



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

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

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

Bakalářská práce

Podpora nezaměstnaných ve věku do 30 let při vstupu na trh práce

Vypracovala: Alžběta Šabartová
Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

České Budějovice 2014

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou podpory nezaměstnaných ve věku do 30 let při vstupu na trh práce.

Nezaměstnanost je jedním z vážných problémů současného světa. Její snížení je jednou z politických priorit. Význam práce jako zaměstnání zaujímá nezastupitelné postavení pro život v naší kultuře. Ztráta zaměstnání má značný vliv na společenský i osobní život jedince.

Významnou roli při hledání zaměstnání hraje věk. Zejména období, které je spojováno se začátkem pracovní dráhy. Jedná se o absolventy, kteří se ucházejí o svá první zaměstnání. Chybí jim pracovní zkušenosti, praxe a neměli možnost osvojit si základní pracovní návyky. Mezi další podstatné příčiny nezájmu o absolventy patří nesoulad mezi nulovými zkušenostmi a neúměrnými platovými požadavky.

Nezastupitelnou úlohu při zprostředkování zaměstnání a poradenství má Úřad práce. K řešení nezaměstnanosti každé cílové skupiny patří aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Situaci konkrétní cílové skupiny stimulují především jednotlivé programy a projekty.

Teoretická část se zabývá vymezením a objektivizací pojmů souvisejících s nezaměstnaností a rozborem situace na trhu práce v Českých Budějovicích. Jsou zde shrnuty poznatky mnoha autorů, kteří se zabývají touto problematikou a problémy s ní související.

Empirická část je tvořena poznatky z vlastního výzkumu.

Byly stanoveny dva cíle práce. Prvním cílem je analyzovat představy mladých lidí do 30 let věku žijících v okrese České Budějovice o svém pracovním uplatnění. Druhým cílem je analyzovat názory zaměstnavatelů na zaměstnávání absolventů a mladých lidí.

K dosažení výše uvedených cílů byly stanoveny dvě výzkumné otázky:

1: Mladí lidé mají nereálné představy o možnostech výdělků.

2: Zaměstnavatelé považují Evropský sociální fond za významnou pomoc při zaměstnávání mladých lidí.

Za účelem zodpovězení výzkumných otázek byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu, konkrétně případová studie – studie několika málo případů. Jako nejvhodnější metodou sběru dat byl zvolen rozhovor.

První část rozhovorů byla provedena s 10 účastníky ve věku do 30 let. V době rozhovorů byli všichni účastníci evidováni na Úřadu práce v Českých Budějovicích a účastnili se rekvalifikace organizované Úřadem práce. Z rozhovorů s mladými lidmi jsem zjistila, že v průměru očekávají svůj hrubý nástupní plat 16 200 korun.

Druhý výběrový soubor tvořilo 5 významných zaměstnavatelů v Českých Budějovicích. Z rozhovorů vyplynulo, že jedna firma vypisovaných programů a projektů Evropským sociálním fondem vůbec nevyužívá. Dvě firmy si stěžují na přílišnou administrativu. Jeden zaměstnavatel vždy musí důkladně zvažovat schopnost dodržet podmínky pro zapojení. Objevily se i negativní postřehy k častým změnám formulářů, malému množství vypisovaných projektů k danému oboru podnikání. Za nejlépe hodnocené programy byly označeny ty, které se týkají prohlubování znalostí a školení zaměstnanců.

Výsledky práce poskytnou zpětnou vazbu Úřadu práce o využívání Evropského sociálního fondu zaměstnavateli a pomohou při nastavení podmínek dalších připravovaných projektů.

Klíčová slova: absolvent, nezaměstnanost, Úřad práce, trh práce.

Abstract

The Bachelor Thesis deals with the problems of unemployment benefits for people at the age up to 30 when entering the employment market.

Unemployment is currently one of the serious problems in the world. The reduction in the number of unemployed people is one of the political priorities. The meaning of work as a job is taking an irreplaceable position for the life within our culture. Job loss has a considerable influence on social as well as personal life of an individual.

The age is playing a significant role when seeking a job. Especially the time connected with the beginning of the career. School leavers who apply for their first job are concerned. They have no working experience, no practice, and they have so far had no possibility to acquire the basic work habits. A disharmony between zero experience and excessive earnings demands belongs to other root causes of the lack of interest in giving work opportunity to school leavers.

Employment Office plays an irreplaceable role for the mediation of job and the consultancy. To solve unemployment within each target group, active and passive labour policies are available. The situation of the specific target group is stimulated especially through single programs and projects.

The theoretical part pays attention to the definition and objectification of the unemployment-related terms and the analysis of labour market in Ceske Budejovice. Observations of a number of authors who are dealing with these problems and the related issues are summarized herein.

The empirical part is formed by observations from own investigation.

Two job-related targets have been set. The first target is to analyse the ideas the young people aged up to thirty, living in the district of Ceske Budejovice, have of their employment. The other target is to analyse the employers' ideas of giving work to school leavers and young people.

In order to fulfil the above targets, two investigative questions have been put:

1: Young peoples' ideas of earning possibilities are unrealistic.

2: Employers find the European Social Fund helpful in giving work to young people.

For the purpose of answering the investigative questions a qualitative research method, namely a case study – the study of a few cases – was selected. Interviewing was chosen as the most suitable method of data gathering.

Initially, ten participants aged up to thirty were interviewed. At the time of interviewing, all of the participants were registered at the Employment Office in Ceske Budejovice and were taking part in a retraining scheme arranged by the Employment Office. When talking with young people I found that their gross commencing salary is expected to amount to approx. 16 200 CZK.

The other selective group comprised five employers in Ceske Budejovice. It emerged from the interviews that one of the companies does not utilize the programs and projects announced by the European Social Fund at all. Two of the companies complain about excessive administration. One of the employers must always carefully consider its ability to satisfy the involvement conditions. Some negative feelings also appeared about the frequent changing the blank forms, a low number of announced projects for a particular business branch. The programs being related to deepening knowledge and staff training were most appreciated.

The results of the Thesis will give the Employment Office a feedback on the utilization of the European Social Fund by employers and will help in adjusting the conditions for further projects being prepared.

Key-words: school leaver; unemployment; Employment Office; employment market.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2. 5. 2014

Alžběta Šabartová

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce panu Ing. Ivanu Loukotovi za odborné vedení, cenné rady a velmi vstřícnou spolupráci při vzniku této bakalářské práce.

Dále děkuji překladatelce Lence Strejčkové ze společnosti ŽĎAS, a. s. za odborný překlad abstraktu.

Obsah:

Úvod	12
1 Současný stav	13
1.1 Nezaměstnanost	13
1.1.1 Kdo je nezaměstnaný	13
1.1.2 Rizikové skupiny	14
1.1.3 Absolvent	14
1.2 Úřad práce	15
1.2.1 Zprostředkování zaměstnání	15
1.2.2 Zájemce o zaměstnání	16
1.2.3 Uchazeč o zaměstnání	16
1.3 Řešení nezaměstnanosti	17
1.4 Pasivní politika zaměstnanosti	17
1.4.1 Podpora v nezaměstnanosti	18
1.4.2 Podpora při rekvalifikaci	18
1.5 Aktivní politika zaměstnanosti	19
1.5.1 Rekvalifikace	19
1.5.2 Investiční pobídky	20
1.5.3 Veřejně prospěšné práce	20
1.5.4 Společensky účelná pracovní místa	20
1.5.5 Překlenovací příspěvek	21
1.5.6 Příspěvek na zapracování	21
1.5.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	21

1.6	Programy a projekty pro mladé	22
1.6.1	Evropská unie.....	22
1.6.2	Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	22
1.6.3	Projekty týkající se Jihočeského kraje.....	23
1.7	Situace na trhu práce	25
1.7.1	Situace na trhu práce v okrese České Budějovice	28
1.7.2	Výhled do roku 2020	31
2	Cíl práce a výzkumné otázky	33
2.1	Cíl práce	33
2.2	Výzkumné otázky.....	33
3	Metodika.....	34
3.1	Použité metody a techniky sběru dat.....	34
3.2	První výzkumný vzorek	34
3.2.1	Charakteristika	34
3.2.2	Vlastní realizace výzkumu	35
3.3	Druhý výzkumný vzorek.....	35
3.3.1	Charakteristika	35
3.3.2	Vlastní realizace výzkumu	36
4	Vyhodnocení	37
4.1	Výsledky rozhovorů nezaměstnaných osob do 30 let.....	37
4.2	Výsledky rozhovorů se zaměstnavateli	46
5	Diskuse	53
6	Závěr.....	57
7	Seznam použitých zdrojů	59

8 Přílohy	65
-----------------	----

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

ÚP – Úřad práce

VPP – Veřejně prospěšné práce

Úvod

S nezaměstnaností se potýká mnoho lidí v téměř všech zemích světa. Snížení nezaměstnanosti je jednou z politických priorit všech zemí EU. Proto si myslím, že toto téma je stále aktuální.

Téma své bakalářské práce Podpora nezaměstnaných ve věku do 30 let při vstupu na trh práce jsem si zvolila z několika důvodů. Nejen, že jsem si téma vybrala pro jeho aktuálnost, ale i já mám ve svém okolí několik přátel, kteří se po absolvování školy evidovali na Úřadu práce. A i já, jakožto studentka, získám statut absolventa a může mě čekat podobná situace.

Moje práce se skládá ze dvou hlavních částí. První část je teoretická. Věnuje se vymezení klíčových pojmů souvisejících s nezaměstnaností a situací na trhu práce. Druhou část práce tvoří kvalitativní výzkum.

Ekonomická aktivita obyvatel je důležitá pro stabilitu celé společnosti. Jedinci dává pocit seberealizace, užitečnosti a hlavně mu přináší materiální prospěch, díky kterému si může zajistit důstojnou existenci.

Velké množství absolventů musí své sny o kariéře přehodnotit. Ve výsledku jsou rádi za každou práci. Mezi uchazeči o zaměstnání se na Úřadech práce najdou vysokoškoláci s doktorskými diplomami z různých oborů. Praxe dokazuje, že nabídka studijních oborů neodpovídá nabídce pracovních míst na trhu práce. Mnoho absolventů musí být proto rekvalifikováno.

Podpora nabízená nezaměstnaným je velmi široká. Kromě pasivní politiky zaměstnanosti, která se stará o finanční zabezpečení osoby v případě ztráty zaměstnání, jsou osobám nabízeny složky aktivní politiky zaměstnanosti. Bakalářská práce je zaměřena na okres České Budějovice, proto jsem se rozepsala o současných projektech týkajících se Jihočeského kraje, které mají za cíl podpořit mladé nezaměstnané a absolventy bez praxe.

Cílem bakalářské práce je zmapovat představy mladých lidí do 30 let věku žijících v okrese České Budějovice o svém pracovním uplatnění. Dále zanalyzovat názory zaměstnavatelů na zaměstnávání absolventů a mladých lidí.

1 Současný stav

1.1 Nezaměstnanost

V tržním hospodářství představuje nezaměstnanost jeden z nejdiskutovanějších a nejsledovanějších jevů a to z pohledu historie i současnosti (1).

Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický ani sociální problém, pokud se nestává masovou. Obecně se vychází ze skutečnosti, že samotná existence tohoto jevu je přirozeným znakem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii (28).

Příznakem nezaměstnanosti je narušení rovnováhy na trhu, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo struktura nabídky je odlišná od struktury poptávky. Důvodů vedoucích k nezaměstnanosti může být mnoho. Jedná se například o střídání hospodářských cyklů, strukturální změny, demografické vlivy, mzdovou politiku nebo imobilitu pracovní síly (21).

Nezaměstnanost vyjadřujeme ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 \text{ (v \%)}$$

kde u = míra nezaměstnanosti,

U = počet nezaměstnaných,

L = počet zaměstnaných.

Sečtením jmenovatele získáváme počet pracovních sil, tzn. celkový počet práce schopných (17).

1.1.1 Kdo je nezaměstnaný

Mareš uvádí: „*Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný* (28, s. 15). Musíme tak rozlišit od sebe práci

konanou pro své potěšení, práci v domácnosti a na druhé straně práci konanou na smluvním základě, která zahrnuje odměnu za její výkon.

Nezaměstnaný je člověk, který je schopný práce jak z pohledu věku, zdravotního stavu i osobní situace. Současně aktivně hledá zaměstnání a je ochoten nastoupit do práce, byť jen na částečný úvazek. Přes veškerou snahu je však v daný okamžik bez zaměstnání (28).

V České republice je osoba z pohledu věku práce schopná od 15 let a zároveň musí mít dokončenou povinnou školní docházku (2).

1.1.2 Rizikové skupiny

Nezaměstnanost nepostihuje všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména ženy, mladiství, absolventi škol, handicapovaní a pracovníci předdůchodového věku. Bez práce se mnohem častěji ocitají lidé s nižším vzděláním a kvalifikací (23).

V rozhovoru pro IHNED.cz se dočítáme, že absolventi představují druhou nejohroženější skupinu na trhu práce, uvádí tak ředitelka Manpoweru Česká republika¹ Jaroslava Rezlerová. Informuje nás také o paradoxu, který vzniká na našem trhu práce. Existuje 20-30% zaměstnavatelů, kteří stále hlásí, že nemohou obsadit svá volná pracovní místa, především ta specializovaná (42).

