



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Studies

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Zdravotně sociální fakulta  
Katedra právních oborů, řízení a ekonomiky

Bakalářská práce

# Možnosti mladých lidí do 30 let při uplatnění na trhu práce v okrese Písek

Vypracovala: Zuzana Kabátová  
Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

České Budějovice 2014

## **Abstrakt**

Bakalářská práce na téma Možnosti mladých lidí do 30 let při uplatnění na trhu práce v okrese Písek se zabývá problematikou nezaměstnanosti u cílové skupiny mladých lidí, problémy s jejich uplatněním na trhu práce a strukturou volných míst v porovnání s kvalifikačními kritérii u dané skupiny v okrese Písek. Nezaměstnanost je v této práci považována za velmi závažný ekonomický, psychologický a sociální problém nejen pro společnost ale i pro jedince. Uplatnění lidí na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Absolventi škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také nejsou dostatečně obeznámeni s trhem práce a požadavky zaměstnavatelů na budoucí zaměstnance. Často příčinou jejich nezaměstnanosti jsou i jejich nereálné představy.

V teoretické části je vysvětlen fenomén nezaměstnanosti, jsou konfrontovány jednotlivé druhy nezaměstnanosti od frikční, cyklické, sezónní až po neúplnou nezaměstnanost. Dále je srovnávána dobrovolná od nedobrovolné nezaměstnanosti, kdy často příčinou setrvávání mladých lidí na úřadu práce je i dobrovolná nezaměstnanost. Další teoretická část je věnována charakteristice trhu práce, nabídkou a poptávkou po pracovní síle, nabídkou na trhu práce a nabídkou studijních oborů, neboli aby počty absolventů jednotlivých oborů byly v rovnováze s potřebami trhu práce. Zvýšená pozornost je věnována významu práce pro mladého člověka, která je podmínkou osamostatnění se a přebírání zodpovědnosti za vykonanou činnost.

Dlouhodobá nezaměstnanost u mladých lidí může často vést k naučené bezmocnosti. Zvláště u lidí s nízkou kvalifikací a mnoha neúspěchy najít si pracovní místo dochází k rezignaci na hledání zaměstnání. Nezaměstnanost mladých lidí může mít i politické důsledky, kdy nespokojení jedinci jdou do náboženských či sociálních protestů a obrací se k extremismu, jako například k fašismu apod. Problém nezaměstnanosti mladých lidí se stal již natolik závažným, že se o něj začala zajímat i Evropská unie. Podle jednoho z návrhů Evropského parlamentu by měli stát mladým lidem garantovat jistotu práce, nabídku rekvalifikačních kurzů nebo pracovních stáží.

Tato opatření by měla přispět k prevenci nezaměstnanosti u této cílové skupiny. 1. Část je věnována i Strategii Evropy 2020, jedná se o strategický plán hospodářského a sociálního rozvoje, který navazuje na Lisabonskou strategii. Cílem je dosáhnout hospodářského růstu Evropské unie založeném na principech znalostí ekonomiky. V souladu se Strategií Evropa 2020 schválila vláda České republiky 7. června 2010 některé hlavní národní cíle a podcíle Strategie Evropa 2020. V oblasti zaměstnanosti je jedním z cílů i snížení míry nezaměstnanosti mladistvých a mladých lidí od 15 do 24 let o třetinu (vzhledem k roku 2010). V teoretické rovině je podrobněji analyzována míra nezaměstnanosti absolventů středních škol, která je v České republice téměř dvojnásobně vyšší než celková míra nezaměstnanosti a u mladých absolventů vysokých škol až čtyřnásobná. Pozornost je v práci věnována analýze struktury volných pracovních míst v okrese Písek. Cílem praktické části bylo zjistit, jaké jsou představy mladých lidí o zapojení do trhu práce a zda odpovídají podmínkám a jejich možnostem, zda hledají zaměstnání pouze ve vystudovaném oboru a případně zda mají zájem o rekvalifikaci. K ověření hypotéz bylo využito dotazníkového šetření. Praktická část práce uvádí výsledky plošného výzkumu, výzkum probíhal formou anonymního dotazníku. V dotazníkovém šetření bylo zjišťováno vzdělání cílové skupiny mladých lidí do 30 let, jejich znalosti a dovednosti v oblasti jazyků, počítačových dovedností a řízení motorových vozidel. Dále pak na ochotu absolventů pracovat i ve směnném provozu, v místě se služebními cestami, charakteru pracovní činnosti i ochotě pracovat mimo obor své kvalifikace. Ověřovány byly i jejich představy o nejbližší budoucnosti, tj. zájem v co nejbližší době nastoupit do zaměstnání, vlastní aktivita při hledání volného místa, snaha si rozšířit kvalifikaci. Dotazník byl zaměřen na subjektivní zjištění příčin nezaměstnanosti a představě o výši platu. Nejvyšší procento nezaměstnaných bylo u skupiny mladých lidí se středním odborným vzděláním. Celkem 66% respondentů má řidičský průkaz, u počítačových dovedností se nevyskytl ani jeden respondent s absencí počítačové gramotnosti. 31% respondentů ovládá na průměrné úrovni dva cizí jazyky. Práci pouze v oboru získané kvalifikace hledá 12% respondentů, ostatní jsou ochotni nastoupit i na místa v jiném oboru. Hlavní příčinu nezaměstnanosti vidí mladí lidé v nedostatku praxe. Představa o minimální mzdě se pohybovala od 11 až

do 15 tisíc Kč. Závěrem jsou poskytnuty některá doporučení zaměřená na prevenci nezaměstnanosti zejména se zaměřením na získání praktických dovedností a návyků.

## **Abstract**

The Bachelor's thesis called "Opportunities of young people up to the age of 30 on the labour market in Písek district" deals with the unemployment issue of young people target group, problems with their placement on the labour market and the structure of vacancies in comparison with qualification criteria in a set group in Písek district. Unemployment is considered to be a very serious economic, psychological and social problem for both the society and an individual. Job placement on the labour market is conditioned by several characteristics such as age, health state, education, personality dispositions, gender, ethnic group affiliation. Fresh graduates applying for their first job are considerably disadvantaged in competition with other applicants. They lack of job experience as well as basic working habits; what is more, they fail in being acknowledged with the labour market and employers' requirements on their future employees. Their unreal visions often contribute to their unemployment, too.

Theoretical part clarifies the phenomenon of unemployment and various types of unemployment from frictional, cyclical, seasonal to structural unemployment are confronted. Furthermore, voluntary and involuntary unemployment is compared, because voluntary unemployment is considered to be a frequent cause of long-term registration of young people at job centres. The other theoretical part deals with labour market in general, supply and demand of workforce, job offers and study programmes offers so that there is an equilibrium of the number of graduates at various specialisations and demands of labour market. More attention is paid to the importance of work for a young person, which is the precondition for one's independence and taking over the responsibility for work done.

Long-term unemployment with young people can often lead to trained impotence. People with low qualifications and several failures in finding a job placement can suffer from resignation to look for a job. Young people's unemployment can result in political consequences, when dissatisfied individuals join religious and social protests and turn to extremism, e.g. fascism etc. The problem of young people and unemployment has become so serious that European Union decided to deal with it. One proposal of European Parliament suggests that the state ought to guarantee young people the

security for work, offers of requalification courses or work internships. These measures ought to contribute to the prevention of unemployment within this target group.

One part of the thesis concerns to the Strategy Europe 2020, which is a strategic plan of economic and social development that follows the Lisbon strategy. The aim is to reach economic growth of European Union based on the principles of knowledge the economy. In accordance with the Strategy Europe 2020, the Czech Republic government passed some major national goals and sub-goals of the Strategy Europe 2020 on 7<sup>th</sup> June 2010. One of the goals covers the field of employment and considers decreasing the unemployment rate of juvenile and young people between the ages of 15 and 24 by a third (compared with the year 2010).

On the theoretical level, the unemployment rate of secondary schools graduates is described in greater detail, which is almost twice as high as the whole unemployment rate and is even four times higher with young university graduates in the Czech Republic.

The thesis focuses on analysis the structure of vacancies in Písek district.

The aim of the practical part of the thesis was to find out what visions of young people concerning to their involvement in labour market are like, if they correspond with their conditions and capabilities, whether they look for jobs entirely in their field of study or they are interested in requalification if needed. Questionnaire survey was used for confirmation the hypothesis. The practical part states the results of field research which was carried out in the form of anonymous questionnaire.

The questionnaire survey inquired about education of the target group of young people up to the age of 30, their knowledge and skills in the fields of foreign languages, computer literacy and driving vehicles. The survey inquired about the graduates' willingness to work in shifts, in jobs involving business trips, in various working environments as well as their willingness to work aside their qualification fields. Their near-future visions were verified, i.e. the interest in early job placement, their own activity in looking for a job, the effort to enlarge their qualifications. The questionnaire was focused on subjective determination of causes of unemployment and the ideas of the pay.

The highest percentage of the unemployed occurred in the group of young people with secondary professional education. In total, 66% of respondents own a driving licence, there was no respondent with the absence of computer literacy. 31% of respondents can speak two foreign languages on an average basis. 12% of respondents are looking for a job entirely within the acquired qualification, the rest of them are willing to get a job in different fields. These young people feel the main cause of unemployment is the lack of experience. Their ideas of minimum wage ranged from 11,000 Kč up to 15,000 Kč.

The final part includes some recommendations aimed at prevention of unemployment particularly focused on acquiring practical skills and habits.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených 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 – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich 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 kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2.5. 2014

.....

Zuzana Kabátová



### **Poděkování**

Děkuji panu Ing. Ivanu Loukotovi, řediteli Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Českých Budějovicích za metodické vedení odbornou pomoc, za poskytované rady a cenné připomínky při konzultacích této bakalářské práce.

# **Obsah**

## **ÚVOD**

### **1. SOUČASNÝ STAV**

1.1 Druhy nezaměstnanosti

1.2 Trh práce

1.3 Problém nezaměstnanosti u mladých lidí do 30 let

1.4 Strategie Evropa 2020

1.5 Struktura nezaměstnanosti u mladých lidí ve věku do 30 let

1.6 Nabídka volných míst v okrese Písek

### **2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY**

2.1 Cíle práce

2.2 Hypotézy

### **3. METODIKA**

3.1 Metoda a technika sběru dat

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

### **4. VÝSLEDKY**

4.1 Délka doby, kdy osoby zůstávají v evidenci a kvalifikace (včetně nedokončených studií)

4.2 Představy nezaměstnaných mladistvých o další perspektivě

4.3 Bariéry bránící uplatnění mladých lidí do 30 let na trhu práce

### **5. DISKUSE**

### **6. ZÁVĚR**

### **7. SEZNAM INFORMAČNÍCH ZDROJŮ**

### **8. KLÍČOVÁ SLOVA**

### **9. PŘÍLOHY**

# Úvod

Pracovní uplatnění patří k základním individuálním i sociálním určením člověka. Od postavení v práci se odvozuje i sociální a ekonomický status jedince, často i jeho rodiny. Práce jako cílevědomá lidská činnost směřuje k vytváření materiálních a duchovních hodnot. V životě každého člověka hraje práce důležitou roli. Práce je výrazem uspokojení z tvůrčí činnosti a je rovněž primárním zdrojem materiálního zabezpečení života. Většinou si její hodnotu jedinec uvědomí, až ji ztratí. Práce je navíc výrazem sociálního postavení a osobní identity, je pramenem sociálních kontaktů. Je navíc základní jednotkou časové struktury dne a života vůbec.

Zvláště pro mladé lidi je pracovní uplatnění v počátcích jeho pracovní kariéry důležitým mezníkem mezi dětskou závislostí na rodičích a odpovědností za vlastní život v dospělosti. V životě mladého člověka tak práce hraje významnou roli, především v dospívání jeho osobnosti a individuality. Práce mladého člověka nejen uspokojuje, ale zároveň rozvíjí jeho potenciál, tj. jeho schopnosti, dovednosti a znalosti. Ale práce není jen odpovědnost a zkušenosti, práce nám poskytuje i příležitost potkávat se s jinými lidmi. Práce je také důležitá s hlediska struktury času.

Pro zpracování bakalářské práce jsem si zvolila téma: „*Možnosti mladých lidí do 30 let při uplatnění na trhu práce v okrese Písek*“, protože nezaměstnanost zejména absolventů škol je v současnosti velmi závažný celospolečenský problém. Zabývám se nezaměstnaností mladistvých, absolventů a mladých lidí do 30 let v regionu Písek a Milevsko. Pocházím z tohoto regionu a je mi proto dobře známa situace na tomto trhu práce i její důsledky. Cílem této bakalářské práce je zmapovat charakteristiku cílové skupiny, kvalifikační strukturu, postoje mladých lidí v evidenci kontaktních pracovišť úřadů práce k pracovnímu uplatnění včetně jejich pracovní motivace, subjektivních příčin jejich nezaměstnanosti a nastínit možná řešení tohoto problému. V návaznosti na zjištěnou situaci tato práce zároveň poukáže na některé negativní ekonomické, sociální i psychosociální důsledky mladých lidí plynoucí z nezaměstnanosti. Touto bakalářskou prací bych chtěla přispět k rozšíření poznatků o dané problematice, vyhodnotit dosavadní zkušenosti s nezaměstnanými absolventy škol a z nich plynoucí psychosociální dopady a navrhnout případně možná řešení. Myslím si, že lepší znalost

problematiky nezaměstnanosti mladých lidí může přispět k prevenci jejich nezaměstnanosti a ke zmírnění negativních dopadů nezaměstnanosti na ně a zároveň i na celou společnost. Při zpracování bakalářské práce čerpám z literatury týkající se daného problému a využívám rovněž podklady z kontaktních pracovišť daných úřadů práce.

