| Rodvínov           | 13,86           | 31.           |
| Vlčetínec          | 13,64           | 32.           |
| Číměř              | 13,62           | 33.           |
| Popelín            | 13,57           | 34.           |
| Plavsko            | 12,95           | 36.           |
| Lodhéřov           | 12,81           | 39.           |
| Příbraz            | 12,63           | 40.           |
| Ratiboř            | 12,63           | 41.           |
| Újezdec            | 12,50           | 42.           |
| Střížovice         | 12,42           | 43.           |
| Polště             | 12,20           | 45.           |
| Člunek             | 12,11           | 47.           |
| Lásenice           | 12,00           | 48.           |
| Stráž nad Nežárkou | 11,55           | 51.           |
| Strmilov           | 11,49           | 52.           |
| Hatín              | 11,11           | 55.           |
| Bednářeček         | 10,81           | 56.           |
| Blažejov           | 10,46           | 58.           |
| Světce             | 10,34           | 59.           |
| Kostelní Radouň    | 10,08           | 62.           |

|                   |      |      |
|-------------------|------|------|
| Deštná            | 9,73 | 64.  |
| Kardašova Řečice  | 9,65 | 65.  |
| Jarošov nad N.    | 9,50 | 68.  |
| Březina           | 9,09 | 70.  |
| Dívčí Kopy        | 9,09 | 71.  |
| Nová Olešná       | 8,93 | 72.  |
| Nová Včelnice     | 8,86 | 73.  |
| Velký Ratmírov    | 8,70 | 75.  |
| Bednárec          | 8,70 | 74.  |
| Kunžak            | 8,61 | 77.  |
| Horní Pěna        | 8,37 | 78.  |
| Horní Radouň      | 8,26 | 79.  |
| Pleše             | 8,24 | 80.  |
| Hospříz           | 7,89 | 81.  |
| Zahrádky          | 7,41 | 83.  |
| Pluhův Žďár       | 7,21 | 85.  |
| Jindřichův Hradec | 6,92 | 88.  |
| Doňov             | 6,00 | 91.  |
| Kamenný Malíkov   | 5,88 | 92.  |
| Pístina           | 5,77 | 93.  |
| Horní Skrýchov    | 4,76 | 97.  |
| Roseč             | 4,67 | 98.  |
| Drunče            | 4,35 | 99.  |
| Kačlehy           | 3,85 | 100. |
| Hadravova Rosička | 3,33 | 101. |
| Višňová           | 2,70 | 102. |
| Vícemil           | 2,22 | 103. |
| Záhoří            | 1,52 | 104. |
| Okrouhlá Radouň   | 1,15 | 105. |
| Rosička           | 0,00 | 106. |

**Tabulka 16 - Obce na Jindřichohradecku řazené podle míry nezaměstnanosti.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec**

| Dačicko         |                    |                  |
|-----------------|--------------------|------------------|
| Obec            | Míra nezam.<br>v % | Pořadí dle<br>MN |
| Županovice      | 42,86              | 1.               |
| Horní Němčice   | 37,50              | 2.               |
| Heřmaneč        | 32,43              | 3.               |
| Dešná           | 25,82              | 4.               |
| Dobrohošť       | 23,53              | 5.               |
| Staré Hobzí     | 22,70              | 6.               |
| Červený Hrádek  | 22,43              | 7.               |
| Písečné         | 21,96              | 8.               |
| Horní Meziříčko | 20,00              | 10.              |
| Volfířov        | 18,04              | 12.              |
| Cizkrajov       | 17,67              | 13.              |
| Horní Slatina   | 16,92              | 16.              |
| Slavonice       | 16,52              | 19.              |
| Peč             | 16,41              | 20.              |
| Studená         | 15,91              | 22.              |
| Budeč           | 15,79              | 23.              |
| Český Rudolec   | 15,75              | 24.              |
| Budíškovice     | 14,12              | 28.              |
| Kostelní Vydří  | 12,82              | 38.              |
| Hříšice         | 12,14              | 46.              |
| Třebětice       | 11,19              | 53.              |
| Dačice          | 10,33              | 60.              |
| Báňovice        | 6,00               | 90.              |

