



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

**Vliv sezónní zaměstnanosti na kvalitu života
dotčených osob na Českokrumlovsku**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program:

SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Autor: Jaroslava Houšková

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Barták, PhD.

České Budějovice 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „Vliv sezónní zaměstnanosti na kvalitu života dotčených osob na Českokrumlovsku“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b 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, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 3. 5. 2021

.....
Jaroslava Houšková

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Miroslavu Bartákovi, Ph.D. především za ochotu, vstřícnost, trpělivost a odborné vedení této práce.

Vliv sezónní zaměstnanosti na kvalitu života dotčených osob na Českokrumlovsku

Abstrakt

Region Český Krumlov dlouhodobě patří k oblastem s nejvyšší nezaměstnaností v Jihočeském kraji. Osoby, které v tomto regionu vykonávají profese zaměřené na turismus, stavebnictví, zemědělství a lesnictví apod., pracují od jara do podzimu a v zimním období jsou nuceny provozování svých služeb přerušit a evidovat se na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Sezónní nezaměstnanost nebývá považována za tak závažný problém jako nezaměstnanost dlouhodobá, ale díky měnícím se cyklům ročních období se každým rokem opakuje, dopadá na stejné profese, a dotčené osoby každý rok řeší stejný problém, a to, jak překlenou zimní období převážně z finančního hlediska. Z výše uvedených důvodů si tato bakalářská práce klade za cíl zjistit, jaký vliv má sezónní zaměstnanost na kvalitu života dotčených osob na Českokrumlovsku.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je pomocí publikací odborné literatury a jiných zdrojů blíže specifikována základní charakteristika nezaměstnanosti, jsou zde uvedeny základní informace o Úřadu práce České republiky a jeho činnostech a dále je popsána charakteristika okresu Český Krumlov. V praktické části je analyzován vliv sezónní zaměstnanosti na dotčené osoby v Českokrumlovském regionu. Součástí práce je také vlastní výzkumné šetření, které proběhlo pomocí hloubkového rozhovoru a dotazníků. Poslední část bakalářské práce je věnována závěrečnému hodnocení a interpretování zjištěných výsledků, navržení eliminace počtu nezaměstnaných osob na Českokrumlovsku v zimním období a je zde uveden koncepční a metodický návrh, jak pracovat se sezonně nezaměstnanými uchazeči na Českokrumlovsku.

Klíčová slova

nezaměstnanost; sezónní zaměstnanost; Úřad práce České republiky; region Český Krumlov; uchazeč o zaměstnání; politika zaměstnanosti; podpora v nezaměstnanosti

Influence of the seasonal employment on the quality of life of affected persons in the Český Krumlov region

Abstract

The Český Krumlov region has long been one of the areas with the highest unemployment in the South Bohemian Region. People who practice professions in the region focused on tourism, construction, agriculture and forestry, etc., work from spring to autumn and in the winter are forced to interrupt the operation of their services and register with the employment office as job seekers. Seasonal unemployment is not considered as a serious problem as long-term unemployment, but due to changing cycles of seasons, it repeats every year, affects the same professions and people and causes the same problem every year – how to cope mainly from a financial point of view. For the above reasons, this bachelor thesis aims to find out what effect seasonal unemployment has on the quality of life of affected people in the Český Krumlov region.

The work is divided into theoretical and practical part. In the theoretical part, with the help of publications of professional literature and other sources, the basic characteristics of unemployment are specified in more detail, there is basic information about the Labor Office of the Czech Republic and its activities and the characteristics of the Český Krumlov district are described. The practical part analyzes the impact of seasonal unemployment on the affected persons in the Český Krumlov region. Part of the work is also my own research survey, which took place using in-depth interviews and questionnaires. The last part of the bachelor's thesis is devoted to the final evaluation and interpretation of the results, proposing the elimination of the number of unemployed persons in the Český Krumlov region in the winter and there is a conceptual and methodological proposal on how to work with seasonally unemployed applicants in the Český Krumlov region.

Key words

unemployment; seasonal employment; Labor Office of the Czech Republic; Český Krumlov region; job seeker; employment policy; unemployment support

OBSAH

| | |
|--|----|
| Úvod..... | 9 |
| 1 Problematika nezaměstnanosti..... | 11 |
| 1.1 Význam práce..... | 11 |
| 1.2 Nezaměstnanost..... | 11 |
| 1.2.1 Charakteristika nezaměstnanosti..... | 11 |
| 1.2.2 Důsledky nezaměstnanosti..... | 12 |
| 1.3 Druhy nezaměstnanosti | 14 |
| 1.3.1 Frikční nezaměstnanost..... | 14 |
| 1.3.2 Strukturální nezaměstnanost | 14 |
| 1.3.3 Cyklická nezaměstnanost..... | 14 |
| 1.3.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost | 15 |
| 1.3.5 Skrytá nezaměstnanost..... | 15 |
| 1.3.6 Dlouhodobá nezaměstnanost | 16 |
| 1.3.7 Sezónní nezaměstnanost | 16 |
| 1.4 Epidemie covid-19 | 17 |
| 2 Úřad práce..... | 19 |
| 2.1 Výkon úřadu práce | 19 |
| 2.2 Politika zaměstnanosti..... | 19 |
| 2.2.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti..... | 19 |
| 2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti..... | 20 |
| 2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti | 20 |
| 2.2.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:..... | 21 |
| 2.2.5 Aktivity Evropské unie | 21 |
| 2.3 Podpora v nezaměstnanosti | 22 |
| 2.3.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti..... | 22 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.3.2 | Doba pobírání podpory v nezaměstnanosti..... | 22 |
| 2.3.3 | Výše podpory v nezaměstnanosti | 23 |
| 2.4 | Zařazení do evidence a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání | 23 |
| 2.4.1 | Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání | 23 |
| 2.4.2 | Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání | 24 |
| 2.5 | Přeshraniční pracovníci | 24 |
| 3 | Českokrumlovský region | 26 |
| 3.1 | Charakteristika Českokrumlovského regionu | 26 |
| 4 | Ukazatele nezaměstnanosti | 28 |
| 4.1 | Míra nezaměstnanosti..... | 28 |
| 4.2 | Nezaměstnanost v okrese Český Krumlov..... | 29 |
| 5 | Cíl práce a výzkumné otázky..... | 30 |
| 5.1 | Cíl práce | 30 |
| 5.2 | Výzkumné otázky a hypotézy | 30 |
| 6 | Metodika | 31 |
| 6.1 | Metody a techniky sběru dat | 31 |
| 6.2 | Charakteristika výzkumného souboru..... | 31 |
| 6.3 | Realizace kvalitativního výzkumu | 32 |
| 6.4 | Realizace kvantitativního výzkumu | 33 |
| 6.5 | Etika výzkumu | 34 |
| 6.6 | Analýza dat..... | 35 |
| 7 | Výsledky | 37 |
| 7.1 | Rozhovor se sezónně nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání | 37 |
| 7.1.1 | Základní údaje o komunikačních partnerech a jejich rodinný život..... | 37 |
| 7.1.2 | Vzdělání a zaměstnání komunikačních partnerů | 38 |
| 7.1.3 | Období nezaměstnanosti komunikačních partnerů | 41 |

| | | |
|-------|--|----|
| 7.1.4 | Překlenutí období nezaměstnanosti z finanční stránky | 45 |
| 7.1.5 | Ochota řešení sezónní nezaměstnanosti komunikačních partnerů..... | 47 |
| 7.1.6 | Subjektivní pocity během nezaměstnanosti komunikačních partnerů..... | 48 |
| 7.2 | Dotazník zaměřený na pracovnice úřadu práce | 50 |
| 7.2.1 | Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku:..... | 50 |
| 7.3 | Dotazník zaměřený na zaměstnavatele | 58 |
| 7.3.1 | Vyhodnocení dotazníku zaměřeného na zaměstnavatele..... | 58 |
| 8 | Diskuze | 66 |
| 9 | Závěr | 70 |
| 10 | Seznam použitých zdrojů..... | 72 |
| 11 | Seznam příloh | 76 |
| 12 | Seznam obrázků..... | 85 |
| 13 | Seznam tabulek | 86 |
| 14 | Seznam zkratk | 87 |

Úvod

Práce je nedílnou součástí života každého jedince. Neslouží pouze k zajištění obživy, ale je i zdrojem seberealizace a uspokojení lidských potřeb. Placené zaměstnání jako jeden z typů práce je v současné době stěžejní a je spolu s rodinou a občanstvím základním prostředkem integrace člověka do sociálního systému.

V různých obdobích roku se na trhu práce zvyšuje či snižuje poptávka po pracovnících v oborech vázaných k určitému období v roce – sezóně. Mimo období sezóny se zájem o pracovníky snižuje a v důsledku toho vzniká sezónní nezaměstnanost, která zase s opětovným zahájením sezóny pomíjí. V této bakalářské práci se zabývám právě sezónní (ne)zaměstnaností. Toto téma je pro mě velice osobní, neboť řadu let pracuji na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky v Českém Krumlově. Českokrumlovský region vykazuje v rámci Jihočeského kraje nejvyšší podíl nezaměstnaných osob. Toto hledisko je zvláště patrné v zimním období, a to hlavně z důvodu turismu, protože město Český Krumlov žije turistickým životem převážně v létě, kdy se do něj sjíždějí turisté z celého světa. Je zde mnoho zaměstnanců v pohostinství, ubytování a obchodu, které turismus živí. Mimo sezónu je výdělečná činnost těchto lidí velmi omezena, a proto jsou nuceni svou práci přerušit a evidovat se na úřadu práce. Problematika sezónních prací se na Českokrumlovsku netýká pouze výše uvedených profesí, ale velkou měrou jí zastupují i profese v oboru stavebnictví, zemědělství a lesnictví. Další významný podíl na sezónní nezaměstnanosti na Českokrumlovsku má vodní nádrž Lipno, kde v posledních desetiletích došlo k velkému rozmachu developerských projektů. Také zde jsou lidé zaměstnáni především v turistických službách. Vzhledem k dopravní dosažitelnosti Rakouska a Německa je velký počet osob z Českokrumlovska zaměstnán za hranicemi. Za prací pravidelně dojíždí buďto každý den nebo alespoň 1x týdně. Rovněž tyto osoby jsou často zaměstnané od jara do podzimu, neboť vykonávají především stavební profese či pracují v pohostinství, a po ukončení sezóny se evidují na úřadu práce. Z výše uvedených důvodů se na Českokrumlovsku ve srovnání letního období se zimním liší podíl nezaměstnaných osob.

V teoretické části této práce jsou popsány současné poznatky z odborné literatury, je zde vymezena problematika nezaměstnanosti, kompetence Úřadu práce ČR a služeb v oblasti zaměstnanosti a specifika Českokrumlovského regionu. V praktické části se zabývám

kvalitativním a kvantitativním výzkumným šetřením. Je zde uveden cíl práce a jsou zde vymezeny výzkumné otázky a k nim stanovené hypotézy, dále je popsán metodický postup a prezentovány výsledky výzkumu. Závěrem práce je uvedeno shrnutí výsledků a koncepční návrh, jak eliminovat počet sezónně nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání na Českokrumlovsku.

1 Problematika nezaměstnanosti

1.1 Význam práce

„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“ (Buchtová et al., 2013, s. 49). Podle Buchtové et al. (2013) práce tvoří stěžejní součást života lidí. Neslouží pouze k výrobě statků nebo k poskytování služeb, ale je také zdrojem sociálních kontaktů. Při práci se setkáváme s jinými lidmi, vedeme s nimi rozhovory, uzavíráme přátelství, rozvíjíme lidskou osobní identitu. Pracovní úsilí rovněž umožňuje odvod přebytečné duševní a tělesné energie (Buchtová et al., 2013).

Právo na práci je zakotveno v Listině základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.). Zahrnuje svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, ale zároveň i právo na odpočinek (Matoušek, 2001).

1.2 Nezaměstnanost

1.2.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme definovat jako stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce – poptávka po práci je vyšší než nabídka práce. Lidé mají o práci zájem, ale nemohou ji nalézt. Jak uvádí Mareš (2002), ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Je nutné rozlišovat mezi smluvním zaměstnáním a prací, která není vykonávána pro ekonomické cíle (Mareš, 2002). Lipovská (2017) uvádí, že nezaměstnaná je osoba, které je alespoň 15 let, nemá placené zaměstnání a zároveň aktivně hledá práci. Podle Holmana (2016) je hledání zaměstnání nezbytným znakem nezaměstnaných osob. Naopak osoby, které žádnou práci nehledají, nemá smysl nazývat nezaměstnanými (Holman, 2016). Takové osoby nazýváme ekonomicky neaktivními (Lipovská, 2017). Nezaměstnanost je přirozený jev a na trhu práce se budou vždy vyskytovat nezaměstnané osoby. Ačkoliv v České republice má nezaměstnanost v poslední době sestupnou tendenci, prakticky není možné ji odstranit úplně (Holman, 2016).

Při popisu nezaměstnanosti se vedle sebe vyskytují dvě strany. Jedná se o uchazeče o zaměstnání a o nabídku volných pracovních míst. V určité propojenosti těchto dvou rovin je možné najít cesty k řešení problémů spojených s nezaměstnaností (ČSÚ, Nezaměstnanost, 2014).

1.2.2 Důsledky nezaměstnanosti

„Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává až když ji ztratí“ (Buchtová et al., 2013, s. 49).

Dle Krebse et al. (2005) je nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa a má dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady i příčiny. Soukup (2010) uvádí, že nezaměstnanost je také významným makroekonomickým problémem, který výrazně ovlivňuje hospodářskou politiku.

Nedobrovolná ztráta práce je stresující životní událost, která má na jedince řadu nepříznivých vlivů, mezi něž patří negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, zvláště při dlouhodobé nezaměstnanosti se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, dochází k postupnému rozpadu integrity osobnosti. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk má strach z budoucnosti a pochybuje o vlastních schopnostech. Ztráta práce je zdrojem frustrací s negativním dopadem na duševní zdraví člověka. (Buchtová et al., 2013). Podle Matouška et al. (2005) je zaměstnání pro člověka zdrojem sociálních kontaktů, o které se ztrátou místa přichází, a ztráta práce může mít za následek sociální izolaci či sociální selhání osoby. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost může mít sociální důsledky, které mohou přivodit existenční potíže člověka, ale i jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty (Holman, 2016). Kromě ekonomického strádání a sociálního sestupu dochází u (převážně mladistvých) nezaměstnaných osob ke zvýšení kriminality a k nárůstu drogové závislosti, dále se objevuje zvýšený výskyt pokusů o sebevraždu, nárůst psychosomatických onemocnění, deprese, apatie, nárůst sociální izolace. Dlouhodobou ztrátou zaměstnání také přestávají být uspokojovány životní potřeby, dochází k problémům v rodinném soužití, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností, vytrácí se smysl života, nastává strach z budoucnosti (Buchtová et al., 2013). Lidé, kteří jsou dlouho bez zaměstnání, ztrácejí motivaci hledat

si nové, a mohou si zvyknout na život bez práce a na skromnější živobytí ze státních podpor (Holman, 2016). Má-li jedinec usilovat o získání zaměstnání, musí pro to mít nějakou motivaci, a výkon zaměstnání pro něj musí mít určitý význam (Vrbková, 2010).

Krebs et al. (2005) uvádí, že s dopadem nezaměstnanosti jsou spojeny následující sociální důsledky, které mají vliv na chování a postoje nezaměstnaných, i na jejich rodiny a domácnosti a na společenský život. Nezaměstnanost má vliv na životní úroveň, protože znamená ztrátu příjmu a trvá-li dlouho, vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení. Nezaměstnanost má také vliv na rodinu, zejména opět z důvodu poklesu příjmu, ale i z důvodu narušení denních rodinných zvyklostí, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnost i porodnost, omezuje sociální kontakty rodiny. Dále má nezaměstnanost vliv na strukturaci a vnímání času, kdy narušuje obvyklý denní režim a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnaného přestává být důležitý, často je naplňován nudou a nežádoucími aktivitami. A v neposlední řadě má nezaměstnanost také vliv na fyzické a psychické zdraví – pro mnoho osob je nezaměstnanost vysoce traumatizující, znamená ztrátu sociálního statusu, prestiže, vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Vznikají psychická onemocnění a potíže, ale i onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému. Záleží vždy na daném jedinci, někteří se s nezaměstnaností vyrovnávají lépe, jiní hůře. Vždy závisí na individuálních postojích, ekonomickém zázemí, strategii nezaměstnaných osob apod. (Krebs et al., 2005).

Všechny skupiny pracovníků nejsou ohroženy nezaměstnaností stejně. K rizikovým skupinám patří zejména ženy (zvláště ty, které pečují o malé děti), mladiství a absolventi škol, osoby se zdravotním postižením a osoby předdůchodového věku. Z hlediska vzdělání nezaměstnanost nejčastěji postihuje osoby s nižším vzděláním a kvalifikací (Krebs et al., 2005).

1.3 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost rozlišujeme podle různých charakteristik následovně:

1.3.1 Frikční nezaměstnanost

Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která je způsobená tím, že lidé hledají pracovní místo (Lipovská, 2017). Vzniká v důsledku neustálé mobility pracovníků mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu, např. po absolvování školy nebo přestěhování do jiného města (Novák et al., 2016). Hledání zaměstnání jim zabere určitý čas, protože si chtějí vybrat lepší nabídku práce (Holman, 2016). Tito lidé zpravidla nebývají dlouhodobě nezaměstnaní, po určité době nalézají pracovní uplatnění, a proto frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém (Buchtová et al., 2002). Podle Pavelky (2007) lze do frikční nezaměstnanosti zařadit i nezaměstnanost sezónní.

1.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Postihuje pouze některá odvětví a vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se určitá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto změny způsobují, že po některých profesích poptávka klesá, ale po jiných zároveň roste. Charakteristiky propouštěných osob však nemusí odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Tyto propuštěné osoby zpravidla nalézají uplatnění na pracovních místech, která vyžadují jinou kvalifikaci a dovednosti. Nové kvalifikace a dovednosti mohou získat např. formou rekvalifikačních kurzů (Holman, 2016).

1.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Je spojena s krátkodobými ekonomickými fluktuacemi, kdy na trzích zboží a služeb dochází ke kolísání rovnovážného objemu produkce a cen (Soukup, 2010). Příčinou cyklické nezaměstnanosti může být ochabnutí domácích investic, ale i pokles zahraniční poptávky (Holman, 2016). Česká republika (dále jen „ČR“) je z důvodu vývozu domácí produkce na zahraniční trhy silně závislá na výši zahraniční poptávky. Při poklesu této poptávky dojde k poklesu produkce a k propouštění v našich vývozních odvětvích, a to má za důsledek postupné rozšíření propouštění i do jiných odvětví (Holman, 2016). Propouštění by bylo možné předejít v případě, že by zaměstnavatelé v době krize mohli

snížit mzdy. Toto však není z mnoha důvodů možné (dlouhodobé mzdové smlouvy, odbory, minimální mzda), (Lipovská, 2017). Průvodním jevem celkového hospodářského poklesu je nezaměstnanost ve všech odvětvích (Holman, 2016). Vztah mezi ekonomickým cyklem a mírou nezaměstnanosti je takový, že v případě, kdy ekonomika roste, nezaměstnanost klesá a naopak (Lipovská, 2017).

1.3.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dále můžeme nezaměstnanost členit na dobrovolnou a nedobrovolnou. V případě dobrovolné nezaměstnanosti nezaměstnaní nechtějí pracovat při dané mzdové sazbě (Pavelka, 2007). Mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené zaměstnání. Rovněž se může jednat o osoby, které raději upřednostňují volný čas před konáním práce. Žijí z charit a podpor nebo jim takový životní styl umožňují úspory či jen občasný výdělek (Krebs et al., 2005). Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti může záviset na tom, jaké alternativní příležitosti nezaměstnaní mají (Holman, 2016). Mezi alternativní příležitosti patří např. podpora v nezaměstnanosti. Je-li podpora v nezaměstnanosti nízká a její poskytování krátkodobé, je i dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní motivováni k tomu, aby si co nejdříve našli nové zaměstnání (Holman, 2016).