Tato bakalářská práce se skládá z teoretické části, která je zaměřena na charakteristiku nezaměstnanosti a trhu práce, dále se zabývá problémy nezaměstnanosti u mladých lidí a nabídkou volných míst v regionu Písek. Praktická část formou anonymních dotazníků u mladistvých, absolventů škol a mladých lidí do 30 let v evidenci kontaktních pracovišť daných úřadů práce ověřuje hypotézy sledující délku doby nezaměstnanosti, představy mladých lidí o další pracovní perspektivě a jejich subjektivní názory na příčinu jejich nezaměstnanosti. V závěru je věnována pozornost konfrontaci výsledků výzkumu se situací na trhu práce v daném regionu a jsou naznačena možná východiska a řešení nezaměstnanosti mladých lidí.

# 1. SOUČASNÝ STAV

## 1.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme rozdělit do druhů podle několika kritérií. V první řadě je to délka doby, kdy je uchazeč bez zaměstnání a je registrován na úřadu práce. Definice délky dlouhodobé nezaměstnanosti se liší, obvykle se však za dlouhodobou považuje doba zařazení jednotlivce v databázi jeden rok. Dlouhodobá nezaměstnanost je nejvíce nebezpečným problémem trhu práce. Dlouhodobě nezaměstnaných lidí přibývá čím dál tím víc. Tento druh nezaměstnanosti nejvíce zatěžuje pasivní sociální politiku zaměstnanosti, zejména dávky podpor. Dlouhodobě nezaměstnaným hrozí více sociální exkluze, inklinují k drobné kriminalitě a extrémistickým názorům. V tomto druhu nezaměstnanosti hraje velkou roli čas. Dlouhodobě nezaměstnaní jedinci si zvyknou na velký objem volného času, omezené finanční zajištění i svou sociální pozici. Některým jedincům začne tato situace vyhovovat a změna těchto skutečností pak bývá těžko přijatelná. Díky současnému systému sociální sítě nejsou tito lidé nuceni hledat řešení této situace. V této situaci by mohla napomoci lepší provázanost vyplácení podpor a vstupu do rekvalifikačních kurzů. Lidé často rezignují při hledání práce z různých důvodů, jako např. péče o rodinu, opakující se neúspěch při hledání zaměstnání,... [31]

Dalšímu druhem nezaměstnanosti je nezaměstnanost rovnovážná neboli frikční. Jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou, v době kdy jednotlivec přechází z jednoho zaměstnání do druhého. Nebo pokud se rozhodne s prací přestat. [30]

Tato nezaměstnanost je přechodná a nemá dlouhého trvání. [8]

Frikční nezaměstnanost je definována časem, potřebným k nalezení nového zaměstnání, včetně získání informací a rozhodování o přijetí tohoto místa nebo časem na zvážení alternativ. Popřípadě přípravou na nástup do nového pracovního místa změnou bydliště či zajištěním dopravy apod. Frikční nezaměstnanost je důsledkem nedostatku pracovních příležitostí. [32]

Sezónní nezaměstnanost je charakteristická především svou závislostí na počasí, resp. na ročním období. Sezónní nezaměstnanost je také někdy spojována s frikční či

strukturální. Je spojována především se stavebními pracemi, správci lyžařských vleků a zemědělskými pracemi. [12]

Může být ale také ovlivněna měnicí se spotřebou v určitém období. Jako například vánoční a velikonoční svátky v cukrárenském odvětví. [32]

Strukturální nezaměstnanost vzniká útlumem či zánikem některých odvětví, zatímco jiná odvětví vznikají a expandují. Zvyšuje se poptávka po určitých profesích, u jiných klesá. Kvůli měnicím se požadavkům je třeba rekvalifikace nezaměstnaných jedinců, aby měli šanci se přizpůsobit požadavkům trhu a získat tak pracovní uplatnění. [27]

Ve strukturální nezaměstnanosti tedy máme na straně jedné nedostatek volných pracovních míst pro pracovníky s určitou kvalifikací, na straně druhé nedostatek kvalifikovaných sil v jiném druhu práce. [32]

Tento druh nezaměstnanosti je nejvíce charakteristický právě pro absolventy škol, proto je třeba sladit nabídky míst jednotlivých studijních oborů s nabídkami pracovních míst v daném oboru. [22]

Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky, vzniká totiž v období hospodářského poklesu. Ekonomický cyklus se skládá z období hospodářského růstu, prostřídáných obdobími stagnace či recese. V důsledku těchto změn vzniká cyklická nezaměstnanost. V období prosperity vznikají nové firmy a stávající se rozrůstají, poptávka po práci tedy roste. V opačném případě, v období recese se firmy snaží uspořít a zaměstnance spíše propouštějí. Doba trvání a výše cyklické nezaměstnanosti záleží na flexibilitě trhu práce. Pokud je trh pružný je cyklická nezaměstnanost relativně malá. [38]

Nezaměstnanost může být i skrytá, neboli skrytá pracovní síla. Jedná se o osoby nezaměstnané, ale neregistrované na úřadě práce. Zaměstnání sice nemají, ale při dostatečné nabídce by o pracovní místo stáli. Tito jednotlivci si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí, přímo zaměstnavatelů. Nebo rezignovali a práci si nehledají. Často se jedná o vdané ženy a mladistvé. [17]

Neúplnou nezaměstnaností lze nazvat jedince musí pracovat na zkrácený úvazek, i když tak plně nevyužijí své kvalifikace a svých schopností. S touto problematikou

nedostatku práce je propojena i výraz jobstagnation. To znamená, že lidé zůstávají ve stávající neuspokojivé práci, protože se bojí dlouhodobé nezaměstnanosti. Vysoká míra nezaměstnanosti znesnadňuje možnost profesionální i prostorové mobility. [17]

Nepřímá nezaměstnanost označuje nezaměstnané jednotlivce, evidované na úřadě práce, kteří však nemají potřebu hledat si nové pracovní místo. Jejich cílem je získat a využít nárok na finanční podporu v nezaměstnanosti. [24]

Nezaměstnanost můžeme také rozlišit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost je když jednotlivec hledá práci za vyšší mzdu, než tu kterou trh práce nabízí. Nedobrovolná nezaměstnanost je když jednotlivec hledá práci za mzdu, kterou trh práce nabízí, ale nemůže ji najít. [11]

Přirozenou mírou nezaměstnanosti je nejnížší možná míra nezaměstnanosti. Jedná se o součet frikční a strukturální nezaměstnanosti.[28]

## **1.2 Trh práce**

Trh práce je vlastně trh pracovní síly, což znamená lidské zdroje. Pracovní síla je tvořena lidmi, kteří mohou a přejí si pracovat. Do této skupiny nepatří lidé, kteří buďto pracovat momentálně nemohou, nebo nechtějí. [2]

Směnnými hodnotami na trhu práce čas a kvalifikace pracovníků a mzdy a pracovní smlouvy. Jinak řečeno jedinci směňují práci za mzdu. Pracovníci jsou přiřazeni ke konkrétním činnostem, za něž jim pak zaměstnavatel nabízí peněžní zajištění, v němž se počítá i s osobami, které nejsou ekonomicky aktivní, a sociální prostředky.[17]

Pracovní trh lze rozdělit na pět druhů. Dokonalý trh je charakterizován cenou práce určenou vztahem mezi nabídkou práce a její poptávkou. V neoklasickém druhu ovlivňují trh kulturní standardy a distribuce. Institucionální trh práce ovlivňují sociální instituce. V řízeném trhu práce je trh ovlivňován státem. Přirozený trh práce je charakteristický možným nedostatkem kvalifikované pracovní síly a ekonomickými i neekonomickými náklady. Trh práce tedy neovlivňuje pouze mzda jako cena práce, ale i obecná legislativa, pracovní právo a jiné institucionální mechanismy.[17]

Základní jednotkou nabídkové strany představuje domácnost s naplněním svých potřeb.

Lidé si přejí dobrá pracovní místa a vysoké mzdy, aby mohli uspokojit své potřeby, tedy koupit si to co chtějí a potřebují.[30]

Základní jednotkou poptávkové strany jsou podniky, které mají zájem maximalizovat zisk.[15]

Nabídka na trhu práce je ovlivňována velikostí populace, hlavně počtem lidí v produktivním věku, průměrným počtem hodin odpracovaných jedním pracovníkem a dále kvalitou a kvantitou práce jednotlivce. Postavení jedinců či skupin na trhu práce je pak dáno konkurencí, výběrem a participací. Kromě těchto faktorů do trhu práce zasahují i osobní, kulturní, politické a sociální. Různé normy, zvyklosti, pravidla jednání, očekávání, ale i některé sociální instituce regulují trh práce. Snaží se o rozložení lidského kapitálu a kvalifikace. Ovlivňují jak nabídku, tak poptávku tohoto trhu.[17]

Při nedokonalé konkurenci je postavení zaměstnavatele výrazně silnější než postavení zaměstnance. To je důvodem státních zásahů do trhu práce. Stát se snaží posílit postavení zaměstnance, například určením minimální mzdy. Tyto zásahy mohou mít ale i negativní dopady. Pokud bude minimální mzda příliš vysoká, klesne poptávka po práci. Lidé, kteří by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu přijdou o příležitost si přivydělat. Proto se stát snaží trh práce spíše stabilizovat.[2]

Na trhu práce si nekonkurují jen žadatelé o pracovní místo, ale i jednotlivá pracovní místa soupeří o pracovníky. Firmy a pracovníci jsou dvě strany trhu práce. Individuálně nebo ve spolupráci s jinými subjekty mohou vytvářet konkurenční strategie. Ty mají snížit interní tlak konkurence a prosadit se vůči protivníkovi. Síla těchto koalic se projevuje schopností kontrolovat trh práce. Pracovníci se snaží ovlivňovat nabídku práce, firmy poptávku po práci. Firmy se snaží o co nejvyšší nabídku práce, pracovníci pak o co nejvyšší poptávku po práci. Jako firmy potřebují soupeření a velikou konkurenci na straně pracovníků, a tedy nabídky práce, stejně tak potřebují pracovníci velikou konkurenci na straně firem a poptávky práce. Těchto cílů se snaží tyto dvě strany různými strategiemi. Pracovníci se snaží regulovat počet osob s konkrétní



kvalifikací, tím že kontrolují a organizují získávání této kvalifikace. Popřípadě odmítají vzájemné soupeření mezi konkrétními koalicemi. Strana firem ovlivňuje trh práce zejména dvěma způsoby. Mohou ovlivňovat úroveň poptávky po práci snížením počtu pracovních příležitostí. Dalším způsobem ovlivňování trhu práce je vytváření koalic s konkurenty. Toto opatření však přináší firmám jisté dilema, které pramení ze spolupráce s konkurencí. Firmy se pak snaží dohodu obejít tím, že nabízí pracovníkům lepší mzdy a lepší pracovní podmínky za účelem získat kvalifikovanější pracovníky než jejich konkurence. [17]

Schopnost jednotlivce uplatnit se na trhu práce, tzv. zaměstnatelnost, závisí na několika faktorech. Ty se dělí na faktory, které jsou ovlivnitelné, nebo neovlivnitelné. Jednotlivec nemůže sám ovlivnit, jakou bude mít národnost, věk, pohlaví, sociální původ a psychosomatické dispozice. Zaměstnavatel nemůže rozhodovat o politickém, právním systému či kulturních zvyklostech. Na druhou stranu může ovlivnit úroveň mzdy, pracovní podmínky a organizaci práce... Stejně jako jednotlivec se může rozhodnout, jaké bude mít vzdělání, volbu oboru a pracovní zkušenost... Také se může rozhodnout udělat si rekvalifikační kurz, aby zvýšil své šance najít si zaměstnání. Nezaměstnanými se často stávají právě jednotlivci s nízkým vzděláním, nedostatkem pracovních zkušeností, nedostatkem jazykových či počítačových znalostí. Mezi rizikové sociální skupiny spadají ale i lidé s vyšším věkem, odlišnou barvou kůže.[15]

Tyto skupiny ohrožené nezaměstnaností jsou vlastně diskriminovány na trhu práce. Diskriminace znamená znevýhodnění jednotlivce z důvodů osobních charakteristik na trhu práce nebo ve vyplácení mezd. Osobními charakteristikami je myšleno náboženské vyznání, věk, rasová příslušnost či pohlaví. Diskriminace na trhu se projevuje ve dvou základních směrech, v segregaci zaměstnání a mzdové diskriminaci. Diskriminace může mít původ v několika příčinách. Mohou to být například osobní předsudky. Diskriminace se může realizovat různými způsoby. Jedním z nejčastějších forem diskriminace je vytlačování podle rasy nebo pohlaví. Často se objevuje diskriminace žen. Ženy jsou často hůře platově ohodnoceny než muži. [32]