| Třeboňsko                 |                    |                  |
|---------------------------|--------------------|------------------|
| Obec                      | Míra nezam. v<br>% | Pořadí<br>dle MN |
| Cep                       | 16,67              | 17.              |
| Lužnice                   | 15,15              | 26.              |
| Novosedly nad<br>Nežárkou | 14,29              | 27.              |
| Rapšach                   | 14,09              | 29.              |
| Stříbřec                  | 13,44              | 35.              |
| Hrachoviště               | 12,90              | 37.              |
| Nová Ves nad<br>Lužnicí   | 12,42              | 44.              |
| Domanín                   | 11,68              | 49.              |
| Hamr                      | 11,62              | 50.              |
| Dvory nad Lužnicí         | 11,18              | 54.              |
| Majdalena                 | 10,62              | 57.              |
| Staňkov                   | 10,26              | 61.              |
| Ponědrážka                | 10,00              | 63.              |
| Ponědraž                  | 9,62               | 66.              |
| Dunajovice                | 9,57               | 67.              |
| Chlum u Třeboně           | 9,18               | 69.              |
| Suchdol nad L.            | 8,61               | 76.              |
| České Velenice            | 7,54               | 82.              |
| Halámky                   | 7,32               | 84.              |
| Lomnice nad L.            | 6,96               | 86.              |
| Frahelž                   | 6,94               | 87.              |
| Třeboň                    | 6,14               | 89.              |
| Záblatí                   | 5,71               | 94.              |
| Klec                      | 5,68               | 95.              |
| Smržov                    | 5,26               | 96.              |

**Tabulka 17 - Obce na Dačicku a Třeboňsku řazené podle míry nezaměstnanosti.**

**Zdroj: Integrovaný portál MPSV - Informace z Úřadu práce J. Hradec**

## ***Příloha 5 – Dotazník pro zaměstnané***

### **Dotazník**

Dobrý den, jmenuji se Hana Malíková a studuji na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Pro účely mé bakalářské práce s názvem „Problematika zaměstnávání osob nad 50 let na Jindřichohradecku“ jsem vytvořila tento dotazník a prosím o jeho vyplnění. Dotazník je zcela anonymní, výsledky budou použity pouze pro moji bakalářskou práci. Předem děkuji za Váš čas a přeji pěkný zbytek dne.

- 1) Myslíte si, že zaměstnávání osob ve Vašem věku by mělo být více podporováno?  
*(označte, prosím, pouze jednu z možností)*
  - ☐ Rozhodně ano, prospělo by to
  - ☐ Asi ano
  - ☐ Ne, současný stav je dostačující
  - ☐ Rozhodně ne, kdo chce pracovat, práci si najde
  
- 2) Domníváte se, že zaměstnavatelé upřednostňují mladší uchazeče o práci před Vaší věkovou kategorií?
  - ☐ Ano
  - ☐ Ne
  
- 3) Umíte pracovat s počítačem (MS Word, prohlížení e-mailů, vyhledávání informací na internetu a podobně)?  
*(označte, prosím, pouze jednu z možností)*
  - ☐ Ano, tyto základní operace zvládnou sám/ sama
  - ☐ Učím se s počítačem pracovat a zdokonaluji se, občas potřebuji pomoc
  - ☐ Při práci na počítači potřebuji vedení, počítač nevyhledávám
  - ☐ Neumím pracovat s počítačem, nerozumím tomu, je to spíše pro mladé lidi

4) Ocenil/a bych tato zvýhodnění pro osoby starší 50 let:

*(můžete označit i více odpovědí)*

- ☐ Snížení daně z příjmu ( → větší příjem)
- ☐ Snížení odvodů sociálního a zdravotního pojištění (→větší příjem)
- ☐ Kratší pracovní doba (například 6 hodin)
- ☐ Dotace zaměstnavatelům při zaměstnání osoby starší 50 let
- ☐ Sankce zaměstnavatelům při propuštění osoby starší 50 let

5) Prošel/a jste v posledních dvou letech rekvalifikací nebo jakýmkoli vzdělávacím kurzem?

☐ Ano

☐ Ne

6) Obáváte se, že přijdete o práci, a budete se řadit k nezaměstnaným?

*(označte, prosím, pouze jednu z možností)*

☐ Ano

☐ Spíše ano

☐ Spíše ne

☐ Ne

7) Ve které obci bydlíte: \_\_\_\_\_

8) Dojíždíte za prací?

☐ Ano

☐ Ne

9) Pokud dojíždíte, kolik to je kilometrů, nebo do jaké obce dojíždíte?

