

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Mělník
v České republice**

Daniel Štefl

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Daniel Štefl

Provoz a ekonomika

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Mělník v České republice

Název anglicky

High-risk groups on the labor market in region Mělník in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit postavení rizikových skupin na trhu práce v regionu Mělník v České republice. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy spjaté s trhem práce, nezaměstnaností, rizikovými skupinami a státní politikou zaměstnanosti. V praktické části jsou jednak analyzována sekundární data a jednak je proveden primární výzkum. Tento výzkum je zaměřen na zjištění dosaženého vzdělání, věku, pracovního oboru, doby a délky nezaměstnanosti, absolvování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Metodika

V teoretické části práce bude vycházeno z informací získaných studiem odborné literatury a bude využita metoda deskripce. V praktické části práce bude využita metoda empirické analýzy časových řad a sekundární data budou čerpána z Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále bude využita metoda primárního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření se bude týkat respondentů, kteří jsou evidováni na úřadu práce v Mělníku. Primární data budou zpracována do tabulek a grafů.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Rizikové skupiny, nezaměstnanost, trh práce, státní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, region Mělník, ČR

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

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

HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, 93 s., ISBN 80-7042-595-4.

JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

SIROVÁTKA, T.; WINKLER, J.; ŽIŽLAVSKÝ, M. Nejistoty na trhu práce. Brno : ALBERT, 2009. 193 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 02. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Mělník v České republice" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.03.2019

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Ericce Urbánkové, Ph.D., za důležité a cenné rady, které mi byly velice nápomocné, při zhotovení mé bakalářské práce.

Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Mělník v České republice

Abstrakt

Tato práce se věnuje postavení rizikových skupin na trhu práce. Především pak skupině absolventů a mladistvých na trhu práce v okrese Mělník v České republice. Práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. V teoretické části se zaměřuje na vysvětlení základních pojmů týkajících se problematiky nezaměstnanosti, trhu práce a vymezení rizikových skupin. Nechybí ani objasnění pojmů aktivní a pasívní politiky zaměstnanosti a definování jejích nástrojů. V úvodu praktické části je provedena charakteristika okresu Mělník, který byl pro tuto bakalářskou práci vybrán. Praktická část se dále zaměřuje na vývoj nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v mělnickém okrese mezi lety 2000-2018. V závěru celé práce je provedena analýza výsledků dotazníkového šetření, které bylo zpracováno v rámci vlastního výzkumu.

Klíčová slova: Rizikové skupiny, absolventi, mladiství, nezaměstnanost, trh práce, státní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, okres Mělník, ČR

High-risk groups on the labour market in region Mělník in the Czech Republic

Abstract

This bachelor thesis analyses the status of risky groups on the market labour in Mělník region, based in Czech Republic. Mainly, it focuses on gradulators and young people in market labour in chosen region. It consists of two parts, theoretical and practical one. The theoretical part describes a chosen term used in bachelor thesis, such as unemployment as independent topic, labour market and risky groups. It also describes active and passive state employment policy and its tools. In the end of theoretical part, there is analysis of region Mělník, which was chosen for this bachelor thesis. Practical part analyses development of unemployment rate of graduates and adolescents between years 2000 to 2018. The last part describes analysis of questionnaires, which was done in case of author's own research.

Keywords: High-risk groups, graduates, adolescents, labour market, unemployment, state unemployment policy, retraining, Mělník region, Czech Republic

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika.....	12
3	Teoretická východiska	13
3.1	Trh práce	13
3.1.1	Nabídka na trhu práce	13
3.1.2	Poptávka na trhu práce.....	14
3.1.3	Rovnováha na trhu práce	15
3.1.4	Typy trhu práce.....	16
3.1.5	Ekonomické subjekty.....	18
3.2	Nezaměstnanost.....	19
3.2.1	Ekonomická aktivita a pasivita	19
3.2.2	Měření nezaměstnanosti	19
3.2.3	Důsledky nezaměstnanosti.....	20
3.2.4	Typy nezaměstnanosti.....	21
3.2.5	Časové rozdělení nezaměstnanosti	24
3.3	Státní politika zaměstnanosti.....	25
3.3.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....	25
3.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti	26
3.4	Rizikové skupiny.....	29
4	Vlastní práce.....	33
4.1	Charakteristika okresu Mělník	33
4.2	Historický vývoj nezaměstnaných absolventů a mladistvých na trhu práce v okrese Mělník mezi lety 2000 a 2018	35
4.3	Vlastní výzkum – dotazníkové šetření	38
4.3.1	Výsledky dotazníkového šetření – otázka A.....	39
4.3.2	Výsledky dotazníkového šetření – otázka B.....	44
4.3.3	Výsledky dotazníkového šetření – otázka C.....	49
5	Výsledky a diskuse	51
5.1	Analýza trhu práce v okrese Mělník	51
5.2	Historický vývoj nezaměstnaných mladistvých a absolventů na trhu práce v okrese Mělník.....	51
5.3	Dotazníkového šetření.....	52
5.3.1	Otázka A	52

5.3.2	Otázka B.....	53
5.3.3	Otázka C.....	54
6	Závěr	55
7	Seznam použitých zdrojů	57
7.1	Tištěné zdroje	57
7.2	Internetové zdroje.....	57
8	Přílohy	61

1 Úvod

Zaměstnanost je pojem, o kterém média poslední dobou horlivě referují. Ze všech stran se ozývá, že je prakticky naplněn potenciál plné zaměstnanosti, a i přesto firmy shánějí nové zaměstnance. Ekonomika roste, firmám se daří a některé nestíhají zajišťovat a kapacitně zpracovávat své zakázky. Každá mince má však dvě strany.

Tato práce si klade za cíl poukázat na líc této mince, tedy na problematiku nezaměstnanosti a s ní spojenou problematiku rizikových skupin.

O rizikových skupinách mluvíme ve chvíli, kdy se ve společnosti utvoří část obyvatelstva, která je více ohrožená nezaměstnaností než zbytek populace. Tohoto stavu dosahují buď, dobrovolně nebo nedobrovolně. Motivy k tomuto postoji jsou různé. Tento jev se týká i mělnického okresu, který byl vybrán, pro tuto práci.

Problematika nezaměstnanosti s sebou přináší efekt sněhové koule – nabaluje na sebe problémy sociálního i ekonomického charakteru, které poté prostupují naší společností.

Téma nezaměstnanosti by tak nemělo zůstat zahaleno, ale naopak by se o něm mělo mluvit. K diskuzi na toto téma přispívá i tato bakalářská práce.

2 Cíl práce a metodika

Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je provést průzkum mezi absolventy a mladistvými z okresu Mělník a zjistit odpovědi na následující výzkumné otázky. Jaká je pozice cílové skupiny na trhu práce? Jaké jsou rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými respondenty? Na jaké úrovni jsou využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti daného okresu?

Dílčím cílem bakalářské práce je zhodnotit vývoj nezaměstnanosti mezi lety 2000 a 2018 u jedné z rizikových skupin na trhu práce v tomto okrese, a to konkrétně u mladistvých a absolventů. Následně pak porovnat, zda vývoj nezaměstnanosti u této rizikové skupiny koresponduje s celkovým vývojem nezaměstnanosti v okrese Mělník.

Metodika

Teoretická část bakalářské práce vychází z poznatků získaných během studia a čtení odborné literatury. Primárně je zde využívána metoda deskripce. Na základě prostudování materiálů jsou vydefinovány základní teoretická východiska pro danou problematiku. V teoretické části nechybí vysvětlení základní pojmů, které souvisí s trhem práce a nezaměstnaností a jsou zde vymezeny hlavní rizikové skupiny obyvatel.

V praktické části práce je využita metoda empirické analýzy časových řad. Sekundární data jsou čerpána z oficiálních zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a následně jsou zpracována do grafů a písemně interpretována. Dále je zde využita metoda primárního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. Cílovou skupinou jsou respondenti mladších 29 let, žijící v okrese Mělník. Respondenti jsou rozděleni na dvě skupiny – zaměstnané a nezaměstnané absolventy a mladistvé.

Sběr primárních dat proběhl prostřednictvím dotazování přes sociální síť Facebook a pomocí emailové schránky. Pomocí hypertextového odkazu se respondenti přemístí na webové stránky Survio.com, kde je uložen dotazník. Jelikož daný server má omezený počet odpovědí, byl počet respondentů stanoven na 100. Dotazníkové šetření proběhlo od 3.1.- 31.1 2019. Dotazníky se skládají z uzavřených a polouzavřených otázek a jsou anonymní. Při vyhodnocování jsou dotazníky, rozděleni do tří částí (A, B, C). Rozdělení slouží k lepší orientaci při hledání odpovědí na otázky uvedené v cíli práce.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce je místo, které je spojeno s tržní ekonomikou. Je zde prodávána a kupována práce, podobně jako tomu na trhu zboží a služeb s jednotlivými statky. Na trhu práce je nabídka tvořena lidmi, kteří nabízejí službu práce, jakožto vlastníci toho primárního výrobního faktoru. Na straně poptávky jsou jednotlivé firmy, které se poptávají po tomto výrobním faktoru, následně si ho pronajímají v podobě mzdy. Aby posléze mohli začít vyrábět zboží. (Mareš, 1994)

Stejně jako u ostatních trhů i zde platí, že nabídka práce s poptávkou po práci proti sobě vystupují ve vzájemné soutěži, při které vzniká cena práce. Nesoupeří proti sobě jen zaměstnanci proti zaměstnavatelům, ale také spolu navzájem zápolí i pracovníci o jednotlivá místa. Definice trhu tento jev sleduje z opačného hlediska. Vymezuje ho jako mechanismus, kde jednotlivá pracovní místa soupeří o pracovní sílu. Jedná se zde ale jen o úhel pohledu. Z jedné strany jedinci soupeří o pracovní místa, a z druhé poté zaměstnavatelé o pracovníky. (Mareš, 1994)

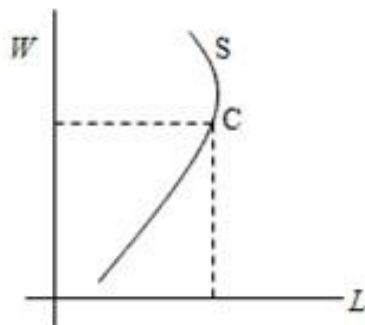
Hlavními činiteli na trhu práce jsou pracovníci a zaměstnavatelé. Oba aktéři uplatňují určité strategie. Ty mohou být individuální, kde vystupují jen sami za sebe. Nebo také mají možnost použití sdílených strategií a vytváření koalic s jinými aktéry. Například odbory na straně pracovníků, nebo zaměstnavatelské svazy na straně druhé. Charakteristické pro tyto koalice je vnitřní solidarita a vnější diskriminace. Cílem těchto strategií je prosazení se vůči protivníkovi a snížení konkurence uvnitř skupiny. Sílu těchto seskupení určuje schopnost kontrolovat nabídku práce u pracovníků, a naopak u firem se jedná o kontrolu poptávky. Hlavním cílem těchto skupin je prosazení se vůči protivníkovi. (Mareš, 1994)

3.1.1 Nabídka na trhu práce

Strana nabídky je tvořená domácnostmi, lépe řečeno jejich členy. Základní otázkou, kterou musí řešit, je zda vstoupí na trh práce či nikoliv. Jestliže se rozhodnou, že se budou trhu práce aktivně účastnit a nabízet tak svůj pracovní čas, musí rozřešit další

problém. Zda upřednostní objem peněžních příjmů, což znamená že budou nabízet větší množství svého pracovního času, anebo dají přednost volnému času a starosti o rodinu. (Kuchař, 2007)

Graf 1 Individuální nabídka na trhu práce



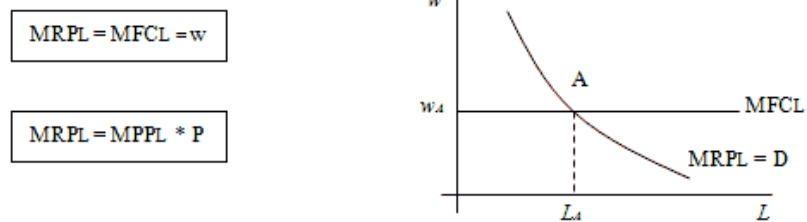
Zdroj: (Miras, 2000-2019 [online])

Vodorovná přímka L – značí množství práce. Svislá přímka W zde představuje mzdovou sazbu. Písmeno S označuje křivku individuální nabídky po práci. V bodě C se substituční efekt přeměňuje na efekt důchodový. Pod úrovní bodu C převládá efekt substituční, což znamená, že účastníci trhu práce jsou ochotni za vyšší mzdu obětovat svůj volný čas. Nad úrovní bodu C nastává důchodový efekt, při kterém se výše mzdy jedince dostane přes takovou úroveň, kdy se pracovník snaží odpracovat, co nejméně. (Miras, 2000-2019 [online])

3.1.2 Poptávka na trhu práce

Strana poptávky je tvořena jednotlivými firmami (zaměstnavateli). Jejich hlavním cílem je co největší maximalizace zisku. Velikost poptávky je především dána dvěma činiteli. První z nich je zvýšená produkce podniku, pokud si najme zaměstnavatel nové pracovníky. Druhým faktorem ovlivňující poptávku jsou zvýšené mzdové náklady. (Kuchař, 2007)

Graf 2 Poptávka na trhu práce



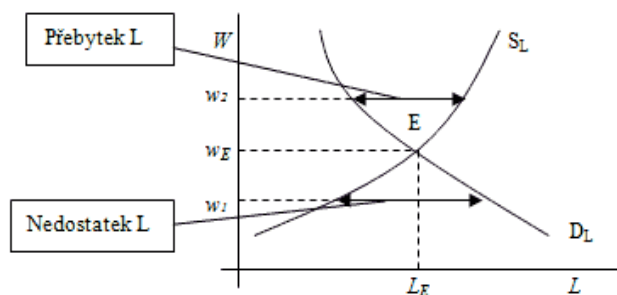
Zdroj: (Miras, 2000-2019 [online])

Svislá přímka W vyznačuje mzdovou sazbu. Vodorovná přímka L označuje množství práce. Křivku poptávky po práci značí – D . Zkratka $MRPL$ znamená příjem z mezního produktu práce a $MFCL$ jsou mezní náklady na výrobní faktor práce. Průsečík křivky mezních nákladů a křivky mezního příjmu produktu, vymezuje ideální množství najímané pracovní síly. (Miras, 2000-2019 [online])

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Výsledný stav mezi poptávkou a nabídkou je jejich rovnováha na trhu práce. Ta nastává, jestliže se celková (agregátní) poptávka shoduje s celkovou (agregátní) nabídkou. Děje se tak pokud, podniky najímají takové množství pracovníků, kolik chtějí při určité reálné mzdě, a také domácnosti poskytují tolik práce, kolik při konkrétní reálné mzdě chtějí. Při tomto stavu pracují všichni kteří, pracovat chtějí, jelikož ekonomika v tomto bodě pracuje na hladině přirozené míry nezaměstnanosti, což znamená v situaci plné zaměstnanosti. Trvá tedy krátkodobá frikční a strukturální nezaměstnanost, ale dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost neexistuje. (Kuchař, 2007)