Také hůře hledají práci, protože potencionální zaměstnavatelé od nich očekávají odchod na mateřskou či rodičovskou dovolenou. A pokud již dítě mají, předpokládají

zaměstnavatelé, že bude plnit své rodičovské povinnosti na úkor svých pracovních povinností.[9]

Možná právě tyto překážky jsou důvodem, proč jen malé procento žen zastává místo v řídicích či dozorčích orgánech. Evropská komise již nějakou dobu projednává genderovou směrnici, která by tuto situaci řešila kvótně, ovšem pouze v orgánech společností kotovaných na burze. [15]

Problematika znevýhodněné pozice ženy na pracovním trhu z důvodu péče o dítě je ovlivněná i dalšími faktory. Jedním z těchto faktorů je nedostatek míst ve školkách a jeslích. V České republice školky nemají místa a jesle již téměř neexistují. Pokud tedy ženy nemají jinou alternativu, kam dítě dát, je pro ně obtížné najít práci. Často si pak pořizují další dítě, aby prodloužily rodičovskou dovolenou. Tento postup však situaci neřeší, spíše ji zhoršuje. Po tak dlouhé době žena ztrácí kvalifikaci. V českém trhu práce je tento problém aktuální, nejen kvůli dlouhé rodičovské dovolené, ale i kvůli nedostatku flexibilních zaměstnání, jako částečný úvazek, nebo práce z domova. [1]

Někdy se jen těžce posuzuje, co ještě není diskriminace a co už ano. Stejně jako se těžce volí mezi úspěchem firmy na trhu a etickým aspektem výběru zaměstnanců. Například pokud se jedná o diskriminaci na základě fyzické krásy, v některých podnicích sami zákazníci diskriminují personál podle tohoto měřítko. Tyto firmy jsou pak na konkurenčním trhu díky tomuto hledisku úspěšnější než jiné. Není tedy divu, že si firma vybírá zaměstnance podle tohoto diskriminačního hlediska. [16]

Proti nejhorším praktikám diskriminace bojuje stát legislativou, např. zrušením tabulek rozdělovací mzdu podle pohlaví. Některé firmy řeší tento problém bodovým ohodnocením zohledňujícím vzdělání, délku praxe a další daná kritéria. Ale tento systém nezohledňuje dostatek informací a u různých profesí se obtížně hledají společné hodnoty k určení bodového systému. Diskriminace obecně je složitým problémem, protože lidský kapitál není jednotný. Každý jednatel je individuální osobnost, s různými schopnostmi, povahovými vlastnostmi a zkušenostmi. [32]

Do trhu práce vstupuje systém sociální politiky. Ten vytváří sociální síť k ochraně lidí, kteří bez vlastního zavinění přišli o zaměstnání. Tento systém by měl také

motivovat nezaměstnané ke snaze hledat nové zaměstnání. Systém sociální politiky dále zahrnuje již výše zmíněnou minimální mzdu. [15]

Další institucí vstupující do trhu práce jsou odbory. Jedná se vlastně o monopolní sílu na straně nabídky práce. Podobné uspořádání mají například i profesní zájmové skupiny jako asociace a sdružení. Síla těchto institucí spočívá hlavně v jednotě organizovanosti a kolektivním vyjednávání. Snižováním nabídky práce jsou tyto instituce schopny zvýšit zaměstnanost či zvýšit mzdu. Odbory mohou také prosazovat také další požadavky, jako je kratší pracovní týden či povinný odchod do důchodu. [32]

Odbory jsou financovány členskými příspěvky. Jsou nezávislým občanským sdružením s cílem ochránit sociální a hospodářské zájmy svých členů. Odbory zastupují a obhajují tyto zájmy. Jsou ukotveny v legislativě a to jak v Ústavě České republiky, tak v mezinárodně právních pramenech, jako je Všeobecná deklarace lidských práv, Evropská úmluva o lidských právech a další. Při jednání se zaměstnavateli nemají roli konkurenta, ale spíše zástupce zaměstnanců. [21]

Jedním z hlavních ukazatelů kvality vzdělávací soustavy je právě uplatnění absolventů na trhu práce. V tomto ohledu je třeba již zmíněného souladu nabídky na trhu práce a nabídky studijních oborů, neboli aby počty absolventů jednotlivých oborů byly v rovnováze s potřebami trhu práce. V případě nerovnováhy by měl vzdělávací systém reagovat právě na potřeby trhu práce. [33]

Po absolvování studia se i přes odhodlání pracovat nedaří mladým lidem nalézt práci. Absolventi totiž mají ve svém postavení na trhu práce jak výhody, tak nevýhody. Jejich výhodou bývá velmi dobrá teoretická příprava zahrnující i nejnovější metody, postupy a techniky v daném oboru. Často umí pracovat s internetem a jinými moderními technologiemi a mívají i velmi dobré jazykové znalosti. Dalšími výhodami jsou pak jejich komunikační schopnosti, orientace v multikulturním prostředí, schopnost týmové práce a koordinace a vedení projektů. Také jsou připraveni vzdělávat se a profesně růst. Jejich nevýhodou bývá nedostatek praktických znalostí a praxe. Tato nezkušenost v praktických znalostech může být pro absolventy i výhodou. Některé firmy totiž upřednostňují nezkušené zájemce, před zkušenými pracovníky ovlivněné kulturou a pracovními návyky předchozího zaměstnavatele. Nezkušení lidé se lépe a

snadněji přizpůsobí organizační kultuře i pracovním požadavkům daného zaměstnavatele. Mezi nevýhody absolventů při uplatnění na trhu práce patří i nereálná představa o výši platu, vzhledem k nezkušenosti absolventa. Jedním z kritérií pro úspěšnost absolventa na trhu práce je i velikost firmy, například u malé firmy je omezena možnost zaměstnance postupně zapracovat, proto budou tyto firmy dávat přednost spíše zkušenějším pracovníkům před absolventy. [13]

### **1.3 Problém nezaměstnanosti u mladých lidí do 30 let**

Práce má pro mladého člověka velký význam, zejména proto, že se podílí na utváření jeho životního stylu. Je podmínkou osamostatnění se a přebírání zodpovědnosti za vykonanou činnost. Práce se podílí na vytváření řádu života mladého jedince a společenských vztazích. Nezaměstnanost mladého člověka narušuje postupný vývoj jeho osobnosti. Pokud absence pracovní činnosti trvá déle, může mladý člověk ztratit orientaci na budoucnost. [3]

Zvlášť v důsledku ekonomické recese mladí lidé přicházejí o práci, či ji vůbec nenalézají. Díky vysokému odstupnému zůstávají firmy, z důvodu poklesu ekonomiky, opatrné a místo raději vůbec nevytvoří, či je zruší, než aby je obsadili novým zaměstnancem. [25]

Absolventi, kteří po 6 měsících v evidenci na úřadě práce nenalezli práci, jsou označováni jako dlouhodobě nezaměstnaní. V důsledku této ztráty může mladý člověk rezignovat na život a snažit se najít východisko v životním stylu s rizikovými faktory, jako například pití alkoholu, užívání drog, nárůst zločinnosti... Příčiny nezaměstnanosti této věkové skupiny jsou různé. Mladí lidé jsou na trhu práce znevýhodněni nedostatkem praktické zkušenosti a základními pracovními návyky, také nemají určité pracovní kontakty, které by jim usnadnili orientaci na trhu práce. [3]

Mladí lidé, kteří začínají svou pracovní dráhu jako nezaměstnaní, mívají v budoucnu nižší mzdy a také mají větší pravděpodobnost, že budou v budoucnu nezaměstnaní. Nedostatek praktických zkušeností se firmy dříve pokoušeli překlenout investicemi na zaškolení nových pracovníků. Nyní se však od této metody ustupuje. Dalším způsobem je pak například spolupráce škol s konkrétními firmami. Důležité

jsou pak zejména rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané. V některých zemích, například Německo, pak stát hradil část mzdy v prvních dvou letech zaměstnání. [6] Dobrovolnická praxe ve vystudovaném oboru je určitá možnost získání praxe. Bohužel v mnoha případech, například v pomáhajících profesích, zaměstnavatelé uznávají pouze zaměstnanecký poměr jako uznatelnou praxi a na dobrovolnictví neberou zřetel. [29]

Přesto může dobrovolnická praxe pomoci v nezaměstnanosti. Absolventi si takto mohou zkusit, zda dokážou vykonávat danou činnost, zda jsou schopni uplatnit své teoretické znalosti v praxi. Dobrovolnictví umožňuje nezaměstnaným cítit se potřebnými a užitečnými, a zároveň udržuje jejich pracovní návyky. [34]

Nevýhodou může být nízká pracovní kvalifikace. Další příčinou nezaměstnanosti této rizikové skupiny mohou být i nereálné představy o pracovní době, pracovním režimu, mzdy či druhu práce. Především lidé s nízkou kvalifikací mívají nereálné představy o mzdě.[31]

Pokud si jedinec vybere odborné vzdělání neodpovídající požadavku trhu práce, může mít kvalifikace spíše negativní dopad kvůli času vynaloženému na studiu, které mu nezaručí vyšší nabídku pracovních příležitostí. [3]

V dnešní době se mnoho mladých lidí zaměřuje na humanitní studia, ovšem na trhu práce je zájem spíše o absolventy technických oborů.[25]

Čerství absolventi s maturitou, kteří nemají téměř žádné praktické zkušenosti, chtějí mít vysoký nástupní plat a další výhody, jako například mobil či notebook k dispozici. Představují si, že za těchto výhod budou pracovat minimální část pracovní doby, ostatní čas v práci pouze přetrpí. [4]

Absolventi vysokých škol jsou v posledních letech lépe informovaní o nástupním platu a možnostech kariérního růstu. Nevýhodou absolventů na trhu práce je že znalosti získané v různých oblastech neumějí propojovat a využívat.[10] Nevýhodou může být i neochota dojíždět do místa nabízeného zaměstnání, nebo se do tohoto místa přestěhovat. [15]

Nezaměstnanost mladého člověka může být i vzorem pro jeho vrstevníky. Dalším negativním důsledkem nízké zaměstnanosti mladých lidí je, že mladí lidé budou hledat pracovní uplatnění v šedé ekonomice. Z pohledu zaměstnavatelů je nevýhodou této

věkové kategorie předpokládáný odchod na mateřskou či rodičovskou dovolenou, zejména u žen. [31]

Zaměstnavatel totiž zaměstnáním mladé maminky, která bude pravděpodobně občas nucena zůstat doma s dětmi, přichází o část zisku. Tuto obtížně řešitelnou situaci může žena zlepšit zachováním kontaktu se zaměstnavatelem, občasnou výpomocí v práci, zvyšování kvalifikací, nebo brzkým návratem do zaměstnání.[15]

Jeden z hlavních problémů nezaměstnanosti mladých je i neochota pracovat. Někteří lidé nemají zájem dokončit studium. Předpokládají totiž, že se o ně postará stát nebo rodiče.[4]

V poslední době narůstá i výskyt tzv. syndromu plného hnízda, kdy se mladí lidé ve věku 18-34 let vracejí ke svým rodičům a žijí s nimi, protože mají nízký plat, nebo jsou nezaměstnaní. [3]

Většina rodičů se v této situaci chová shovívavě a finančně nezatěžuje svého potomka, i když mají kvůli němu zvýšené náklady na nájemné a obživu. Mladým lidé tak žijí v relativním pohodlí a užívají si bezstarostného života bez ohledu na následky s vyznáváním hesla život je jen jeden. Mohou pak kopírovat chování dospívající mládeže, která o víkendech popíjí do rána laciný alkohol, užívá drogy a tráví svůj volný čas po barech.[18]

Většinou jsou tyto lidé inteligentní a pocházejí ze střední či vyšší třídy. Často komunikují prostřednictvím internetu, především sociálních sítí, ale fyzické vztahy jsou u nich omezené. Nemají partnera a žijí především nočním životem. Problém nastává ve chvíli, kdy rodiče nejsou schopni unést finanční náklady z důvodu odchodu do důchodu, nezaměstnanosti či jiného. Takto žijící mladý člověk ztrácí běžné sociální návyky a jeho pracovní životopis mu nepomůže získat pracovní uplatnění, což může vést až k bezdomovectví. Důvodem tohoto způsobu života nemusí být jen neschopnost získat zaměstnání či neochota pracovat, mladí lidé se prostě jen necítí na to, aby se zařadili do rychlého a náročného světa a budování pracovního postavení. Mladí lidé mohou dávat přednost studiu na vysoké škole, nikoliv z touhy po vzdělání a lepším pracovním uplatnění, ale právě kvůli snaze odsunout své pracovní povinnosti. [5]

S nezaměstnaností mladých lidí se objevují závažné výchovné i psychologické problémy. Pokud si totiž neosvojí pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani později, což může mít za následek sociálně patologické chování a jejich sociální exkluzi. Prodlužování adolescentního období jedince má negativní dopady na rozvoj osobní identity, na rozvoj identity ženství i mužství, rozvoj profesionálních schopností a na akceptaci jak rodinných, tak společenských hodnot. Dále negativně ovlivňuje schopnost navazovat a udržovat přátelství. [3]

Opakem závislosti mladých lidí na rodičích je ekonomická nezávislost na rodině, která potvrzuje vyspělosti daného jedince. V zaměstnání člověk navazuje různé vztahy s různými lidmi, ať již formální či neformální, pokud jedinec ztrácí toto místo, nebo pokud nikdy nebyl zaměstnán, stává se osamělým a společensky izolovaným.[35]

U jedince klesá pocit sebedůvěry, narůstá pocit sociální izolace, deprese a apatie.

Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je zvýšení kriminality, především u mladistvých. [3]

Příčinou může být nenaplněná potřeba seberealizace. Tuto potřebu člověk naplňuje aktivitou v zaměstnání, kde může ukázat jak je schopný, užitečný či jak silná je jeho sociální pozice. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k naučené bezmocnosti. Zvláště u lidí s nízkou kvalifikací a mnoha neúspěchy najít si pracovní místo dochází k rezignaci na hledání zaměstnání. Také volný čas postupně ztrácí svou hodnotu. Pokud nezaměstnaný jedinec nemá smysluplnou činnost, začíná se nudit a stává se apatickým. Nadbytek volného času je pro něj spíše stresující. [35]

Kromě stresu z nadbytku volného času ale trpí nezaměstnaní často i poklesem sebevědomí vyvolaným tím, že si nedokázali nalézt pracovní uplatnění. Vysoce kvalifikovaní mladí lidé pak ztrácejí motivaci pro hledání pracovního uplatnění jako společenské činnosti. Sami sebe pak vidí jako oběť společenského prospěchu ekonomického systému. V některých případech vysoce kvalifikovaní mladí lidé přijmou pracovní nabídky mimo svůj vystudovaný obor, které ale pro ně nejsou tak uspokojivé, a později pociťují spíše zklamání a lítost z přijetí takové nabídky, než uspokojení z pracovního uplatnění. Dále se u nezaměstnaných mladých lidí objevuje nárůst drogové závislosti, zvýšení výskytu psychosomatických onemocnění a psychických

poruch. Nezaměstnanost je tedy úzce spojena se závislostmi a nárůstem zločinnosti, ale také s psychiatrickými a tělesnými onemocněními a sebevražednými sklony. [3]

Kromě běžných obtíží spojených se stresem jako je bolení hlavy a zvýšený tlak, a jako jsou další již zmíněné obtíže, může být dlouhodobě nezaměstnaný mladý člověk ohrožen i sebevražedným chováním, především zkratkovitým jednáním na životní zátěž.[35]

Nezaměstnanost mladých lidí může mít i politické důsledky, nespokojení jedinci do náboženských či sociálních protestů a obraci se k extrémismu, jako například k fašismu apod.[3]

Problém nezaměstnanosti mladých lidí se stal již natolik závažným, že se o něj začala zajímat i Evropská unie. Podle jednoho z návrhů Evropského parlamentu by měli stát mladým lidem garantovat jistotu práce, nabídku rekvalifikačních kurzů nebo pracovních stáží. V České republice se toto konkrétní řešení sekalo jak s pozitivními, tak s negativními ohlasy. Především proto, že přehnaná ochrana pracovních míst a obtížnost jejich zrušení vede firmy k tomu, aby byly opatrné a dané pracovní příležitosti vůbec nevytvářely. Jako jedno z řešení pak tehdejší vláda zvažovala státní podporu firmám, které přijmou mladé absolventy za své zaměstnance. Mělo se jednat o měsíční příspěvky po dobu jednoho roku a jednorázovou dotaci pro vytvoření tohoto pracovního místa. Toto řešení vzbudilo zájem i u vedení firem. Jednou z otevřených otázek ale zůstává, zda firmy zachovají pracovní místo i po vyčerpání dotace. Nejedná se tedy o dlouhodobé řešení problém. Tím by mohla být reforma celého trhu práce a reforma školství. Bohužel toto řešení naráží na odpor veřejnosti, odborářů i samotných mladých lidí. Také by trvalo dlouhou dobu než by se projevil požadovaný efekt. Z tohoto důvodu není toto řešení příliš atraktivní ani pro politiky. Vždyť kdo by chtěl zavádět neatraktivní reformu, když její pozitivní dopad se projeví až ve chvíli, kdy již bude vládnout nová vláda, která sklídí obdiv za práci vykonanou někým jiným. [25]



## 1.4 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 je strategický plán hospodářského a sociálního rozvoje, který navazuje na Lisabonskou strategii. Dokument Evropa 2020 byl vydán Evropskou komisí v roce 2010.[26]

Strategie Evropa 2020 má za prioritu dosáhnout ekonomického růstu a to především inteligentního, udržitelného a podporujícího začlenění. Cílem je dosáhnout hospodářského růstu Evropské unie založeném na principech znalostí ekonomiky. Tento růstu by měl být udržitelný a měl by podporovat sociální i územní začleňování. Členské státy byly vyzvány Evropskou radou, aby si na základě pěti hlavních cílů Strategie Evropa 2020, stanovili analogické národní cíle, s ohledem na svou sociální a hospodářskou situaci, a aby zavedli nástroje a politiky potřebné k naplnění těchto cílů. Těmito hlavními cíli Strategie Evropa 2020 jsou:

1. Snaha o dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20 až 64 let, především vyšší účast na pracovním procesu mladých lidí, starších osob, pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší začlenění legálních migrantů.

2. Zkvalitnění podmínek pro výzkum a vývoj, především se zaměřením na zajištění, aby veřejné i soukromé investice v tomto odvětví dosáhly 3% HDP.

3. O 20 % snížení emisí skleníkových plynů (vzhledem k roku 1990), zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů v jejím konečném spotřebování a zvýšení energetické účinnosti („20-20-20“)

4. Zkvalitnění úrovně vzdělání, úsilí o snižování míry předčasného ukončování školní docházky pod 10% a snaha zvyšovat počet osob ve věku 30-34 let, kteří dokončí terciární nebo jiné, srovnatelné vzdělání nejméně na 40%

5. Prostřednictvím snižování počtu lidí, ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, podporovat sociální začlenění (nejméně o 20 milionů)

[36]

Evropská komise předložila sedm iniciativ, tvořících program Evropská Unie 2020, které by měli být jedním z hlavních nástrojů pro dosažení jednotlivých cílů Strategie Evropy 2020.

Inovace v Unii má napomáhat produkci nových výrobků a služeb, s ohledem na změny klimatu, energetické efektivitě, zdraví a stárnutí obyvatel.

Iniciativa Mládež v pohybu má zlepšit systémy vzdělávání a podpořit učení, pohyblivost studentů a vědců, ale i vstup mladých lidí na trh práce.

Digitální program pro Evropu má urychlit vznik jednotného digitálního trhu, charakteristického vysokou úrovní bezpečnosti a stabilním právním rámcem. Měl by zajišťovat přístup k rychlému internetu pro každého obyvatele.

Iniciativa pro Evropu méně náročnou na zdroje má podporovat udržitelné využívání zdrojů a snížit emisi uhlíku při soudobé posile konkurenceschopnosti evropské ekonomiky.

Iniciativa Průmyslová politika pro éru globalizace má podporovat průmyslové podniky při přestání hospodářské krize, podporovat podnikatelské prostředí a výrobní procesy šetrnější k životnímu prostředí.[7]

Program pro nové dovednosti a pracovní místa je zaměřený na zvýšení zaměstnanosti a zlepšení rovnováhy nabídky a poptávky na trhu práce. Toho se snaží dosáhnout posílením postavení občanů na pracovním trhu, především rozvojem jejich dovedností a dalším vzděláváním. A dále mobilitou pracovních sil.

Evropská platforma pro boj proti chudobě má vést ke spolupráci členských zemí a sociální a územní soudržnosti Evropské Unie. A to především s ohledem na to, aby se na výhodách plynoucích z hospodářského růstu a zaměstnanosti podíleli i lidé ohrožení chudobou a sociálním vyloučením. Aby tyto výhody zajistili takto ohroženým osobám důstojné žití a možnost aktivně se zapojovat do společnosti. [37]

V souladu se Strategií Evropa 2020 schválila vláda České republiky 7. června 2010 některé hlavní národní cíle a podcíle Strategie Evropa 2020. Tyto cíle byly následně rozšířeny. V oblasti zaměstnanosti jsou to především tyto cíle:

- Zvýšení celkové míry zaměstnanosti na 75%
- 65% míra zaměstnanosti žen, 55% míra zaměstnanosti starších osob

- Snížení míry nezaměstnanosti mladistvých a mladých lidí od 15 do 24 let o třetinu (vzhledem k roku 2010)
- Snížení míry nezaměstnanosti lidí s nízkou kvalifikací o čtvrtinu (oproti roku 2010)
- Zvýšení produktivity práce (s ohledem na rok 2010)
- 30% snížení administrativního zatížení podnikatelů (ve srovnání s rokem 2005)

[36]

## **1.5 Struktura nezaměstnanosti u mladých lidí ve věku do 30 let**

Nezaměstnanost mladých lidí a především absolventů bývá vyšší než průměr v ostatních věkových kategoriích. V České republice je vysoká nezaměstnanost lidí se základním vzděláním, tato skupina naštěstí není příliš početná, proto vychyluje průměrnou nezaměstnanost jen mírně. Míra nezaměstnanosti absolventů středních škol je v České republice téměř dvojnásobně vyšší než celková míra nezaměstnanosti a u mladých absolventů vysokých škol až čtyřnásobná a to zejména u osob s bakalářským vzděláním. Oproti jiným zemím Evropské Unie je míra nezaměstnanosti mladých lidí v České republice stále ještě nižší než průměr, přesto převyšuje celkovou míru nezaměstnanosti České republiky. Právě z tohoto důvodu a dále kvůli tomu, že mladí lidé jsou budoucí hnací silou ekonomické prosperity České republiky, je potřeba věnovat podpoře této skupiny vyšší pozornost než jiným věkovým skupinám. Je také potřeba, aby budoucí absolventi byli včas informováni o problematice trhu práce a vybaveni dovednostmi směřujícími k úspěšnému nalezení pracovního uplatnění. K těmto dovednostem můžeme přiřadit například schopnost sebe prezentace, uvědomění si svých silných a slabých stránek. Dále je důležité, aby měli mladí lidé reálné představy o pracovním prostředí a povaze náplně práce v profesi, na kterou se připravují. V této souvislosti je důležité rozvíjet u studentů především schopnost spojit získané znalosti s praktickým využitím, schopnost samostatného rozhodování a řešení různých problémů při plnění svých pracovních povinností. Toto propojení teoretických znalostí a

praktických dovedností může usnadnit budoucímu absolventovi nalézt uplatnění na trhu práce a zejména snížit riziko dlouhodobé nezaměstnanosti již v počátku jeho pracovního kariéry. [23]

V období prvního pololetí roku 2013 bylo evidováno na Úřadě Práce České republiky celkem 540 473 uchazečů o práci a z toho 28 % nezaměstnaných mladých lidí do 30 let. Z celkového počtu evidovaných lidí bylo 4 % absolventů a 0,8 % nezletilých uchazečů o práci.

V druhém pololetí roku 2013 bylo evidováno Úřadem Práce České republiky 596 833 nezaměstnaných, z toho 28 % byli mladí lidé do 30 let. Z celkového počtu uchazečů o práci pak absolventi tvořili 6% a mladiství 0,7 %.

V lednu 2014 bylo na Úřadě Práce České republiky evidováno celkem 629 274 nezaměstnaných osob, z toho 5 % byli absolventi a 0,7 % mladiství uchazeči.

V únoru 2014 bylo evidováno na Úřadě Práce České republiky celkem 625 390 osob, z toho 5 % absolventů a 0,7 % mladistvých.

V druhém pololetí roku 2013 došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných mladých lidí do 30 let evidovaných Úřadě Práce České republiky. V roce 2014 pak došlo k nárůstu počtu evidovaných mladistvých osob. [20]

## 1.6 Nabídka volných míst v okrese Písek

Z analýzy struktury volných pracovních míst v okrese Písek vyplývá, že je k dispozici 171 volných míst od 99 zaměstnavatelů celkem, z toho je 1 nabídka pro mladistvé, 34 nabídek pro zájemce a uchazeče se základním vzděláním, 13 volných míst pro absolventy středních škol a 11 volné místo pro zájemce a uchazeče s vysokoškolským vzděláním. U nabídek pro zájemce se základním vzděláním převažují pracovní příležitosti v pomocných profesích, zejména ve službách (v oblasti gastronomie, zemědělství a pomocných dělnických profesích). Z analýzy volných míst pro zájemce a uchazeče se středoškolským vzděláním převažují nabídky pracovních příležitostí v oboru gastronomie, s technickým vzděláním a profesí řidiče. U profesí s vysokoškolským vzděláním převažuje nabídka v oboru technickém a sociálně zaměřeném. V okrese Písek chybí nabídka volného pracovního místa s možností ubytování. Pro uchazeče bez praxe je v nabídce pouze 15 míst od 11 zaměstnavatelů. Pro absolventy a mladistvé bez praxe je v nabídce 14 volných míst od 10 zaměstnavatelů. V nabídce je práce na jednosměnný provoz je 12 volných míst pro absolventy a mladistvé bez praxe od 8 zaměstnavatelů. Plat 10.000,- Kč a více pro absolventy nabízí 10 zaměstnavatelů, kteří nabízejí 14 volných míst. S možností dojíždění v rozsahu do 20 km nabídky 9 zaměstnavatelů odpovídají 13 pracovním místům.[19]

## 2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

Pro výzkumnou část této práce byly stanoveny dva cíle a tři hypotézy.