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká podle Holmana (2016) v případě, kdy nezaměstnané osoby hledají práci za mzdu, která převládá na trhu práce, avšak práci nemohou nalézt. Poptávka po práci je v tomto případě nižší než nabídka práce. Předpokladem této nezaměstnanosti jsou nepružné mzdy (Pavelka, 2007).

1.3.5 Skrytá nezaměstnanost

Matoušek et al. (2005) uvádí, že nezaměstnanost může být také skrytá. Skrytě nezaměstnaní si práci nehledají ani se jako nezaměstnaní neregistrují. Velké procento těchto nezaměstnaných tvoří vdané ženy a mladiství z důvodu např. práce v domácnosti, cest do zahraničí, mateřství, anebo si práci hledají přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce (Matoušek et al., 2005).

1.3.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Podle Mareše (2002) za dlouhodobě nezaměstnané považujeme osoby, které nejsou zaměstnané 12 měsíců a déle. Jednu z nejpočetnějších skupin dlouhodobě nezaměstnaných tvoří lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace. Často jde o mladé obtížně vzdělavatelné lidi, kteří mají jen malý zájem o zaměstnání. Tito lidé často žijí v trvalé závislosti na systému podpor sociálního zabezpečení (Mareš, 2002). Právě vzdělání je z hlediska nezaměstnanosti jedním z důležitých faktorů. Platí, že čím vyšší je dosažená úroveň vzdělání, tím nižší je pravděpodobnost, že jedinec bude nezaměstnaný (Doubravová et al., 2014). Proto je žádoucí zvyšovat vzdělání mladých osob např. formou rekvalifikačních kurzů. Další skupinou osob, které dlouhodobě vykazují vyšší nezaměstnanost, jsou osoby se zdravotním postižením. Dle Krebse et al. (2015) je dlouhodobě nezaměstnáno také značné množství starších lidí a tato jejich nezaměstnanost je často předstupněm k předčasnému důchodu. Dlouhodobá nezaměstnanost obecně bývá považována za závažný problém, neboť dlouhodobě nezaměstnaní se po určité době začnou potýkat s problémy, které souvisí se sociálním vyloučením (Doubravová et al., 2014).

Mareš (2002) ještě dodává pojem neúplná zaměstnanost. V tomto případě se nejčastěji jedná o osoby, které jsou zaměstnány na částečný pracovní úvazek, ale mohou to být i pracovníci, kteří sdílejí pracovní místo (jedno pracovní místo a příjem z něho se dělí mezi dvě osoby). Dále můžeme zmínit i tzv. nepravou nezaměstnanost, kdy se jedná o osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale práci nehledají, nebo jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice. Tyto osoby se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti či využívají ve velké míře štedrý systém sociálních dávek (Mareš, 2002).

1.3.7 Sezónní nezaměstnanost

PES Network (© 2020) uvádí, že sezónní výkyvy na trhu práce, zejména ve stavebnictví a v cestovním ruchu, jsou běžné v mnoha evropských zemích. Příčinou sezónní nezaměstnanosti jsou tudíž pravidelné výkyvy poptávky v závislosti na ročním období, které se projevují hlavně v zemědělství, stavebnictví, cestovním ruchu či v dopravě (Kaczor, 2013). Cyklicky se měnící přírodní podmínky omezují nebo úplně zastavují

různé druhy výrob. Nezaměstnanost v tomto období se vyznačuje krátkou dobou, řádově několika měsíců. V zemědělství se sezónní nezaměstnanost týká rostlinné výroby, do živočišné zpravidla nezasahuje. V oblasti turismu převažuje sezóna především v letním období, kdy lidé více cestují k moři. Na horách mluvíme o sezóně především v zimě. Na cyklických vlivech jsou závislé cestovní agentury, hoteliéři, developeři, obchodníci zabývající se prodejem zájezdů a podobné profese. Období tržeb je směřováno do toho období, kdy provozují činnost, naopak v období, kdy činnost neprovozují, nemají žádné příjmy. V letním období si tudíž musí vydělat dostatek financí na překlenutí zimního období.

Avšak sezónní nezaměstnanost nezávisí pouze na sezónních povětrnostních podmínkách, ale také souvisí s předpisy v kolektivních smlouvách, podnikovou praxí, s mobilitou a podílem zahraniční pracovní síly konkrétního státu (PES Network, © 2020).

Osoby, které jsou zaměstnané pouze sezónně, se po ukončení zaměstnání zpravidla evidují na úřadu práce. Jednak proto, aby měly hrazené zdravotní pojištění, ale zejména proto, aby nezůstaly bez prostředků a byla jim vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Uchazeči si mnohdy neuvědomují, že zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání neposkytuje pouze výhody v podobě pobírání podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci či platby pojistného, ale přináší i řadu povinností, které je nutné dodržovat – např. docházet na pravidelné schůzky ke své zprostředkovatelce, účastnit se informačních schůzek, které úřad práce organizuje, přijmout nabízené zaměstnání či v zákonem stanovené lhůtě oznámit skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

1.4 Epidemie covid-19

Rok 2020 byl v oblasti nezaměstnanosti zlomový, neboť v důsledku epidemie covid-19 došlo k propuštění mnoha zaměstnanců z různých oborů. Podle International Journal (© 2020) bylo zjištěno, že v důsledku ztráty zaměstnání lidé trpí psychickou úzkostí, osamělostí a nedostatkem financí. Proto je nezbytné, aby politici rozvíjeli a rozšiřovali iniciativy v oblasti zdraví zaměřené na zmírnění následků covid-19, na duševní zdraví a podporu intervence na trhu práce, které pomohou uchazečům vrátit se zpět do práce (International Journal, © 2020).

Evropská komise zahájila novou iniciativu nazvanou SURE – Podpora zmírňování rizik nezaměstnanosti v případě nouze, která pomáhá chránit pracovní místa, udržovat zaměstnání osob a podporovat rodiny. Rovněž z důvodu velkého zasažení oblasti cestovního ruchu navrhla komise řadu opatření, která by umožnila postupné a koordinované znovuootevření služeb a zařízení, která se cestovním ruchem zabývají. Dalšími důležitými programy Evropské unie (dále jen „EU“) v oblasti nezaměstnanosti jsou Podpora zaměstnanosti mladých lidí, Začlenění migrantů ze zemí mimo EU, Podpora podnikatelů a osob samostatně výdělečně činných a Dlouhodobá nezaměstnanost (European Employment Strategy, © 2020).

2 Úřad práce

2.1 Výkon úřadu práce

Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v ČR upravuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Centrální evidenci uchazečů o zaměstnání a vedení volných pracovních míst zajišťují úřady práce. Generální ředitelství Úřadu práce ČR sídlí v Praze a na jeho činnost dohlíží Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR je dále členěn na krajské pobočky, pod které spadají jednotlivá kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště Český Krumlov spadá pod Krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích. Úřady práce poskytují veřejnosti řadu služeb. Hlavní náplní kontaktního pracoviště je podávání a vyhledávání informací o volných pracovních místech, vedení evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, zprostředkování zaměstnání, rozhodování o nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, o nezařazení a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, poskytování poradenských a informačních služeb v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů, zpracování výplat podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci, vyplácení příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování dávek pěstounské péče, profesní poradenství a poradenství o možnostech rekvalifikace, podílení se na realizaci dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jiné. Z databáze úřadu práce můžeme zjistit počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v určitém období (O Úřadu práce ČR, © Úřad práce ČR). Úřad práce ČR rovněž vyplácí takzvané nepojistné dávky sociálního systému, mezi které řadíme dávky státní sociální podpory, dávky hmotné nouze a dávky pro zdravotně postižené osoby (Kaczor, 2015). Podpora v nezaměstnanosti má oproti výše zmíněným dávkám charakter pojistné dávky, neboť se při posuzování nároku na ni posuzuje předchozí ekonomická aktivita a doba odvodů zákonného sociálního pojištění (Kaczor, 2015).

2.2 Politika zaměstnanosti

2.2.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti

Ve většině vyspělých zemí se setkáváme s určitými aktivitami na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. V ČR je politika zaměstnanosti strategií Ministerstva práce a sociálních věcí (Krebs et al., 2015). Jedná se o soubor opatření,

kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. *Politika zaměstnanosti je výsledkem vzájemného dialogu státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů*“ (Krebs et al., 2015, s. 323). Zaměřuje se na boj s nezaměstnaností pomocí nástrojů tzv. aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (Vokoun, 2017).

2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti znamená tlumení dopadů nezaměstnanosti prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci (Pavelka, 2007). Jejím účelem je kompenzovat nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu (Krebs et al., 2015). Pasivní politika zaměstnanosti je z pohledu nezaměstnaných i z pohledu státu nezbytná, avšak sama o sobě neřeší podstatu nezaměstnanosti (Kaczor, 2015). *Smyslem totiž není saturovat dlouhodobě nezaměstnaného dávkami, ale vrátit ho co nejdříve zpět na trh práce a do situace maximální finanční soběstačnosti* (Kaczor, 2015, s. 98).

2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). *Na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti vytváří motivační nástroje pro lepší zařazení znevýhodněných osob na trh práce* (Doubrovová et al., 2014). Je zaměřená na zvyšování zaměstnanosti (Pavelka, 2007). Jedná se o souhrn činností, které vedou ke znovuzařazení jedince na trh práce, respektive k vylepšení jeho pozice na něm (Kaczor, 2015). Usnadňuje vstup uchazečů o zaměstnání na trh práce, přičemž jsou podporovány znevýhodněné skupiny uchazečů, jako např. dlouhodobě nezaměstnaní, osoby po mateřské dovolené, mladiství, osoby zdravotně znevýhodněné apod. (Vokoun, 2017). Napomáhá tvorbě nových pracovních míst na trhu práce a také motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání osob obtížně umístitelných na trhu práce (Kaczor, 2015). Oblíbeným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace (Vokoun, 2017). Za povšimnutí stojí skutečnost, že nároky na vzdělání a různé formy školení se formálně zvyšují, avšak širší světónázorová vzdělanost a morální dispozice lidí pro život v globální kultuře klesají (Buchtová et al., 2013).

2.2.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

Aktivní politika zaměstnanosti motivuje zaměstnavatele zejména formou různých příspěvků či úlev k vytvoření nových pracovních míst nebo zaměstnání zdravotně postižených osob (Kaczor, 2015). Jedná se zejména o rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Kaczor, 2015). Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze rovněž počítat poradenství, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a další cílené programy k řešení zaměstnanosti (Kaczor, 2015). Aktivní politika zaměstnanosti také pomáhá uchazečům o zaměstnání k rozšíření svého dosavadního vzdělání či prohlubování své stávající kvalifikace (Kaczor, 2015).

Úřad práce ČR věnuje zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání především těm uchazečům o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněni při hledání pracovního uplatnění zejména kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (mladí, absolventi škol bez praxe, osoby ve věku 50 let a více let), či péči o dítě. U nich existuje důvodný předpoklad delšího setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Právě délku evidence se úřady práce snaží zkracovat. Avšak pro osoby, které jsou nezaměstnané pouze po dobu, dokud opět neobnoví své sezónní zaměstnání, úřad práce nemá příliš mnoho nástrojů.

Přestože aktivní politika zaměstnanosti nabízí mnohé výše uvedené aktivity, ke kterým lze zařadit i zapojení uchazečů o zaměstnání do mnohých projektů Evropských sociálních fondů, pro sezónně zaměstnané osoby tyto aktivity nejsou příliš smysluplné, neboť tyto lidé ví, že se budou vracet zpět ke svému zaměstnání, a jejich každoroční krátkodobou nezaměstnanost prostředky aktivní politiky nezaměstnanosti nevyřeší.

2.2.5 Aktivity Evropské unie

EU se velmi angažuje v boji proti nezaměstnanosti. K tomuto účelu slouží Evropská strategie zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je vytvářet v zemích EU pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu (European Employment Strategy, © 2020).

Rámec pro koordinaci hospodářských politik v zemích EU poskytuje The European Semester (Evropský semestr, © 2020). Umožňuje zemím EU diskutovat o svých

hospodářských a rozpočtových plánech a sledovat pokroky v konkrétních obdobích roku (The European Semester, 2020).

2.3 Podpora v nezaměstnanosti

2.3.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti patří mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti a jejím smyslem je kompenzovat uchazečům o zaměstnání po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu (Krebs, 2015). Nárok na podporu v nezaměstnanosti mají pouze uchazeči o zaměstnání, kteří podají Žádost o podporu v nezaměstnanosti a splňují podmínky stanovené zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Základní podmínkou pro přiznání podpory je získání doby důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v délce alespoň 12 měsíců v posledních 2 letech (Kaczor, 2015). Opakovaný nárok na podporu v nezaměstnanosti je v zákoně ošetřen tak, aby nebylo možné opakovaný nárok na podporu jednoduše obejít např. krátkým přerušením evidence (Kaczor, 2015). Pokud uchazeči o zaměstnání uplynula celá podpůrná doba, je další podmínkou pro přiznání podpory v nezaměstnanosti nutnost získání doby důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v délce alespoň 6 měsíců (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). V případě uchazečů o zaměstnání, kteří pracují sezónně, tak může nastat situace, že jim nevznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, neboť si tuto podporu vyčerpali v předchozí evidenci na úřadu práce a od této evidence nesplnili výše stanovenou podmínku získání doby důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Tato situace nastala pro řadu uchazečů v loňském roce, kdy v důsledku epidemie covid-19 byli nuceni své zaměstnání přerušit a evidovat se na úřadu práce v jarním období roku 2020, a na podzim roku 2020 se evidovali opět. Mezi evidencemi se jim zmíněných 6 měsíců nepodařilo odpracovat.

2.3.2 Doba pobírání podpory v nezaměstnanosti

Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti je rozdělena dle věkových kategorií a je závislá na věku uchazeče o zaměstnání dosaženému ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (Kaczor, 2015). U uchazečů o zaměstnání do 50 let věku náleží podpora v nezaměstnanosti 5 měsíců, u uchazečů o zaměstnání nad 50 do 55 let věku

náleží podpora v nezaměstnanosti 8 měsíců a u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku náleží podpora v nezaměstnanosti 11 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.3.3 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů, přičemž procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo (v případě osob samostatně výdělečně činných) vyměřovacího základu (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Sestupná tendence výše podpory v nezaměstnanosti by měla působit motivačně na uchazeče o zaměstnání, aby se snažili nalézt si práci co nejdříve (Kaczor, 2015).

2.4 Zařazení do evidence a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

2.4.1 Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

K tomu, aby mohla být nezaměstnaná osoba zařazena do evidence úřadu práce, je nutné, aby si podala Žádost o zprostředkování zaměstnání. Jak již vyplývá z názvu této žádosti, uchazeč úřad práce žádá o to, aby mu zprostředkoval zaměstnání. V případě osob, které chtějí pouze překlenout dobu své sezónní nezaměstnanosti a plánují se vrátit zpět do stejného pracovního poměru či obnovit samostatnou výdělečnou činnost, vznikají někdy mylné představy, že s nimi úřad práce nebude pracovat. Pro tyto osoby platí však stejné podmínky, jako pro kteréhokoliv jiného uchazeče o zaměstnání – úřad práce jim zprostředkovává zaměstnání. Mnozí uchazeči však zaměstnání zprostředkované úřadem práce odmítají, neboť o něj nemají zájem z důvodu obnovení své činnosti. Uchazeče o zaměstnání, který takové zaměstnání odmítne, je však úřad práce povinen vyřadit z evidence. Pokud k takovému sankčnímu vyřazení dojde, může dotyčná osoba opět požádat o zprostředkování zaměstnání až po 3, eventuelně po 6 měsících. Tato doba je stanovena podle způsobu vyřazení z evidence, který závisí na druhu nesplněné povinnosti (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.4.2 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Jak je výše uvedeno, ze strany uchazeče o zaměstnání může nastat skutečnost, kdy nesplní některou z podmínek stanovených v zákoně a v důsledku toho je úřad práce povinen jej vyřadit z evidence sankčně. Toto nastává např. v případě, kdy se uchazeč o zaměstnání zapomene dostavit na předem sjednaný termín nebo neprojedná zaměstnání zprostředkované úřadem práce. Takový uchazeč může být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V případě „menšího“ provinění, např. pokud uchazeč nesplní oznamovací povinnost a opomene v zákonem stanovené lhůtě 8 dnů oznámit nástup do zaměstnání, může být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.5 Přeshraniční pracovníci

Na trvale nižší nezaměstnanosti v Jihočeském kraji se podílí vliv ekonomicky silnějšího bavorského a rakouského regionu. Avšak v regionu Český Krumlov, který se specializuje na turistický ruch a z tohoto důvodu má zde poptávka po práci sezónní charakter, odvozený od růstu a poklesu především zahraničních návštěvníků, je situace v Jihočeském kraji nejhorší (Vokoun, 2017).

Vzhledem k dopravní dosažitelnosti Rakouska a Německa je mnoho osob z Českokrumlovska zaměstnáno právě v těchto státech. Za prací pravidelně dojíždí buďto každý den nebo alespoň 1x týdně. Rovněž tyto osoby jsou často sezónně nezaměstnané a po ukončení sezóny se evidují na úřadu práce. Někteří se však dokáží své situaci přizpůsobit, neboť v období letní sezóny jsou tito lidé zaměstnaní např. v pohostinství zaměřeném na letní klientelu a na zimu se přesouvají do lyžařských středisek, tudíž nemusí využívat služeb úřadu práce.

V současné době se na zvýšení nezaměstnanosti do značné míry podílí globální pandemie nemoci covid-19. S ní souvisí také restriktivní vládní opatření a částečný útlum mezinárodního obchodu. S problémem nezaměstnanosti se setkali lidé, kteří nikdy nebyli bez zaměstnání. V důsledku uzavření hranic, restaurací a obchodů či zákazu poskytování osobních služeb se na Kontaktním pracovišti Český Krumlov v době nouzového stavu

od 12. března 2020 do 17. května 2020 zaevidovalo 1120 uchazečů o zaměstnání. Pro srovnání, ve stejném období loňského roku, tj. od 12. března 2019 do 17. května 2019 se zaevidovalo 279 uchazečů o zaměstnání (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Měsíční nezaměstnanost, © 2019-2020). Tento nárůst nezaměstnaných osob byl velmi náročný také pro zaměstnance úřadu práce, kteří byli rozděleni na týmy, které se vzájemně nemohly potkat. Ve velmi omezeném počtu pracovníci museli zpracovat všechny přijaté žádosti uchazečů, což mělo za důsledek velké fyzické i psychické vyčerpání zaměstnanců.

3 Českokrumlovský region

3.1 Charakteristika Českokrumlovského regionu

Českokrumlovsko je příhraničním regionem specifickým sezónní zaměstnaností. V okrese Český Krumlov žije 61500 obyvatel ve 47 obcích, v samotném městě Český Krumlov žije asi 13000 obyvatel (Český statistický úřad, Charakteristika okresu Český Krumlov, © 2020). Českokrumlovský okres je pro své přírodní i architektonické skvosty velice oblíbeným turistickým cílem a město Český Krumlov je jedno z nejnavštěvovanějších míst v České republice. Jeho křivolaké uličky, romantická zákoutí a unikátní komplex měšťanských domů s impozantní dominantou zámku nad meandrem Vltavy tvoří půvabnou atmosféru města, která láká k návštěvě turisty z celého světa, převážně od jara do podzimu. Svůj podíl na tom má také jeho zařazení na listinu světového kulturního dědictví UNESCO, čímž se město stalo velmi známé (Český Krumlov info, © 2006–2020). Město se muselo přizpůsobit náporu turistů, a proto zde vzniklo velké množství pohostinských zařízení, prodejen suvenýrů či rychlého občerstvení, rozšířila se zde dopravní infrastruktura, průvodcovské služby a další služby zaměřené na turismus. Řeka Vltava protékající městem láká návštěvníky k projížďkám na různých plavidlech a za tímto účelem zde vznikla také řada půjčoven lodí.