Graf 3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (Miras, 2000-2019 [online])

Svislá přímka W označuje mzdovou sazbu. Vodorovná přímka L značí množství práce. Křivka nabídky práce je vyznačená pomocí písmen S_L a zkratka D_L je zde používána jako označení křivky poptávky po práci. Bod E vymezuje rovnováhu na trhu práce. Rovnovážná mzdová sazba je w_E a rovnovážné množství práce je zde označeno jako L_E . Zkratka w_1 značí nižší mzdovou sazbu a označení w_2 vyšší mzdovou sazbu. Viz. graf č. 3 na předchozí straně. (Miras, 2000-2019 [online])

Z grafu lze vyčíst, že je možné zaměstnávat více pracovníků při snižujících se mzdách. A naproti tomu při zvyšujících se mzdách bude nabídka práce stoupat. Rovnováha nastává, kdy nabídka práce je rovna poptávce po práci, tuto situaci v grafu značí bod E . (Miras, 2000-2019 [online])

3.1.4 Typy trhu práce

Primární a sekundární trh práce

Pracovní trh není stejnorodý, není to tedy pouze jeden trh, ale můžeme říct, že je tolik trhů, kolik je povolání, oborů nebo geografických územích. Trh práce je tedy rozdělen a má mnoho rozměrů. Teorie duálního trhu práce ho rozděluje pouze na dvě dílčí části, nazývané primární a sekundární trh práce. (Mareš, 1994)

Na primární trh práce se soustřeďují lepší a prestižnější pracovní nabídky, poskytující lepší podmínky pro zaměstnance. Zaměstnanci na tomto trhu mají větší šanci profesního růstu, jsou lépe zabezpečeni před možnostmi ztráty práce, a mají vyšší mzdy. Jsou schopni si zde relativně snadno zvýšit kvalifikaci a tím i zvýšit šance udržení se na zvýhodněném trhu, i pokud by byly propuštěni ze zaměstnání. (Mareš, 1994)

Na sekundárním trhu se nacházejí pracovní příležitosti, které jsou málo výhodné, spíše nevýhodné. Mzdy i prestiž pracovních míst na tomto trhu je nízká a jejich stabilita taktéž. Proto je typické, že pracovníci ztrácejí pravidelně zaměstnání a stávají se na delší, či kratší časový úsek nezaměstnanými. Oproti primárnímu trhu je zde snadnější najít nové pracovní místo. Téměř nulová šance zvýšení kvalifikace, pak způsobuje zaměstnancům nemožnost proniknout do privilegovaného sektoru. V tomto sektoru se nacházejí především rizikové skupiny, jako jsou například a mladiství, ženy po mateřské dovolené, uchazeči o práci starší 50 let, zdravotně postižení, nebo nekvalifikovaní

pracovníci. Tento jev je mnohými autory chápán jako znevýhodňování a určitá segregace těchto osob. Celé skupiny lidí s určitými vlastnostmi jsou pak plně odříznuti od přístupu k trhu s lepšími podmínkami. (Mareš, 1994)

Formální a neformální trh práce

Rozdělit pracovní trh je také možné na takzvaně formální a neformální trh práce. Formální je ten, na němž se vyskytují oficiální nabídky práce. Je také kontrolovaný příslušnými institucemi, jako jsou například daňové úřady. Naopak neformální trh práce je nekontrolovaný. Vyskytují se zde činnosti spadající do šedé a černé ekonomiky (nelegální formy podnikání). Spadají tam ovšem i domácí práce, či samozásobitelství. Domácnosti jsou schopni na neformálním trhu hromadit své příjmy, ale tento trh nemůže vyrovnávat nezaměstnanost. Oba trhy jsou navzájem propojeny a výhody, které mají pracovníci z formálního trhu je možné násobit na trhu neformálním. Ovšem nelze na něm kompenzovat neúspěch z formálního trhu. O propojenosti obou trhů svědčí i fakt, že za kolapsem formálního trhu na daném území často stojí redukce trhu neformálního. V souvislosti s velkým počtem pracovníků, a to nejen cizinců, kteří pracují načerno, stoupá váha neformálního trhu. Lidé často mají práci na plný úvazek, ale ještě si přivydělávají prací načerno. (Brožová, 2003)

Interní a externí trh práce

Interní trh práce se nachází uvnitř firem. Probíhá na něm rozdělování pracovníků, díky předem daným pravidlům a cílům. Nejedná se tedy o klasický trh. Externí trh naopak probíhá mezi jednotlivými podniky, které spolu navzájem soupeří. Tyto dva trhy se liší především svojí politikou boje proti nezaměstnanosti. Ve vnitřním trhu se politika zaměstnanosti zaměřuje na podporu růstu kvalifikace zaměstnanců a je možné zde přesouvat pracovníky mezi jednotlivými odděleními vevnitř podniku. Ve vnějším trhu se politika zaměstnanosti zaměřuje na poptávku a nabídku na trhu práce a udržení jejich rovnováhy. (Mareš, 1994)

3.1.5 Ekonomické subjekty

Cokoliv co přímo, nebo nepřímo působí na ekonomický systém je ekonomický subjekt. Tyto subjekty jsou nehmotného charakteru. Rozdělení do základních skupin dokresluje obrázek č. 1. (ekonomikaonline, 2013, [online])

Obrázek 1 Základní ekonomické subjekty



Zdroj: vlastní zpracování

První skupinou jsou domácnosti, které se následně dělí na jednotlivé členy. Domácnosti v rámci svého rozpočtu usilují o naplnění svých ekonomických potřeb. Jednotliví členové získávají finanční prostředky prostřednictvím svého zaměstnání, které následně utrácejí u jednotlivých podniků. (ekonomikaonline, 2013, [online])

Firmy jsou další základní skupinou ekonomických subjektů. Jejich snaha spočívá ve vytváření zisků. Pokud skrze ně proudí finanční prostředky jednotlivým zaměstnancům, vlastníkům a akcionářům, tak se jedná o zdravou firmu. (ekonomikaonline, 2013, [online])

Stát má největší vliv na ekonomické subjekty. Dělí se na správní celky, které mají za úkol kontrolu hospodaření s majetkem. Dále se rozděluje na úřady pověřené výběrem daní a kontrolou ekonomické činnosti. (ekonomikaonline, 2013, [online])

Dalším možným rozdělením ekonomických subjektů, je na domácí a zahraniční. Jestliže nepřekračují daňovým působením hranice, tak se jedná o domácí. Zahraniční povětšinou disponují nadnárodním vlivem, proto se stát snaží o jejich aktivitu na domácím trhu. (ekonomikaonline, 2013, [online])

3.2 Nezaměstnanost

Pojem nezaměstnanost, ač je pro velkou většinu obyvatelstva brána v negativním smyslu slova, tak tento fenomén je přirozenou součástí dnešní společnosti. Její existence vyplývá z faktu, že člověk, který žije v demokratické společnosti má právo na svobodnou volbu. Každý jedinec se tak může rozhodnout, zda ukončí stávající pracovní poměr a bude si hledat uplatnění jinde. Pokud se tak rozhodne musí nést následky, které svým jednáním způsobí. (Mareš, 1994)

Nezaměstnaný člověk není, každý člověk bez pracovního poměru. Nezaměstnaný jedinec je definován, jako ten který nemá momentálně žádné zaměstnání, ale nějak se snaží najít. Pokud by daná osoba neměla práci a ani si jí nehledala, jednalo by se ekonomickou pasivitu. (Holman, 2002)

3.2.1 Ekonomická aktivita a pasivita

S definicemi nezaměstnanosti, zaměstnaných a nezaměstnaných souvisí také dva následující pojmy – ekonomicky aktivní a ekonomicky pasivní obyvatelstvo. Toto členění se používá na základě ekonomické aktivity, kterou obyvatelstvo vyvíjí. (ekonomikaonline, 2013, [online])

Do skupiny ekonomicky aktivních se řadí jedinci zaměstnaní, ale i ti které můžeme definovat jako nezaměstnané. Další příkladem ekonomicky aktivního jedince může být člen armády, nebo osoba, která pracuje ve svém vlastním podniku. Ukazatel ekonomické aktivity je velice podstatný pro stát jako takový. Pokud by ekonomicky aktivní obyvatelstvo dosáhlo minimální hraniční úrovně, vedlo by to k neschopnosti státu postarat se o nejstarší generace. (ekonomikaonline, 2013, [online])

Jako ekonomicky pasivní, někdy též ekonomicky neaktivní obyvatelstvo definujeme takové skupiny, které se aktivně nezúčastňují trhu práce. Buď ze zdravotních důvodů, nebo nemá motivaci k hledání si zaměstnání. (ekonomikaonline, 2013, [online])

3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Nejdůležitějším ukazatelem nezaměstnanosti je obecná míra nezaměstnanosti. Ve jmenovateli je uveden počet ekonomicky aktivních obyvatel. Tento údaj je získán

pomocí Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS), které zřizuje ČSÚ. Zjištěné data lze použít maximálně na úrovni krajů. V čitateli se nachází celkový počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce. Podílem těchto dvou prvků je vypočítána obecná míra nezaměstnanosti. (czso, 2012, [online])

$$\frac{\text{Celkový počet uchazečů o zaměstnání na ÚP}}{\text{Počet ekonomicky aktivních obyvatel}} * 100 = (\%)$$

Do roku 2012 byl používán ukazatel registrované míry nezaměstnanosti, jenž počítal pouze z dosažitelnými uchazeči. (czso, 2012, [online]) Mezi nedosažitelné se řadí osoby ve výkonu trestu, pracovní neschopnosti, nebo jedinci, kteří se právě rekvalifikují. (mpsv.cz, 2019, [online])

$$\frac{\text{Dosažitelní uchazeči o zaměstnání na ÚP}}{\text{Počet ekonomicky aktivních obyvatel}} * 100 = (\%)$$

Uvedený indikátor byl využíván i na úrovních okresů. Na tak nízkém uzemním rozlišení, již nelze použít data z VŠPS. Jmenovatel byl získán z dat sčítání lidu, domů a bytů, který je organizován ČSÚ jednou za 10 let. Vzhledem ke stáří dat, byl daný výpočet nepřesný a špatně interpretovaný. Proto se po domluvě MPSV a ČSÚ zavedl od ledna 2013 nový ukazatel „podíl nezaměstnaných obyvatel“. (czso, 2012, [online])

$$\frac{\text{Dosažitelní uchazeči o zaměstnání na ÚP ve věku 15 – 64 let}}{\text{Počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}} * 100 = (\%)$$

Daný indikátor má stejný čítec jako jeho předchůdce, pouze je zde nastaveno věkové rozpětí uchazečů 15-64 let. Jmenovatelem je veškeré obyvatelstvo ve věku 15-64 let. Uvedený ukazatel byl zaveden začátkem roku 2013. Ministerstvo práce a sociálních věcí provedlo výpočet zpětně až do roku 2005. (czso, 2012, [online])

3.2.3 Důsledky nezaměstnanosti

S nezaměstnaností také souvisí její důsledky. Nezaměstnanost sebou nese celou řadu problémů. Ať už se jedná o problémy sociální nebo ekonomické. (Mareš, 1994)

Jedním z možných důsledků nezaměstnanosti je sociální izolace. Při ukončení pracovního poměru, jedinci nepřicházejí jen o zaměstnání, ale také o kontakty, které měli se

spolupracovníky navázány. Vzhledem k tomu, že obě strany, ztratili to, co měli nejvíce společné, tak nemají motivaci dané vazby udržovat. Uvedené kontakty se nadají nahradit vazbami uvnitř rodiny. (Mareš, 1994)

Důsledky nezaměstnanosti jsou také spojeny s fyzickým zdravím. Komplikace zdravotního rázu jsou způsobené především stresem, který při ztrátě zaměstnání bývá enormní. Především kardiovaskulární systém, je stresem napadán. Nezaměstnaní jedinci se v dané situaci často uchylují ke konzumaci alkoholu a cigaret. Kombinace těchto dvou faktorů způsobuje, nezaměstnanému jedinci značné zdravotní komplikace. (Mareš, 1994)

Ztrátou povolání není člověk ohrožen jen na fyzickém zdraví, ale také na psychickém. Chudoba a úbytek sociálních vazeb sebou přináší velkou zátěž nervového systému. Jedinec nepocituje příliš výrazně pocit štěstí a převažují myšlenky negativní. Tento stav může způsobit změny chování. Nezaměstnaný se vzhledem k psychickým a finančním problémům, může uchýlit ke kriminální činnosti. (Mareš, 1994)

3.2.4 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce se vyskytuje neustále. V každý moment dochází k přesunu zaměstnanců mezi jednotlivými pracovními pozicemi, ať už je to zapříčiněno osobní motivací pracovníků, nebo se jedná o potřebu ekonomického vývoje. V tomto případě jde o změny klasického charakteru. Nezaměstnanost je jen krátkodobou etapou, při které si daná osoba hledá uplatnění na jiné pracovní pozici. Pokud se jedná o jednotlivce, který teprve v tuto dobu vstupuje na trh práce, tak se jedná o dobu, při níž si hledá své první zaměstnání. Doba, při které si nezaměstnaní hledají práci se prodlužuje v závislosti na struktuře trhu práce a podmínkách nezaměstnanosti. Pokud je nastavená uspokojivá politika sociální podpory, tak je samozřejmé, že se tím zvýší doba hledání pracovní pozice. Čím jsou vyšší finanční dávky v nezaměstnanosti, tím je i vyšší úroveň mzdy, při které je daná osoba ochotna pracovat. Období, ve kterém je jednatel frikčně nezaměstnaný se prodlužuje, také díky jejich požadavkům na lepší plat, a také na příjemné pracovní prostředí, povahu práce, nebo snadné dojíždění. Další faktorem může

být například odlišnost struktur na straně nabídky i poptávky. Nebo malá informovanost jednotlivců na obou stranách. (Mareš, 1994)

Strukturální nezaměstnanost

Velká část zaměstnanců přichází o své pracovní místo, kvůli likvidaci neproduktivních firem a institucí, nebo také rušením starých odvětví, s tím může souviset i vymizení některých povolání s nimi spojených, dále na tom má svůj podíl i zneškodňování umělé přezaměstnanosti. Tyto osoby se vyznačují podobnými charakteristikami, jako jsou například dovednosti, věk, zkušenosti nebo kvalifikace. Kvůli změně jak územního, tak odvětvového uspořádání ekonomiky se často stává, že tyto vlastnosti nezaměstnaných jedinců se neshodují s nároky na nová pracovní místa a profese. Vyžadovány jsou, jak nové kvalifikace a dovednosti, tak se pozměňuje struktura poptávky na pracovním trhu a osoby na straně nabídky se jen těžko přizpůsobují této změně. Poté se hovoří o strukturální nezaměstnanosti, jenž je následkem nevyrovnanosti mezi nároky zaměstnavatelů po určité práci a okamžitou pracovní silou pro určitou práci. Značí se především vyšší nezaměstnaností lidí s danou kvalifikací, kterou trh v nabízeném množství nevstřebává, a opačně vyšší poptávkou po kvalifikaci, které je na trhu nedostatek. (Mareš, 1994)