### 2.1 Cíle práce

1. Analýza představ nezaměstnaných mladých lidí do 30 let o uplatnění na trhu práce v konfrontaci s reálnými možnostmi
2. Zjištění příčin nezaměstnanosti u dané cílové skupiny

### 2.2 Hypotézy

**Hypotéza 1:** Představy mladých lidí o zapojení do trhu práce odpovídají podmínkám a jejich možnostem

Předpokládala jsem, že představy mladých lidí o budoucím pracovním uplatnění včetně výše platu nebudou zcela odpovídat nabídce trhu práce a požadavkům zaměstnavatelů.

**Hypotéza 2:** Mladí lidé do 30 let hledají zaměstnání pouze ve vystudovaném oboru

Vycházela jsem z toho, že většina mladých lidí bude ochotna nastoupit i na pracovní místo neodpovídající získané kvalifikaci i z důvodu získání pracovních zkušeností.

**Hypotéza 3:** Mladí lidé do 30 let mají zájem o rekvalifikaci

Vzhledem k možnosti rozšíření kvalifikace či možnosti získat novou kvalifikaci jsem očekávala, že většina mladých lidí bude mít zájem o absolvování rekvalifikačních kurzů.

## **3. METODIKA**

### **3.1 Metoda a technika sběru dat**

Výzkum byl prováděn formou kvantitativního výzkumu. Při výzkumu byla použita dotazníková metoda kvantitativního výzkumu. Dotazník obsahoval celkem 22 otázek (viz příloha). Dotazník byl distribuován mladým nezaměstnaným lidem v období od 7.1. 2014 do 20.3.2014. Na začátku dotazníku byly otázky identifikační, poté následovaly otázky na preference respondentů při výběru zaměstnání a otázky na bariéry bránící respondentům uplatnit se na trhu práce. V rámci výzkumu bylo rozdáno 80 dotazníků. 50 dotazníků na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Písku a 30 dotazníků na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Milevsku. Celková návratnost dotazníků byla 100 %. Při vyhodnocování výsledků výzkumu bylo pro lepší demonstraci problematiky nezaměstnaných mladých lidí do 30 let toto dělení zachováno a doplněno celkovým zhodnocením.

Dále byla provedena analýza dat ze statistiky MPSV o struktuře volných míst a struktuře nezaměstnaných dané cílové skupiny. Byla sledována velikost této kategorie nezaměstnaných a její struktura. Rovněž byla analyzována struktura volných míst v okrese Písek. Analýze dat byly podrobeny dokumenty z období 2013 až únor 2014.

### **3.2 Charakteristika výzkumného souboru**

Výzkumný soubor tvořili mladí nezaměstnaní ve věku do 30 let, evidovaní na kontaktním pracovišti Úřadu Práce České republiky v Písku a v Milevsku, osoby mladistvé a absolventi škol do 30 let v okrese Písek.

Výběrový soubor byl realizován v počtu 80 účastníků z cílové skupiny podle statistik Úřadu Práce České republiky k 31.12.2012. Respondenti byli vybráni systematickým výběrem s tím, že byli zařazeni uchazeči jak z kategorie mladistvých do 18 let, tak z absolventů škol do dvou let praxe a dále z mladých uchazečů mimo kategorii absolventů do věku 30 let.

## 4. VÝSLEDKY VÝZKUMU

Tabulka č. 1

Pohlaví	Muži		Ženy	
Písek	21	42 %	29	58 %
Milevsko	17	57 %	13	43 %
Celkem	38	47 %	42	53 %

Dotazník vyplnilo celkem 80 respondentů, z toho bylo 38 mužů a 42 žen. Na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Písku vyplnilo dotazník 21 mužů a 29 žen, na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Milevsku vyplnilo dotazník 17 mužů a 13 žen. Z hlediska pohlaví bylo 47 % respondentů muži a 53 % respondentů zastupovaly ženy. Poměr mezi pohlavími z řad respondentů byl tedy poměrně vyvážený.

Tabulka č. 2

Věk	Do 18 let		18 až 20 let		21 až 25 let		26 až 30 let	
Písek	2	4 %	18	36 %	21	42 %	9	18 %
Milevsko	0	0 %	12	40 %	11	37 %	7	23 %
Celkem	2	2 %	30	38 %	32	40 %	16	20 %

Z hlediska věku bylo do 18 let celkem 2 respondenti, to je 2 %. Ve věkové kategorii 18 až 20 let 30 respondentů, tj. 38 %, v kategorii 21 až 25 let 32 respondentů, tj. 40 % a v kategorii 26 až 30 let 16 respondentů, tj. 20 %. Nejvíce je zastoupena věková kategorie od 21 do 25 let.



Tabulka č. 3

Počet obyvatel	Do 1 tisíce		2 až 5 tisíc		6 až 9 tisíc		Více než 10 tisíc	
<b>Písek</b>	2	4 %	12	24 %	3	6 %	33	66 %
<b>Milevsko</b>	12	40 %	5	17 %	8	26 %	5	17 %
<b>Celkem</b>	14	17 %	17	21%	11	14 %	38	48 %

Počet respondentů v místě do 1.000 obyvatel bylo 14, tj. 17 %. V místě s 2.000 až 5.000 obyvatel bydlí 17 respondentů, tj. 21 %, v místě s 6.000 až 9.000 obyvatel 11 respondentů, tj. 14 %. A v místě s více než 10.000 obyvatel bydlí 38 respondentů, tj. 48 % dotazovaných. Nejvíce byla zastoupena skupina respondentů bydlících v místě s více než 10.000 obyvatel

Tabulka č. 4

Vzdělání	Základní		SOU		SOŠ s maturitou		Gymnázium		VOŠ		VŠ bakalářské		VŠ magisterské	
<b>Písek</b>	1	24	9	18	21	42	3	6 %	2	4	0	0	3	6 %
	2	%		%		%				%				
<b>Milevsko</b>	1	3%	1	54	12	40	0	0 %	0	0	0	0	1	3 %
			6	%		%								
<b>Celkem</b>	1	16	2	31	33	41	3	4 %	2	3	0	0	4	5 %
	3	%	5	%		%				%				

Se základním vzděláním je 13 respondentů, tj. 16 %. Střední odborné učiliště absolvovalo 25 respondentů, tj. 31%. Střední odborné vzdělání s maturitou mělo 33 absolventů, tj. 41 %. Gymnázium absolvovali 3 respondenti, tj. 4 %. Respondenti s vyšší odbornou školou byli 2, tj. 3 % a s vysokoškolským vzděláním magisterským 4 respondenti, tj. 5 %. Vysokoškolské vzdělání bakalářské se u žádného respondenta nevyskytlo. Nejčastější obor studia respondentů byla obchodní a podnikatelská činnost,

technická vzdělání, např. elektrikář a strojírenství, dále z oblasti gastronomie a zemědělství. (viz graf č. 1)

Graf č. 1



Tabulka č. 5

Evidence	Do 1 měsíce		Do půl roku		Více než rok	
	Číslo	Podíl (%)	Číslo	Podíl (%)	Číslo	Podíl (%)
<b>Písek</b>	8	16 %	30	60%	12	24%
<b>Milevsko</b>	8	27 %	17	57 %	5	16 %
<b>Celkem</b>	16	20 %	47	59 %	17	21 %

Celkem 16 respondentů, tj. 20 % bylo v evidenci Úřadu práce České republiky po dobu 1 měsíce, 47 respondentů, tj. 59 % bylo v evidenci vedeno do půl roku a 17 respondentů, tj. 21 % bylo vedeno v evidenci více než rok. Nejvíce respondentů tedy zůstávalo v evidenci úřadu práce po dobu půl roku.

Tabulka č. 6

Řidičské oprávnění	Řidičské oprávnění skupiny B	
<b>Písek</b>	30	60 %
<b>Milevsko</b>	23	77%
<b>Celkem</b>	53	66%

Řidičský oprávnění skupiny B má celkem 53 respondentů, tj. 66 %. Ostatní skupiny řidičského oprávnění nebyly zastoupeny.

Tabulka č. 7

Dovednosti výpočetní techniky	Ovládá všech 5		Ovládá 4		Ovládá 3		Ovládá 2		Ovládá 1		Neovládá žádnou	
		%		%		%		%		%		%
<b>Písek</b>	18	36 %	15	30 %	9	18 %	6	12 %	2	4 %	0	0 %
<b>Milevsko</b>	9	30 %	3	10 %	0	0 %	3	10 %	2	7%	13	43 %
<b>Celkem</b>	27	34 %	18	23 %	9	11 %	9	11 %	4	5 %	13	16%

U výpočetní techniky byla zjišťována zvládnutí dovedností Wordu, Excelu, Powerpointu, Windows a tvorby webových stránek. Všech 5 dovedností ovládá celkem 27 respondentů, to je 34 %. Čtyři ovládá 23 %, tři 11 %, dvě 11 % a jednu 5 %. Absence dovedností výpočetní techniky je u 13 respondentů, to je 16 %. Výjimečně se vyskytly dovednosti v ostatních programech, zejména u absolventů technických oborů, například autocar.

Tabulka č. 8

Jazykové znalosti	Oba jazyky alespoň na částečné úrovni		Velmi dobrá znalost AJ		Velmi dobrá znalost NJ	
<b>Písek</b>	18	36 %	3	6 %	3	6 %
<b>Milevsko</b>	7	23 %	5	17 %	0	0 %
<b>Celkem</b>	25	31 %	8	10 %	3	4 %

Z hlediska úrovní jazykových znalostí celkem 25 respondentů ovládalo oba jazyky alespoň na částečné úrovni. Velmi dobrou úroveň u obou jazyků neovládá žádný respondent. Velmi dobrou úroveň u anglického jazyka ovládá celkem 8 respondentů a u německého jazyka celkem 3 respondenti. Oba jazyky tedy ovládá 31 % respondentů, velmi dobrou znalost anglického jazyka má 10 % respondentů a velmi dobrou úroveň německého jazyka mají 4 % respondentů. (viz. graf č. 2)

Graf č. 2



Tabulka č. 9

Ochota pracovat	Jednosměnný provoz		Dvousměnný provoz		Třisměnný provoz		Dělená směna		Není pro mě rozhodující	
<b>Písek</b>	9	18 %	21	42 %	8	16 %	0	0 %	12	24 %
<b>Milevsko</b>	10	33 %	7	24 %	4	13 %	0	0 %	9	30 %
<b>Celkem</b>	19	24 %	28	35 %	12	15 %	0	0 %	21	26 %

Z celkového počtu 80 respondentů je 19, tj. 24 % ochotno pracovat na jednosměnný provoz, na dvousměnný 28 respondentů, tj. 35 % a na třisměnný 12 respondentů, tj. 15 %. Na dělenou směnu není ochoten pracovat žádný z respondentů. Pro 21 respondentů, tj. 26 % není tento požadavek na práci rozhodující. Nejvíce respondentů je ochotno pracovat na dvousměnný provoz.

Tabulka č. 10

Služební cesty	Žádné		Jednou měsíčně		Jednou týdně		Není rozhodující	
<b>Písek</b>	15	30 %	15	30 %	2	4 %	18	36 %
<b>Milevsko</b>	7	23 %	8	27 %	0	0 %	15	50 %
<b>Celkem</b>	22	27 %	23	29 %	2	3 %	33	41 %

Z hlediska služebních cest není 22 respondentů, což je 27 %, ochotno jezdit na služební cesty vůbec. Jednou měsíčně je ochotno jezdit na služební cesty 23 respondentů, tj. 29 %, jednou týdně 2 respondenti, tj. 3 %. Pro 33 respondentů, tj. 41 %, není otázka služebních cest rozhodující.

Tabulka č. 11

Pracovní tempo	Samostatné, nevázané na ostatní		Vázanou na ostatní spolupracovníky		Určované úkolem		Vázané strojem		Není rozhodující	
<b>Písek</b>	19	38 %	8	16 %	10	20 %	2	4 %	11	22 %
<b>Milevsko</b>	9	30%	1	3 %	6	20 %	0	0 %	14	47 %
<b>Celkem</b>	29	36 %	9	11 %	16	20 %	2	2 %	25	31 %

Z hlediska práce a pracovního tempa odpovědělo 29 respondentů, tj. 36 % ochotno pracovat pouze samostatně, nevázaně na ostatních, 9 respondentů, tj. 11 % je ochotno přijmout práci vázanou na ostatní spolupracovníky. Práci určené úkolem dává přednost 16 respondentů, tj. 20 % a práci vázané strojem 2 respondenti, tj. 2%. Pro 25 respondentů, tj. 31 % není toto hledisko při hledání zaměstnání rozhodující. Nejvíce respondentů dává přednost samostatné práci, nevázané na ostatní.