Poloha regionu (mapa okresu je přiložena na obrázku 1) je rovněž jedním z velmi významných faktorů, který ovlivňuje nezaměstnanost. Specifická je zde sezónní práce v pohraničí. Za přeshraniční pracovníky, tzv. pendlery, označujeme osoby, které mají bydliště v jednom státě, ale pracovní smlouvu mají v sousedním státě a za prací tudíž pravidelně dojíždí přes hranice. Jedná se o překračování hranice mezi ČR a sousedním státěm, a to alespoň 1x týdně za účelem výkonu práce, popř. vzdělání (Ministerstvo vnitra České republiky, © 2020).



Obrázek 1 Mapa okresu Český Krumlov

Zdroj: ČSÚ, Přehled prostorových jednotek – Jihočeský kraj, © 2016

4 Ukazatele nezaměstnanosti

4.1 Míra nezaměstnanosti

V České republice se setkáváme se dvěma odlišnými údaji o nezaměstnanosti. Podle Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) zjišťujeme obecnou míru nezaměstnanosti a registrovanou míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je definována jako podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle (ČSÚ, Nezaměstnanost, © 2014).

Obecnou míru nezaměstnanosti stanovuje ČSÚ na základě výběrového šetření pracovních sil z reprezentativního vzorku společnosti (Vokoun, 2017). Vzhledem k tomu, že nelze v tomto případě nahlédnout do žádného registru, výběrové šetření pracovních sil probíhá způsobem, při kterém tazatelé navštěvují náhodně vybrané byty v ČR, ve kterých se dotazují všech bydlících. *Hlavním cílem tohoto šetření je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, umožňujících její analýzu z různých hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických* (ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil, © 2020).

Registrovaná míra nezaměstnanosti (ukazatel podílu nezaměstnaných osob) je sestavována Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jedná se o podíl nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let (ČSÚ, Metodika ukazatelů, © 2019). Formálně se jedná o registrované uchazeče o zaměstnání. V současné době se stanovuje taktéž míra zaměstnanosti určité skupiny (podle věku, pohlaví, vzdělání) jako podíl zaměstnaných ke všem osobám z dané skupiny (Vokoun, 2017).

4.2 Nezaměstnanost v okrese Český Krumlov

Okres Český Krumlov se dlouhodobě vyskytuje na předních příčkách v počtu podílu nezaměstnaných osob (dále jen „PNO“) ve srovnání s ostatními okresy Jihočeského kraje. Dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), (© 2021), byl podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let v Českém Krumlově a v celém Jihočeském kraji od roku 2017 následující:

Tabulka 1 Srovnání PNO v okrese Český Krumlov a v Jihočeském kraji

| Srovnání PNO v okrese Český Krumlov a v Jihočeském kraji | | | |
|---|----------------|-----------------------|----------------|
| Český Krumlov | | Jihočeský kraj | |
| Měsíc/rok | PNO v % | Měsíc/rok | PNO v % |
| 1/2017 | 7,2 | 1/2017 | 4,6 |
| 1/2018 | 5,5 | 1/2018 | 3,4 |
| 1/2019 | 4,2 | 1/2019 | 2,8 |
| 1/2020 | 4,3 | 1/2020 | 2,7 |
| 1/2021 | 5,5 | 1/2021 | 3,6 |

Zdroj: MPSV, 2017–2021, vlastní zpracování

V tabulce č. 2 můžeme porovnat rozdíl PNO na Českokrumlovsku v zimním a v letním období v předchozích letech a v současnosti. V roce 2020 už vidíme důsledek epidemie covid-19, kdy PNO v červnu 2020 dokonce překročil PNO v lednu 2020.

Tabulka 2 PNO v okrese Český Krumlov

| PNO v okrese Český Krumlov | | | |
|-----------------------------------|----------------|------------------|----------------|
| Měsíc/rok | PNO v % | Měsíc/rok | PNO v % |
| 1/2017 | 7,2 | 6/2017 | 4,5 |
| 1/2018 | 5,5 | 6/2018 | 3,0 |
| 1/2019 | 4,2 | 6/2019 | 2,4 |
| 1/2020 | 4,3 | 6/2020 | 4,5 |
| 1/2021 | 5,5 | | |

Zdroj: MPSV, 2017–2021, vlastní zpracování

5 Cíl práce a výzkumné otázky

5.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaký vliv má sezónní zaměstnanost na zaměstnanost a kvalitu života dotčených osob na Českokrumlovsku v období posledních dvou let.

5.2 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě zvoleného cíle byly stanoveny následující výzkumné otázky (dále jen „VO“ a hypotézy (dále jen „H“), které konkretizují cíl práce:

VO č. 1: Jaké charakteristiky ovlivňují sezónní zaměstnanost na Českokrumlovsku?

VO č. 2: Jaké jsou charakteristiky sezónních pracovníků a jaké jsou jejich strategie na trhu práce na Českokrumlovsku?

VO č. 3: Jaké jsou názory na řešení problematiky sezónní (ne)zaměstnanosti u relevantních aktérů?

H1: Osoby, které se po ukončení sezóny staly nezaměstnanými, neočekávají od úřadu práce zprostředkování zaměstnání z důvodu opětovného nástupu do svého předchozího zaměstnání.

H0: Osoby, které se po ukončení sezóny staly nezaměstnanými, očekávají od úřadu práce, že jim zprostředkuje zaměstnání.

H2: Pokud jsou sezónně zaměstnané osoby ve svém zaměstnání spokojeny a zaměstnavatelem dostatečně motivovány, po překlenutí zimního období na úřadu práce se vrací zpět ke stejnému zaměstnavateli.

H0: Přestože jsou sezónně zaměstnané osoby ve svém zaměstnání spokojeny a zaměstnavatelem dostatečně motivovány, po překlenutí zimního období na úřadu práce nenastupují ke svému původnímu zaměstnavateli.

6 Metodika

6.1 Metody a techniky sběru dat

K naplnění stanoveného cíle a zhodnocení výzkumných otázek byla využita metodologie smíšeného výzkumu kombinací dvou výzkumných metod: kvalitativní metoda dotazování technikou polostrukturovaných rozhovorů a kvantitativní metoda dotazování technikou dotazníků. „*Smíšený výzkum je definován jako obecný přístup, v němž se míchají kvantitativní a kvalitativní metody, techniky nebo paradigmatata v rámci jedné studie.*“ (Hendl, 2016, s. 56).

Účelem spojení těchto dvou výzkumných metod bylo zajištění co nejkvalitnějších a nejrelevantnějších výsledků od více účastníků trhu práce, tj. sezónně nezaměstnaných osob dočasně vedených na úřadu práce, dále zaměstnavatelů, kteří mají zkušenost se sezónním zaměstnáváním svých zaměstnanců a v neposlední řadě pracovníků úřadu práce, které každoročně pracují se sezónně nezaměstnanými osobami.

Kvalitativní a kvantitativní přístupy se podle Hendla (2016) mohou vzájemně doplňovat. Kvalitativní výzkum používá induktivní a interpretativní formy vědeckých metod, vyhledává témata a pravidelnosti v narativních datech. Kvantitativní výzkum zahrnuje statickou analýzu, používá deduktivní postupy vědeckých metod a probíhá více strukturovaně (Hendl, 2016). „*Pro doplnění a zjištění různých aspektů je možné použít oba přístupy*“ (Švaříček et al., 2014, s. 25).

Hendl (2016) uvádí, že data se pomocí několika metod sbírají a analyzují takovým způsobem, aby vzniklou směsí nebo kombinací dat a výsledků byla využita síla a komplementarita jednotlivých přístupů. V přípravné fázi lze mixovat typy výzkumných otázek, dále můžeme plánovat zodpovězení explorativních otázek a testování hypotéz. Také je možné míchat různé přístupy ke sběru dat, a to tak, že do dotazníku zařadíme uzavřené i otevřené otázky (Hendl, 2016).

6.2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor u kvalitativního výzkumu tvoří osoby z Českokrumlovského regionu, které mají zkušenost se sezónní (ne)zaměstnaností. Zvolila jsem metodu záměrného (účelového) výběru a vybrala jsem osoby, které byly aktuálně nezaměstnané z důvodu

dočasného přerušení svého zaměstnání. Dle Miovského (2006) za záměrný nebo také účelový výběr výzkumného vzorku označujeme takový postup, kdy cíleně vyhledáváme účastníky na základě jejich určitých vlastností. Vyhledáváme pouze ty jedince, kteří splňují určité kritérium a jsou ochotni se zapojit do výzkumu (Miovský, 2006).

Rozhovory proběhly se 6 komunikačními partnery a partnerkami (dále jen „KP“) z různých obcí Českokrumlovského okresu. Jednalo se o 3 ženy a 3 muže ve věkovém rozmezí 31-52 let.

Hlavním kritériem bylo, aby vzorek reprezentoval osoby, které byly již několikrát v evidenci úřadu práce z důvodu jejich sezónní nezaměstnanosti. Dále museli dotazovaní splňovat podmínku bydliště v Českokrumlovském okrese. Všichni KP byli vybráni z evidence Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Českém Krumlově.

Výzkumný soubor u kvantitativního výzkumu tvoří pracovnice oddělení zprostředkování a evidence podpor v nezaměstnanosti Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Českém Krumlově, které mají zkušenosti se sezónně nezaměstnanými osobami, a druhý typ dotazníku byl cílený na zaměstnavatele Českokrumlovského regionu, kteří po ukončení sezóny propouští své zaměstnance. Jako metodu výběru jsem pro výzkumný soubor u kvantitativního výzkumu zvolila rovněž záměrný výběr, a to na základě vlastních kontaktů a zkušeností s touto problematikou.

6.3 Realizace kvalitativního výzkumu

Kvalitativní výzkum je orientován na hloubkové studium jednotlivých případů, nejrůznější formy rozhovorů a kvalitativní pozorování. Zaměřuje se na explorování a probíhá nejčastěji v přirozených podmínkách sociálního prostředí (Hendl, 2016). Je považován za pružný při získávání informací, má předdefinovaný účel, určitou osnovu při dotazování, ale zároveň lze výzkumné otázky v průběhu výzkumu upravovat. Je prováděn s menší skupinou účastníků a je možné zjistit i jejich názory na danou problematiku. Je vhodný při počáteční exploraci fenoménů, zaměřuje se na podrobný popis případů a rozvíjení teorií (Hendl, 2016).

Podstatou kvalitativního výzkumu je sběr dat bez předchozího stanovení základních proměnných a hypotéz. Teprve po nasbírání dostatečného množství dat začíná výzkumník

pátrat po pravidelnostech, které se v datech vyskytují, formuluje předběžné závěry a hledá pro ně další oporu v datech. Výstupem je formulování nové hypotézy či teorie (Švaříček et al., 2014).

Nejčastěji používanou metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu je podle Švaříčka et al., (2014) hloubkový rozhovor. Můžeme ho definovat jako nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu jedním badatelem za pomoci několika otevřených otázek, díky kterým může badatel porozumět pohledu jiných lidí, zachytit výpovědi a slova v jejich přirozené podobě, což je jeden ze základních principů kvalitativního výzkumu (Švaříček et al., 2014).

V kvalitativním výzkumu jsem zvolila metodu dotazování a techniku polostrukturovaného rozhovoru, kdy jsem měla za účelem získání odpovědí předem připravený soubor otázek. Polostrukturovaný rozhovor je podle Švaříčka et al. (2014) nejčastěji využívanou metodou sběru dat. Vyznačuje se hlavně tím, že si předem vytvoříme určité schéma (okruh otázek), které je pro tazatele závazné. Je možné zaměňovat pořadí otázek a dle potřeby je upravovat. Velkou výhodou je také možnost pokládat doplňující otázky, čímž můžeme dosáhnout vyšší přesnosti a výtěžnosti rozhovoru (Miovský, 2006).

Sběr dat pro kvalitativní výzkum byl realizován v průběhu března roku 2021. Rozhovory obsahovaly 6 souborů otázek, zaměřených mj. na vzdělání a zaměstnání dotazovaných, ochotu ke změně zaměstnání či dočasnou nezaměstnanost a její prožívání. Byly provedeny s KP na základě předchozí telefonické domluvy v místech jejich pobytu. Délka jednotlivých rozhovorů se pohybovala v rozmezí 20-45 minut.

Data byla získávána do dosažení teoretické saturace, tj. stavu, kdy už další data nepřispívají k lepšímu porozumění danému problému a už se neobjevují nové informace (Miovský, 2006).

6.4 Realizace kvantitativního výzkumu

Podle Hendla (2016) kvantitativní výzkum probíhá více strukturovaně a používá spíše deduktivní vědecké metody. Švaříček et al. (2014) uvádí, že podstata tohoto výzkumu je ve výběru jasně definovaných proměnných a následném měření a ověřování vztahu mezi

nimi. Proměnné badateli určují, co bude pozorovat a zachycovat (Hendl, 2016). Na počátku je teoretické tvrzení, které je na základě operacionalizace převedeno do hypotéz a následně ověřováno. Výstupem výzkumu je ověření hypotézy či teorie (Švaříček et al., 2014).

V případě kvantitativního výzkumu jsem stanovila dvě hypotézy týkající se osob ovlivněných sezónní (ne)zaměstnaností. Pro sběr dat jsem zvolila metodu dotazování a techniku vlastních dotazníků, kterými jsem oslovila pracovnice úřadu práce a zaměstnavatele. Sběr dat pro kvantitativní výzkum byl realizován koncem března a počátkem dubna roku 2021. Dotazníkové šetření jsem zvolila z důvodu získání mnoha údajů v relativně krátké době a rovněž z důvodu probíhající epidemie covid-19, kdy forma elektronicky rozeslaných dotazníků nemohla ohrozit žádnou z oslovených osob.

Elektronický dotazník cílený na pracovnice úřadu práce obsahoval 19 otázek, otevřených i uzavřených, osloveno bylo 11 účastnic. Návratnost dotazníku byla 100 %.

Elektronický dotazník určený pro zaměstnavatele obsahoval 10 otázek, otevřených i uzavřených, osloveno bylo 20 zaměstnavatelů. Návratnost byla velmi vysoká, 90 %, z 20 odeslaných dotazníků jich bylo vyplněno celkem 18.

Dotazníky byly vytvořeny na internetové stránce <https://docs.google.com> a respondentům byly zaslány elektronickou poštou.

6.5 Etika výzkumu

Před vlastním rozhovorem byl každý z účastníků kvalitativního výzkumu seznámen s důvody výzkumu, cíli této bakalářské práce a etickými pravidly výzkumu. Účastníci byli informováni o tom, že rozhovor se uskuteční pouze s jejich souhlasem a že nemusí odpovědět na jakoukoliv otázku, která by jim byla nepříjemná. Všichni účastníci souhlasili s tím, aby byl během rozhovoru pořizován audiozáznam prostřednictvím nahrávacího zařízení v mobilním telefonu. Následně byli účastníci ujistěni že tyto nahrávky poslouží výhradně jen mé osobě ke zpracování bakalářské práce, nikdo další k nim nebude mít přístup a po dokončení práce budou audiozáznamy smazány.

V případě kvantitativního výzkumu byli respondenti rovněž seznámeni s důvodem výzkumu a dále byli informováni o tom, že vyplnění dotazníku je zcela dobrovolné a anonymní a údaje o nich nebudou v žádných materiálech zveřejněny.

6.6 *Analýza dat*

Výsledkem odpovědí na několik otázek od různých informantů je nestrukturovaný materiál, který je nutné dále zanalyzovat a interpretovat výsledky. V případě kvalitativního výzkumu jsem ve své práci použila techniku kódování.

Otevřené kódování kvalitativních dat je proces, při kterém jsou data rozdělena na jednotky (segmenty), přičemž je každé jednotce přidělen kód, tj. slovo, věta, krátká fráze či odstavec, který vystihuje určitou vlastnost nebo jev a co nejlépe odpovídá zvolené výzkumné otázce. Tyto údaje jsou nově označeny, následně seskupovány podle podobnosti, konceptualizovány a složeny novým způsobem. S těmito nově pojmenovanými fragmenty textu je možné dále pracovat. Ke kódům se můžeme vracet, a dále je přejmenovávat podle potřeby (Švaříček et al., 2014). Během procesu kódování je také možné provádět různé opravy a restrukturalizace, např. některý z datových segmentů rozdělit na menší celky nebo naopak některé segmenty sloučit (Miovský, 2006).

K zodpovězení výzkumných otázek jsem si stanovila dílčí výzkumné otázky a každou z nich dále převedla do několika doplňujících dotazů. Tím jsem převedla rozsáhlejší problematiku z teoretických východisek do konkrétní podoby dotazování tak, aby cíl výzkumu byl pro respondenty srozumitelný a aby jejich odpovědi k danému cíli směřovaly. Zároveň jsem dotazovaným dala možnost rozvést své odpovědi a vyjádřit názory, které mohou být pro posouzení jejich strategie důležité.

Otázky do rozhovoru byly seřazeny od jednodušších po těžší, u kterých se komunikační partneři mohli více rozhovořit o své zkušenosti se sezónní (ne)zaměstnaností. Ke konci rozhovoru byly voleny jednodušší otázky. Po uskutečnění všech rozhovorů jsem vše doslovně přepsala. Získaná data byla následně zpracována v programu MAXQDA 2020 technikou otevřeného kódování.

U kvantitativního výzkumu je nutné nejprve provést operacionalizaci, tj. z abstraktních pojmů obsažených v hypotéze vytvoříme měřitelné znaky (proměnné), které musí být validní (měřitelné), tj. musí mít schopnost měřit to, co měřit chceme (Mareš, 2015). Kvantitativní data získáváme na základě standardizovaných výpovědí, zpravidla dotazníků, ve kterých jsou všem subjektům kladeny stejné otázky. Do výběrových souborů je nutné vybrat jednotky tak, aby byl výběrový soubor reprezentativní (Mareš, 2015).

Data získaná z dotazníků jsem převedla do programu Microsoft Excel, ve kterém jsem je následně seřídila a zpracovala.

7 Výsledky

V této části bakalářské práce je uvedena analýza dat, která byla získána v rámci sběru dat za pomoci rozhovorů a dotazníků.

7.1 *Rozhovor se sezónně nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání*

Jednotlivé otázky rozhovoru jsou přílohou číslo (dále jen „č.“) 1 této bakalářské práce.

7.1.1 *Základní údaje o komunikačních partnerech a jejich rodinný život*

Rozhovory proběhly se třemi ženami a třemi muži. Jedna z podmínek výběru dotazovaných osob byla, aby všichni měli bydliště v okrese Český Krumlov. Bydliště a věk každého KP je zaznamenán v tabulce 3. Dále bylo zjištěno, že všichni KP 1 až KP 5 mají rodiny, KP 2 je rozvedený a KP 6 má partnerku, ale nemá děti.