Výrazný podíl na strukturální nezaměstnanosti mají osoby, které ztratili své zaměstnání kvůli technologickému pokroku. Pracovní pozice daných pracovníků byli zrušeny, protože jejich živá práce byla nahrazena technikou. Tento jev je někdy označován jako technologická nezaměstnanost. (Mareš, 1994)

Bez práce se mohou ocitnout díky strukturální nezaměstnanosti i vysoce kvalifikovaní zaměstnanci. Kvůli změnám výroby jejich kvalifikace ztratí na trhu práce uplatnění, a stává se nepotřebnou. Tento jev potkává často velmi vysoce postavené jedince, kteří mnoho let budovali svoje dovednosti a znalosti, díky pokroku technologií se jejich přednosti staly bezvýznamné. Tato technologická nezaměstnanost je charakteristická zejména pro vysoce vyvinuté průmyslové země, jelikož je jejich technologický pokrok velice rychlý. (Mareš, 1994)

Cyklická nezaměstnanost

Když ekonomika prochází etapou úplného hospodářského úpadku, snižuje se vyrobený produkt ve všech oborech a nezaměstnanost dopadá také na všechny obory. Jelikož úpadek poptávky po práci zasahuje všechny obory, tak jedinci, kteří přišli o práci nemohou nalézt zaměstnání ani v jiném odvětví. Tento jev se označuje jako cyklická nezaměstnanost. Ve fázi hospodářského úpadku v ekonomice se zmenšuje množství pracovních míst. Tento typ nezaměstnanosti byl typický především pro období 19. století a začátku 20. století. (Brožová, 2003)

S cyklickou nezaměstnaností také souvisí tzv. **Okunův zákon**. Jeho autor, americký ekonom Arthur Okun, se zabýval hledáním vztahu mezi růstem domácího produktu a mírou nezaměstnanosti. Výsledkem jeho práce bylo zjištění, že míra nezaměstnanosti se zvyšuje, jestliže domácí produkt klesá, nebo roste příliš pozvolna. Toto tvrzení platí i naopak. Pokud domácí produkt roste rychleji, tak se míra nezaměstnanosti snižuje. Okunův zákon je tedy důkazem, že jeden z druhů nezaměstnanosti má vskutku cyklický charakter. (Holman, 2002)

Sezonní nezaměstnanost

Pokud je cyklická nezaměstnanost zapříčiněná vlivem přírodních cyklů, pak mluvíme o nezaměstnanosti sezonní. Velmi typická pro ni je zemědělská oblast. Ale jedná se i o jiné obory jako je například stavebnictví v zimní období. Dalším zasaženou skupinou jsou služby, a to především související s turistikou. (Mareš, 1994)

Přirozená nezaměstnanost

Přirozená nezaměstnanost je stav, kdy dochází k takzvané plné zaměstnanosti. Této úrovni dosahuje pouze za předpokladu, že ekonomika funguje na úrovni potenciálního produktu. Uvedený pojem ovšem neznamená, že všichni účastníci trhu práce jsou zaměstnaní. Stále se na trhu práce vyskytují jedinci, kteří se mezi zaměstnáními v daný moment pohybují. Dalšími příklady mohou být absolventi, kteří se po dokončení svého vzdělání na trh práce teprve dostávají. V těchto případech se jedná o přirozenou nezaměstnanost. Ta se skládá z nezaměstnanosti strukturální, dobrovolné a frikční. (Kučera a Opekarová, 2012)

Skrytá nezaměstnanost

Na trhu práce existuje i skupina lidí spadající do takzvané skryté nezaměstnanosti. Jedná se o osoby, které nejsou registrovány jako nezaměstnaní, přestože žádnou práci nemají. Tito lidé si práci aktivně nehledají, ale ani se neregistrují na pracovních úřadech. Velký díl této skupiny tvoří mladiství, nebo vdané ženy. Tito jedinci se vzdali snahy najít si pracovní místo, protože se nyní věnují spíše studiu, mateřství, nebo pracím v domácnosti. (Mareš, 1994)

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Když bychom se zeptali nezaměstnané osoby, zda je bez práce dobrovolně, nejspíše by její odpověď byla negativní. Jak tedy můžeme mezi sebou rozlišit, zda se jedná o nezaměstnanost nedobrovolnou, či naopak? Dobrovolně nezaměstnaný jedinec je ten, který je ochoten akceptovat pouze práci se mzdou, která převyšuje průměrnou mzdu v daném odvětví. Tito lidé jsou sebejistí, že jejich budoucí mzdové ohodnocení by mělo být vyšší než to, které v dané oblasti převládá. Vzhledem k jejich vysokým nárokům, však pracovní místo nemohou nalézt. Pokud v hledání zaměstnání neuspějí, tak se rekvalifikují a pokračují v hledání v jiném oboru. Nebo se vzdají shánění práce úplně a raději preferují pobírání sociálních dávek. Členové této skupiny jsou registrováni na trhu práce a doufají, že přijde nabídka, která bude splňovat všechna jejich očekávání. Ovšem většinu z těchto nabídek odmítají, nebo z dané práce po krátké době odcházejí. (Brožová, 2003)

Nedobrovolně nezaměstnaní jedinci jsou naopak ochotní pracovat za průměrnou nebo i nižší pracovní mzdu, než je průměrná v dané oblasti. Nejsou ale schopni zaměstnání nalézt. Tento typ nezaměstnanosti postihuje zejména osoby, pro které je velmi obtížná rekvalifikace a změna povolání. (Brožová, 2003)

3.2.5 Časové rozdělení nezaměstnanosti

Z časového hlediska dělíme nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou. Jako krátkodobou označujeme takovou nezaměstnanost, jež se nejeví příliš závažně, jelikož se může jednat o chvilkovou nezaměstnanost při změně pracovní pozice. Na straně druhé dlouhodobá nezaměstnanost může být velice nebezpečná. Jelikož se na jedincích,

kteří jsou dlouhodobě bez práce, projevují důsledky jak sociálního, tak dokonce existenčního rázu. Pokud se v ekonomice vyskytují ve větší míře dlouhodobě nezaměstnaní, tak to není dobré znamení. Jednou z příčin může být dlouhodobá hospodářská recese. Dalším možným viníkem, může být až příliš velká podpora v nezaměstnanosti. Jsou zaznamenány případy, kdy se z nedobrovolné dlouhodobé nezaměstnanosti, stala dobrovolná. Některým jedincům se působením tohoto fenoménu, změnila priority takovým způsobem, že zcela ztratí motivaci k práci. (Holman, 2002)

3.3 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti se zabývá uchazeči o zaměstnání, kteří jsou zaregistrováni na pobočkách Úřadu práce. Usiluje o to, aby nezaměstnaní našli své uplatnění na trhu práce. Používá k tomu nástroje, v podobě aktivní politiky zaměstnanosti (souhrn opatření usilující, o co možná největší míru zaměstnanosti). Druhým prostředkem je pasivní politika zaměstnanosti, jenž obstarává náhradu ušlého příjmu nezaměstnaných. V České republice oblast státní politiky zaměstnanosti spadá pod správu Ministerstva školství a sociálních věcí a úřad práce ČR. (mpsv, 2012 [online])

Zákon č.435/2004 Sb., který určuje, jak postupovat při plnění cílů státní politiky ve sféře zaměstnanosti, vešel v platnost dne 1. 10. 2004.

Státní politika zaměstnanosti si jako své hlavní cíle klade:

- *„Dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách*
- *Produktivní využití zdrojů pracovní síly*
- *Zabezpečení práva občanů na zaměstnání“* (mpsv, 2012 [online])

3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

V pasivní politice zaměstnanosti se v různých podobách uplatňuje kompenzace ušlého příjmu, nezaměstnaných uchazečů o pracovní místa, nebo jedinců, kteří právě procházejí rekvalifikací. Tato podpora v nezaměstnanosti sebou přináší ovšem také negativní vlivy. Jedním z těchto negativních vlivů je i takzvaná „past nezaměstnanosti“. Tento jev nastává, když je minimální rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a předpokládanou budoucí mzdou uchazečů. Jedinci registrováni na Úřadu práce, poté

ztrácejí motivaci k hledání uplatnění na trhu práce. Fenomén pasti nezaměstnanosti, postihuje především uchazeče, kteří mají nízkou úroveň kvalifikace. (Jírová, 1999)

3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je komplex opatření usilujících o obstarání největší možné míry zaměstnanosti. Zaopatřuje jí městský úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dle okolností na trhu práce kooperují při její realizaci s dalšími subjekty. (mpsv, 2012, [online])

Jednotlivé nástroje:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Poradenství

Rekvalifikace je hlavním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikací je myšleno získání nové kvalifikace, nebo zvýšení stupně, zachování, či renovace kvalifikace, kterou již pracovník disponoval. U stanovování náplně a rozsahu rekvalifikace se bere ohled zejména na zdravotní stav, dovednosti, zkušenosti a stávající kvalifikaci dané osoby, která bude přeškolená formou nabytých nových teoretických poznatků a praktických dovedností. Rekvalifikace se provádí na základě písemné smlouvy mezi uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce. Náklady na přeškolení hradí Úřad práce. Žadatel si musí vybrat typ pracovní činnosti a rekvalifikační instituci, která provede dané přeškolení. (mpsv, 2017, [online])

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je ovšem zrádný, jestliže je použit necíleně, tak bude mít spíše negativní dopad. Pokud nezaměstnaný člověk nezíská pracovní místo, i přestože nabyt novou kvalifikaci, tak se jeho psychický stav může rapidně zhoršit. Daná osoba jen utvrdí v tom, že nemá, co na trhu práce nabídnout. (Mareš, 1994)

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který poskytuje zaměstnavatelům finanční prostředky, pro tvorbu nových pracovních míst, nebo rekvalifikaci nových pracovníků. Tuto hmotnou pomoc uděluje Úřad práce. Firmě, které byla udělena hmotná podpora v mezích investičních pobídek, není možné poskytovat po dobu platnosti ujednání smluvených s Úřadem práce, nebo s ministerstvem, žádnou další finanční podporu z prostředku aktivní politiky zaměstnanosti, na totožný záměr. (mpsv, 2017, [online])

Veřejně prospěšné práce jsou zpravidla krátkodobé pracovní příležitosti a jejich podstata spočívá většinou v úklidu a údržbě veřejných prostor, budov, či jiných podobných činností, které jsou k užitku městům, vesnicím, nebo statním zařízením. Tyto pracovní možnosti vytváří zaměstnavatel na nejdéle 24 za sebou navazujících měsíců. Nabídky jsou vytvářeny ve spolupráci s Úřadem práce, který na ně může udělit finanční příspěvek. Tato hmotná pomoc může být v maximální výši mezd zaměstnanců, kteří budou veřejně prospěšné práce vykonávat. (mpsv, 2017, [online])

Společensky účelná pracovní místa, jsou takové pracovní pozice, které jsou vytvořeny na podstatě úmluvy s Úřadem práce a jsou zaplňovány uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit uplatnění na trhu práce jinou formou. Mezi tyto místa se řadí i pozice, která je vytvořena žadatelem o zaměstnání ve spolupráci s Úřadem práce, se záměrem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Úřad práce má možnost i zde poskytnout hmotný příspěvek. Pokud je v plánu vytvoření více než 5 míst, tak musí Úřad práce požádat o vyhotovení odborného posudku. (mpsv, 2017, [online])

Překlenovací příspěvek má Úřad práce možnost poskytnout osobě, po vzájemném ujednání, která je samostatně výdělečně činná, ale již není uchazečem o zaměstnání, a zároveň obdržela hmotný příspěvek na vytvoření pracovního místa se záměrem výkonu vlastní samostatně výdělečné činnosti. Příspěvek je poskytován za účelem pokrytí provozních nákladů, které nastaly, a byly následně zaplacený, během období na které byl překlenovací příspěvek udělen. Příspěvek se uděluje jednorázově a je maximální délka období, na který je finanční pomoc poskytnuta je 5 měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může být udělen zaměstnavateli, na podstatě sjednané dohody, po předešlém schválení od vlády, jestliže nastane komplikace, která staví zaměstnavatele do takové situace, při které není schopen přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Výše příspěvku je 20 % z průměrné mzdy pracovníka. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Zaměstnavatelem nesmí být dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

- „*Stát,*
- *územní samosprávný celek,*
- *státní fond,*
- *příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny jsou zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů,*
- *školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,*
- *nebo okresální rada okresu soudružnosti.“*

Jestliže zaměstnavatel přijme na plný pracovní poměr uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnoval větší péči, tak mu po uzavření smlouvy může Úřad práce poskytnout příspěvek na zapracování. Tato finanční pomoc může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Může být udělována po dobu nejvýše tří měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program má možnost udělit Úřad práce zaměstnavateli, který je v přechodu na nový podnikatelský program, a z toho důvodu nemůže zajistit pro své pracovníky plnou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel může inkasovat maximálně polovinu minimální mzdy na jednoho pracovníka každý měsíc. Příspěvek je možné pobírat nejvýše půl roku. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Poradenství je zaštitěno krajskými pobočkami Úřadu práce. Poradenství funguje na principu zjišťování osobních a kvalifikačních dispozicích uchazečů, které následně pomáhají při výběru vhodného zaměstnání, nebo volbě správného nástroje aktivní politiky, který zvýší šance na uplatnění jedince na trhu práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

3.4 Rizikové skupiny

To, aby člověk dokázal najít na trhu práce své místo je podmíněné několika faktory (vzdělání, zdravotní stav, věk, pohlaví, etnická skupina), které vymezují určitou část lidí se zvýšenou pravděpodobností dlouhodobé nezaměstnanosti. U těchto skupin je také větší riziko opakované nezaměstnanosti. Jejich členové tak objevují uplatnění hlavně v hůře ohodnocených zaměstnáních na sekundárním trhu práce. Zkušenosti z většiny průmyslově vyspělých zemí hovoří jasně o větším riziku nezaměstnanosti v souvislosti s danými skupinami obyvatelstva. Je tedy očividné, že by se měla politika zaměstnanosti a její nástroje tímto tématem zabývat. (Šmajsová, Buchtová, 2002)

Absolventi škol a mladiství

Mladiství po ukončení středních a vysokých škol jsou ve značné nevýhodě oproti ostatním uchazečům, vzhledem k jejich malým, nebo až nulovým praktickým zkušenostem. Prvkem, který mladistvým neumožňuje být konkurenceschopnými je nedostatek pracovních kontaktů, díky kterým je orientace na trhu jednodušší. Hlavním problémem u nezaměstnaných absolventů vysokých škol, je především ekonomická stránka. Jelikož většina z nich již zakládá vlastní rodiny. Tím pádem nedostatečný výdělek jednoho jedince negativně ovlivňuje i ostatní členy rodiny. Značné psychologické a výchovné potíže se pak objevují u nezaměstnaných absolventů střední škol. Pokud se včas neadaptují k pracovní činnosti, hrozí že nebudou pracovat ani v dospělém věku. To může vést až ke kriminálnímu chování a vyřazení ze společnosti. Díky nezaměstnanosti pak dochází k prodloužení adolescence, a to má nežádoucí účinky například na získání nezávislosti, rozvoje vlastní identity a přijetí hodnot jak rodinných, tak společenských. (Šmajsová, Buchtová, 2002)