\_\_\_\_\_

10) Do jaké věkové skupiny patříte:

*(označte, prosím, pouze jednu z možností)*

- ☐ 50 – 52 let
- ☐ 53 – 55 let
- ☐ 55 – 57 let
- ☐ 58 – 60 let
- ☐ 61 – 63 let

11) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*(označte, prosím, pouze jednu z možností)*

- ☐ Základní
- ☐ Střední bez maturity
- ☐ Střední s maturitou
- ☐ Vyšší odborné a bakalářské
- ☐ Vysokoškolské

12) Jste:

- ☐ Žena
- ☐ Muž

DĚKUJI ZA VYPLNĚNÍ A ZA VAŠI SPOLUPRÁCI.

## ***Příloha 6 – Dotazník pro nezaměstnané***

### **Dotazník**

Dobrý den, jmenuji se Hana Malíková a studuji na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Pro účely mé bakalářské práce s názvem „Problematika zaměstnávání osob nad 50 let na Jindřichohradecku“ jsem vytvořila tento dotazník a prosím o jeho vyplnění. Dotazník je zcela anonymní, výsledky budou použity pouze pro moji bakalářskou práci. Předem děkuji za Váš čas a přeji pěkný zbytek dne.

1) Prošel/a jste v posledních dvou letech rekvalifikací nebo jakýmkoli vzdělávacím kurzem?

☐ Ano

☐ Ne

2) Myslíte, že byste mohl/a být firmě prospěšný/á svými zkušenostmi a praxí?

☐ Ano

☐ Ne

3) Hledáte aktivně práci?

☐ Ano

☐ Ne

4) Jakým způsobem práci hledáte?

*(můžete označit i více odpovědí)*

☐ Docházím na Úřad práce

☐ Hledám práci pomocí internetu

☐ Čtu a odpovídám na inzeráty v tisku (noviny a podobně)

☐ Reaguji na doporučení od známých

☐ Dotazuji se na volné pracovní místo přímo ve firmách (u zaměstnavatelů)

5) Chtěl/a byste se znovu vrátit do práce?

☐ Ano

☐ Ne *(pokračujte, prosím, otázkou č. 10)*

6) K návratu mám důvody:

*(můžete označit i více odpovědí)*

☐ Vyšší příjem

☐ Potřebuji kontakt s lidmi, jsem rád/a v kolektivu

☐ Práce mě baví; přináší mi radost, že jsem užitečná/ý

7) Ve které obci bydlíte: \_\_\_\_\_

8) Myslíte si, že zaměstnávání osob ve Vašem věku by mělo být více podporováno?

*(označte, prosím, pouze jednu z možností)*

☐ Rozhodně ano, prospělo by to

☐ Asi ano

☐ Ne, současný stav je dostačující

☐ Rozhodně ne, kdo chce pracovat, práci si najde

9) Domníváte se, že zaměstnavatelé upřednostňují mladší uchazeče o práci před Vaší věkovou kategorií?

☐ Ano

☐ Ne

10) Umíte pracovat s počítačem (MS Word, prohlížení e-mailů, vyhledávání informací na internetu a podobně)?

*(označte, prosím, pouze jednu z možností)*

- ☐ Ano, tyto základní operace zvládnou sám/ sama
- ☐ Učím se s počítačem pracovat a zdokonaluji se, občas potřebuji pomoc
- ☐ Při práci na počítači potřebuji vedení, počítač nevyhledávám
- ☐ Neumím pracovat s počítačem, nerozumím tomu, je to spíše pro mladé lidi

11) Ocenil/a bych tato zvýhodnění pro osoby starší 50 let:

*(můžete označit i více odpovědí)*

- ☐ Snížení daně z příjmu ( → větší příjem)
- ☐ Snížení odvodů sociálního a zdravotního pojištění (→větší příjem)
- ☐ Kratší pracovní doba (například 6 hodin)
- ☐ Dotace zaměstnavatelům při zaměstnání osoby starší 50 let
- ☐ Sankce zaměstnavatelům při propuštění osoby starší 50 let

12) Do jaké věkové skupiny patříte:

*(označte, prosím, pouze jednu z možností)*

- ☐ 50 – 52 let
- ☐ 53 – 55 let
- ☐ 55 – 57 let
- ☐ 58 – 60 let
- ☐ 61 – 63 let

13) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?  
(označte, prosím, pouze jednu z možností)

- ☐ Základní
- ☐ Střední bez maturity
- ☐ Střední s maturitou
- ☐ Vyšší odborné a bakalářské
- ☐ Vysokoškolské

14) Jste:

- ☐ Žena
- ☐ Muž

DĚKUJI ZA VYPLNĚNÍ A ZA VAŠI SPOLUPRÁCI.