Tabulka 3 Základní údaje o komunikačních partnerech

| Komunikační partner | Věk (v rocích) | Bydliště |
|---------------------|----------------|-----------|
| KP 1 | 41 | Kájov |
| KP 2 | 44 | Loučej |
| KP 3 | 49 | Květušín |
| KP 4 | 49 | Větřní |
| KP 5 | 52 | Chvalšiny |
| KP 6 | 41 | Křemže |

Zdroj: vlastní výzkum

7.1.2 Vzdělání a zaměstnání komunikačních partnerů

V tabulce 4 je uvedeno nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných:

Tabulka 4 Vzdělání komunikačních partnerů

| Komunikační partner | Vzdělání |
|---------------------|--|
| KP 1 | vyučen – zedník |
| KP 2 | vyučen – pokrývač |
| KP 3 | základní |
| KP 4 | vyučena – švadlena |
| KP 5 | vyučena – prodavačka |
| KP 6 | ÚSO – management elektronických zařízení |

Zdroj: vlastní výzkum

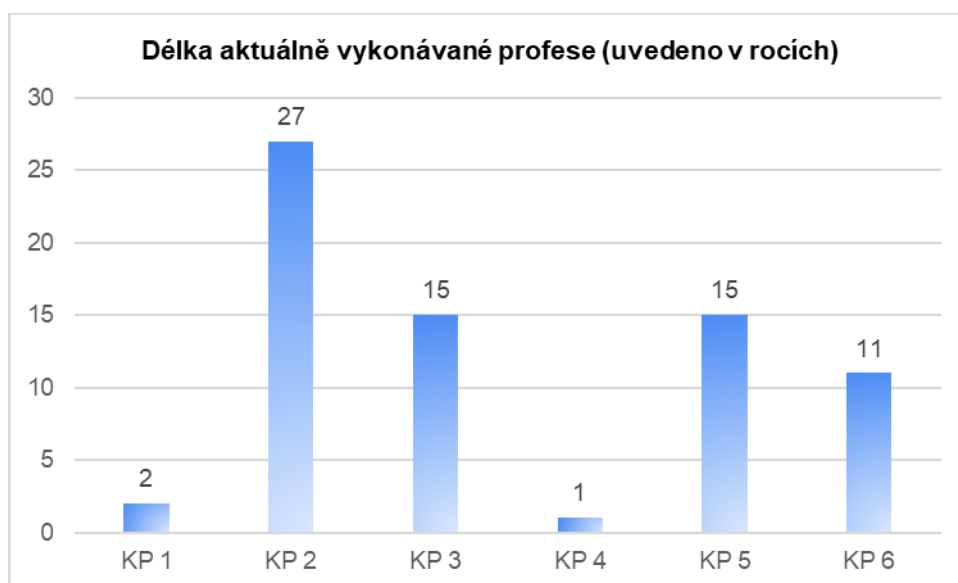
V následující tabulce jsou uvedena aktuální vykonávaná zaměstnání a předchozí zaměstnání dotazovaných.

Tabulka 5 Aktuální a předchozí zaměstnání komunikačních partnerů

| Komunikační partner | Aktuálně vykonávané zaměstnání | Předchozí zaměstnání |
|---------------------|-------------------------------------|--|
| KP 1 | stavební dělník při pokládce silnic | řidič, automechanik, zedník, převozník |
| KP 2 | pokrývač, klempíř | pokrývač, klempíř |
| KP 3 | lesní dělnice | pokojská, uklízečka, dělnice ve výrobě |
| KP 4 | pokojská | pomocná kuchařka |
| KP 5 | zahradnice | prodavačka |
| KP 6 | OSVČ – dřevovýroba | dělník ve výrobě, programátor, redaktor, řidič mezinárodní kamionové dopravy |

Zdroj: vlastní výzkum

Na obrázku 2 můžeme vidět délku výkonu aktuální profese dotazovaných.



Obrázek 2 Délka aktuálně vykonávané profese komunikačních partnerů

Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedených údajů vidíme, že KP 2, KP 3, KP 5 a KP 6 mají dlouhodobou pracovní zkušenost ve vykonávaném zaměstnání, a jak uvidíme dále, mají také větší zkušenosti s pravidelnou sezónní nezaměstnaností. KP 1 a KP 4 nejsou v posledním zaměstnání příliš dlouho, pouze 2 respektive 1 rok.

V následující tabulce je uvedeno, jak komunikační partneři hodnotí spokojenost s aktuálně vykonávaným zaměstnáním.

Tabulka 6 Spokojenost komunikačních partnerů s aktuálním zaměstnáním

| Komunikační partner | Spokojenost s aktuálním zaměstnáním |
|---------------------|---|
| KP 1 | <i>„Zaměstnání mě baví, ale vždycky se může najít nějaká lepší práce.“</i> |
| KP 2 | <i>„Určitě mě to tam baví, tam je dobrá parta, tam je to fajn.“</i> |
| KP 3 | <i>„Já jsem na tu práci v lese zvyklá, měla jsem ji ráda i nerada.“</i> |
| KP 4 | <i>„Určitě, líbí se mi tam.“</i> |
| KP 5 | <i>„Jak kdy. Je to náročný.“</i> |
| KP 6 | <i>„Práce mě baví, má smysl, je vidět výsledek mojí činnosti a zákazníci jsou spokojeni.“</i> |

Zdroj: vlastní výzkum

Jak bylo zjištěno, aktuálně probíhající epidemie covid-19 velmi zasáhla do zaměstnání především těch komunikačních partnerů, kteří jej vykonávají za hranicemi. Na otázku, zda ovlivnila epidemie covid-19 zaměstnání dotazovaných, a případně jakým způsobem, KP 2, který pracuje jako pokrývač a klempíř, uvedl: *„No určitě, pracuju v Rakousku a minulý rok jsem tam musel být měsíc zavřenej, než udělali nějaký opatření, aby nás mohli zaměstnávat, a potom jsme byli ještě asi čtrnáct dní nebo tři týdny doma kvůli tomu. To jsme byli na dovče.“* KP 4, která pracuje v Rakousku jako pokojská, uvedla, že epidemie ji: *„Ovlivnila hodně, protože jsem už vlastně pět měsíců doma, hotely zavřely.“* KP 5, epidemie ovlivnila z důvodu, že si chtěla najít zaměstnání v Rakousku, což se jí dosud nepodařilo: *„Chtěla jsem změnit zaměstnání, ale jak je ten koronavirus, tak mi to nevychází, to Rakousko.“* Z rozhovoru s KP 1 vyplynulo, že epidemie ovlivnila rovněž jeho zaměstnání, ale v loňském roce, neboť byl právě z důvodu covid-19 od poloviny března do konce dubna 2020 v evidenci úřadu práce. KP 3 uvedla, že její zaměstnání lesní dělnice epidemie nijak neovlivnila: *„U mě ne, v lese je dobrý vzduch.“* Zaměstnání KP 6 epidemie ovlivnila jen minimálně: *„Kvůli této pandemii mi 2x posunuli termín operace ruky, takže i toto byl jeden z důvodů, proč jsem se přihlásil na zimu na úřad práce, jelikož si neplatím nemocenské pojištění.“*

7.1.3 Období nezaměstnanosti komunikačních partnerů

Všichni nezaměstnaní uvedli, že mají určitou zkušenost s nezaměstnaností. Na otázku, zda je toto jejich první zkušenost s nezaměstnaností či zda bývají nezaměstnaní pravidelně, odpověděli následovně:

Tabulka 7 Zkušenost komunikačních partnerů s nezaměstnaností

| Komunikační partner | Zkušenost KP s nezaměstnaností |
|----------------------------|--|
| KP 1 | <i>„Několikrát jsem byl nezaměstnaný, loni jsem byl chvíli na pracáku, ale v době epidemie, jak se to všechno rozvířilo, to bylo vlastně touhle dobou, tak jsem byl na pracáku od poloviny března a hned 1. dubna jsem nastupoval do práce.“</i> |
| KP 2 | <i>„No vždycky po sezóně nás pošlou domů na 2-3 měsíce, je to každoročně.“</i> |
| KP 3 | <i>„No několikrát jsem byla.“</i> |
| KP 4 | <i>„Až teď, co dělám v tom Rakousku, jak je teďko ten koronavirus, tak už podruhé. Vloni v březnu jsem takhle zůstala doma až do června a letos to zase začalo. Jinak jsem pořád pracovala.“</i> |
| KP 5 | <i>„15 let a vždy jdu v zimě na úřad práce.“</i> |
| KP 6 | <i>„Zatím jsem měl pouze 3x přerušenu živnost z důvodu té operace a také z důvodu menšího množství zakázek v zimě.“</i> |

Zdroj: vlastní výzkum

Dále byli KP dotazováni na to, jak často dříve měnili svá zaměstnání. Odpovědi jsou zaznamenány v tabulce 8.

Tabulka 8 Četnost změny zaměstnání komunikačních partnerů

| Komunikační partner | Četnost změny zaměstnání KP |
|----------------------------|--|
| KP 1 | <i>„Tak nejpozději za dva roky, důvod byl finanční.“</i> |
| KP 2 | <i>„Po vyučení jsem byl 6 let u jednoho zaměstnavatele, ale už to nešlo finančně, tak jsem nastoupil jinam, tam jsem byl taky 6 let, no a potom jsem byl soukromě, do té doby, než jsem jel dělat do Německa, takže asi 3x-4x. V Německu jsem byl rok a v Rakousku jsem teď čtvrtým rokem.“</i> |
| KP 3 | <i>„Několik jsem jich vystřídala, to jo, tak 10-11 asi.“</i> |
| KP 4 | <i>„První byl Otavan, po 10 letech jsem šla na mateřskou, při mateřské jsem si ještě přivydělávala na brigádě v nemocnici, jsem uklízela, a odtud hned jsem nastoupila do školky, tam jsem byla 8 let. Tam jsem 8 let vydržela a pak se mi naskytla příležitost jít do toho Rakouska, tak jsem šla do Rakouska.“</i> |
| KP 5 | <i>„Takových 17 let jsem prodávala, pak jsem si na chvíli odskočila k SSŽ“ (Stavby silnic a železnic, nyní Eurovie).</i> |
| KP 6 | <i>„Nyní podnikám 11 let, předtím jsem pracoval 3 roky v továrně, 7 let jako redaktor a 1 rok jako řidič.“</i> |

Zdroj: vlastní výzkum

Na další otázku, zda museli dotazovaní po ukončení sezóny opět ukončit své zaměstnání, uvedli všichni ve shodě, že ano. Nejčastější příčinou přerušování zaměstnání KP v zimním období jsou klimatické podmínky. K tomuto KP sdělili:

KP 1: *„Dělají se údržby na vozidlech a na obalovně, a tolik lidí, co mají na tu sezónu přes zimu nezaměstnají, tolik lidí nepotřebují. Mají vybraných asi 10 lidí, a ti vlastně udržují mašiny a víc nepotřebují.“*

KP 2: *„Pracuju pro agenturu a ty jsou sezónní. Oni to Rakušáci takhle dělají i svým zaměstnancům. V prosinci je propustí, oni jdou na pracák a pak je zase přijmou. Chtějí si udělat volno přes Vánoce, je to tam tak zajetý. Některý firmy, je jich asi 20 %, který pracují, ale jinak jsou lidi na pracáku a vrací se asi v únoru nebo v březnu. Moje profese závisí na počasí, takže jakmile napadne sníh, tak je konec. Oni vyžadují bezpečnost,*

zvlášť ta moje firma. A jakmile je vidět, že by se to mohlo pohnout dopředu, tak bysme šli okamžitě do práce.“

KP 3: „Oni to tak dělali vždycky co si pamatuju, ještě přede mnou, co tam byli a ještě jsou, třeba je tam paní 20 let, to byla furt sezónní práce. Takže tam jste vždycky 3 měsíce doma, od listopadu do maximálně února, března, podle toho, jaký je počasí a pak se vrátíte zpátky. Kdyby bylo pěkný počasí, tak by nás tam stejně nenechali, protože v listopadu už tam je sníh, tak klest je pod ním schovaná, takže není co. Většinou se dělá klest, pak se sází a ožíná, mažou se stromky a pak je už konec.“

KP 4: „Oni to tak mají, že když skončí sezóna, tak mají 1 měsíc zavřeno, nevím proč, pak se to zase otevře. Je to malinký podnik, hotýlek, 10 zaměstnanců, tak nevím, čím to je.“

KP 5: „Všechno zmrzne a zapadá a my nemáme co dělat. Většinou máme nasmlouvaný podniky, kde děláme údržby záhonů a podobně. Taky děláme např. výsadbu stromů podél cest, ty venkovní prostory.“

KP 6: „V zimě mívám obecně míň zakázek, taky podmínky na podnikání jsou v zimním období horší, veškerá výroba probíhá v nevytápěných prostorech.“

Jak je patrné z tabulky 9, délka evidence dotazovaných osob se pohybuje od jednoho měsíce do 4 měsíců zpravidla v závislosti na počasí.

Tabulka 9 Délka evidence komunikačních partnerů na úřadu práce

| Komunikační partner | Délka evidence (v měsících) |
|----------------------------|------------------------------------|
| KP 1 | 3 |
| KP 2 | 2-3 |
| KP 3 | 3-4 |
| KP 4 | 1-3 |
| KP 5 | 2-4 |
| KP 6 | 4 |

Zdroj: vlastní výzkum

Dále bylo zjišťováno, jak komunikační partneři hodnotí přístup úřadu práce k jejich osobě. Na tuto otázku všichni souhlasně uvedli, že přístup úřadu práce hodnotí kladně, se službami úředníků jsou velmi spokojeni. KP 1 zmínil i nepříjemnou zkušenost s úřadem práce, kdy měl zájem o rekvalifikaci, která by zvýšila jeho uplatnění na trhu práce. Chtěl

si udělat řidičský průkaz skupiny „C“ a „E“, avšak ze strany úřadu práce se zpočátku nesešel s pochopením, neboť rekvalifikace byly v té době velmi omezeny a pracovnice úřadu práce mu nemohla vyjít vstříc. *„V jedné z předchozích evidencí jsem chtěl podat žalobu na pracák pro znemožnění růstu na trhu práce, protože jsem byl delší dobu na úřadu práce a žádal jsem o rekvalifikaci ohledně řidičského průkazu, a paní, co měla na starosti rekvalifikace mi řekla, že nemám nárok, tak jsem se rozčílil.“* Následně se situace vyřešila v jeho prospěch, neboť mu byly oba kurzy umožněny a tato skutečnost mu dopomohla k získání lépe placeného zaměstnání.

KP byli také tázáni, zda jim úřad práce nějakým způsobem pomohl. Na toto KP 1 odpověděl, že mu velmi pomohla rekvalifikace, kterou požadoval: *„A vlastně i kvůli tomu jsem teď v tom posledním zaměstnání, protože to „C“ a „E“ teď docela platí. Tenkrát jak jsem to dělal v tom roce 2012, tak se vším všudy s tím profesákem to bylo asi 55000 Kč. Takže to byla fakt raketa.“* KP 2 úřad práce pomáhá tím, že jí poskytuje podporu v nezaměstnanosti: *„Určitě jste mi pomohli s tím, že dostávám podporu. Ale já ani nevyžaduju nějakou rekvalifikaci nebo jinou pomoc.“* KP 6 pomoc od úřadu práce velmi ocenil: *„Velmi mi pomohl, na začátku podnikání mi nabídli dotaci na pořízení strojů, čehož jsem využil a stroje používám dodnes.“*

Dotazovaným byla rovněž položena otázka, zda by nastoupili do zaměstnání, které by jim bylo nabídnuto úřadem práce. KP 1, 2 a 6 shodně uvedli, že by do takového zaměstnání nenastoupili, protože ví, že se zase budou vracet zpět do svého zaměstnání. KP 3 uvedla, že nyní má dokonce o takové zaměstnání zájem, protože již pravděpodobně nebude nastupovat do původního zaměstnání ze zdravotních důvodů. Projevila zájem o zaměstnání na základě veřejně prospěšných prací u obecního úřadu: *„Ano, tak momentálně bych Vás poprosila, kdybyste mě šoupli k tomu starostovi. To je všechno. Je to v místě, starosta si nás odveze. To je taky dobrá práce a mě je to jedno, co tam budu dělat. Já už přece jenom v těch 50 letech neseženu jinou práci. A kor v Květušíně, já řidičák nemám a ve fabrikách na dvě směny to mě nikdo neveme, když nemám jak jezdit.“* Pokud se uchazečku podaří takto umístit, její sezónní nezaměstnanost však nebude vyřešena, neboť veřejně prospěšné práce jsou sjednávány na omezenou dobu v roce. KP 4 by do zaměstnání nabízeného úřadem práce nastoupila v případě, že by neměla žádnou jinou práci: *„Kdybych neměla vůbec žádnou práci, tak určitě. Ale radši bych dělala tuhle*

práci, co jsem dělala. Mě to vyhovuje, že nemusím sedět na místě.“ KP 5 zatím neví, zda by nabídku úřadu práce využila: „Záleželo by, co by to bylo. Těžko říct, nevím.“

7.1.4 Překlenutí období nezaměstnanosti z finanční stránky

Další otázkou, která byla dotazovaným položena, bylo, zda v době své nezaměstnanosti pobírají podporu v nezaměstnanosti (dále jen „PvN“). Všichni shodně odpověděli, že podporu zatím vždy pobírali. KP 6 uvedl, že v jednom případě o PvN nepožádal, ale pracovníci úřadu práce mu poradili, že pokud si podá žádost, tak mu nárok na podporu vznikne: „Většinou jsem podporu pobíral, v jednom případě jsem o ni nepožádal, ale pracovníci úřadu práce mi poradili, že na ni mám nárok, takže jsem ji přijal.“ Výši PvN dotazovaní hodnotí spíše pozitivně. Odpovědi jsou zaznamenány v tabulce 10:

Tabulka 10 Hodnocení výše PvN komunikačními partnery

| Komunikační partner | Jak hodnotíte výši podpory v nezaměstnanosti? |
|---------------------|--|
| KP 1 | „Z momentálního hlediska je pěkná, výše je dobrá. Ale to záleží na tom, jaký má člověk výdělek.“ |
| KP 2 | „Teď je to super.“ |
| KP 3 | „Teď popravdě nevím, co mám říct. Je podle toho, kolik jsem si vydělala, tak dobrý no, jako nebudu nadávat, kdyby to bylo vyšší.“ |
| KP 4 | „Pro mě dobrý.“ |
| KP 5 | „Pozitivně, já mám skoro tu nejvyšší, když na to přijde.“ |
| KP 6 | „Výše podpory odpovídá zákonným možnostem, není z ní sice možné platit nadstandardní výdaje jako např. hypotéku, ale pro mě jako živnostníka, je zároveň podstatné, že po dobu vedení na úřadu práce nemusím platit sociální a zdravotní pojištění.“ |

Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, týkající se aktuální finanční situace dotazovaných, odpověděli následovně:

Tabulka 11 Finanční situace komunikačních partnerů

| Komunikační partner | Jak hodnotíte Vaši celkovou finanční situaci? |
|----------------------------|---|
| KP 1 | <i>„Hloubš než Titanik.“</i> |
| KP 2 | <i>„Kdybych neměl naspořeno, tak jo, dá se vyžít, ale s touhle podporou je to dobrý. Co jsem se bavil se známýma, tak ty nemají ani takovej plat, jako já mám, co jste mi tam spočítali. Takže nemůžu nic říkat.“</i> |
| KP 3 | <i>„Špatně, manžel má invalidní důchod, je zaměstnaněj v tý ochranný dílně v Horní Plané a máme insolveni, tak to mě právě nejvíc štve.“</i> |
| KP 4 | <i>„Není to úplně nejlepší, ale je to uspokojující.“</i> |
| KP 5 | <i>„Nejsme na tom špatně ani dobře. Máme kde bydlet, máme co jíst. Nemůžeme si samozřejmě nijak vyskakovat.“</i> |
| KP 6 | <i>„Mé příjmy jsou dostatečné k zabezpečení mých běžných denních potřeb.“</i> |

Zdroj: vlastní výzkum

V souvislosti s finanční situací dotazovaných také bylo zjišťováno, zda se museli v období nezaměstnanosti výrazně uskromnit a zda si museli půjčit peníze. Přestože reakce na výši podpory v nezaměstnanosti byly veskrze pozitivní, KP 1 až 5 sdělili, že se museli výrazně uskromnit, pouze KP 6 sdělil, že je nucen se uskromnit trochu: *„Trochu uskromnit ano, ale výrazně ne, vždy jde o krátké období a jsem zvyklý žít skromně i déle, kdykoliv to okolnosti vyžadují.“* KP 2 dodal: *„Jednou, to bylo ten první rok, kdy jsem byl v Německu, při přechodu z Německa do Rakouska, tak v Německu nebyl takovej plat jako je tady v Rakousku, a nebyl jsem na úřadu práce, neměl jsem podporu, musel jsem platit ubytování, ještě jsem si musel rozpočítat cestu do Mnichova. Takže to nebylo moc snadný, člověk si řekne, že dělá v Německu, ale byto to takový o ničem.“* KP 5 dodala: *„I když je to lepší teďko. Když byly děti menší, tak to bylo všechno trochu horší. Všechno platit, bylo to náročný, ale zvládli jsme to. Tak jsme se uskromnili.“* Čtyři z dotazovaných si nemuseli půjčovat peníze, ale KP 1 uvedl, že si musel půjčit peníze od své manželky a KP 3 uvedla, že si několikrát musela půjčit peníze a v současné době je dokonce v insolveni.