Uchazeči o zaměstnání starší 50 let

Na opačném pólu, oproti mladistvým stojí lidé předdůchodového věku. Na rozdíl od mladých je jejich strategie velmi defenzivní. Jejich hlavním cílem je udržet si svoji práci a stálý příjem až do důchodu. Zaměstnavatelé staršího pracovníka často považuje za „špatnou investici“ oproti mladým perspektivní zaměstnancům. Takže i přes svoji defenzivní strategii, se lidé v tomto věku často ocitnou bez práce. Poté se musejí

vyrovnávat se situací, kdy během krátké doby ztratí stálý příjem a pozici ve firmě, kterou si spoustu let pečlivě budovali. Lidé spadající do této skupiny poté trpí velmi často ztrátou sebedůvěry, strachem a rezignují jak na pracovní, tak společenský život. Navíc osoby, které měli problémy najít zaměstnání ve středním období jejich kariéry, budou mít ještě větší potíže s nalezením práce v pokročilejší fázi jejich kariéry, kvůli omezenějším možnostem. (Šmajsová, Buchtová, 2002)

Pro lidi v této třídě je typická malá přizpůsobivost. Vzhledem k tomu, že čím je člověk starší, tím jsou silnější jeho návyky. Ztráta zaměstnání je tak zásadní, protože musí nastat okamžitá přeorientace celého života daného jedince. Ta se týká snížení jak životní úrovně, sebedůvěry, a často také zdravotního stavu. Jak se se situací vyrovná starší člověk zaleží na spousta okolnostech. Důležité je rodinné zázemí, inteligence, vzdělání, nebo i pozice ve společnosti. Podstatnou roli zde hraje zaměření na budoucnost, které na rozdíl od mladých, u starších lidí chybí. Poté je možné, že u starších jedinců může nastat celková životní rezignace. (Šmajsová, Buchtová, 2002)

Jedno z možných řešení pro danou skupinu nezaměstnaných je začít podnikat. Tato varianta má klady v možnosti rychlého znovunabytí ztraceného stálého příjmu a sebedůvěry a pocitu kontroly nad vlastním životem. Ovšem jsou zde také negativa. Například velké psychické i fyzické napětí při rozjezdu podnikání, které bývá často riskantní. (Šmajsová, Buchtová, 2002)

Stále prodlužování věkové hranice odchodu do důchodu, ještě posiluje postavení této skupiny na trhu práce. Čím dál tím více se zmenšuje poměr mezi pracovníky v produktivním věku a v postproduktivním. Díky tomu rostou požadavky na úroveň kvalifikace starších pracovníků a tím i zvýšení jejich nezaměstnanosti. (Kuchař, 2007)

Osoby se zdravotním postižením

Zdravotně postižené osoby mají velice ztíženou pozici na trhu práce. Díky stálému tlaku na zvyšování produktivity práce, je velice obtížné najít pro danou skupinu zaměstnání. Doba, po kterou jsou zaregistrováni na trhu práce převyšuje mnohonásobně dobu evidence osob bez zdravotního postižení. Po přechodu na tržní ekonomiku se jejich pozice ještě zhoršila. Dříve se zde vyskytovali podniky, které nabízeli práci, pro tuto skupinu lidí. V první polovině 90. let byli ovšem nuceni tyto specializované firmy

skončit, kvůli ekonomickým důvodům. Lidé z této skupiny se tak často dostávají do bezvýhodné situace, kdy se o sebe nedokáží sami finančně postarat, a jsou odkázáni na svoji rodinu a blízké. Na zajištění jejich potřeb se podílí i stát pomocí sociálního zabezpečení. Nízká vzdělanost zdravotně postižených je další velkou bariérou pro vstup na pracovní trh. Proto je velmi důležité rozšiřovat možnosti jejich dalšího vzdělávání. (Šmajsová Buchtová, 2002)

Ženy po mateřské dovolené

Ženy po mateřské dovolené mají na trhu práce velmi ztíženou pozici. Jelikož jsou velmi zaneprázdňeni domácími starostmi, tak je jejich časová flexibilita velice slabá. Zaměstnavatelé vzhledem k tomu dávají přednost jiné pracovní síle. Matky mají velmi nepravidelné pracovní absence, což se promítá na jejich pracovním ohodnocení a neochotě jejich nadřízených je zaměstnávat. Nejvíce ekonomicky ohrožené skupiny jsou nekompletní rodiny. (Šmajsová Buchtová, 2002)

V současné době je velice obtížné zkombinovat mateřské povinnosti s pracovními. Řešení se nachází především ve zvýšení počtu pracovních nabídek na zkrácený úvazek, nebo také zavedení více flexibilních zaměstnání. Další z možností je takzvaná „home office“, při které lidé vykonávají své pracovní povinnosti z domova. (Kuchař, 2007)

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika okresu Mělník

Okres Mělník se rozprostírá na severu střeďočeského kraje a je rozmístěn takřka souběžně okolo soutoku řeky Labe a Vltavy. Na jihu sousedí s oběma pražskými okresy. Na jeho severních hranicích se nachází českolipský a litoměřický okres. Na západě hraničí s kladenským okresem a na východě s mladoboleslavským. Území mělnického okresu je rozděleno do tří mikroregionů: **Mělnicko, Kralupsko a Neratovicko**. (mpsv, 2010, [online])

Obrázek 2 Administrativní rozdělení okresu Mělník

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU MĚLNÍK - STAV K 1.1.2008

Průměrný počet obyvatel obce = 1 416 Průměrná rozloha obce (ha) = 1 016

Největší: 1. Mělník = 19 012 Největší: 1. Vysoká = 2 841
2. Kralupy nad Vltavou = 17 061 2. Měno = 2 670
3. Neratovice = 16 296 3. Mělnické Vtelno = 2 629

Nejmenší: 1. Kanina = 39 Nejmenší: 1. Dolní Zimor = 181
2. Dolní Zimor = 64 2. Újezdec = 237
3. Újezdec = 97 3. Kozomin = 272

Počet obyvatel v obci



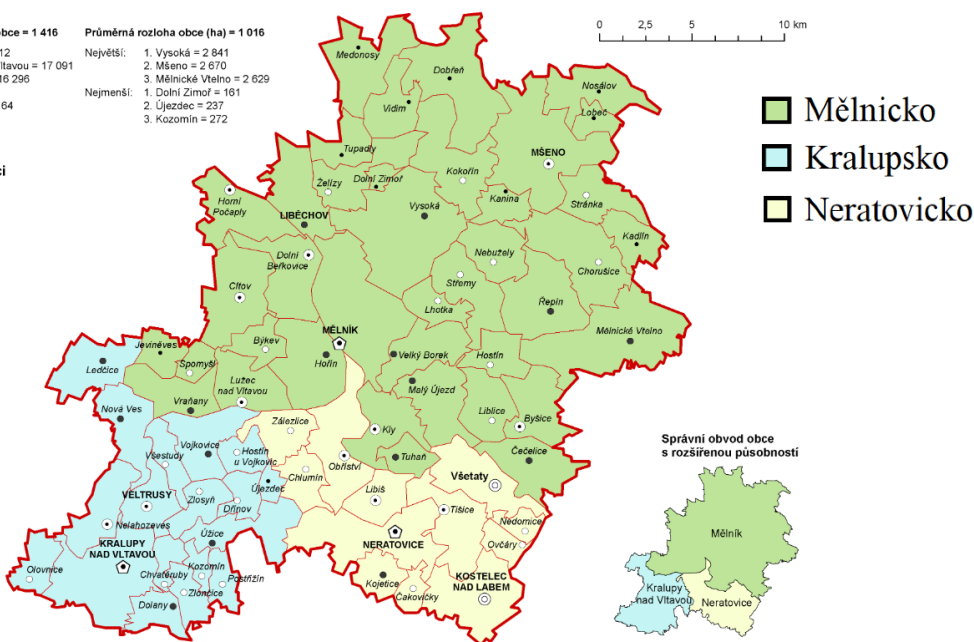
hranice okresu

hranice obce

NÁZEV MĚSTA

Název městyse

Název ostatních obcí



Zdroj: Krajská hygienická stanice Střeďočeského kraje se sídlem v Praze, 2013 [online]

V okrese Mělník je průmysl soustředěný nejvíce do povodí Vltavy a Labe, kde se nachází přibližně 4/5 výroby. To znamená zejména, že průmysl je soustředěn převážně v mikroregionu Kralupsko, Neratovicko a jižní části Mělnicka. Severní část Mělnicka je charakteristická zejména drobnou zemědělskou činností a nízkou hustou zalidnění. (mpsv, 2019, [online])

1) Mikroregion Mělnicko

V mikroregionu Mělnicko se nachází celkem 39 obcí. Severní a východní oblast je orientována zejména na zemědělskou činnost a dlouhodobě se potýká s největší nezaměstnaností. Tato situace je zapříčiněná hlavně špatnou dopravní obslužností, nízkým zastoupením průmyslu a sociálním rozložením obyvatel. V ostatních částech mikroregionu je průmysl zastoupen dostatečně a společnosti se zde specializují především na zpracování dřeva a na potravinářský a strojírenský průmysl. Mezi nejvýznamnější podniky patří Danzer Bohemia – dýhárna a.s. v Horních Počaplech, Vitana a.s. v Byšicích a Mělnická zdravotní a.s. sídlící v Mělníku. Dalším problémem na zdejším trhu práce je nedostatek kvalifikovaných elektro a strojírenských pracovníků. (mpsv, 2019, [online])

2) Mikroregion Kralupsko

Mikroregion Kralupsko se skládá z 18 obcí. Nejvýznamnější roli v této oblasti má chemický průmysl. Zanedbatelné ale není ani zpracování a distribuce potravinářských výrobků. Mezi největší podniky tohoto mikroregionu patří Bidfood Czech Republic s. r. o. a Synthos Kralupy a.s. v Kralupech nad Vltavou. Dále se zde nachází významná distribuční centra společností MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o. a Tesco Stores ČR. Významnou roli na zaměstnanost má také blízkost dálnice D8 a hlavního města Prahy, což vede k vzestupu logistiky v této oblasti. (mpsv, 2019, [online])

3) Mikroregion Neratovicko

Mikroregion Neratovicko tvoří 12 obcí. Blízkost hlavního města Prahy a velice kvalitní dopravní obslužnost má pozitivní vliv na zaměstnanost v této oblasti. Mezi největší zaměstnavatele patří firma THIMM obaly, k.s. ve Všetatech, Spolana Neratovice a.s. v Neratovicích a WAVIN Ekoplastik s.r.o. která se nachází v Kostelci nad Labem. (mpsv.cz, 2019, [online])

Tabulka 1 Srovnání mikroregionů v okrese Mělník podle počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva k 31. 12. 2018

Mikroregion	Počet ekonomicky aktivních obyvatel	Počet uchazečů o zaměstnání na ÚP	Míra nezaměstnanosti
Mělnicko	27 298	1 018	3,7 %
Kralupsko	20 039	572	2,5 %
Neratovicko	20 214	824	3,5 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat zveřejněných na oficiálních stránkách MPSV (2019)

Jak ukazuje tabulka 1, v mikroregionu Mělnicko je největší počet ekonomicky aktivních obyvatel. Druhé místo patří mikroregionu Neratovicko a v těsné blízkosti následuje mikroregion Kralupsko. Z hlediska míry nezaměstnanosti má nejlepší postavení Kralupsko, jelikož má velmi rozvinutý chemický průmysl. Následuje Neratovicko a nejhorší postavení má oblast Mělnicka.

4.2 Historický vývoj nezaměstnaných absolventů a mladistvých na trhu práce v okrese Mělník mezi lety 2000 a 2018

Hlavním cílem této části praktické práce je zhodnotit vývoj nezaměstnanosti u jedné z rizikových skupin na trhu práce, a to mladistvých a absolventů v mělnickém okrese mezi lety 2000 a 2018. A následně porovnat, zda vývoj nezaměstnanosti u této rizikové skupiny koresponduje s celkovým vývojem nezaměstnanosti v okrese Mělník, nebo zda jsou viditelné výrazné rozdíly.

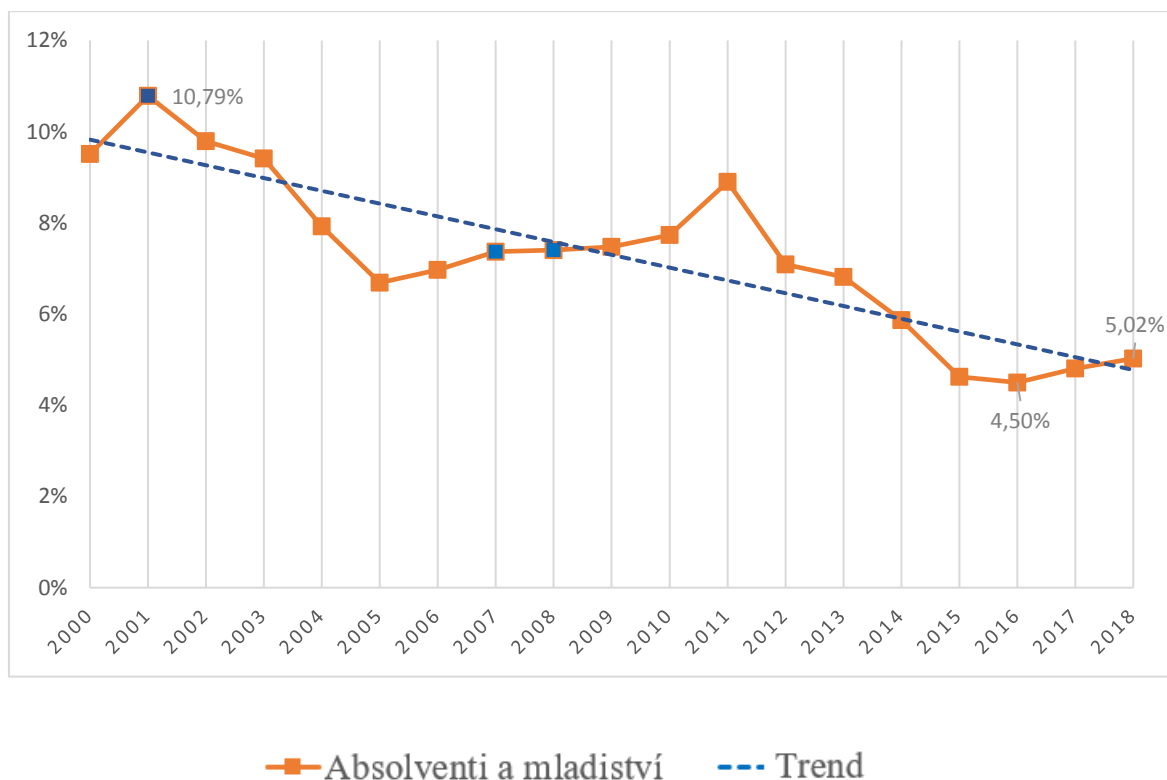
Použitá data byla získána ze stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a vztahují se k 31. 12. 2018 (není-li v textu práce uvedeno jinak).