Absolventi se stávají rizikovou skupinou hlavně z důvodu pracovní nezkušenosti. Druhou příčinou je nesoulad mezi obsahem školních oborů a požadavky trhu práce (21).

1.1.3 Absolvent

Pro potřeby statistického sledování je zapotřebí jednotné definice absolventa. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy spolu s Ministerstvem práce a sociálních

¹ Manpower je světová společnost, která se zabývá personálními službami a trhem práce (27).

věcí se dohodli na používání následující definice. Absolvent je uchazeč o zaměstnání evidovaný na ÚP a doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřesáhla 2 roky. Absolventi se hlásí do evidence ÚP, v jehož působnosti mají trvalé bydliště **(31)**.

1.2 Úřad práce

Úřad práce České republiky, jehož sídlem je Praha, je správním úřadem s celostátní působností. Nadřízeným správním úřadem je MPSV. Člení se na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočky pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště **(18)**.

Zákon o úřadu práce stanovuje úkoly pro úřad práce v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a pomoci v hmotné nouzi **(4)**.

Úřady práce spolu s MPSV vykonávají v ČR státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti **(3)**.

1.2.1 Zprostředkování zaměstnání

Zaměstnání mohou zprostředkovat krajské pobočky ÚP nebo agentury práce, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Fyzická osoba se může o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech informovat u kterékoliv pobočky Úřadu práce. Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce je vždy bezplatné. Agentury práce tuto službu mohou nabízet jak bezplatně tak i za úhradu **(3)**.

Zprostředkováním zákon rozumí vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu ucházející se o práci nebo vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který shání nové pracovní síly. Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

Zprostředkováním zaměstnání rozumíme i poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí (3).

1.2.2 Zájemce o zaměstnání

Zájemce lze definovat jako fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání. Za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území ČR. Zájemci je zprostředkováváno vhodné zaměstnání a Úřad práce mu může zabezpečit rekvalifikaci. Z evidence zájemců o zaměstnání může být osoba vyloučena na vlastní žádost, v případě neposkytnutí krajské pobočce Úřadu práce potřebou součinností nebo z důvodu maření zprostředkování. Zájemce o zaměstnání může být bez omezení zaměstnán. Po novém zaměstnání se poptává z nejrůznějších důvodů. Například mu plyne výpovědní lhůta nebo není se svojí prací spokojen (10).

1.2.3 Uchazeč o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště a zároveň splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání (10).

Uchazeč o zaměstnání není v žádném pracovně právním vztahu nebo ve služebním poměru ani nevykonává samostatně výdělečnou činnost, nejedná se ani o osobu, která je výdělečně činná v cizině nebo se soustavně připravuje na budoucí povolání. Výjimkou je takový pracovní poměr, kde měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Zařazení do evidence nebrání ani skutečnost, kdy uchazeč zaměstnání má, ale není pro něj tzv. vhodným zaměstnáním² (3).

Uchazečem o zaměstnání nemůže být osoba, která je uznána dočasně práce neschopná, vykonává trest odnětí svobody nebo ochranné opatření zabezpečovací detence, osoba je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu nebo je invalidní ve třetím stupni (výjimku tvoří schopnost výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek).

Aby uchazeč mohl být do evidence zaveden, je třeba poskytnutí identifikačních údajů a souhlas se zpracováním osobních údajů (3).

1.3 Řešení nezaměstnanosti

Česká republika řeší nezaměstnanost uplatňováním politiky zaměstnanosti. Ta se dle opatření, které využívá, dělí na pasivní a aktivní (19).

V praxi dochází k prolínání obou těchto politik. Jako příklad tohoto prolínání lze uvést nástroj rekvalifikace, který spadá do aktivní politiky zaměstnanosti a naproti tomu podpora při rekvalifikaci spadá do pasivní politiky zaměstnanosti (20).

1.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je zabezpečit životní podmínky osobám, které se staly dočasně nezaměstnanými. Snaží se těmto lidem kompenzovat jejich ztrátu

² Vhodným zaměstnáním je zaměstnání:

- které zakládá povinnost odvádět důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby,
- sjednané na dobu neurčitou nebo dobu určitou delší než 3 měsíce,
- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby, její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnostmi ubytování a dopravní záležitostí zaměstnání.

Pro uchazeče, kteří jsou v příslušné evidenci déle než 1 rok je vhodným zaměstnáním i takové, jehož pracovní doba činí nejméně 50% stanovené týdenní pracovní doby.

Pro uchazeče, který má být umístěn na výkon VPP, je vhodným zaměstnáním i takové, jehož pracovní doba činí nejvýše polovinu délky stanové týdenní pracovní doby (3).

zaměstnání a tím i pracovního příjmu. K naplnění těchto cílů se využívá podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci a dávek státní sociální podpory (23).

1.4.1 Podpora v nezaměstnanosti

V případě ztráty zaměstnání nabízí stát za splnění určitých podmínek finanční podporu, aby zmírnil následky výpadku příjmů. Nárok má uchazeč o zaměstnání, který požádal o poskytnutí této podpory Úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zároveň byl za poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání alespoň 12 měsíců zaměstnán nebo vykonával jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Poslední třetí podmínkou je, že uchazeč ke dni přiznání podpory v nezaměstnanosti nepobírá starobní důchod (29).

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud absolvent během studia v posledních dvou letech nebyl zaměstnán a neodváděl tak pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti v rozsahu alespoň 12 měsíců, nárok na podporu v nezaměstnanosti mu nevzniká.

1.4.2 Podpora při rekvalifikaci

Podporu při rekvalifikaci může získat uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni přiznání této podpory nepobírá starobní důchod. O nároku na podporu rozhoduje krajská pobočka ÚP (3).

1.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem je zajištění co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti (29). Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou limitovány množstvím finančních prostředků, které lze v dané době použít na tyto účely. Jsou ovšem prioritní pro snížení nezaměstnanosti, dosažení přístupu na trh práce a udržení se na něm (23).

Mezi tyto nástroje patří: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (3).

Do aktivní politiky zaměstnanosti také řadíme poradenství zabezpečované krajskými pobočkami ÚP, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti (20).

1.5.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací si uchazeč či zájemce o zaměstnání rozšiřuje stávající nebo získává novou kvalifikaci. Obsah a rozsah rekvalifikace se určuje z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována. Rekvalifikace se realizuje na základě dohody mezi ÚP a účastníkem rekvalifikace, je-li to potřebné pro jeho uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci účastníkovi zajistí ÚP příslušný podle místa bydliště, také mu hradí náklady rekvalifikace a může mu být poskytnut i příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (39).

ÚP může uzavřít dohodu o rekvalifikaci i se zaměstnavatelem, který chce v zájmu dalšího pracovního uplatnění rekvalifikovat své zaměstnance. K takovéto rekvalifikaci je potřeba i dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tomuto zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené (39).

Existuje ještě tak zvaně zvolená rekvalifikace. Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání vedený v příslušné evidenci ÚP si zabezpečuje rekvalifikaci sám. Osoba si může zvolit druh činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat i příslušné rekvalifikační zařízení. Úřad práce tento typ rekvalifikací hradí pouze v případě, že vybraná rekvalifikace přispěje dotyčnému k uplatnění na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná (3).

1.5.2 Investiční pobídky

Investiční pobídkou Úřad práce hmotně podporuje zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst a k rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora je poskytnuta na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem (3).

1.5.3 Veřejně prospěšné práce

VPP jsou pracovní příležitosti vytvářené na základě dohody s ÚP, který na ně může poskytnout příspěvek zaměstnavateli. Pracovní příležitosti jsou časově omezené činnosti ve prospěch obcí, především údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací (3).

1.5.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou jedny z nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vedou k přímému a většinou dlouhodobému vstupu na trh práce. Jsou zřizovány nebo vyhražovány zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze momentálně obstarat pracovní uplatnění jiným způsobem (36).

1.5.5 Překlenovací příspěvek

Příspěvek poskytuje ÚP na základě dohody s OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Příspěvek se poskytuje jednorázově, nejdéle na dobu 5 měsíců a za účelem pokrytí provozních nákladů jako je nájemné, materiál, opravy a údržby objektu **(3)**.

1.5.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek opět poskytuje ÚP na základě dohody se zaměstnavatelem, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou pozornost. Zaměstnavatel může na jednu fyzickou osobu pobírat příspěvek nanejvýš 3 měsíce ve výši maximálně poloviny minimální mzdy **(3)**.

1.5.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek se poskytuje v případě, kdy zaměstnavatel nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu přechodu na nový podnikatelský program. Podnikatel si v tomto případě může zažádat ÚP o tento příspěvek. Na základě dohody a při stanovení podmínek uvedených v zákoně je zaměstnavateli poskytnuta částka maximálně poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance a to po dobu nejvýše 6 měsíců **(3)**.

1.6 Programy a projekty pro mladé

1.6.1 Evropská unie

Na úrovni EU se Česká republika jako členský stát zapojila do realizace strategie Evropa 2020. Každý členský stát si zde vytyčil ve spolupráci s Evropskou komisí národní cíle. Mezi národní cíle ČR patří mimo jiné i snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) a to o jednu třetinu **(44)**.

Dokument Evropa 2020 stanovuje boj s nezaměstnaností osob ve věku 20-64 let jako jeden ze svých hlavních cílů. Součástí této strategie je i stěžejní iniciativa Mládež v pohybu, která si klade za cíl zlepšit celkovou situaci v oblasti zaměstnanosti mladých lidí **(8)**.

Na úrovni Evropské unie stojí za zmínku ještě jedna iniciativa, kterou podpořil Výbor pro zaměstnanost a sociální věci. Jedná se o Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí, jenž je zaměřena na mladé ve věku 15-30 let. Hlavním cílem této iniciativy je zavedení tzv. Záruk pro mladé **(9)**.

Na zásadách systému Záruky pro mladé se členské země EU dohodly v dubnu 2013. Systém je určen pro nezaměstnané ve věku do 25 let, kteří během 4 měsíců od ukončení vzdělávání nebo od ztráty zaměstnání nemohou najít slušnou a konkrétní nabídku pracovního uplatnění. Systém by měl pomoci těmto mladým lidem najít nové pracovní místo, odbornou stáž nebo praxi, případně zajistit možnost dalšího vzdělávání **(13)**.

1.6.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Mladé lidi do 30 let se snaží podporovat i MPSV. V březnu 2013 ministerstvo zveřejnilo Plán pro zaměstnanost, který má 7 bodů. Prvním bodem toho plánu je Podpora mladých a absolventů. MPSV výrazně podpoří vznik nových míst pro mladé

lidí. Jedná se o příspěvky zaměstnavatelům, kteří budou moci na nově přijatého mladého zaměstnance z evidence ÚP pobírat až 24 tisíc korun po dobu jednoho roku. Zaměstnavatelé budou mít nárok na získání peněz pro vytvoření nového pracovního místa pro mladé. Přímí absolventi budou podpořeni individuálním poradenstvím při hledání práce a rekvalifikaci. V jednotlivých krajích se spustil projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let, který je též financovaný díky tomuto Plánu pro zaměstnanost (11).

1.6.3 Projekty týkající se Jihočeského kraje

Po celé České republice probíhá spousta projektů na podporu zaměstnanosti různých cílových skupin. V této práci se chci zaměřit na ty projekty, které jsou určeny pro mladé nezaměstnané do 30 let, jsou realizované v Jihočeském kraji a právě probíhají.

Bud' v pohodě - přemýšlej rovně!: **Mládí v práci.** Realizátorem projektu je Gender studies, o. p. s. Projekt je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je přenos dobrých zkušeností mezinárodních partnerů (Slovensko, Norsko, Rakousko) do ČR. Připravit mládež na vstup do pracovního procesu a upozornit ji na předsudky z důvodu pohlaví (12).

S potřebnou rekvalifikací na trh práce. Projekt realizuje občanské sdružení IMPULS Třebíč a je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Konkrétní cílovou skupinou jsou osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, které se ucházejí o zaměstnání. Během projektu má být 60 lidem poskytnuta rekvalifikace a vytvoření 16 pracovních míst na poloviční úvazek (35).

Moje příležitost v Jihočeském kraji. Realizátorem je Úřad práce ČR. Projekt je spolufinancován ESF a státním rozpočtem ČR. Cílovou skupinu tvoří evidovaní zájemci o zaměstnání v Jihočeském kraji do 30 let. Projekt je uskutečňován ve všech 7 okresech Jihočeského kraje. Zúčastnit se má přibližně 302 osob. Jsou pro ně připraveny

motivační a poradenské aktivity. Zároveň má být podpořeno minimálně 7 nových pracovních míst a 250 vyhrazených míst (30).

Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání. Realizátorem je Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV. Projekt se mohou účastnit žáci posledního ročníku středních škol a studenti posledních dvou semestrů vyšší odborné školy nebo vysoké školy. Cílem je budoucím absolventům poskytnout pracovní praxi, díky které získají pracovní návyky a praktické zkušenosti ze svého oboru. Uchazeč plní svoji stáž ve svém volném čase, nesouvisí nikterak se školní osnovou. I poskytovatelům stáže přináší projekt značné výhody. Dostanou finanční náhradu na mzdu mentora dle průměrných mezd v daném kraji a příslušném oboru. Bude jim proplaceno i finanční ohodnocení stážisty. Navíc si mohou odzkoušet svého potencionálního zaměstnance (40).