7.1.5 Ochota řešení sezónní nezaměstnanosti komunikačních partnerů

Jak je uvedeno výše, přestože finanční situace sezónně nezaměstnaných není příliš dobrá, jsou spíše ochotni se uskromnit, než aby změnili své zaměstnání tak, aby byli celoročně zaměstnaní.

O změně uvažoval KP 1, který chtěl zkusit zaměstnání v Rakousku: „*Ano, uvažoval jsem o zahraničí, ale co mě odradilo je to, že bych tam musel bejt od pondělí do pátku, jsou to týdenní turnusy, který nehodlám dělat.*“ KP 3 uvažovala o změně zaměstnání nejednou: „*Ale mě to nejde, nevím, jak bych tam dojížděla. Ráno v půl sedmý tady jede autobus, ve třičtvrtě na osm jsem v Krumlově a ve 14.15 jezdí autobus zpátky domu, a to nestíhám ani za Boha.*“ KP 4 o změně zaměstnání rovněž uvažovala: „*Uvažovala jsem, ale muselo by být líp platově ohodnocený. Manžel je v invalidním důchodu, takže to táhnu já.*“ KP 5 také uvažovala, chtěla zkusit zaměstnání v Rakousku, které jí ale zatím nevyšlo z důvodu infekce covid-19 a s ní spojených opatření v gastronomii. Komunikační partneři 2 a 6 o změně zaměstnání neuvažovali vůbec.

Na otázku, zda by dotazovaní byli ochotni zvýšit si svou kvalifikaci, aby našli celoroční práci, komunikační partneři 1 a 2 uvedli, že o tom uvažovali dříve, ale nyní už ne. KP 1 sdělil: „*Jo, akorát jsem to hodně rychle zavrhnul, protože na všech oborech je maturita z českýho jazyka, tak i když jsem vlastenec a Čech, tak češtinu jako předmět nemám rád, to mě odrazuje od jakýkoliv maturity.*“ KP 2 k tomuto řekl: „*Dřív jsem o tom uvažoval. Jakmile jsem se rozvedl, tak jsem si říkal, že už nebudu dělat pokrývače, protože když jsem byl soukromě, tak mi několik lidí nezaplatilo, a tak jsem si říkal, že zkusím něco jinýho. Měl jsem nabídku na nějakýho technika, tak o tom jsem uvažoval. Tam byla nějaká rekvalifikace nebo nějaký kurz bych musel udělat. Potom jsem si zas říkal, že to nemá cenu.*“ Ostatní dotazovaní o zvýšení kvalifikace neuvažovali.

Reakce na otázku, zda by byli KP ochotni absolvovat rekvalifikaci, aby mohli být celoročně zaměstnaní, byly vstřícnější. KP 1 o rekvalifikaci uvažuje: „*Ano, kovoobrábění a posléze rekvalifikace nebo je to vlastně dálkový studium puškař. Do toho bych šel. Ale zatím jsem do toho nešel z finanční stránky. Je to finančně náročný. Ale jestli se mi podaří našetřit nějakou korunu, tak i v padesáti do toho půjdu.*“ KP 2 uvedl: „*Předtím určitě, ale teďko, to mám spíš tak, že se může cokoliv stát, takže ty zadní vrátka by tam někde byly. Ono na ty kolena a na ty nohy je toho hodně. Takže třeba potom v budoucnu bych*

mohl.“ KP 4 také o rekvalifikaci uvažuje: „Uvažovala jsem, že bych si udělala ošetrovatelský kurz. Zatím jsem si říkala, že bych si ten kurz udělala, kdyby to Rakousko už nešlo.“ Ostatní dotazovaní o rekvalifikaci zájem nemají.

Dotazovaným byla také položena otázka, zda na sezónní nezaměstnanosti spatřují nějaké výhody a zda mají v období nezaměstnanosti nějaké aktivity či se věnují koníčkům. V tabulce 12 vidíme, že dotazovaní obecně spatřují výhodu ve formě volného času, odpočinku, ušetření dojíždění v nepříznivých zimních podmínkách či věnování se činnostem, na které nemají čas v době, kdy jsou zaměstnaní. Volný čas v době nezaměstnanosti dotazovaní využívají k aktivním činnostem, např. práci na domě, bytě, sportu a jiným zájmům. Ženy zpravidla uváděly, že se věnují vnoučatům.

Tabulka 12 Výhody sezónní nezaměstnanosti podle komunikačních partnerů

| Komunikační partner | Spatřujete v sezónní nezaměstnanosti nějaké výhody? |
|---------------------|--|
| KP 1 | „Ne, protože ten finanční výpadek je markantní. Má to svoje plusy i mínusy.“ |
| KP 2 | „Určitě, vyřídím si spoustu věcí. Co jsem si nemohl vyřídit, když jsem byl v práci, tak si vyřídím teďko.“ |
| KP 3 | „Odpočinu si, teď jsou vnoučátka, takže jsem s nimi furt.“ |
| KP 4 | „Že jsem nemusela v zimě dojíždět do práce, když byl sníh, protože jezdím skoro hodinu do práce, takže to byla výhoda.“ |
| KP 5 | „Mám víc času, máme vnoučka, tak hlídám vnoučka.“ |
| KP 6 | „O výhodách jsem nepřemýšlel, ale objektivně vzato se dá občasné přerušení živnosti hodnotit jako výhoda vzhledem k tomu, že si živnostník odpočine a může se věnovat činnostem, na které během podnikání nemá čas.“ |

Zdroj: vlastní výzkum

7.1.6 Subjektivní pocity během nezaměstnanosti komunikačních partnerů

Dále následovaly otázky na změnu mezilidských vztahů či pocit určitého tlaku okolí v období nezaměstnanosti dotazovaných. Na toto KP odpovídali, že nepocítují změnu vztahů ani tlaku okolí, pouze KP 6 uvedl, že se jeho vztahy mění v pozitivním slova smyslu: „Ano, mění, mám na mezilidské vztahy čas.“

Také byl zkoumán pocit dotazovaných při jejich návštěvě úřadu práce. Až na KP 4, která uvedla, že jí toto nevádí, všichni ostatní uváděli, že se v přítomnosti ostatních klientů

necítí příliš dobře, pocity mají spíše nepříjemné. Avšak zároveň uvedli, že v současné době se situace velmi zlepšila, protože klienti, kteří navštěvují úřad práce, jsou objednaní na určitý čas a nečekají na chodbě příliš dlouho, takže se příliš do styku s ostatními uchazeči nedostanou. Např. KP 2 sdělil: „Řeknu Vám to takhle, když tam přijdu, tak si říkám, no tak na tom úřadu práce zase budu žádat někde o podporu, je mi to jako nepříjemný, nemyslím to tak, že bych toho chtěl využívat jako některý lidi, že bych nerad spadal do té společnosti, která to využívá. Takže moc se mi tam nechce na ten pracák.“ KP 5 sdělila: „Když jsem tam byla poprvé, tak jsem si říkala: To není možný. Že po tolika letech já tady musím být na pracáku. Teď už mi to nijak nevadí, já se tam pomalu s nikým nevidím, jak se chodí na čas, a pak jdu zase hned pryč.“ Reakce KP 6: „Téměř jsem nečekal, vždy jsem do 15 minut přišel na řadu, jen výjimečně jsem se stal svědkem stížností našich romských spoluobčanů, pokud jim bylo sděleno, že nemají na něco nárok, nebo pokud se je úřad práce snažil poslat do práce.“

Následně byl zjišťován vliv sezónní nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví dotazovaných. Dopady na zdraví jsou uvedeny v tabulce č. 10, ve které vidíme, že tři KP pociťují zvýšení své váhy v důsledku nezaměstnanosti a tři KP pociťují mírné psychické potíže – špatné pocity, myšlenky, nejistotu. Jeden KP se po fyzické i psychické stránce cítí dokonce lépe.

Tabulka 13 Vliv sezónní nezaměstnanosti na zdraví komunikačních partnerů

| Komunikační partner | Vliv na zdraví fyzický | Vliv na zdraví psychický |
|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| KP 1 | zvýšení váhy | |
| KP 2 | zvýšení váhy | |
| KP 3 | | špatné myšlenky |
| KP 4 | zvýšení váhy | špatné pocity |
| KP 5 | | nejistota |
| KP 6 | cítí se lépe | cítí se lépe |

Zdroj: vlastní výzkum

7.2 Dotazník zaměřený na pracovnice úřadu práce

V tomto dotazníku byly osloveny pracovnice oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Českém Krumlově. Dotazník je přílohou č. 2 této bakalářské práce.

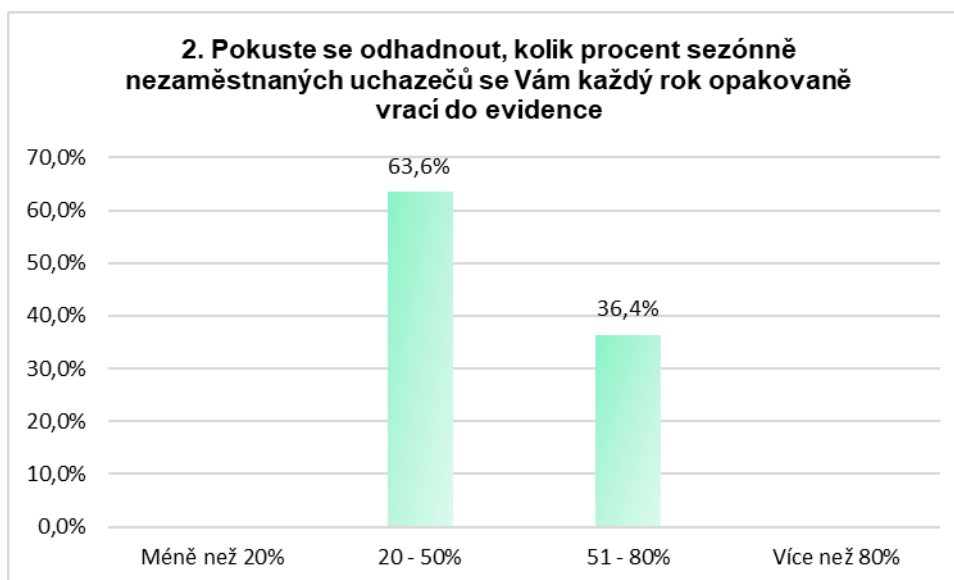
7.2.1 Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku:

Otázka č. 1: Máte zkušenost se sezónně nezaměstnanými klienty úřadu práce?

Na tuto otázku všechny pracovnice shodně odpověděly, že mají zkušenost se sezónně nezaměstnanými klienty.

Otázka č. 2: Pokud jste na předchozí otázku odpověděla kladně, pokuste se odhadnout, kolik procent sezónně nezaměstnaných uchazečů se Vám každý rok opakovaně vrací zpět do evidence.

Z obrázku 3 je patrné, že pracovnice úřadu práce odhadují počet sezónně nezaměstnaných uchazečů od 20 do 80 %. 63,6 % pracovnic se domnívá, že se do evidence každoročně vrací 20 až 50 % uchazečů, 36,4 % pracovnic se domnívá, že je to dokonce 51 až 80 % uchazečů.



Obrázek 3 Odhad zprostředkovatelek opakovaného návratu UoZ do evidence

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 3: Kolik měsíců nejčastěji bývají sezónně nezaměstnané osoby vedeny v evidenci úřadu práce?

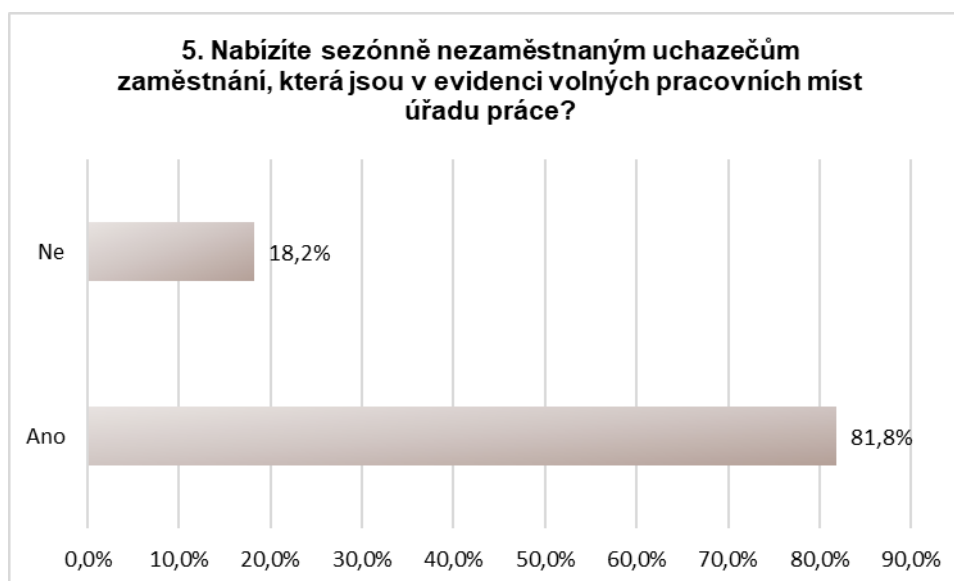
Pracovnice úřadu práce uvedly, že sezónně nezaměstnané osoby bývají v evidenci od 2 do 6 měsíců, nejčastěji však 3 až 5 měsíců.

Otázka č. 4: V jakých oborech tyto osoby zpravidla pracují?

V této otázce měly respondentky na výběr z několika možností. Z odpovědí vyplynulo, že sezónně nezaměstnané osoby jsou nejvíce zaměstnány ve stavebnictví, což potvrdilo 100 % pracovnic. 90,9 % pracovnic uvedlo, že sezónně nezaměstnaní také pracují v ubytování, stravování a pohostinství. 63,6 % pracovnic uvedlo, že sezónně nezaměstnaní pracují rovněž v zemědělství, lesnictví a rybářství a 27,3 % pracovnic uvedlo obor kulturní, zábavní a rekreační činnosti.

Otázka č. 5: Nabízíte sezónně nezaměstnaným uchazečům zaměstnání, která jsou v evidenci volných pracovních míst úřadu práce?

Jak vyplývá z obrázku 4, 81,8 % pracovnic se snaží se sezónně nezaměstnanými uchazeči pracovat, jako s ostatními uchazeči a seznamují je s volnými místy, která úřadu práce nahlašují zaměstnavatelé. Přestože úřad práce by měl se sezónně nezaměstnanými uchazeči pracovat stejně jako s ostatními uchazeči o zaměstnání, 18,2 % pracovnic uvedlo, že sezónně nezaměstnaným nenabízí zaměstnání.



Obrázek 4 Nabídka zaměstnání sezónně nezaměstnaným UoZ

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 6: Pokud jste na předchozí otázku odpověděla kladně, uveďte prosím, zda se Vám daří tyto osoby umisťovat do zaměstnání.

Všechny pracovnice shodně odpověděly, že se jim sezónně nezaměstnané osoby nedaří do zaměstnání umisťovat.

Otázka č. 7: Domníváte se, že sezónně nezaměstnaní uchazeči mají zájem o zprostředkování zaměstnání?

Zde rovněž všechny pracovnice odpověděly, že se nedomnívají, že by tito uchazeči měli zájem o zaměstnání nabízené úřadem práce.

Otázka č. 8: Máte k sezónně nezaměstnaným osobám stejný přístup jako k ostatním uchazečům o zaměstnání?

90,9 % pracovnic odpovědělo, že k sezónně nezaměstnaným přistupují stejně, jako k ostatním uchazečům. 9,1 % odpovědělo, že nepřistupují stejně.

9. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla záporně, upřesněte prosím, v čem se práce se sezónně nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání odlišuje od práce s ostatními uchazeči.

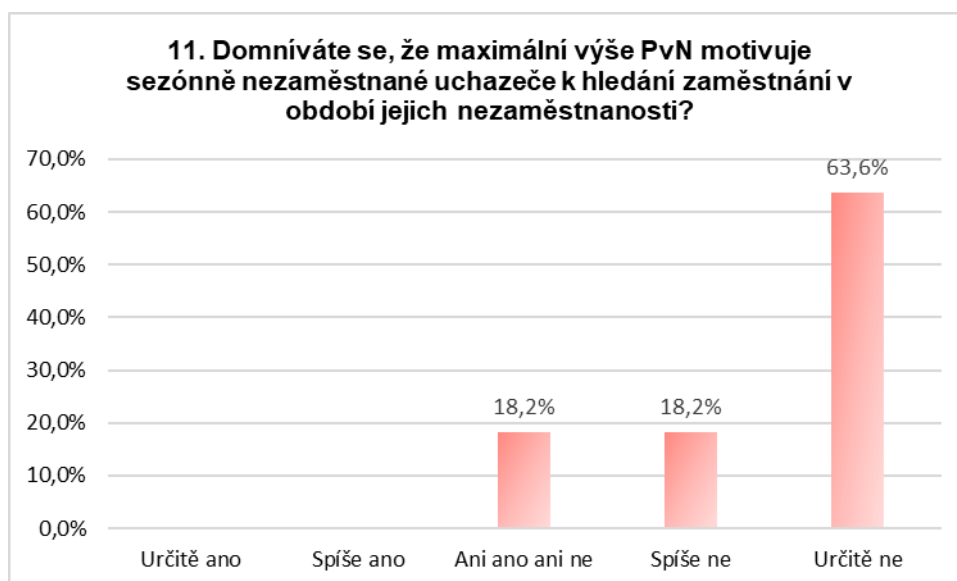
Přestože 9,1 % pracovníc odpovědělo, že nepřistupují k sezónně nezaměstnaným stejně, na tuto jsem nezaznamenala žádnou odpověď.

10. Souhlasíte s tvrzením, že tyto osoby mají zájem pouze o překlenutí zimního období na úřadu práce formou platby pojištění a pobírání podpory v nezaměstnanosti?

S tímto tvrzením souhlasí 100 % pracovníc.

11. Ze zkušeností úřadu práce vyplývá, že sezónně nezaměstnaní přeshraniční pracovníci pobírají zpravidla maximální výši podpory v nezaměstnanosti, tj. 20075 Kč. Domníváte se, že takováto výše podpory tyto osoby motivuje k hledání zaměstnání v období jejich sezónní nezaměstnanosti?

Jak je vidět z obrázku 5, 63,6 % pracovníc se domnívá, že maximální výše podpory uchazeče určitě nemotivuje k hledání jiného zaměstnání. 18,2 % pracovníc se přiklání k tomu, že takováto výše podpory uchazeče spíše nemotivuje a 18,2 % pracovníc uvedlo možnost „ani ano ani ne“. Žádná z pracovníc se nedomnívá, že by maximální výše podpory určitě nebo spíše motivovala uchazeče, aby si našli v období nezaměstnanosti jiné zaměstnání.