Vývoj nezaměstnaných absolventů a mladistvých mezi lety 2000–2018

Jak ukazuje graf č. 4, podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých dosáhl svého maxima (10,79 %) v roce 2001. Následně klesal až do roku 2010. Zajímavým zjištěním je, že ekonomická krize v letech 2007–2008 neměla výrazně negativní dopad na vývoj nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v okrese Mělník. Minimální míra nezaměstnanosti byla naměřena v roce 2016, a to pouhých 4,5 %. V současné době dosahuje míra nezaměstnanosti 5,02 %.

Mezi lety 2000–2014 můžeme sledovat klesající trend nezaměstnanosti na trhu práce mladistvých a absolventů. V posledních dvou letech ale dochází k mírnému nárůstu nezaměstnanosti (meziročně v průměru o 0,26 %), což by mohlo naznačovat počátek nové ekonomické krize a ekonomickou recesi jako důsledek přehřívání ekonomiky v posledních letech.

Graf 4 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů a mladistvých mezi lety 2000–2018



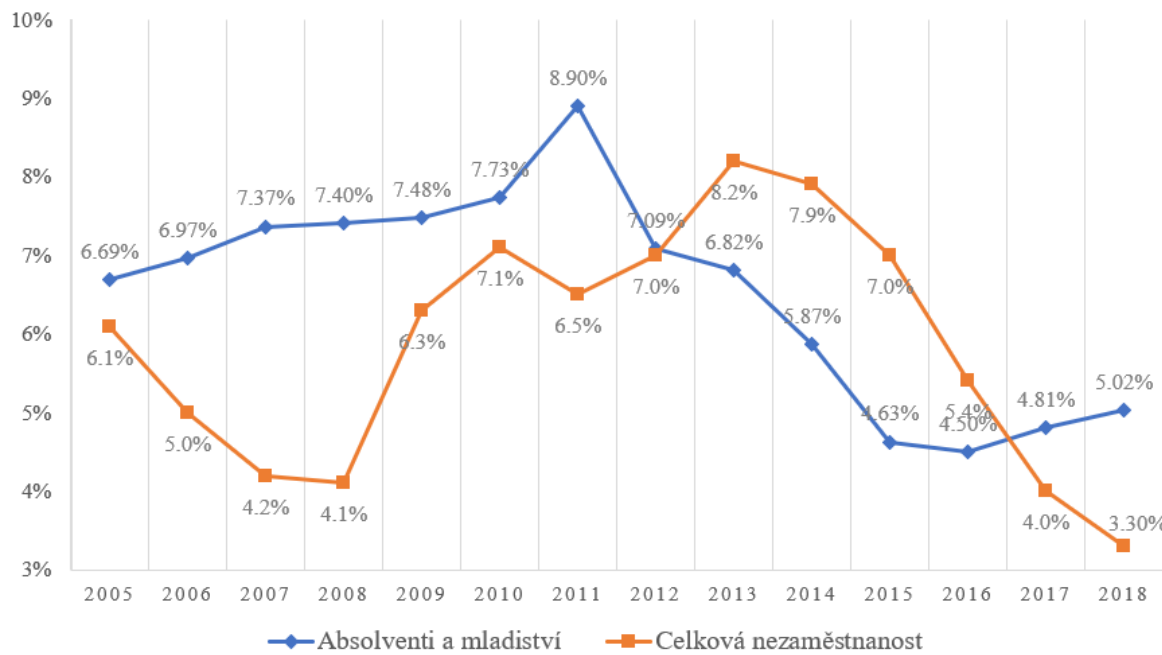
Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých MPSV (2019)

Komparace vývoje nezaměstnaných absolventů a mladistvých mezi lety 2005–2018 s celkovým počtem nezaměstnaných v okrese Mělník

Graf č. 5 ukazuje, že mladiství a absolventi skutečně patří mezi rizikovou skupinu na trhu práce, neboť jejich podíl na trhu nezaměstnaných je výrazně vyšší než je celková míra nezaměstnanosti. Největší rozdíly panovaly mezi lety 2005-2011 a 2017-2018. Největší diference byla zaznamenána v roce 2008, kdy podíl nezaměstnaných mladistvých v okrese Mělník byl o 3,3 % větší, než celkový podíl nezaměstnaných v téže oblasti. K průniku došlo v roce 2012, kdy míra nezaměstnaných mladistvých a absolventů dosáhla úrovně 7,09 % a taktéž celková míra nezaměstnanosti v okrese Mělník byla 7 %.

Přesto bylo zaznamenáno i období (2013-2016), kdy se křivka podílu nezaměstnaných absolventů pohybovala pod křivkou celkové nezaměstnanosti v mělnické okrese.

Graf 5 Komparace vývoje podílu nezaměstnaných absolventů a mladistvých mezi lety 2005 až 2018 na celkovém podílu nezaměstnaných osob v okrese Mělník



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých MPSV (2019)

4.3 Vlastní výzkum – dotazníkové šetření

Vlastní výzkum byl prováděn na základě dotazníkového šetření a zaměřuje se na jednu z ohrožených skupin na trhu práce, a to na absolventy škol a mladistvé do věku 29 let v okrese Mělník. Respondenti jsou rozděleni na dvě skupiny. První z nich představuje **zaměstnané** absolventy a mladistvé v mělnickém okrese. Druhou skupinou jsou **nezaměstnaní** absolventi a mladiství v mělnickém okrese. Pro obě skupiny byl vytvořen samostatný dotazník.

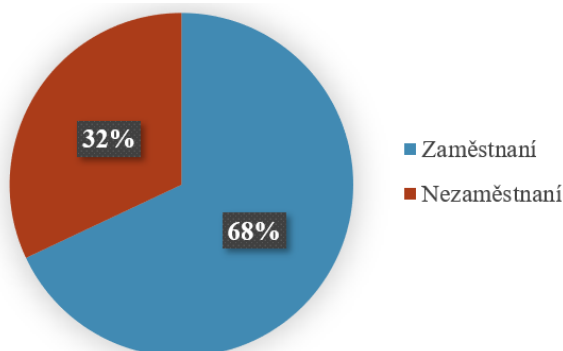
Respondenti byli dotazováni přes sociální síť Facebook a prostřednictvím emailové schránky. Po kliknutí na hypertextový odkaz se přemístili na dotazníkové šetření na webových stránkách Survio.com. Kompletní dotazníky jsou uvedeny v příloze této práce.

Cílem průzkumu bylo zjistit odpovědi na následující výzkumné otázky:

- A. Existují rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými absolventy a mladistvými z hlediska pohlaví, věku, bydliště, vzdělání, jazykových a počítačových dovedností a nároků na zaměstnání na trhu práce v okrese Mělník?**
- B. Jaká je situace mladistvých a absolventů na trhu práce v okrese Mělník?**
- C. Na jaké úrovni jsou využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na pobočkách Úřadu práce v okrese Mělník?**

Celkový počet respondentů je 100, z toho 68 je zaměstnaných a 32 nezaměstnaných.

Graf 6 Struktura respondentů dotazníkového šetření



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

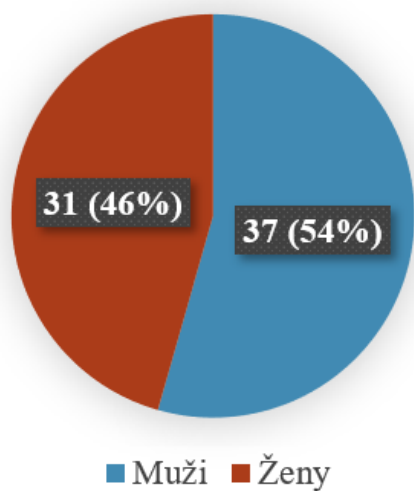
4.3.1 Výsledky dotazníkového šetření – otázka A

K odpovědi na otázku A: „Existují rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými absolventy a mladistvými z hlediska pohlaví, věku, bydliště, vzdělání, jazykových a počítačových dovedností a nároků na zaměstnání v okrese Mělník?“ sloužily údaje poskytnuté respondenty v testovacích otázkách č. 1–7 v obou dotaznících. Jejich znění a vyhodnocení je uvedené níže.

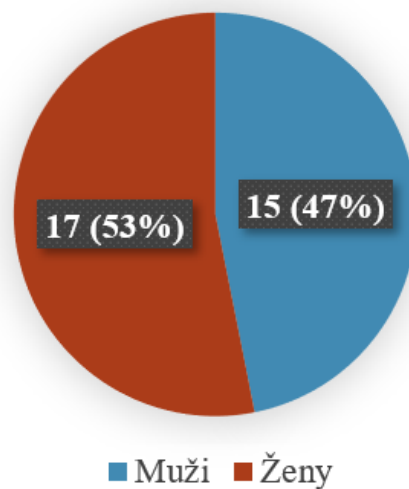
Otázka č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?

Mírné rozdíly mezi pohlavím mezi zaměstnanými a nezaměstnanými pozorujeme. Zatímco mezi zaměstnanými respondenty měli mírnou převahu muži (54 %), mezi nezaměstnanými převažovaly ženy (53 %). Rozdíly jsou nepatrné, ale i z nich lze vyčíst ztíženou výchozí pozici žen na trhu práce v okrese Mělník. (Viz grafy č. 7 a 8)

Graf 7 Pohlaví – zaměstnaní mladiství



Graf 8 Pohlaví – nezaměstnaní mladiství



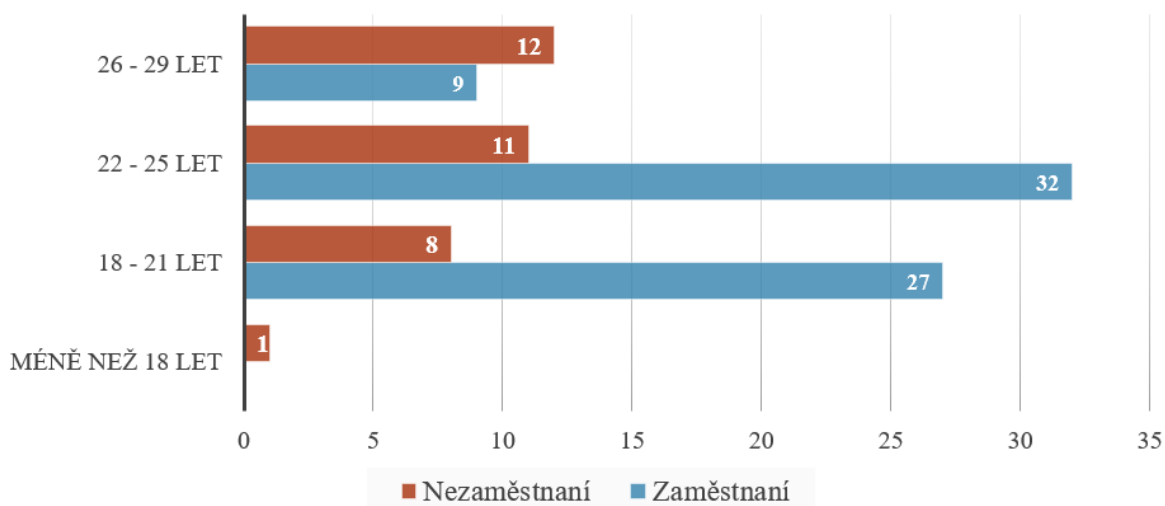
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 2 – Do jaké věkové skupiny patříte?

Dalším porovnávacím kritériem je věková struktura respondentů. Jak ukazuje graf č. 9 na následující straně, většina z dotazovaných zaměstnaných respondentů je ve věku 22 – 25 let (32 tázaných, tj. 47 %) nebo ve věku 18 – 21 let (27 tázaných, tj. 40 %). U nezaměstnaných respondentů je věkové rozložení více méně stejné. Lze tedy říci, že pro ohroženou skupinu

mladistvích není rozhodujícím kritériem pro jejich zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané věk.

Graf 9 Věková struktura respondentů – zaměstnaní a nezaměstnaní



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

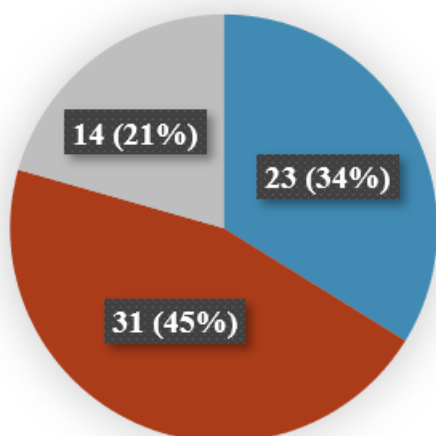
Otázka č. 3 – Jaké je Vaše bydliště?

Na základě místa bydliště byli respondenti rozděleny do jednotlivých mikroregionů. Jak je patrné na grafu č. 10 a 11 na následující straně, tak nejvíce zastoupeným mikroregionem mezi zaměstnanými mladistvými je Kralupsko (45 %). Právě tento mikroregion disponuje i přes menší počet obyvatelstva velice rozvinutou logistikou a chemickým průmyslem.

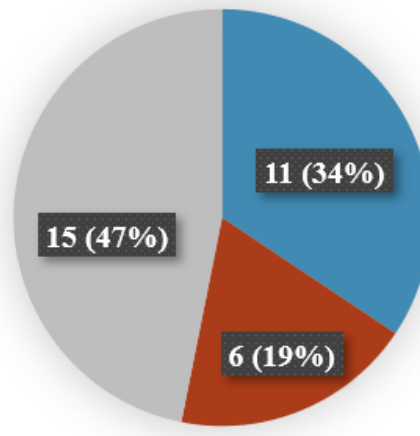
Nejhorší výsledky zaznamenal mikroregion Neratovicko, jenž měl podíl nezaměstnaných respondentů (47 %). Špatnou situaci v oblasti Neratovicka dokládá i největší celková míra nezaměstnanosti v tomto mikroregionu.

Mikroregion Mělnicko byl v dotazníkovém průzkumu zastoupen totožně na obou stranách (34 %).

Graf 10 Bydliště – zaměstnaní



Graf 11 Bydliště – nezaměstnaní



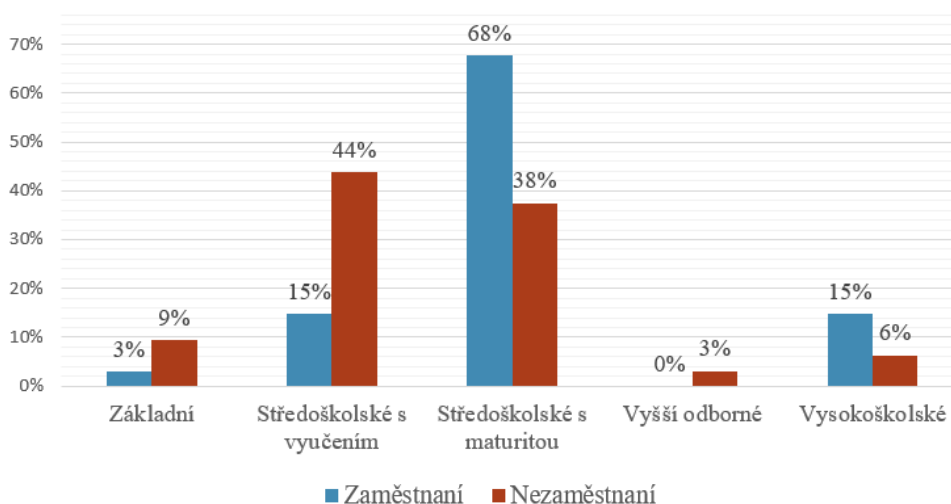
■ Mělnicko ■ Kralupsko ■ Neratovicko ■ Mělnicko ■ Kralupsko ■ Neratovicko

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 4 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažení vzdělání?