O tento projekt je velký zájem. Na konci září 2013 byla kapacita projektu téměř naplněna. Díky takto obrovskému zájmu Fond dalšího vzdělávání podal žádost o poskytnutí dotace na navazující projekt Stáže pro mladé 2. Bude-li tato žádost úspěšná, nový projekt odstartuje v létě 2014 (40).

Stáže ve firmách. Tento projekt realizuje Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV. Projekt je spolufinancován ESF, prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a ze státního rozpočtu České republiky. Hlavním cílem je zvýšení uplatnitelnosti občanů ČR na trhu práce. Stáže jsou určeny pro absolventy bez praxe, nezaměstnané, osoby vracející se na trh práce (například po mateřské dovolené), ale i pro zaměstnané, kteří si chtějí prohloubit svoji kvalifikaci. Partnerským firmám zapojeným do projektu budou hrazeny náklady stáže a navíc dostanou možnost zaškolit si budoucí odborníky v oboru, ve kterém podnikají (41).

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji. Projekt realizuje Úřad práce České republiky. Finance na projekt jsou získány z ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a také ze státního rozpočtu ČR. Projekt je určen uchazečům o zaměstnání registrovaným na krajské pobočce ÚP ČR v Českých Budějovicích. Do projektu jsou zapojena všechna kontaktní pracoviště Úřadu práce v Jihočeském kraji. Napomáhá osobám do 30 let věku vstoupit na trh práce. Až 300 lidí se zúčastní vzdělávacích, motivačních a poradenských aktivit. Následně

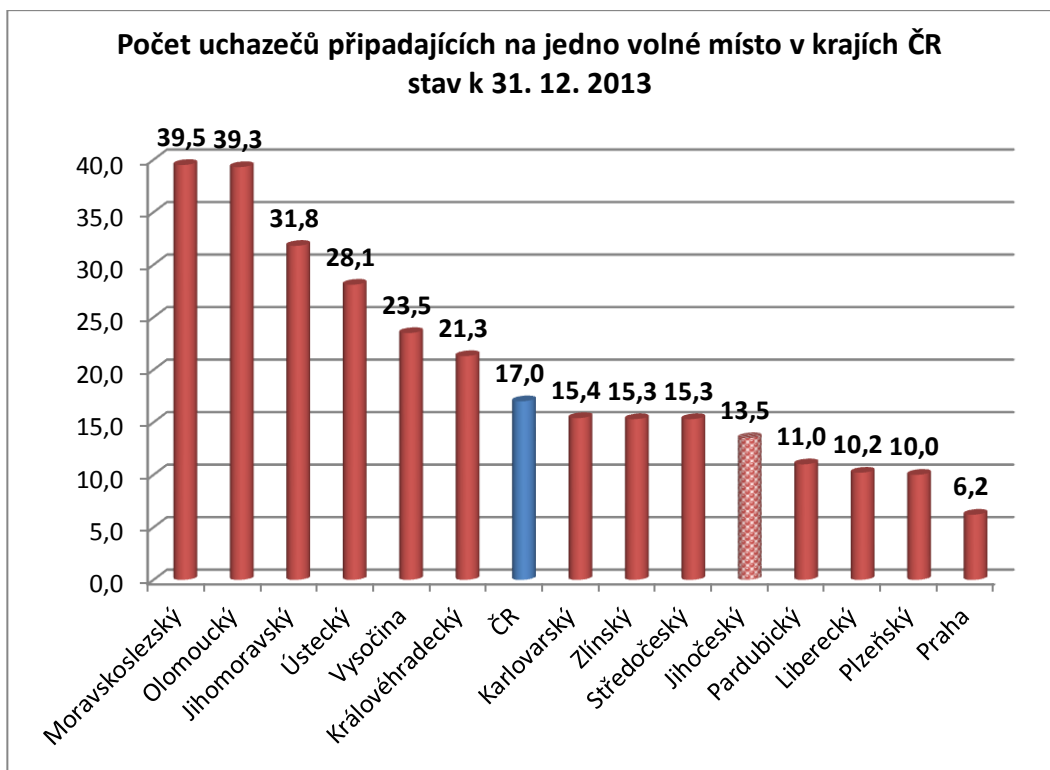
přibližně 150 osobám bude umožněno získat odbornou praxi až na 1 rok u zaměstnavatelů na základě dohod s Úřadem práce. Zaměstnavateli bude hrazena poměrná část výdajů na mentora, který se má starat a zaškolovat praktikanta (32).

1.7 Situace na trhu práce

Trh práce je místem, kde se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Předmětem koupě je pracovní síla, která je úzce svázána s osobností člověka. Ti, kteří práci prodávají i ti, kteří ji nakupují, se rozhodují dle různých preferencí. Jedná se o cenu práce, tedy mzdu, ale i rizikovost práce nebo prestiž povolání. Trh práce je ovlivňován i ze strany státu. Především různými zákony, například úprava pracovní doby, odměňování za práci, délka dovolených nebo zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých. Trh práce svým fungováním směřuje k nerovnováze a nezaměstnanosti (23).

Na následujícím grafu č. 1 vidíme srovnání jednotlivých krajů České republiky z hlediska počtu uchazečů připadající na jedno volné pracovní místo k 31. 12. 2013. V tomto grafu je zahrnut i údaj za celou Českou republiku, zde připadá 17 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Nejhorší situace je v Moravskoslezském kraji, kde připadá v průměru 39,5 uchazeče na jedno volné místo. Nejlepší situace je v Praze, zde na jedno volné pracovní místo připadá 6,2 uchazeče. Jihočeský kraj patří mezi kraje s lepší situací, na jedno pracovní místo zde přidá 13,5 uchazeče.

Graf č. 1



(Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2013)

Významnou roli při hledání pozice na trhu práce hraje věk. Zejména životní cyklus, který je spojován se začátkem pracovní dráhy. Z pohledu zaměstnavatelů chybí absolventům všech typů škol pro vstup na trh práce širší profesní dovednosti, které zaměstnavatelé preferují před hlubokými a úzce zaměřenými znalostmi. Dále nechtějí podstupovat riziko zaměstnáváním někoho, jehož pracovní kvality neznají a v případě nespokojenosti by se ho jen těžce zbavovali. Snaha legislativců ochránit absolventy je v očích zaměstnavatelů právě jeden z důvodů nezaměstnanosti mladých. Neméně podstatnou příčinou nezájmu o absolventy, zejména v případě absolventů středních a vysokých škol, je nesoulad mezi nízkými odbornými dovednostmi a nulovými zkušenostmi a na druhé straně neúměrnými platovými požadavky (24).

Budoucí absolventi musí počítat s tím, že ukončením studia jejich vzdělávání nekončí. Musí se neustále učit a držet tempo s technickým pokrokem. Škola by své žáky měla připravit na pravděpodobnost, že nezůstanou celý život u jednoho zaměstnání, a proto vzdělávání bude hrát v jejich životech neustále velkou roli (7).

Abychom mohli správně posoudit nezaměstnanost absolventů, potřebujeme znát hodnotu míry nezaměstnanosti absolventů. Ta vyjadřuje kolik procent absolventů zůstalo bez zaměstnání a přihlásilo se na ÚP do evidence. Zpravidla se zjišťují dubnové a zářijové hodnoty. Hodnoty zjišťované v září jsou vyšší, protože právě v období letních prázdnin na trh práce přichází nová vlna absolventů. Dubnové hodnoty jsou nižší, trh práce stihl absorbovat příval čerstvých absolventů. Tento údaj lépe vypovídá o situaci mladých na trhu práce (38).

Z posledních údajů z dubna 2013 můžeme vyčíst, že absorpce trhu práce se pro absolventy zhoršila. Zdánlivě se však může zdát postavení absolventů příznivé vlivem několika faktorů. Zejména demografické změny a s tím související pokles celkového počtu absolventů. Zlepšující se přístup k terciálnímu vzdělání, tedy pokračování ve vzdělání po maturitní zkoušce. Dalším faktorem je zavedení maturitní zkoušky na jaře 2011, protože maturanti, kteří zkoušku nesložili a zaregistrovali se na ÚP, nebyli vykazováni jako absolventi. Předpokládá se totiž, že pokud by nebyla státní maturitní zkouška zavedena, byl by počet absolventů vyšší a tím pádem by byla větší i míra nezaměstnanosti absolventů (37).

Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů v ČR ve vybraných kategoriích vzdělání ukazuje tabulka č. 1. Hodnoty jsou měřeny vždy v dubnu v letech 2009-2013. Můžeme z ní vyčíst, že čím je dosaženo vyššího vzdělání, tím je míra nezaměstnanosti nižší. U každé z kategorie můžeme vysledovat zhoršení uplatnitelnosti.

Jeden z důvodů je snižující se počet pracovních míst v důsledku ekonomické krize, která propukla na podzim roku 2008. Dalším důležitým faktorem jsou kvalifikační potřeby trhu, perspektiva jednotlivých ekonomických odvětví a kolik které odvětví zaměstnává osob. Největším odvětvím je Velkoobchod, maloobchod a opravy, který zaměstnává přibližně 15% všech zaměstnaných (43).

Tabulka č. 1

Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR

Kategorie vzdělání	2009	2010	2011	2012	2013
Střední odborné s výučním listem	12,0%	17,7%	17,1%	15,1%	26,2%
Střední odborné s MZ	7,8%	10,6%	11,4%	9,0%	14,8%
Střední odborné s MZ a odborným výcvikem	10,5%	17,0%	16,0%	12,4%	19,3%
Gymnaziální vzdělání	2,4%	3,0%	3,2%	3,1%	4,1%
Vyšší odborné vzdělání	6,8%	8,9%	9,4%	7,9%	11,9%

(MZ – maturitní zkouška)

(Zdroj: NÚV: Nezaměstnanost absolventů – skupiny oborů vzdělání)

1.7.1 Situace na trhu práce v okrese České Budějovice

Krajská pobočka úřadu práce v Českých Budějovicích evidovala k 31. 12. 2013 celkem 31 551 uchazečů o zaměstnání. V porovnání se stavem k 31. 12. 2012 je počet uchazečů o zaměstnání o 2 814 osob vyšší (**14**).

Evidovaný počet nezaměstnaných absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých činil k 31. 12. 2013 celkem 2 181 osob. Na celkové nezaměstnanosti se tato skupina podílela 6,9%. V porovnání se stejným měsícem minulého roku počet vzrostl o 157 osob. Avšak v porovnání s listopadem 2013 klesl počet o 18 osob (**14**).

Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let k 31. 12. 2013 činil v okrese České Budějovice 5,78% (**5**).

V Jihočeském kraji byl v roce 2013 ze strany zaměstnavatelů zaznamenán největší zájem o profese prodavač, obchodní zástupce, kuchař, seřizovač a obsluha obráběcích strojů, řidič nákladních automobilů, číšník, servírka, pracovník ostrahy, strážný, uklízeč a pomocný pracovník, strojírenský kovodělník, technik v průmyslových oborech (**22**).

Počty volných míst hlášených na Úřadech práce v Jihočeském kraji dle požadavků na vzdělání prezentuje tabulka č. 2. Srovnávají se v ní údaje z 31. 12. 2012 a ze stejného data roku 2013. Z tabulky můžeme vyčíst, že se počet uchazečů všech vzdělanostních kategorií zvýšil, ale počty hlášených volných míst se snížily. V roce 2013 bylo hlášeno nejméně volných pracovních míst pro vysokoškolsky vzdělané osoby. Nejvíce volných míst bylo hlášeno pro skupinu osob středoškolsky vzdělanou bez maturity.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání z Jihočeského kraje se nachází v Příloze č. 1.

Tabulka č. 2

Počet evidovaných volných míst v Jihočeském kraji podle požadavků na vzdělání

Vzdělání	31. 12. 2012			31. 12. 2013		
	Uchaze- či	Volná místa	Uchaz./ 1 místo	Uchaze- či	Volná místa	Uchaz./ 1 místo
Základní vzdělání, neúplné vzdělání	7 272	423	17,2	7 984	594	13,4
Středoškolské bez maturity	13 181	1 246	10,6	14 207	1074	13,2
Středoškolské s maturitou	6 701	649	10,3	7 436	581	12,8
Vysokoškolské	1 613	132	12,2	1 924	89	21,6
Celkem	28 767	2 450	11,7	31 551	2 338	13,5

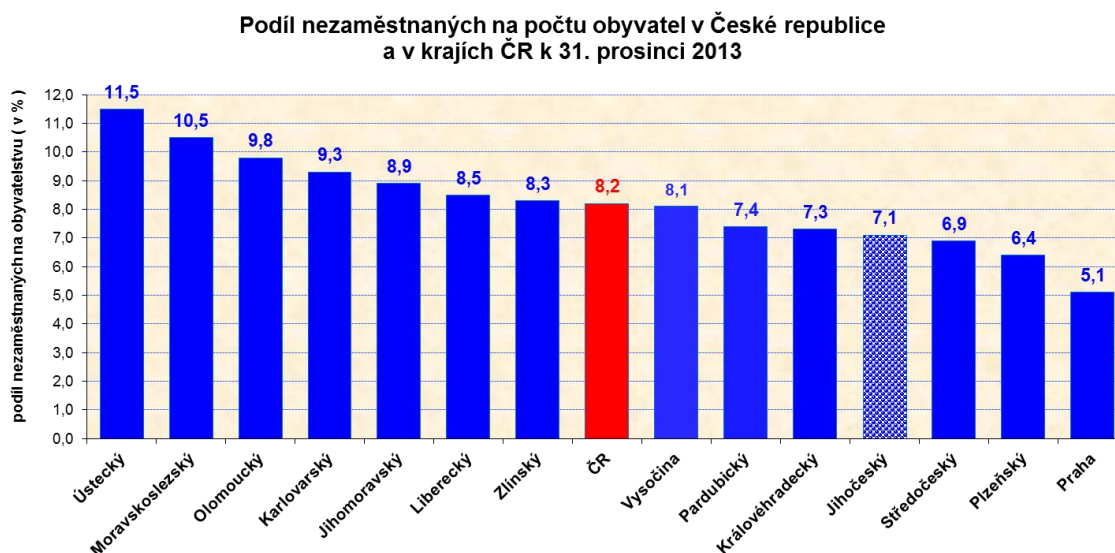
(uchaz./1 místo– počet uchazečů připadajících na 1 volné hlášené místo)

(Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích.: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2013)

Následuje graf č. 2, který znázorňuje podíl nezaměstnaných osob na celkovém počtu obyvatelstva v jednotlivých krajích České republiky a průměrový stav za Českou republiku. Z tohoto grafu vidíme, že Jihočeský kraj je na 4. místě. Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel je v Jihočeském kraji 7,4 %. Nejlepší situace je

v Praze, kde podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel je 5,1 %, nejhorší situace je v Ústeckém kraji, kde tento podíl činí 11,5 %.