Obrázek 5 Motivace maximální výše P_{vN} k hledání zaměstnání

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 12: Můžete sezónně nezaměstnaným osobám nabídnout nějaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti? V případě, že ano, vyberte jaké.

U této otázky měly pracovnice úřadu práce možnost výběru z několika možností. Bylo zjištěno, že 72,7 % pracovnic se domnívá, že je sezónně nezaměstnaným uchazečům možné nabídnout rekvalifikaci. 18,2 % pracovnic se domnívá, že je možné nabídnout společensky účelné pracovní místo nebo veřejně prospěšné práce. 9,1 % pracovnic by sezónně nezaměstnaným nabídlo také příspěvek na zapracování nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Naopak investiční pobídky nebo překlenovací příspěvek by nenabídla žádná pracovnice.

Otázka č. 13: Jaké další služby můžete sezónně nezaměstnaným uchazečům nabídnout?

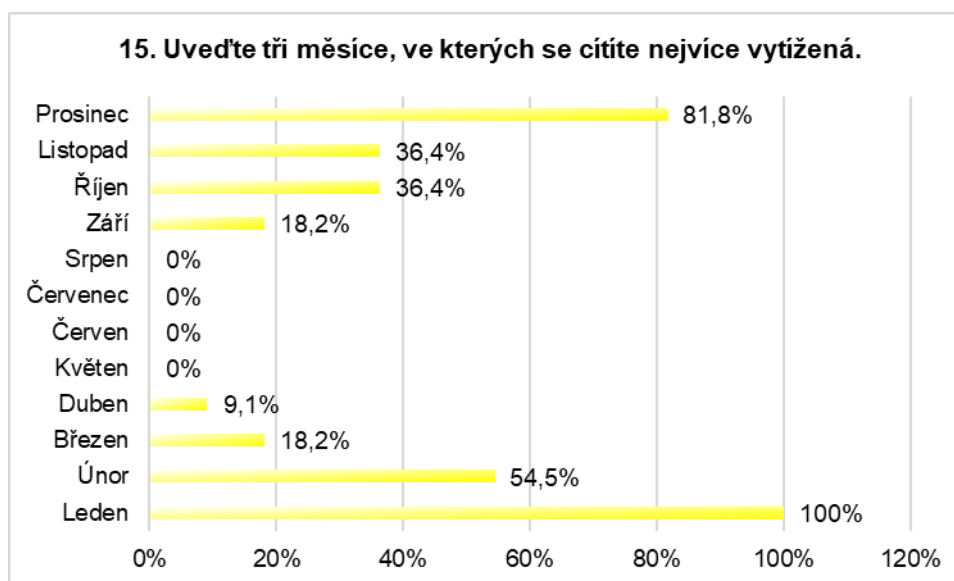
Zde 3 (27,3 %) pracovnice uvedly, že neví, 4 (36,4 %) pracovnice uvedly, že by mohly nabídnout účast v některém z projektů a další jednotlivě (9,1 %) uvedly nabídku individuálního poradenství, informace o volných místech, účast na burzách práce, na informačních schůzkách či další poradenské činnosti. Jedna z pracovnic uvedla, že ke všem uchazečům přistupuje stejně dle jejich vzdělání, zdravotního stavu, popř. délky evidence.

Otázka č. 14: Je Vaše pracovní vytíženost během zimního období vyšší než během letního období?

Na tuto otázku všechny pracovnice souhlasně uvedly, že je jejich vytíženost v zimním období vyšší. Tato vytíženost je způsobena právě nárůstem sezónně nezaměstnaných uchazečů.

Otázka č. 15: Uveďte tři měsíce, ve kterých se cítíte nejvíce vytížená:

Zde se pracovnice trochu rozcházejí, neboť každá se cítí více či méně vytížená v jiném měsíci. Jak můžeme vidět na obrázku 6, všech 100 % pracovnic však uvedlo, že se nejvíce vytíženě cítí v lednu. Následuje prosinec, v tomto měsíci se cítí nejvíce vytížených 81,8 % pracovnic a poté únor s 54,5 % vytížených pracovnic. 36,4 % pracovnic se cítí vytížených v říjnu a v listopadu, 18,2 % pracovnic se cítí vytížených v březnu a v září a 9,1 % pracovnic uvedlo, že se cítí vytíženě i v dubnu.



Obrázek 6 Tři nejvytíženější měsíce podle zprostředkovatelek

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 16: Jste dostatečně motivována Vaším zaměstnavatelem, abyste práci během zimního období lépe zvládala?

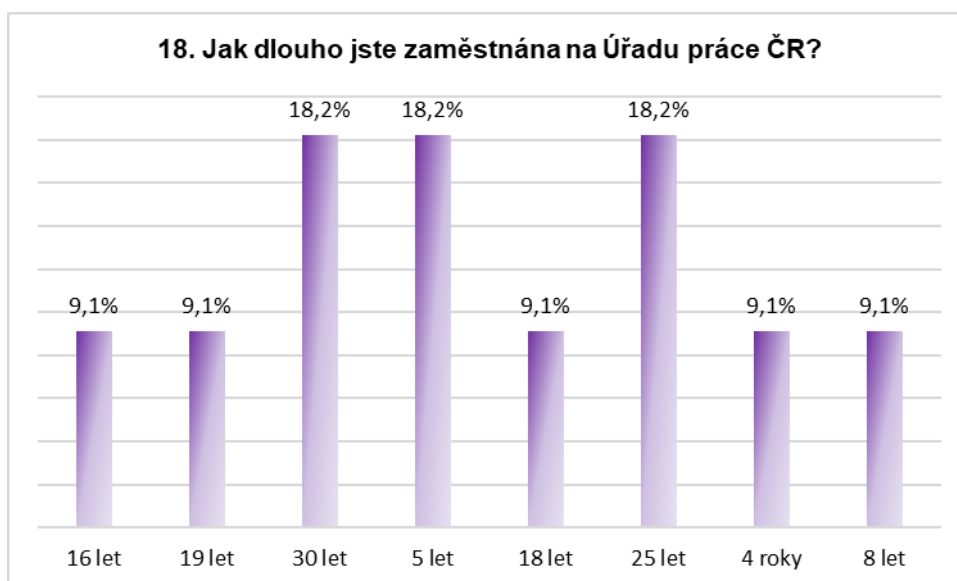
Na tuto otázku 63,6 % pracovníc odpovědělo, že jsou dostatečně motivovány, 36,4 % pracovníc uvedlo, že nejsou dostatečně motivovány.

Otázka č. 17: Co byste v souvislosti se sezónně nezaměstnanými uchazeči ráda změnila?

Zde respondentky uvedly, že by bylo dobré, kdyby tyto osoby zaměstnavatelé nemuseli propouštět ze zaměstnání a našli nějaký způsob, jak takové zaměstnance nechat celoročně zaměstnané. Navrhly, že by jim zaměstnavatel mohl např. snížit mzdu nebo by je mohl převést na jinou práci, aby se takové osoby nemusely evidovat na úřadu práce.

Otázka č. 18: Jak dlouho jste zaměstnána na Úřadu práce ČR?

Jak můžeme vidět na obrázku 7, nejvíce pracovníc je na úřadu práce zaměstnáno nejdelší dobu, a to 18,2 % 30 let a 18,2 % 25 let. Rovněž 18,2 % pracovníc je zaměstnáno krátce, a to 5 let. 9,1 % pracovníc uvedlo, že je zaměstnáno 19 let, stejné procento je zaměstnáno 18 let, 16 let, 8 let a 4 roky.

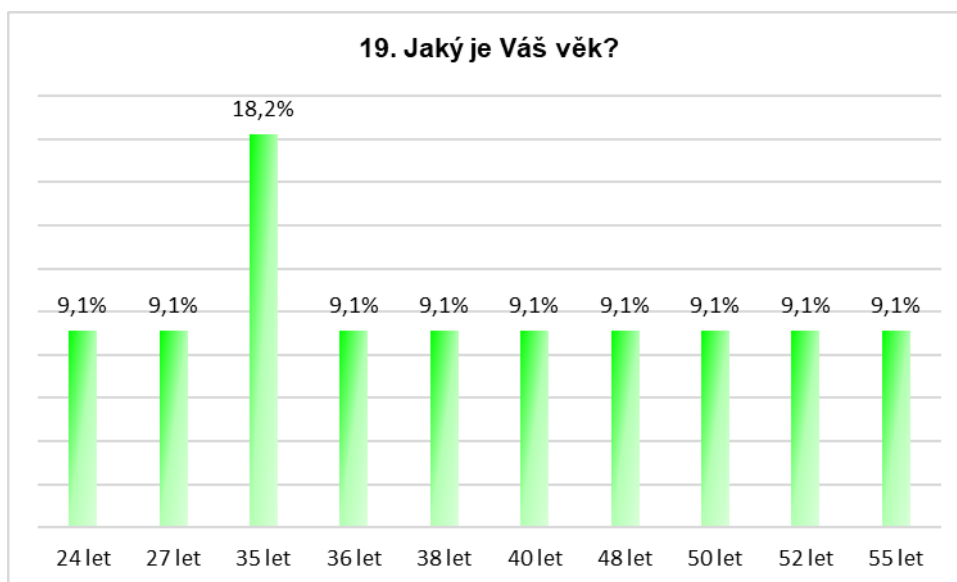


Obrázek 7 Délka zaměstnání zprostředkovatelek na ÚP ČR

Zdroj: vlastní výzkum

19. Otázka: Jaký je Váš věk?

Věkové kategorie pracovníc jsou následující.



Obrázek 8 Věková kategorie zprostředkovatelek

Zdroj: vlastní výzkum

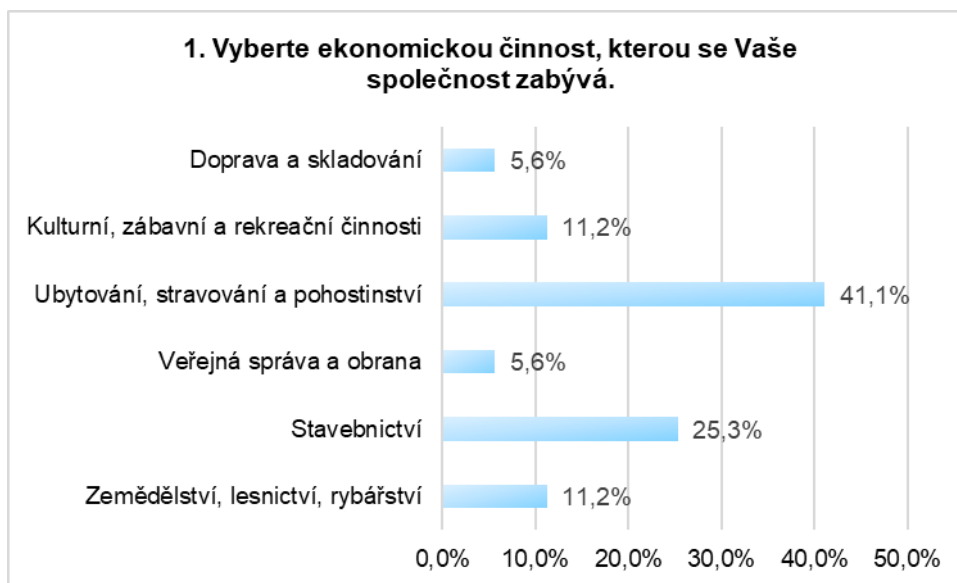
7.3 Dotazník zaměřený na zaměstnavatele

Tímto dotazníkem byli osloveni zaměstnavatelé Českokrumlovského regionu, kteří mají zkušenosti se sezónním zaměstnáváním a po ukončení sezóny jsou (nebo byli) nuceni propouštět své zaměstnance. Dotazník pro zaměstnavatele je přílohou č. 3 této bakalářské práce.

7.3.1 Vyhodnocení dotazníku zaměřeného na zaměstnavatele

Otázka č. 1: Vyberte ekonomickou činnost, kterou se Vaše společnost zabývá.

Na obrázku 9 můžeme vidět, že nejvíce zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili tohoto výzkumu se zabývá službami v ubytování, stravování a pohostinství, a to 41,1 %. Druhou největší skupinou zaměstnavatelů je obor stavebnictví s 25,3 %. Zaměstnavatelé z oblasti kulturní, zábavní a rekreační činnosti a zemědělství, lesnictví, rybářství se podíleli 11,2 % a 5,6 % zaměstnavatelů se zabývá dopravou a skladováním a službami ve veřejné správě.

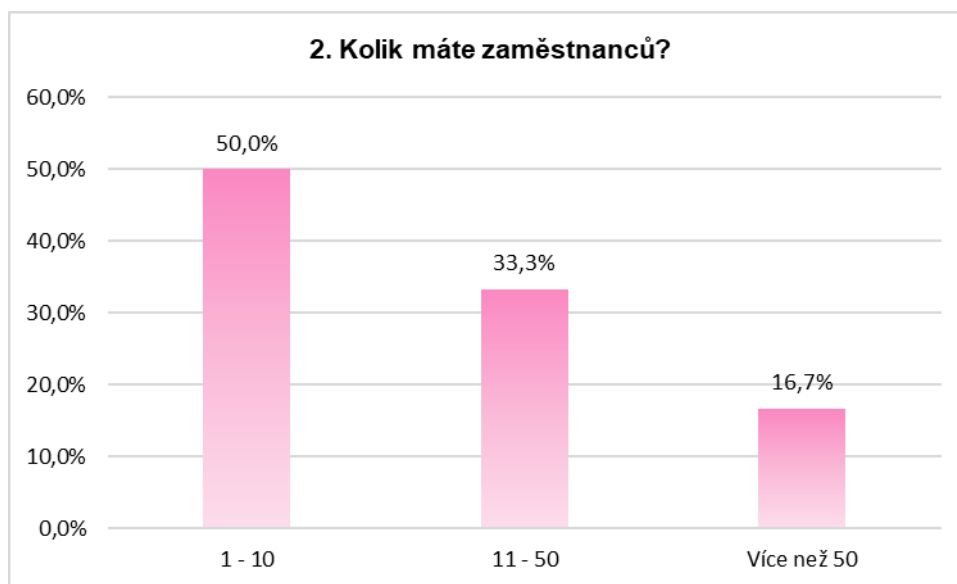


Obrázek 9 Přehled ekonomických činností oslovených firem

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 2: Kolik máte zaměstnanců?

Z obrázku 10 je patrné, že 50 % oslovených zaměstnavatelů jsou malé firmy, které mají do 10 zaměstnanců. 33,3 % zaměstnavatelů má od 11 do 50 zaměstnanců a 16,7 % zaměstnavatelů má více než 50 zaměstnanců.



Obrázek 10 Počet zaměstnanců oslovených firem

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 3: Jaké profese převážně vykonávají Vaši zaměstnanci?

Z odpovědí zaměstnavatelů vyplývá, že sezónní práce se týkají převážně pracovníků na stavbách, zaměstnanců v ubytování a pohostinství, jako je kuchař, číšník, pokojská nebo recepční, ale také prodavačů, pracovníků půjčoven, lanové dráhy, technických služeb, instruktorů, lesních dělníků a dělníků sadových úprav. Přehled můžeme vidět v následující tabulce.

Tabulka 14 Vykonávané profese v oslovených firmách

| 3. Jaké profese převážně vykonávají Vaši zaměstnanci? |
|---|
| ▪ kuchař, číšník, pokojská |
| ▪ stavební dělník – finišerová četa, pokládka obalované asfaltové směsi |
| ▪ zateplování |
| ▪ zednické práce |
| ▪ obsluha lanové dráhy, půjčovny |
| ▪ prodavač, recepční, úklid |
| ▪ dělník sadových úprav |
| ▪ recepční, pokojská |
| ▪ obsluha strojů |
| ▪ zedník, stavební dělník |
| ▪ pokojská, číšník/servírka, kuchař/kuchařka |
| ▪ tesař, pokrývač, klempíř |
| ▪ kuchař, číšník, pomocné síly v kuchyni |
| ▪ číšník, kuchař |
| ▪ instruktor – práce s dětmi |
| ▪ kuchař, číšník, práce v půjčovně lodí |
| ▪ úřednické a technické služby |
| ▪ kuchař, číšník, pokojská |

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 4: Jaké z následujících možností zpravidla využíváte při nedostatku zakázek či pracovních příležitostí v zimním období?

V tabulce 15 vidíme, že na tuto otázku 66,7 % zaměstnavatelů odpovědělo, že zaměstnance „pošle“ na úřad práce a 16,7 % poskytne zaměstnancům placenou dovolenou. Ostatní zaměstnavatelé uvedli, že zaměstnance s jejich souhlasem převedou na jinou práci nebo je využijí pro přípravu na další sezónu. Některým zaměstnavatelům se dokonce podařilo v současné době zaměstnance ponechat v pracovním poměru. Jako důvod uvedli, že se jim podařilo zajistit zakázky i přes zimní období.

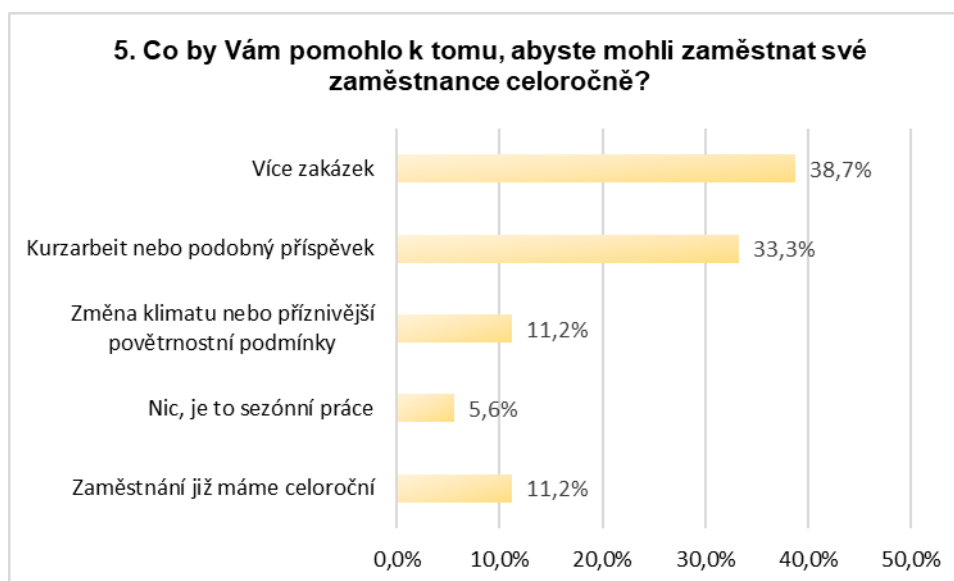
Tabulka 15 Možnosti firem při nedostatku zakázek či pracovních příležitostí

| 4. Jaké z následujících možností zpravidla využíváte při nedostatku zakázek či pracovních příležitostí v zimním období? | Odpověď |
|--|----------------|
| ▪ poskytnu zaměstnancům placenou dovolenou | 16,7 % |
| ▪ „pošlu“ zaměstnance na úřad práce | 66,7 % |
| ▪ i v zimě pracujeme | 5,6 % |
| ▪ pokud zaměstnanci souhlasí, převedu je na jinou práci | 5,6 % |
| ▪ využiji je pro přípravu na další sezónu | 5,6 % |

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 5: Co by Vám pomohlo k tomu, abyste mohli zaměstnat své zaměstnance celoročně?