Rozdíly ve vzdělání jsou patrné. Zatímco mezi nezaměstnanými respondenty převažují držitelé výučních listů (44 %), ve skupině zaměstnaných dominují respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou (68 %). Z dotazníkového šetření lze pozorovat zhoršenou situaci pro respondenty s výučním listem. (Viz graf č. 12)

Graf 12 Porovnání dosaženého vzdělání mezi zaměstnanými a nezaměstnanými

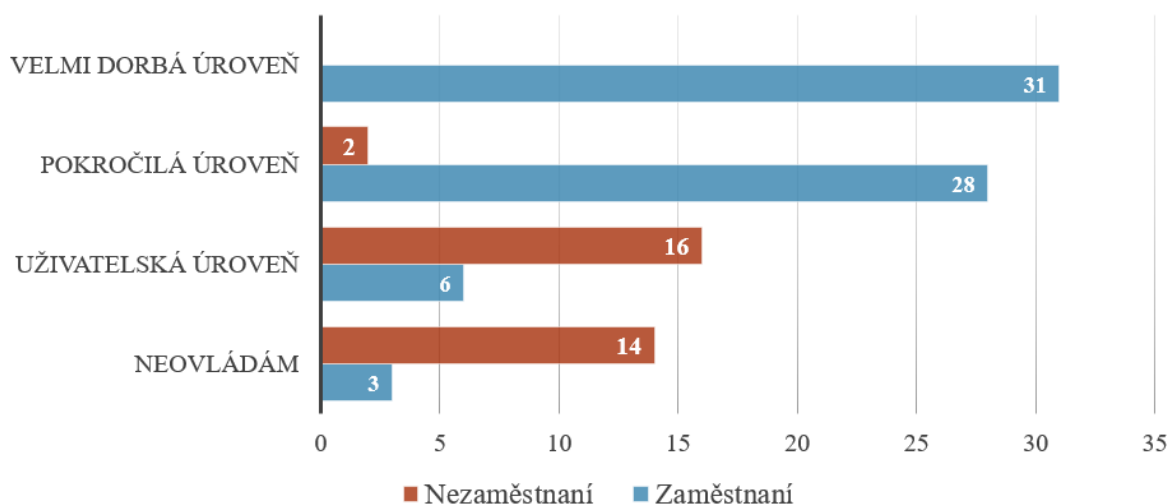


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 5 – Na jaké úrovni ovládáte programy Microsoft Word, Excel a PowerPoint?

Odpovědi na tuto otázku ukazují, že počítačové dovednosti jsou v dnešní době nezbytné pro uplatnění na trhu práce. Zatímco mezi zaměstnanými respondenty neovládá dané programy jen nepatrný počet respondentů (3), mezi nezaměstnanými je to téměř polovina (31 respondentů, tj. 45 %). (Viz graf č. 13)

Graf 13 Porovnání úrovně počítačové gramotnosti mezi zaměstnanými a nezaměstnanými respondenty



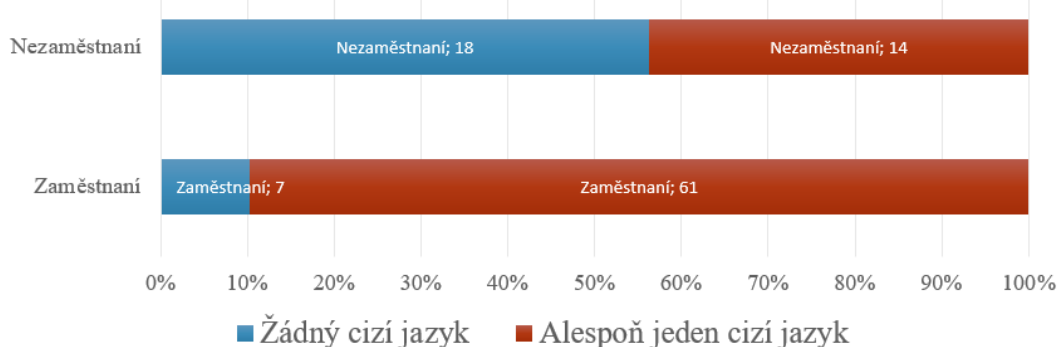
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 6 – Jaké cizí jazyky ovládáte alespoň na komunikativní úrovni?

Obdobný trend, jaký jsme identifikovali v oblasti počítačové gramotnosti můžeme sledovat také v oblasti jazykové vybavenosti dotazovaných. Jak ukazuje graf č. 14 na následující stráně, pouze 10 % (7 respondentů) neovládá žádný cizí jazyk. Naopak mezi nezaměstnanými neovládá žádný cizí jazyk více než polovina z dotazovaných (56 %, tj. 18 respondentů).

Schopnost komunikovat v cizím jazyce, je častým požadavkem zaměstnavatelů, a proto absence této dovednosti výrazně ztěžuje šanci uplatnění na trhu práce. Jako nejčastěji ovládaný jazyk je na obou stranách angličtina, němčina a francouzština.

Graf 14 Porovnání jazykové vybavenosti mezi zaměstnanými a nezaměstnanými



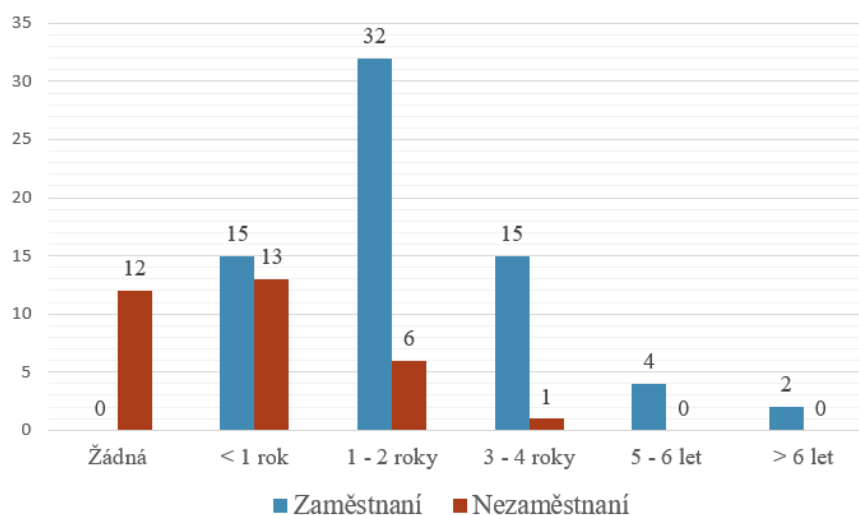
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 7 – Kolik let praxe máte ve Vašem oboru?

Výrazné rozdíly lze spatřovat také v získané praxi. Jak ukazuje graf č. 15, zaměstnaní respondenti mají všichni alespoň minimální praxi. Naopak velká část tázaných z řad nezaměstnaných (celkem 12 respondentů z 32, tj. 38 %) nemá vůbec žádnou praxi.

Ani zaměstnaní respondenti nemají dostatečné množství praxe – méně než 1 rok (15 respondentů) 1–2 roky (32 respondentů). Tento jev je způsoben poměrně krátkou dobou, kterou na trhu práce působí.

Graf 15 Porovnání dosažené praxe mezi zaměstnanými a nezaměstnanými



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

4.3.2 Výsledky dotazníkového šetření – otázka B

K odpovědi na otázku B: „**Jaká je situace mladistvých a absolventů na trhu práce v okrese Mělník?**“ byly použity údaje poskytnuté tázanými v testovacích otázkách č. 8-14 v dotazníku pro zaměstnané a otázka č. 8-10 v dotazníku pro nezaměstnané.

Otázka č. 8 (dotazník zaměstnaní) – Po jaké době po ukončení školy jste si našel/našla zaměstnání?

Téměř polovina respondentů našla své pracovní místo do jednoho měsíce od ukončení školy (47 % tj. 32 respondentů). Mezi 1–3 měsíci získala zaměstnání třetina dotázaných (34 % tj. 23 respondentů). Pouze malému vzorku z řad respondentů trvalo hledání uplatnění 4-6 měsíců (13 % tj. 9 respondentů). Až za 7-12 měsíců podepsala pracovní smlouvu jen hrstka jedinců (6 % tj. 4 respondenti). (Viz tabulka č. 2)

Tabulka 2 Porovnání, po jaké době od ukončení školy si respondenti našli zaměstnání

	Počet respondentů	Hodnota v (%)
Do 1 měsíce	32	47 %
1-3 měsíce	23	34 %
4-6 měsíců	9	13 %
7-12 měsíců	4	6 %
13-24 měsíců	0	0 %
Za více než 24 měsíců	0	0 %
Celkem	68	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 9 (dotazník zaměstnaní) – Jakým způsobem jste si našel/našla zaměstnání?

Největší část respondentů našla své zaměstnání pomocí kontaktu uvnitř dané firmy (53 %, 36 tázaných). Druhou největší skupinu (29 %, tj. 20 tázaných) tvoří jedinci, kteří svou práci našli pomocí specializovaných internetových stránek, jako jsou například Jobs.cz, Indeed.cz atd. Pomocí přímého oslovení firem našlo uplatnění jen 10 % dotázaných, tedy 7 respondentů. Pouze nepatrné množství respondentů našlo zaměstnání skrz Úřad práce (3 %, 2 respondenti). Dotazníkové šetření odhalilo, jak je zásadní pro mladistvé v mělnickém okrese mít kontakty uvnitř firem. (Viz tabulka č. 3)

Tabulka 3 Porovnání, jakým způsobem si mladiství našli své zaměstnání

	Počet respondentů	Hodnota v (%)
Kontakt uvnitř dané firmy	36	53 %
Specializované internetové stránky	20	29 %
Přímé oslovení firem	7	10 %
Úřad práce	2	3 %
Jiný způsob	3	5 %
Celkem	68	100 %

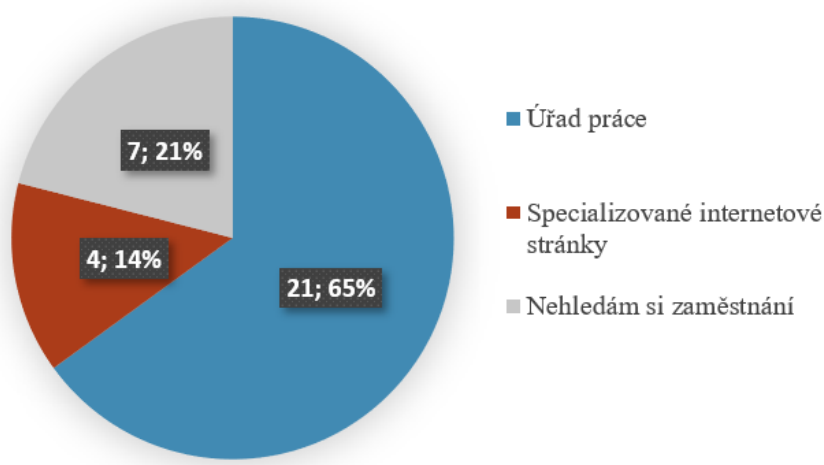
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 8 (dotazník nezaměstnaní) – Jakým způsobem se snažíte si najít zaměstnání?

Jak ukazuje graf č. 16, nejvíce nezaměstnaných (65 %, to je 21 respondentů) se snaží najít práci přes Úřad práce, to je v přímém rozporu s odpověďmi na předchozí otázku. Kdy pouze 2 respondenti z celkového počtu 68 si skutečně našlo práci přes Úřad práce (viz tab. č. 3).

Pouze 14 % tázaných hledá budoucí uplatnění pomocí specializovaných internetových stránek, jako jsou například Jobs.cz, Indeed.cz atd. Alarmující je také zjištění, že velká část respondentů (21 %, 7 respondentů) si zaměstnání nehledá vůbec. Těmto jedincům stačí pouhé dávky v nezaměstnanosti, které získávají od Úřadu práce. Daným chováním se ovšem vystavují riziku vymazání z evidence Úřadu práce.

Graf 16 Porovnání, jakým způsobem hledají nezaměstnaní nejčastěji práci

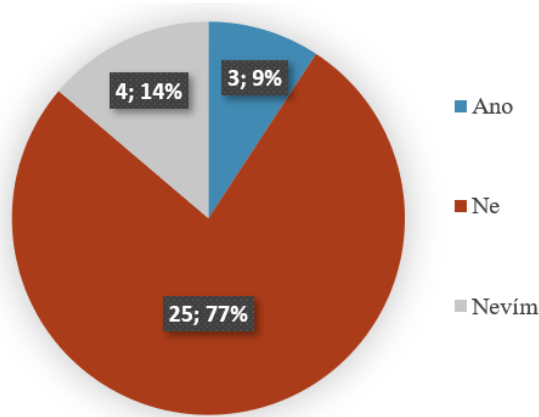


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 10 (dotazník zaměstnaní) – Bylo pro Vás složité najít si zaměstnání?

Pro více než $\frac{3}{4}$ respondentů (77 %, 25 tázaných) nebylo nalezení práce problém. Pouze pro 9 % z dotázaných (tj. 3 respondenty) to byla značná překážka. Na daný dotaz část respondentů nedokázala odpovědět (14 %, 4 respondenti). Šetření prokázalo, že pro většinu respondentů bylo za pomoci jejich dovedností a kontaktů nalezení práce snadné. Tato otázka tak potvrzuje úsudek z předchozí otázky číslo 9, že pro většinu mladistvých není problém najít práci do 3 měsíců po ukončení školy (Viz graf č. 17).

Graf 17 Hodnocení obtížnosti najít si zaměstnání

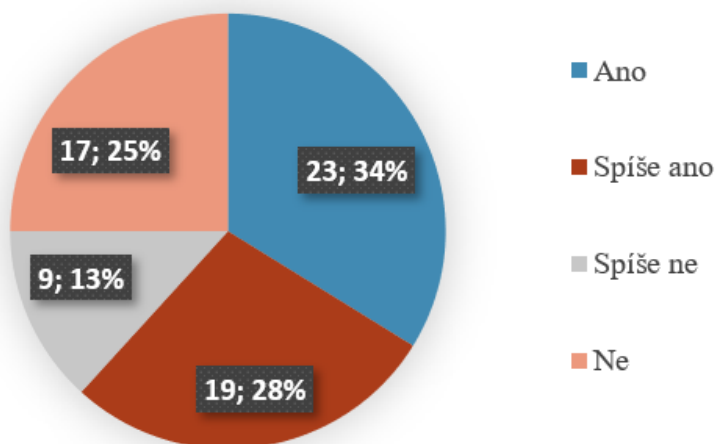


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 11 (dotazník zaměstnaní) - Jste spokojen/a se svým současným zaměstnáním?