Tabulka č. 12

Pracoviště	Mimo budovu		Uzavřený prostor ve velké hale		Uzavřený prostor v místnosti		Střídavě venku i uvnitř v místnosti		Není rozhodující	
<b>Písek</b>	2	4 %	3	6 %	4	8 %	15	30 %	26	52 %
<b>Milevsko</b>	0	0 %	2	7 %	4	13 %	8	27 %	16	53 %
<b>Celkem</b>	2	3 %	5	6 %	8	10 %	23	29 %	42	52 %

Pracoviště mimo budovu upřednostňují 2 respondenti, tj. 3 %, v uzavřeném prostoru ve velké hale 5 respondentů, tj. 6% a v uzavřeném prostoru v místnosti 8 respondentů, tj. 10 %. Práci střídavě uvnitř v místnosti i venku preferuje 23 respondentů, tj. 29 %. Pro 42 respondentů, tj. 52 % není toto hledisko rozhodující.

Nejvíce respondentů odpovědělo, že toto hledisko není pro ně rozhodující při hledání pracovního uplatnění.

Tabulka č. 13

Obor	Pouze ve vystudovaném oboru	V oboru alespoň částečně souvisejícím s kvalifikací	Není rozhodující
Písek	5	19	30
Milevsko	5	13	14
<b>Celkem</b>	10	32	44

Celkem 10 respondentů preferuje práci pouze ve vystudovaném oboru, 14 respondentů by přijalo i pracovní nabídku alespoň částečně související s jejich kvalifikací a pro 44 respondentů není toto hledisko rozhodující pro přijetí pracovní nabídky. Z celkového počtu 80 respondentů, 6 dává přednost v oboru, alespoň částečně souvisejícím se svou kvalifikací, ale v případě jinak vyhovující nabídky je ochotno přijmout i práci mimo vystudovaný obor.

Tabulka č. 14

	V soukromé firmě		Ve státní sféře		Nezáleží mi na tom	
Písek	0	0 %	14	28 %	36	72 %
Milevsko	5	17 %	0	0 %	25	83 %
<b>Celkem</b>	5	6 %	14	18 %	61	76 %

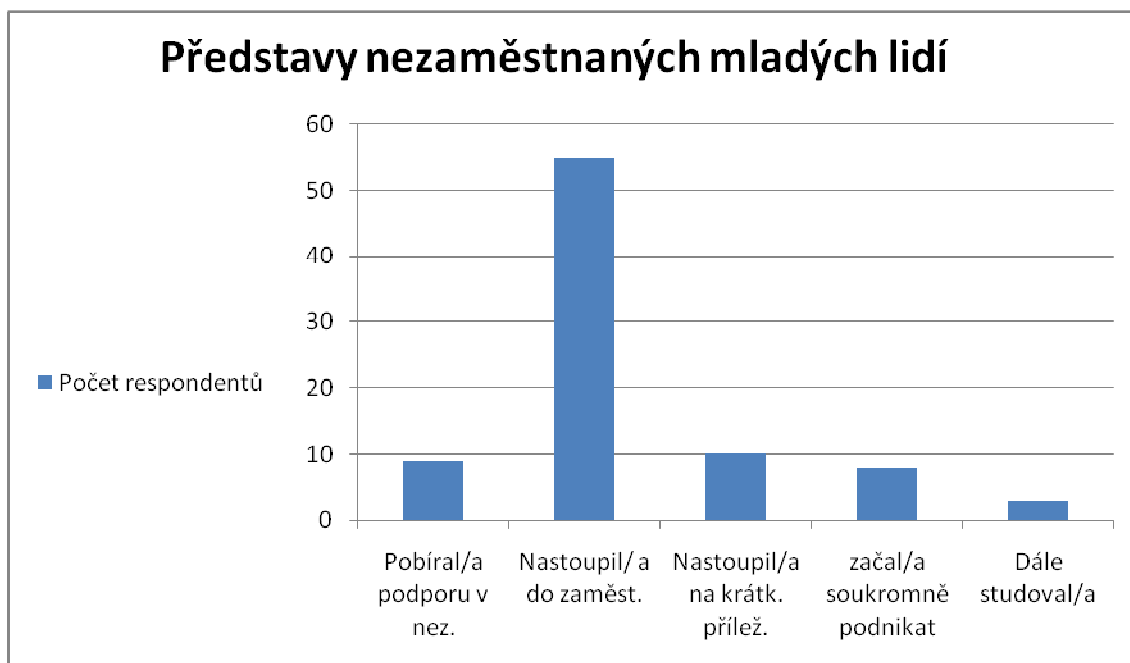
V soukromé firmě by chtělo pracovat 5 respondentů, tj. 6 %, 14 respondentů, tj. 18 % upřednostňuje práci ve státní sféře a 61 respondentům, tj. 76% na tom nezáleží. Nejvíce zastoupenou odpovědí, je tedy odpověď, že na tomto hledisku respondentům nezáleží.

Tabulka č. 15

	<b>Pobíral/a podporu v nezaměstnanosti</b>	<b>Nastoupil/a do zaměstnání</b>	<b>Nastoupil/a na krátkodobé pracovní příležitosti</b>	<b>Začal/a soukromě podnikat</b>	<b>Nejraději dále studoval/a</b>
<b>Písek</b>	9	33	8	3	0
<b>Milevsko</b>	0	22	2	5	3
<b>Celkem</b>	9	55	10	8	3

V současné době by nejraději pobíralo podporu v nezaměstnanosti 9 respondentů, 55 by nejraději nastoupilo do zaměstnání a 10 respondentů by nejraději nastoupilo na krátkodobou pracovní příležitost. Z celkového počtu 80 respondentů by nejraději 8 začalo soukromně podnikat a 3 respondenti by nejraději dále studovali. Více možností upřednostňuje 5 respondentů. Nejvíce respondentů by nejraději nastoupilo do zaměstnání. (viz graf č. 3)

Graf č. 3





Tabulka č. 16

	Zatím pracovní místo nehledal/a		Informoval/a se na jednom místě		Informoval/a se na více místech	
<b>Písek</b>	2	4 %	6	12 %	42	84 %
<b>Milevsko</b>	4	13 %	1	3 %	25	84 %
<b>Celkem</b>	6	7 %	7	9 %	67	84 %

Celkem 6 respondentů, tj. 7 % pracovní místo zatím nehledalo, 7 respondentů, tj. 9 % se informovalo o nabídce práce na jednom místě a 67 respondentů, tj. 84 % se informovalo na více místech. Většina respondentů se tedy informovala o pracovních nabídkách na více místech.

Tabulka č. 17

	Pouze v místě bydliště		Dojždět do zaměstnání		Mimo bydliště v případě zajištění ubytování	
<b>Písek</b>	11	22 %	27	54 %	12	24 %
<b>Milevsko</b>	3	10 %	17	57 %	10	33 %
<b>Celkem</b>	14	17 %	44	55 %	22	28 %

Celkem 14 respondentů, tj. 17 % by nejraději nastoupilo do zaměstnání pouze v místě bydliště, 44 respondentů, tj. 55 % je ochotno dojíždět do zaměstnání a 22 respondentů, tj. 28 % je ochotno přijmout nabídku zaměstnání i mimo své bydliště v případě zajištění ubytování. Délka vzdálenosti ochoty dojíždění byla v rozmezí 10 až 100 km, průměrná vzdálenost dojíždění za práci byla 33 km.

Tabulka č. 18

	Má zájem o rekvalifikaci		Nemá zájem o rekvalifikaci	
<b>Písek</b>	14	28 %	36	72 %
<b>Milevsko</b>	20	67 %	10	33 %
<b>Celkem</b>	34	42 %	46	58 %

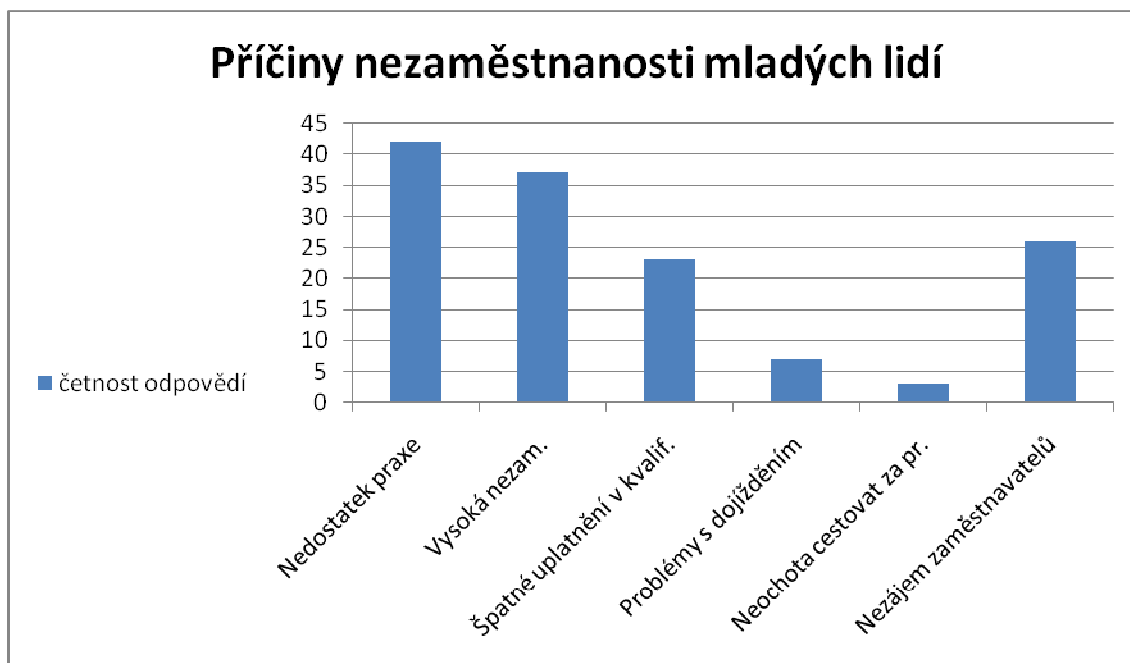
Zájem o rekvalifikaci má 34 respondentů, tj. 42 %, 46 respondentů, tj. 58% zájem o rekvalifikaci nemá. Nejčastěji mají respondenti zájem o kurzy programování, jazykové kurzy, účetnictví a asistentský kurz.

Tabulka č. 19

<b>Důvody selhání</b>	<b>Nedostatek praxe</b>	<b>Vysoká nezaměstnanost</b>	<b>Špatné uplatnění v dané kvalif.</b>	<b>Problémy s dojížděním</b>	<b>Neochota cestovat za prací</b>	<b>Nezájem zaměstnavatelů</b>
<b>Písek</b>	30	21	14	0	3	18
<b>Milevsko</b>	12	16	9	7	0	8
<b>Celkem</b>	42	37	23	7	3	26

Nejčastěji odpovídali respondenti, že důvodem jejich nezaměstnanosti je nedostatek praxe 42 respondentů, 37 respondentů si myslí, že za jejich selhání při uplatnění na trhu práce může vysoká nezaměstnanost. 26 respondentů se domnívá, že důvodem jejich neúspěch při hledání práce je nezájem zaměstnavatelů, 23 respondentů vidí také jako důvod svého selhání špatné uplatnění v dané kvalifikaci. 7 respondentů si myslí, že za jejich neúspěchem stojí problémy s dojížděním do práce a 3 respondenti, že neochota dojíždět za prací je důvodem jejich neúspěchu. (viz graf č. 4)

Graf č. 4



Tabulka č. 21

Plat v Kč	Do 10 tisíc		11 až 15 tisíc		16 až 20 tisíc		21 až 25 tisíc		Více než 26 tisíc	
	četnost	procento	četnost	procento	četnost	procento	četnost	procento	četnost	procento
<b>Písek</b>	2	4 %	24	48 %	18	36 %	0	0 %	6	12 %
<b>Milevsko</b>	4	14 %	12	40 %	12	40 %	1	3 %	1	3 %
<b>Celkem</b>	6	7 %	36	45 %	30	38 %	1	1%	7	9 %

Z hlediska představy o minimální hranici měsíčního čistého platu má celkem 6 respondentů, tj. 7 % představu do 10.000,- Kč, 36 respondentů, tj. 45 % požaduje 11.000,- Kč až 15.000,- Kč minimální čistý plat, 30 respondentů, tj. 38 % má představu 16.000,- Kč až 20.000,-Kč. Představu o minimálním čistého platu 21.000,- Kč až 25.000,- Kč má 1 respondent, tj. 1% a představu minimálního platu více než 26.000,- Kč má 7 respondentů, tj. 9%. Nejvíce zastoupena je tedy představa minimálního platu 11.000,- Kč až 15.000,-Kč následovaná představou 16.000,- Kč až 20.000,-Kč.

#### **4.1 Délka doby, kdy osoby zůstávají v evidenci a kvalifikace (včetně nedokončených studií)**

V rámci dotazníkového šetření se sledovala délka doby nezaměstnanosti, a to u mladých lidí do 30 let věku a dále jejich vzdělání od základní školy až po vysokoškolské. Evidence úřadu práce byla rozdělena do 1 měsíce, půlroku a déle než 1 rok.

#### **4.2 Představy nezaměstnaných mladých lidí do 30 let o další perspektivě**

Z hlediska představ nezaměstnaných mladých lidí o další perspektivě byla zjišťována jejich ochota pracovat v jednosměnném, dvousměnném, třisměnném provozu, v dělených směnách, nebo zda to pro ně není rozhodující. Dále respondenti odpovídali na otázky, zda jsou ochotni pracovat v pracovním místě, kde služební cesty jsou žádné, jedenkrát do týdne, jedenkrát doměsíce či to pro ně není rozhodující. U pracovního tempa odpovídali na otázku, zda chtějí vykonávat práci samostatnou, vázanou na ostatní spolupracovníky, určenou úkolem, vázanou strojem, nebo zda to pro ně není rozhodující. Další otázka byla zaměřena na výkon činnosti buď mimo budovu, v uzavřeném prostoru ve velké hale, v uzavřeném prostoru v místnosti, nebo zda to pro respondenty není rozhodující. Co se týče kvalifikace, zaměřila jsem se na to, zda chtějí respondenti pracovat pouze ve vystudovaném oboru, v oboru alespoň částečně souvisejícím s jejich kvalifikací, či zda to pro ně není rozhodující.

Kromě toho bylo zjišťováno, zda upřednostňují práci v soukromé firmě, ve státní sféře, nebo zda jim na tom nezáleží. Vzhledem k profesní perspektivě respondenti odpovídali na otázku zaměřenou na nejbližší budoucnost, a to zda by nejraději pobírali podporu v nezaměstnanosti, nastoupili do zaměstnání, nastoupili na krátkodobé pracovní příležitosti, začali soukromě podnikat nebo dále studovali.

### **4.3 Bariéry bránící uplatnění mladých lidí do 30 let na trhu práce**

Bariera v nalezení pracovního uplatnění byla zjišťována i otázkou zaměřenou na aktivitu respondentů, a to že zatím pracovní místo nehledal, nebo zda se informoval o pracovních nabídkách na jednou či více místech.

A zároveň byla zjišťována jejich ochota dojíždět do zaměstnání. Zda chtějí pracovat pouze v místě bydliště, zda jsou ochotní dojíždět do zaměstnání a v případě kladné odpovědi, do jaké vzdálenosti jsou ochotni dojíždět, a zda jsou ochotni pracovat i mimo své bydliště v případě zajištění ubytování.

Rovněž byl zjišťován jejich zájem o rozšíření kvalifikace, zda jsou v případě, že nenajdou uplatnění ve své profesi ochotni nastoupit na rekvalifikaci.

Příčinu aktuální nezaměstnanosti respondenti zdůvodňovali v otázce tak, že je to způsobeno nedostatkem praxe, vysokou nezaměstnaností, špatné uplatnění v dané kvalifikaci, problémy s dojížděním, neochota cestovat za prací, nezájem zaměstnavatelů, nebo jinými důvody.

Absencí pracovního uplatnění může být i nereálná představa minimálního měsíčního příjmu, kdy bylo zjišťováno, kolik respondentů si představuje nástupní plat do deseti tisíc korun českých, jedenáct až patnáct tisíc korun českých, šestnáct až dvacet tisíc korun českých, dvacet jedna až dvacet pět tisíc korun českých, nebo více než dvacet šest tisíc korun českých.

## 5. DISKUSE

Cílem této práce byla analýza možností mladých lidí do 30 let při uplatnění na trhu práce v okrese Písek.

K dosažení cíle práce a ověření stanovených hypotéz bylo použito dotazníkové šetření.

V rámci šetření jsem se pokusila zjistit, do jaké míry odpovídá nabídka a poptávka vzhledem ke struktuře volných míst a kvalifikaci cílové skupiny.

V současné době míra nezaměstnanosti absolventů škol převyšuje nynější úroveň nezaměstnanosti v řadě rozvinutých zemí. V posledních letech nezaměstnanost mladých lidí v zemích OECD prudce stoupá.

Podle Buchtové jsou mladí lidé na trhu práce znevýhodněni nedostatkem praktické zkušenosti a základními pracovními návyky, také nemají určité pracovní kontakty, které by jim usnadnili orientaci na trhu práce.

Z provedené analýzy postojů mladých lidí k jejich budoucí profesní kariéře vyplynulo několik zajímavých výsledků. Dotazníkové šetření u mladých lidí v evidenci úřadů práce probíhalo nekontaktním pracovišti Úřadu práce v Písku a na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Milevsku.

Do šetření byli zařazeni nezaměstnaní věkové kategorie 15- 30let. Věk respondentů byl rozdělen do čtyř kategorií. Kategorie do 18let, od 19- 20let, 21- 25let a 26- 30let.

Nejvíce zastoupenou kategorií byla kategorie 21 do 25 let. Výzkumu se zúčastnilo 80 respondentů, z toho 47% mužů a 53 % žen.

U respondentů výzkumu bylo zjišťováno jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Největší počet respondentů 36 % uvedl vzdělání střední odborné vzdělání.

Jedním z nich je to, že ačkoli v České republice chybí na trhu práce pracovníci se středním odborným vzděláním zejména se zaměřením na řemesla, nejvyšší procento nezaměstnaných mladých lidí bylo právě v kategorii se středním odborným vzděláním. Jak vyplývá ze statistiky nezaměstnaných, v období prvního pololetí roku 2013 bylo evidováno na Úřadě Práce České republiky celkem 540 473 uchazečů o práci a z toho 28

% nezaměstnaných mladých lidí do 30 let. Z celkového počtu evidovaných lidí bylo 4 % absolventů a 0,8 % nezletilých uchazečů o práci.

V druhém pololetí roku 2013 bylo evidováno Úřadem Práce České republiky 596 833 nezaměstnaných, z toho 28 % byli mladí lidé do 30 let. Z celkového počtu uchazečů o práci pak absolventi tvořili 6% a mladiství 0,7 %.

V druhém pololetí roku 2013 došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných mladých lidí do 30 let evidovaných Úřadě Práce České republiky. V roce 2014 pak došlo k nárůstu počtu evidovaných mladistvých osob. Procento nezaměstnaných mladých lidí v evidenci úřadu práce je dán ročním obdobím, kdy nejvyšší výskyt je především v podzimním období, kdy absolventi končí profesní přípravu a přicházejí do evidence. V průběhu podzimu a zimy dochází převážně k jejich poklesu.

Celková míra nezaměstnanosti a u mladých absolventů vysokých škol až čtyřnásobná a to zejména u osob s bakalářským vzděláním. Příčinou je tendence mladých lidí odložit nástup do zaměstnání a co nejvíce si prodloužit dobu bezstarostného mládí dalším studiem a to často bez návaznosti na trh práce a možnosti pracovního uplatnění v dané kvalifikaci. Chybí tak možnost získat praktické zkušenosti přímo u zaměstnavatele.

V některých zemích, například Německo, pak stát hradil část mzdy v prvních dvou letech zaměstnání a tím vytvořil podmínky pro osvojení si pracovních návyků.[6]

Z hlediska délky evidence byla nejvíce zastoupena skupina mladých lidí v evidenci do půl roku, což je v souvislosti se statistickými údaji úřadů práce.

V rámci výzkumu byly zjišťovány jazykové znalosti respondentů. Zajímavé bylo zjištění týkající se kvalifikačních předpokladů, kdy na jedné straně vzrostla znalost počítačových dovedností, ale na druhé straně přetrvává nízká úroveň jazykové vybavenosti zejména u mladých lidí se středoškolským vzděláním. Toto je v rozporu s požadavky zaměstnavatelů, kdy na trhu práce jsou volná místa v zahraniční 31 %

respondentů z celkového souboru odpovědělo, že zná aspoň na částečné úrovni dva cizí jazyky.

Respondenti uváděli znalost jazyka anglického a německého. Nejčastěji uváděným jazykem byl anglický jazyk.

Dále byla sledována znalost práce s počítačem. Na tuto otázku odpovědělo klidně 34 % respondentů, že ovládá všech pět základních počítačových programů, což je v souladu se získáním vyššího vzdělání v této oblasti, již na základní škole, což odpovídá nabídkám zaměstnavatelů s požadavky na jazykovou vybavenost.

Z analýzy struktury volných pracovních míst v okrese Písek vyplývá, že je k dispozici 171 volných míst od 99 zaměstnavatelů celkem, z toho 13 volných míst pro absolventy středních škol a 11 volné místo pro zájemce a uchazeče s vysokoškolským vzděláním.

Z analýzy volných míst pro zájemce a uchazeče se středoškolským vzděláním převažují nabídky pracovních příležitostí v oboru gastronomie, s technickým vzděláním a profese řidiče. Kvalifikační struktura absolventů však neodpovídá dané nabídce, kdy nejčastější obor studia respondentů byla obchodní a podnikatelská činnost, tedy především vzdělání v oblasti ekonomiky a administrativy. U profesí s vysokoškolským vzděláním převažuje nabídka v oboru technickém a sociálně zaměřeném. Rovněž u těchto absolventů jednoznačně převažoval ekonomický a manažerský směr.

Pro uchazeče bez praxe je v nabídce pouze 15 míst od 11 zaměstnavatelů. Vzhledem k počtu absolventů v evidenci úřadu práce v daném období a jejich kvalifikaci daná nabídka neodpovídala struktuře absolventů bez praktických zkušeností.

Příčinou nezaměstnanosti této rizikové skupiny mohou být i nereálné představy o pracovní době, pracovním režimu, mzdy či druhu práce. Především lidé s nízkou kvalifikací mívají nereálné představy o mzdě.[31]

V nabídce práce na jednosměnný provoz je 12 volných míst pro absolventy a mladistvé bez praxe od 8 zaměstnavatelů. Jednosměnný provoz požadovala celá třetina absolventů.

Nevýhodou může být i neochota mladých lidí dojíždět do místa nabízeného zaměstnání, nebo se do tohoto místa přestěhovat. [15]

Proto byla zkoumána i otázka zájmu absolventů s nabídkou volného pracovního místa s možností dojíždění v rozsahu do 20 km. Tyto nabídky byly ve statistice od 9 zaměstnavatelů a odpovídají 13 pracovním místům. Z dotazníků vyplynula ochota dojíždět za zaměstnáním u 55 % absolventů.



Zajímavé byly výsledky z dotazníku zaměřené na pracovní tempo při činnosti, kdy 31% respondentů požadovala samostatnou práci nevázanou na ostatní.

Charakter pracoviště není rozhodující pro 52 respondentů, jsou tedy ochotni pracovat jak v místnosti tak i venku dle podmínek a požadavků zaměstnavatelů.

U absolventů se nevyskytla významná preference budoucího zaměstnání buď ve státním či soukromém sektoru.

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno i na jejich perspektivu a motivaci a ochotu nastoupit do zaměstnání. Více než polovina by nejraději nastoupila do zaměstnání, ale 9 respondentů by nejraději ještě zůstalo v evidenci úřadu práce.

Pro včasný nástup do zaměstnání hraje i vlastní aktivita absolventů při hledání volného pracovního místa. Celkem 7 % pracovní místo zatím nehledalo.

V případech, kdy kvalifikace neodpovídá struktuře volných míst je pro nezaměstnané absolventy řešením rekvalifikace.

Zájem o rekvalifikaci má tj. 42 %, respondentů. Nejčastěji mají respondenti zájem o kurzy programování, jazykové kurzy a účetnictví, což však neodpovídá struktuře volných míst.

Důležité ve změně postojů k pracovnímu uplatnění je i vlastní zhodnocení příčin nezaměstnanosti, kdy téměř polovina absolventů se domnívá, že hlavní příčinou je nedostatek praxe, což odpovídá požadavkům zaměstnavatelů. Častou příčinou však bývají i nepřiměřené požadavky absolventů na výši minimální mzdy, za kterou jsou ochotni vůbec nastoupit do zaměstnání. Tato výše v jejich představách se pohybovala od 11 – do 15 tisíc Kč, což rovněž neodpovídá požadavkům zaměstnavatelské sféry, kdy zaměstnavatelé jsou ochotni zvýšit plat u absolventů až po získání určitých pracovních zkušeností.

## 6. ZÁVĚR

V současné době je problematika nezaměstnanosti ve společnosti velmi diskutovaným tématem, protože nezaměstnanost sebou přináší ekonomické, psychologické a sociální dopady nejen pro nezaměstnaného jedince, ale i pro celou společnost. Situace na trhu práce v píseckém regionu není zcela uspokojivá vzhledem k možnostem pracovních nabídek pro cílovou skupinu, jak to vyplývá ze zpracované analýzy nezaměstnanosti v této bakalářské práci. Analýza vybraného regionu ukázala, že nezaměstnanost působí selektivně a postihuje mladé lidi bez praxe ve větším měřítku. Dokazuje to také vysoké procento těchto uchazečů z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných na píseckém a milevském kontaktním pracovišti úřadu práce. Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům při uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace, kvalita sociálních dovedností a především pracovní návyky a praktické zkušenosti bude pro tuto rizikovou skupinu stále obtížnější získat zaměstnání. Tato skupina, zejména pak mladí lidé s nízkou kvalifikací a bez praxe má bez jakékoli pomoci jen velmi malou pravděpodobnost umístit se na trhu práce. Z tohoto důvodu by se měla této skupině věnovat zvýšená pozornost a poskytovat jí veškerou dostupnou pomoc – především poradenskou, která by zmírňovala případné negativní dopady nezaměstnanosti. Zároveň by bylo vhodné umožňovat formou placených stáží získat u potencionálních zaměstnavatelů první pracovní zkušenosti.

Praktická část práce prezentuje výsledky plošného výzkumu, který probíhal formou anonymního dotazníku v obou výše zmiňovaných pobočkách úřadů práce.

Výzkum je zaměřený na zjištění představ mladých lidí o jejich zapojení do trhu práce. K této problematice jsou zaměřeny především otázky týkající se charakteru práce od otázky č. 10 až 13 a otázka 15 a 16.

Druhá hypotéza sleduje zájem mladých lidí pracovat pouze v oboru své kvalifikace.

K této hypotéze je zaměřena otázka č. 5 a 14.

Třetí hypotéza ověřuje, zda mladí lidé mají zájem o rozšíření či změnu kvalifikace formou absolvování rekvalifikačních kurzů. Tuto oblast zjišťuje otázka č. 19 a 20.

Výsledky tohoto dotazníkového šetření jsou zpracovány do tabulek a několika grafů a jejich vyhodnocení je uvedeno v diskusi.

Byly potvrzeny výchozí hypotézy, že představy cílové skupiny o budoucím zaměstnání nejsou plně v souladu s nabídkou trhu práce. Relativně vysoké procento mladých lidí odmítá směnný provoz, který je u řady firem požadován. Rovněž jejich představy o výši platu jsou často vyšší, než je nabídka zaměstnavatelů.

Výzkum ukázal, že většina dotázaných nezaměstnaných nehledá zaměstnání pouze ve studovaném oboru, ale jsou ochotni nastoupit i na jiné pracovní místo. Ale na druhé straně celá třetina absolventů hledá uplatnění pouze v oboru získané kvalifikace, která vzhledem k zaměření je těžko na trhu práce uplatnitelná.

U otázky zaměřené na rekvalifikaci více než polovina absolventů nemá zájem o další rozšiřování kvalifikace, což může přinášet značné problémy při jejich zapojení na trhu práce v případě úzce zaměřené kvalifikace.

Celkově z výzkumu vyplynulo, že nabídka absolventů vzhledem k získané kvalifikaci není v souladu s poptávkou po pracovní síle v daném oboru kvalifikace. Z tohoto důvodu by bylo vhodné, aby odborné vzdělávání a profesní příprava více vycházela z potřeb trhu práce a požadavků zaměstnavatelů. Zároveň by bylo vhodné, aby mladí lidé měli již během studia více se zapojit do pracovních aktivit, tím více provázat teorii a praxi, a zároveň získat tak požadované pracovní návyky a reálné představy o trhu práce. K zajištění prevence nezaměstnanosti mladých lidí by bylo vhodné využít prostředků z evropských fondů. Mohla by být dotovaná praxe absolventů po skončení jejich studia v rozsahu dvou let tak, aby absolventi mohli získat požadované pracovní návyky a dovednosti. A zároveň v případě těžko uplatnitelných oborů by se umožnilo získat těmto lidem změnu kvalifikace oboru formou dlouhodobých rekvalifikačních kurzů včetně praxe, tak aby získali kvalifikaci uplatnitelnou na trhu práce.

## 7. SEZNAM INFORMAČNÍCH ZDROJŮ

1. ANDĚLOVÁ, Z. Vězeňkyně mateřské dovolené. *Euro*. Praha: Mladá fronta, 2013, č. 40. S. 54. ISSN 1212-3129.
2. BEDNÁŘ, J. JIHOČESKÁ UNIVERZITA. ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA. *Základní kapitoly z mikroekonomie*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta, 2001. ISBN 807040-508-2
3. BUCHTOVÁ B., ŠMAJS, J. a BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*, 2. Přepřacované a aktual. vyd. Praha: GradaPublishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3
4. BUMBA, J. Nezaměstnaní: Smolaři, nebo lenoši. *Ekonom*. Praha: Economia, 2013, č. 4. s. 50-52. ISSN 1210-0714
5. CÍLEK, V. Příliš inteligentní a příliš líní. *Psychologie dnes*. Praha: Portál, 2010, č. 3. s. 30-32. ISSN 1212-9607
6. *Ekonom*. Praha: Economia, 2013, č. 20 ISSN 1210-0714
7. EVROPSKÁ UNIE. *Europa.eu*[online]. 2014. [cit. 2014-01-20]. Dostupné z: [http://europa.eu/index\\_cs.htm](http://europa.eu/index_cs.htm)
8. FINANCE MEDIA A.S..*Finance.cz* [online]. ©2014. [cit. 2014-01-11]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>
9. HALAMIK, Josef. Postavení žen na trhu práce z hlediska rovných příležitostí. In: *PremiConsult* [online]. 29. května 2013 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z: <http://www.premi-consult.cz/gender-poradna/postaveni-zen-na-trhu-prace-z-hlediska-rovnych-prilezitosti.html>
10. HNÍKOVÁ, E. Firma snů? ČEZ a Google *Ekonom*. Praha: Economia, 2013, č. 12. s. 89-91 ISSN 1210-0714
11. HOLMAN, R. *Základy ekonomie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-890-3
12. JANDA, Josef. Nezaměstnanost. In: *Investia.cz*[online]. 19. ledna 2012 [cit. 2014-

- 01-11]. Dostupné z: <http://www.investia.cz/nezamestnanost>
13. KOZÁKOVÁ, E. Absolventi na trhu práce. **In:Monster.cz** [online]. 15. února 2012 [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://rady-a-tipy.monster.cz/hledani-prace/jak-zacit-s-hledanim-prace/absolventi-na-trhu-prace/article.aspx>
  14. KRAKOVIČOVÁ, M. O chytré ženské je nouze – anebo nedostanou šanci. *Euro*. Praha: Mladá fronta, 2013, č. 45. s. 50-51. ISSN 1212-3129.
  15. KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3
  16. MANKIW, N.G..*Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing, 2000. ISBN 80-7169-891-1
  17. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4
  18. MIHÁLKOVÁ, D. Botelón: španělská horečka sobotní noci. *Psychologie dnes*. Praha: Portál, 2012, č. 4. s. 29-31. ISSN 1212-9607
  19. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV* [online]. ©2012 [cit. 2014-03-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr>
  20. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Statistiky nezaměstnanosti. **In:MPSV** [online]. © 2012 [cit. 2014-03-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
  21. MLADÍ ODBORÁŘI. *Mladí odboráři* [online]. ©2013. [cit. 2013-11-15]. Dostupné z: <http://www.mladiodborari.cz/>
  22. NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2012. [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr>
  23. NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Infoabsolvent.cz*[online]. 2014. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/>
  24. NEZAMĚSTNANOST. INFO. *Nezaměstnanost v ČR*. *Nezaměstnanost. info* [online]. ©2014. [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: <http://nezamestnanost.info/>
  25. NĚMEC, J. Ze školní lavice na židli státního úřadu. *Ekonom*. Praha: Economia, 2013, č. 15. s. 35 - 39 ISSN 1210-0714

26. NOVÁK, P.; RAFAELOVÁ, L. A KOL. Strategie Evropa 2020 chce výrazně zvýšit zaměstnanost **In:** *Český rozhlas*[online]. 3. března 2010 [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/zpravy/ekonomikavevrobe/\\_zprava/702216](http://www.rozhlas.cz/zpravy/ekonomikavevrobe/_zprava/702216)
27. NOVOTNÝ, Radovan. Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje. **In:** *Investujeme.cz*[online]. 26. srpna 2009 [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>
28. PAVELKA, Radek. *Ecorp.euweb.cz* [online]. ©2006. [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://www.ecorp.euweb.cz/>
29. *Psychologie dnes*. Praha: Portál, 2009, č. 3 ISSN 1212-9607
30. SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. *Ekonomie : 19. vydání*. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
31. SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
32. ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1. vyd Ostrava:, Vysoká škola podnikání, a.s.v Ostravě, 2005 ISBN 80-86764-26-5
33. ŠKOLA INFORMATIKY A SLUŽEB. *Školský informační portál Královohradeckého kraje*[online]. ©2014. [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://www.sipkhk.cz/>
34. TOŠNER, J. Dobrovolnictví jako nástroj pomoci i ochrana proti sociálnímu vyloučení pomáhajícího **In:** Dobrovolnictví ochrana před sociálním vyloučením [online]. Kroměříž: 2006. [cit. 2014-03-07]. Dostupný z: [http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik\\_dobrovolnictvi2006/Sbornik\\_UNESCO\\_06.pdf](http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik_dobrovolnictvi2006/Sbornik_UNESCO_06.pdf)
35. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profesí* 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN
36. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda české republiky*[online]. ©2014. [cit. 2014-01-20]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>
37. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMINSE V ČR. Strategie Evropa 2020 **In:** *MBusinessinfo.cz* [online]. 5. listopadu 2010 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/strategie-evropa-2020-5155.html#!>

ZEMÁNEK, Josef. *Euroekonom.cz*[online]. ©2009 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>

## **8. KLÍČOVÁ SLOVA**

Nezaměstnanost

Psychosociální důsledky

Rizikové skupiny

Trh práce

## **9.PŘÍLOHY**

**Příloha č. 1**



## Dotazník

Vážený pane, vážená paní,

Jmenuji se Zuzana Kabátová a jsem studentka Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity a ráda bych Vás poprosila o vyplnění tohoto anonymního dotazníku.

Dotazník je čistě anonymní a slouží pouze pro zpracování mé bakalářské práce.

Děkuji za vyplnění.

Zuzana Kabátová

Vaše odpovědi zaškrtněte X. (U otázky 21 je možné označit více odpovědí.)

### Otázky:

#### 1. Pohlaví:

muž     žena

#### 2. Věk:

Do 18 let     18- 20 let     21-25 let     26-30 let

#### 3. Bydlím v místě:

Do 1 tisíce obyvatel     2-5 tisíc obyvatel     6 až 9 tisíc obyvatel  
 více než 10 tisíc obyvatel

#### 4. Vzdělání:

ZŠ     SOU     SOŠ s maturitou     Gymnázium     VOŠ     VŠ bakalářské  
 VŠ magisterské

#### 5. Obor studia: .....

#### 6. V evidenci úřadu práce jsem:

Do 1 měsíce     Do půl roku     Více než 1 rok

#### 7. Řidičský průkaz:

Skupinu B  ano    Skupinu C :     ano Skupinu D:     ano

ne    nene           

#### 8. Dovednosti výpočetní techniky:

Excel     WordPo     erpoint    tvorba     www stránek    wind     s

Další .....

**9. Jazykové znalosti:**

Německý jazyk:  žádné  základy  průměrné  velmi dobré

Anglický jazyk :  žádné  základy  průměrné  velmi dobré

Jiný.....

**10. Jste ochoten/ochotna pracovat:**

Jednosměnný provoz

Dvousměnný provoz

Třisměnný provoz

Dělená směna (příklad: přerušení na 1h)

Není pro mě rozhodující

**11. Chtěl/a byste pracovat v místě, kde služební cesty jsou:**

Žádné

Maximálně jednou měsíčně

Maximálně jednou týdně

Není pro mě rozhodující

**12. Chtěl/a byste vykonávat práci:**

Samostatnou, nevázanou na ostatní

Vázanou na ostatní spolupracovníky

Určované úkolem

Vázané strojem

Není rozhodující

**13. Dáváte přednost pracovišti:**

Mimo budovu

- V uzavřeném prostoru ve velké hale
- V uzavřeném prostoru v místnosti
- Střídavě venku i uvnitř v místnosti
- Není rozhodující

**14. Nejraději bych vykonával/a práci:**

- Pouze ve vystudovaném oboru své kvalifikace
- V oboru aspoň částečně souvisejícím s mou kvalifikací
- Není rozhodující

**15. Chtěl/a bych pracovat:**

- V soukromé firmě    Ve státní sféře    Záleží mi na tom

**16. V současné době bych nejraději:**

- Pobíral/a podporu v nezaměstnanosti
- Nastoupil/a do zaměstnání
- Nastoupil/a na krátkodobé pracovní příležitosti
- Začal/a soukromě podnikat
- Nejraději dále studoval/a
- Jiné .....

**17. Informace na zaměstnání:**

- Zatím jsem pracovní místo nehledal/a
- Informoval/a jsem se na jednom místě
- Informoval/a jsem se na více místech

**18. Jste ochoten/ ochotna dojíždět do zaměstnání:**

- Chci pracovat pouze v místě bydliště

- Mohu dojíždět do zaměstnání do vzdálenosti..... km
- Jsem ochoten/a pracovat i mimo bydliště v případě zajištění ubytování

**19. Zájem o rekvalifikaci:**

- Ano     Ne

**20. V případě zájmu o rekvalifikaci, byste nastoupil/a na kurz v oboru?**

1).....  
.....

2).....  
.....

3).....  
.....

**21. Proč se domníváte, že se Vám nepodařilo najít zaměstnání:**

- Nedostatek praxe
- Vysoká nezaměstnanost
- Špatné uplatnění v dané kvalifikaci
- Problémy s dojížděním
- Neochota cestovat za prací
- Nezájem zaměstnavatelů
- Jiné (uveďte jaké)  
.....  
.....

**22. Představa minimálního měsíčního čistého příjmu:**

- Do 10 000     11-15 tisíc     16-20 tisíc     21-25 tisíc     Více než 26 tisíc