V této otázce měli zaměstnavatelé na výběr z několika možných odpovědí, včetně odpovědi „jiná“, kde mohli uvést další možnosti. Na tuto otázku respondenti nejvíce odpovídali, že by jim k celoročnímu zaměstnání jejich pracovníků pomohlo více zakázek (33,3 %) nebo kurzarbeit či podobný příspěvek (33,3 %). 11,2 % respondentů uvedlo, že by jim pomohla změna klimatu nebo příznivější povětrnostní podmínky a rovněž 11,2 % respondentů uvedlo, že již mají zaměstnání celoroční. 5,6 % respondentů uvedlo, že by jim nepomohlo nic, neboť se jedná o sezónní práci. Odpovědi můžeme vidět na obrázku 11.



Obrázek 11 Možnosti, které by firmám pomohly k celoročnímu zaměstnávání

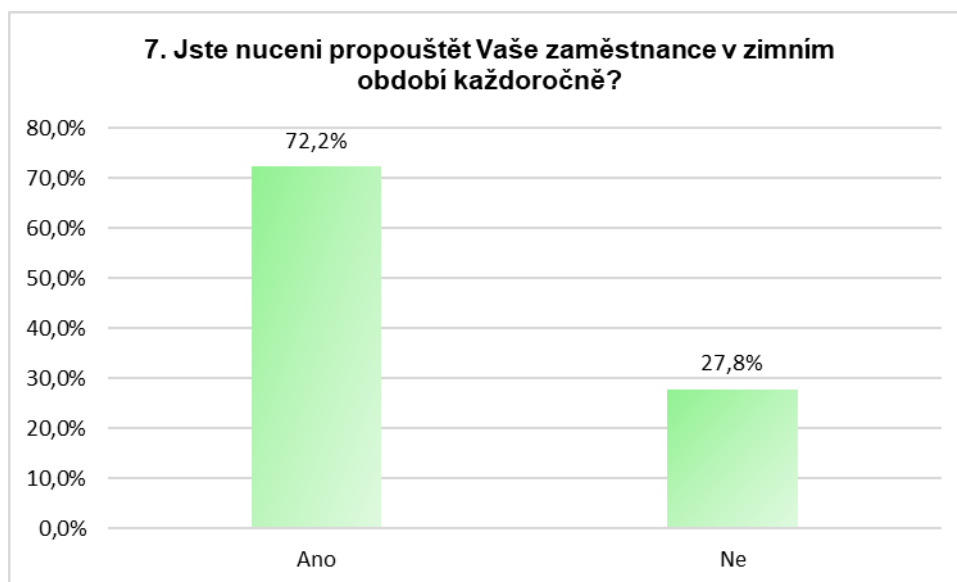
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka 6: Je Vám známo, že v případě ukončení pracovního poměru dohodou, je uchazečům o zaměstnání poskytnuta podpora v nezaměstnanosti v nižší výši, tj. pouze 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku po celou podpůrní dobu?

Na tuto otázku 83,3 % zaměstnavatelů uvedlo, že jsou seznámeni se skutečností, kdy v případě ukončení pracovního poměru dohodou uchazeč o zaměstnání obdrží podporu v nezaměstnanosti pouze ve výši 45 % po celou podpůrní dobu. Pouze 16,7 % zaměstnavatelů na otázku odpovědělo, že jim tato skutečnost není známa. Ze zkušenosti úřadu práce vyplývá, že sezónní práce jsou kromě uplynutí doby určité ukončovány právě dohodou. Zaměstnavatelé jsou si tedy zpravidla vědomi, že podpora sezónně nezaměstnaných osob činí pouze 45 % z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. Domnívám se, že nízká výše podpory v nezaměstnanosti rovněž může být důvodem zaměstnavatelů motivovat své sezónní zaměstnance takovým způsobem, aby jim byla alespoň částečně vynahrazena ztráta výdělku v zimním období.

Otázka č. 7: Jste nuceni propouštět Vaše zaměstnance v zimním období každoročně?

Bylo zjištěno, že 72,2 % oslovených zaměstnavatelů je nuceno propouštět své zaměstnance každým rokem. Pouze 27,8 % zaměstnavatelů uvedlo, že nejsou nuceni každý rok propouštět své zaměstnance.

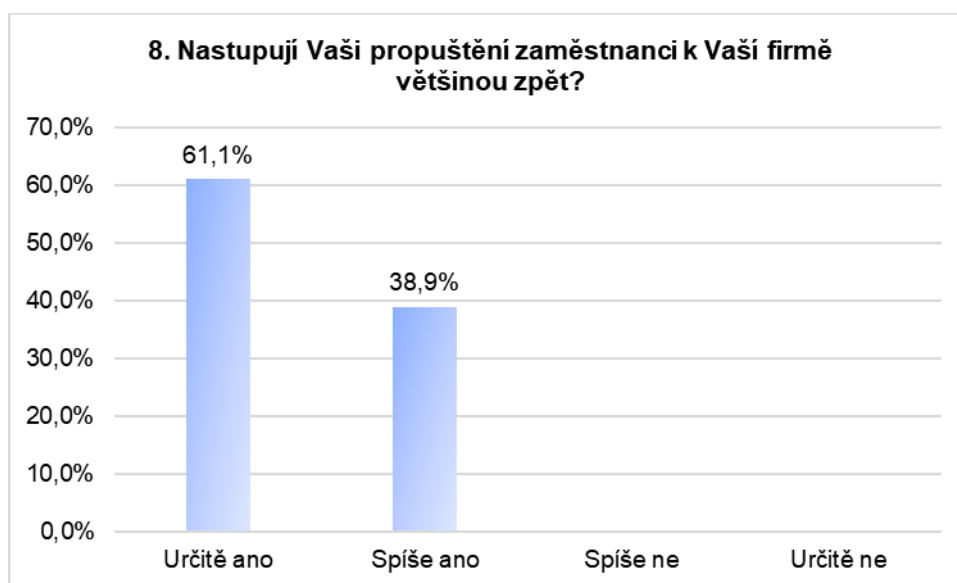


Obrázek 12 Nutnost každoročního propouštění zaměstnanců

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 8: Nastupují Vaši propuštění zaměstnanci k Vaší firmě většinou zpět?

Jak vidíme na obrázku 13, 61,1 % zaměstnanců se určitě vrací zpět ke svému zaměstnavateli, 38,9 % se spíše vrací. Zaměstnavatelé tedy mají dobré zkušenosti s tím, že zaměstnanci se k nim vracejí zpět. Žádný zaměstnavatel nevedl negativní odpověď.



Obrázek 13 Nástup zaměstnanců zpět ke stejným zaměstnavatelům

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 9: Motivujete Vaše zaměstnance, aby k Vám nastupovali zpět a nepřešli k jinému zaměstnavateli?

Na tuto otázku 72,2 % zaměstnavatelů uvedlo, že zaměstnance motivuje, aby se k nim vrátili zpět, 27,8 % uvedlo, že zaměstnance nemotivuje.

Otázka č. 10: V případě, že jste na předchozí otázku odpověděl/a kladně, uveďte prosím, jak tyto zaměstnance motivujete, aby k Vám nastoupili zpět?

Zaměstnavatelé, kteří uvedli, že své zaměstnance motivují, sdělili následující způsoby motivace (viz tabulka 16).

Tabulka 16 Motivace zaměstnanců

| 10. Jak tyto zaměstnance motivujete, aby k Vám nastoupili zpět? |
|---|
| ▪ benefity – stravování, příspěvek na dopravu |
| ▪ finanční ohodnocení |
| ▪ nová pracovní smlouva je výhodnější, než předchozí |
| ▪ vstřícné jednání |
| ▪ kvalita pracovního prostředí |
| ▪ jistota každoročního zaměstnání a odpovídajícího výdělku |
| ▪ dlouhodobě přátelská atmosféra ve firmě |
| ▪ dobré pracovní podmínky, kolektiv |

Zdroj: vlastní výzkum

8 Diskuze

Ve své bakalářské práci jsem se pokusila nastínit problematiku sezónní (ne)zaměstnanosti na Českokrumlovsku. Toto téma jsem zvolila z důvodu mých vlastních pracovních zkušeností s nezaměstnanými osobami, kdy jsem při každodenní práci s klienty začala vnímat tuto problematiku.

V teoretické části této bakalářské práce jsem se zaměřila na charakteristiku nezaměstnanosti a služby a činnosti Úřadu práce ČR, dále jsem zmínila činnost Evropské unie v souvislosti s nezaměstnaností, popsala jsem základní údaje o Českokrumlovském regionu a ukazatele nezaměstnanosti.

Téma nezaměstnanosti, Úřadu práce ČR a Českokrumlovského regionu jsem vzájemně propojila v praktické části, kde jsem se pokusila nastínit problematiku zvláště sezónní (ne)zaměstnanosti. Za tímto účelem jsem oslovila uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, kteří se sezónní (ne)zaměstnaností mají určitou zkušenost, a rovněž své kolegyně z Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Českém Krumlově. Smíšenou formou výzkumu jsem se snažila získat informace takovým způsobem, aby byly podány vždy z pohledu určité skupiny aktérů, kterých se sezónní (ne)zaměstnanost přímo dotýká.

V úvodu praktické části byl představen cíl práce, výzkumné otázky a hypotézy. Dále jsem popsala metodiku postupu za účelem získaných dat a následně byly uvedeny výsledky výzkumu.

Kvalitativní výzkum byl proveden technikou polostandardizovaných rozhovorů se sezónně nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání s bydlištěm v Českokrumlovském okrese. Kvantitativní výzkum byl proveden technikou dotazníků směřovaných zaměstnavatelům, kteří jsou nuceni své zaměstnance po ukončení sezóny propouštět ze zaměstnání a pracovním oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti, které s těmito osobami pracují.

První výzkumná otázka se týkala charakteristik ovlivňujících sezónní zaměstnanost na Českokrumlovsku. Podle PES Network (© 2020) jsou sezónní výkyvy v závislosti na ročním období běžné v mnoha evropských zemích a podle Kaczora (2013) se projevují hlavně v zemědělství, stavebnictví, cestovním ruchu či v dopravě. Takováto

nezaměstnanost se vyznačuje krátkou dobou, řádově několik měsíců. Z výzkumu vyplynulo, že hlavní příčinou ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatelů byly skutečně klimatické podmínky, kdy s nástupem zimního období jsou velmi omezeny venkovní činnosti v zahradnictví, lesnictví či stavebnictví. S klimatickými podmínkami jsou spojené i činnosti v oboru ubytování, stravování a pohostinství, protože v zimním období na Českokrumlovsku dochází k úbytku turistů a činnost těchto zařízení je omezena. Komunikační partneři a partnerky z provedeného kvalitativního výzkumu, kteří jsou zaměstnaní v Rakousku, potvrdili, že mají velmi podobnou zkušenost, jako osoby zaměstnané na Českokrumlovsku. Rakouští zaměstnavatelé, kteří svou činnost provozují v příhraničních oblastech sousedících s Českou republikou, jsou po ukončení sezóny rovněž nuceni propouštět zaměstnance z výše uvedených důvodů.

Druhá výzkumná otázka se týkala charakteristik sezónních pracovníků a jejich strategií na trhu práce na Českokrumlovsku. V provedeném kvalitativním výzkumu je pět dotazovaných vyučeno a jeden má střední školu s maturitou. Aktuálně vykonávají profese ve stavebnictví, lesní dělnice, pokojské, zahradnice a pracovníka dřevovýroby. Všichni komunikační partneři potvrdili, že po ukončení zaměstnání bývají v evidenci úřadu práce, zpravidla od jednoho do čtyř měsíců. Avšak z jejich strany dosud nedošlo k žádné změně takovým způsobem, aby této skutečnosti zabránili a mohli být zaměstnaní celoročně. O zvýšení kvalifikace oslovené osoby zpravidla neuvažují, ale tři z nich uvedly, že by v budoucnu nastoupily na rekvalifikaci.

Také jsem se zaměřila na skutečnost, kterou uvádí Buchtová et al. (2013), Krebs et al. (2005) i mnoho dalších autorů, a to, že ztráta práce znamená pro jedince stresující životní událost, jejímž důsledkem může docházet ke vzniku psychologických či jiných zdravotních obtíží. Podle Matouška et al. (2005) při ztrátě zaměstnání rovněž dochází k sociální izolaci či k sociálnímu selhání jedince. Takovéto problémy zkoumaní jedinci příliš nezaznamenali. Komunikační partnerky 3, 4 a 5 připustily špatné pocity, myšlenky či nejistotu, ale větší psychické potíže neuvedly. Dotazovaní KP 1, 2 a 4 však v období své nezaměstnanosti pociťují zvýšení váhy. Komunikační partner 6 dokonce uvedl, že v období, kdy nevykonává činnost, se cítí psychicky i fyzicky lépe.

Dle Krebse et al. (2005) má nezaměstnanost také vliv na životní úroveň, protože dochází ke ztrátě příjmu a vede často k chudobě. Tato skutečnost se výzkumným šetřením

potvrdila. Přestože proti výši podpory v nezaměstnanosti dotazovaní neměli výhrady, ke své celkové finanční situaci se nevyjádřili příliš optimisticky. Příkladně se k tomu, že v období nezaměstnanosti by zřejmě měli problém s mimořádnými výdaji. KP 1 až 5 uvedli, že jsou nuceni se v období nezaměstnanosti výrazně uskromnit, dotazovaný KP 6 uvedl, že je nucen se uskromnit trochu. Dle Krebse et al. (2005) nezaměstnanost rovněž vede k sociálnímu vyloučení. Tato skutečnost se u sezónně nezaměstnaných osob nepotvrdila, neboť doba jejich nezaměstnanosti není tak dlouhá, aby měla výrazný sociální dopad. Dotazovaní uváděli, že nepocítují změnu vztahů či negativní reakce a tlak okolí z důvodu jejich nezaměstnanosti.

S touto výzkumnou otázkou souvisí první hypotéza, ve které předpokládám, že osoby, které se po ukončení sezóny staly nezaměstnanými, neočekávají od úřadu práce zprostředkování zaměstnání z důvodu opětovného nástupu do svého předchozího zaměstnání. Jak bylo zjištěno z dotazníkového šetření, všech 100 % pracovníků potvrdilo, že se jim nedaří sezónně nezaměstnané osoby umisťovat do zaměstnání, přestože s těmito osobami aktivně pracují, a přestože jim nabízejí zaměstnání, která jsou v evidenci volných pracovních míst (potvrdilo 81,8 % pracovníků). Všechny pracovnice se také domnívají, že sezónně nezaměstnaní uchazeči nemají o zprostředkování zaměstnání zájem. Rovněž z výsledků rozhovorů vyplynulo, že pokud mají sezónně nezaměstnaní určitou jistotu v tom, že na jaře opět nastoupí do původního zaměstnání, tak nemají zájem o zaměstnání nabízené úřadem práce. Takový zájem by měli pouze v případě ztráty svého zaměstnání.

Ve druhé hypotéze předpokládám, že pokud jsou sezónně zaměstnané osoby ve svém zaměstnání spokojeny a zaměstnavatelem dostatečně motivovány, po překlenutí zimního období na úřadu práce se vrací zpět ke stejnému zaměstnavateli. Tuto skutečnost potvrdilo všech 100 % zaměstnavatelů, z nichž 61,1 % uvedlo, že jejich původní zaměstnanci k nim určitě nastupují zpět a 38,9 % uvedlo, že nastupují spíše zpět. Zároveň 72,2 % zaměstnavatelů potvrdilo, že své zaměstnance různými způsoby motivují, ať už různými benefity, finančním ohodnocením či odpovídajícím výdělkem. Rovněž výsledky rozhovoru s komunikačními partnery tuto hypotézu potvrdily, neboť čtyři z nich uvedli, že jsou v zaměstnání spokojeni a dvě komunikační partnerky, které vykonávají práci

v lese a v zahradnictví uvedly, že spokojené jsou, ale práce je těžká a někdy je to náročné, což samozřejmě souvisí s fyzickou náročností dané profese.

Třetí výzkumná otázka si kladla za cíl zjistit, jaké jsou názory na řešení problematiky sezónní (ne)zaměstnanosti u relevantních aktérů. Z výzkumu provedeného se zaměstnavateli vyplynulo, že by v zimním období uvítali více zakázek. K tomu, aby mohli své zaměstnance nechat celoročně zaměstnané, by jim pomohl kurzarbeit či podobný příspěvek poskytovaný státem, který by mohli v zimním období využít. Není v silách člověka změnit klimatické podmínky, ale jak z výzkumu vyplynulo, pokud by zaměstnavatelé byli ze strany státu více podporováni, nemuseli by své zaměstnance po ukončení sezóny propouštět. Domnívám se, že pokud by bylo zaměstnavatelům umožněno čerpat určitou formu příspěvku na zaměstnance, pro které nemají práci v zimním období, nemuseli by se tyto evidovat na úřadu práce, čímž by odpadlo mnoho administrativy a problémů spojených se snahou úřadu tyto osoby zaměstnat a neochotou sezónně nezaměstnaných zaměstnání od úřadu práce přijmout. Těmto osobám by tudíž nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti a peníze, které by stát na této podpoře ušetřil, by mohl použít ve prospěch již zmíněného příspěvku pro zaměstnavatele, respektive pro jejich zaměstnance.

9 Závěr

Tato bakalářská práce si kladla za cíl zjistit, jaký vliv má sezónní zaměstnanost na zaměstnanost a kvalitu života dotčených osob na Českokrumlovsku v období posledních dvou let, a to z pohledu sezónně nezaměstnaných osob, z pohledu zaměstnavatelů a z pohledu pracovníků úřadu práce. Tohoto cíle jsem se snažila dosáhnout získáním odpovědí na výzkumné otázky. Pokusila jsem se rovněž najít možná řešení problematiky sezónní nezaměstnanosti a stanovit koncepční a metodický návrh, jak se sezónně nezaměstnanými uchazeči na Českokrumlovsku pracovat a jak alespoň částečně eliminovat jejich počet.

Jak bylo výzkumem zjištěno, osoby, které jsou v zimním období na přechodnou dobu vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání, fakticky nežádají o zprostředkování zaměstnání, potřebují pouze překlenout svoji dočasnou nezaměstnanost. Snahu úřadu práce o umístění do celoročního zaměstnání většinou odmítají z důvodu opětovného nástupu do svého původního zaměstnání. Komunikační partneři nejčastěji zmiňují, že jsou takto v podstatě spokojeni a o změně zaměstnání příliš neuvažují nebo se k ní dosud neodhodlali. Také bylo zjištěno, že vliv sezónní zaměstnanosti na kvalitu života dotčených osob je záležitostí velice individuální, neboť následnou nezaměstnanost každý prožívá jinak. Pro někoho období nezaměstnanosti znamená výhodu v podobě volného času, kdy se může věnovat různým aktivitám, rodině či odpočinku, pro jiného znamená více času na přemýšlení o vlastních problémech, čímž může inklinovat k psychickým potížím. Co se týče finanční stránky, ta v období nezaměstnanosti není příliš příznivá, ale přestože se dotazovaní musí uskromnit, poskytovaná podpora v nezaměstnanosti je pro ně dostačující.

Pracovnice úřadu práce se přiklání k tomu, aby byla možnost ponechat takové osoby v zaměstnání celoročně, čímž by se snížila zátěž pracovníků v zimním období.

Oslovení zaměstnavatelé se vyjádřili, že nemohou své zaměstnance nechat v zaměstnání celoročně převážně z důvodu klimatických podmínek a úbytku zakázek v zimním období. Aby nemuseli propouštět své zaměstnance, uvítali by právě zvýšení počtu zakázek nebo příspěvek od státu.

Dále se pokusím uvést návrh na řešení této problematiky.

V současné době by zaměstnanci úřadu práce mohli věnovat více pozornosti sezónně nezaměstnaným uchazečům a intenzivněji s nimi pracovat takovým způsobem, aby došlo k jejich celoročnímu umístění na trhu práce. Avšak, v případě, že o toto nebude ze strany uchazečů zájem a v důsledku odmítnutí nabízeného zaměstnání dojde k jejich sankčnímu vyřazení z evidence, povede tato skutečnost sice ke snížení počtu registrovaných sezónně nezaměstnaných osob na Českokrumlovsku, ale nepovede ke snížení obecné míry nezaměstnanosti, protože tyto osoby by zůstaly nezaměstnané po dobu, dokud by se nevrátily zpět ke svému zaměstnání. Také je potřeba si uvědomit, že takové osoby by přišly o podporu v nezaměstnanosti a o platbu zdravotního a sociálního pojištění, což by na ně mělo velice negativní dopad.

Vzhledem k tomu, že sezónní nezaměstnanost je krátkodobou nezaměstnaností, která trvá pouze několik měsíců, pro její řešení úřad práce nemůže nabídnout příliš nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje bývají zpravidla vázány na delší dobu evidence, např. 5 a více měsíců a tuto podmínku sezónně nezaměstnané osoby nesplňují. Domnívám se, že by bylo vhodné navýšit objem prostředků na podporu aktivní politiky zaměstnanosti takovým způsobem, aby mohly být použity právě pro snížení sezónní nezaměstnanosti, např. finančně podpořit zaměstnavatele, aby nebyli nuceni v zimním období propouštět své zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečně činné, které by díky příspěvku od státu nemusely přerušovat svou činnost.

Pokud by ze strany státu byly poskytovány prostředky na udržitelnost zaměstnání, zabránilo by se účelovým evidencím, díky kterým je sezónně nezaměstnaným osobám nejen poskytována podpora v nezaměstnanosti, ale rovněž je jim hrazeno zdravotní a sociální pojištění. Odpadly by administrativní záležitosti spojené s ukončením a následným obnovením pracovního poměru a rovněž administrativní zátěž s vedením sezónně nezaměstnaných osob jako uchazečů o zaměstnání. V zimním období by se tímto výrazně snížilo zatěžování pracovníků Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Českém Krumlově.

10 Seznam použitých zdrojů

1. ACHDUT, N. REFAELI, T., © 2020. *Unemployment and Psychological Distress among Young People during the COVID-19 Pandemic: Psychological Resources and Risk Factors*. International Journal of Environmental Research and Public Health [online]. Vol. 1, Issue 1. [cit. 30.11.2020]. ISSN 1660-4601. Dostupné z: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=12&sid=c9291978-48e0-4eb3-a892-5cc1a713d084%40pdc-v-sessionmgr02&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=cmedm&AN=33007892>
2. BUCHTOVÁ, B. et al., 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
4. ČESKÝ KRUMLOV, © 2006–2020. *Český Krumlov info*. [online]. [cit. 26.10.2020]. Dostupné z: <http://www.ckrumlov.info/docs/cz/zakinf.xml>
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2014. *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 30.11.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1132-06-za_rok_2005-3_3__nezamestnanost
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2015. *Metodika ukazatelů (nejdůležitější údaje)*. [online]. [cit. 30.11.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/metodika-ukazatelu-nejdulezitejsi-udaje#podil_nezamestnanych%20osob_na_obyvateľstvu_ve_veku_15_64_let
7. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2016. *Přehled prostorových jednotek – Jihočeský kraj*. [online]. [cit. 23.4.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/mapy>
8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2020. *Charakteristika okresu Český Krumlov*. [online]. [cit. 30.11.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_okresu_ck

9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2020. *Výběrové šetření pracovních sil*. [online]. [cit. 30.11.2020].
Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil
10. DOUBRAVOVÁ, D., 2014. *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie*. Schola Empirica. 188 s. ISBN 978-80-905748-0-9.
11. EUROPEAN COMMISSION, © 2020. *European employment strategy*. [online]. [cit. 11.12.2020].
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=101>
12. EUROPEAN COMMISSION, © 2020. *European network of Public Employment Services*, [online]. [cit. 1.12.2020].
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>
13. EUROPEAN COMMISSION, © 2020. *The European Semester*. [online]. [cit. 11.12.2020].
Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en
14. HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 4. přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál. 437 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
15. HOLMAN, R., 2016. *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C.H. Beck. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.
16. KACZOR, P., 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
17. KACZOR, P., 2015. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. 269 s. ISBN 978-80-245-2096-4.
18. KREBS, V. a kol., 2005. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, 502 s. ISBN 80-7357-050-5.
19. KREBS, V. a kol., 2015. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. 566 s. ISBN 978-80-7478-291-2.

20. LIPOVSKÁ, H., 2017. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada. 252 s. ISBN 978-80-271-0120-7.
21. MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. přepracované vydání. Praha: SLON. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
22. MAREŠ, P., 2015. *Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS*. Brno: Masarykova univerzita. 510 s. ISBN 978-80-210-6362-4.
23. MATOUŠEK, O. a kol. 2001. *Základy sociální práce*. Praha: Portál. 309 s. ISBN 80-7178-473-7.
24. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J., 2005. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
25. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. © 2017–2021. *Nezaměstnanost – měsíční* [online]. [cit. 10.4.2021].
Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>
26. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, © 2020. *Přeshraniční pracovníci (tzv. pendleři)*. [online]. [cit. 30.11.2020].
Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/preshranicni-pracovnici-tzv-pendleri.aspx>
27. MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Grada Publishing, a.s. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
28. NOVÁK, V., VOKOUN, M., STELLNER, F., VOCHOZKA, M., ZEMAN, R., 2016. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Setoutbooks. 288 s. ISBN 978-80-86277-81-3.
29. PAVELKA, T., 2007. *Makroekonomie: Základní kurz*. Slaný: Melandrium. 278 s. ISBN 80-86175-58-4.
30. PES NETWORK: EUROPEAN NETWORK OF PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES, © 2020. *Seasonal Unemployment in Europe – an Opportunity for Increased Collaboration between the European Public Employment Services?* [online]. [cit. 1.12.2020].
Dostupné z: <https://www.pesnetwork.eu/2020/01/19/seasonal-unemployment/>
31. SOUKUP, J., 2010. *Makroekonomie*. Praha: Management Press. 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.

32. ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol., 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 2. vydání. Praha: Portál. 377 s. ISBN 978-80-262-0644-6.
33. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, © Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 11.12.2020]
Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
34. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., 1993. *Listina základních práv a svobod* [online]. [cit. 26.11.2020]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 1, s. 17-24. ISSN 1211-1244.
Dostupné z: aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
35. VOKOUN, M., 2017. *Analýza současného trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falc*. Praha: Setoutbooks. 159 s. ISBN 80-86277-785-2.
36. VRBKOVÁ, K., 2010. Význam zaměstnání pro zdravotně postižené a jejich užívání programů aktivní politiky zaměstnanosti. In: WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita. s. 69-84. ISBN 978-80-210-5352-6.
37. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004. [online]. [cit. 26.11.2020]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 22, s. 841-904. ISSN 1211-1244.
Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2004&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=10>

11 Seznam příloh

Příloha 1

Rozhovor se sezónně nezaměstnanými UoZ

Otázky rozhovoru:

1) Jaké jsou základní údaje o respondentech a jejich rodinný život?

- Uvedu Vaše pohlaví, dále bych se chtěla zeptat, kolik je Vám let a na Vaše bydliště.
- Jaký je Váš rodinný stav?
- Mohu se Vás zeptat, jestli máte děti? V případě, že ano, můžete mi říci, kolik jich máte a kolik je jim let?

2) Jaké je vzdělání respondentů a jaké zaměstnání vykonávají?

- Řeknete mi, jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a obor tohoto vzdělání?
- Jakou profesi aktuálně vykonáváte a jak dlouhou dobu ji vykonáváte?
- Jaké profese jste vykonávala dříve?
- Nacházíte uspokojení ve Vašem současném zaměstnání, nebo byste chtěl/a zaměstnání změnit?
- Také bych se Vás ráda zeptala, zda ovlivnila epidemie covid-19 Vaše zaměstnání. Můžete mi říci jakým způsobem?

3) Jak respondenti řeší období nezaměstnanosti?

- Můžu se Vás zeptat, zda býváte pravidelně nezaměstnaný/á nebo je toto Vaše první zkušenost s nezaměstnaností?
- Jak často jste dříve měnil/a své zaměstnání?
- A jak je to v současné době? Musel/a jste opět po ukončení sezóny ukončit své zaměstnání?
- Řeknete mi, z jakého důvodu v zimním období přerušujete své zaměstnání?

- Po dobu své nezaměstnanosti býváte evidován/a na úřadu práce? V případě, že ano, jak dlouho?
- Jak hodnotíte přístup úřadu práce k Vaší osobě? Můžete rozvést, jak k Vám úřad práce přistupoval v předchozích evidencích a jak je to nyní?
- Pomohl Vám úřad práce nějakým způsobem? Např. poskytnutí nějakého příspěvku, rekvalifikace, poskytnutí důležitých informací, pomoc se sepsáním životopisu apod.
- Nastoupil/a byste do zaměstnání, které by Vám bylo nabídnuto úřadem práce?

4) Jak respondenti překlenují období nezaměstnanosti z finanční stránky?

- Můžu se Vás zeptat, zda v době své nezaměstnanosti pobíráte podporu v nezaměstnanosti?
- Jak hodnotíte výši podpory v nezaměstnanosti?
- Jak hodnotíte Vaši celkovou finanční situaci (příjmy, úspory, jiný peněžní majetek)?
- Musel/a jste se v období nezaměstnanosti výrazně uskromnit?
- Musel/a jste si půjčit peníze v době své nezaměstnanosti?

5) Jsou respondenti ochotni vyřešit svou sezónní nezaměstnanost?

- Spatřujete v sezónní nezaměstnanosti nějaké výhody?
- Uvažoval/a jste v současné době o tom, že byste změnil/a své zaměstnání, tak abyste se sezónní nezaměstnanosti vyhnul/a?
- Uvažoval/a jste o tom, že byste si zvýšil/a vzdělání, abyste mohl/a být celoročně zaměstnán/a?
- Chtěl/a byste se rekvalifikovat, abyste mohl/a být celoročně zaměstnán/a?

6) Jaké mají respondenti subjektivní pocity v období své nezaměstnanosti?

- Mění se Vaše mezilidské vztahy v období Vaší nezaměstnanosti?
- Pociťujete nějaký tlak okolí v období Vaší nezaměstnanosti?
- Dotýká se Vás nezaměstnanost po psychické nebo fyzické stránce?
- Jak se cítíte na úřadu práce za přítomnosti ostatních klientů? Např. když s nimi čekáte na chodbě, než Vás přijme zprostředkovatelka.
- Věnujete se v období nezaměstnanosti např. koníčkům nebo jiným aktivitám?

7) Závěr

- Chtěl/a byste k rozhovoru ještě něco dodat?

Příloha 2

Dotazník pro zprostředkovatelky Kontaktního pracoviště Český Krumlov

Práce se sezónně nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání

Vážené kolegyně,

ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který je důležitý pro mou bakalářskou práci týkající se sezónní nezaměstnanosti na Českokrumlovsku. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze ke studijním účelům. Vyplnění Vám nezabere déle než 10 minut.

Děkuji za Váš čas, Jaroslava Houšková.

*Povinné pole

1. Máte zkušenost se sezónně nezaměstnanými klienty úřadu práce? *

- Ano
- Ne

2. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla kladně, pokuste se odhadnout, kolik procent sezónně nezaměstnaných uchazečů se Vám každý rok opakovaně vrací zpět do evidence.

- Méně než 20 %
- 20-50 %
- 51-80 %
- Více než 80 %

3. Kolik měsíců nejčastěji bývají sezónně nezaměstnané osoby vedeny v evidenci úřadu práce? *

Vaše odpověď

4. V jakých oborech tyto osoby zpravidla pracují? *

- Zemědělství, lesnictví, rybářství
- Stavebnictví
- Těžba a dobývání
- Ubytování, stravování a pohostinství
- Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- Jiné:

5. Nabízíte sezónně nezaměstnaným uchazečům zaměstnání, která jsou v evidenci volných pracovních míst úřadu práce? *

- Ano
- Ne

6. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla kladně, uveďte prosím, zda se Vám daří tyto osoby umisťovat do zaměstnání.

- Ano
- Ne

7. Domníváte se, že sezónně nezaměstnaní uchazeči mají zájem o zprostředkování zaměstnání? *

- Ano
- Ne

8. Máte k sezónně nezaměstnaným osobám stejný přístup jako k ostatním uchazečům o zaměstnání? *

- Ano
- Ne

9. Pokud jste na přechozí otázku odpověděla záporně, upřesněte prosím, v čem se práce se sezónně nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání odlišuje od práce s ostatními uchazeči.

Vaše odpověď

10. Souhlasíte s tvrzením, že tyto osoby mají zájem pouze o překlenutí zimního období na úřadu práce formou platby pojištění a pobírání podpory v nezaměstnanosti? *

- Ano
- Ne

11. Ze zkušenosti úřadu práce vyplývá, že sezónně nezaměstnaní přeshraniční pracovníci pobírají zpravidla maximální výši podpory v nezaměstnanosti, tj. 20075 Kč. Domníváte se, že takováto výše podpory tyto osoby motivuje k hledání zaměstnání v období jejich sezónní nezaměstnanosti? *

- Určitě ano
- Spíše ano
- Ani ano ani ne
- Spíše ne
- Určitě ne

12. Můžete sezónně nezaměstnaným osobám nabídnout nějaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti? V případě, že ano, vyberte jaké. *

- Rekvalifikace
- Společensky účelné pracovní místo
- Veřejně prospěšné práce
- Investiční pobídky
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Sezónně nezaměstnaným osobám není možné nabídnout žádný z výše uvedených nástrojů

13. Jaké další služby můžete sezónně nezaměstnaným uchazečům nabídnout? *

Vaše odpověď

14. Je Vaše pracovní vytíženost během zimního období vyšší než během letního období? *

- Ano
- Ne

15. Uveďte tři měsíce, ve kterých se cítíte nejvíce vytížená: *

- Leden
- Únor
- Březen
- Duben
- Květen
- Červen
- Červenec
- Srpen
- Září
- Říjen
- Listopad
- Prosinec

16. Jste dostatečně motivována Vaším zaměstnavatelem, abyste práci během zimního období lépe zvládala? *

- Ano
- Ne

17. Co byste v souvislosti se sezónně nezaměstnanými uchazeči ráda změnila? *

Vaše odpověď

18. Jak dlouho jste zaměstnána na Úřadu práce ČR? *

Vaše odpověď

19. Jaký je Váš věk? *

Vaše odpověď

Příloha 3

Dotazník určený pro zaměstnavatele

Sezónní zaměstnávání pracovníků

Vážení respondenti, jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a zabývám se sezónní nezaměstnaností na Českokrumlovsku. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku pro potřeby mé bakalářské práce zaměřené na výše uvedenou problematiku. Vyplnění dotazníku je zcela dobrovolné a anonymní. Dotazník bude sloužit pouze ke studijním účelům. Vyplnění Vám nezabere déle než 10 minut. Děkuji za Váš čas, Jaroslava Houšková.

*Povinné pole

1. Vyberte ekonomickou činnost, kterou se Vaše společnost zabývá. *

- Zemědělství, lesnictví, rybářství
- Stavebnictví
- Těžba a dobývání
- Ubytování, stravování a pohostinství
- Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- Jiné:

2. Kolik máte zaměstnanců? *

- 1-10
- 11-50
- Více než 50

3. Jaké profese převážně vykonávají Vaši zaměstnanci? *

Vaše odpověď

4. Jaké z následujících možností zpravidla využíváte při nedostatku zakázek či pracovních příležitostí v zimním období? *

- Poskytnu zaměstnancům placenou dovolenou
- Poskytnu zaměstnancům neplacenou dovolenou
- "Pošlu" zaměstnance na úřad práce
- Jiné:

5. Co by Vám pomohlo k tomu, abyste mohli zaměstnat své zaměstnance celoročně? *

- Více zakázek
- Kurzarbeit nebo podobný příspěvek
- Jiné:

6. Je Vám známo, že v případě ukončení pracovního poměru dohodou, je uchazečům o zaměstnání poskytnuta podpora v nezaměstnanosti v nižší výši, tj. pouze 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku po celou podpůrnou dobu? *

- Ano
- Ne

7. Jste nuceni propouštět Vaše zaměstnance v zimním období každoročně? *

- Ano
- Ne

8. Nastupují Vaši propuštění zaměstnanci k Vaší firmě většinou zpět? *

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

9. Motivujete Vaše zaměstnance, aby k Vám nastupovali zpět a nepřešli k jinému zaměstnavateli? *

- Ano
- Ne

10. V případě, že jste na předchozí otázku odpověděl/a kladně, uveďte prosím, jak tyto zaměstnance motivujete, aby k Vám nastoupili zpět?

Vaše odpověď

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku. Nyní prosím vyberte, zda máte nebo nemáte zájem o zaslání výsledků. *

- Mám zájem o zaslání výsledků
- Nemám zájem o zaslání výsledků

V případě, že máte zájem o zaslání výsledků, uveďte prosím svou e-mailovou adresu.

12 Seznam obrázků

| | |
|---|----|
| Obrázek 1 Mapa okresu Český Krumlov..... | 27 |
| Obrázek 2 Délka aktuálně vykonávané profese komunikačních partnerů..... | 39 |
| Obrázek 3 Odhad zprostředkovatelek opakovaného návratu UoZ do evidence..... | 50 |
| Obrázek 4 Nabídka zaměstnání sezónně nezaměstnaným UoZ | 52 |
| Obrázek 5 Motivace maximální výše PvN k hledání zaměstnání | 54 |
| Obrázek 6 Tři nejvytíženější měsíce podle zprostředkovatelek | 56 |
| Obrázek 7 Délka zaměstnání zprostředkovatelek na ÚP ČR..... | 57 |
| Obrázek 8 Věková kategorie zprostředkovatelek | 57 |
| Obrázek 9 Přehled ekonomických činností oslovených firem..... | 58 |
| Obrázek 10 Počet zaměstnanců oslovených firem | 59 |
| Obrázek 11 Možnosti, které by firmám pomohly k celoročnímu zaměstnávání | 62 |
| Obrázek 12 Nutnost každoročního propouštění zaměstnanců | 63 |
| Obrázek 13 Nástup zaměstnanců zpět ke stejným zaměstnavatelům | 64 |

13 Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1 Srovnání PNO v okrese Český Krumlov a v Jihočeském kraji | 29 |
| Tabulka 2 PNO v okrese Český Krumlov | 29 |
| Tabulka 3 Základní údaje o komunikačních partnerech | 37 |
| Tabulka 4 Vzdělání komunikačních partnerů | 38 |
| Tabulka 5 Aktuální a předchozí zaměstnání komunikačních partnerů | 38 |
| Tabulka 6 Spokojenost komunikačních partnerů s aktuálním zaměstnáním | 40 |
| Tabulka 7 Zkušenost komunikačních partnerů s nezaměstnaností | 41 |
| Tabulka 8 Četnost změny zaměstnání komunikačních partnerů | 42 |
| Tabulka 9 Délka evidence komunikačních partnerů na úřadu práce | 43 |
| Tabulka 10 Hodnocení výše PvN komunikačními partnery | 45 |
| Tabulka 11 Finanční situace komunikačních partnerů | 46 |
| Tabulka 12 Výhody sezónní nezaměstnanosti podle komunikačních partnerů | 48 |
| Tabulka 13 Vliv sezónní nezaměstnanosti na zdraví komunikačních partnerů | 49 |
| Tabulka 14 Vykonávané profese v oslovených firmách | 60 |
| Tabulka 15 Možnosti firem při nedostatku zakázek či pracovních příležitostí | 61 |
| Tabulka 16 Motivace zaměstnanců | 65 |

14 Seznam zkratek

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

H – hypotéza

KP – komunikační partner

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PNO – podíl nezaměstnaných osob

PvN – podpora v nezaměstnanosti

UoZ – uchazeč o zaměstnání

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

ÚSO – úplné střední odborné (vzdělání)

VO – výzkumná otázka