Kladně na daný dotaz reagovala nadpoloviční většina respondentů (62 %, tj. 42 respondentů). Zbývá část (26 tázaných, tj. 38 %) je se svým zaměstnáním nespokojena nebo alespoň částečně nespokojena. (Viz graf č. 18 na následující straně)

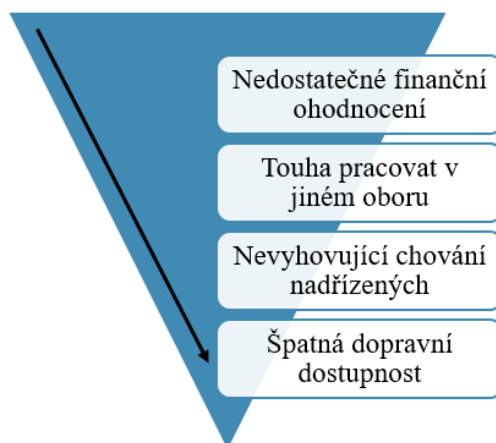
Graf 18 Hodnocení stavu spokojenosti mladistvých se současným zaměstnáním



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Na otázku číslo 11 v dotazníku pro zaměstnané přímo navazovala **otázka č. 12**, ve které z respondenti zaškrtovali důvody, proč jsou v současném zaměstnání nespokojeni, mezi nejčastější důvody patří následující:

Obrázek 3 Hlavní důvody nespokojenosti mladistvých v současném zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 13 (dotazník zaměstnaní) a otázka č. 9 (dotazník nezaměstnaní) – Po jakou dobu jste byl/a nejdéle registrován/a na úřadu práce?

U zaměstnaných respondentů, kteří již byli v minulosti registrováni na Úřadu práce se jedná povětšinou o krátkou zkušenost do 3 měsíců. Jen 4 respondenti (tj. 23 %) byli na úřadu práce registrováni déle než 4 měsíce. Naopak mezi dotázanými z řad nezaměstnaných se evidence na Úřadu práce pohybuje v rozmezí od 1 do více než 24 měsíců. Nejvíce pak tázaní volili variantu déle než jeden rok a méně než 24 měsíců. Tuto možnost vybralo 9 dotazovaných, tj. 28 %. (Viz tabulka č. 4)

Tabulka 4 Porovnání, jak dlouho byli respondenti registrováni na úřadu práce

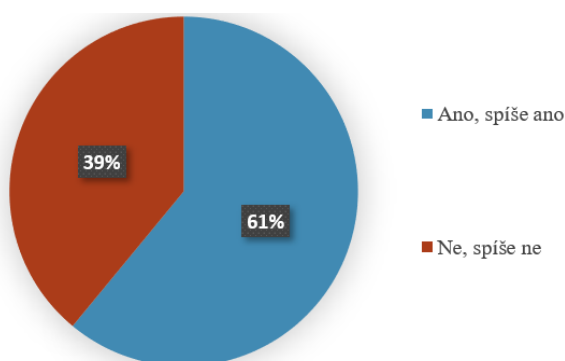
Zaměstnaní mladiství			Nezaměstnaní mladiství		
	Absolutní hodnota	Hodnota v (%)		Absolutní hodnota	Hodnota v (%)
Nikdy	42	62%	Nikdy	0	0%
Méně než 1 měsíc	9	13%	Méně než 1 měsíc	4	13%
Mezi 1–3 měsíci	13	19%	Mezi 1–3 měsíci	5	16%
Mezi 4–6 měsíci	3	4%	Mezi 4–6 měsíci	4	13%
Mezi 7–11 měsíci	1	1%	Mezi 7–11 měsíci	3	9%
Mezi 12–24 měsíci	0	0%	Mezi 12–24 měsíci	9	28%
Více než 24 měsíců	0	0%	Více než 24 měsíců	7	22%
Celkem	68	100%	Celkem	32	100%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 14 (dotazník zaměstnaní) a otázka č. 10 (dotazník nezaměstnaní) – Myslíte si, že jsou mladí lidé na trhu práce diskriminováni?

Velmi zajímavé je také zjištění, že až 61 % respondentů z celkového počtu tázaných je toho názoru, že jsou mladí lidé na trhu práce diskriminováni (viz graf č. 19). Podrobné hlasování mladistvých pak ukazuje tabulka č. 5 na následující straně.

Graf 19 Myslíte si, že jsou mladí lidé na trhu práce diskriminováni?



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Tabulka 5 Názor respondentů na otázku, zda jsou mladí lidé na trhu práce diskriminováni

	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Celkem
Ano	18	17	35
Spíše ano	19	7	26
Spíše ne	14	5	19
Ne	17	3	20
Celkem	68	32	100

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

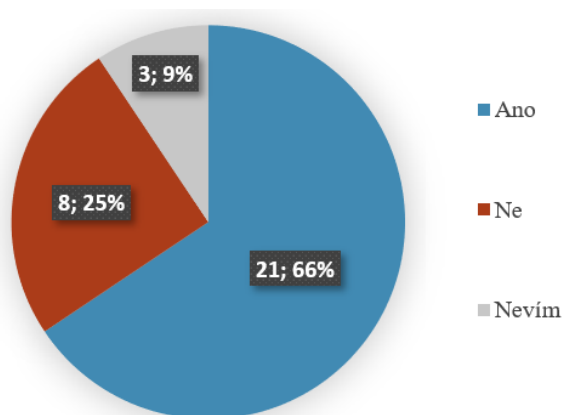
4.3.3 Výsledky dotazníkového šetření – otázka C

K odpovědi na otázku C: „Na jaké úrovni jsou využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na pobočkách Úřadu práce v okrese Mělník?“ byly stěžejní údaje poskytnuté respondenty v testovacích otázkách č. 11 a 12 v dotazníku nezaměstnaných.

Otázka č. 11 (dotazník nezaměstnaní) – Znáte nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?

Značná většina respondentů (66 %, tj. 21 tázaných) prokázala základní znalost ohledně státní politiky zaměstnanosti. Pouze čtvrtina z dotázaných tento pojem neznala (25 %, tj. 8 tázaných). (Viz graf č. 20)

Graf 20 Výsledky znalosti aktivní politiky zaměstnanosti mezi dotazovanými

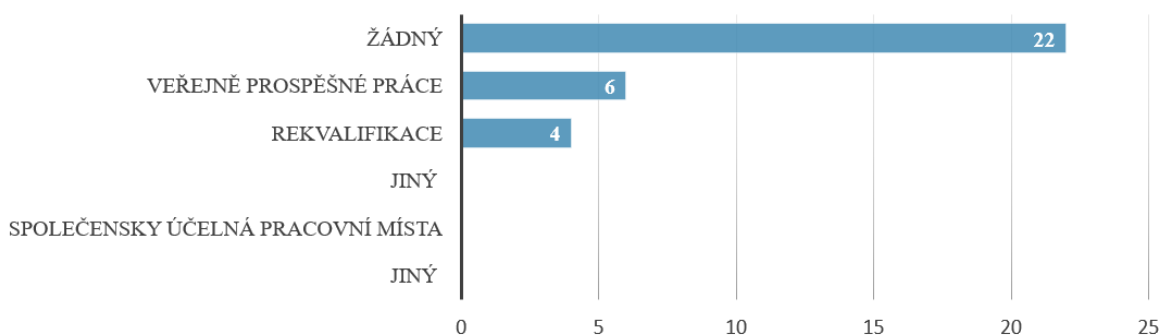


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

Otázka č. 12 (nezaměstnaní) – Které z těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jste již využil/a?

Jak ukazuje graf č. 16, převážná většina respondentů programy aktivní politiky zaměstnanosti zatím nevyužila (22 z tázaných, tj. 69 %). Dotázaní využívají pouze dva nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšné práce (6 z tázaných, tj. 19 %) a rekvalifikaci (4 z tázaných, tj. 13 %). (Viz graf č. 21)

Graf 21 Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti mezi nezaměstnané



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření (2019)

5 Výsledky a diskuse

5.1 Analýza trhu práce v okrese Mělník

Okres Mělník je rozdělen do tří mikroregionů: Mělnicko, Kralupsko a Neratovicko. Největší problém s nezaměstnaností má oblast Mělnicka, a to i navzdory faktu, že právě v této oblasti je evidovaný největší počet ekonomicky aktivního obyvatelstva k 31.12.2018. Vyšší míra nezaměstnanosti v mikroregionu Mělnicko je zapříčiněna hlavně špatnou dopravní obslužností a nižším zastoupením průmyslu v porovnání s mikroregionem Kralupsko a Neratovicko. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v okrese Mělník patří společnost Synthos Kralupy a.s., Tesco Stores ČR a Spolana Neratovice a.s.

5.2 Historický vývoj nezaměstnaných mladistvých a absolventů na trhu práce v okrese Mělník

Dalším cílem bakalářské práce bylo zhodnotit vývoj nezaměstnanosti u jedné z rizikových skupin na trhu práce, a to konkrétně mladistvých a absolventů v mělnickém okrese mezi lety 2000 a 2018. Výsledkem toho šetření je potvrzení teze, že mladiství a absolventi v okrese Mělník skutečně patří mezi rizikovou skupinu na trhu práce, neboť jejich podíl mezi nezaměstnanými je výrazně vyšší, než je celková míra nezaměstnanosti. Výjimkou byl pouze rok 2013–2016, kdy celková nezaměstnanost převyšovala míru nezaměstnanosti mladistvých a absolventů.

Celkový trend nezaměstnanosti mezi mladistvými a absolventy na trhu práce v okrese Mělník je klesající. Za zmínku určitě ale stojí fakt, že v posledních dvou letech dochází k mírnému nárůstu nezaměstnanosti (meziročně v průměru o 0,26 %), což by mohlo naznačovat počátek nové ekonomické krize a ekonomickou recesi jako důsledek přehřívání ekonomiky v posledních letech.

5.3 Dotazníkového šetření

Cílem bakalářské práce bylo provést průzkum mezi absolventy a mladistvými z okresu Mělník a získat odpovědi na stanovené výzkumné otázky:

- A. Existují rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými absolventy a mladistvými z hlediska pohlaví, věku, bydliště, vzdělání, jazykových a počítačových dovedností a nároků na zaměstnání na trhu práce v okrese Mělník?**
- B. Jaká je situace mladistvých a absolventů na trhu práce v okrese Mělník?**
- C. Na jaké úrovni jsou využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na pobočkách Úřadu v práce v okrese Mělník?**

5.3.1 Otázka A

Ano rozdíly existují, některé nejsou tak výrazné, jako například rozdíly mezi pohlavími. Kde byly odlišnosti minimální, i přesto bylo možné pozorovat lehce horší postavení žen na trhu práce. Drobné odlišnosti panovali v oblasti věku. Nezaměstnaný vzorek respondentů je starší. Na tento jev může mít ovšem vliv významné množství vysokoškolských studentů, kteří se ještě neuplatňují na trhu práce.

Velký rozdíl v nezaměstnanosti mladistvých lze pozorovat v místě bydliště. Mladiství, jenž bydlí v mikroregionu Kralupy, mají lepší výchozí pozici na trhu práce, oproti zbylým dvěma mikroregionům. Jelikož v tomto regionu je vysoce rozvinutá logistika a chemický průmysl. Další výrazný rozdíl byl zjištěn v oblasti vzdělání. Většina nezaměstnaných respondentů je vyučena. Tito jedinci mají dle výsledků dotazníkového šetření, zhoršené postavení na trhu práce v okrese Mělník. Nízký věk respondentů se neblaze projevuje na délce jejich praxe v zaměstnání. Mnozí studenti při studiích nepracují. Tento fakt jim výrazně stěžuje pravděpodobnost přijetí do zaměstnání oproti kandidátům na pracovní pozici s několikaletou praxí. Můžeme konstatovat, že délka praxe má významný vliv na uplatnění mladistvých na pracovním trhu. Pro tyto jedince bude hledání práce obtížnější. Mezi další důležité nároky firem na zaměstnance patří jazykové a programové dovednosti. V této problematice opět nezaměstnaní respondenti, oproti těm zaměstnanými propadli. Velké

procento mladistvých bez práce, neovládá cizí jazyk, ani programy společnosti Microsoft (Word, Excel a PowerPoint). Tento fakt jim situaci na trhu práce výrazně ztěžuje.

Z dotazníkového šetření jasně vyplývá, že největší vliv na nezaměstnanost má vzdělání v oblasti znalosti jazyka, výpočetní techniky a místo bydliště. Pro dobré uplatnění na trhu práce v Mělnickém okrese je ideálním mladistvým kandidátem na pracovní pozici člověk, který ovládá minimálně jeden světový jazyk, umí používat základní nástroje Microsoft Office, bydlí v mikroregionu Kralupsko a je držitelem minimálně maturitního vysvědčení. Naopak pohlaví a věk u mladistvých respondentů nemá výrazný vliv na jejich nezaměstnanost.

5.3.2 Otázka B

Z celkového počtu 100 respondentů má zkušenost s Úřadem práce 58 (58 %) dotázaných. To není příliš lichotivé číslo pro mělnický okres. Pouze u 20 (20 %) respondentů se jednalo o evidenci trvající déle než 6 měsíců. Převážná většina (94 %) z řad zaměstnaných mladých pracovníků si práci našlo do 3 měsíců. Pro více než polovinu z nich, nebyl problém uplatnění nalézt. Při tomto pátrání velká část respondentů využila svých kontaktů uvnitř firem (53 %), nebo využila služeb specializovaných internetových stránek (29 %). Podstatná část nezaměstnaných jedinců při hledání pracovního místa spoléhá především na Úřad práce (65 %). Většina nezaměstnaných nemá, žádné kontakty, a tak jsou povětšinou odkázáni na Úřad práce. Alarmujícím zjištěním je téměř čtvrtina nezaměstnaných respondentů, kteří se práci nesnaží nalézt vůbec (21 %). Tato skupina je spokojena s podporou v nezaměstnanosti či podporou rodiny, a nemá žádnou motivaci k hledání zaměstnání. Mezi zaměstnanými respondenty panuje nespokojenost se současnou prací v 38 % případů. Hlavním důvodem nelibosti je špatné finanční ohodnocení a touha pracovat v jiném oboru. Majorita dotázaných 61 ze 100 jsou názoru, že na trhu práce existuje diskriminace mladých osob. Šetření přesto ukázalo, že je situace mladistvých na trhu práce v mělnickém okrese příznivá. Přesto se zde vyskytuje skupinka nezaměstnaných, kteří postrádají určité schopnosti a praxi, a tento fakt jim brání v nalezení uplatnění (Viz otázka A). Také se zde vyskytuje část nezaměstnaných, která se pracovní místo nesnaží nalézt vůbec.