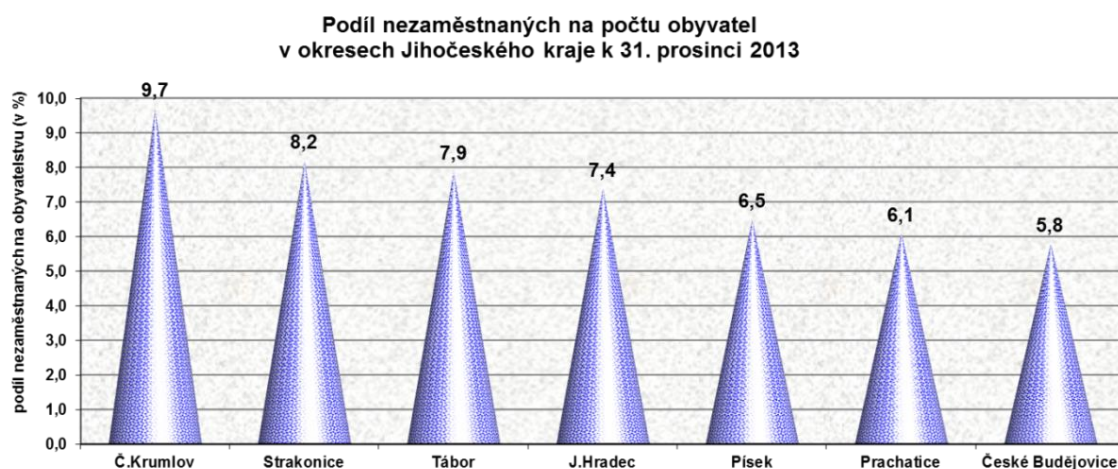
Graf č. 2



(Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích.: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2013)

Níže uvedený graf č. 3 zobrazuje podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v jednotlivých okresech Jihočeského kraje. Z grafu vidíme, že nejlepší situace je v okrese České Budějovice, podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu má hodnotu 5,8 %. Nejhorší podíl vykazuje okres Český Krumlov s podílem 9,7 %.

Graf č. 3



(Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích.: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2013)

V lednu 2014 počet všech uchazečů o zaměstnání vzrostl oproti předcházejícímu měsíci o 11,1% na 35 093 evidovaných. Z toho bylo evidováno 2 110 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, což je o 71 méně než v prosinci 2013, ale v porovnání s údaji z ledna 2013 se počet zvýšil o 151 osob. Na celkové nezaměstnanosti se tak absolventi a mladiství v lednu 2014 podíleli 6,0 % **(15)**.

1.7.2 Výhled do roku 2020

Po uplynulé finanční krizi, která zasáhla všechny ekonomiky Evropy, se jen těžko odhaduje vývoj ekonomiky a trhu práce. Optimističtější odhady předpokládají mírné zvýšení počtu pracovních míst. S porovnáním s rokem 2010 se má jednat o navýšení asi o 3%, tedy přibližně 160 tisíc pracovních míst. Naopak některá místa se zruší nebo zaniknout z důvodu technologického postupu. Projeví se i posouvání věku do důchodu, prodlužování pracovní aktivity **(25)**.

Nejrychlejší pokles počtu zaměstnaných osob se očekává v primárním sektoru. Nárůst počtu zaměstnaných se očekává v odvětví činnosti v oblasti nemovitostí

a pronájmu, a také v oblasti výzkumu a vývoje. Poměrně rostoucím odvětvím bude Velkoobchod, maloobchod a opravy, důvodem je větší otevřenost české ekonomiky. Kvůli stárnutí populace se dále předpokládá zvýšení zaměstnanosti v oblasti Zdravotnictví a Sociální péče **(25)**.

2 Cíl práce a výzkumné otázky

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je analyzovat představy mladých lidí do 30 let věku žijících v okrese České Budějovice o svém pracovním uplatnění. Druhým cílem je zmapovat názory zaměstnavatelů na zaměstnávání absolventů a mladých lidí. Vyhodnocení dat získaných rozhovory. Oba cíle byly naplněny pomocí kvalitativního výzkumu.

2.2 Výzkumné otázky

V1: Mladí lidé mají nereálné představy o možnostech výdělku.

V2: Zaměstnavatelé považují Evropský sociální fond za významnou pomoc při zaměstnávání mladých lidí.

3 Metodika

3.1 Použité metody a techniky sběru dat

Informace potřebné k vypracování této práce jsem získala kvalitativním výzkumem, ten je spojen s několika přístupy. Zvolila jsem výzkum pomocí případové studie, která se zaměřuje na popis a rozbor několika málo případů (16).

Za nejvhodnější metodu sbírání dat jsem vybrala dotazování v podobě polostrukturovaného rozhovoru. Ten se vyznačuje načrtnutou osnovou a velkou pružností procesu získávání informací.

3.2 První výzkumný vzorek

3.2.1 Charakteristika

První výzkumný vzorek tvoří 10 osob ve věku do 30 let, které jsou evidovány na Úřadu práce v Českých Budějovicích a účastní se probíhajícího projektu organizovaného právě Úřadem práce. V rámci tohoto projektu mají všichni ukončenou rekvalifikaci v oboru IT. Do projektu bylo zapojeno 20 osob, proto byl zvolen systematický výběr. Dle abecedního seznamu účastníků byla zvolena každá druhá osoba. Všichni oslovení se svojí účastí ve výzkumu souhlasili.

Výzkumu se zúčastnilo 6 žen a 4 muži. Nejmladšímu respondentovi bylo 20 let, nejstaršímu 29 let. Rozhovory byly prováděny osobně s každým respondentem zvlášť.

3.2.2 Vlastní realizace výzkumu

V průběhu února 2014 jsem si sestavila schéma otázek, na které se budu v průběhu rozhovorů ptát. Následně jsem telefonicky kontaktovala Úřad práce, referát projektů EU, kde se zabývají mimo jiné projekty pro mladé. Domluvila jsem si schůzku s pracovníkem na tomto oddělení. Sdělila jsem, o jaký výzkum se jedná a s kolika respondenty bych potřebovala hovořit. Bylo mi umožněno navštívit kontaktní skupinové setkání. Rozhovory byly uskutečněny během dvou kurzů, kdy jsem s každým respondentem hovořila samostatně v nepřítomnosti dalších osob.

Nejdříve jsem každému účastníkovi řádně vysvětlila, o jaký výzkum se jedná. Respondenti byli ubezpečeni o anonymitě rozhovorů. Následně dostali prostor ke svým dotazům, žádný z účastníků se však na nic nezeptal. Všichni respondenti s rozhovorem souhlasili. Po mé poslední otázce byl dán prostor opět pro dotazy či další připomínky z jejich strany. Ani tentokrát této možnosti nikdo nevyužil.

Jeden rozhovor trval přibližně 15 minut. Všichni dotazovaní hovořili otevřeně. Během rozhovorů jsem si odpovědi zaznamenávala do předem připraveného formuláře.

3.3 Druhý výzkumný vzorek

3.3.1 Charakteristika

Druhá část výzkumu byla uskutečněna s 5 zástupci firem se sídlem v Českých Budějovicích. Firmy mají odlišná zaměření. Zaměstnávají minimálně 700 osob. Všechny firmy spolupracují s Úřadem práce a mají zkušenosti s programy nabízenými Evropskou unií.

3.3.2 Vlastní realizace výzkumu

V březnu 2014 jsem si sestavila hrubou strukturu otázek k rozhovorům se zástupci firem. Následně jsem začala s oslovováním. Kontakt jsem navázala buď elektronicky pomocí emailu, nebo telefonicky. Vždy jsem se nejdříve představila, uvedla název své bakalářské práce a nastínila problematiku, kterou řeším a základní informace o výzkumu. Tímto způsobem jsem oslovila 8 firem. Na mé žádosti reagovalo 5 firem kladně a s nimi jsem si následně sjednala schůzku. Všechny schůzky probíhali individuálně. Jeden rozhovor trval přibližně 30 minut. Odpovědi jsem si opět zapisovala do předem připraveného formuláře. I přes ubezpečení o anonymitě jeden zástupce firmy zažádal o zaslání přepisu rozhovoru ke schválení z důvodu obtížné situace mezi konkurenty.

4 Vyhodnocení

4.1 Výsledky rozhovorů nezaměstnaných osob do 30 let

Rozhovor 1

První rozhovor jsem vedla s mužem ve věku 29 let. Uvedl, že vystudoval střední odbornou školu, obor Elektrikář – silnoproud. Stále se mu nedaří najít uplatnění na trhu práce, proto si své šance zvyšuje dálkovým studiem v oboru výchova ke zdraví.

V evidenci na Úřadu práce je dva až tři roky, přesně si nevzpomíná. Nárazově pracoval ve firmě svého otce. Za celkovou dobu jeho evidence mu Úřad práce nabídl dle jeho vyjádření jenom 2 vhodné pracovní nabídky a to ze začátku. Poslední dobou mu není vůbec nic nabízeno. Práci si proto hledá převážně sám. Denně sleduje internetové stránky, jako příklad uvedl jobs.cz a stránky Úřadu práce.

Ptala jsem se, v jakém oboru, případně na jakou pozici hledá práci. Dotazovaný odpovídá: *„Myslím si, že mám širší záběr. Hledám v oboru IT a teď i něco s fitness, třeba trenér nebo výživový poradce - na to si dodělávám tu školu. Bavila by mě i práce s jazyky, umím anglicky, třeba překlady, myslím, že je to teď i žádaný.“*

V části rozhovoru týkající se očekávané hrubé mzdy uvádí: *„Dříve jsem nastřeloval, dnes nástupní mzdu očekávám kolem 15-18 tisíc. V průběhu kariéry bych však chtěl dosáhnout hodně vysoké mzdy. Tak kolem 60-80 tisíc.“*

Respondent je ochoten za práci dojíždět nejdéle do jedné hodiny cesty.

Další mé otázky se týkaly názoru na obory s nejlepším a nejhorším uplatněním na trhu práce. *„Nejlepší uplatnění má jednoznačně IT, energetika a strojírenství, nejhorší asi výchova ke zdraví, kde hledám práci a taky humanita. Mám spoustu kamarádů, co to vystudovali a teď dělají v supermarketech.“*

K rekvalifikacím se dotazovaný vyjádřil pozitivně: *„Kdyby mi to mohlo najít práci, tak určitě půjdu do další rekvalifikace.“*

Mezi nejčastější požadavky zaměstnavatelů vyjmenovává: „*Flexibilita, odolnost vůči stresu, jazyková vybavenost a taky praxe a kvalifikace, tu chtějí všude.*“

Neúspěch při hledání své práce spatřuje v tom, že se mu zatím nepodařilo sehnat zaměstnání, které by mu vyhovovalo.

Poslední část rozhovoru byla zaměřena na silné a slabé stránky dotazovaného při pohovorech. „*Silné stránky, tak asi komunikativnost, určitě optimismus a prvopočáteční nadšení do každého nového projektu nebo práce. A naopak bych mohl zapracovat na sebe prezentaci. Taky jsem individuálně zaměřen, tak bych mohl zapracovat na týmovosti.*“

Rozhovor 2

S dalším rozhovorem souhlasil muž ve věku 25 let. Jeho nejvyšší dokončené vzdělání je vysokoškolské magisterské s titulem inženýr. K délce evidence na Úřadu práce se vyjádřil: „*To je dlouho, zhruba půl roku.*“ Žádnou nabídku zaměstnání od Úřadu práce zatím nedostal. Práci hledá sám, využívá k tomu různé internetové stránky.

Práci si shání v oboru výpočetní techniky a programování.

Hrubou nástupní mzdu očekává ve výši 20 000,--Kč. Na otázku výše mzdy v průběhu kariéry dodal: „*V mém oboru podle tabulek roste mzda asi o 5 tisíc ročně, já bych se však v průběhu kariéry spokojil i s 25 000.*“

Respondent dále uvádí, že do práce není ochoten dojíždět. Hledá proto pouze v Českých Budějovicích.

V části rozhovoru, který se týkal oborů s nejlepším a nejhorším uplatněním na trhu práce uvádí: „*Nejlepší uplatnění má asi výpočetka, v tom oboru hledám práci i já, ale já jsem rozmazlený a chci konkrétně programovat hry. Obor s nejhorším uplatněním mě nenapadá, to já nevím.*“

Podstoupit další rekvalifikaci by nechtěl, chce se věnovat programování, kde už vzdělání má.

K nejčastějším požadavkům zaměstnavatelů uvádí: „*Praxe, je to začarovaný kruh.*“

Dosavadní neúspěch při hledání práce také spatřuje v nedostatku praxe.

Má poslední otázka se týkala silných a slabých stránek při pohovoru s potencionálním zaměstnavatelem, zde respondent uvedl: „*Silnou stránkou je to, že programování je můj koníček, jenom to nemám jak dokázat, proto mě nikde nevezmou. Slabou stránkou je ta nulová praxe.*“

Rozhovor 3

Během třetího rozhovoru jsem si povídala se ženou ve věku 21 let. Nejdříve vystudovala střední odbornou školu ukončenou výučním listem, později si dodělala maturitu v oboru Společné stravování.

Nad otázkou jak dlouho je v evidenci ÚP se musela dotazovaná zamyslet a počítat, následně odpověděla: „*Tak osm měsíců. Už je to hrozná doba.*“ Úřad práce jí žádné vhodné zaměstnání zatím nenabídl, a proto i ona hledá práci sama. „*Hledám na internetu, čtu inzeráty v novinách a hlavně se ptám po známých.*“

Zajímá se o pracovní nabídky týkající se administrativních prací nebo pozice recepční.

Uvádí, že hrubou nástupní mzdu očekává 15 000 Kč, ta by se v průběhu kariéry dle jejích představ měla zvýšit na 20 000 Kč.

Za práci je ochotna dojíždět do 20 km, proto hledá práci nejen v Českých Budějovicích, ale i v okolí Českého Krumlova a Velešína.

K oboru s nejlepším uplatněním dodává: „*Asi se jedná o všechny manuální práce ve fabrikách a tam hledají hlavně chlapy.*“ Při dotázání na obor s nejhorším uplatněním neví, ale nejméně pracovních nabídek mají dle názoru respondentky vysoké pozice, kam se člověk musí vypracovat.

Ráda by podstoupila rekvalifikační kurz v oboru účetnictví, protože na pozici účetní čte stále více inzerátů.

Žádá-li o práci, zaměstnavatelé po ní nejčastěji požadují jazykovou vybavenost. „*Hodně chtějí angličtinu, a tady u nás na jihu ale hlavně němčinu.*“

Svůj dosavadní neúspěch při hledání práce vidí v nedostatku praxe, zkušeností a mladém věku.

Poslední mé otázky směřovaly k silným a slabým stránkám. „*Myslím, že jsem komunikativní, usměvavá a flexibilní.*“ Nad slabými stránkami se tazatelka zamýšlela delší dobu. „*O slabých stránkách nevím, ty nemám,*“ říká s úsměvem, „*asi by se nějaké našly, třeba v cizích jazycích si nejsem jistá.*“

Rozhovor 4

Následující rozhovor probíhal se ženou ve věku 25 let. Studovala vysokou školu v Plzni, obor strojírenství, magisterské studium. „*Na Úřadu práce jsem jen pár měsíců, asi 8.*“

Hledání práce nenechává na Úřadu práce a hledá i jiným způsobem. „*Samozřejmě, že práci hledám i jiným způsobem, než za pomoci Úřadu práce. Hlavně inzeráty, co vyvěšují. Hodně se ptám kamarádů. Když jsem ještě studovala, tak jsem chodila na veletrhy pracovních příležitostí.*“

Na otázku v jakém oboru hledá práci, odpovídá: „*Logistika marketingu a průmyslové inženýrství, to první zní ale líp.*“

Její představa o hrubém měsíčním výdělků je 20-25 tisíc. V průběhu kariéry by chtěla, aby se výdělek zvedl na 35-40 tisíc a dodává: „*Hlavně záleží, kam se dostanu a na možnostech, tohle jsou jen sny.*“

Pracovní příležitosti hledá v širším okolí Českých Budějovic. Za prací je ochotna dojíždět do vzdálenosti 25 kilometrů.

Mezi obory s nejlepším uplatněním řadí: „*Možná elektro a to strojírenství.*“ Oproti tomu uvádí, že nejhorší uplatnění mají vystudovaní filozofové

Kdyby měla možnost další rekvalifikace, využila by řízení výroby a logistiku.

Nejčastější požadavky zaměstnavatelů jsou dle jejích slov cizí jazyky, vzdělání v oboru ať už středoškolské nebo vysokoškolské a samozřejmě praxe.

V části rozhovoru věnovanému příčinám dosavadního neúspěchu při hledání pozice na pracovním trhu uvádí: „*Na prvním místě nedostatečná praxe, to je pořád dokola, takový začarovaný kruh. Všichni shánějí na pozici mladého člověka, pak ale zjistí, že buď nemá praxi, nebo plánuje mít překvapivě rodinu, a tak ho odmítnou. Je to pořád dokola.*“

Rozhovor jsme opět končily zhodnocením vlastních silných a slabých stránek při hledání práce. *„Silnou stránkou je snaha učit se, ochota cokoliv se učit a flexibilita. K slabým stránkám patří ta nulová praxe, jak už jsme se bavily.“*

Rozhovor 5

Další rozhovor jsem vedla se ženou ve věku 24 let. Má bakalářský titul, který získala v oboru Italský jazyk a Evropské obchodní právo. Uvádí, že v evidenci Úřadu práce je od září 2013, tedy sedm měsíců.

Úřadem práce jí bylo nabídnuto pár míst, ke kterým dodává: *„Ale mně se nelíbily a byly pro mě absolutně nevhodné, navíc bych musela údajně znovu do školy.“* Práci si hledá i sama za pomoci internetových stránek. *„Na internetu je stejná nabídka jako na Úřadu práce a hledat doma je pohodlný.“* dodává.

Práci by ráda sehnala v oboru administrativy. Je ochotná dojíždět do zaměstnání do vzdálenosti 25 kilometrů. Hledá zaměstnání v okolí Českého Krumlova, Českých Budějovic a Kaplic.

Nástupní mzdu v oboru administrativy očekává respondentka ve výši 14-15tisíc hrubého. *„V průběhu kariéry bych ale chtěla dosáhnout na 20-25 tisíc korun, ale pochybuju.“* odpovídá na další mé otázky.

V části rozhovoru týkající se uplatnění respondentka uvádí: *„Nejvíce inzerátu je z oboru účetnictví a ekonomiky, tak asi to má nejlepší uplatnění. A nejhorší uplatnění? Těžko říct. Jazyky? Třeba tu mojí italštinu nikde nikdo nechce.“*

Moje další otázka se týkala, zda by chtěla podstoupit další rekvalifikaci. *„Kdyby mi to bylo umožněno, prioritně bych si zvolila účetnictví.“* odpovídá.

K nejčastějším požadavkům zaměstnavatelů řadí: *„Určitě praxe, tu požadují minimálně 1 rok nebo 3 roky, dokonce jsem už viděla požadovanou délku praxe 15 let. Zbytek zaměstnavatel posuzuje individuálně.“*

Svůj dosavadní neúspěch při uplatnění se na trhu práce vidí respondentka v nulové praxi, dodává, že se jedná o začarovaný kruh.

Mezi své silné stránky uvedla: *„Hlavně to, že umím několik jazyků, docela na to koukaj. Dále vzdělání, u dvou pohovorů mi ředitel řekl, že má rád vzdělaný lidi. Taky je*

důležitá pohotovost, dobře reagovat na záladné otázky.“ Ke svým slabým stránkám při pohovoru řadí hlavně stres a vysvětluje: *„Jsem hrozně nervózní, klepu se, nemyslí mi to, jak by mělo a je to na mě dost znát.“*

Rozhovor 6

Tento rozhovor probíhal se ženou, které je 26 let. Má bakalářský titul v oboru Dějiny umění, její vzdělání je tedy vysokoškolské.

Na Úřadu práce je registrovaná šestý měsíc. Za celou dobu jí Úřad práce nenabídnul žádné vhodné zaměstnání. Práci v oboru účetnictví hledá přes internet a přes známé. Zaměstnání by chtěla sehnat v Českých Budějovicích nebo Českém Krumlově, nikam jinam dojíždět nechce.

Ve svém oboru očekává nástupní mzdu 15 000 korun, v průběhu kariéry by uvítala částku kolem 25 000 korun hrubého.

Za obor s nejlepším uplatněním považuje právě účetnictví a vysvětluje: *„Účetnictví je dneska pěkný obor, potřebuje ho každý.“* K oborům s nejhorším uplatněním se vyjadřuje respondentka následovně: *„Asi ty dějiny umění co jsem vystudovala já. Práce v galerii nebo muzeu se sehnat nedá. Tam když někoho přijmou, tak tam je napořád a nikoho dalšího už tam nechtějí.“*

Respondentka by ráda podstoupila podrobné školení či rekvalifikaci v oboru účetnictví, aby se zvýšili její šance najít v tomto oboru uplatnění.

K nejčastějším požadavkům zaměstnavatelů uvádí: *„Flexibilita, kolektivní práce a na prvním místě určitě praxe v oboru.“*

Největší neúspěch při hledání svého uplatnění spatřuje v tom, že se nedokázala uplatnit v oboru, který vystudovala, a který by ji bavil. Proto se teď přeorientovává na obor účetnictví.

Svojí silnou stránku vidí ve schopnosti práce na počítači a schopnosti rychle se učit s novými programy na počítači. Ke své slabé stránce při pohovorech řadí jednoznačně stres.

Rozhovor 7

Následující rozhovor jsem vedla s mužem ve věku 27 let. Má vysokoškolské bakalářské vzdělání v oboru Cestovní ruch.

V evidenci Úřadu práce je 7 měsíců. Žádnou vhodnou pracovní nabídku od Úřadu práce nedostal. *„Hledám práci hlavně přes internet, ale nejsem úspěšnej. Projíždím nabídky práce hotelů, cestovek a podobně.“* uvádí během rozhovoru.

Nástupní mzdu si představuje 15 tisíc hrubého, v průběhu kariéry očekává částku 22 tisíc, i když si není jistý reálností této cifry.

Zaměstnání hledá v Českých Budějovicích a v Praze. *„Dojíždět se mi nechce, nejsem z něj nadšený, vidím to spíš jako ztrátu času sedět pořád v autě. Radši se rovnou přestěhuju, to by mi nevadilo.“* vysvětluje své stanovisko.

Nejlepší uplatnění má dle jeho názoru obor IT. Nejhůř si myslí, že se dá uplatit v oboru ekonomiky a dodává *„Ekonomů je totiž strašně moc.“*

Rekvalifikaci by podstoupil jen v případě, že by to byla podmínka získání práce, doufá však, že to nebude třeba a práci již dostane.

K nejčastějším požadavkům zaměstnavatelů uvádí minimálně středoškolské vzdělání, znalost jednoho až dvou cizích jazyků a ovládnutí PC.

Důvodem svého dosavadního neúspěchu při hledání práce vidí nulovou praxi.

Za svoji silnou stránku při pohovorech označil dobrou znalost anglického jazyka. Naopak za svoji slabou stránku považuje nervozitu a dodává: *„Jsem moc nervózní, někdy si vůbec nevěřím.“*

Rozhovor 8

Další rozhovor probíhal s mužem ve věku 25 let. Má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, konkrétně se jedná o osmileté gymnázium. Nyní si dodělává vysokou školu se zaměřením na ekonomiku.

Na Úřadu práce byl v evidenci 3 měsíce v roce 2012. Teď znovu od června 2013. *„Žádnou práci mi zatím nenabídlí, ale zrovna dneska tam zase jdu a asi dostanu jednu nabídku.“* uvádí respondent. Mezi způsoby hledání práce uvádí: *„Hlavně přes známé,*

na internetu přes jobs.cz a na portálu Úřadu práce.“ Zaměstnání shání v oboru administrativy, IT administrativy nebo jako lektor PC.

Hrubou nástupní mzdu očekává kolem 18 000 Kč. V průběhu své kariéry by rád na výplatní pásce viděl částku do 30 000 Kč.

Dojíždět do zaměstnání by byl ochoten do 10 km nebo do Rakouska.

Jako obor s nejlepším uplatněním uvádí finance a IT. Nejhorší uplatnění má dle jeho názoru restaurátor.

K nejčastějším požadavkům zaměstnavatelů uvádí: „Na prvním místě praxe, pak jazyk ten chtějí všude, i když se jedná o českou firmu, která s cizinou vůbec nekomunikuje a řidičák, bez něj už to dneska nejde.“

Dosavadní neúspěch při svém uplatnění na trhu práce shledává v praxi a ve vystudované střední škole, která nebyla nijak zaměřena.

Mezi své silné stránky řadí: „Cizí jazyk, s ním nemám problém, přizpůsobivost, taky jsem měl dost brigád, týmovost a podobně, taky se rychle přizpůsobím a dokážu fungovat jak cvičená opice.“ Ke svým slabým stránkám řadí opět nezaměřenou střední školu a nulovou praxi.

Rozhovor 9

Předposlední rozhovor probíhal se ženou ve věku 20 let. Vystudovala střední odbornou školu s technickým zaměřením ukončenou maturitní zkouškou.

V evidenci Úřadu práce je zhruba 5 měsíců a za tuto dobu od Úřadu práce dostala asi 6 pracovních nabídek. Zaměstnání si ovšem snaží shánět i jiným způsobem. Zejména využívá internet a ptá se příbuzných či známých. Práci hledá v oboru IT.

Nástupní hrubou mzdu očekává kolem 13 tisíc korun. V průběhu kariéry očekává růst mzdy na 17 tisíc korun.

Respondentka je ochotna za práci dojíždět do vzdálenosti 20 kilometrů za podmínky, že cesta povede mimo dálnici, tam se totiž bojí řídit. Zaměstnání proto hledá v okolí Českých Budějovic a Třeboně.

Další část rozhovoru se týkala oborů s nejlepším a nejhorším uplatněním, zde respondentka odpovídá: *„Nejlepší uplatnění má asi IT a účetnictví. Nejhorší asi švadlena, je to moje máma a vidím, jak to má těžké s prací.“*

Pokud by práci nesehnala delší dobu, ráda podstoupí rekvalifikační kurz v oboru účetnictví, kde shledává velké uplatnění.

Jako nejčastější požadavky zaměstnavatelů uvádí: *„Jsou to ty klasické věty v inzerátech typu komunikativní, flexibilní mladý člověk s praxí, který umí cizí jazyk a je trestně bezúhonný.“*

Svůj dosavadní neúspěch při hledání práce spatřuje v nulové praxi a mladém věku a dodává: *„Ale těžko posoudit, důvod proč si mě nevybrali, mi zatím nikde neřekli.“*

Mezi své silné stránky řadí znalost dvou cizích jazyků – angličtiny a němčiny, znalost PC programů a nějaké brigády. Ke svým slabým stránkám řadí praxi, kterou nemůže nabídnout.

Rozhovor 10

Jako poslední jsem hovořila se ženou ve věku 25 let, která má bakalářský titul z ekonomiky. Nad délkou své evidence na Úřadu práce se musela chvilku zamyslet a dopočítala se k 7 měsícům. Za celou dobu nedostala od Úřadu práce ani jednu vhodnou nabídku zaměstnání.

Práci si proto hledá sama. *„Nejčastěji přes internet, ptám se známých a asi dvakrát jsem se koukala do novin.“* Zajímá se o pracovní nabídky v oboru administrativy, účetnictví nebo na pozici asistentky či recepční.

Dále jsme se bavily o představě mzdy. *„Bylo by pěkných 12-13 tisíc při nástupu. Třeba po 3 měsících zvýšení na 15 tisíc, a pokud se bude zvyšovat dál, tak nevadí, jen nevím, jestli se to stane.“*

Respondentka je ochotna za práci dojíždět autem po Jihočeském kraji. Práci si kromě celého Jihočeského kraje hledá i v Praze, kam je ochotna se přestěhovat.

Další část rozhovoru jsme věnovaly oborům s nejlepším a nejhorším uplatněním. Dotazovaná uvádí: *„Nejvíce nabídek vidím na prodejní asistenty nebo osobní prodej. Je*

to ta práce, kterou nikdo nechce dělat. Inzeráty zní různě, ale u pohovoru je vždy jasné, o jakou práci se jedná. Obor s nejhorším uplatněním mě nenapadá, třeba aranžérka.“

Rekvalifikaci je respondentka ochotna podstoupit jenom v případě, že by změnila své zaměření, dodává, že to teď není aktuální.

Mezi nejčastější požadavky zaměstnavatelů patří praxe, komunikativnost, časová flexibilita a znalost cizích jazyků.

Příčinu dosavadního neúspěchu při hledání zaměstnání spatřuje v již zmiňované nedostatečné praxi, a také v pohovorech, jak dodává: *„Nedokážu úspěšně provést pohovor.“*

Ke svým silným stránkám řadí brigády v oboru účetnictví a mezi slabé stránky uvádí: *„Neoplývám jazyky. Taký nemám ráda otázky typu, proč jste pro firmu prospěšný, kde se vidíte za 5 let, chcete rodinu, na takové otázky neumím odpovědět.“*

4.2 Výsledky rozhovorů se zaměstnavateli

Rozhovor 1

Firma zaměstnává přibližně 1800 zaměstnanců. Mezi nimi se nacházejí i absolventi a osoby bez praxe. Zástupce firmy se omlouvá, že přesná čísla neví.

V další části rozhovoru uvádí: *„Nároky na všechny zaměstnance máme stejné, to v každém případě. Výhody a nevýhody absolventů a osob bez praxe záleží na pozici, kam uchazeče zaměstnáváme.“*

Zaměstnavatel uchazeče vybírá na základě výběrového řízení, dále následuje pohovor a komise na pohovoru se rozhoduje o nejvhodnějším kandidátovi. *„Upřímně řečeno, není to o tom, že bychom řešili, jestli ten zaměstnanec má nebo nemá praxi, záleží to pouze na jednotlivých pozicích, ale je to velmi individuální činnost, případ od případu.“*, vysvětluje dotazovaný.

Na jaké pozice tedy nejčastěji zaměstnavatel zaměstnává absolventy? *„Absolventi mají šanci absolutně všude, to bychom se dopouštěli diskriminace. Záleží ovšem, kdo se nám na těch výběrových řízeních sejde. Nemůžeme rozlišovat, jestli je člověk rok po*

škole nebo rok do důchodu, takhle ta kritéria nastavena být nemohou.“, odpovídá zástupce firmy.

Informace o všech volných místech firma automaticky poskytuje Úřadu práce. Využívá i podpory nabízené Úřadem práce, nejčastěji se jedná o rekvalifikace.

Zaměstnavatel se snaží zapojit do projektů Evropského sociálního fondu a uvádí: *„Některé projekty jsou velmi dobře pojaté. Mají přínos jak pro absolventy, tak pro zaměstnavatele. Bohužel jsou ale i projekty, které na tom tak dobře nejsou. Snažíme se ovšem pracovat s co největším množstvím projektů, protože tak získáváme určitou část financí. Nicméně tyto prostředky jsou vždycky tak striktně a jednoznačně dané, že než ten projekt přijmeme, musíme zvážit, zaprvé jestli to má pro naši firmu přínos a za druhé jestli jsme schopni dodržet podmínky zadání jednotlivých projektů.“*

Zaměření je však tak specifické, že sputa projektů není určena pro oblast, o kterou se tato firma zajímá. Zkušenosti s dosavadními projekty má firma velmi dobré.

Firma sama si píše desítky projektů, v současné době se ale ani jeden netýká podpory zaměstnávání osob bez praxe.

Rozhovor 2

Druhý rozhovor jsem vedla s firmou zaměstnávající asi 700 pracovníků. Nároky na uchazeče jsou samozřejmě velmi odlišné dle pozice, která se obsazuje. Firma nejčastěji shání pracovníky na pozici řidiče.

S Úřadem práce mají navázanou velmi úzkou a intenzivní spolupráci. Z aktivní politiky zaměstnanosti využívají nejčastěji rekvalifikace.

V další části rozhovoru se dozvídám, že i přes skutečnost, že řidič z povolání si vydělává kolem 30.000 korun je na tuto pozici velmi málo vhodných kandidátů. Zástupce firmy podává vysvětlení, že řidiči z povolání tráví spoustu času na cestách a nejsou doma. Lidé si svého volného času váží a chtějí ho trávit s přítelkyní, rodinou. Dalším podstatným důvodem je finanční náročnost na získání kvalifikace pro toto povolání, ta se pohybuje kolem 40-50 tisíc korun. Po vynaložení této finanční částky je osoba stále bez praxe.

Dříve byla situace jiná. Díky vojně měla spousta mužů řidičské průkazy na různě velká vozidla. Dnes tomu tak není. K výkonu tohoto povolání je zapotřebí řidičského oprávnění skupiny C+E a profesního průkazu C+E.

Nastalá situace se tedy řeší příslibem zaměstnání. Adept na tuto pozici má možnost zajít do této firmy, po úspěšném složení psychologických testů získá tento příslib. Následovně projde rekvalifikačním kurzem od Úřadu práce. Po tomto dlouhém procesu získává zaměstnání u tohoto zaměstnavatele. Musí však ještě projít adaptačním procesem a zácvikem. Nový pracovník je známkován. Určitý čas jezdí řidiči ve dvou, po osvědčení jezdí sami.

Výhodou pro uchazeče je pokud ovládá německý nebo anglický jazyk, neboť kolem 90 % zakázek je uskutečňováno mimo Českou republiku.

V závěrečné části rozhovoru se zajímám o využívání programů a podpory z Evropského sociálního fondu. Dozvídám se, že firma je zapojena hned do několika programů. Jako příklad mi dotazovaný uvádí projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců. V procesu schvalování je i projekt Stáže ve firmách. Informace o nových projektech a výzvách sleduje dotazovaný pravidelně. Zástupce firmy dodává, že obor dopravy to má v těchto projektech těžší, neboť doprava je z většiny výzev a projektů vyčleněna.

Zástupce firmy dále uvádí, že vzhledem k velkému množství papírování kolem projektů z Evropských fondů musí vždy zvážit, zda je tato administrace adekvátní výsledku.

Rozhovor 3

Další rozhovor probíhal s personálním ředitelem firmy, která zaměstnává přibližně 2900 zaměstnanců. Asi 350 pracovních sil je zde zaměstnáno přes agentury práce. Zaměření pracovních míst je velmi široké, od různých konstruktérů, elektrotechniků, vývojových inženýrů, technologů si firma zabezpečuje logistiku, hlídání objektu, úklid a stravu.

Zhruba polovinu pracovníků tvoří absolventi. Jedná se například o pozice strojařského a elektrotechnického typu. Dotazovaný uvádí: „*Největší problém je sehnat vhodného absolventa s vysokou školou technického zaměření.*“

Při zaměstnávání absolventů dbá firma hlavně na jazykovou výbavu. Upřednostňováni jsou ti, kteří část studia absolvovali v zahraničí nebo hned po ukončení školy vycestovali. Korporátním jazykem této společnosti je německý jazyk, nyní se začíná využívat i jazyk anglický. Aby přijali do pracovního poměru nového zaměstnance je velmi důležitá dobrá znalost jednoho cizího jazyka, výhodou je znalost obou výše zmiňovaných jazyků.

Během celého roku přijme společnost na praxi asi 140 studentů technického nebo ekonomického zaměření. Podmínkou je opět znalost cizího jazyka.

S Úřadem práce firma spolupracuje velmi málo. Pouze jedná-li se o příjem nových zaměstnanců na kancelářské pozice, kde upřednostňují osoby s humanitním vzděláním. Při příjmu osob na ostatní, zejména dělnické pozice, firma využívá služeb agentur práce. Zástupce společnosti k tomu dodává: „*Nechápejte mě špatně, ale na dělnickou práci lidi z ulice nepřijímáme, to pouze přes agenturu práce, kde si objednáme určitý počet lidí.*“

Do projektů z Evropské unie se firma nezapojuje. Nabídky si vytváří sama. Jezdí po školách technického zaměření, aby svoji firmu prezentovali a nalákali studenty na svůj stipendijní program. Firma pro cílové skupiny budoucích absolventů vypisuje každoročně seznam témat k diplomové či bakalářské práci. Pracovní uplatnění mladým lidem nabízí i na veletrzích pracovních příležitostí.

Rozhovor 4

Zástupce firmy, se kterým probíhal následující rozhovor, byl velmi vstřícný a poskytl mi mnoho zajímavých informací. Společnost zaměstnává 745 osob. Mezi zaměstnanci této firmy nalezneme osoby ve věkové kategorii 16-80 let. Získat práci zde mají tedy i absolventi, tuto skutečnost dokládá na své asistentce, kterou přijal během jejího studia na druhé vysoké škole.

Výkon praxe firma umožňuje a dotazovaný k tomu uvádí: „*Spolupracujeme se školami, které vychovávají nové prodavače a obchodníky.*“

V další části rozhovoru jsem se ptala na silné a slabé stránky absolventů. Zástupce firmy k silným stránkám řadí: „*Rychlost, energii, chtění, nadšení, velmi rychle zvládají složité mechanismy v praxi a nejsou postiženi špatnými pracovními návyky. Dále máme možnost připravit si absolventa k obrazu svému a vyplatí se nám dát mu zkušenost pomocí mentora.*“ K slabým stránkám dotazovaný uvádí situaci, kdy zaměstnanec nemá žádné pracovní návyky a vzpomíná na mladou slečnu, která v létě místo do práce zamířila k rybníku.

S Úřadem práce firma spolupracovala dříve, nyní pouze občas. Zástupce firmy uvádí, že se jedná o velkou firmu, kterou nevytrhnou příspěvky od Úřadu práce na zaměstnávání nových pracovníků při vytvoření dalších pracovních míst.

Firma se snaží do různých programů zapojovat co nejčastěji. Více než programy vypisované Evropskou unií se zapojují do projektů v rámci Jihočeského kraje. Zástupce firmy dodává, že jeden z pilířů filozofie firmy je vzájemná podpora v regionu. Nyní má firma navázanou úzkou spolupráci s občanským sdružením Koníček. Informace o nových projektech a výzvách firma nevyhledává. Dotazovaný upřesňuje: „*Spíš nás oslovují sami, my to nepotřebujeme.*“

Mezi nejlepší projekty řadí ty, které jsou zaměřeny na školení zaměstnanců. Celkový názor je kladný a zástupce firmy dodává, že projekty jsou dobře odhadnuté na nejproblémověji obsaditelné skupiny obyvatel.

Rozhovor 5

Poslední rozhovor probíhal se zástupcem firmy, která zaměstnává 850 zaměstnanců. Z toho přibližně 50 osob pracuje u firmy na tzv. personální leasing. Cílem společnosti je tyto lidi z agentur práce nahrazovat lidmi z Úřadu práce.

Ročně firma naváže novou pracovní smlouvu průměrně s 8 svými stipendisty. Toto číslo ovšem nepokryje přirozenou fluktuaci, proto samozřejmě zaměstnávají i osoby s praxí.

V další části rozhovoru jsem se dozvěděla podrobnější informace o přístupu firmy ke studentům a absolventům. Společnost studentům nabízí exkurze do firmy. Firma spolupracuje s mnoha školami, jejichž studentům umožňuje výkon praxe. Dobrým studentům a žákům nabízí možnost stipendijního programu s následným zaměstnáním ve firmě. Podmínkou je zpracování závěrečné práce ve spolupráci s touto společností. Žáci středních škol a odborných učilišť skládají část praktické maturity v této firmě.

Od absolventů firma neočekává praxi. Požadují od nich zájem a aktivitu. Mladý člověk bez praxe musí absolvovat ve firmě 3 měsíční zkušební lhůtu, 6 měsíční adaptační proces a první rok má pracovní smlouvu na dobu určitou.

K slabým stránkám absolventů řadí zástupce firmy přehnané nároky a požadavky na mzdové ohodnocení a rychlost kariérního růstu. Další riziko při zaměstnávání absolventů je to, že jim chybí pracovní režim. Ze školy jsou zvyklí na určitou volnost. K dalším slabým stránkám dotazovaný uvádí: *„Často se pak stává, že absolvent sedí a čeká na příkazy. Nepřizná, že zadanému úkolu nerozuměl. Má jít a klidně po čtvrté požádat o vysvětlení.“*

S Úřadem práce firma spolupracuje velmi úzce. Jedná se o spolupráci oboustrannou. V poslední době pomáhá firma nastavit plán vhodných rekvalifikací pro Úřad práce. Naopak od Úřadu práce si nechávají zmapovat strukturu nezaměstnaných osob a používají tyto výsledky ke zhodnocení, zda při zvětšení kapacity výroby obsadí nově vzniklé pracovní pozice. Firma má ve svých plánech podrobně zpracované i mzdové náklady, s novými pracovními silami počítají, a pokud zaměstnají někoho přes Úřad práce a dostávají na něj náhradu jeho mzdy, přidává jim to jenom další administrativu.

Vypisované programy z Evropské unie jim pomáhají hodně. Oceňují převážně ty, které jsou zaměřené na vzdělávání, protože technologický vývoj jde stále dopředu a školení jsou drahá. Firma si tak zvyšuje i svojí konkurenceschopnost, a proto i celkový názor na tyto programy je pozitivní. K nevýhodám zástupce firmy řadí: *„Šílená administrace a nejhorší jsou změny za pochodu, kdy se změni třeba formulář k vyplňování.“*

Nové informace o programech firma sleduje pravidelně, ale mnoho nabídek jim chodí samo.

Vlastní projekty si společnost píše kdykoliv je vyhlášena nová výzva.

5 Diskuse

Empirická část této práce se dělí na dvě části. První část výzkumu je zaměřena na názory absolventů. Druhá část se věnuje stanovisku zaměstnavatelů.

První výzkumný soubor tvořilo 10 nezaměstnaných ve věku do 30 let. Z toho 4 osoby uvedly jako své nejvyšší dokončené vzdělání střední vzdělání s maturitou. Další 4 respondenti mají dokončené vysokoškolské vzdělání bakalářského stupně a 2 osoby vysokoškolské vzdělání magisterského stupně.

Ve výzkumu jsem se ptala na délku evidence na Úřadu práce. Nejkratší doba evidence osob ve výzkumném souboru je 5 měsíců, uvedl tak jeden respondent. Dvě osoby jsou evidované 6 měsíců, další dvě 7 měsíců, tři osoby uvedly 7 měsíců a dvě osoby uvedly délku evidence 8 měsíců. Jeden respondent byl na Úřadu práce evidovaný již po druhé, poprvé asi 3 měsíce, nyní je v evidenci 10 měsíců. Respondent s nejdelší dobou evidence uvedl dobu 2-3 roky, s tím, že ze začátku evidence občas pracoval ve firmě svého otce. Z odpovědí tak vyplývá, že kromě jednoho respondenta, který je evidován 5 měsíců musí všem ostatním dotazovaným Úřad práce věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a to dle Zákona o zaměstnanosti. Tuto povinnost zákon ukládá u všech uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vedeni v příslušené evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců (3).

Z výsledků mé práce je dále patrné, že nejvíce dotazovaných chce najít své uplatnění v oboru výpočetní techniky nebo administrativy. Oba tyto obory zmínili vždy 4 respondenti s tím, že každý měl možnost vyjmenovat více oborů. Tři respondenti sledují nabídky v oblasti hoteliérství a na pozici recepční. Dva dotazovaní uvedli jako obor, kde hledají práci, účetnictví.

K zajímavému zjištění jsem dospěla v části výzkumu týkající se ochoty dojíždění do zaměstnání. Jeden respondent variantu dojíždění odmítl úplně. Další dotazovaný dojíždění též odmítl, ale je ochotný se za prací přestěhovat do Prahy a jedna osoba hledá zaměstnání pouze v Českých Budějovicích nebo Českém Krumlově. Zbylých sedm respondentů vyjádřilo ochotu dojíždět. Jeden dotazovaný uvedl délku dojíždění maximálně do 10 kilometrů a jeden respondent vyjádřil ochotu dojíždět maximálně

1 hodinu. Dvakrát se v odpovědích objevila varianta dojíždět do 20 kilometrů a dvakrát do 25 kilometrů. Jeden respondent je ochotný dojíždět po celém Jihočeském kraji.

Čas strávený na cestách do zaměstnání se zjišťuje i ve Sčítání lidu, domů a bytů 2011. Graf znázorňující tuto problematiku se nachází v příloze č. 2. Pokud se z dat vzniklých šetřením Českého statistického úřadu zaměříme na Jihočeský kraj, zjistíme, že nejpočetnější skupina respondentů (30 210 osob) dojíždí v rámci své obce a cesta jim trvá do 14 minut. Druhá nejpočetnější skupina (23 325 osob) dojíždí mezi obcemi okresu v časovém rozmezí 15-29 minut **(6)**.

Respondenti se ve většině případů shodli, že oborem s nejlepším uplatněním je IT, zmínilo ho 5 respondentů. Tři respondenti si myslí, že nejlepší uplatnění je v současné době v oboru účetnictví. Dále se v odpovědích objevily technické obory - dvakrát elektro a dvakrát strojírenství. Doležalová s Vojtěchem ve svém výzkumu označili za perspektivní obory v sekundárním sektoru strojírenství, stavebnictví a inženýrské obory **(7)**. Lepič s Kouckým ve své práci řadí techniky technických a příbuzných oborů mezi 5 nejvíce rostoucích profesních skupin na trhu práce **(25)**.

Pro první část výzkumu byla stanovena výzkumná otázka: Mladí lidé mají nereálné představy o možnostech výdělku. Za účelem zodpovězení jsem se ptala respondentů, jaký si myslí, že bude jejich hrubý výdělek při nástupu do zaměstnání, zda se tato částka bude v průběhu jejich kariéry zvyšovat a případně na jakou hodnotu.

Machálková píše, že v roce 2013 firmy nabízely absolventům průměrný hrubý nástupní plat 15 až 20 tisíc korun. Loňští absolventi dle jejího vyjádření očekávali výdělek 20-25 tisíc korun **(26)**. MPSV uvádí hrubou měsíční mzdu osoby ve věkové skupině 20-29 let, pracující v Jihočeském kraji, v průměru 20 654 korun **(33)**. Průměrný hrubý plat osoby v téže věkové kategorii uvádí MPSV částku 19 872 korun **(34)**. Ve svém výzkumu jsem zjistila, že mladí lidé tvořící můj výzkumný vzorek očekávají finanční odměnu za svoji práci v průměru 16 200 korun. V průběhu kariéry očekává každý z dotazovaných zvýšení této částky. Největší ambice měl respondent číslo 1, který z 15 000 korun očekává zvyšování příjmu až na 80 000 korun. Nejčastěji se mezi odpověďmi objevovala částka 25 000 korun, průměrná částka ze všech odpovědí je 27 500. Dle regionální statistiky MPSV si v průměru nejvíce vydělává věková kategorie

60 let a více. Průměrný hrubý plat v této věkové kategorii je 27 207 korun. Průměrná hrubá mzda v téže věkové skupině je ve výši 25 911 korun **(33,34)**.

Dozvídáme se tak, že v případě nástupního ohodnocení mladí lidé v mém výzkumném souboru své možnosti podhodnocují. V průběhu kariéry je naopak očekávání respondentů vyšší, než průměrné mzdy v Jihočeském kraji. Rozdíly skutečných průměrných výdělků a očekávaných výdělků výzkumného vzorku nejsou ovšem natolik vysoké, aby se daly považovat za nereálné. V případě průměrného nástupního ohodnocení byl rozdíl očekávaných a skutečných částek 4 063 korun a v průběhu kariéry činil rozdíl 941 korun. Vzhledem k tomu, že uvedené částky jsou průměrné ze všech odvětví a neberou v potaz obor a pozici, kam se absolvent hlásí si myslím, že mohu konstatovat, že představy mladých lidí o možnostech výdělků jsou reálné. Pro objektivnější posouzení by bylo ovšem zapotřebí tento údaj ve výzkumu rozpracovat dle jednotlivých oborů a pozic. Zajímavým námětem na další hlubší výzkum by bylo porovnávat změny v očekávání výdělků s dobou délky evidence na Úřadu práce.

Druhý výzkumný soubor tvořilo 5 významných zaměstnavatelů se sídlem v Českých Budějovicích. Pro tuto část výzkumu byla zvolena výzkumná otázka, zda zaměstnavatelé považují Evropský sociální fond za významnou pomoc při zaměstnávání mladých lidí. Z dotázaných pouze 1 firma podpory z tohoto fondu nevyužívá, zbylé 4 firmy ano. Firmy se shodují v tom, že díky projektům získávají z Evropské unie část finančních prostředků, ty jsou všem striktně určené. Proto vždy musí pečlivě zvážit, zda se jim vyplatí podstoupit veškerou administrativní činnost, která souvisí se zapojením do výzvy a zda jsou schopni dodržet veškeré podmínky. Firma zabývající se dopravou si navíc stěžuje na nedostatek výzev týkajících se jejich oboru. K nejlépe hodnoceným patří Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Ve výsledku je Evropský sociální fond při zaměstnávání mladých hodnocen kladně. Z jednoho rozhovoru se i dozvídáme, že sami absolventi často očekávají možnost vzdělávání a růstu.

V rozhovorech se zaměstnavateli jsem se dále zaměřila na jejich názor týkající se silných a slabých stránek absolventů. Mezi silné stránky zaměstnavatelé řadí nadšení, rychlost, energii, chtění a nezatíženost mladých špatnými pracovními návyky. Kladně je

také hodnocena možnost zaškolit si absolventa sám. Doležalová a Vojtěch ve své analýze uvádí tyto důvody k zaměstnávání absolventů – seřazeno od nejžádanějšího: nezátíženost předchozími pracovními návyky, ochota vzdělávat se, flexibilita, dovednost práce s počítačem, novější teoretické znalosti, jazyková vybavenost, originalita nápadů, otevřenost vůči firemní filozofii, nižší mzdové nároky a finanční stimuly jako například dotace na mzdové náklady z Úřadu práce (7).

Naopak mezi slabé stránky řadí zástupci firem přehnané nároky absolventů na mzdové (platové) ohodnocení a kariérní růst, nutnost věnovat mladé osobě více času na zaškolení, nulové pracovní návyky. Zaměstnavatelé si také stěžovali na nedostatečnou jazykovou vybavenost současných absolventů a strach mladých lidí zeptat se, co a jak mají dělat. V jednom rozhovoru bylo i zmíněno, že celkový problém je najít vhodného zaměstnance s vystudovanou vysokou školou technického zaměření. Doležalová a Vojtěch uvádí mezi hlavní bariéry nepřijímání absolventů jejich nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení. Dalšími hlavními překážkami v přijímání absolventů uvádí ve své analýze nedostatek praxe a pracovních zkušeností absolventů, delší doba, kterou potřebují k zapracování, nízká úroveň pracovní morálky, neschopnost proniknout do způsobu práce. Uvádí i důvod, že o některé pozice absolventi nejeví zájem. Dále sdělují, že někteří zaměstnavatelé mají zkušenost, že absolvent po zaučení odejde do jiného zaměstnání nebo na mateřskou dovolenou, a proto se jejich přijímání vyhýbají (7).

6 Závěr

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob do 30 let při vstupu na trh práce. Míra úspěchu a rychlosti nalezení prvního zaměstnání absolventa může z velké části ovlivnit jeho vztah, přístup a motivaci k budoucím zaměstnáním.

Za účelem zpracování výzkumné části byly stanoveny 2 cíle. Prvním je analyzovat představy mladých lidí do 30 let věku žijících v okrese České Budějovice o svém pracovním uplatnění. Pro splnění tohoto cíle byly uskutečněny rozhovory s absolventy různých stupňů škol, kteří jsou evidovaní na Úřadu práce v Českých Budějovicích. Rozhovory se týkaly nejenom jejich představ o uplatnění na trhu práce, ale také délky evidence na Úřadu práce či způsobu hledání zaměstnání.

Druhým cílem je analyzovat názory zaměstnavatelů na zaměstnávání absolventů a mladých lidí. Ke splnění cíle byly opět provedeny rozhovory se zástupci firem. V rozhovorech jsem se zajímala o silné a slabé stránky absolventů, zda oslovené firmy umožňují výkon praxe. Dále jsem se ptala zaměstnavatelů, zda využívají podpory Úřadu práce a jestli se zapojují do programů z Evropského sociálního fondu.

Dle výsledků se domnívám, že pro efektivnější využívání programů a výzev Evropského sociálního fondu by se mohla zjednodušit administrativní stránka těchto projektů, která mnohé zaměstnavatele odrazuje od zapojování se do nich.

K bezproblémovému přechodu absolventů škol do zaměstnání by bylo potřeba rozšířit kariérní poradenství studentům tak, aby se mohli rozhodnout dle svých schopností a dovedností pro nejvhodnější školu a obor s přihlédnutím k situaci na trhu práce a požadavkům zaměstnavatelů. Cílem větší informovanosti studentů o situaci na trhu práce by bylo předejít dlouhodobé strukturální nezaměstnanosti.

Výzkum přinesl mnoho zajímavých poznatků. Pro ověření obecné platnosti výsledku by však bylo nutné výzkum provést ve větším rozsahu nebo za použití kvantitativního šetření. Zajímavé by bylo porovnání názorů zaměstnavatelů z různých oborů podnikání na výzvy Evropského sociálního fondu, protože jak již bylo zmíněno výše, obor dopravy je z mnoha výzev vyčleněn. Z tohoto důvodu se domnívám, že zde by byl názor zaměstnavatelů pesimističtější než u firem z jiného oboru podnikání.

Výsledky bakalářské práce mohou Úřadu práce poskytnout zpětnou vazbu o využívání Evropského sociálního fondu zaměstnavateli a pomoci při nastavení podmínek dalších připravovaných projektů.

7 Seznam použitých zdrojů

1. BUCHOTOVÁ, B. at al., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. **In:** *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.
3. ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. **In:** *Sbírka zákonů České republiky*. 2004.
4. ČESKO. Zákon č. 73/2011 Sb., ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. **In:** *Sbírka zákonů České republiky*. 2011.
5. ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje. **In:** *Český statistický úřad Krajská správa v ČSÚ v Českých Budějovicích* [online]. 9. 1. 2014 [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/animovana_mapa_podil_okresy.
6. ČSÚ. Vyjíždějící a dojíždějící do zaměstnání a školy podle času stráveného dojížděnou a podle krajů a okresů. **In:** *Sčítání lidu, domů a bytů 2011* [online]. © 2009-2011 [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.scitani.cz/>.
7. DOLEŽALOVÁ, G a J. VOJTEK. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělání, 2013, 41 s. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/SEK_Potreby_zamestnavatelu_2012_pro_www_final.pdf

8. EVROPSKÁ KOMISE. *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel, 2010. 34 s.
9. EVROPSKÝ PARLAMENT. Záruka pro mladé nabízí mladým Evropanům novou šanci na trhu práce. **In:** *Evropský parlament/zpravodajství*. [online]. 11. 1. 2013. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/news/cs/news-room/content/20130108STO05234/html/Záruka-pro-mladé-nabízí-mladým-Evropanům-novou-šanci-na-trhu-práce>.
10. FETTER, R. W. Uchazeč a zájemce o zaměstnání. **In:** *Finanční noviny.cz* [online]. 2008, © 2013 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/zpravy/uchazec-a-zajemce-o-zamestnani/336318>.
11. FILIPOVÁ, Š. Müllerová: Plán pro zaměstnanost má 7 bodů za 7 miliard korun. **In:** *mpsv.cz*. [online]. Praha, 15. března 2013. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14864/TZ_150313.pdf
12. GENDER STUDIES O. P. S. Buď v pohodě – přemýšlej rovně! – Mládí v práci. *Genderstudies.cz* [online]. 4. 11. 2013. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: [http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd\[2828\]=x-2828-2367555](http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd[2828]=x-2828-2367555).
13. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ EVROPSKÉ KOMISE PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. Záruka pro mladé lidi. **In:** *Evropská komise*. [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=cs>.
14. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ ÚP ČR. *Měsíční statistické zprávy* [online]. ©2002-2012. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/mesicni_statisticka_zprava_za_prosinec_2013.docx

15. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ ÚP ČR. *Měsíční statistické zprávy* [online]. ©2002-2012. [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/mesicni_statisticka_zprava_za_leden_2014.docx
16. HENDL, J., *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
17. HOLMAN, R. *Ekonomie: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999, 726 s. ISBN 80-717-9255-1.
18. JOUZA, L. Nová právní úprava struktury úřadů práce. **In:** *Právní rádce.ihned.cz* [online]. Praha: 21.4. 2011. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-51631920-nova-pravni-uprava-struktury-uradu-prace>.
19. KAHOUN, V., et. al. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: Triton, 2009, 542 s. ISBN 978-807-3873-462.
20. KAHOUN, V., et. al. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. akt. vyd. Praha: Triton, 2013, 468 s. ISBN 978-80-7387-733-0.
21. KOLIBOVÁ, H. a A. KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*, 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, 233 s. ISBN 80-724-8321-8.
22. KRAJSKÁ POBOČKA ÚP ČR v Českých Budějovicích. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2013* [online]. únor 2014 [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.
23. KREBS, V. *Sociální politika*, 5. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

24. KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
25. LEPIČ, M. a J. KOUCKÝ. *Kvalifikační potřeby trhu práce: Analýzy proměn trhu práce v ČR a EU, jejich trendy a faktory a projekce vývoje kvalifikačních potřeb pracovního trhu v ČR* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělání, 2012, 78 s. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Kvalifikacni_potreby_trhu_prace_pro_www.pdf
26. MACHÁLKOVÁ, J. Jaký plat chtějí absolventi a kolik skutečně dostanou. **In:** jobs.cz [online]. duben 2014. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/jaky-plat-chteji-absolventi-a-kolik-skutecne-dostanou/>.
27. MANPOWER GROUP. Manpowergroup.cz [online]. ©2012 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.manpowergroup.cz/>.
28. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3.
29. MĚŠEC.CZ. Podpora v nezaměstnanosti. **In:** Měšec.cz [online]. © 1998-2014. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/mzdy-a-duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v-nezamestnanosti/>.
30. MOJE PŘÍLEŽITOST V JIHOČESKÉM KRAJI. *O projektu* [online]. © 2012 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.mojeprilezitost.eu/o-projektu/>.
31. MPSV ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002-2012 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/>.

32. MPSV ČR. Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 17. července 2013. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-jihoceskem-kraji>.
33. MPSV ČR. *Regionální statistika ceny práce: mzdová sféra Jihočeský kraj: statistické šetření*. [ČR]: Výsledky ke dni 26.3.2014. 42 s.
34. MPSV ČR. *Regionální statistika ceny práce: platová sféra Jihočeský kraj: statistické šetření*. [ČR]: Výsledky ke dni 26.3.2014. 40 s.
35. MPSV ČR. S potřebnou rekvalifikací na trh práce. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. 4. března 2013. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/s-potrebnou-rekvalifikaci-na-trh-prace>.
36. MPSV ČR. Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitosti. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. 3. prosince 2012. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-pracovni-prilezitosti>.
37. NÚV. Nezaměstnanost absolventů – skupiny oborů vzdělání. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/temata/clanekabsolventi/5-1-05/nezamestnanost-absolventu-skupiny-oboru-vzdelani>.
38. NÚV. Nezaměstnanost absolventů. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce*. [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>.
39. PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, 120 s. ISBN 978-80-86723-41-9.

40. Stáže pro mladé: Cesta k pracovním příležitostem. O projektu [online]. © 2013 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://stazepromlade.cz/cz/o-projektu>.
41. Stáže ve firmách: Národní katalog stáží. O projektu [online]. 2011 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>.
42. STROUHAL, J. Absolventi jsou druhou nejohroženější skupinou na trhu práce, říká ředitelka Manpoweru. **In:** *ihned.cz* [online]. 8. 11. 2013 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/analyzy-a-komentare/c1-61177160-absolventi-jsou-nejohrozenejsi-na-trhu-prace-manpower>.
43. TILNER, J., et. al., . *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2012*. 1. vyd. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013, 87 s. ISBN 978-80-87652-99-2. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-76>.
44. VLÁDA ČR. Strategie Evropa 2020 a ČR. **In:** *Vláda České republiky*. [online]. © 2009-2014. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>.

8 Přílohy

Příloha č. 1: Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji

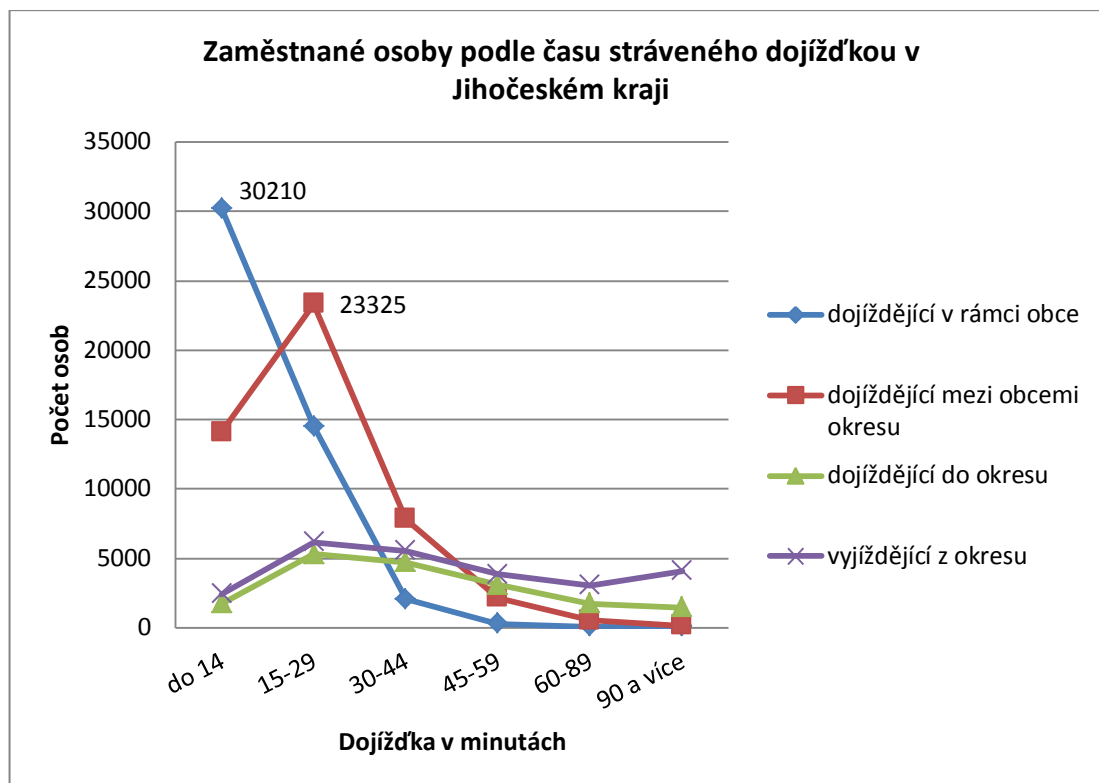
Příloha č. 2: Zaměstnané osoby podle času stráveného dojížděkou

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji

	Celkem			
	stav k datu 31.12.2012		stav k datu 31.12.2013	
	absolventi	v %	absolventi	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	69	0,2	59	0,2
Základní vzdělání	7 203	25,0	7 925	25,1
Nižší střední vzdělání	22	0,1	16	0,1
Nižší střední odborné vzdělání	449	1,6	437	1,4
Střední odborné s výučním listem	12 573	43,7	13 632	43,2
Stř. nebo stř.odb. bez mat. i výuč.listu	137	0,5	122	0,4
ÚSV	548	1,9	638	2,0
ÚSO s vyučením i maturitou	1 115	3,9	1 170	3,7
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	4 771	16,6	5 263	16,7
Vyšší odborné vzdělání	267	0,9	365	1,2
Bakalářské vzdělání	371	1,3	520	1,6
Vysokoškolské vzdělání	1 213	4,2	1 372	4,3
Doktorské	29	0,1	32	0,1
Celkem	28 767	100,0	31 551	100,0

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2013* [online]. Únor 2014 [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

Příloha č. 2



Zdroj: ČSÚ: Sčítání lidu, domů a bytů 2011.