5.3.3 Otázka C

Většina dotázaných nezaměstnaných respondentů (66 %) zná nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Bohužel tyto nástroje nejsou využívány v takové míře, v jaké by měli být. Většina nezaměstnaných respondentů tyto nástroje nevyužívá (68 %). Touto nečinností se okrádají o cenné zkušenosti, které by jim výrazně pomohli při hledání uplatnění na trhu práce. Zbylá část dotázaných některé z nástrojů využívá – veřejně prospěšné práce (19 %), rekvalifikace (13 %). Cílem místního Úřadu práce do budoucna, by mělo být více motivovat uchazeče, aby se zúčastňovali programů aktivní politiky zaměstnanosti. Popřípadě provést důkladnou analýzu, která by vedla ke zjištění proč tak výrazné procento nezaměstnaných nevyužívá tyto nástroje. Následně provést kroky vedoucí ke snížení současného neblahého stavu využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

6 Závěr

Prvním z dílčích cílů bakalářské práce „rizikové skupiny na trhu práce v okrese Mělník“ bylo vysvětlit pojmy spojené s trhem práce, nezaměstnaností, rizikovými skupinami a státní politikou zaměstnanosti. Prvním cílem praktické části bylo charakterizovat mělnický okres. Dalším z dílčích cílů bylo pomocí sekundárních dat z Ministerstva práce a sociálních věcí, zhodnotit vývoj nezaměstnanosti jedné z rizikových skupin, konkrétně absolventů a mladistvých. Hlavním cílem bakalářské práce bylo provést průzkum mezi absolventy a mladistvými z okresu Mělník a zjistit odpovědi na následující výzkumné otázky. Jaká je pozice cílové skupiny na trhu práce? Jaké jsou rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými respondenty? Na jaké úrovni jsou využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti daného okresu?

Teoretická část se zabývala nabídkou, poptávkou a rovnováhou na trhu práce a jejími typy. Dále byly charakterizovány typy, důsledky a měření nezaměstnanosti. Vysvětleny byly i pojmy týkající se pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Na závěr teoretické části byly detailně charakterizovány rizikové skupiny trhu práce.

V první kapitole praktické části byl pomocí sekundárních dat čerpaných z Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky charakterizován okres Mělník. Největší problém s nezaměstnaností má oblast Mělnicka, a to i navzdory faktu, že právě v této oblasti je evidovaný největší počet ekonomicky aktivního obyvatelstva k 31.12.2018

Na základě stejného zdroje dat, byl v následujícím oddíle analyzován vývoj nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v mělnickém okrese mezi lety 2000-2018. Výsledkem této analýzy bylo potvrzení myšlenky, že mladiství a absolventi jsou skutečně rizikovou skupinou na trhu práce. Jelikož jejich podíl nezaměstnaných je výrazně vyšší než celková míra nezaměstnanosti. Jedinou výjimkou, kdy uvedené tvrzení neplatilo, byl rok 2013-2016. Celkový trend podílu nezaměstnaných mladistvých a absolventů má však klesající tendenci.

Na základě dotazníkové šetření, byly zjištěny značné rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými jedinci do 29 let žijící v mělnickém okrese. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že největší vliv na nezaměstnanost má výše dosaženého vzdělání, znalost cizího jazyka, výpočetní techniky a v neposlední řadě bydliště. Ideální mladistvý uchazeč by tedy měl bydlet v mikroregionu Kralupy, ovládat minimálně jeden světový jazyk, výpočetní

techniku, a měl by dosahovat minimálně středoškolského maturitního vzdělání. Průzkum prokázal, že situace na trhu práce není nepříznivá. Přesto se zde objevují mladí lidé bez práce, kterým chybí potřebné dovednosti a praxe. Negativním zjištěním bylo značné procento mladistvých, kteří nemají motivaci si zaměstnání hledat, a pouze pobírají sociální dávky. Na závěr šetření byly zjištěny negativní výsledky, ohledně využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dané nástroje nevyužívá většina (68 %) nezaměstnaných z řad mladistvých. Uvedená skupina tak přichází o možnost, získání nových pracovních zkušeností, které by jim v budoucnu mohli zajistit stále pracovní místo. Úřad práce by měl v budoucnu provést analýzu, díky které by určil, jak mladé uchazeče více motivovat k využívání těchto prostředků.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Tištěné zdroje

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Slon), 26. sv. ISBN 80-86429-16-4.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, c2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN:978-80-7179-681-6.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN :978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd.1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada Publishing). ISBN 80-247-9006-8.
- KUČERA, Lukáš a Ludmila OPEKAROVÁ. *Makroekonomie: studijní opora pro kombinované studium: bakalářský studijní program*. 2., upr. vyd. V Českých Budějovicích: Vysoká škola technická a ekonomická, 2012. ISBN 978-80-7468-025-0.

7.2 Internetové zdroje

- Business.center.cz. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. business center [online]. [cit. online 2006]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast8h3.aspx>
- Business.center.cz. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. business center [online]. [cit. online 2004]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- Czso.cz. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. czso [online]. [cit. online 2012]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- Ekonomikaonline.cz Co jsou to ekonomické subjekty? ekonomikaonline [online]. [cit. online 2013]. Dostupné z: <http://ekonomikaonline.cz/238/ekonomicke-subjekty/>

- [Ekonomikaonline.cz Co je ekonomicky aktivní obyvatelstvo? ekonomikaonline](http://ekonomikaonline.cz/249/co-je-ekonomicky-aktivni-obyvateľstvo/?fbclid=IwAR1rcvIoSvH3EGHADK6hxK9L_fya0OKTao1F5G7ModoxlrY3EglWoLmmKqA) [online]. [cit. online 2013]. Dostupné z: http://ekonomikaonline.cz/249/co-je-ekonomicky-aktivni-obyvateľstvo/?fbclid=IwAR1rcvIoSvH3EGHADK6hxK9L_fya0OKTao1F5G7ModoxlrY3EglWoLmmKqA
- [Portál.mpsv.cz. Nezaměstnanost v obcích a mikroregionech.](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.statse=200000000011&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=2000000000013&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000053&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=A&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2011&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=172000&ok=Vybrat) mpsv [online]. [cit. online 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.statse=200000000011&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=2000000000013&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000053&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=A&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2011&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=172000&ok=Vybrat
- [Portál.mpsv.cz. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz) mpsv [online]. [cit. online 2012]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [Portál.mpsv.cz. Aktivní politika zaměstnanosti.](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz) mpsv [online]. [cit. online 2017]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>
- [Portál.mpsv.cz. Zpráva o situaci na tp 2018 a strategie apz pro 2019.](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/zprava_o_situaci_na_tp_2018_a_strategie_apz_pro_2019.pdf) mpsv [online]. [cit. online 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/zprava_o_situaci_na_tp_2018_a_strategie_apz_pro_2019.pdf
- [Portál.mpsv.cz. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Mělník za rok 2010.](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/meokres1210.pdf) mpsv [online]. [cit. online 2010]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/meokres1210.pdf>
- [Portál.mpsv.cz. Vývoj nezaměstnanosti od července 2004.](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=200000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=200000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=A&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=134000&ok=Vybrat) mpsv [online]. [cit. online 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=200000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=200000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=A&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=134000&ok=Vybrat
- [Miras.cz. Trh práce.](http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php) miras [online]. [cit. online 2000-2019]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>
- [Survio.com/cs,](https://www.survio.com/cs/) [online]. [cit. online 2019]. Dostupné z: <https://www.survio.com/cs/>
- [Khsstc.cz, Okres Mělník.](http://www.khsstc.cz/obsah/Melnic_70_1.html) khsstc [online]. [cit. online 2013]. Dostupné z: http://www.khsstc.cz/obsah/Melnic_70_1.html

Seznam grafů

Graf 1 Nabídka na trhu práce	14
Graf 2 Poptávka na trhu práce.....	15
Graf 3 Rovnováha na trhu práce	15
Graf 4 Vývoj nezaměstnaných absolventů a mladistvých mezi lety 2000–2018.....	36
Graf 5 Komparace vývoje podílu nezaměstnaných absolventů a mladistvých mezi lety 2005 až 2018 na celkovém podílu nezaměstnaných osob v okrese Mělník	37
Graf 6 Struktura respondentů dotazníkového šetření.....	38
Graf 7 Pohlaví – zaměstnaní mladiství	39
Graf 8 Pohlaví – nezaměstnaní mladiství.....	39
Graf 9 Věková struktura respondentů – zaměstnaní a nezaměstnaní	40
Graf 10 Bydliště – zaměstnaní	41
Graf 11 Bydliště – nezaměstnaní	41
Graf 12 Porovnání dosaženého vzdělání mezi zaměstnanými a nezaměstnanými.....	41
Graf 13 Porovnání úrovně počítačové gramotnosti mezi zaměstnanými a nezaměstnanými respondenty	42
Graf 14 Porovnání jazykové vybavenosti mezi zaměstnanými a nezaměstnanými	43
Graf 15 Porovnání dosažené praxe mezi zaměstnanými a nezaměstnanými	43
Graf 16 Porovnání, jakým způsobem hledají nezaměstnaní nejčastěji práci	45
Graf 17 Hodnocení obtížnosti najít si zaměstnání	46
Graf 18 Hodnocení stavu spokojenosti mladistvých se současným zaměstnáním.....	47
Graf 19 Myslíte si, že jsou mladí lidé na trhu práce diskriminováni?.....	48
Graf 20 Výsledky znalosti aktivní politiky zaměstnanosti mezi dotazovanými	49
Graf 21 Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti mezi nezaměstnanými	50

Seznam obrázků

Obrázek 1 Základní ekonomické subjekty	18
Obrázek 2 Administrativní rozdělení okresu Mělník.....	33
Obrázek 3 Hlavní důvody nespokojenosti mladistvých v současném zaměstnání.....	47

Seznam tabulek

Tabulka 1 Srovnání mikroregionů v okrese Mělník podle počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva k 31. 12. 2018	35
Tabulka 2 Porovnání, po jaké době od ukončení školy si respondenti našli zaměstnání	44
Tabulka 3 Porovnání, jakým způsobem si mladiství našli své zaměstnání	45
Tabulka 4 Porovnání, jak dlouho byli respondenti registrovaní na úřadu práce	48
Tabulka 5 Názor respondentů na otázku, zda jsou mladí lidé na trhu práce diskriminováni	49

8 Přílohy

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník– absolventi škol a mladiství na trhu práce – nezaměstnaní	62
Příloha 2 Dotazník– absolventi škola mladiství na trhu práce – zaměstnaní	66

Absolventi škol a mladiství na trhu práce - nezaměstnaní

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku k bakalářské práci. Dotazník je anonymní. Všechna získaná data budou použita pouze k účelům zpracování mé bakalářské práce. Děkuji za váš čas.

Daniel Štefl

1. Jaké jste pohlaví?

Nápowěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž
- Žena

2. Do jaké věkové skupiny patříte?

Nápowěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 26 - 29 let
- 22 - 25 let
- 18 - 21 let
- Méně než 18 let

3. Jaké je Vaše bydliště?

Nápowěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Kralupsko
- Mělnicko
- Neratovicko

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní
- Středoškolské s vyučením
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

5. Na jaké úrovni ovládáte programy Microsoft Word, Excel, PowerPoint?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Velmi dobrá úroveň
- Pokročilá úroveň
- Uživatelská úroveň
- Neovládám

6. Jaké cizí jazyky ovládáte, alespoň na komunikativní úrovni?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Žádný
- Angličtina
- Němčina
- Španělština
- Francouzština
- Ruština
- Jiná...

7. Kolik let praxe máte ve Vašem oboru

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Žádná
- menší než 1 rok
- 1-2 roky
- 3-4 roky
- 5-6 let
- Více jak 6 let

8. Jakým způsobem se snažíte najít si práci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Inzerce
- Prostřednictvím úřadu práce
- Na specializovaných stránkách (Jobs.cz, Indeed.cz, Prace.cz, atd.)
- Přímou v konkrétních firmách
- Přes sociální sítě
- Přes známého
- Nehledám si zaměstnání
- Jiná...

9. Po jakou nejdelší dobu jste byl/a registrován/a na úřadu práce?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď, pokud jste na předchozí otázku odpověděl "ano"*

- Méně než 1 měsíc
- 1-3 měsíce
- 4-6 měsíců
- 7-11 měsíců
- 12-24 měsíců
- Více než 24 měsíců

10. Myslíte si, že jsou mladí lidé diskriminováni na trhu práce?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

11. Znáte nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne
- Nevím

12. Které z těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jste již využil/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Žádný
- Rekvalifikace
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Jiná...

Absolventi škol a mladiství na trhu práce - zaměstnaní

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku k bakalářské práci. Dotazník je anonymní. Všechna získaná data budou použita pouze k účelům zpracování mé bakalářské práce. Děkuji za váš čas.

Daniel Štefl

1. Jaké jste pohlaví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž
- Žena

2. Do jaké věkové skupiny patříte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 26 - 29 let
- 22 - 25 let
- 18 - 21 let
- Méně než 18 let

3. Jaké je Vaše bydliště?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Kralupsko
- Mělnicko
- Neratovicko

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní
- Středoškolské s vyučením
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

5. Na jaké úrovni ovládáte programy Microsoft Word, Excel, PowerPoint?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Velmi dobrá úroveň
- Pokročilá úroveň
- Uživatelská úroveň
- Neovládám

6. Jaké cizí jazyky ovládáte, alespoň na komunikativní úrovni?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Žádný
- Angličtina
- Němčina
- Španělština
- Francouzština
- Ruština
- Jiná...

7. Kolik let praxe máte ve Vašem oboru

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Žádná
- menší než 1 rok
- 1-2 roky
- 3-4 roky
- 5-6 let
- Více jak 6 let

8. Po jaké době po ukončení školy jste našel/a zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Do 1 měsíce
- Mezi 1 - 3 měsícem
- Mezi 4 - 6 měsícem
- Mezi 7 - 11 měsícem
- Mezi 12 - 24 měsícem
- Za více než 24 měsíců

9. Jakým způsobem jste našli své zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Inzerce
- Prostřednictvím úřadu práce
- Na specializovaných stránkách (Jobs.cz, Indeed.cz, Prace.cz, atd.)
- Přimo v konkrétních firmách
- Přes sociální sítě
- Přes známého
- Jiná...

10. Bylo pro Vás složité najít si zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

11. Jste spokojen/a se svým současným zaměstnáním?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Odpověď

12. Jaké jsou důvody Vaší nespokojenosti?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Nedostatečné finanční ohodnocení
- Touha pracovat v jiném oboru
- Nevyhovující chování nadřízených
- Špatná dopravní dostupnost
- Příliš mnoho stresových situací

13. Po jakou nejdelší dobu jste byl/a registrován/a na úřadu práce?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď, pokud jste na předchozí otázku odpověděli "ano"*

- Méně než 1 měsíc
- 1-3 měsíce
- 4-6 měsíců
- 7-11 měsíců
- 12-24 měsíců
- Více než 24 měsíců

14. Myslíte si, že jsou mladí lidé diskriminováni na trhu práce?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne