

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Nezaměstnanost mladých lidí od 15 do 24 let**

**v Jihočeském kraji**

**Olga Vachatová**

**© 2020 ČZU v Praze**

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Olga Vachatová

Hospodářská politika a správa  
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Nezaměstnanost mladých lidí od 15 do 24 let v Jihočeském kraji.**

Název anglicky

**The Youth unemployment in South Bohemian Region**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je nalezení příčin nezaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 24 let v Jihočeském kraji v časovém období od ekonomické krize v roce 2008 až do roku 2019. Dílčím cílem je komparace Jihočeského kraje s celorepublikovým vývojem v daném období 2008 – 2019. Dílčím cílem je v Jihočeském kraji na základě zjištěných údajů navrhnout možná řešení jak předcházet tomuto negativnímu jevu.

### Metodika

Rešeršní část bude vypracována na základě prostudování a analýzy odborných informačních zdrojů literárních a internetových zdrojů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. V praktické části bude analyzována nezaměstnanost mladých lidí ve věku od 15 do 24 let v Jihočeském kraji ve vybraném období 2008 – 2019 a následně bude Jihočeský kraj komparován s celorepublikovým vývojem nezaměstnanosti dané skupiny. Na základě výsledků z analýz bude vypracováno možné řešení tohoto ekonomického problému. V diplomové práci budou použity metody deskriptivní, komparativní a statistické.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

diskriminace, dopady nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, mladistvý, nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny

---

## Doporučené zdroje informací

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

JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. ISBN 80-238-9819-1

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

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

SAMUELSON, P A. – NORDHAUS, W D. *Ekonomie : 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

---

## Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Kamila Veselá, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 21. 11. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 06. 04. 2020

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Nezaměstnanost mladých lidí od 15 do 24 let v Jihočeském kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6.4.2020

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce Ing. Kamile Veselé, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce. Dále bych chtěla poděkovat mé rodině, která mi byla oporou během studia na Povozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity. V neposlední řadě děkuji všem respondentům, kteří byli ochotni se zúčastnit mého dotazníkového šetření.

# Nezaměstnanost mladých lidí od 15 do 24 let v Jihočeském kraji

## Abstrakt

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností mladých lidí ve věku od 15 do 24 let v Jihočeském kraji a příčinami tohoto stavu. Předmětem práce je i komparace obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji s celorepublikovým průměrem. V teoretických východiscích jsou přiblíženy pojmy, které úzce souvisí s problematikou nezaměstnanosti. Jedná se o ekonomické pojetí nezaměstnanosti, dopady a druhy nezaměstnanosti či vymezení rizikových skupin na trhu práce. Praktická část vychází z hlavního cíle práce, tedy nalezení příčin nezaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 24 let v Jihočeském kraji v časovém období od ekonomické krize v roce 2008 až do roku 2019 na základě zpracování analýzy. V prvotní analýze je provedena komparace Jihočeského kraje s celorepublikovým průměrem v obecné míře nezaměstnanosti. Následně je provedena analýza vybrané skupiny dle evidovaných osob na úřadu práce dle délky evidence, vzdělání a pohlaví. Dále je provedeno dotazníkové šetření zaměřené na uchazeče o zaměstnání na úřadech práce v rámci Jihočeského kraje. V návaznosti na analýzy a průzkum jsou vytvořeny náměty jak snížit nezaměstnanost u mladých lidí.

**Klíčová slova:** diskriminace, dopady nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, mladistvý, nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny

# **The Youth unemployment in South Bohemian Region**

## **Abstract**

The diploma thesis deals with the unemployment of young people aged 15 to 24 in the South Bohemian Region and the causes of this situation. The subject of the thesis is also a comparison of the unemployment rate in the South Bohemian Region with the national average. In the theoretical background, the terms closely related to the problem of unemployment are described. These are the economic concept of unemployment, the impacts and types of unemployment, and the definition of risk groups in the labor market. The practical part is based on the main objective of the work, i.e. finding the causes of unemployment of young people aged 15 to 24 years in the South Bohemian Region in the period from the economic crisis in 2008 to 2019 based on the analysis. The initial analysis compares the South Bohemian Region with the national average of the general unemployment rate. Subsequently, the selected group is analyzed according to registered persons at the labor office according to the length of records, education and gender. Furthermore, the questionnaire survey is carried out aimed at job seekers at labor offices in the South Bohemian Region. Following the analysis and research, suggestions are made on how to reduce youth unemployment.

**Keywords:** discrimination, impact of unemployment, rate of unemployment, adolescents, unemployment, labour market, risk groups

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika</b> .....	<b>14</b>
2.1	Cíl práce .....	14
2.2	Metodika .....	14
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska</b> .....	<b>17</b>
3.1	Nezaměstnanost.....	17
3.1.1	Význam práce a dopady nezaměstnanosti .....	19
3.1.2	Typy a druhy nezaměstnanosti .....	21
3.1.3	Rizikové skupiny .....	23
3.2	Ekonomické pojetí nezaměstnanosti .....	27
3.2.1	Trh práce .....	27
3.2.2	Nabídka práce .....	29
3.2.3	Poptávka po práci.....	31
3.3	Měření nezaměstnanosti .....	34
3.4	Státní politika zaměstnanosti.....	35
3.4.1	Rozdělení státní politiky zaměstnanosti .....	37
<b>4</b>	<b>Vlastní práce</b> .....	<b>42</b>
4.1	Charakteristika kraje .....	42
4.2	Komparace vývoje nezaměstnanosti v ČR a v Jihočeském kraji v letech 2008-2019 .....	44
4.3	Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v 2008-2019 .....	47
4.3.1	Vývoj volných pracovních míst a celkové nezaměstnanosti .....	47
4.3.2	Vývoj počtu nezaměstnaných dle vzdělanostní struktury.....	49
4.3.3	Vývoj počtu nezaměstnaných dle věkové struktury (15-24 let) .....	51
4.3.4	Vývoj počtu nezaměstnaných dle délky evidence .....	52
4.4	Dotazníkové šetření.....	54
4.4.1	Otázka č. 1 – Pohlaví .....	55
4.4.2	Otázka č. 2 – Věková kategorie .....	56
4.4.3	Otázka č. 3 - Okres evidence na ÚP .....	57
4.4.4	Otázka č. 4 - Vzdělání.....	59
4.4.5	Otázka č. 5 - Specifické kategorie .....	61
4.4.6	Otázka č. 6 - Délka evidence .....	63
4.4.7	Otázka č. 7 – Očekávání od ÚP .....	66
4.4.8	Otázka č. 8 – Způsob vyhledávání zaměstnání.....	70
4.4.9	Otázka č. 9 – Plán do budoucnosti.....	74



4.4.10	Otázka č. 10 - Preference volby zaměstnání dle oboru studia .....	77
4.4.11	Otázka č. 11 – Očekávání od zaměstnání .....	80
4.4.12	Otázka č. 12 – Pracovní zkušenosti .....	92
4.4.13	Otázka č. 13- Délka pracovních zkušeností.....	94
4.4.14	Otázka č. 14 - - Finanční ohodnocení zaměstnání .....	97
4.4.15	Otázka č. 15 - Ochota sebezvzdělávat se.....	99
4.4.16	Otázka č. 16 - Exkurze na základní škole .....	101
4.5	Analýza závislosti kvantitativních znaků.....	102
4.5.1	Závislost délky evidence na ÚP na věku respondentů.....	102
4.5.2	Závislost očekávaného finančního ohodnocení na pohlaví respondentů	103
4.5.3	Závislost nejvyššího dosaženého vzdělání na ochotě dál se vzdělávat ..	104
<b>5</b>	<b>Zhodnocení výsledků a doporučení .....</b>	<b>106</b>
5.1	Výsledky analýz .....	106
5.2	Výsledky dotazníkového šetření .....	108
5.3	Doporučení .....	113
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>115</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>119</b>
	Knížní publikace.....	119
	Právní zdroje.....	122
	Elektronické zdroje.....	123
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>126</b>

## Seznam příloh

Příloha 1 Průměrná obecná míra nezaměstnanosti v ČR a jednotlivých krajích v období 2008-2019 .....	126
Příloha 2 Vývoj počtu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst v Jihočeském kraji v letech 2008-2019.....	126
Příloha 3 Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2008-2019.....	127
Příloha 4 Vývoj nezaměstnanosti žen v Jihočeském kraji v letech 2008-2019 .....	128
Příloha 5 Dotazník .....	129
Příloha 6 Počet nezaměstnaných osob dle okresů v Jihočeském kraji .....	133
Příloha 7 Vzdělanostní struktura v okresech Jihočeského kraje.....	134
Příloha 8 Vzdělanostní struktura v okresech Jihočeského kraje-popis.....	135
Příloha 9 Očekávání od zaměstnání- věkové kategorie, ženy a romské etnikum.....	136
Příloha 10Pozorované četnosti- závislost délky evidence na ÚP na věku respondentů ....	138

Příloha 11 Pozorované četnosti- finančního ohodnocení na pohlaví respondentů .....	138
Příloha 12 Pozorované četnosti- závislost nejvyššího dosaženého vzdělání na ochotu dál se vzdělávat .....	139

## **Seznam grafů**

Graf 1 Individuální nabídka práce .....	30
Graf 2 Substituční a důchodový efekt.....	31
Graf 3 Poptávka po práci .....	32
Graf 4 Rovnováha na trhu práce .....	33
Graf 5 Beveridgeho křivka .....	35
Graf 6 Průměrná obecná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a celorepublikový průměr v letech 2008-2019.....	44
Graf 7 Vývoj počtu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst v Jihočeském kraji v letech 2008-2019.....	49
Graf 8 Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2008-2019 dle věkové struktury 15-24 let.....	52
Graf 9 Rozdělení respondentů dle pohlaví.....	55
Graf 10 Rozdělení respondentů dle věkových kategorií.....	56
Graf 11 Účast respondentů z jednotlivých okresů Jihočeského kraje .....	57
Graf 12 Účast respondentů z jednotlivých okresů Jihočeského kraje -ženy.....	58
Graf 13 Vzdělanostní struktura respondentů .....	60
Graf 14 Vzdělanostní struktura respondentů -ženy .....	61
Graf 15 Rozdělení respondentů dle specifík.....	62
Graf 16 Délka evidence respondentů.....	64
Graf 17 Plán realizace do budoucna respondentů.....	74
Graf 18 Preference volby respondentů zaměstnání dle oboru studia.....	78
Graf 19 Očekávání od zaměstnání- vysoká mzda.....	80
Graf 20 Očekávání od zaměstnání- přátelské prostředí .....	81
Graf 21 Očekávání od zaměstnání- časová flexibilita .....	82
Graf 22 Očekávání od zaměstnání- možnost pracovat samostatně.....	82
Graf 23 Očekávání od zaměstnání- pracovní cesty do zahraničí.....	83
Graf 24 Očekávání od zaměstnání- kariérní růst .....	84

Graf 25 Očekávání od zaměstnání- osobní růst .....	84
Graf 26 Očekávání od zaměstnání- nízká náročnost práce .....	85
Graf 27 Očekávání od zaměstnání- nízká odpovědnost.....	85
Graf 28 Očekávání od zaměstnání- benefity.....	86
Graf 29 Pracovní zkušenosti respondentů .....	92
Graf 30 Délka pracovních zkušeností respondentů .....	94
Graf 31 Finanční očekávání respondentů .....	98
Graf 32 Ochota respondentů dál se sebevzdělávat .....	100
Graf 33 Názor respondentů na zařazení více exkurzí během školní docházky .....	101

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo v Jihočeském kraji 2016-2018 ..	43
Tabulka 2 Zastoupení jednotlivých pohlaví ve věkových kategoriích .....	56
Tabulka 3 Účast respondentů dle věkové kategorie z jednotlivých okresů Jihočeského kraje .....	59
Tabulka 4 Rozdělení respondentů dle specifík -věkové kategorie .....	63
Tabulka 5 Délka evidence respondentů- dle věkové kategorie .....	64
Tabulka 6 Délka evidence respondentů- ženy a romské etnikum .....	65
Tabulka 7 Očekávání respondentů od úřadu práce .....	67
Tabulka 8 Očekávání respondentů od úřadu práce- věkové kategorie .....	68
Tabulka 9 Očekávání respondentů od úřadu práce-ženy a romské etnikum .....	69
Tabulka 10 Způsob vyhledávání práce .....	71
Tabulka 11 Způsob vyhledávání práce - věkové kategorie .....	72
Tabulka 12 Způsob vyhledávání práce- ženy a romské etnikum.....	73
Tabulka 13 Plán realizace do budoucna respondentů - věkové kategorie .....	75
Tabulka 14 Plán realizace do budoucna respondentů- ženy a romské etnikum .....	77
Tabulka 15 Preference volby respondentů zaměstnání dle oboru studia- věkové kategorie	79
Tabulka 16 Preference volby respondentů zaměstnání dle oboru studia- ženy a romské etnikum .....	79
Tabulka 18 Pracovní zkušenosti respondentů-věkové kategorie .....	93
Tabulka 19 Pracovní zkušenosti respondentů- ženy a romské etnikum .....	94
Tabulka 20 Délka pracovních zkušeností respondentů- věkové kategorie.....	95
Tabulka 21 Délka pracovních zkušeností respondentů- ženy a romské etnikum .....	95

Tabulka 22 Pracovní zkušenosti dle délky pracovních zkušeností.....	96
Tabulka 23 Finanční očekávání respondentů- věkové kategorie.....	98
Tabulka 24 Finanční očekávání respondentů- ženy a romské etnikum .....	99
Tabulka 25 Ochota respondentů dál se sebevzdělávat - věkové kategorie.....	100
Tabulka 26 Ochota respondentů dál se sebevzdělávat - ženy a romské etnikum .....	100
Tabulka 27 Názor respondentů na zařazení více exkurzí během školní docházky- věkové kategorie.....	101
Tabulka 28 Názor respondentů na zařazení více exkurzí během školní docházky- ženy a romské etnikum.....	102
Tabulka 29 Očekávané četnosti- závislost délky evidence na ÚP na věku respondentů...	103
Tabulka 30 Výsledek chí testu délka evidence na ÚP na věku respondentů .....	103
Tabulka 31 Očekávané četnosti finančního ohodnocení na pohlaví respondentů .....	104
Tabulka 32 Výsledek chí testu- finančního ohodnocení na pohlaví respondentů .....	104
Tabulka 33 Očekávané četnosti- závislost nejvyššího dosaženého vzdělání na ochotu dál se vzdělávat .....	105
Tabulka 34 Výsledek chí testu- závislost nejvyššího dosaženého vzdělání na ochotu dál se vzdělávat .....	105

## **Seznam použitých zkratk**

ÚP - úřad práce

MD - mateřská dovolená

RD – rodičovská dovolená

ČR - Česká republika

# 1 Úvod

Nezaměstnanost je přirozeným jevem vyskytující se v každé ekonomice. Je přítomna v historii, současnosti a také v budoucnu se s ní každá ekonomika bude potýkat. Dosažení nulové míry nezaměstnanosti, je ve společnosti utopistická představa. Pro každé společenství je přirozená určitá nízká míra nezaměstnanosti, kterou se zaobírali již mnozí ekonomové.

Dochází-li k časté recidivě ztráty zaměstnání, či pokud je míra nezaměstnanosti příliš vysoká, stává se nezaměstnanost problémem v krátkodobém i v dlouhodobém horizontu. Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných jedinců působí negativně na fungování celé ekonomiky. Pokud jsou osoby zaměstnané, přispívají do státního rozpočtu formou daní, v opačném případě je vysoce zatěžován. Značná část státního rozpočtu České republiky je využívána právě na podporu aktivní politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost však nepůsobí pouze na státní rozpočet. Negativně ovlivňuje i samotného jedince a jeho blízké okolí, pokud dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti. Ztráta zaměstnání s sebou přináší ekonomickou nejistotu v budoucnosti, pokles stávající životní úrovně a minimalizaci sociálního kontaktu na pracovišti. Jedinec může být frustrován a demotivován k hledání nového zaměstnání. Ve společnosti je práce vnímaná jako rys každodenního života, který přináší finanční samostatnost, sociální postavení ale i utváření identity jedince.

Z hlediska návyků jsou nejohroženější skupinou mladí lidé. Pokud po ukončení docházky do školského zařízení jedinec nenastoupí do zaměstnání, hrozí situace, že si nevytvoří pracovní návyky. Jestliže nejsou pracovní návyky vybudované v brzké fázi, je vysoké riziko, že takový jedinec bude následně odmítat nastoupit do zaměstnání a raději dá přednost svému volnému času i na úkor nižšího životního standardu. Proto jsou nutné programy podporující zaměstnanost mladých lidí.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem této práce je nalezení příčin nezaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 24 let v Jihočeském kraji, a to v časovém období od ekonomické krize v roce 2008 až do roku 2019 na základě zpracování analýzy a dotazníkového šetření. Dílčím cílem je komparace Jihočeského kraje s celorepublikovým vývojem v daném období 2008 - 2019. Na základě provedených analýz pak budou vytvořeny náměty jak snížit nezaměstnanost u mladých lidí.

### **2.2 Metodika**

Diplomová práce je složena ze dvou částí, a to z teoretických východisek a praktické aplikaci poznatků v praktické části.

V teoretické části jsou užity metody studia odborné literatury, odborných článků, internetových zdrojů a zahraničních publikací. Deskriptivně jsou vymezeny základní pojmy a definice. Vedle samotných pojmů je také popsáno rozdělení nezaměstnanosti, ale také ekonomické hledisko, jak je koncipován trh práce v ČR, dále možné způsoby měření výše nezaměstnanosti a státní opatření v této problematice. Rámec literární rešerše poskytuje všechny nezbytné charakteristiky k problematice nezaměstnanosti.

Praktická část je pak zpracována na základě primárních dat z dotazníkového šetření v Jihočeském kraji a sekundárních dat z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. První část praktické části je věnována charakteristice Jihočeského kraje z hlediska významných zaměstnavatelů, zaměření kraje, občanské vybavenosti a struktury ekonomicky aktivních a neaktivních obyvatel v letech 2016-2018 z dostupných dat. Následuje analýza vývoje průměrné obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v komparaci s celorepublikovým průměrem v letech 2008-2019. Dílčí analýzy se zaměřují na vývoj v Jihočeském kraji v letech 2008-2019, a to z následujících hledisek: vývoj počtu volných pracovních míst k celkovému počtu nezaměstnaných osob; vzdělanostní struktura; věková struktura se

zaměřením na věkovou kategorii 15-24 let a posledním hlediskem je délka evidence uchazečů o zaměstnání.

V rámci průzkumu je provedeno dotazníkové šetření v Jihočeském kraji se zaměřením na mladé lidi ve věku 15-24 let. Cílem průzkumu je zjistit příčiny nezaměstnanosti mladých lidí, a zda nedochází k extrémním rozdílům mezi očekáváním respondentů a reálnou nabídkou trhu práce.

Před vlastním použitím dotazníku je zařazena pilotní fáze, která je součástí předvýzkumu a jejím smyslem je odhalit nedostatky a slabé stránky dotazníku. Jedná se o neformální sběr dat, kdy je zapojena malá skupina respondentů z cílového segmentu, kteří se později zúčastnili samotného dotazníkového šetření. V pilotáži je po vyplnění dotazníku vedena diskuze a je získávána zpětná vazba, zda je dotazník pro respondenty srozumitelný a jednoznačný. Na základě získaných zpětných vazeb jsou provedeny potřebné úpravy a připraven konečný koncept dotazníku

Konkrétní znění dotazníku je zaneseno do přílohy č. 5. Dotazník je zformován v elektronické podobě na webových stránkách [vyplnito.cz](http://vyplnito.cz) a distribuce k cílovým skupinám je zajištěna pomocí sociálních sítí v daném kraji. Časové rozmezí dotazníku je od 1. 11. 2019 do 31. 12. 2019, tedy 2 měsíce. Celkově se do průzkumu zapojilo 243 respondentů.

Koncept dotazníku se skládá z 16 uzavřených otázek, které jsou rozděleny na identifikační (č. 1 až č. 6.) a konkrétní otázky (č. 7 až č. 16.). Dále jsou děleny dle možnosti výběru na alternativní (č. 1, č. 2, č. 15 č. 16), selektivní (č. 3, č. 4 č. 6, č. 9, č. 10, č. 14), vícehodnotové otázky (č. 5, č. 12), a baterie otázek (č. 7, č. 8, č. 11). Odpověď je stanovena jako povinná u všech otázek. Pro konkrétní otázky jsou stanoveny čtyři vyhodnocovací kritéria (všichni respondenti, zastoupení ženského pohlaví, romské etnikum a rozložení dle věkových kategorií).

Vyhodnocení dotazníku je v první části za pomoci výsečových grafů, které prezentují relativní četnosti jednotlivých variant proměnných, kdy jednotlivé relativní četnosti jsou úměrně reprezentovány plochami příslušných kruhových výsečí. U výsečových grafů jsou vždy legendy v pravé části grafu a jednotlivé hodnoty ploch jsou uvedeny v pořadí první relativní četnost, druhá absolutní četnost. Vyhodnocení je také založeno na tabulkách ve dvou provedení. Společná struktura je následující: v řádku „*vybrané skupiny*“ jsou uvedeny skupiny/skupina, ke které se vztahuje daná

tabulka. Dále v řádku „jednotky“, je „počet“ znázorňující absolutní četnosti a „%“ znázorňující relativní četnosti. V prvním sloupci bez barevného podkladu jsou uvedeny proměnné. Rozdílnost tabulky použité u bateriových otázek č. 7 a č. 8 je přidání jednoho řádku „odpovědi“, kde jsou zachyceny alternativní odpovědi. Relativní četnost je vždy počítána k uvedené skupině, nikoliv k celku všech respondentů, nejsou-li počítáni všichni respondenti. Vyhodnocení otázek je stejné, pokud není u dané otázky uvedeno jinak.

V druhé části je dotazník vyhodnocen analýzou nezávislosti kvantitativních znaků za pomoci programu Statistica 12. Je použit Pearsonův chí-kvadrát test o nezávislosti dvou proměnných, který je založen na četnostech v kontingenčních tabulkách. V tomto testu jsou stanoveny vždy dvě hypotézy. První hypotéza  $H_0$  tvrdí, že znaky jsou nezávislé, druhá hypotéza  $H_1$  tvrdí pravý opak, a to závislost zkoumaných znaků. Test je založen na rozdílu skutečných a teoretických (očekávaných) četností. Vyjádření očekávaných četností je jako podíl součinu příslušných marginálních četností a celkového rozsahu souboru. Podmínky pro užití výše zmíněného testu jsou, že žádná z teoretických četností nesmí být menší než nula a zároveň maximálně 20 % teoretických četností může být menší než 5.

Teoretické četnosti:

$$n_{0j} = \frac{n_i \cdot n_{\cdot j}}{n}$$

Chí-kvadrát test nezávislosti:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{0j})^2}{n_{0j}}$$

**Zdroj 1 Vlastní zpracování (Svatošová, 2013, s. 96)**



## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jevem v každé společnosti na světě. Částečně se odvíjí od schopností, dovedností, dispozicí či postojů jedinců, ale také závisí z velké míry na organizaci a řízení lidských zdrojů v určitém státě. Jedná se o velmi komplikovaný jev a z tohoto důvodu se na něj vždy musí nahlížet komplexně a globálně, protože je zde velká změť dat, která jej přímo či nepřímo ovlivňují (Krebs, 1997, str. 274). Nezaměstnanost jde také popsat jako situaci, při níž dochází k tomu, že v ekonomice jsou osoby, které se nenachází v pracovním poměru či nepodnikají (Brčák a kol., 2014, s. 140).

Za nezaměstnané osoby dle definice Eurostatu lze považovat všechny jedince, kteří jsou ve věku od 15 let do 74 let, osoby bez zaměstnání (jedinec není v pracovněprávním vztahu a ani sebezaměstnaný). Další podmínkou jest aktivní vyhledávání zaměstnání. Využít lze pomoci úřadu práce, soukromou pracovní agenturu, která zprostředkovává zaměstnání či uskutečnění kroků k založení vlastní činnosti, nebo hledání zaměstnání jiným způsobem. Poslední podmínka je připravenost k nástupu do práce, tedy osoby jsou schopné nastoupit během referenčního období okamžitě či nejdéle do čtrnácti dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání. Není-li splněna nejméně jedna z výše uvedených podmínek, osoba se považuje za zaměstnanou či ekonomicky neaktivní (Brčák a kol., 2014, s. 140; ec.europa.eu, online [ cit. 2019-06-15]).

Na vývoji a výši počtu nezaměstnaných osob mají vliv především faktory, které se týkají dynamiky ekonomiky, fáze ekonomického cyklu, v němž se ekonomika nachází, strukturální změny a je-li ve státě realizovaný vědeckotechnický rozvoj. Mezi důležité faktory lze také zařadit ty, které se týkají síly a politiky odborů na trhu práce, vývoje inflace, demografických faktorů, rozsahu a formy státních intervencí do ekonomiky, realizovaných mzdových politik a elasticity mezd. Determinanty jsou také sociální faktory, především jak je nastavena délka pracovního týdne ve státě, výše sociálních dávek a věk odchodu do důchodu. Pro zkoumání z makroekonomického hlediska je nejdůležitější pohled na základní vztah mezi inflací a nezaměstnaností

a také jaká je konfliktnost státních intervencí, které mají docílit co nejvyšší stability cen a zaměstnanosti. (Šimek, 2007, s. 22).

Důvody, proč dochází k nezaměstnanosti, zkoumali již v historii. Podle liberalistické a neoklasické teorie dochází k nezaměstnanosti na základě působení tržního mechanismu. V těchto teoriích je brána nezaměstnanost jako odraz krátkodobé nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci na trhu práce. Hlavním důvodem je nepružnost nabídky. Ve společnosti je určité množství lidí bez zaměstnání bráno jako neodstranitelné minimum, jinak řečeno se jedná o přirozenou míru nezaměstnanosti. Důvodem, proč dochází k nezaměstnanosti, je také fakt, že existují ve společnosti extrémní mzdové požadavky. Pokud dojde ke snížení, jedinci nejsou ochotni tuto výši akceptovat a z práce odchází. Snížení mzdy však může být impulzem pro rozvoj společnosti, dosahování většího zisku a následně investice zpět do podniku. Z pohledu zaměstnance má snížení mzdové sazby negativní dopad. Nezaměstnanost je ovlivněna také státními podporami. Aby bylo dosaženo snížení nezaměstnanosti i přes snížení mzdové sazby, mělo by být přijato opatření, které zkrátí podpory v nezaměstnanosti, aby nebyly alternativním příjmem. Dalším opatřením by mělo být odstranění monopolu odborů na trhu práce, které by přineslo možnost pružnější reakce na aktuální situaci na trhu práce (Šimek, 2007, s. 26).

Další pohled na nezaměstnanost je Keynesovo pojetí. Primárním zdrojem k pochopení koncepce je východisko, že určité množství nedobrovolně nezaměstnaných se vždy ve společnosti vyskytuje. Nejedná se o případ, kdy by docházelo z vyhýbání se práci či neochotu pracovat za daných mzdových sazbách. Příčiny této ztráty zaměstnání jsou v technologickém pokroku, který postupně vytlačuje lidský výrobní faktor z výrobního procesu, ale také nízká poptávka na trhu práce. Na základě tohoto Keynes rozlišuje čtyři základní typy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, cyklickou a strukturální. Z toho pojetí je zřejmé, že důvody nezaměstnanosti pramení z nedostatečné souhrnné poptávky po práci, a tím nelze zajistit plnou zaměstnanost. Plná zaměstnanost je rovnost počtu volných míst a počtu osob hledajících zaměstnání (Kolář, Veselá, 2006, s. 191, 216, Šimek 2007, s. 28).

Reakcí na Keynesovo pojetí bylo monetaristická koncepce. Důvodem nezaměstnanosti v této koncepci je chybná alokace zdrojů v důsledku předchozích velkých intervencí ze strany státu do ekonomiky. Tyto intervence nahradily vliv

pohybu mezd a cen což mělo za následek nevyhovující rozmístění výrobního faktoru práce do odvětvích, ve kterých nebylo zapotřebí přebytečných pracovníků či naopak. Tento jev doprovázela vládou vyvolaná inflace. Toto období podporovalo existenci neprospívajících firem. V monetaristické koncepci se k růstu nezaměstnanosti přistupuje jako k nutné oběti, které je zapotřebí, aby mohla být redukována inflace. (Mareš, 2002, s. 33). Posledním nejznámějším pojetím je marxistické. Zde je nezaměstnanost úzce spjata s kapitalismem, jehož neschopnost čelit krizím zvyšuje počet lidí bez práce. Tržní ekonomika je v tomto modelu nestabilní na základě jejích vnitřních rozporů. Nezaměstnanost v marxistické ekonomii nelze vyřešit v rámci hospodářského systému (Šimek, 2007, s. 29).

### 3.1.1 Význam práce a dopady nezaměstnanosti

Práci lze označit jako jednu z velmi důležitých podmínek pro důstojnou existenci jedince. Hraje v životě jedinců významnou roli, díky které osoba získává materiální zdroje pro žití, ale zároveň uspokojuje své potřeby jako ctižádostivost, sebeuplatnění a sebeúctu. V pracovním kolektivu jedinec praktikuje a zdokonaluje své sociální chování a udržování sociálních vazeb. Přínosem tohoto prostředí pro jedince je získání nových dovedností a kompetencí, ale zároveň je jedinec schopný posoudit své vlastní schopnosti v porovnání s ostatními. Mnoho jedinců v dnešní době práci nebere jako nutnost, ale vyhledávají si zaměstnání, které přináší radost, uspokojení a osobní rozvoj jedince (Šmajsová Buchtová a spol., 2013, s. 49). Pro mnoho zaměstnaných však zůstává primárním motivem finanční příjem. Ve stávající společnosti je práce chápána jako přirozená povinnost a pokud dochází k nečinnosti, jedná se o něco abnormálního (Hora, 2008, s. 169).

Ztráta zaměstnání působí přímo na disponibilní příjem jedince. Na základě této skutečnosti jedinci vnímají nižší sociální status z důvodu nižšího příjmu, než měli v době zaměstnání. Naopak nepřímo ovlivňuje mnoho ostatních dimenzí. Proto je nezaměstnanost pro mnohé lidi závažným problémem, který prožívají jako psychickou zátěž. Bezprostřední reakcí, na oznámení ztráty zaměstnání u jedinců z řad ženského pohlaví, bývá psychický šok, jenž vystřídá nechuť či apatie k hledání nového zaměstnání. U mužského pohlaví je jednou z prvotních reakcí obranný postoj a následné zvýšení snahy pro hledání nového zaměstnání. Jedním z dalších důsledků

ztráty zaměstnání může být pocit osamění, tedy sociální izolace. Jedinec procházející dlouhodobou nezaměstnaností se cítí osamělejší nežli jedinec krátkodobě nezaměstnaný. Další ovlivňovanou oblastí je psychická pohoda, jinak řečeno jak velkou má jedinec radost ze života v období nezaměstnanosti. Lze říci, že dlouhodobě nezaměstnaný je v lepším psychickém rozpoložení, nežli krátkodobě nezaměstnaný jedinec, ten prožívá období bez práce velmi intenzivně a jeho psychická pohoda je na nízké úrovni. Ztráta zaměstnání snižuje jedinci důvěru ve svoji hodnotu a především sebedůvěru. Studie prokázala, že v některých případech vede nezaměstnanost k sociální exkluzi (Chmura 2016, s. 83, 86, 94; Šmajsová Buchtová a spol., 2013, s. 55-57; Pohlan 2019, s. 286, cit. online [2020-01-14]).

Ztráta zaměstnání ovlivňuje i okolí nezaměstnané rodiny, a to převážně blízkou rodinu. Může docházet k rozporům a obviňováním rodiny ze ztráty zaměstnání. Negativně toto působí i na děti, které se mohou stát emočně labilní, zhorší si prospěch ve škole a naruší se vztahy a role v rodině. Vysoké procento nezaměstnaných označuje ztrátu práce za období, kdy vzroste rodinné napětí, a to na základě ekonomické zátěže. Převážně u mužů vznikají obavy o ztrátu pozice živitele rodiny a také možné ztráty autority u dospívajících dětí (Šmajsová Buchtová a spol., 2013, s. 55,57).

V případě, kdy ztratí zaměstnání handicapovaný člověk, můžou být následky vyššího rozsahu. Důsledky se mohou projevit na zdravotním stavu, kdy nově vzniklý stres je příčinou tělesných onemocnění (např. oslabení obranyschopnosti organismu, vznik infekčních onemocnění) či psychických poruch. Psychické procesy jsou narušeny stejně jako u osob bez handicapu, tedy jedinec ztratí sebedůvěru a získá stavy úzkosti a pesimistické myšlení. Kognitivní schopnosti jsou úzce navázány na emoční stabilitu a za nepříznivý dopad je možné pokládat i zhoršení soustředění, paměti a učení se novým věcem na základě emočních změn v nezaměstnanosti. Jedinec také ztrácí denní uspořádání a motivaci pro další rozvoj svých schopností a snahu hledat nové zaměstnání (Grudzińska, 2012, s. 32-33).

Nezaměstnanost neovlivňuje pouze jedince zasažené ztrátou zaměstnání, ale negativně působí i na ekonomiku státu. V rámci ekonomického cyklu v období recese jsou mzdy strnulé a dochází ke snižování stavu zaměstnanců. Okunův zákon poukazuje na fakt spojitosti státní ekonomiky a vývoje nezaměstnanosti. Tento zákon stanovuje, že zvýší-li se míra nezaměstnanosti o 1 %, dojde ke snížení hrubého

národního produktu o 2 % (Samuelson, 1992, s. 285, 204). Vzniká takzvaná produkční mezera, kdy dochází k oddálení mezi skutečným hrubým národním produktem a potencionálním produktem. V této situaci ekonomika plýtvá zdroji a nevyrábí takové množství, jakého by byla schopna. Jedná se o ztrátu produkce (Šafránek, 2011, s. 80).

Dalším negativním vlivem je ztráta kvalifikace pracovníků, obzvláště u rychle rozvíjejících se odvětví. V důsledku snížení zaměstnanosti dochází i k úbytku daňových příjmů, které se odvíjejí od výše mezd fyzických osob a příjmu právnických osob. Ztrátou zaměstnání jedinci snižují svou spotřebu, a to se může promítnout i do ostatních oblastí daní (Brčák a kol., 2014, s. 146). Nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet činností aktivní politiky zaměstnanosti, ale i pasivní politiky zaměstnanosti (čerpání podpory v nezaměstnanosti pro osoby, které splnily podmínky pro čerpání), dávky státní sociální podpory. V důsledku poskytnutí státní podpory se v mnohých případech prodlužuje doba vyhledávání nového zaměstnání. Doba hledání práce se především odvíjí od výše státní podpory. Je-li podpora přijatelně vysoká pro daného jedince, není nucen vyhledávat zaměstnání. Dalším výdajem jsou například příspěvky na pracovní místa pro handicapované (Šafránek, 2011, s. 80).

### 3.1.2 Typy a druhy nezaměstnanosti

Rozlišují se tři typy nezaměstnanosti podle příčin, které ji způsobují. Tyto typy jsou frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost. Existují však i další typy, které jsou popsány níže v kapitole. (Mareš, 2002, s. 18, 20)

**Frikční nezaměstnanost** je přirozenou součástí společnosti. Tento druh nezaměstnanosti je charakteristický převážně krátkým časovým úsekem trvání. Účastníci frikční nezaměstnanosti jsou absolventi škol vyhledávající uplatnění na trhu práce. Dále osoby, které mění své dosavadní zaměstnání na základě změny rozložení trhu práce či osobního přesvědčení. Doba hledání nového pracovního místa je pro nezaměstnané akceptovatelnou dobou, jelikož se jedná o krátkodobý úsek. Jednoznačný vliv na hledání nového zaměstnání ve státě má rozložení nabídky a poptávky na trhu práce. Dále je zde faktor sociální politiky. Pokud je podpora nezaměstnanosti v daném státě vysoká, tedy vyšší příspěvky v nezaměstnanosti, doba hledání zaměstnání se úměrně prodlužuje (Mareš, 2002, s. 18, 20; Konečný, Sojka, 1991, s. 154).

**Strukturální nezaměstnanost** vzniká zanikáním neefektivních podniků, přerodem a expanzí některých odvětví či na základě nových vynálezů. Toto lze shrnout jako strukturální změny v ekonomice. Pro osoby, které takto přišly o zaměstnání, jsou zejména charakteristické: určité dovednosti, kvalifikace, věk a zkušenosti. Na základě tohoto vzniká nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jedná se o to, že zaměstnavatelé poptávají osoby s určitou kvalifikací v určitém odvětví. Na druhé straně stojí vysoká nabídka lidské síly, která má však rozdílnou kvalifikaci vyžadované od zaměstnavatelů. Lze tedy říci, že je u strukturální nezaměstnanosti vysoká nabídka i poptávka, ale zároveň se velmi těžko uspokojují. Tato nezaměstnanost se dotýká i vysoce kvalifikovaných odborníků, kteří přišli o zaměstnání na základě změn výroby, například v průmyslovém odvětví. Z tohoto vyplývá, že je zde velmi důležitá rekvalifikace (Mareš, 2002, s. 20-21; Holman, 2005, s. 295).

**Cyklická nezaměstnanost** je důsledkem nevyužití veškerých lidských kapacit v návaznosti na ekonomický cyklus. Jedná se o klasický model cyklu v ekonomice, kdy v období recese je nízká poptávka a v důsledku toho dochází k vysoké nezaměstnanosti. V tomto případě se jedná o hlavní příčinu nedobrovolné nezaměstnanosti a lze ji označit za vážný ekonomický, politický a sociální problém. **Sezónní nezaměstnanost** je také vázaná na cyklus. V porovnání však s cyklickou nezaměstnaností je sezónní mnohem kratší. Jedná se o střídání ročních období v průběhu roku, kdy některé zaměstnání je možné uplatnit pouze v určitých ročních obdobích. Týká se převážně odvětví v zemědělství, stavebnictví a turismu (Mareš, 2002, s. 21; Jírová, 1999, s. 20).

**Skrytá nezaměstnanost** je typem, který se vyskytuje ve společnosti, ale nelze jej přesně zachytit. V tomto případě se jedná o nezaměstnané osoby, které nejsou registrované na úřadech práce jako nezaměstnané. Pro osoby v této kategorii je charakteristické, že nejsou evidovány jako nezaměstnané osoby a dále ani zaměstnání nevyhledávají. Velmi často do této kategorie jsou zařazeny ženy vdané či mladiství. Osoby o práci ztratily zájem či rezignovali na hledání. Možností proč tomu dochází je obcházení zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce, či zařazení do jiné společenské skupiny, například ženy v domácnosti (Mareš, 2002, s. 21).

Příčina **dobrovolné nezaměstnanosti** pramení z rozhodnutí jedince, který vybírá z alternativ jemu dostupných. Existuje mnoho důvodů, proč k tomuto dochází.

Například pokud jedinec dá přednost svému volnému času, studiu či jakékoliv jiné činnosti před zaměstnáním při stávající mzdové sazbě. Dalším z důvodů může být péče o osoby blízké nebo se jedná o frikční nezaměstnanost při přechodu ze studia do práce / ze zaměstnání do jiného zaměstnání. Nelze hovořit o stavu, kdy jedinci nemají příležitost k pracovnímu uplatnění, ale o stavu, kdy volí pro ně přínosnější situaci. Existence dobrovolné nezaměstnanosti v mnohých případech může být ekonomicky efektivní stav (Samuelson, 1992, s. 289; Heyne 1991, s. 354). **Nedobrovolná nezaměstnanost** je výsledkem objektivních přirozených příčin. Nastává v momentě, kdy při dané cenové hladině je ochotno pracovat větší množství jedinců než, je poptávka. Tedy existuje nadbytek pracovníků, kteří chtějí pracovat za běžné mzdy, ale práci se jim nedaří nalézt (Samuelson, 1992, s. 290-291).

### 3.1.3 Rizikové skupiny

Nezaměstnanost neohrožuje všechny účastníky na trhu práce stejnou mírou a dochází tak k částečné diskriminaci. Existují skupiny jedinců, které jsou nezaměstnaností ohroženi více a pro ty zde stát plní paternalistickou funkci dohledem a podporou. K rizikovým skupinám patří zejména osoby se zdravotním handicapem, mladiství a absolventi škol, osoby předdůchodového věku, ženy, osoby s nižším vzděláním či kvalifikací, kteří často mění zaměstnání či mají špatnou pracovní morálku. (Krebs, 1997, s. 275).

Tyto skupiny mohou být v důsledku dlouhodobého působení jednotlivých faktorů vyloučeni ze společnosti dle jednotlivých hledisek. Prvním je ekonomická dimenze sociální exkluze, kde dochází k nedostatečnému přístupu k finančním a materiálním zdrojům a mechanismům, které zdroje alokují. Jedinec nemá možnost se dostatečně účastnit na trhu práce a je vyloučen ze společensky přijatelné úrovně spotřeby. Opakem je sociální inkluze, která se snaží jedinci zabezpečit dostatečnou participaci na trhu práce. Z pohledu politické dimenze sociálního vyloučení dochází k omezení přístupu jednak k právním službám, ale také vzdělávacímu systému, systému sociálního zabezpečení či systému péče o zdraví. Sociální inkluze se v tomto případě snaží o občanská práva a politickou participaci menšin a jednotlivců. Institucionální dimenze je úzce spjata s politickou dimenzí. Dochází zde taktéž

k omezení přístupu k sociálnímu zabezpečení, který je úzce vázán na pracovní trh (Šimek, 2010, str. 5, 33).

**Osobám se zdravotním handicapem** je uznána invalidita třetího, druhého a prvního stupně, nebo mají zdravotní znevýhodnění. Zdravotní znevýhodnění umožňuje jedinci i nadále soustavně vykonávat zaměstnání, ale se stanovenými limity vzhledem k dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu (Kořánová a spol., 2015, s. 64). Na pracovním trhu jsou tyto osoby vnímány jako byrokratická zátěž s legislativní ochranou. O tuto skupinu lidí je nízký zájem, i přesto, že je jim věnována zvýšená pozornost a finanční podpora ze strany státu pro zaměstnavatele. S délkou nezaměstnanosti a neúspěchu u této kategorie, stejně jako u všech ostatních klesá motivace pro další hledání zaměstnání. Zdravotní handicap je často kumulován ještě s jiným znevýhodněním. Často je to mentální omezení, pokud vzniká v prenatalním období. Velmi často bývá spojen s nižším dosaženým vzděláním, vyšším věkem či obojím. Nejproblematictější skupinou jsou osoby ve věku 50 let a výše, které jsou zároveň poživateli invalidních důchodů, ale vážnost jejich stavu byla přehodnocena na nižší stupeň, ačkoliv se zdravotní stav nezlepšil dostatečně. Vzhledem k tomu, že dlouhé časové období nepracovali, je velmi těžká integrace a adaptace (Šimek, 2010, str., 23; Journal of Learning Disabilities, online [cit. 2019-05-14]). Vážnost zdravotního handicapu některé z osob vyřazuje z pracovního trhu úplně. Někteří jedinci jsou zaměstnatelní pouze v případě dodržení striktních specifických podmínek, například chráněné dílny nebo zkrácený úvazek u fyzicky nenáročných profesí (Šmajsová Buchtová, 2002, 113).

**Osoby starší 50 let** jsou další ohroženou skupinou na trhu práce. V České republice je tato skupina osob ohrožená více, a to v případě ztráty zaměstnání již nemusí být nové zaměstnání úspěšně získáno, tzn., jsou nejobtížněji umístitelní. Ačkoliv jedinci vykazují vysokou pracovní motivaci, mají jisté pracovní návyky a odpovědnost. Dosavadní praxe a zkušenosti, které nasbírali v průběhu života, je automaticky řadí do vyšší platové kategorie, což zaměstnavatel může brát jako nevýhodu. Další příčinou může být snížená adaptabilita na nové pracovní místo a úkony, nižší ochota ke změně profese, nižší dosažená kvalifikace, častější zdravotní problémy či nižší časová a pohybová flexibilita. V dnešní době je také vyžadována větší jazyková dovednost a vybavenost, která leckdy u starších lidí chybí a je zde



neochota učit se novým věcem. Na základě výše vyjmenovaných faktorů dávají zaměstnavatelé přednost raději mladším věkovým ročníkům (Kotíková a kol, 2007, s. 10; Politická Ekonomie, online [cit. 2019-08-27]).

**Nekvalifikovaní uchazeči** o zaměstnání mají nízkou nebo žádnou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými pracovními zkušenostmi. Početnost této skupiny ubývá pozvolným klesajícím trendem na základě zvyšování věku. Těžké umístění na trhu práce si zapříčiňují mnohdy jedinci sami. Tato skupina se velmi často spoléhá na vnější pomoc, nejsou schopni řešit své osobní problémy a mají nereálné požadavky na mzdy a platy i na práci samotnou. Z pohledu zaměstnavatelů se jeví jako málo motivovaná skupina k zaměstnání s možností, že budou vykazovat nízkou kvalitu odvedené práce (Mareš, Sirovátka, 2003, s. 153). Zaměstnavatelé pak volí možnost vyhýbání se zaměstnáním nekvalifikovaných uchazečů. Jednou z jejich podmínek je stanovení minimálního stupně vyučení na pracovní pozice. Vyučení dává jistou záruku, že je jedince možné poslat na rekvalifikaci nebo doškolení. Do skupiny nekvalifikovaných spadají i osoby vracející se z výkonu odnětí svobody. V tomto případě existuje spolupráce s úřady práce, která zajistí možnost rekvalifikace či přeškolení přímo ve výkonu trestu, aby jedinec mohl být integrován do společnosti (Šimek, 2010, s. 26).

**Mladí lidé s nízkou úrovní vzdělání**, kteří opouští počáteční vzdělávání, spadají do skupiny nekvalifikovaných uchazečů. Za mladé lidi se považují osoby ve věku 15-24 let (UNESCO, online [cit. 2019-12-04]). Za počáteční vzdělávání je považováno období, které je ze zákona povinné a je charakteristické tím, že je prvním vzděláváním před vstupem do prvního zaměstnání. Rozhodne-li se jedinec pokračovat v dalším vzdělávání i po dokončení počátečního, je to na dobrovolném úsudku jedince. Další studium lze realizovat na učilištích, středních školách, gymnáziích, vyšších odborných školách či na vysoké škole (Hejduková a kol, 2015, s. 6). Hlavní příčina nezaměstnanosti má podobu sociálního charakteru, tedy rodinné prostředí, které na jedince působí. Například negativní vzor rodičů, kteří nejsou si ochotni hledat zaměstnání a žijí na sociální pomoci od státu. Mladiství jsou také od začátku závislí na vnější pomoci a tento vzorec chování si přenášejí s sebou po odstěhování od rodiny. Dalším neúspěchem na trhu práce je, že jedinci mají vysoké nároky na svou pracovní dobu, profesní zaměření či na platové ohodnocení. U zaměstnavatelů nejsou příliš

preferování jednak z nízkého stupně vzdělání a také z důvodu, že některé profese lze vykonávat až po dosažení věkové hranice 18 roku života. Vlivem těchto determinantů dochází k vysoké míře nezaměstnanosti mladých lidí. (Trhlíková a kol, 2006, s. 6; *Journal of International Relations*, online [cit. 2019-05-14]).

Na základě nedostatku praktických zkušeností a nerovnováhou panující na trhu je snížena integrace **absolventů** na trhu práce (Fursova, 2018, s. 165). Důležitým důvodem je různorodost profesní struktury. Nástup do zaměstnání je po ukončení studia velmi důležitý z hlediska získání pracovních návyků a udržení zdravého sebevědomí. Pracující jedinec může být vzorem pro ostatní vrstevníky. Hlavním činitelem u nezaměstnanosti absolventů je nepřizpůsobivost aktuální situaci na trhu práce, tedy odmítají přijmout zaměstnání, které není v rámci jejich kvalifikace, či vyžaduje nižší kvalifikaci, než dosáhli. Dalším důvodem je očekávání nereálné mzdové sazby (Mareš, Sirovátka, 2003, s. 151).

**Ženy** v každé zemi tvoří přibližně polovinu populace a jsou tedy velmi významným pracovním potenciálem. V České republice je vysoká zaměstnanost žen, ale i přesto zůstávají rizikovou skupinou. Očekává se od nich reprodukční povinnost, a to je zároveň jejich znevýhodnění na trhu práce (Jírová, 2002, s. 36-37). Matky pečující o děti do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého jedince mají časté absence. Péče o blízké narušuje jejich plynulost pracovního procesu, a to se může odrazit na výsledném hodnocení. Dalším důvodem proč jsou neatraktivními pro zaměstnavatele, je požadavek na úpravu pracovní doby. V řadě vyspělých zemí se problematičnost zaměstnávání žen řeší zavedením pružné pracovní doby, nebo zkrácením pracovní doby. Nutno podotknout, že v průběhu let se postavení žen na trhu práce markantně zlepšilo a propast mezi mužským a ženským pohlavím se zmenšila. (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 113; *Review of Economic Dynamics*, online [cit. 2019-05-30]).

Rizikovou skupinou, kterou uvádí Jírová je **romské etnikum** ve společnosti. Vlivem nezaměstnanosti dochází k dalšímu sociálnímu propadu a exkluzi, zvyšují se sklony ke kriminalitě, zhoršuje se výchova a vzdělávání mladé generace. Motiv pro hledání práce se zcela vytrácí. Důvodem je větší počet dětí, na které pobírají sociální dávky. Tyto příspěvky od státu značně převyšují garantovanou minimální mzdu, a tak nemají motivaci vyhledávat zaměstnání. Dalším důvodem je nízká kvalifikace

a vzdělání. Neochota je ale i na druhé straně u zaměstnavatele, který v mnoha případech dá přednost zaměstnanci nepatřícímu do romského etnika (Jírová, 2002, s. 45-47).

Pro uchazeče často **měníci zaměstnání**, se **špatnou pracovní morálkou** a společensky nepřizpůsobivé jsou vytvářena veřejně prospěšné práce. Vytvořené pozice mají jedince naučit dobré morálce a pracovním návykům (Mareš, Sirovátka, 2003, s. 155).

## 3.2 Ekonomické pojetí nezaměstnanosti

Pro následující kapitoly je nutno charakterizovat ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Synonymem k tomuto slovu je pracovní síla. Jedná se o skupinu lidí, kteří jsou v pracovním úvazku (zaměstnaní) či práci vyhledávají (nezaměstnaní). Z této kategorie se vyřazují studenti, lidé v důchodovém věku, kteří nepracují, ženy v domácnosti a některé skupiny osob, které nelze považovat za nezaměstnané z důvodu neplnění podmínky aktivního vyhledávání zaměstnání, jedná se například o lidi bez domova (Šimek, 2007, s. 9, Brčák a kol, 2014, s. 141).

### 3.2.1 Trh práce

Trh práce je součástí tržní ekonomiky státu. Střetává se zde nabídka práce s poptávkou po práci a figuruje zde primární výrobní faktor - práce (Stýblo, 1993, s. 12-13). Na straně nabídky stojí lidé (domácnosti), které nabízejí svoji práci. Na straně poptávky pak stojí firmy (Vlček, 2009, s. 232). Nástrojem pro usměrňování trhu je cena za práci, tedy mzda/plat. Každý jedinec je výjimečný, má své myšlení, vůli a společně s tím nabízí na trhu práce své pracovní zkušenosti, dovednosti a schopnosti, které mu dávají určité kompetence. Na základě tohoto je trh práce odlišný od ostatních trhů. Probíhá zde více státních zásahů a velmi často je předmětem politických střetů (Jírová, 1999, s. 7).

Práce tvoří společně s půdou a kapitálem tři základní výrobní faktory. Na práci lze nahlížet jako na předmět koupě či prodeje. Jinými slovy nelze prodávat a kupovat osoby, ale lze najímat jejich pracovní služby (Jírová, 1999, s. 7). Poptávka na trhu práce je odvozená, na rozdíl od poptávky po zboží, která je primární. To znamená, že

pokud stoupne poptávka po zboží / službách, které vyžadují více kvalifikované práce, vzroste poptávka po práci (Brožová, 2003, s. 13).

V tržní ekonomice je trh práce považován za rozhodující instituci, která plní dvě primární funkce. První z funkcí je zabezpečení ekonomiky dostatečným množstvím potřebných pracovních sil v požadované struktuře. Jedná se především o pracovní síly ve skupinách odborných, profesních, věkových, vzdělanostních a jiných. Čímž zajistí pracovní proces a tím produkci služeb a statků. Druhou funkcí je zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky tedy zajistí odpovídající plat/mzdu. Tato funkce nezajišťuje pouze finanční ohodnocení, ale také s tím získá jedinec sociální pozici, prestiž a je mu umožněna seberealizace (Krebs, 1997, s. 272).

Odlišností, která je typická pro trh práce, je asymetričnost. Trh je asymetrický z důvodu, že strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky. Důvodem je specifická povaha směňovaného výrobního faktoru - práce. Běžné statky, které jsou směňovány na odlišných trzích, se dají měřit kvalitou, kvantitou časem a místem nabídky, a toto vše je regulováno předpokládanou prodejností. Vlastnosti práce jsou determinovány jinými faktory, které do určité míry nezávisí na jedinci. Těmito faktory jsou: demografický vývoj, sociálně-ekonomická situace ve státu a institucionální pravidla lidské reprodukce (Vlček, 2009, s. 198).

Trh lze vnímat jako duální. První stranou je formální trh práce zaznamenávající oficiální pracovní příležitosti a zároveň pracovní síly. Hlavní charakteristikou je kontrola státními institucemi a je regulován. Naopak neformální trh je mimo kontrolu všech institucí a jedná se zde o aktivity šedé ba dokonce černé ekonomiky, která není daněna. Jedná se o nelegální podnikání až do rozsahu kriminálních aktivit. Do této kategorie spadají i méně závažné činnosti, které se neoznačují za nelegální. Jedná se o sousedské výpomoci či práce v domácnosti (Mareš, 2002, s. 53).

V návaznosti na nedostatek tuzemské pracovní síly, se zvyšuje zaměstnávání zaměstnanců ze třetích zemí. Důležitou rolí hraje osvěta o zlepšení vnímání role ekonomických migrantů (Hejduková a spol., 2015, s. 27).

Nedochází pouze k nesrovnalostem na trhu práce v oblasti stanovování mzdové sazby, ale objevuje se i diskriminace. Nejčastějším důvodem jsou osobní předsudky zaměstnavatelů, zaměstnanců mezi sebou ale také spotřebitelů. Další z příčin může být existence duálních trhů, kde na primárních trzích jsou povolání s vyšší prestiží, lepšími

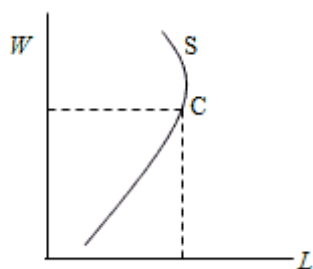
pracovními podmínkami, možnostmi pracovního růstu a vyšší mzdou. Na druhé straně stojí sekundární trhy s nižší prestiží, téměř žádná možnost pracovní kariéry, velká fluktuace pracovníků a nižší mzdová sazba. Je zaznamenána i statistická diskriminace na základě kvality informací hromadných dat, která se aplikují na rozhodování o jednotlivci. Způsob vytlačování je zaznamenán u poptávky po práci na základě rasy či pohlaví (Šimek, 2007, s. 55-56,60). Jako jedna z nejčastěji diskriminovaných skupin na trhu práce je romské etnikum. Ve společnosti se vyskytly již případy, kdy zaměstnavatel se přímo při telefonickém rozhovoru zeptal, zda je uchazeč Rom (Kašparová a kol, 2008, s. 39). Jedná se o jeden z nejtypičtějších způsobů diskriminace. Monopolní síla na trhu práce lze využít k utváření dílčích trhů s vlastními nabídkově poptávkovými vztahy. U monopsonních trhů najímají zaměstnavatelé zaměstnance z etnických minorit a je jim vyplácena mnohem nižší mzda (Šimek, 2007, s. 55-56,60).

### 3.2.2 Nabídka práce

Nabídka práce představuje volbu jedince, jak bude alokovat svůj čas. Jedná se o maximalizaci míry užítku z volného času jedince a míry užítku z práce - získání finanční odměny (Jírová, 1999, s. 8). Mzda získávána jedincem za práci, lze označit jako cenu volného času, tzn., při které je jedinec ochoten obětovat svůj volný čas ve prospěch získání finanční odměny. Motivací pro práci je získávání zdrojů pro uspokojení potřeb jedince (Holman, 2005, s. 276). V praxi pak rozdělení času znamená, že dá-li jedinec přednost svému volnému času, bude to na úkor statků a služeb, které by si mohl za získané finanční ohodnocení koupit. Na druhou stranu pokud jedinec volí práci, bude si moci zakoupit statky a služby na úkor svého volného času (Brožová, 2018, s. 19).

V grafu č. 1 je znázorněna individuální nabídka práce jedince, tedy jeho volba mezi volným časem a prací. Na horizontální ose je vynesena práce ( $L$ ), na svislé ose je vynesena mzdová sazba ( $W$ ). Křivka  $S$  znázorňuje nabídku práce a v bodě  $C$  je zachyceno množství práce, které je jedinec ochoten odvést za danou mzdovou sazbu (Jírová, 1999, s. 8).

### Graf 1 Individuální nabídka práce

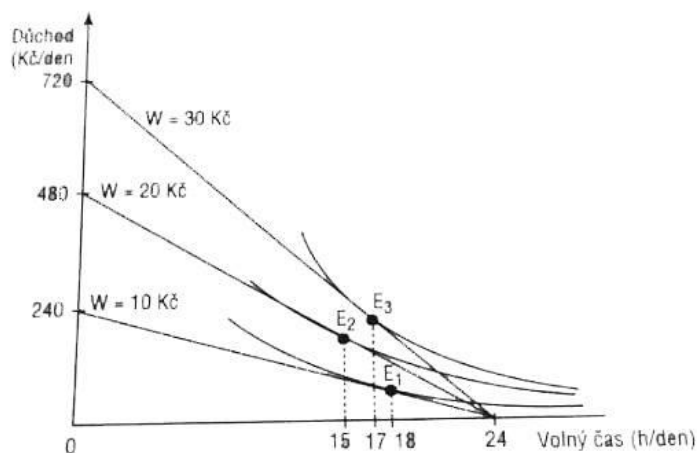


**Zdroj** Jírová, 1999; vlastní zpracování

Velikost pracovní síly nabízené na trhu práce se pak odvíjí od několika hlavních determinantů, kterými jsou: demografický vývoj (velikost populace, věková struktura), alternativních možností a také individuálních preferencích (Brožová, 2018, s. 19). Další hlavní determinant, se odráží v nabídce práce, tedy zvýšení reálné mzdy a jejich současné i očekávané úroveň. Pokud se mzdy zvyšují pouze nominálně, znamená to, že mzdy rostou stejným tempem jako ceny spotřebních statků a jedinec nemůže ze své mzdy koupit více statků a služeb než doposud. Pokud mzdy rostou rychleji než ceny spotřebních statků, dochází k tomu, že jedinec je schopen nakoupit více statků a služeb za svůj důchod a jedná se o reálné zvýšení mzdy. Dalším determinantem je majetek či jmění jedince nabízející práci, ale také jeho mimopracovní příjmy, společenská tradice, úroková míra, ale také míra ekonomické aktivity obyvatelstva (Jírová, 1999, s. 8).

Pokud dojde ke zvýšení mzdy, dojde ke zdražení volného času. Dojde k efektu, že jedinci na trhu práce budou chtít kupovat méně volného času a budou jej substituovat statky, které si může koupit za mzdu. Tento efekt se nazývá substituční efekt zvýšení mzdy. Mzda je však také důchodem, nikoliv jen cenou za volný čas. Dojde-li ke zvýšení mzdy, zvýší se tím i disponibilní důchod jedince, který si tak může pořídit více statků a služeb. Nárůst mzdy/platu dále motivuje člověka k tomu, aby si kupoval více volného času a tím nabízel méně práce, tento efekt se nazývá důchodový efekt zvýšení mzdy. Pokud ve společnosti bude převládat substituční efekt, bude při zvýšení mzdy evidována větší nabídka práce. Substituční efekt se objevuje především při nižších mzdách. Pokud bude převládat důchodový efekt, dojde k poklesu na straně nabídky. Tento efekt je zaznamenán především při vysokých mzdách (Holman, 2005, s. 277).

**Graf 2 Substituční a důchodový efekt**



**Zdroj Vlček, 2005; vlastní zpracování**

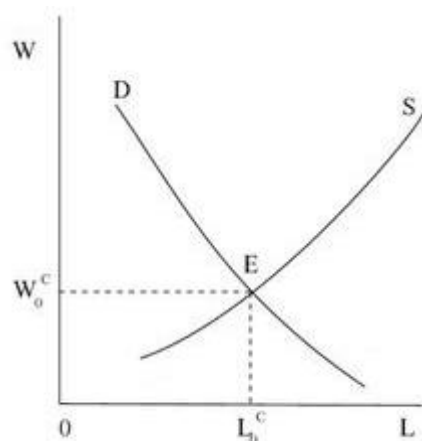
Na grafu č. 2 je zobrazeno kolik hodin práce odvede daný pracovník při různých mzdových sazbách. Jestliže mzda za hodinu se bude rovnat 10 korunám, zvolí jedinec variantu  $E_1$ , tedy 6 hodin práce a 18 hodin odpočinku. V případě, kdy mzda je za 20 Kč/hod, jedinec volí variantu  $E_2$ , tedy 9 hodin práce a 15 hodin odpočinku. V posledním případě, kde je mzda 30 Kč/hod zvolí člověk 7 hodin práce a 17 hodin odpočinku. Substituční efekt zvýšení mzdy je zaznamenán při posunu z  $E_1$  do  $E_2$ . Opakem substitučního efektu je důchodový efekt zvýšení mzdy, který je zaznamenán v případě posunu z  $E_2$  do  $E_3$ . Závěrem k nabídce práce lze říci, že výše popsané efekty zvýšení mzdy mají protichůdný vliv na rozhodování spotřebitelského chování jedince figurujícího na trhu práce (Vlček, 2009, s. 202).

### 3.2.3 Poptávka po práci

Na druhé straně trhu práce je poptávka po práci. Poptávka je určena na základě příjmu z mezního produktu práce. To znamená, že firma přijme nového zaměstnance v případě, pokud dodatečný příjem z nájmu pracovní síly zaměstnance převyšší náklady vzniklé na onoho zaměstnance. V opačném případě firma nové zaměstnance přijímat nebude (Brožová, 2003, s. 14). To má za následek, že křivka příjmů z mezního produktu je totožná s poptávkovou křivkou po práci. Křivku mezního produktu lze znázornit v dokonalé konkurenci jako součin ceny výrobku a mezního produktu výrobního faktoru práce, popřípadě v nedokonalé konkurenci udává křivku součin mezního příjmu a mezního produktu práce (Vlček, 2009, s. 202).

Na grafu č. 3 je znázorněna poptávka po práci. Poptávka (D) na trhu práce je takzvaně odvozená. To znamená závislost na poptávce spotřebitelů po finálních statcích produkce, které je dosaženo najmutím práce (L). Poptávka, stejně jako nabídka práce (S), je závislá na mzdové sazbě (W) a je jedním z hlavních determinantů. Dalším ovlivňujícím faktorem je produktivita práce odvíjející se od kvality vstupů (gramotnost, vzdělání, odbornou přípravou a dovednosti ekonomicky aktivního obyvatelstva), kvality a množství dalších výrobních faktorů, užitím a úrovní technických a technologických znalostí jedinců. Velmi podstatným determinantem je také cena ostatních výrobních faktorů (půda, kapitál), očekávané tržby v budoucnu či disponibilní pracovní síla, která je přebytečná (Jírová, 1999, s. 9).

**Graf 3 Poptávka po práci**



**Zdroj Holman, 2005; vlastní zpracování**

Podstatným nástrojem promítající se jak do poptávky, tak do nabídky práce je mzda. Mzda je cenou práce, nebo také cenou za volný čas. Mzdová úroveň je závislá na situaci na trhu práce. Stanovené výše odměny za odvedenou práci má mikroekonomický rámec s přesahem do makroekonomické oblasti. Stát za pomoci mzdové politiky zasahuje a reguluje výši minimální mzdy, vývoj mezd vzhledem k inflaci, ale i mzdové moratorium, kdy platí zákaz zvyšování mezd. V podnicích a nepodnikatelských subjektech se mzda určuje za pomoci mzdových soustav založených na pravidlech pro určování individuální mzdy. Jsou zde určeny podmínky, které musí splňovat zaměstnanec pro dané zaměstnání, pravidla pro zařazování do jednotlivých mzdových tříd a určování konkrétní formy mzdy (Vlček, 2009, s. 204).

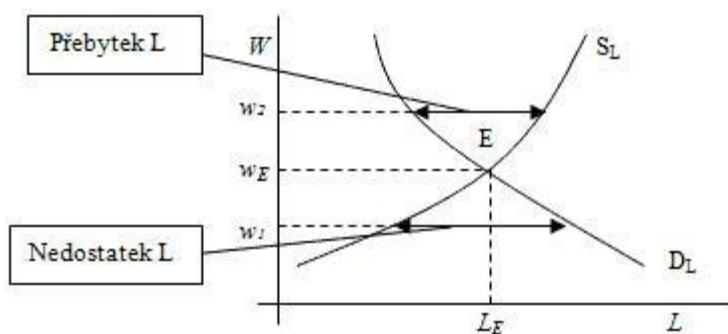


Ačkoliv existují způsoby jak ovlivňovat výši mzdové sazby je na trhu velká diferenciací. Na jedné straně stojí velmi vysoké mzdy a na druhé straně se zaměstnanci potýkají s hranicí minimální mzdy. Tyto nerovnosti ve společnosti způsobuje segmentace trhu, na kterém si určité skupiny nabízející pracovní sílu nekonkurují. Jedná se o rozdělení lidí dle určitých povolání, do kterých se promítá výše vzdělání, zkušeností a působení dalších elementů (Šimek, 2007, s. 54).

### Rovnováha na trhu práce

V grafu č. 4 je znázorněna rovnováha na trhu práce, kde na vodorovné ose je vyneseno množství práce ( $L$ ) a na ose svislé je vynesena mzdová sazba ( $W$ ). Rovnováha ( $E$ ) nastává při střetu tržní nabídky po práci ( $S_L$ ) a tržní poptávky po práci ( $D_L$ ). Průsečíkem je pak rovnováha při určité výši mzdové sazby, jinak řečeno rovnovážné mzdě ( $W_E$ ), a při určitém množství práce ( $L_E$ ). V bodě průsečíku dochází k takzvané plné zaměstnanosti, kdy je předpokládaná přirozená míra nezaměstnanosti, a zároveň se produkuje potenciální produkt. Při mzdové sazbě nižší ( $W_1$ ) než je rovnovážná mzdová sazba, dochází k nedostatku pracovní síly na trhu práce. Zaměstnavatelé nenacházejí potřebné množství zaměstnanců, které by chtěli zaměstnat. Naopak při vyšší mzdové sazbě ( $W_2$ ), dochází k přebytku na straně nabídky práce a zaměstnavatelé svou poptávku snižují, dochází ke zvýšení nezaměstnanosti (Holman, 2005, s. 280-281).

**Graf 4** Rovnováha na trhu práce



**Zdroj** Holman, 2005; vlastní zpracování

Dojde-li k vychýlení mzdové sazby od rovnováhy, vzniká na trhu práce přebytek nebo nedostatek pracovní síly. Jedná se však pouze o dočasnou situaci, která

je následně vyrovnávána pohybem reálné mzdy. K dosažení rovnovážného prostředí se využívá také změn na straně nabídky a poptávky práce. Dojde-li k navýšení poptávky, poroste také zaměstnanost a mzda. Při poklesu dochází k opačnému efektu (Brčák, 2012, s. 112).

### 3.3 Měření nezaměstnanosti

Pro určení stavu a vývoje nezaměstnanosti v dané zemi je možné vyjádřit nezaměstnanost jako absolutní číslo, které má jen omezenou vypovídající schopnost a velmi těžko ho lze porovnávat. Druhou možností vyjádření nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti udávaná v procentech. Míra nezaměstnanosti staví do poměru počet nezaměstnaných osob k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Interpretace je vcelku jednoduchá a výhoda se nachází v tom, že může být srovnávána s hodnotami z ostatních zemí (Brožová, 2018, s. 248).

$$\text{Matematicky vyjádřeno : } u = U / (L+U),$$

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti v %.

$U$  – počet nezaměstnaných

$L$  – počet zaměstnaných

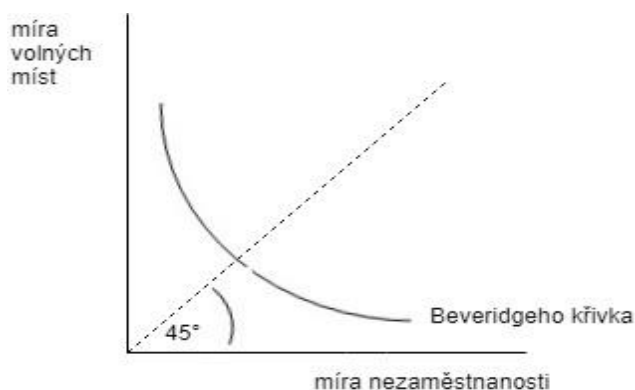
V každé společnosti existuje určité procento nezaměstnaných osob, tedy existuje přirozená míra nezaměstnanosti. Znamená to, že trhy statků a práce jsou v rovnováze. Jinak řečeno síly, které způsobují zvyšování a snižování mzdové inflace jsou v rovnováze. Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje nejnížší dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti. Nutno podotknout, že se nikdy nerovná nule, ačkoliv dochází k nejvyšší možné zaměstnanosti na trhu práce a je produkován potencionální produkt (Samuelson, 1992, s. 296-297).

Registrovaná míra nezaměstnanosti vycházela z údajů administrativních zdrojů. Od druhé poloviny roku 2004 byla vypočítávána jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Od ledna 2013 se míra registrované nezaměstnanosti nahradila novým ukazatelem, a to podílem nezaměstnaných osob. Tento ukazatel lze snáze interpretovat, umožňuje

výpočet nezaměstnanosti až na úroveň obcí a přináší úspory času. Vyjádřen je jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce ve věku od 15 do 64 let k celkovému počtu obyvatel ve věku od 15 do 64 let. Nově jmenovatel zahrnuje i ekonomicky neaktivní osoby (mpsv.cz, online [cit. 2019-06-29]).

Pro zhodnocení šance umístit nezaměstnaného do pracovního procesu z hlediska počtu volných pracovních míst odpovídající kvalifikaci jedince slouží Beveridgeho křivka. K zjištění stavu se používá porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. Beveridgeho křivka je grafickým znázorněním vztahu míry podílu volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst potřebných ve společnosti. Tvar křivky má negativní sklon. Při vysoké míře volných míst je ve společnosti nízká nezaměstnanost. Na grafu č. 5 je přerušovanou čarou se sklonem  $45^\circ$  znázorněn rovnovážný stav. Hospodářský cyklus v době recese, kdy dochází k vysoké nezaměstnanosti a nízkému počtu pracovních míst, odpovídá bodům pod  $45^\circ$ . Naopak v době expanze, vysoké zaměstnanosti a vysokému počtu volných míst, odpovídá bodům nad  $45^\circ$  (Jurečka, 2013, s. 142).

**Graf 5 Beveridgeho křivka**



**Zdroj Jurečka, 2013; vlastní zpracování**

### 3.4 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti v České republice je zabudována v hospodářské politice státu a je to soubor opatření, který přispívá k vytváření dynamické rovnováhy na trhu práce (Brčák, 2010, s. 195). Hlavním účelem je efektivní využití všech pracovních sil ekonomicky aktivního obyvatelstva a zároveň zabezpečit právo občanů na zaměstnání. Dílčí činnosti na trhu práce, které se řadí do správy státní politiky

zaměstnanosti, jsou: sledování a vyhodnocování situace, zapojování do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů, zpracovávání prognóz zaměstnanosti, efektivní a transparentní hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informační, poradenské a zprostředkovatelské činnosti, poskytovat podporu v nezaměstnanosti při rekvalifikaci, koordinovat oblast zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Úřadem práce ČR a účinkuje na třech úrovních, kterými jsou mikroekonomická, makroekonomická a regionální úroveň (Krebs, 1997, s. 318- 319; mvcr.cz, online [cit. 2018-04- 15]).

Politika zaměstnanosti v programovém období 2013-2020 vychází ze Strategie Evropa 2020, která nahradila Lisabonskou strategii. Strategie zaměstnanosti vychází rovněž z výsledků a závěrů z jiných strategických dokumentů, které jsou platné pro dané období ve státě (mpsv.cz, online [cit. 2018-01-30]). Mezi nezaměstnanými existuje heterogenita a nelze ke všem uchazečům o zaměstnání na úřadu práce přistupovat stejně. Každý jedinec má jiný problém, příběh, očekávání a potřeby. Individuální přístup poradců ke klientům je pak zakotven v evropské strategii zaměstnanosti (Kotíková a kol, 2009, s. 7).

Pro vymezení problematiky na trhu práce v České republice byly determinovány čtyři hlavní priority, na které se Strategie zaměstnanosti zaměřuje. Prioritou první je podpoření ohrožených skupin na trhu práce, aby měly přístup k zaměstnání. Druhou prioritou je podpora rovnosti mezi ženami a muži na trhu práce. Další prioritou je podpora zaměstnanců a zaměstnavatelů, aby docházelo k přizpůsobování a tím vyvážení potřebám trhu práce a nalezení rovnováhy nabídky a poptávky. Poslední prioritou je zaměření na rozvoj veřejných služeb (mpsv.cz, online [cit. 2018-01-30]).

Z priorit jsou následně vymezené cíle pro politiku zaměstnanosti. Některé dílčí cíle se přenesly z předcházejícího programového období. Konkrétně potřeba snížení vysoké míry nezaměstnanosti některých rizikových skupin do roku 2020 (snížení míry nezaměstnanosti mladých osob od 15 do 24 let a míry nezaměstnanosti osob s nízkou

kvalifikací - stupeň ISCED 0 – 2). Pro programovací období České republiky 2014 - 2020 se jedná o následující cíle: (esfcr.cz, online [cit. 2020-01-11])

- Národní cíl:
  - zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věk. skupině 20 – 64 let na 75 %.
- Národní dílčí cíle:
  - zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20-64 na 65 %,
  - zvýšit míru zaměstnanosti starších zaměstnanců ve věku 55 – 64 let na 55 %,
  - snížit míru nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let na 12,2 %,
  - snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací na 18,75 %

Výše zmiňovaných cílů státní politiky zaměstnanosti bylo dosaženo ve 4. čtvrtletí 2016 (mpsv.cz, online [cit. 2018-01-30]).

Primárně se snižování míry nezaměstnanosti zajišťuje pomocí vládních výdajů v podobě financování zbrojního průmyslu, zaměstnávání lidí v mnoha státních institucích, přímých vládních nákupech zboží a služeb od soukromého sektoru nebo výdajů na politiku zaměstnanosti. Dalším důležitým sektorem je daňová politika vlády, ve které daně plynoucí do státního rozpočtu mají přímý vliv na vytváření nových pracovních míst. Za pomoci regulačních a legislativních opatření vlády dochází k ochraně vnitřního trhu a domácích výrobců (dovozní kvóty, celní tarify, regulace cen a mezd), ale také vymezení a zachycení práva a povinností občanů vstupujících na trh práce a vytváří právní normy a předpoklady pro dané zaměření (Jírová, 1999, s. 23).

#### 3.4.1 Rozdělení státní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. Cílem **aktivní politiky zaměstnanosti** je snižování míry nezaměstnanosti ve státě, a to za pomoci snižování nebo odstraňování nevhodných podmínek pro rizikové skupiny (Brčák a kol., 2014, s. 147). Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, se úřady práce společně s různými aktéry a zaměstnavateli podílí na vytváření a realizaci opatření, která úzce souvisí s rozvojem trhu práce. Primární spolupráce mezi úřady práce a zaměstnavateli

spočívá ve vyhledávání nových pracovních sil a na opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti (Winkler, Klímplová, 2010, str. 140, 146).

Konkrétními nástroji jsou rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná místa, veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zpracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 104 zákona č. 435/2004 Sb.).

**Rekvalifikace** jsou primárně důležité při strukturální nezaměstnanosti, tedy přizpůsobení kvalifikací jedinců vzhledem k volným pracovním místům. Jedinec si v průběhu osvojuje teoretické znalosti a praktické dovednosti vedoucí k získání nové, nebo ke zvýšení či rozšíření stávající kvalifikace. Za rekvalifikaci se považuje i stav, kdy se jedinec přihlásí s absencí jakékoliv kvalifikace. Celkový rozsah a obsah kurzu je stanovován dle dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, zkušeností a schopností jedince, která má být rekvalifikována (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.).

Podle legislativy od roku 2012 je základní dělení rekvalifikace na tři kategorie: klasickou, zvolenou a zaměstnaneckou. Úřad práce zajišťuje klasickou rekvalifikaci a finanční nárok na podporu je zde 60 % z čisté mzdy posledního ukončeného zaměstnání. Zvolená rekvalifikace je rozdílná. Účastník si ji musí zajistit sám a nevzniká nárok na finanční podporu. Úřad práce pokrývá jen částku za kurz do maximální výše 50.000,- Kč za období 3 po sobě jdoucích kalendářních let. Výše zmíněné rekvalifikace jsou vhodné pro uchazeče i zájemce o zaměstnání. Nejméně častým využíváním rekvalifikace je zaměstnanecká, kterou úřad práce hradí pouze firmám, pro které je nezbytná rekvalifikace zaměstnanců. V případě, že by rekvalifikace nebyla poskytnuta, hrozila by hromadná ztráta zaměstnání. Jelikož se jedná o smluvní vztah, jsou zde vymezeny přesné sankce. V případě nedokončení rekvalifikace přechází část finančních závazků na jedince. Jestliže jedinec nenastoupí na stanovené pracovní místo zvolené před nástupem na rekvalifikaci, přechází celá výše finančního závazku na něj. Vyloučení z evidence úřadu práce nastává v případě nenastoupení na rekvalifikaci (Kaczor, 2013, s. 222-224).

**Veřejně prospěšné práce** jsou časově omezená pracovní místa (maximálně 24 měsíců) se zaměřením převážně na údržbu veřejných prostranství, údržbu a úklid veřejných komunikací a budov nebo jiných obecně prospěšných činností vykonávané

pro obce či jinou neziskovou organizaci. Úřad práce tyto pozice zprostředkovává přes vybrané zaměstnavatele, kterým jsou uhrazeny vzniklé náklady na mzdy (§ 112 č. 435/2004 Sb.). **Společensky účelná místa** jsou zřizována úřadem práce na základě dohody s vybraným zaměstnavatelem. Tento nástroj je určen pouze pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění na trhu práce jiným způsobem. Náklady vzniklé zaměstnavatelům jsou kompenzovány finančním příspěvkem, který může být až ve výši plných nákladů na mzdu pro zaměstnance včetně zdravotního a sociálního pojištění. Příspěvek lze pobírat maximálně po dobu 24 měsíců (§ 113 zák. č. 435/2004, Sb.).

**Investiční pobídky** hmotně podporují náklady na vznik nového pracovního místa a na rekvalifikace či školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Zaměstnanci na základě školení a rekvalifikace získají potřebné teoretické znalosti a praktické dovednosti důležité k výkonu zaměstnání. Hmotný příspěvek pro zaměstnavatele pokrývá pouze část nákladů. Jedná se o snahu státu podpořit regiony, kde je zaznamenána vyšší nezaměstnanost (§ 111 zák. č. 435/2004, Sb.).

**Překlenovací příspěvek** je poskytován osobám samostatně výdělečně činným, které přestanou být uchazečem o zaměstnání. Tento příspěvek pokrývá provozní náklady, a to maximálně do výšky 0,25 násobku průměrné mzdy v předchozím roce za první tři kvartály a je poskytován nejdéle 5 měsíců. Mezi provozní náklady lze řadit nájemné, dopravu na materiál/zboží a jiné (§ 114 zák. č. 435/2004, Sb.). **Příspěvek na zapracování** poskytuje úřad práce zaměstnavateli, jež přijímá uchazeče o zaměstnání se speciální péčí od krajské pobočky úřadu práce. Výše příspěvku dosahuje maximálně na polovinu stanovené minimální mzdy a je možné jej poskytovat až 3 měsíce. Zvýšená pozornost je převážně u osob pečující o dítě, s horším zdravotním stavem a s vyšším věkem (§33, § 116 zák. č. 435/2004, Sb.).

**Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti** poskytuje úřad práce zaměstnavateli v případě vzniklé překážky v práci ze strany zaměstnavatele, tedy nelze zadávat práce v plném rozsahu týdenní pracovní doby. Za překážku lze považovat nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelné události. V takových to případech náleží zaměstnanci mzda minimálně ve výši 60% průměrného výdělku (§207, zák. č. 262/2006, Sb.; §115, zák. č. 435/2004, Sb.). **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** se poskytuje jako podpora pro zaměstnavatele, kteří

se rozhodli přejít na nový podnikatelský program a v důsledku nejsou schopni poskytnout zaměstnancům rozsah práce stanovený dle týdenní pracovní doby. Takto podporovat zaměstnavatele lze až po dobu 6 měsíců a příspěvek sahá až do poloviny minimální mzdy, zbytek nároku mzdy pro zaměstnance doplácí zaměstnavatel (§117 zák. č. 435/2004, Sb.). Pro všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti platí, že jsou nenárokového charakteru a úřad práce vždy individuálně posuzuje podané žádosti dle stanovených kritérií pro daný rok (§118, §119 zák. č. 435/2004, Sb.).

Státní politika zaměstnanosti také využívá cílených programů k řešení zaměstnanosti v různém rozsahu. Programy lze dělit na základě zaměření na celostátní, které je nutné schválit vládou, a krajské, okresní a obecní, které se schvalují ministerstvem. Hlavním cílem je zvýšení uplatnitelnosti fyzických osob na trhu práce. Řadí se sem i programy podporující obnovu a technické zhodnocení hmotného investičního majetku zajišťující pracovní uplatnění pro osoby se zdravotním postižením. Důležitou roli zde hrají i mezinárodní programy, které jsou financovány v rámci strukturálních fondů Evropské unie (§120 zák. č. 435/2004, Sb.).

Spolupráce soukromých a státních institucí však naráží na mnohé překážky. Zaměstnavatelé uvádí, že druhou nejčastější spoluprací je nábor pracovní síly za účasti úřadu práce, ale také zároveň je to primární problém, který ztěžuje firmám nábor zaměstnanců. Hlavním důvodem je nedostatek kvalifikované pracovní síly. Firmy s úřadem práce spolupracují i v náboru osob z rizikových skupin a cizinců. Další problémy jsou v oblasti dotací na pracovní místo, zajištění rekvalifikačních kurzů pro zaměstnance a jiné (Winkler, Klímplová, 2010, str. 140, 146).

Druhá část státní politiky zaměstnanosti je **pasivní politika zaměstnanosti**, která tkví ve vytváření přijatelných sociálních podmínek pro nezaměstnané osoby. Tímto je snaha redukovat ekonomický a sociální dopad na nezaměstnaného jedince. Důležitým prvkem je pro uchazeče o zaměstnání zprostředkování zaměstnání a hmotné zabezpečení v době nezaměstnanosti (Brčák a kol, 2014, s. 147; mvcr.cz, online [cit. 2020-01-12]). Podstata nástrojů je převážně finančního charakteru například finanční podpora v nezaměstnanosti či v předčasném odchodu do starobního důchodu. Pro poskytnutí pomoci je nutné splňovat několik podmínek. Žádat o podporu v nezaměstnanosti může pouze osoba, která je evidovaná na úřadě práce a zároveň v posledních 24 kalendářních měsících byla v pracovněprávním vztahu či vykonávala



jinou činností, z které bylo hrazeno sociální pojištění alespoň 12 měsíců. Výše podpory se v průběhu vyplácení liší, a to dle podmínek pro vyplácení, které jsou uvedeny v Zákonu o zaměstnanosti. Suma, která se uchazeči o zaměstnání vyplácí, se vypočítává z jeho průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu. A zároveň částka příspěvku nesmí přesáhnout hranici 0,58 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí kvartál kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost. Výše maximálního příspěvku v roce 2019 byla 18.111,- Kč, nyní v roce 2020 je navýšena na 19.389,- Kč (§50 zák. č. 435/2004, Sb.; mesec.cz, online [cit. 2020-01-12]; mpsv.cz, online [cit. 2018-01-30]; Brčák a kol., 2014, s. 147).

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Charakteristika kraje

Jádro Jihočeského kraje tvoří jihočeská kotlina, která přináší vhodné podmínky pro zemědělství, rybářství a lesnictví. Na jižních a západních hranicích je kraj ohraničen horami se sousedícími zeměmi Rakouskem a Německem. Celková rozloha 10 058 km<sup>2</sup> tvoří 12,8 % z celé České republiky. Z uvedené výměry pokrývají 4 % vodní plochy a více jak jednu třetinu pokrývají zalesněné oblasti.

Jihočeský kraj k 1. 1. 2019 měl 642 133 obyvatel, z toho 317 268 mužů a 324 865 žen. I přesto, že počet obyvatel není nejnižší, má kraj nejnižší hustotu zalidnění ze všech krajů ČR s necelými 64 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>. Moderní trend žít ve městech stále zůstává - podíl lidí žijících ve městech 63,9 % (Statistický bulletin, online (cit. 2020-03-26)).

Hlavním zaměřením kraje jsou rekreační činnosti, ale je zde i v menší míře průmysl, který je soustředěn do českobudějovické aglomerace v okresech Tábor a Strakonice. Dominanci zde drží zpracovatelský průmysl, a to hlavně v odvětví výroby potravin a nápojů, dopravních prostředků, strojů a zařízení, textilní a oděvní výroby. Zemědělství je zaměřeno převážně na rostlinnou výrobu (obiloviny, olejnin, brambory). Živočišná produkce je zaměřena na chov skotu a prasat. Jihočeský kraj je také proslulý rybníkářstvím a tím spojeným chovem ryb, který dosahuje až 50 % produkce v celé ČR.

Největší zaměstnavatelé v Jihočeském kraji:

- Robert Bosch s.r.o. (České Budějovice)
- Nemocnice České Budějovice a.s.
- KOH-I-NOOR Hardtmuth a.s. (České Budějovice)
- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
- ČEZ a.s. – jaderná elektrárna Temelín (Písek)
- Jihostroj (Velešín)
- Thode Schwarz (Vimperk)
- DURA Automotive CZ k. s. (Blatná)
- Kovosvit MAS (Sezimovo Ústí)

- Vishay Electronic spol. s.r.o. (Blatná)
- Schneider Electric a.s. (Písek)
- TRW-DAS a.s. (Dačice)
- Jihočeské mlékárny a.s.
- ČZ Strakonice a.s.

Občanská vybavenost je zde průměrná. Jedním z faktorů je síť školských zařízení, která je složena z 321 mateřských škol, 260 základních škol, 89 středních škol (z toho 22 gymnázií) a 2 státních vysokých škol, 2 soukromých vysokých škol a jedné fakultě odnože Vysoké školy ekonomické Praha. Ohledně dopravy je v kraji vysoká hustota silničních sítí a neopomenutelná část je taktéž železniční doprava. Poštovní služby v tomto kraji jsou hustě pokryty. Až jedna třetina obcí má pobočku pošty, tzn. je více jak 230 pošt. Zdravotnická síť se skládá z 9 nemocnic a 8 odborných léčebných ústavů. Ambulantní péči zastřešuje 366 ordinací praktického lékaře pro dospělé, 17 ordinací dětského lékaře a 363 stomatologů. (Statistická ročenka Jihočeského kraje 2019, online, [cit. 2020-03-27]).

**Tabulka 1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo v Jihočeském kraji 2016-2018**

<b>Roky</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Počet obyvatel ve věku 15 a více let (tis.)</b>	<b>539,5</b>	<b>539,3</b>	<b>539,8</b>
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis.)	319,3	321,9	320,4
z toho muži	178,5	180,6	179,8
zaměstnaní	174,9	177,8	177,7
nezaměstnaní	3,6	2,8	2,2
z toho ženy	140,8	141,3	140,6
zaměstnané	135,6	137,1	138,2
nezaměstnané	5,2	4,3	2,4
Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (tis.)	220,2	217,4	219,5
z toho muži	85,5	83,4	84,7
z toho ženy	134,7	133,9	134,8

**Zdroj Český statistický úřad; vlastní zpracování**

V tabulce č. 1 je ekonomicky aktivní a neaktivní dělení obyvatelstva v letech 2016-2018. Data z roku 2019 nejsou k dispozici. Od roku 2016 do roku 2017 došlo mírnému nárůstu ekonomicky aktivních obyvatel o 2 600 osob, z čehož počet 2 100 osob bylo mužského pohlaví a 500 osob ženského pohlaví. Zaměstnanost jedinců se meziročně zvýšila téměř rovnoměrně u obou pohlaví, tím poklesla nezaměstnanost u

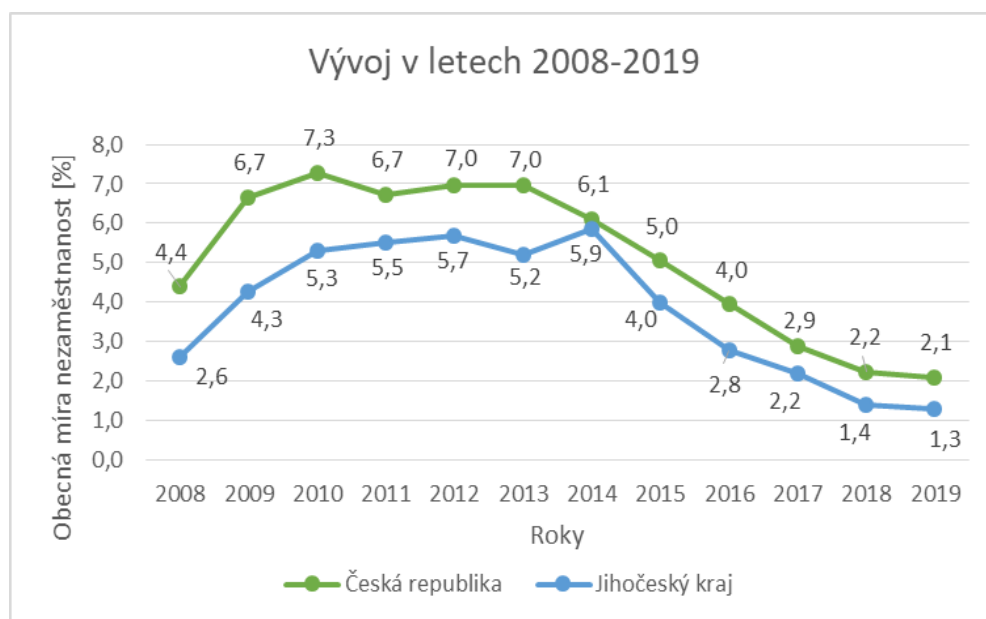
mužů o 800 jedinců a u žen o 900. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo k roku 2017 zaznamenalo taktéž mírný pokles o 2 800 osob. Důvod poklesu lze vysvětlit jako přesun jedinců do ekonomicky aktivních obyvatel po splnění podmínek či dospění starších osob do důchodového věku.

Od roku 2017 do roku 2018 byl zaznamenán pokles ekonomicky aktivních obyvatel o 1 500 osob a nárůst ekonomicky neaktivních obyvatel o 2 100 jedinců. Meziročně klesl celkový počet mužů o 800 jedinců, počet zaměstnaných mužů o 100 jedinců, ale počet nezaměstnaných se snížil o 400 osob. U celkového počtu žen došlo ke stejnému poklesu jako u mužů, naopak počet zaměstnaných se zvýšil o 1 110 osob a došlo tak ke snížení počtu nezaměstnaných ze 4 300 na 2 400 osob.

#### 4.2 Komparace vývoje nezaměstnanosti v ČR a v Jihočeském kraji v letech 2008-2019

Na grafu č. 6 je zachycen vývoj obecné míry nezaměstnanosti v komparaci Jihočeského kraje s celorepublikovým průměrem. Podrobná tabulka se všemi kraji je uvedena v příloze č 1.

**Graf 6 Průměrná obecná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a celorepublikový průměr v letech 2008-2019**



Zdroj Český statistický úřad; vlastní zpracování

V roce 2008 dosahovala průměrná roční obecná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji hodnoty 2,6 % a v celorepublikovém průměru byla 4,4 %. V tomto roce se již ve světě rozvinula finanční krize, která v České republice způsobila zpomalení hospodářského růstu na základě snížení zahraniční poptávky, zejména v automobilovém průmyslu. Projevy globální recese se v ČR umocnily v roce 2009. Jedním z negativních dopadů bylo zvýšení nezaměstnanosti v Jihočeském kraji o 1,6 p. b. a v celorepublikovém průměru došlo ke zvýšení o 2,3 p. b. Na pracovním trhu byl také zaznamenán výrazný pokles počtu volných pracovních míst.

Následující rok přinesl mírné ekonomické zlepšení a oživení ekonomických aktivit. Hrubý domácí produkt České republiky zaznamenal růst o 2,2 % a to na základě zvýšení zahraničního obchodu. I přes pozitivní vývoj ekonomiky nezaměstnanost mírně rostla. V Jihočeském kraji dosáhla míra nezaměstnanosti 5,3 % a došlo tak ze výšení o 1 p. b. V celorepublikovém průměru došlo ke zvýšení o 0,6 p. b. a míra nezaměstnanosti dosáhla 7,3 %. Hospodářská situace v roce 2011 lze vnímat jako pozitivní, i přesto že od třetího kvartálu opět docházelo ke zpomalování ekonomiky. Na základě silného oživení německé ekonomiky a mnoho dalších významných ekonomik EU se zvýšila v ČR průmyslová výroba. To vyvolalo snížení míry nezaměstnanosti v celorepublikovém průměru o 0,6 p. b. Jelikož v Jihočeském kraji není primárním zdrojem obživy obyvatelstva průmysl, ale činnosti spojené s rekreací, byl zaznamenán mírný nárůst míry nezaměstnanosti o 0,2 p. b.

V roce 2012 se v české ekonomice prodloužil sestupný trend započatý na konci roku 2011. Úsporná opatření vlády, zhoršení příjmové situace domácností či sílící napjatost na trhu práce se promítla do obav obyvatelstva z budoucnosti. Ochabující ekonomika zapříčinila nárůst míry nezaměstnanosti v celorepublikovém průměru 0,3 p. b. a v Jihočeském kraji o 0,2 p. b. Problémy s nalezením pracovního místa byly zaznamenány především u lidí s nižší kvalifikací.

Následující rok v důsledku strádající ekonomické aktivity došlo k poklesu hrubého domácího produktu o 0,9 %. Na konci čtvrtého čtvrtletí však bylo zaznamenáno zrychlení domácí ekonomiky a hospodářská recese se tak stala minulostí. Na trhu práce byl zaznamenán růst. Konkrétně v Jihočeském kraji se míra nezaměstnanosti snížila o 0,5 p. b., celorepublikový průměr zůstával na stejné hodnotě 7 %. V roce 2014 došlo v české ekonomice k růstu, který byl zapříčiněn primárně

výsledky průmyslu a sekundárně domácí poptávkou. Odrazem bylo optimističtější očekávání spotřebitelů. A příznivý vývoj zaměstnanosti a růst disponibilního důchodu. Celorepublikový průměr míry nezaměstnanosti se snížil o 0,8 p. b. na hodnotu 6,1 %. V Jihočeském kraji však docházelo k opačnému efektu. Míra nezaměstnanosti zde meziročně stoupla o 0,7 p. b. na hodnotu 5,9 %.

V roce 2015 navázala ekonomika na zdravé základy z předchozího roku a pokračoval růst. Na základě rostoucí poptávky firmy nepolevovaly v dynamice své produkce. Tento jev se promítl i na trh práce zvýšením pracovních příležitostí a zvýšením příjmů. V domácnostech se projevil silnější sklon ke spotřebě. V jihočeském kraji byl zaznamenán nejprudší pokles míry nezaměstnanosti za celé sledované období. Pokles dosáhl 1,9 p. b. a obecná míra nezaměstnanosti byla 4 %. Celorepublikový průměr se taktéž snížil, a to o 1,1 p. b. na hodnotu 5 %.

V roce 2016 byla zaznamenána sílíci zahraniční i domácí poptávka, která vedla k růstu domácí ekonomiky. V prostředí hospodářské prosperity po zbytek sledovaného období docházelo ke zvyšování zaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti klesla na 4 %, v Jihočeském kraji na 2,8 %. Ekonomika se přibližuje k hranici přirozené míry nezaměstnanosti, jenž dokládá nedostatek pracovních sil ve všech dělnických profesích. V tomto roce byl také zaznamenán růst mezd. Následující rok vývoj ekonomiky nabíral stále na síle. Vysoká ekonomická aktivita byla výhodná pro domácnosti, kterým profitovaly ze zrychleného mzdového vývoje. Zvyšující se produkce v oblasti průmyslu vyžadující rozšíření výroby a přijímání nových zaměstnanců. Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji klesla o 0,6 p. b. na hodnotu 2,8 %. Celorepublikový průměr klesl o 1,1 p. b. na hodnotu 2,9 %.

V roce 2018 česká ekonomika naplnila očekávání, že hospodářství vyčerpalo své možnosti. Hrubý domácí produkt vzrostl pouze o 3 %, v roce 2017 vzrostl o 4,4 %. Jedním z příčin je nedostatek pracovních sil a výrobních kapacit. Obecná míra nezaměstnanosti v porovnání s EU dosáhla nejnižších hodnot. Celorepublikový průměr byl 2,2 %, v Jihočeském kraji míra nezaměstnanosti byla 1,4 %. Nabídka volných pracovních míst v rámci ČR začala převyšovat počet nezaměstnaných.

Vývoj domácí ekonomiky byl v roce 2019 stabilizován kolem 2,5 %. Růst ekonomiky i nadále podporuje spotřeba domácností a export. Zaměstnanost stále stoupala, i když nižším tempem a míra nezaměstnanosti byla nadále snižována na

nejnižší hladinu míry za celé sledované období. Za celorepublikový průměr tvořila míra nezaměstnanosti 2,1 %, v Jihočeském kraji byla zjištěna hodnota 1,3 %. Převyšující počet volných pracovních míst k počtu nezaměstnaných i nadále působil tlak na růst mzdy. Česká republika v porovnání s Evropskou unií měla nejnižší míru nezaměstnanosti.

### **4.3 Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v 2008-2019**

#### **4.3.1 Vývoj volných pracovních míst a celkové nezaměstnanosti**

Na grafu č. 7 je vývoj počtu evidovaných na ÚP a počtu volných pracovních míst v Jihočeském kraji ve sledovaném období. Výchozí tabulka se všemi údaji je uvedena v příloze č. 2. Vývoj v kraji je spjat s ekonomickým cyklem a vyrovnáním se po finanční krizi, která je blíže specifikována v předchozí kapitole.

Jak je zřejmé z grafu č. 7, v roce 2008 byl relativně nízký počet nezaměstnaných osob celkem 17 505. Z toho větší část zaujímaly ženy s počtem 9 265, mužů bylo evidováno 8 240. Celkový počet volných pracovních míst byl roven 4 188 a počet uchazečů evidovaných na ÚP na jedno volné pracovní místo byl 4,18. V následujícím roce, kdy se u nás již začala projevovat ekonomická krize, došlo k razantnímu snížení volných míst o 2 672 a počet uchazečů na jedno pracovní místo byl 18,16. Počet nezaměstnaných osob tak stoupl o 10 025 jedinců. Z toho u ženské nezaměstnanosti byl zaznamenán menší nárůst (4 413 osob) než u mužů (5 612 osob). V tomto roce došlo ke změně, a to, že počet evidovaných mužů přesáhl o 174 uchazečů více než počet evidovaných žen.

V roce 2010 se počet nezaměstnaných stále zvyšoval, a to až na 29 545 osob. Z toho byl opět větší nárůst u mužského pohlaví (1 579 mužů). U žen byl nárůst mírný, konkrétně o 436 osob. Rozdíl mezi muži a ženami byl 1 370 osob a je to největší zaznamenaný rozdíl ve sledovaném období. Vývoj počtu volných míst měl rostoucí tendenci. Nárůst byl o 334 volných míst a počet osob na jedno místo se tak snížil na 15,97. I v následujícím roce pokračovala rostoucí tendence volných pracovních míst. Došlo ke zvýšení o 223 míst (12,76 počet osob/ 1 volné místo). Počet nezaměstnaných se snížil o 3 095 osob (z toho ženy 980, z toho muži 2 115).

V roce 2012 byla zaznamenána rostoucí tendence počtu nezaměstnaných osob o 2 317 jedinců (z toho ženy 992 a muži 1 325) a naopak u počtu volných pracovních míst došlo k mírnému nárůstu na celkový počet 2 450 (11,74 osob na 1 volné prac. místo). V roce 2013 byla stále rostoucí tendence u zvyšování počtu nezaměstnaných na celkový počet 31 551 osob. Počet nezaměstnaných žen se zvýšil o 1 313 a počet mužů o 1 471 osob. V tomto roce došlo k poklesu o 112 volných pracovních míst a počet osob na volné pracovní místo se zvýšil na 13,49.

Od roku 2014, kdy česká ekonomika opět začala prosperovat, byl vývoj počtu nezaměstnaných osob klesající a naopak počet volných míst mě růstovou tendenci. V roce 2014 došlo k razantnímu poklesu nezaměstnaných osob, a to o 3 906 jedinců, z čehož 1 718 žen a 2 188 mužů. Počet volných míst se pak navýšil o 1 293 a snížil se počet osob na jedno pracovní místo na 7,61. V roce 2015 poklesl počet nezaměstnaných o 5 069 osob na celkový počet 22 576. Nezaměstnanost žen se snížila o 2 450 žen a nezaměstnanost mužů o 2 619 osob. Počet volných pracovních míst se zvýšil na 6 867 a počet osob na jedno pracovní místo byl 3,29.

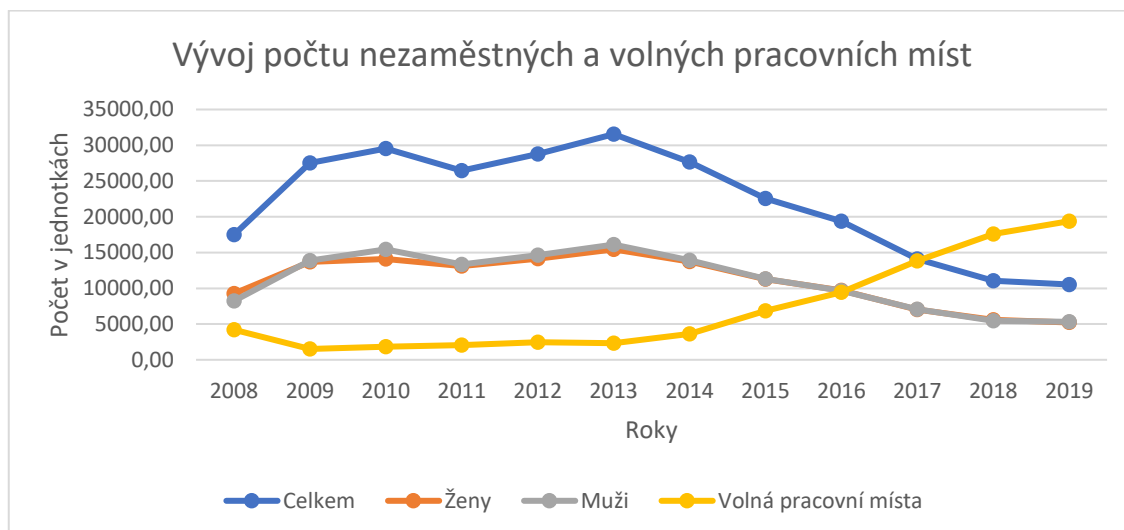
V roce 2016 poklesl počet nezaměstnaných o 3 191 osob (z toho 1 550 žen a 1 641 mužů). Počet volných pracovních míst se navýšil na 9 458. Počet uchazečů na jedno volné místo byl tak 2,05. Následující rok byl zaznamenán největší pokles za sledované období, a to o celkem 5 273 osob. Počet žen se snížil o 2 686 osob a počet mužů o 2 587. V tomto roce bylo více nezaměstnaných žen než mužů, a to konkrétně o 42 jedinců. I nárůst volných pracovních míst zaznamenal nejvyšší nárůst (4 375 míst). Jedno volné pracovní místo tak téměř odpovídalo jednomu uchazeči v evidenci ÚP, výsledek byl tedy 1,02.

V roce 2018 pokles nezaměstnaných osob byl o 3 052 jedinců (z toho 1 432 žen a 1 620 mužů). Počet volných pracovních míst neustále rostl, ačkoliv nižším tempem. Došlo ke zvýšení o 3 742 volných míst a 0,63 osob bylo na 1 pracovní místo. Rok 2019 byl ohledně výsledků nejpozitivnějším v daném sledovaném období. Tempo poklesu nezaměstnaných osob se velice zpomalilo. Důvod byl, že již nastala situace nedostatku pracovních sil na trhu práce. Ačkoliv bylo stále 10 537 osob evidovaných na ÚP, neznamená to, že volná pracovní místa byla pro tyto osoby vhodná. Na ÚP bylo celkem evidována 5 224 žen a 5 313 mužů. Počet volných pracovních míst



dosahoval rekordních 19 385 míst. Počet osob na jedno volné pracovní místo pak byl 0,54.

**Graf 7 Vývoj počtu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst v Jihočeském kraji v letech 2008-2019**



**Zdroj Český statistický úřad; vlastní zpracování**

#### 4.3.2 Vývoj počtu nezaměstnaných dle vzdělanostní sktruktury

V příloze č. 3 a č. 4 jsou podrobné tabulky vztahující se k danému tématu. V roce 2008, jak již bylo výše zmíněno, bylo celkem 17 505 osob evidovaných na ÚP jako nezaměstnané. Nejčtenějším dosaženým vzděláním bylo vyučení bez maturity. Celkový počet s tímto vzděláním dosahoval 7 124 osob (z toho 3 332 žen). Druhým nejčtenějším vzděláním je základní s počtem osob 4 529 (z toho 2 509 žen). Následovala střední odborné vzdělání s maturitou, které mělo 2 864 osob (z toho 1 791 žen). Ostatní vzdělání nepřekročila počet 1 000 osob. Střední vzdělání bez maturity mělo 557 osob (z toho 352 žen), vyučení s maturitou dosáhlo 880 evidovaných osob (z toho 429 žen). Dále střední vzdělání s maturitou mělo 457 osob (z toho 295 žen). Vyšší odborné vzdělání dosáhlo 170 uchazečů (z toho 93 žen) a vysokoškolské vzdělání mělo 859 osob (z toho 428 žen). Bez vzdělání či neúplné základní vzdělání mělo 65 evidovaných osob (z toho 36 žen).

Do roku 2010 byl trend nezaměstnanosti rostoucí, z čehož největší nárůst byl zaznamenán u vzdělání s výučním listem. Zde počet nezaměstnaných narostl o 5 874 osob (z toho 1 804 žen), je tedy vidět, že více mužů než žen ztratilo své zaměstnání.

Druhou skupinou, ve které byl zaznamenán velký nárůst, byli lidé se základním vzděláním. Zde došlo k nárůstu o 2 417 osob (z toho 1 074 žen). Finanční krize a následné zvyšování nezaměstnanosti nejvíce ovlivnilo osoby s nižší kvalifikací. Nelze však říci, že osob s vyšší kvalifikací se nezaměstnanost téměř nedotkla. Například u vysokoškolsky vzdělaných osob byl nárůst o 603 jedinců (z toho 332 žen). Následující rok 2011 došlo ke zmírnění nezaměstnanosti a trend byl mírně klesající. Největší zájem byl o osoby s výučním listem. Zde byl pokles téměř o 2 000 osob, přesněji o 1 931 osob (z toho 467 žen). Zájem však byl i o osoby se středním odborným vzděláním s maturitou, kde byl pokles o 481 osob (z toho 230 žen).

V roce 2012 a 2013 došlo opět k nárůstu nezaměstnanosti. Největší nárůst byl zaznamenán u osob s nižší kvalifikací. U osob s výučním listem byl nárůst o 2 565 osob (z toho 960 žen) a osob se základním vzděláním o 1 347 (z toho 534 žen). Nárůst však byl zaznamenán i u osob se středním odborným vzděláním s maturitou, kde bylo evidováno na ÚP o 1 139 osob více (z toho 709 žen). I přes celkovou rostoucí tendenci nezaměstnanosti, byl vývoj osob se středním vzděláním bez maturity klesající, a to o 293 osob (z toho 161 žen). Zájem byl také o osoby s vyučením bez maturity. Zde byl pokles o 156 osob (z toho 71 žen).

Od roku 2014 měla křivka nezaměstnanosti negativní sklon. K největšímu poklesu došlo roku 2017. Následující roky bylo tempo poklesu nízké. Lidí se základním vzděláním evidováni na ÚP ubylo o 5 423 osob (z toho 2 552 žen) a celkový počet tak dosáhl 2 502 osob (z toho 1 377 žen). U uchazečů o zaměstnání pouze s výučním listem byl zaznamenán rekordní pokles, a to celkem o 9 407 osob (z toho 1 752 žen) a počet evidovaných ke konci roku 2019 činil 4 225 jedinců (z toho 1 752 žen). Osoby se středním vzděláním bez maturity poklesly celkem o 283 jedinců (z toho 176 žen) na celkový počet 292 uchazečů (z toho 161 žen). Vyučení s maturitou mělo v roce 2019 pouze 504 uchazečů o zaměstnání (z toho 230 žen). Pokles byl v posledních pěti letech o 666 osob (z toho 362 žen). Vzdělání na střední škole s maturitou mělo 259 osob (z toho 161 žen) posledním sledovaném roce, pokles tak činil 379 osob (z toho 240 žen).

Osoby se středním odborným vzděláním s maturitou zaznamenaly taktéž velký pokles, a to o 3 617 osob (z toho 2 268 žen). Celkový počet tak činil 1 646 osob (z toho 932 žen). Jedinci s vyšším odborným vzděláním měli mírný pokles během posledních

pěti let na celkový počet 96 evidovaných osob (z toho 66 žen), stav se tak od roku 2014 snížil o 269 osob (z toho 193 žen). U vysokoškolsky vzdělaných lidí došlo k poklesu o 1 147 osob (z toho 633 žen). Celkový počet evidovaných ke konci rok 2019 dosahoval 777 jedinců (z toho 427 žen). Pouze u osob bez vzdělání či neúplného vzdělání docházelo v době snižování nezaměstnanosti k nárůstu. Za sledované období od roku 2014 přibylo 177 nových uchazečů o zaměstnání (z toho 118 žen).

#### 4.3.3 Vývoj počtu nezaměstnaných dle věkové struktury (15-24 let)

V příloze č. 3 a č. 4 jsou podrobné tabulky se všemi věkovými kategoriemi a údaje k zastoupení ženského pohlaví. V grafu č. 8 je zachycen vývoj celkového počtu evidovaných od 15-24 let. Graf slouží pro rychlou orientaci.

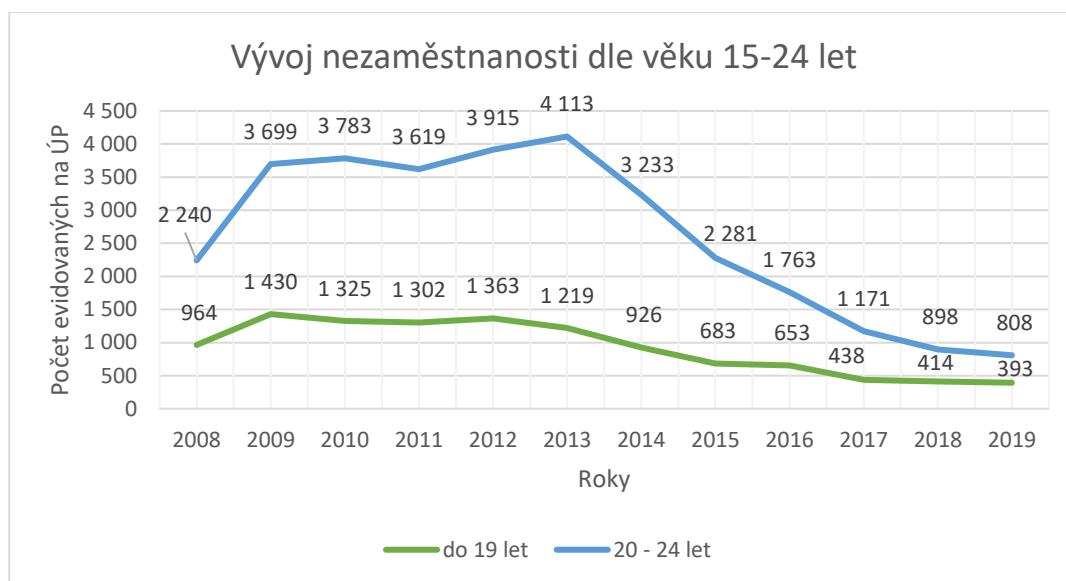
V roce 2008 patřila věková skupina evidovaných do 19 let k té méně zastoupené, a to konkrétně s 964 osobami (z toho 445 žen). Naopak věková kategorie 20-24 let patřila mezi skupiny, které byly nejčetněji zastoupeny. Počet osob byl 2 240 (z toho 957 žen). V roce 2009 došlo k nárůstu počtu evidovaných u všech věkových kategorií, ale největší nárůst evidovaných zaznamenala právě věková skupina 20-24 let o 1 459 osob (z toho 675 žen). V druhé sledované skupině došlo k nárůstu o 466 osob (z toho 174 žen). Následující rok se tempo růstu razantně zpomalilo. Nárůst nezaměstnaných byl 84 osob (z toho 46 žen) u starší věkové skupiny. Naopak u věkové skupiny do 19 let byl zaznamenán pokles o 105 uchazečů (z toho 22 žen).

V roce 2011 byl ve všech skupinách zaznamenán úbytek nezaměstnaných na ÚP. U věkové skupiny do 19 let byl pokles nižší, než tomu bylo předchozí rok. Celkem tak ubylo 23 osob (z toho 9 žen) a celkový počet evidovaných tak dosahoval 1 302 jedinců (z toho 606 ženy). Ve věkové skupině 20-24 byl úbytek o 164 osob (z toho pouze 18 žen) a celkový počet dosahoval 3 619 osob (z toho 1 660 žen). V roce 2012 došlo k mírnému nárůstu počtu evidovaných, a to konkrétně ve skupině do 19 let o 61 osob (z toho 30 žen) a v druhé skupině o 296 jedinců (z toho 63 žen).

Již v roce 2013 započal klesající trend počtu nezaměstnaných ve věkové kategorii do 19 let. Největší úbytek byl zaznamenán v roce 2014, kdy došlo ke snížení o 293 osob (z toho 136 žen). Celkový úbytek za sedmileté období se rovnal 970 osob (z toho 456 žen). Konečný stav v roce 2019 činil 393 osob (z toho 180 žen). U věkové kategorie 20-24 let se v roce 2013 počet evidovaných mírně navýšil o 198 jedinců

(z toho 67 žen). Úbytek počtu nezaměstnaných započal až v roce 2014 a negativní sklon křivky pokračoval až do roku 2019. Nejstrmější pokles byl zaznamenán v roce 2015 s počtem 952 osob (z toho 420 žen). Celkově do konce roku 2019 ubylo 3 305 nezaměstnaných (z toho 1 406 žen) na počet 808 uchazečů.

**Graf 8 Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2008-2019 dle věkové struktury 15-24 let**



Zdroj Český statistický úřad; vlastní zpracování

#### 4.3.4 Vývoj počtu nezaměstnaných dle délky evidence

V příloze č. 3 a č. 4 jsou podrobné tabulky vztahující se k danému tématu. V roce 2008 převažovala krátkodobá nezaměstnanost nad dlouhodobou. Nezaměstnanost do 3 měsíců byla evidována u 8 214 jedinců (z toho 3 771 žen). V rozmezí od 3 do 6 měsíců evidence na ÚP bylo evidováno 3 683 osob (z toho 2 080 žen), v intervalu od 6 do 9 měsíců bylo evidováno 1 389 jedinců (z toho 844 žen). A v intervalu 9-12 měsíců bylo evidováno 882 osob (z toho 502 žen). V dlouhodobé nezaměstnanosti od jednoho roka do dvou let bylo evidováno 1 427 osob (z toho 909 žen) a nad dva roky bylo evidováno 1 910 uchazečů (z toho 1 159 žen).

V následujícím roce došlo k navýšení počtu téměř ve všech skupinách. Jedinou výjimku tvořili uchazeči evidováni více jak 24 měsíců, zde počet poklesl o 52 osob (z toho 9 žen). Největší nárůst nezaměstnaných byl zaznamenán ve skupinách do půl roka evidence na ÚP. V délce do 3 měsíců přibýlo 2 759 uchazečů (z toho 803 žen),

v rozmezí od 3 do 6 měsíců byl nárůst o 2 610 osob (z toho 1 187 žen). Nema­lý nárůst však byl i v ostatních skupinách. V intervalu evidence od 6 do 9 měsíců přibylo 1 966 jedinců (z toho 974 žen), v délce evidence 9 až 12 měsíců přibylo 1 543 osob (z toho 796 žen). V dlouhodobé nezaměstnanosti nad jeden rok do 24 měsíců přibylo 1 199 osob (z toho 662 žen).

V roce 2010 došlo i přes snižování nezaměstnanosti k vysokému nárůstu ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných nad 1 rok o 1 612 osob (z toho 780 žen) a nad 2 roky byl nárůst o 797 jedinců (z toho 475 žen). Nárůst byl také zaznamenán u skupiny evidované do 3 měsíců na ÚP, a to o 1 699 uchazečů (z toho 255 žen). Naopak pokles byl zaznamenán u skupin, které snižovaly počty i následující rok. Za dva roky tak ubylo evidovaných o 1 359 osob (z toho ženy 571 žen) v délce evidence od 3 do 6 měsíců, dále o 971 evidovaných (z toho 492 žen) v délce 6-9 měsíců. Poslední skupinu tvoří interval 9-12 měsíců, kde byl úbytek uchazečů o zaměstnání o 912 (z toho 454 žen). V roce 2011 i zbylé skupiny začaly klesat. V nezaměstnanosti do 3 měsíců ubylo 2 619 osob (z toho 804 žen), dlouhodobá nezaměstnanost nad jeden rok klesla o 476 uchazečů (z toho 270 žen). Avšak nezaměstnanost nad 2 roky se rozšířila o dalších 1 049 jedinců (z toho 537 žen).

V roce 2012 došlo k mírnému nárůstu počtu nezaměstnaných ve všech skupinách s výjimkou délky nezaměstnanosti nad 12 měsíců, zde byl pokles o 88 osob (z toho 34 žen). V ostatních skupinách došlo v průměru k nárůstu 500 osob (z toho cca 255 žen). Ve skupině s délkou nezaměstnanosti v intervalu 6-9 měsíců byl nárůst menší a to o 324 osob (z toho 148 žen). I v roce 2013 přerývala rostoucí tendence, která se nejvíce projevila v dlouhodobé nezaměstnanosti. V délce evidence nad 1 rok přibylo 1 254 osob (z toho 568 žen) a v délce evidence nad dva roky přibylo 914 uchazečů (z toho 460 žen). O 435 evidovaných (z toho 162 žen) se rozšířila skupina nezaměstnaných v intervalu 9-12 měsíců a o 258 osob (z toho 123 žen) přibylo nově evidovaných v délce 6-9 měsíců. Nezaměstnanost od 3-6 měsíců zaznamenala přírůstek pouze 173 osob (z toho 80 žen). Naopak klesající trend byl zaznamenán u krátkodobé nezaměstnanosti do 3 měsíců, zde ubylo o 250 uchazečů (z toho 80 žen).

Od roku 2014 byl vývoj délky nezaměstnanosti klesající a pozitivním jevem bylo, že rapidně klesla dlouhodobá nezaměstnanost. Za období šesti sledovaných let klesla nezaměstnanost nad jeden rok o 4 318 osob (z toho 2 666 žen) a nezaměstnanost

nad dva roky klesla o 4 519 uchazečů (z toho 2 599 žen). Celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v délce evidence více jak jeden rok byl 610 (z toho 349 žen) a evidence od 2 let výše byla zaznamenána u 629 osob (z toho 347 žen). U evidence na ÚP, která byla kratší jak jeden rok, došlo k úbytku 4 446 osob (z toho 1 456 žen) a celkový počet ke konci roku čítal 5 854 jedinců (z toho 2 524 žen). Evidence v rozmezí 3-6 měsíc poklesla o 3 546 osob (z toho 1 183 žen) a konečný počet se ustálil na 2 103 uchazečích (z toho 1 183 žen). O 2 133 jedinců (z toho 1 099 žen) poklesla délka evidence u intervalu 6-9 měsíců a konečný stav byl 833 evidovaných (z toho 298 žen). Poslední skupinou jsou osoby s délkou evidence od 9 do 12 měsíců, kde byl zaznamenán úbytek o 2 052 jedinců (z toho 959 žen) a ke konci roku 2019 bylo evidováno 610 osob (z toho 323 žen).

#### 4.4 Dotazníkové šetření

V rámci analýzy bylo provedeno dotazníkové šetření v Jihočeském kraji se zaměřením na mladé lidi ve věku 15-24 let a nalezení možných příčin nezaměstnanosti. Průzkum probíhal od 1. 11. 2019 do 31. 12. 2019. Dotazník byl zformován v elektronické podobě a distribuce k cílovým skupinám byla zajištěna pomocí sociálních sítí v daném kraji. Celkově se do průzkumu zapojilo 243 respondentů.

Vyplňován byl jeden typ dotazníku s 16 otázkami, které jsou rozděleny na identifikační a konkrétní otázky. Mezi identifikační otázky patří otázka č. 1 až č. 6. Konkrétní otázky jsou formulovány v otázce č. 7 až č. 16. Otázky jsou dále děleny dle typu odpovědi na otázky uzavřené, v kterých jsou zahrnuty alternativní (č. 1, č. 2, č. 15 č. 16) selektivní (č. 3, č. 4 č. 6, č. 9, č. 10, č. 14), vícehodnotové otázky (č. 5, č. 12), a baterie otázek (č. 7, č. 8, č. 11). Odpověď byla stanovená jako povinná u všech otázek. Detailní znění je v příloze č. 5 Dotazník.

Vyhodnocení dotazníku je učiněno za pomoci tabulek a výsečových grafů. Výsečové grafy prezentující relativní četnosti jednotlivých variant proměnné, kdy jednotlivé relativní četnosti jsou úměrně reprezentovány plochami příslušných kruhových výsečí. U výsečových grafů jsou vždy legendy v pravé části grafu a jednotlivé hodnoty ploch jsou uvedeny v pořadí 1. relativní četnost, 2. absolutní četnost.

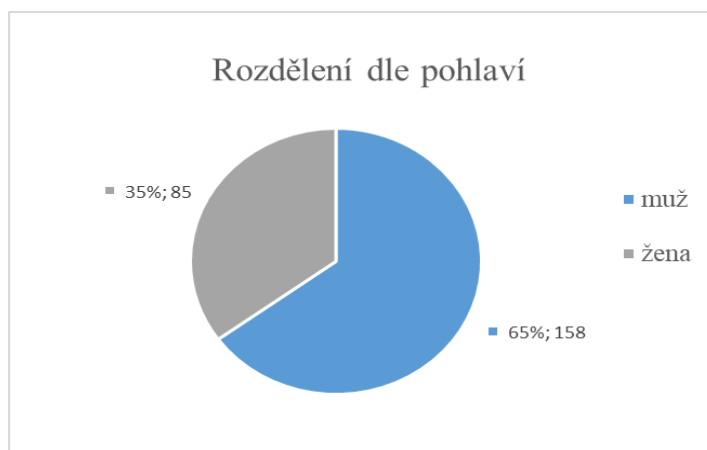
Tabulky jsou ve dvojím provedení. Společná struktura je následující: v řádku „vybrané skupiny“ jsou uvedeny skupiny/skupina, ke které se vztahuje daná tabulka. Dále v řádku „jednotky“, je „počet“ znázorňující absolutní četnosti a „%“ znázorňující relativní četnosti vyjádřené v procentech. V prvním sloupci bez podbarvené části jsou uvedeny proměnné. Rozdílnost tabulky použité u bateriových otázek č. 7 a č. 8 je přidání jednoho řádku „odpovědi“, kde jsou zachyceny alternativní odpovědi. Relativní četnost je vždy počítána k uvedené skupině, nikoli k celku všech respondentů, nejsou-li počítáni všichni respondenti. Vyhodnocení otázek je stejné, pokud není u dané otázky uvedeno jinak.

#### 4.4.1 Otázka č. 1 – Pohlaví

Znění otázky č. 1 je „Uveďte pohlaví“. Tato otázka má pouze 2 varianty, z čehož lze vybrat právě jednu – muž nebo žena.

Jak lze z níže uvedeného výsečového grafu č. zjistit, celkem se zúčastnilo 243 respondentů dotazníkového šetření. Je patrné, že do průzkumu se zapojilo o 73 mužů více než žen, tedy celkem 158 mužů (65 %) a 85 žen, které tvoří 35 % z celkového počtu dotazovaných.

**Graf 9 Rozdělení respondentů dle pohlaví**



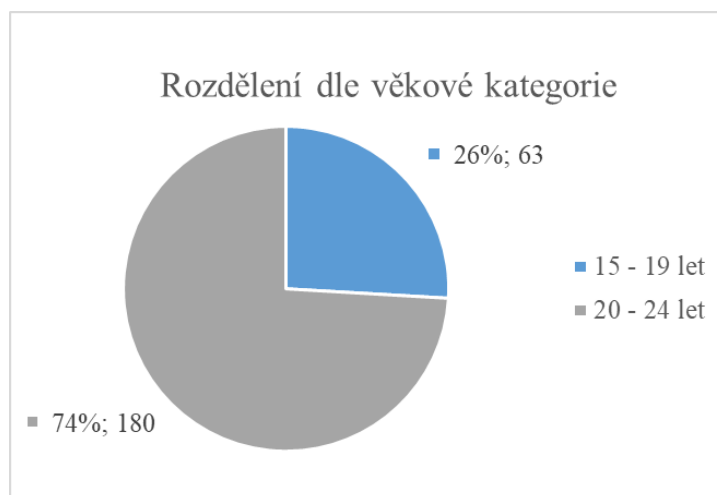
**Zdroj** Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

#### 4.4.2 Otázka č. 2 – Věková kategorie

Znění otázky č. 2 je „*Váš věk*“. Tato otázka má pouze 2 varianty, z čehož lze vybrat právě jednu odpověď. Byly vytvořeny 2 věkové skupiny 15-19 let a 20-24 let. První část je zaměřena na celkové zastoupení ve věkových kategoriích. V druhé části vyhodnocení je zjišťováno zastoupení jednotlivých pohlaví v daných věkových kategoriích.

Z grafu č. 10 je patrné, že více zastoupenou skupinou byli respondenti z věkové kategorie 20-24 let, jejichž celkový počet byl 180 respondentů (74 %), tedy o 117 více než respondentů z věkové kategorie 15-19 let. Počet respondentů z mladší věkové kategorie byl 63 respondentů (26 %).

**Graf 10 Rozdělení respondentů dle věkových kategorií**



**Zdroj** Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V tabulce č. 2 je zjišťováno zastoupení pohlaví v jednotlivých kategoriích. Je patrné, že rozdělení obou pohlaví do věkových skupin je procentuálně podobné, jen s drobným rozdílem.

**Tabulka 2 Zastoupení jednotlivých pohlaví ve věkových kategoriích**

vybrané skupiny	muž		žena	
	počet	%	počet	%
15 - 19 let	42	26,6	21	24,7
20 - 24 let	116	73,4	64	75,3

**Zdroj** Dotazníkové šetření, vlastní zpracování



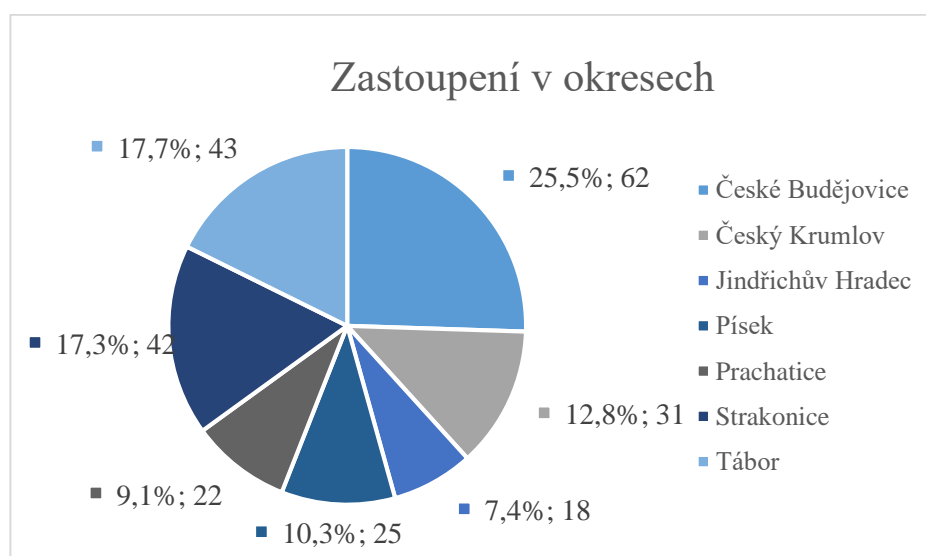
U mužského pohlaví se zúčastnilo průzkumu více respondentů ve věkové kategorii 15-19 let (26,6 %), a u pohlaví ženského se zúčastnilo více žen z vyšší věkové kategorie (75,3 %).

#### 4.4.3 Otázka č. 3 - Okres evidence na ÚP

Znění otázky č. 3 je „Uveďte okres úřadu práce, na kterém jste evidován“. Tato otázka má 7 variant, které odpovídají počtu okresů v Jihočeském kraji, a lze vybrat právě jednu odpověď. Otázka je vyhodnocena dle zastoupení všech respondentů, věkových skupin a zastoupení ženského pohlaví.

V grafu č. 11 je znázorněn počet odpovídajících respondentů v jednotlivých okresech Jihočeského kraje. Nejvíce získaných respondentů s počtem 62 (25,5 %) bylo v okrese České Budějovice, následoval okres Tábor s 43 respondenty (17,7 %) a Strakonice s počtem 42 (17,3 %). V okrese Český Krumlov odpovědělo 31 respondentů (12,8 %), v okrese Písek 25 osob (10,3 %), v okrese Prachatice 22 jedinců (9,1 %) a nejnižší počet 18 respondentů (7,4 %) byl získán z okresu Jindřichova Hradce.

**Graf 11 Účast respondentů z jednotlivých okresů Jihočeského kraje**



**Zdroj** Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

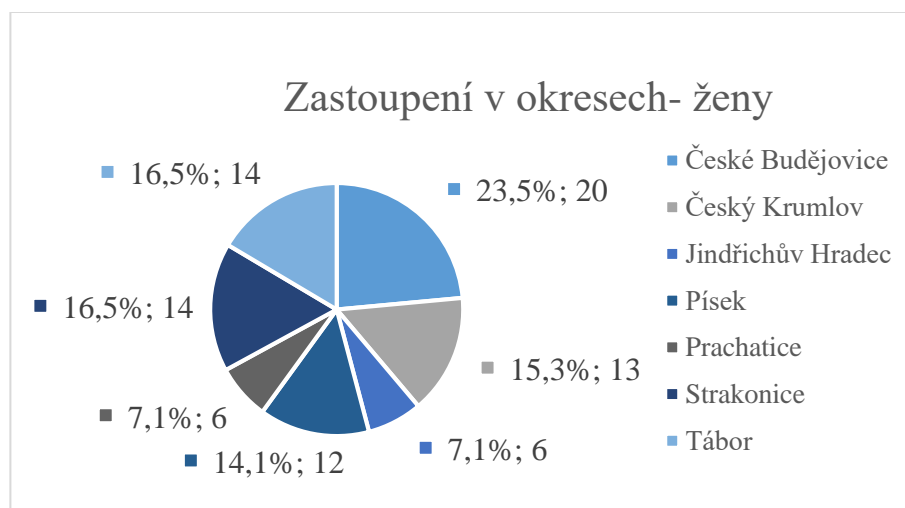
Počet získaných respondentů je úzce spojen s velikostí daného okresu a jeho celkového množství evidovaných mladých lidí, viz příloha č. 6. V tabulce je znázorněno množství mladých lidí, kteří byli evidováni na úřadech práce v Jihočeském

kraji v době prováděného průzkumu. Lze říci, že počet získaných respondentů z jednotlivých okresů je odpovídající počtu evidovaných nezaměstnaných v okresech. V žádném okresu nedošlo k markantnímu rozdílu, to znamená, že počet respondentů není neúměrně nízký/vysoký vzhledem k celkovému zastoupení nezaměstnaných mladých lidí v daném okrese. V porovnání s celkovým množstvím nezaměstnaných odpovědělo na průzkum 20,8 % osob z cílové skupiny.

Lze také konstatovat, že podíl jedinců ve věkové kategorii 15-19 let tvoří 1/3 z celkového počtu nezaměstnanosti mladých lidí. Až na výjimku v okresech Strakonice a Písek, kdy tato skupina tvoří více jak 40 % podílu nezaměstnaných osob. Příloha č. 6 není detailně rozebírána, slouží pouze jako podpůrný materiál.

V grafu č. 12 je znázorněno zastoupení ženského pohlaví v jednotlivých okresech. V okrese České Budějovice odpovědělo 20 respondentek (23,5 %) a v okrese Jindřichův Hradec byl počet respondentek 6 (7,1%). V okrese Český Krumlov odpovědělo 13 žen (15,3 %). V okrese Tábor a Strakonice se zúčastnilo průzkumu 14 respondentek (16,5 %). V okrese Písek se zúčastnilo 12 žen (14,1 %) a v okrese Prachatice se zúčastnilo zbylých 6 respondentek (7,1 %).

**Graf 12 Účast respondentů z jednotlivých okresů Jihočeského kraje -ženy**



**Zdroj Dotazníkové šetření, vlastní zpracování**

V tabulce č. 3. jsou respondenti rozděleni do dvou věkových kategorií (15-19 let, 20-24 let) a je zde uvedena jejich relativní četnost v dané skupině. V okrese Jindřichův Hradec byl počet získaných respondentů ve věkových kategoriích vyrovnaný, to znamená celkem 9 respondentů v každé skupině. K tomuto jevu došlo

pouze jedinkrát. Ohledně mladší věkové skupiny byla relativní četnost v kategorii 14,3 %, u vyšší věkové kategorie byla 5 %.

Nejméně respondentů s počtem 4 bylo získáno ve věkové skupině 15-19 let v okrese Písek (16 %). Vyšší věková kategorie v tomto okrese získala 21 osob (84 %). V okrese Strakonice odpovědělo 6 jedinců z mladší věkové skupiny (14,3 %). Zastoupení věkové kategorie 20-24 let bylo v daném okrese 36 respondentů (85,7 %).

V okrese Prachatice se průzkumu z mladší věkové skupiny zúčastnilo pouze 7 respondentů (31,8 %) a z věkové kategorie 20-24 let se zúčastnilo 15 respondentů (68,2 %). Nejvíce účastníků z věkové skupiny 15-19 let bylo získáno v okrese České Budějovice (14) s podílem 22,6 %. Z vyšší věkové kategorie se zúčastnilo 48 respondentů (77,4 %).

V okrese Tábor odpovědělo celkem 12 respondentů (27,9 %) z věkové kategorie 15-19 let. Ve vyšší věkové skupině odpovědělo 31 respondentů (72,1 %). Jako poslední je okres Český Krumlov, ve kterém se z mladší věkové skupiny zúčastnilo 11 osob (35,5 %) a z věkové kategorie 20-24 let odpovědělo 20 jedinců (64,5 %).

**Tabulka 3 Účast respondentů dle věkové kategorie z jednotlivých okresů Jihočeského kraje**

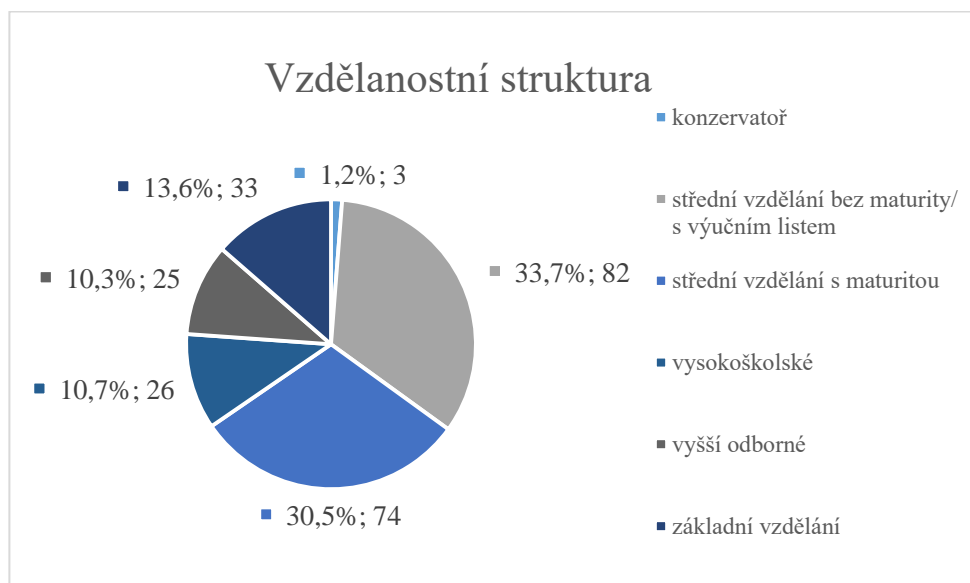
věková kategorie	15 - 19 let		20 - 24 let	
	počet	%	počet	%
České Budějovice	14	22,6	48	77,4
Český Krumlov	11	35,5	20	64,5
Jindřichův Hradec	9	50,0	9	50,0
Písek	4	16,0	21	84,0
Prachatice	7	31,8	15	68,2
Strakonice	6	14,3	36	85,7
Tábor	12	27,9	31	72,1

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

#### 4.4.4 Otázka č. 4 - Vzdělání

Znění otázky č. 4 je „*Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání*“. Tato otázka má 6 variant odpovídající stupňům vzdělání v ČR. Vyhodnocení je dle zastoupení všech respondentů, zastoupení ženského pohlaví a zastoupení v jednotlivých okresech.

**Graf 13** Vzdelanostní struktura respondentů

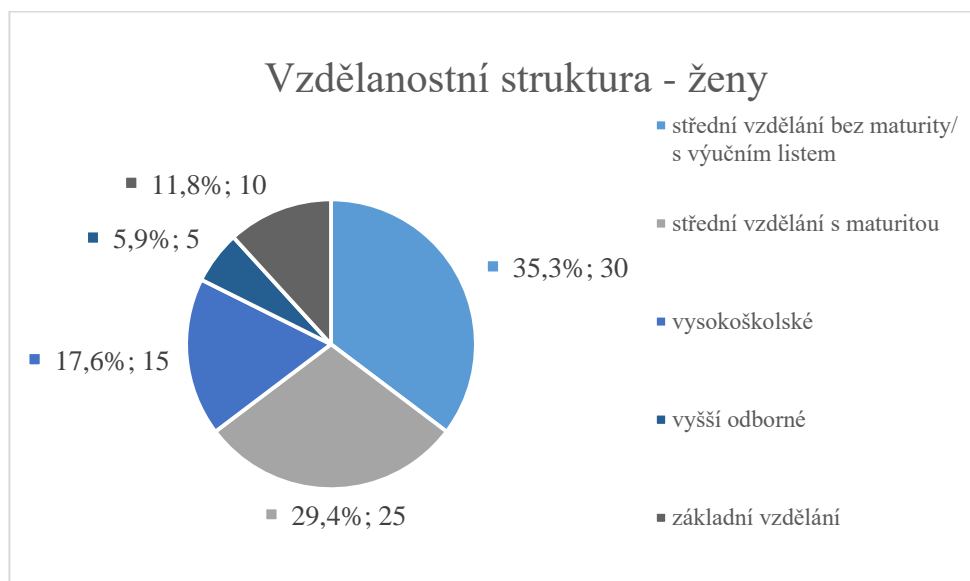


**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Na grafu č. 13 je zachyceno nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou osoby se středním vzděláním bez maturity nebo s výučním listem, jejichž počet je 82 a tvoří podíl 33,7 % z celku. Druhou skupinou s vyšší četností jsou osoby se středním vzděláním zakončeném maturitou, kdy počet respondentů je 74 a tvoří podíl 30,5 %. Neméně zastoupenou skupinou se základním vzděláním tvoří 33 respondentů (13,6 %). Osoby s vysokoškolským vzděláním, kde se zúčastnilo 26 respondentů, tvoří podíl 10,7 % a osoby s vyšším odborným vzděláním (25 respondentů) tvoří 10,3 %. Nejmenší skupinou respondentů jsou osoby se vzděláním absolvovaným na konzervatoři. V této vzdělanostní kategorii odpověděli 3 respondenti (1,2 %).

Na grafu č. 14 je zachyceno nejvyšší dosažené vzdělání žen. Nejčetnější skupinou je střední vzdělání bez maturity / s výučním listem, kde odpovědělo celkem 30 respondentek (35,3 %). Druhou nejvíce zastoupenou skupinou je získané středoškolské vzdělání s maturitou s počtem 25 žen a podílem 29,4 %. Vysokoškolské studium označilo celkem 15 osob (17,6 %). Základní vzdělání u žen dosáhlo 10 respondentek (11,8 %) a vyššího odborného vzdělání dosáhlo pouze 5 žen (5,9 %). Žádná z odpovídajících žen nemá vystudovanou konzervatoř.

**Graf 14** Vzdelanostní struktura respondentů -ženy



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V komparaci s celkovými výsledky lze říci, že do průzkumu se zapojilo více žen s vysokoškolským vzděláním než mužů a to konkrétně celkem o 4 respondentky více. V příloze č. 7 tabulka se zastoupení jedinců s určitým vzděláním v jednotlivých okresech. V příloze č. 8 je navazující popis nejvyššího dosažené vzdělání v jednotlivých okresech s relativní četností. Relativní četnost celku zastoupení vzdělání je v tabulce uvedena jen k přehledu.

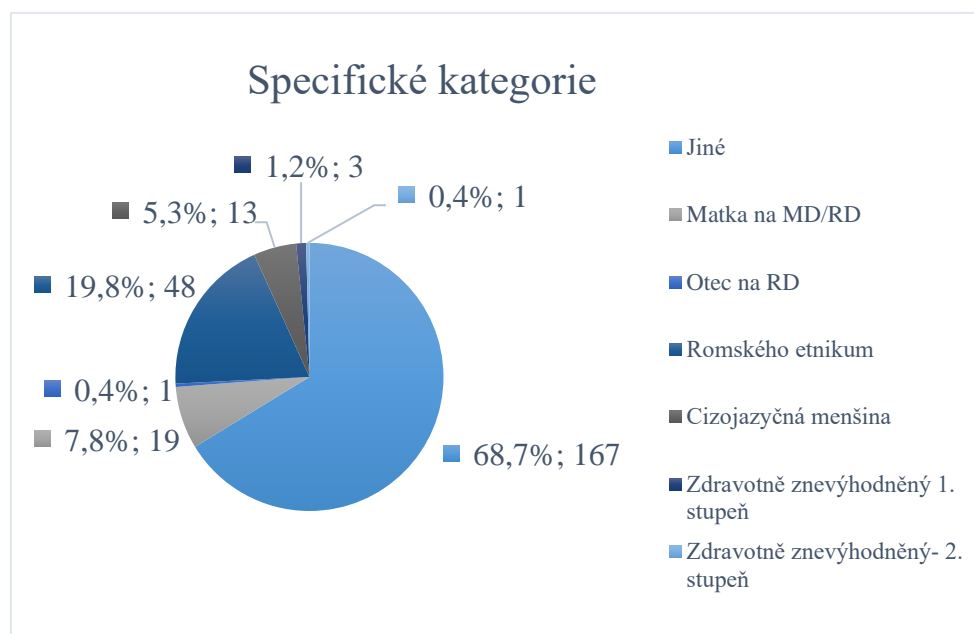
#### 4.4.5 Otázka č. 5 - Specifické kategorie

Znění otázky č. 5 je „Vyberte, pokud je některé z následujících tvrzení pravdivé“. Tato otázka je vícehodnotová a má 6 variant odpovědí. Vícehodnotová otázka znamená, že respondenti mohli označit více než jednu variantu. Tato otázka i všechny následující jsou vyhodnoceny dle zastoupení všech respondentů, věkových skupin a zastoupení ženského pohlaví.

Na grafu č. 15 jsou graficky zachycené jednotlivé specifické skupiny, do kterých se respondenti dle svého uvážení zařadili. Celkový počet odpovědí zde dosahuje počtu 252, ačkoliv počet respondentů byl 243, důvod viz výše. Devatenáct respondentek uvedlo, že jsou v aktuální době na mateřské či rodičovské dovolené a tvoří tak 7,8 % z celku. Ze všech respondentů odpověděl pouze jeden, že je otec na rodičovské dovolené a jeho podíl tedy je 0,4 %. Podíl romského etnika je 19,8 % a tj.

celkem 48 osob. Počet respondentů spadající do cizojazyčné menšiny byl 13 a tvoří tak 5,3 %. Osob se zdravotním znevýhodněním nebylo zaznamenáno mnoho. Znevýhodnění prvního stupně označily 3 osoby a tvoří tak podíl 1,2 % a znevýhodnění druhého stupně pouze jedna osoba s podílem 0,4 %. Nejčetnější skupinou jsou respondenti, kteří označili pole „jiné“ a nespádají ani do jedné výše zmíněné skupiny. Celkový počet dosáhl 167 jedinců (68,7 %).

**Graf 15 Rozdělení respondentů dle specifik**



**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

V tabulce č. 4 jsou rozdělené věkové kategorie a současně je zde zachyceno zastoupení ženského pohlaví. Z nejvíce zastoupené skupiny „jiné“ toto označilo 36 respondentů (53,7 %), z toho bylo 10 žen (27,8 %), ve věku 15-19 let. Ve věkové skupině 20-24 let je tedy 131 respondentů (70,8 %) z toho 43 ženy (32,8 %).

Skupina matek na mateřské/rodičovské dovolené má zastoupení následující. Z věkové kategorie 15-19 let bylo zaznamenáno celkem 7 respondentek (10,4 %). Současně 5 respondentek uvedlo, že jsou romského etnika a tvoří podíl 71,4 % na celku dané skupiny. Zároveň lze říci, že respondentky romského původu jsou 2,5 krát častěji matkou než ženy nespádající do romského etnika. Ve věkové kategorii 20-24 let zvolilo variantu celkem 12 respondentek, z toho 4 ženy označily, že jsou z romského etnika. V této věkové kategorii tvoří ženy nepocházející z romského etnika 66,7 % z celku

Jediný otec (0,5 %) na rodičovské dovolené je z věkové skupiny 20-24 let. Osoby spadající do romského etnika jsou věkově rozděleni následovně: ve věkové kategorii 15-19 let zodpovědělo průzkum 17 jedinců (25,4 %) z toho 6 žen (35,3 %), ve věkové kategorii 20-24 let se zúčastnilo 31 osob (16,8 %) z toho ženy 9 (29 %).

V cizojazyčné menšině bylo zaznamenáno celkem 13 respondentů a z toho bylo 5 žen. Ve věkové kategorii 15-19 let bylo 6 respondentů (9 %) a z toho byly 2 ženy (33,3 %). Ve vyšší věkové kategorii je celkem 7 osob (3,8 %) a procentuální zastoupení žen na dané skupině tvoří 42,9 % tedy 3 respondentky. Tři zdravotně znevýhodnění jedinci (1,6 %) prvního stupně jsou všichni z věkové kategorie 20-24 let. V této kategorii jsou také 2 ženy (66,7 %). Zdravotní znevýhodnění druhého stupně má jeden respondent (1,5 %) mužského pohlaví ve věkové kategorii 15-19 let.

**Tabulka 4 Rozdělení respondentů dle specifík -věkové kategorie**

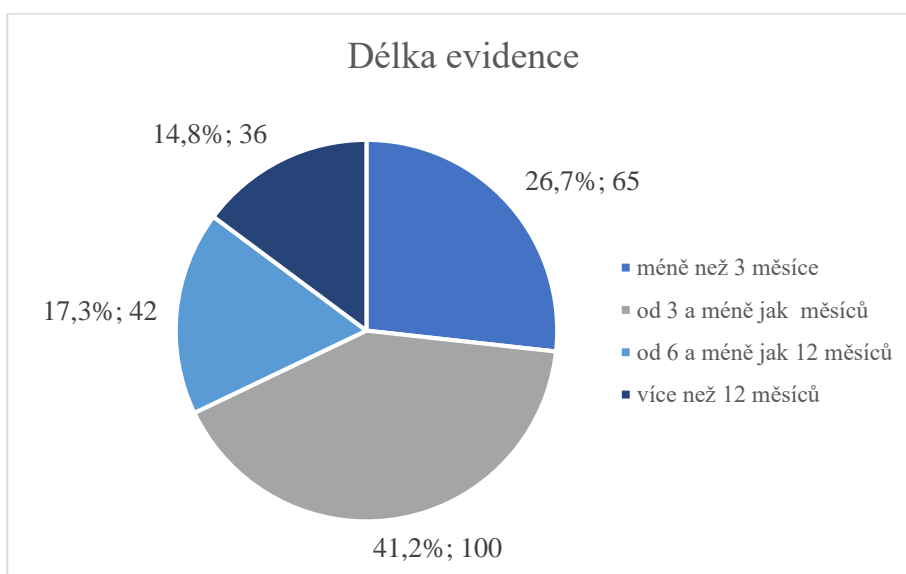
vybrané skupiny jednotky	15 - 19 let		20 - 24 let	
	počet	%	počet	%
Jiné	36	53,7	131	70,8
z toho ženy	10	27,8	43	32,8
Jsem matka na mateřské dovolené	7	10,4	12	6,5
z toho ženy	7	100,0	12	100,0
Jsem otec na rodičovské dovolené	0	0,0	1	0,5
z toho ženy	0	0,0	0	0,0
Jsem romského etnika	17	25,4	31	16,8
z toho ženy	6	35,3	9	29,0
Jsem z cizojazyčné menšiny	6	9,0	7	3,8
z toho ženy	2	33,3	3	42,9
Jsem zdravotně znevýhodněný 1. stupeň	0	0,0	3	1,6
z toho ženy	0	0,0	2	66,7
Jsem zdravotně znevýhodněný- 2. stupeň	1	1,5	0	0,0
z toho ženy	0	0,0	0	0,0

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

#### 4.4.6 Otázka č. 6 - Délka evidence

Znění otázky č. 6 je „*Jak dlouho jste evidován/evidována jako uchazeč/ka o zaměstnání na úřadu práce*“. Tato otázka pouze 4 varianty, z čehož lze vybrat právě jednu.

**Graf 16 Délka evidence respondentů**



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V grafu č. 16 je zaznamenána délka evidence respondentů. Nejčastější dobou evidence na ÚP je délka od 3 měsíců a zároveň méně jak 6 měsíců. Sto osob odpovědělo, že jsou tuto dobu aktuálně nezaměstnaní. Z celku tato skupina tvoří 41,2 %. Dobu evidence na ÚP kratší než 3 měsíce vybralo celkem 65 evidovaných (26,7 %) a jedná se tak o druhou nejčetnější skupin.

Délka nezaměstnanosti od 6 měsíců a méně než 12 měsíců dosáhla podílu 17,3 %, kde takto odpovědělo celkem 42 jedinců. Dlouhodobá nezaměstnanost nad 12 měsíců byla označena nejmenší skupinou respondentů. Počet osob, jež vybraly tuto odpověď, byl 36 (14,8 %).

**Tabulka 5 Délka evidence respondentů- dle věkové kategorie**

Vybrané skupiny jednotky	15-19 let		20-24 let	
	počet	%	počet	%
méně než 3 měsíce	18	28,6	47	26,1
od 3 a méně jak měsíců	23	36,5	77	42,8
od 6 a méně jak 12 měsíců	10	15,9	32	17,8
více než 12 měsíců	12	19,0	24	13,3

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 5 je délka evidence dle věkových kategorií. Ve věkové kategorii 15-19 let odpovědělo 18 respondentů (28,6 %), že jejich délka nezaměstnanosti nedosahuje 3 měsíců a ve věkové skupině 20-24 let odpovědělo takto 47 osob



(26,1 %). Odpověď „od 3 a méně jak 6 měsíců“ zvolilo celkem 23 respondentů (36,5 %) z mladší věkové kategorie. Z věkové skupiny 20-24 let takto odpovědělo 77 jedinců (42,8 %).

Nezaměstnanost v rozmezí od 6 měsíců do 12 měsíců označilo celkem 10 osob (15,9 %) z věkové kategorie 15-19 let a z vyšší věkové skupiny 32 respondentů (17,8 %). Poslední variantu, a to evidenci na úřadu práce delší jak 12 měsíců, zvolilo 12 osob (19 %) z mladší věkové skupiny a 24 jedinců (13,3 %) vyšší věkové kategorie.

Lze říci, že se jedná o pozitivní zjištění, a to, že nepřevažuje dlouhodobá nezaměstnanost nad krátkodobou. Pokud by docházelo k dlouhodobé nezaměstnanosti u mladých lidí, jednalo by se o zásadní problém.

**Tabulka 6 Délka evidence respondentů- ženy a romské etnikum**

Vybrané skupiny	ženy		romské etnikum	
	počet	%	počet	%
méně než 3 měsíce	20	23,5	12	25,0
od 3 a méně jak měsíců	28	32,9	18	37,5
od 6 a méně jak 12 měsíců	20	23,5	5	10,4
více než 12 měsíců	17	20,0	13	27,1

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Délka nezaměstnanosti žen je zobrazena v tabulce č. 6 a v porovnání s muži je více rovnoměrně rozdělena do čtyř zjišťovaných kategorií. V délce, která je kratší než 3 měsíce, odpovědělo celkem 20 žen, které tvoří 23,5 % podíl na nezaměstnanosti všech respondentek. V porovnání s muži se tato hodnota příliš neodlišuje, podíl mužů v dané kategorii je 28,8 %. Délka evidence na ÚP od 3 měsíců a zároveň méně než 6 měsíců je u žen nejčetnější skupinou, která tvoří podíl 32,9 %. V porovnání s muži je tato délka nezaměstnanosti méně častá, u mužů tvoří podíl téměř polovinu na celku tedy 45,6 %.

Délka evidence na ÚP delší jak 6 měsíců, ale zároveň kratší jak jeden rok u ženské populace zaujímá vyššího podílu na celku (23,5 %) než u mužského pohlaví (13,9 %). Dlouhodobá nezaměstnanost přesahující 12 měsíců tvoří nejnižší podíl (20 %) ze všech čtyřech kategorií. V komparaci s mužským pohlavím, které v této kategorii má podíl 12 % je přesto relativně vysoká. Lze tedy říci, že na základě získaných odpovědí od respondentů jsou ženy častěji déle evidované na ÚP než muži.

V tabulce č. 6 je také zachycena délka evidence na ÚP u romského etnika. U romského etnika byla zaznamenána nejčastěji délka evidence od 3 měsíců a zároveň méně než 6 měsíců. Podíl této skupiny tvoří 37,5 % s počtem respondentů 18. Druhou nejčetnější skupinou je evidence delší jak 12 měsíců s počtem osob 13 (27,1 %). Dvanáct respondentů (25 %) odpovědělo, že jsou evidováni méně než 3 měsíce. Nejméně zastoupenou skupinou je délka evidence od 6 měsíců a zároveň méně než 12 měsíců, kde odpovědělo pouze 5 jedinců s podílem 10,4 %.

#### 4.4.7 Otázka č. 7 – Očekávání od ÚP

Znění otázky č. 7 je „*Vyplňte následující tabulku- co očekáváte od úřadu práce*“. Tato otázka má baterii 7 podotázek z čehož lze vybrat právě jednu odpověď vždy u každé otázky.

V tabulce č. 7 na první podotázku „*Informace, které využiju k nalezení zaměstnání (já sám/sama)*“ (dále jen podotázka první) odpovědělo ano celkem 195 respondentů (80,2 %). Pouze necelých 20 %, přesněji 48 osob (19,8 %), odpovědělo, že toto od ÚP neočekávají. Na druhou podotázku „*Nalezení vhodného pracovního místa (úřad práce)*“ (dále jen podotázka druhá) odpovědělo kladně celkem 186 jedinců (76,5 %), odpověď ne byla zaznamenána u 57 respondentů (23,5 %).

Třetí podotázka „*Sestavení životopisu, motivačního dopisu, příprava na pohovor*“ (dále jen podotázka třetí) získala druhý nejvyšší počet odpovědí ne, konkrétně 35 % s 85 jedinci. Ostatní respondenti (četnost 158, relativní četnost 65 %) odpověděli, že toto od úřadu očekávají. Čtvrtá podotázka „*Poskytnutí seznamu všech volných pracovních míst*“ (dále jen podotázka čtvrtá) získala pozitivní odpověď u 200 osob (82,3 %), naopak negativní odpověď označilo pouze 43 respondentů (17,7 %).

Na pátou podotázku „*Informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace, školení, účastech v projektech apod.*“ (dále jen podotázka pátá) odpovědělo ano 164 jedinců (67,7 %) a negativně odpovědělo 79 respondentů (32,5 %). Šestá podotázka „*Rekvalifikaci*“ (dále jen podotázka šestá) měla nejnižší zaznamenaný počet kladných odpovědí, a to konkrétně 138 osob s podílem 56,8 %. Na základě nepřímé úměrnosti byl nejvyšší počet negativních odpovědí u 105 respondentů (43,2 %).

U sedmé podotázky „*Finanční zabezpečení po dobu hledání zaměstnání*“ (dále jen podotázka sedmá) bylo zaznamenáno nejvíce kladných odpovědí. Celkem 207 osob (85,2 %) očekává finanční zabezpečení. Naopak pouze 36 respondentů (14,8 %) toto neočekává.

Z celkového hlediska lze říci, že mladí lidé evidovaní na úřadu práce ve velké míře neočekávají služby, které ÚP poskytuje jako základní informace a poradenství při hledání zaměstnání. Naopak mnoho mladých lidí očekává finanční zabezpečení po dobu nezaměstnanosti. To značí fakt, že nejsou zcela srozuměni s podmínkami čerpání finanční podpory.

**Tabulka 7 Očekávání respondentů od úřadu práce**

vybrané skupiny odpověď jednotky	všichni respondenti			
	ano		ne	
	počet	%	počet	%
Informace, které využiju k nalezení zaměstnání (já sám/sama)	195	80,2	48	19,8
Nalezení vhodného pracovního místa (úřad práce)	186	76,5	57	23,5
Sestavení životopisu, motivačního dopisu, příprava na pohovor	158	65,0	85	35,0
Poskytnutí seznamu všech volných pracovních míst	200	82,3	43	17,7
Informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace, školení, účastech v projektech apod.	164	67,5	79	32,5
Rekvalifikaci	138	56,8	105	43,2
Finanční zabezpečení po dobu hledání zaměstnání	207	85,2	36	14,8

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Tabulka č. 8 je rozdělena dle věkových kategorií 15-19 let a 20-24 let. Na první podotázku z mladší věkové skupiny kladně odpovědělo celkem 48 respondentů (76,2 %) a negativně 15 osob (23,8 %). Z věkové kategorie 20-24 let odpovědělo ano celkem 147 jedinců (81,7 %) a negativně 33 účastníků (18,3 %). Na druhou a sedmou podotázku z věkové kategorie 15-19 let odpovědělo kladně celkem 50 respondentů (79,4 %), dosažená hodnota je nejvyšší ze všech ostatních podotázek. Odpověď ne zvolilo jen 13 osob (20,6 %). U vyšší věkové kategorie u 2. podotázky odpovědělo celkem 136 dotázaných (75,6 %) kladně a odpověď ne zvolilo 24,4 % tedy 44 osob.

U sedmé podotázky odpovědělo kladně 157 respondentů (87,2 %) a záporně 23 jedinců (12,8 %).

U třetí podotázky u věkové kategorie 15-19 let bylo zaznamenáno celkem 42 kladných odpovědí (66,7 %) a záporných 21 (33,3 %). U vyšší věkové kategorie počet ano byl 116 (64,4 %) a počet záporných odpovědí 64 (35,6 %). Na čtvrtou podotázku odpovědělo z věkové kategorie 15-19 let kladně celkem 48 respondentů (76,2 %) a odpověď ne zvolilo 15 jedinců (23,8 %). U věkové kategorie 20-24 let odpovědělo ano celkem 152 respondentů (84,4 %) a odpověď ne zvolilo 28 osob (15,6 %).

Na pátou podotázku odpovědělo kladně z mladší věkové skupiny celkem 35 osob (55,6 %) a odpověď ne zvolilo 28 respondentů (44,4 %). Z věkové skupiny 20-24 let zvolilo odpověď ano celkem 129 dotázaných (71,7 %) a odpověď ne 51 respondentů (28,3 %). Na šestou podotázku odpovědělo z věkové skupiny 15-19 let celkem 31 jedinců kladně (49,2 %) a záporně 32 respondentů (50,8 %). U starší věkové skupiny odpovědělo celkem 107 osob kladně (59,4 %) a 73 respondentů záporně (40,6 %).

**Tabulka 8 Očekávání respondentů od úřadu práce- věkové kategorie**

vybrané skupiny	15-19 let				20-24 let			
	ano		ne		ano		ne	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Informace, které využiju k nalezení zaměstnání (já sám/sama)	48	76,2	15	23,8	147	81,7	33	18,3
Nalezení vhodného pracovního místa (úřad práce)	50	79,4	13	20,6	136	75,6	44	24,4
Sestavení životopisu, motivačního dopisu, příprava na pohovor	42	66,7	21	33,3	116	64,4	64	35,6
Poskytnutí seznamu všech volných pracovních míst	48	76,2	15	23,8	152	84,4	28	15,6
Informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace, školení, účastech v projektech apod.	35	55,6	28	44,4	129	71,7	51	28,3
Rekvalifikaci	31	49,2	32	50,8	107	59,4	73	40,6
Finanční zabezpečení po dobu hledání zaměstnání	50	79,4	13	20,6	157	87,2	23	12,8

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 9 je zastoupení ženského pohlaví na všech respondentech a druhou skupinou je romské etnikum.. Na první podotázku odpovědělo kladně 71 respondentek (83,5 %) a pouze 14 žen (16,5 %) zvolilo variantu ne. Na druhou podotázku odpovědělo ano 68 dotázaných (80 %) a negativně odpovědělo 17 osob (20 %). Na třetí podotázku odpovědělo ano 56 respondentek (65,9 %) a odpověď ne zvolilo 29 osob (34,1 %). Na čtvrtou podotázku odpovědělo kladně celkem 74 žen (87,1 %), což je nejvyšší dosažená četnost, a negativně 11 respondentek (12,9 %). Na pátou podotázku odpovědělo ano 59 žen (69,4 %) a odpověď ne zvolilo 26 dotázaných (30,6 %). Šestá podotázka získala 52 kladných odpovědí (61,2 %) Negativních odpovědí bylo zaznamenáno 33 (38,8 %). Na sedmou podotázku odpovědělo ano 72 osob (84,7 %) a odpověď ne zvolilo 13 respondentek (15,3 %).

Ve druhé kategorii (romské etnikum) získala podotázka jedna, dvě a čtyři stejný počet respondentů. Tedy kladně odpovědělo celkem 38 respondentů (79,2 %). Odpověď ne zvolilo 10 osob (20,8 %). Na třetí podotázku odpovědělo ano 34 respondentů (70,8 %) a odpověď ne zvolilo 14 jedinců (29.2 %).

**Tabulka 9 Očekávání respondentů od úřadu práce-ženy a romské etnikum**

vybrané skupiny	ženy				romské etnikum			
	ano		ne		ano		ne	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Informace, které využiju k nalezení zaměstnání (já sám/sama)	71	83,5	14	16,5	38	79,2	10	20,8
Nalezení vhodného pracovního místa (úřad práce)	68	80,0	17	20,0	38	79,2	10	20,8
Sestavení životopisu, motivačního dopisu, příprava na pohovor	56	65,9	29	34,1	34	70,8	14	29,2
Poskytnutí seznamu všech volných pracovních míst	74	87,1	11	12,9	38	79,2	10	20,8
Informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace, školení, účastech v projektech apod.	59	69,4	26	30,6	26	54,2	22	45,8
Rekvalifikaci	52	61,2	33	38,8	21	43,8	27	56,3
Finanční zabezpečení po dobu hledání zaměstnání	72	84,7	13	15,3	42	87,5	6	12,5

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Na pátou podotázku odpovědělo ano 26 dotázaných (54,2 %) a negativní odpověď zvolilo 22 evidovaných (45,8 %). Na šestou podotázku odpovědělo kladně 21 osob (43,8 %) a negativně odpovědělo 27 respondentů (56,3 %). V tomto případě došlo k převaze negativních odpovědí nad kladnými a jedná se o ojedinělý případ. Odpověď ano u sedmé otázky zvolilo celkem 42 jedinců a odpověď ne pouze 6 osob (12,5 %). U této otázky byl zaznamenán nejvyšší počet kladných odpovědí.

V komparaci celkového výsledku všech respondentů a respondentek z řad ženského pohlaví, vyšlo, že pouze u otázky č. 7 očekávalo více mužů finanční zabezpečení od úřadu práce než žen. V ostatních šesti otázkách bylo očekávání žen vyšší než mužů. U romského etnika vyšlo na nejnižší úrovni očekávání od úřadu práce v oblasti vzdělávání a sebe rozvoje. U otázky č. 3 naopak bylo zaznamenána nejvyšší míra očekávání v komparaci se všemi zkoumanými kategoriemi. V ostatních podotázkách nebyl zaznamenán žádný výrazný rozdíl k celkovému výsledku.

#### 4.4.8 Otázka č. 8 – Způsob vyhledávání zaměstnání

Znění otázky č. 8 je „*Vyberte, zda je následující tvrzení pravdivé. K hledání zaměstnání využívám daný způsob:*“. Tato otázka má baterii 6 variant způsobů vyhledávání práce, z čehož lze vybrat právě jednu odpověď vždy u každé otázky.

V tabulce č. 10 na první variantu vyhledávání práce, a to využívání nabídek úřadu práce, kladně odpovědělo 181 respondentů (74,5 %) a odpověď ne zvolilo 62 respondentů (25,5 %). Jedná se o druhou nejčastější volbu u respondentů, jak vyhledávat zaměstnání. Druhou nabízenou variantu vyhledávání (internet) zvolilo 181 osob (90,9 %) a je tak nejčastějším způsobem vyhledávání. Možnost odpovědi ne, zvolilo pouze 22 jedinců (9,1 %).

Zprostředkování práce agenturami jako třetí možný způsob vyhledávání práce zvolilo 117 dotázaných (48,1 %), naopak 126 respondentů (51,9 %) tuto variantu k vyhledávání zaměstnání nevyužívá. Varianta čtyři, zda k vyhledávání práce využívají respondenti doporučení, kontakty přátel a příbuzných, zvolilo kladnou odpověď 100 respondentů (41,2 %) a negativní odpověď zvolilo 143 osob (58,8 %).

Inzerce v tisku, jako pátá možná varianta, je u dotázaných málo využívána. Odpověď ano zvolilo pouze 16 jedinců (6,6 %) a odpověď ne zvolilo celkem 227 respondentů. Poslední nabízenou variantou je osobní návštěva budoucího

zaměstnavatele. Taktéž se jedná o způsob vyhledávání práce, který není hojně rozšířen. Pro odpověď ano se rozhodlo 21 osob (8,6 %) a pro odpověď ne 222 respondentů (91,4 %).

**Tabulka 10 Způsob vyhledávání práce**

vybrané skupiny	všichni respondenti			
	ano		ne	
odpověď	počet	%	počet	%
jednotky	počet	%	počet	%
Nabídky úřadu práce	181	74,5	62	25,5
Internet	221	90,9	22	9,1
Zprostředkování agenturami	117	48,1	126	51,9
Doporučení, kontakty přátel a příbuzných	100	41,2	143	58,8
Inzerce v tisku	16	6,6	227	93,4
Osobní návštěva budoucího zaměstnavatele	21	8,6	222	91,4

**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

Lze tedy říci, že nejčastějším způsobem vyhledávání práce u mladých lidí je za pomoci využití internetu. Druhým nejčastějším způsobem jsou nabídky úřadu práce a třetí nejčastější způsob je využívání zprostředkování agenturami. Naopak nejhůře a téměř nevyužívané jsou způsoby jako inzerce v tisku či osobní návštěva zaměstnavatele.

V tabulce č. 11 jsou výsledky podle věkových kategorií. Variantu využívání k nalezení práce nabídek od úřadu práce využívá z věkové kategorie 15-19 let 57 respondentů (90,5 %) a pouze 6 osob (9,5 %) odpovědělo ne. Z vyšší věkové kategorie odpovědělo ano 137 dotázaných (76,1 %) a negativní odpověď zvolilo 43 jedinců (23,9 %). Internet, jako variantu vyhledávání práce využívá z mladší věkové skupiny 56 osob (88,9 %), 7 respondentů (11,1 %) ji nevyužívá. Z věkové kategorie 20-24 let zvolilo ano celkem 165 osob (91,7 %) a 15 jedinců (8,3 %) tuto variantu nevyužívá.

Variantu zprostředkování zaměstnání agenturami využívá z věkové kategorie 15-19 let jen 29 osob (46 %), zbylých 34 dotázaných (54%) odpovědělo, že tento způsob nevyužívá. Z vyšší věkové kategorie odpovědělo ano 88 jedinců (48,9 %) a 92 osob (51,1 %) odpovědělo negativně. Z mladší věkové skupiny 24 mladých lidí (38,1 %) využívá varianty doporučení a kontaktů od příbuzných a kamarádů k nalezení zaměstnání, 39 respondentů (61,9 %) tohoto přístupu nevyužívá. Z věkové kategorie 20-24 let tuto variantu využívá 76 osob (42,2 %) a nevyužívá ji tedy 104 jedinců (57,8 %).

Inzerce v tisku využívají z mladší věkové kategorie pouze 3 dotázaní (4,8 %). Zbýlých 60 respondentů (95,2 %) uvedlo, že tento způsob nevyužívají. Z věkové kategorie 20-24 let odpovědělo ano 13 osob (7,2 %), 167 jedinců (92,8 %) zvolilo odpověď ne. Poslední možnou nabízenou variantou je osobní návštěva zaměstnavatele, kterou z věkové skupiny 15-19 let kladně označilo 12 osob (19 %). Celkem 51 respondentů uvedlo, že tuto variantu nevyužívá. Z věkové kategorie 20-24 let odpovědělo ano 9 dotázaných (5 %) a 171 jedinců (95 %) zvolilo odpověď ne.

Dle výsledků lze říci, že u mladých lidí je nejvíce populární způsob vyhledávání přes internet, u obou dvou skupin byl zaznamenán relativní počet kolem 90 %. U mladší věkové kategorie, je také velmi oblíbený způsob hledání dle nabídek úřadu práce, ba je dokonce oblíbenější než vyhledávání přes internet.

**Tabulka 11 Způsob vyhledávání práce - věkové kategorie**

vybrané skupiny	15-19 let				20-24 let			
	ano		ne		ano		ne	
jednotky	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Nabídky úřadu práce	57	90,5	6	9,5	137	76,1	43	23,9
Internet	56	88,9	7	11,1	165	91,7	15	8,3
Zprostředkování agenturami	29	46,0	34	54,0	88	48,9	92	51,1
Doporučení, kontakty přátel a příbuzných	24	38,1	39	61,9	76	42,2	104	57,8
Inzerce v tisku	3	4,8	60	95,2	13	7,2	167	92,8
Osobní návštěva budoucího zaměstnavatele	12	19,0	51	81,0	9	5,0	171	95,0

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 12 jsou zobrazeny dvě kategorie- ženy a romské etnikum. Jako první je vyhodnocena skupina žen. Varianta vyhledávání práce z nabídek úřadu práce je u žen nejčastější variantou. Kladnou odpověď poskytlo 73 respondentek (85,9 %). Pouze 12 dotázaných (14,1 %) odpovědělo negativně. Vyhledávání přes internet je druhou nejčastější možností, kladně odpovědělo 72 žen (84,7 %) a odpověď ne vybralo 13 respondentek (15,3 %).

Zprostředkování práce agenturami využívá 36 odpovídajících (42,4 %) a 49 osob (57,6 %) nevyužívá. Na doporučení a kontakty od příbuzných a kamarádů



odpovědělo kladně 29 žen (34,1 %) a negativně 56 respondentek (65,9 %). Inzerce v tisku a osobní návštěva zaměstnavatele je využívána pouze 9 respondentkami (10,6 %), odpověď ne pak vybralo 76 osob (89,4 %).

U kategorie romského etnika odpovědělo u varianty vyhledávání práce přes nabídky úřadu práce kladně 36 respondentů (75 %) a negativně 12 osob (25 %). Internet jako další varianta je nejvyšší zaznamenanou četností, a to 44 jedinců (91,7 %) pro kladnou odpověď a pouze 4 dotázaní (8,3 %) vybrali odpověď ne.

U varianty zprostředkování práce agenturami byla odpověď ano zaznamenána u 27 Romů (56,3 %) a odpověď ne u 21 respondentů (43,8 %)- Doporučení od přátel a rodiny využívá k hledání zaměstnání až 23 osob (47,9 %), 25 jedinců (52,1 %) odpovědělo negativně. Způsoby vyhledávání zaměstnání přes inzerci v tisku a osobní návštěva zaměstnavatele získaly po jedné kladné odpovědi (2,1 %), zbylých 47 respondentů odpovědělo, že tyto varianty nevyužívají.

Z celkového hlediska lze říci, že ženy preferují nabídky úřadu více, než muži. Ženy také upřednostňují více inzerci v tisku a osobní návštěvu zaměstnavatele oproti mužům. Naopak způsoby, které využívají více muži, jsou následující: zprostředkování agenturami, doporučení od příbuzných a známých. U romského etnika nebyl zaznamenán žádný abnormální výkyv v komparaci s celkovými výsledky.

**Tabulka 12 Způsob vyhledávání práce- ženy a romské etnikum**

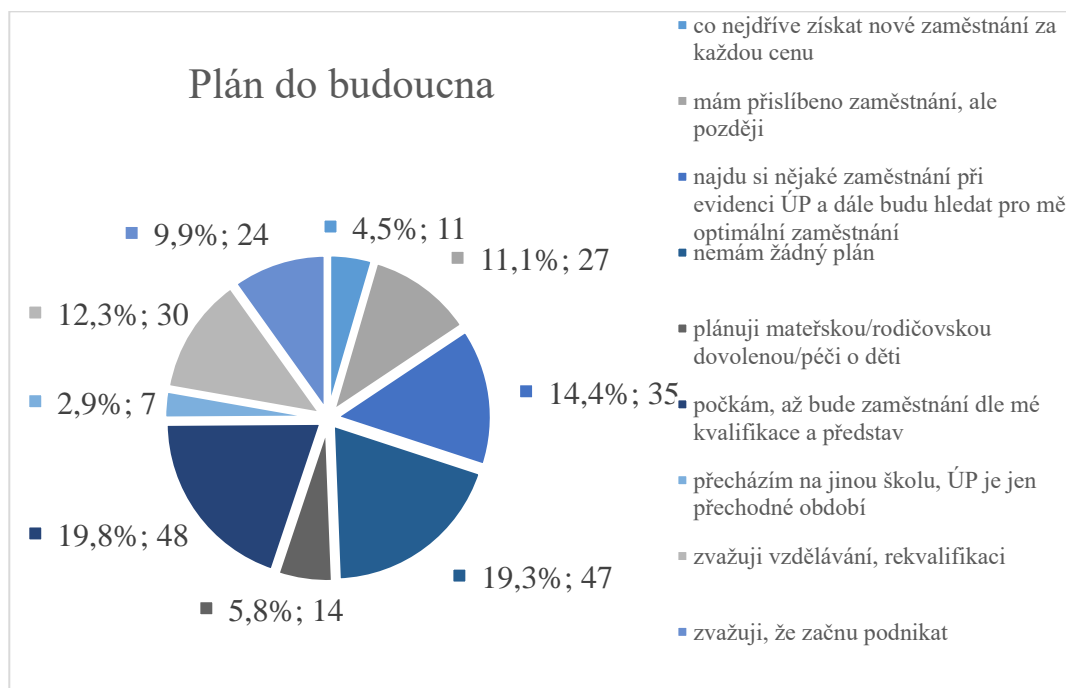
vybrané skupiny	ženy				romské etnikum			
	ano		ne		ano		ne	
odpověď	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
jednotky								
Nabídky úřadu práce	73	85,9	12	14,1	36	75,0	12	25,0
Internet	72	84,7	13	15,3	44	91,7	4	8,3
Zprostředkování agenturami	36	42,4	49	57,6	27	56,3	21	43,8
Doporučení, kontakty přátel a příbuzných	29	34,1	56	65,9	23	47,9	25	52,1
Inzerce v tisku	9	10,6	76	89,4	1	2,1	47	97,9
Osobní návštěva budoucího zaměstnavatele	9	10,6	76	89,4	1	2,1	47	97,9

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

#### 4.4.9 Otázka č. 9 – Plán do budoucnosti

Znění otázky č. 9 je „*Jaký plán ve Vaší současné situaci pravděpodobně zvolíte?*“. Tato otázka má 9 variant odpovědí, z čehož lze vybrat právě jednu. V grafu č. 17 jsou zobrazeny varianty, jakou budoucnost si plánují respondenti. Nejvíce osob zvolilo variantu počkat, dokud nebude zaměstnání dle jejich kvalifikace a představ. Pro toto se rozhodlo 48 dotázaných (19,8 %). Druhou nejčetnější odpovědí bylo, že respondenti ještě žádný plán stanoven nemají. Tato varianta získala 47 hlasů (19,3 %). Velmi častou variantou také je, že respondenti si najdou v rámci doby evidence na ÚP alespoň nějaké zaměstnání a budou pokračovat v hledání, co by bylo pro ně přijatelnější. Takto se rozhodlo 35 jedinců (14,4 %). Třicet dotázaných (12,3 %) zvažuje další vzdělávání nebo rekvalifikaci. Konečně 27 osob (11,1 %) uvedlo, že již zaměstnání přislíbeno mají, ale do kterého není možné nastoupit ihned. Celkem 24 respondentů (9,9 %) zvažuje, že začnou podnikat.

**Graf 17 Plán realizace do budoucna respondentů**



**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

Mezi méně četné odpovědi se řadí plánování mateřské či rodičovské dovolené se 14 odpověďmi (5,8%) a varianta nalézt si za každou cenu zaměstnání s 11 respondenty (4,5 %). Nejméně četnou odpovědí se stala varianta, kdy jedinec přechází

na jinou školu a na ÚP je evidován pouze po přechodnou dobu. Takto odpovědělo celkem 7 dotázaných (2,9 %).

V tabulce č. 13 jsou zachycené jednotlivé věkové kategorie, dle plánů, co chtějí do budoucna udělat. Zatímco u věkové kategorie 15-19 let byla nejčtenější odpověď „nemám žádný plán“ s počtem 15 respondentů (23,8 %). U vyšší věkové kategorie je nejvíce odpovědí zaznamenáno u „počkám, až bude zaměstnání dle mé kvalifikace a představ“, a to konkrétně s 39 hlasy (21,7 %).

Variantu „co nejdříve získat nové zaměstnání za každou cenu“ zvolili celkem 2 respondenti (3,2 %) z věkové skupiny 15-19 let a 9 osob (5%) z vyšší věkové kategorie. Možnost „mám přislíbeno zaměstnání, ale později „ zvolilo 7 dotázaných z mladší věkové kategorie. Zbýlých 20 respondentů bylo z věkové kategorie 20-24 let. U obou dvou věkových skupin bylo dosaženo stejného podílu ve věkových skupinách, a to 11,1 %.

**Tabulka 13 Plán realizace do budoucna respondentů - věkové kategorie**

vybrané skupiny jednotky	15 - 19 let		20 - 24 let	
	počet	%	počet	%
co nejdříve získat nové zaměstnání za každou cenu	2	3,2	9	5,0
mám přislíbeno zaměstnání, ale později	7	11,1	20	11,1
najdu si nějaké zaměstnání při evidenci ÚP a dále budu hledat pro mě optimální zaměstnání	10	15,9	25	13,9
nemám žádný plán	15	23,8	32	17,8
plánuji mateřskou/rodičovskou dovolenou/péči o děti	3	4,8	11	6,1
počkám, až bude zaměstnání dle mé kvalifikace a představ	9	14,3	39	21,7
přecházím na jinou školu, ÚP je jen přechodné období	2	3,2	5	2,8
zvažuji vzdělávání, rekvalifikaci	8	12,7	22	12,2
zvažuji, že začnu podnikat	7	11,1	17	9,4

**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

Odpověď „najdu si nějaké zaměstnání při evidenci ÚP a dále budu hledat pro mě optimální zaměstnání“ vybralo ve věkové kategorii 15-19 let odpovědělo 10 jedinců (15,9 %). Věková skupina 20-24 let tvořila na celku v kategorii 19,39 % s počtem 25. Variantu „nemám žádný plán“ za mladší věkovou kategorii byla popsána výše, věková kategorie 20-24 let tvořila 32 osob (17,8 %). Tato relativní četnost byla zaznamenána jako druhá nejvyšší.

Variantu „počkám, až bude zaměstnání dle mé kvalifikace a představ“ pro věkovou kategorii 20-24 let je popsána výše. Ve věkové kategorii 15-19 let tuto odpověď zvolilo celkem 9 respondentů (14,3 %). Možnost „plánuji mateřskou / rodičovskou dovolenou/péči o děti“ vybrali v mladší věkové kategorii pouze tři jedinci (4,8 %) a ve věkové kategorii 20-24 let bylo celkem 11 osob (6,1 %). Odpověď „přecházím na jinou školu, ÚP je jen přechodné období“ za mladší věkovou kategorii zvolili 2 respondenti (3,2 %). Ve věkové kategorii 20-24 bylo 5 jedinců (2,8 %).

Variantu „zvažuji vzdělávání, rekvalifikaci“ zvolilo s jasnou převahou ve vyšší věkové kategorii celkem 22 respondentů (12,2 %) a v mladší věkové kategorii 7 osob (12,7 %). Možnost „zvažuji, že začnu podnikat“ zvolilo za mladší věkovou kategorii celkem 7 dotázaných (11,1 %). Ve starší věkové skupině pak odpovědělo celkem 17 jedinců s podílem ve věkové skupině 9,4 %.

V tabulce č. 14 jsou zachyceny dvě kategorie- ženy a romské etnikum. Největší počet respondentek odpovědělo, že počkají, až bude zaměstnání dle jejich kvalifikace a představ. Celkem takto odpovědělo 17 respondentek (20 %). Druhá nejčetnější kategorie odpovědi byla, že respondentky nemají žádný plán, celkem takto odpovědělo 16 žen (18,8 %). Dvanáct osob (14,1 %) zvolilo variantu, že si zaměstnání naleznou, ale přesto budou dále hledat lepší zaměstnání.

Stejný počet dotázaných odpověděl v kategorii, že mají příslibenou práci, ale později a také, že zvažují vzdělávání či rekvalifikaci. Takto odpovědělo 11 respondentek (12,9 %) v každé kategorii odpovědi. Až 8 žen (9,4 %) zvažuje možnost podnikat. Pět žen (5,9 %) odpovědělo, že plánují mateřskou dovolenou a 4 respondentky (4,7 %) plánují nalézt zaměstnání co nejdříve, bez ohledu na to, jaké zaměstnání to bude. Pouze jedna dotázaná (1,2 %) zvolila, že přechází na jinou školu a ÚP je jen přechodnou stanicí.

Za skupinu respondentů z romského etnika byla nejčetnější odpověď, že nemají žádný plán. Takto odpovědělo celkem 16 respondentů, kteří tvořili jednu třetinu všech odpovědí. Stejný počet 7 osob (14,6 %) odpověděl na dvě kategorie. A to, že si práci naleznou, ale stále budou hledat lepší, a také, že zvažují podnikat.

**Tabulka 14 Plán realizace do budoucna respondentů- ženy a romské etnikum**

vybrané skupiny	ženy		romské etnikum	
	počet	%	počet	%
co nejdříve získat nové zaměstnání za každou cenu	4	4,7	1	2,1
mám přislíbeno zaměstnání, ale později	11	12,9	5	10,4
najdu si nějaké zaměstnání při evidenci ÚP a dále budu hledat pro mě optimální zaměstnání	12	14,1	7	14,6
nemám žádný plán	16	18,8	16	33,3
plánuji mateřskou/rodičovskou dovolenou/péči o děti	5	5,9	4	8,3
počkám, až bude zaměstnání dle mé kvalifikace a představ	17	20,0	5	10,4
přecházím na jinou školu, ÚP je jen přechodné období	1	1,2	0	0,0
zvažuji vzdělávání, rekvalifikaci	11	12,9	3	6,3
zvažuji, že začnu podnikat	8	9,4	7	14,6

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

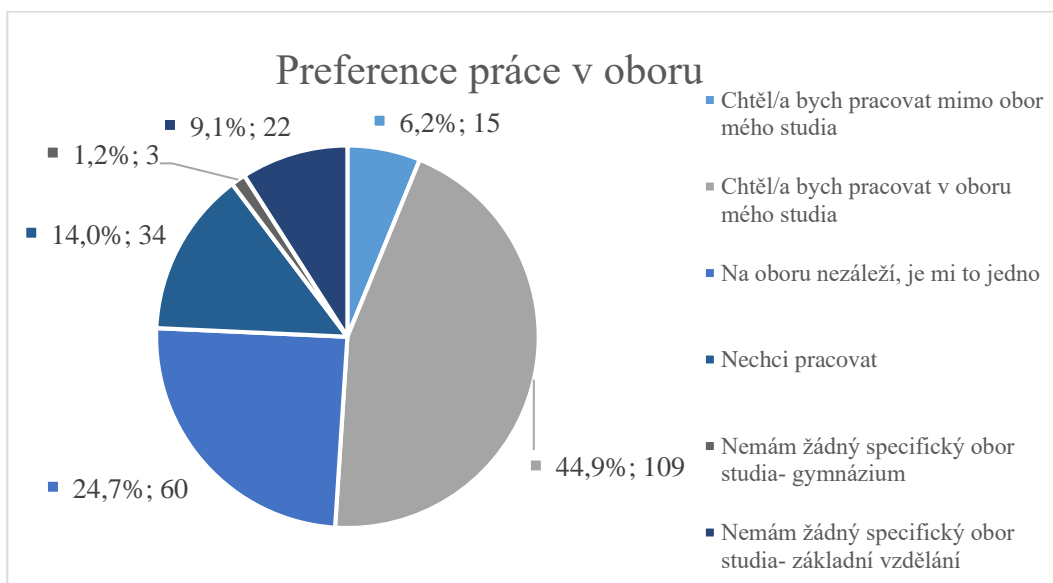
Pět jedinců (10,4 %) odpovědělo, že mají přislíbenou práci, ale později. Stejný počet dotázaných také vybral odpověď, že počkají, až bude zaměstnání dle jejich kvalifikace a očekávání. Čtyři jedinci (8,3 %) plánují mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Celkem 3 Romové (6,3 %) zvažují rekvalifikaci či jiné vzdělávání. Pouze jeden jedinec (2,1 %) odpověděl, že se pokusí najít práci co nejdříve, nezávisle na tom, jaká práce to bude.

#### 4.4.10 Otázka č. 10 - Preference volby zaměstnání dle oboru studia

Znění otázky č. 10 je „*Jaké jsou Vaše osobní preference na volbu zaměstnání?*“. Tato otázka má 6 variant odpovědí, z čehož lze vybrat právě jednu.

Na grafu č. 18 jsou zachyceny preference respondentů, zda chtějí pracovat v oboru studia či nikoliv. Z grafu je zřejmé, že vysoký počet nezaměstnaných mladých lidí by rádo pracovalo v oboru svého studia, a to konkrétně 109 respondentů Celkový podíl této skupiny je na celku 44,9 %. Druhou nejvíce zastoupenou kategorií jsou respondenti, pro které není prioritou, aby se shodoval obor studia s budoucí prací, ale chtějí získat zaměstnání, takto odpovědělo celkem 60 z nich a tvoří téměř čtvrtinu (24,7 %) na všech odpovědích

**Graf 18 Preference volby respondentů zaměstnání dle oboru studia**



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Respondentů, kteří by rádi pracovali mimo svůj studijní obor, je menší podíl než v předcházejících odpovědích, a to konkrétně 15 osob (6,2 %). Méně zastoupenou, avšak nikoliv opomenutelnou kategorií jsou jedinci, kteří do budoucna pracovat nechtějí. Celkový počet je 34 osob a tvoří podíl 14 %.

Jedinci, kteří mají vystudované gymnázium, tvoří podíl na celku 1,2 % a celkově tak odpověděli tři respondenti. Respondenti se základní školou a bez oboru studia tvoří 9,1 % a odpovědělo takto 22 respondentů.

V tabulce č. 15 jsou zachycené odpovědi dotázaných dle rozdělení do věkových kategorií. Pracovat v oboru by chtělo 94 osob (52,2 %) z věkové skupiny 20-24 let a 15 jedinců (23,8 %) z mladší věkové skupiny. Celkem 19 osob (30,2 %) z mladší věkové skupiny odpovědělo, že na oboru práce nezáleží. Z vyšší věkové kategorie odpovědělo 41 respondentů (22,8 %).

Ve věkové kategorii 15-19 let by chtěl pracovat mimo svůj obor pouze jeden respondent (1,6 %), ve věkové skupině 20-24 let odpovědělo takto 14 jedinců (7,8 %). Odpověď „*nechci pracovat*“ je v jednotlivých věkových kategoriích téměř vyrovnaná. Ve věkové skupině 15-19 let odpovědělo 15 osob (23,8 %) a ve vyšší věkové skupině odpovědělo 19 jedinců (10,6 %). Výsledky jsou relativně pozitivní a to z hlediska, že mladí lidé by převážně rádi pracovali ve svém oboru studia.

**Tabulka 15 Preference volby respondentů zaměstnání dle oboru studia- věkové kategorie**

Vybrané skupiny jednotky	15-19 let		20-24 let	
	počet	%	počet	%
Chtěl/a bych pracovat mimo obor mého studia	1	1,6	14	7,8
Chtěl/a bych pracovat v oboru mého studia	15	23,8	94	52,2
Na oboru nezáleží, je mi to jedno	19	30,2	41	22,8
Nechci pracovat	15	23,8	19	10,6
Nemám žádný specifický obor studia- gymnázium	0	0,0	3	1,7
Nemám žádný specifický obor studia- základní vzdělání	13	20,6	9	5,0

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 16 je zobrazeno zastoupení žen a jejich plán do budoucna, jak budou volit zaměstnání či naopak nebudou. Respondentky, které by rády pracovaly mimo obor svého studia tvořily pouze 4,7 % na celkovém počtu a odpověděly tak pouze 4 osoby. Naopak ženy, které by chtěly pracovat v oboru studia tvoří téměř polovinu (47,1 %) s počtem 40 hlasů.

**Tabulka 16 Preference volby respondentů zaměstnání dle oboru studia- ženy a romské etnikum**

Vybrané skupiny jednotky	ženy		romské etnikum	
	počet	%	počet	%
Chtěl/a bych pracovat mimo obor mého studia	4	4,7	2	4,2
Chtěl/a bych pracovat v oboru mého studia	40	47,1	12	25,0
Na oboru nezáleží, je mi to jedno	20	23,5	13	27,1
Nechci pracovat	14	16,5	17	35,4
Nemám žádný specifický obor studia- gymnázium	3	3,5	0	0,0
Nemám žádný specifický obor studia- základní vzdělání	4	4,7	4	8,3

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Variantu „na oboru nezáleží“ zvolilo 20 osob (23,5 %). Čtrnáct dotázaných (16,5%) odpovědělo, že pracovat nechtějí. Tři respondentky (3,5 %) označily, že nemají žádný obor studia na základě vystudování gymnázia. Ženy se základním vzděláním tvoří 4,7 % podíl (4 osoby).

V tabulce č. 16 jsou také zachycené preference práce respondentů z romského etnika. Pouze 2 respondenti (4,2 %) uvedli, že by chtěli pracovat mimo svůj obor

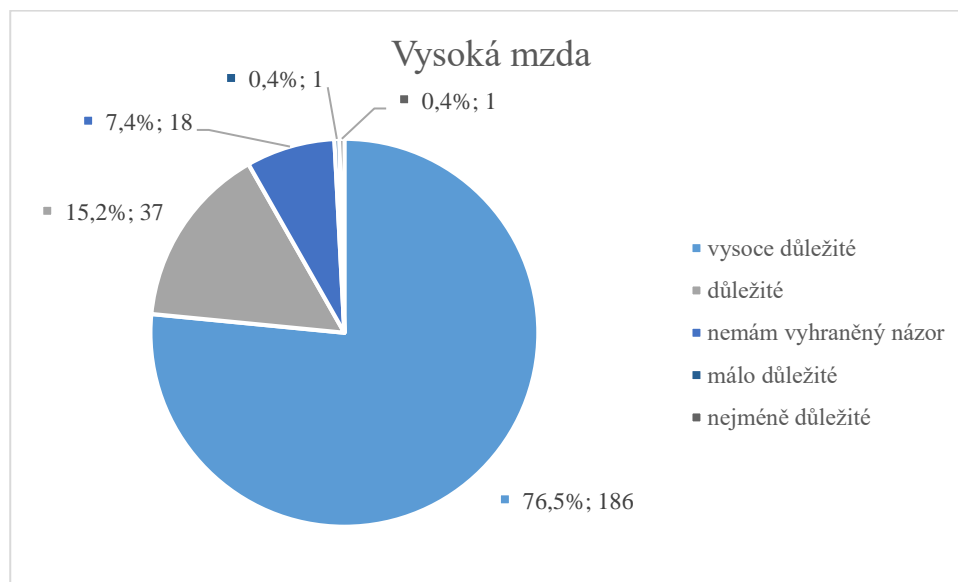
studia. Velmi pozitivním výsledkem je, že 12 osob, by rádo pracovalo v oboru svého studia a tvoří tak relativní četnost 25 %. Variantu „na oboru nezáleží“ uvedlo 13 Romů (27,1 %). Nejvíce zastoupenou skupinu však tvoří respondenti, kteří práci vyhledávat nechtějí. Jejich zastoupení tvoří 35,4 % a odpovědělo takto 17 respondentů. Čtyři respondenti (8,3 %) zvolili odpověď „nemám specifický obor studia – základi škola“.

V komparaci výsledků všech respondentů a respondentů romského etnika je výrazný podíl v odpovědi „nechci pracovat“. Jak bylo výše zmíněno, celkově tuto variantu vybralo 34 osob z čehož 17 respondentů z romského etnika, tvoří tak polovinu. Lze tedy říci, že polovina respondentů, kteří nechtějí pracovat jsou z romského etnika.

#### 4.4.11 Otázka č. 11 – Očekávání od zaměstnání

Znění otázky č. 11 je „Vyberte na stupnici od 1 do 5, jak jsou pro Vás jednotlivé varianty důležité při rozhodování mezi zaměstnáními?“. Tato otázka je v baterii otázek s celkovým počtem 10 proměnných a respondenti mohli vždy vybrat právě jedno odpověď u každé z otázek.

**Graf 19 Očekávání od zaměstnání- vysoká mzda**



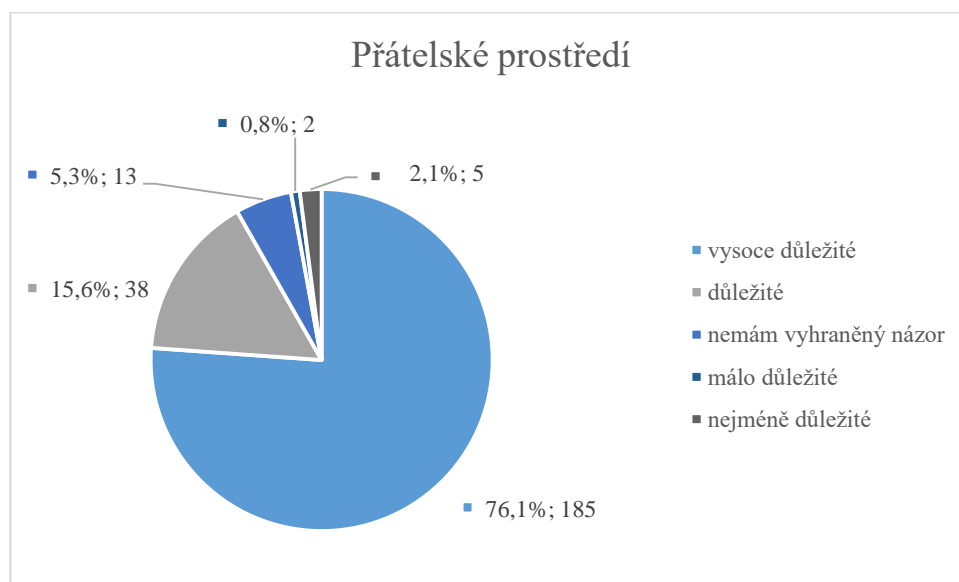
**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

Na grafu č. 19 jsou zobrazeny preference respondentů ohledně výše mzdy. Pro 186 respondentů (76,5 %) je výše mzdy vysoce důležitá pro volbu budoucího povolání. Jako důležitý faktor označilo výši mzdy celkem 37 jedinců (15,2 %). Vyhraněný názor



při rozhodování nemělo celkem 18 osob (7,4%). Jako málo důležitý faktor při rozhodování o budoucím zaměstnání výši mzdy považuje jeden člověk (0,4 %). A za nejméně důležitý faktor při výběru budoucího zaměstnání považuje výši mzdy pouze jeden respondent (0,4%).

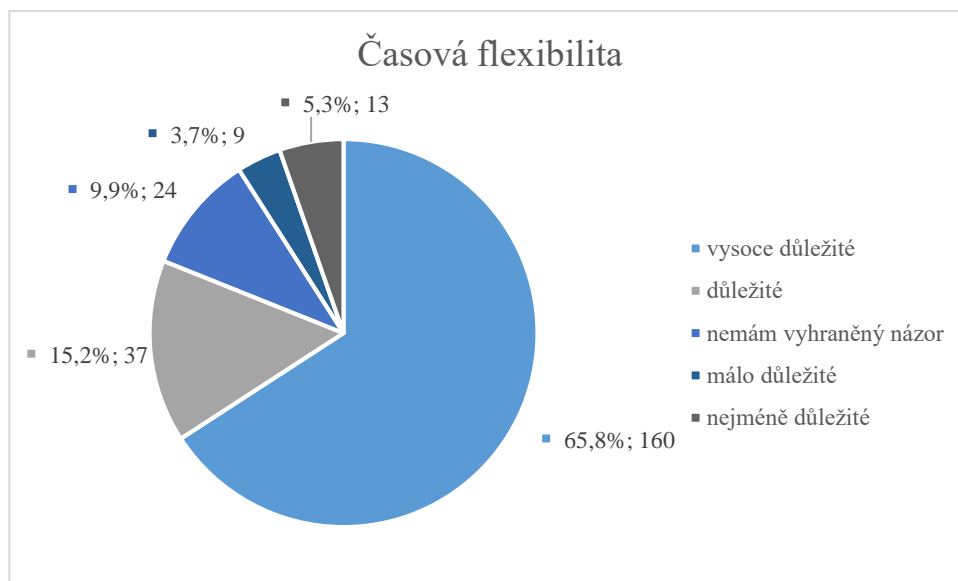
**Graf 20 Očekávání od zaměstnání- přátelské prostředí**



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Na grafu č. 20 je zobrazeno, že pro 185 respondentů (76,1 %) je vysoce důležité při rozhodování přátelské prostředí. Za důležité považuje přátelské pracovní prostředí 38 lidí (15,6 %). Neutrálně se k pracovnímu prostředí staví 13 osob (5,3 %). Za málo důležitý faktor považují přátelské pracovní prostředí 2 jedinci (0,8 %). Pro pět lidí (5,3 %) není přátelské pracovní prostředí důležité vůbec.

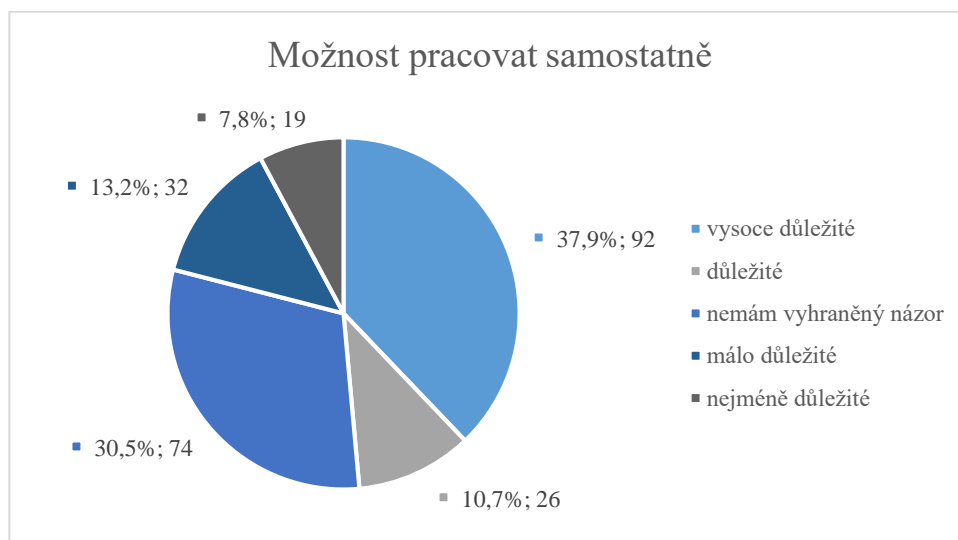
**Graf 21 Očekávání od zaměstnání- časová flexibilita**



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Na grafu č. 21 jsou zobrazeny preference respondentů ohledně časové flexibility při výběru budoucího zaměstnaná. Pro 160 osob (65,8 %) je časová flexibilita vysoce důležitá. Další 37 respondentů (15,2 %) považuje časovou flexibilitu jako důležitý faktor. Neutrální postoj zastává 24 jedinců (9,9 %). Jako málo důležitý fakt považuje časovou flexibilitu 9 dotázaných (3,7 %). Nakonec jako nejméně důležitá je časová flexibilita považována 13 respondenty (5,3 %).

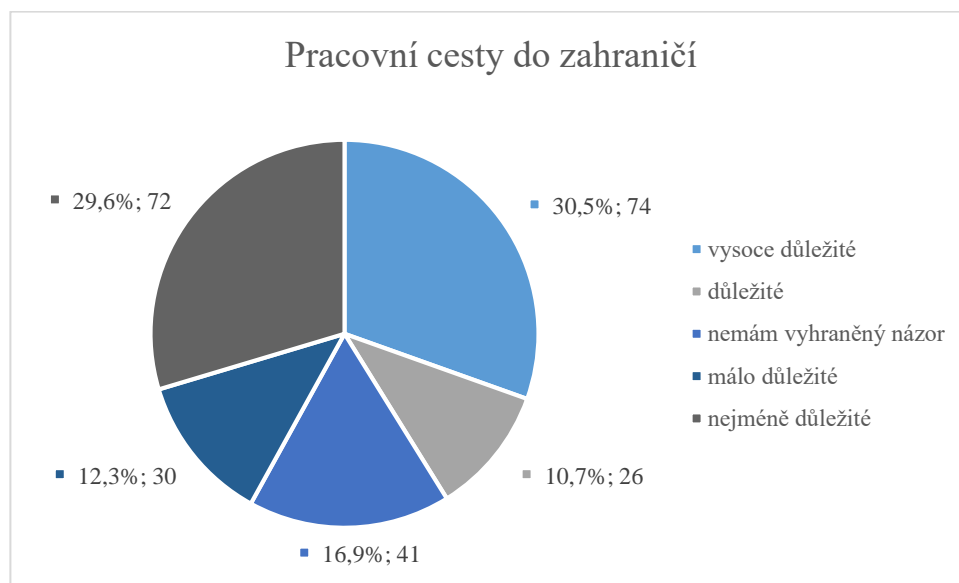
**Graf 22 Očekávání od zaměstnání- možnost pracovat samostatně**



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

Na grafu č. 22 je vyobrazeno, že 92 respondentů (37,9 %), považuje za stěžejní možnost pracovat samostatně. Jako důležitý faktor vidí tuto možnost 26 dotázaných (10,7 %). Neutrální postoj zastává 74 osob (30,5 %). Dalších 32 jedinců považuje možnost samostatné práce za málo důležitou. Jako nejméně důležitou vidí samostatnost 19 respondentů (7,8 %).

**Graf 23 Očekávání od zaměstnání- pracovní cesty do zahraničí**

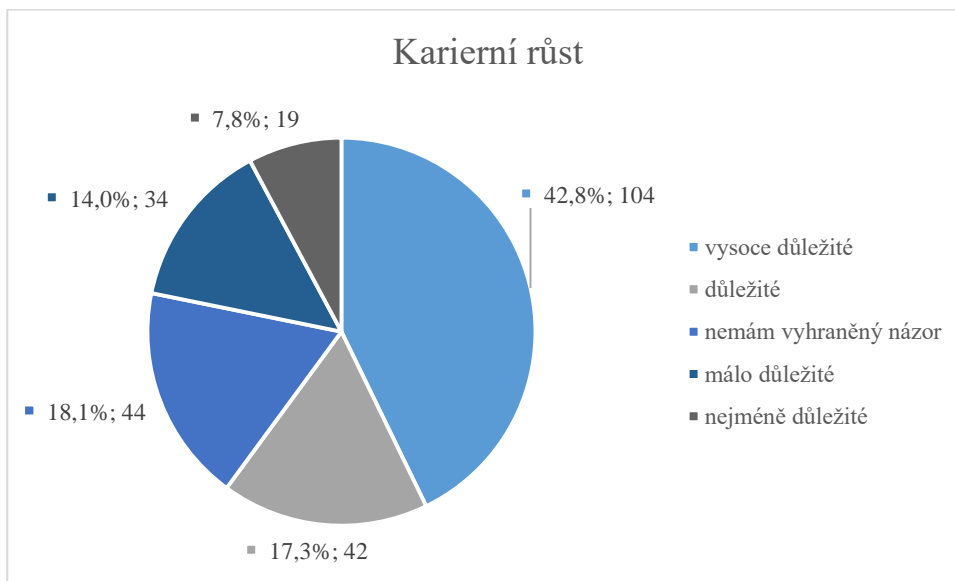


**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

Na grafu č. 23 vidíme, že za vysoce důležité považuje pracovní cesty do zahraničí 74 respondentů (30,5 %). Za důležitý faktor považuje tuto volbu 26 osob (10,7 %). Neutrální postoj zastává 41 lidí (16,9 %). Málo důležité jsou pracovní cesty do zahraničí pro 30 respondentů (12,3 %). Za zcela nedůležité považuje pracovní cesty do zahraničí 72 dotázaných (29,6 %).

Na grafu č. 24 jsou zobrazeny hodnoty preferencí respondentů ohledně možnosti kariérního růstu. Pro 104 jedinců (42,8%) je kariérní růst nejzásadnějším kritériem. Za důležitý faktor považuje kariérní růst 42 osob (17,3 %). Celkem 44 dotázaných si zachovává neutrální postoj. Kariérní růst je pro 34 jedinců (14 %) málo důležitý. Možnost kariérního růstu považuje za nedůležitou 19 respondentů (7,8 %).

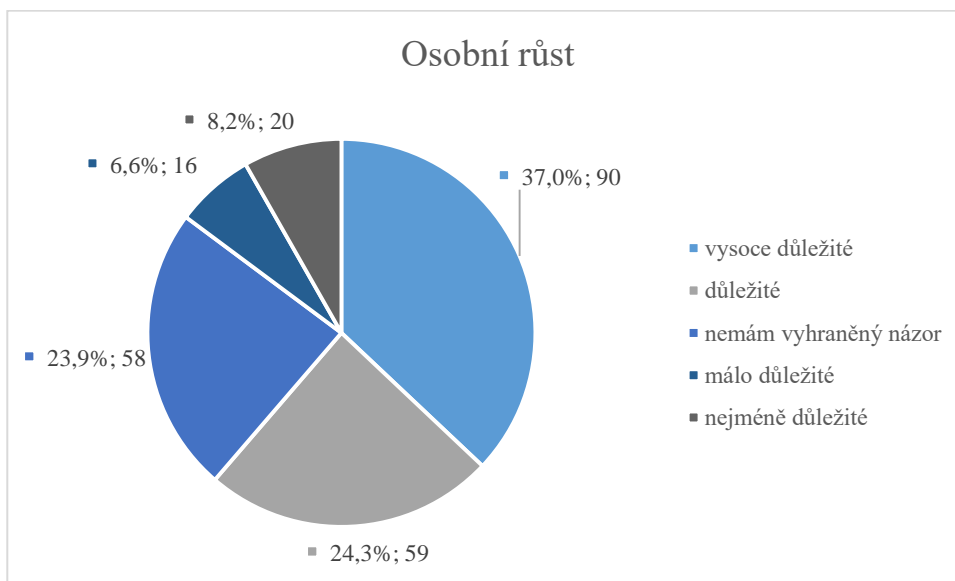
**Graf 24 Očekávání od zaměstnání- karierní růst**



**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

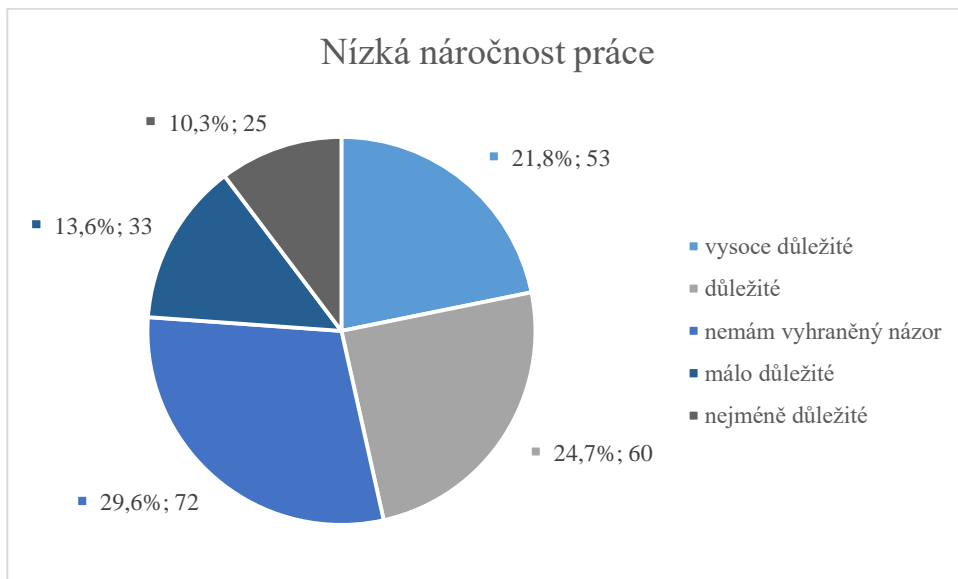
Ve vyobrazenem grafu č. 25 je znázorněno, že osobní růst je vysoco důležitý pro 90 dotázaných. (37, %). Možnost důležité zvolilo 59 respondentů (24,3 %). V otázce osobního růstu zůstalo neutrální 58 jedinců (23,9 %). Osobní růst je málo důležitým faktorem pro 16 lidí (6,6 %). Za zcela nedůležitý považuje osobní růst 20 respondentů (8,2 %).

**Graf 25 Očekávání od zaměstnání- osobní růst**



**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

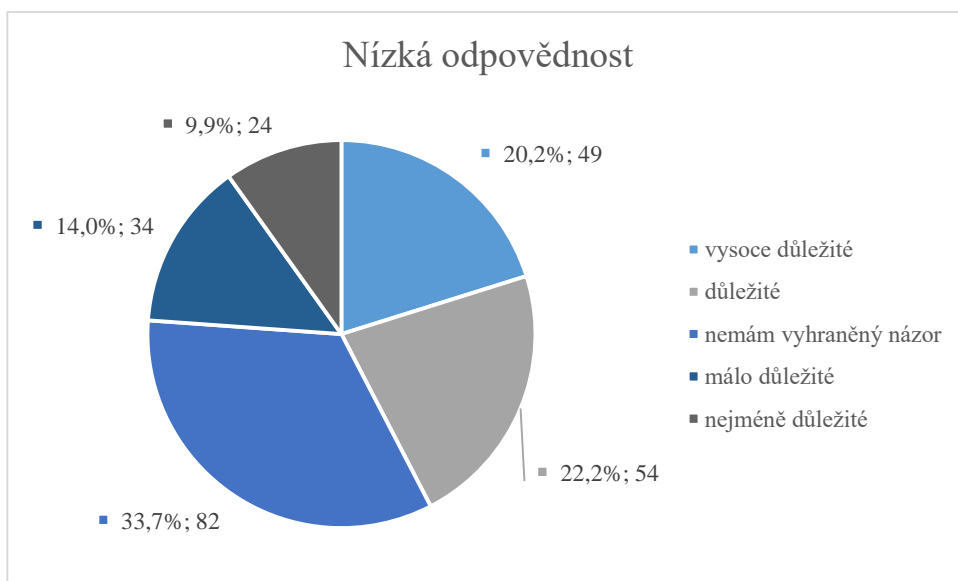
**Graf 26 Očekávání od zaměstnání- nízká náročnost práce**



**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

V případě grafu č.26 je vyobrazeno, že 53 respondentům (21,8 %) velmi vyhovuje, pokud je práce málo náročná. Náročnost práce je důležitá pro 60 jedinců (24,7 %) Neutrální zůstává pro 72 lidí (29,6 %). Jako málo důležitý faktor vidí náročnost práce 33 dotázaných (13,6 %). Za zcela nedůležité považuje náročnost práce 25 osob (10,3 %).

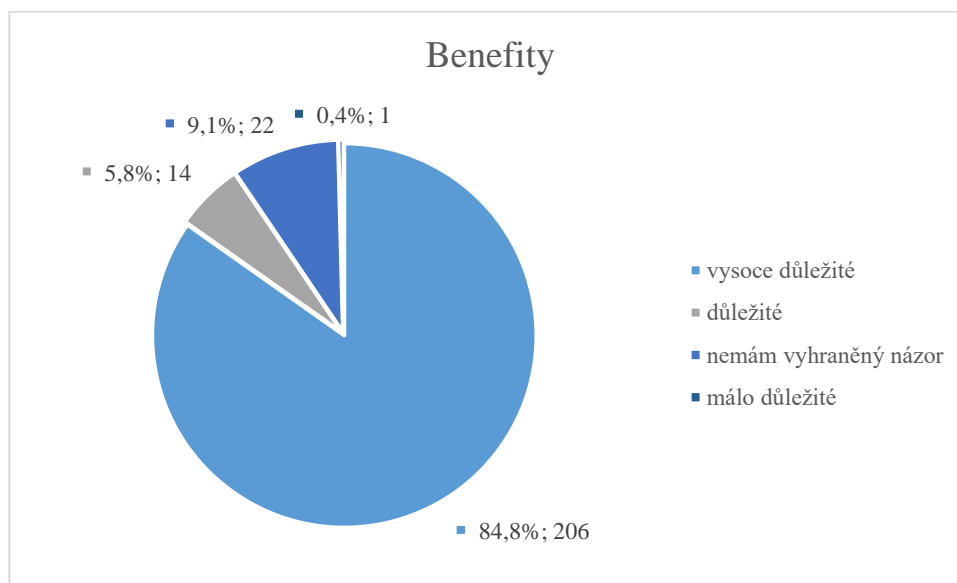
**Graf 27 Očekávání od zaměstnání- nízká odpovědnost**



**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

Na grafu č. 27 je vyobrazena odpověď 49 respondentů (20,2 %), kteří odpověděli, že je pro ně nízká odpovědnost zcela zásadní. Důležitým měřítkem je odpovědnost pro 54 osob (22,2 %). V otázce odpovědnosti je neutrální 82 jedinců (33,7 %). Nízká odpovědnost je málo důležitá pro 34 dotázaných (14 %). Faktor odpovědnost je pro 24 respondentů (9,9 %) zcela nedůležitý.

**Graf 28 Očekávání od zaměstnání- benefity**



**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

Na grafu č.28 je vyobrazen názor 206 respondentů (84,8 %), kteří považují benefity za vysoco důležité. Pro 14 lidí (5,8 %) jsou benefity důležitým prvkem. V otázce benefity je neutrální 22 respondentů (9,1 %). Pouze jeden respondent (0,4 %) považuje benefity za zcela nedůležité.

V příloze č. 9 jsou zobrazeny věkové kategorie, zastoupení ženského pohlaví a romské etnikum. Šedivě podbarvené řádky znázorňují variantu, na kterou respondenti odpovídali, nepodbarvené řádky jsou pak jednotlivé hodnoty ze škály (vysoco důležité, důležité, nemám vyhraněný názor, málo důležité, nejméně důležité).

Ve věkové kategorii 15-19 let u varianty „*vysoká mzda*“ zvolila nadpoloviční většina, tedy 50 respondentů (79,4 %), že je to pro ně u zaměstnání vysoco důležité. U věkové kategorie 20-24 let bylo dosaženo podobného výsledku. Takto odpovědělo 136 respondentů (75,6 %). Jako „*důležité*“ vysokou mzdu vybralo celkem 11 účastníků (17,5 %) z nižší věkové kategorie a z věkové kategorie 20-24 let odpovědělo 26 respondentů (14,4 %). Odpověď „*nemám vyhraněný názor*“ vybrali z věkové

kategorie 15-24 let pouze 2 respondenti (3,2 %) a ze starší věkové kategorie 16 respondentů (8,9 %). Vždy po jednom respondentovi (0,6 %) odpovědělo ve starší věkové kategorii u odpovědi „málo důležité“ a „nejméně důležité“.

Přátelské prostředí je taktéž důležité pro nadpoloviční většinu všech dotazovaných. Z mladší věkové skupiny vybralo celkem 51 respondentů (81 %), že je pro ně vysoce důležité. U věkové skupiny 20-24 let tuto odpověď vybralo 134 respondentů (74,4 %). Jako důležité toto označuje 10 jedinců (15,9 %) z mladší věkové skupiny a 28 respondentů (15,6 %) z vyšší věkové kategorie. Dvanáct lidí (6,7 %) z věkové kategorie 20-24 let nemá vyhraněný názor. Tento postoj zastává i 1 respondent (1,6 %) z mladší věkové kategorie. Jeden člověk (1,6 %) označil přátelské prostředí v zaměstnání jako málo důležité a stejně tak i jeden respondent (0,6 %) ve vyšší věkové kategorii. Jako nejméně důležité toto označilo celkem 5 lidí (2,8 %) z vyšší věkové kategorie.

Časová flexibilita je vysoce důležitá u obou věkových skupin. U mladší věkové kategorie takto odpovědělo 45 respondentů (71,4 %) a u vyšší věkové kategorie 115 respondentů (63,9 %). Jako důležitou ji považuje 11 lidí (17,5 %) z věkové kategorie 15-19 let. Z vyšší věkové skupiny ji považuje za důležitou 26 respondentů (14,4 %). Šesti respondentům (9,5 %) z mladší věkové skupiny a 18 respondentům (10 %) nemají na časovou flexibilitu vyhraněný názor. Celkem 9 respondentů z věkové kategorie 20-24 let časovou flexibilitu za málo důležitou. Jeden člověk (1,6 %) z věkové skupiny 15-19 let ji dokonce považuje za nejméně důležitou. Stejný názor zastává 12 respondentů (6,7 %).

Možnost pracovat samostatně považuje mladší věková kategorie za méně důležitou. Jako vysoce důležitou součást práce toto považuje pouze 16 respondentů (25,4 %). Ze starší věkové kategorie zastává tento názor 76 dotázaných (42,2 %). Jako důležité to považuje 7 lidí (11,1 %) z mladší věkové skupiny a 19 respondentů (10,6 %) z věkové kategorie 20-24 let. Nevyhraněný názor má 26 respondentů (41,3%) z věkové skupiny 15-19 let a 48 účastníků (26,7 %) ze starší věkové kategorie. Jako málo důležité toto považuje 9 respondentů (14,3 %) z mladší věkové skupiny a 23 respondentů (12,8 %) ze starší věkové kategorie. Jako nejméně důležité to považuje 5 lidí (7,9 %) z mladší věkové skupiny a 14 dotázaných (7,8 %) staršího věku.

Pracovní cesty do zahraničí nejsou pro mladé lidi také tím nejdůležitějším v zaměstnání. Pouze 6 dotázaných (9,5 %) z mladší věkové skupiny toto považuje za vysoce důležité. Ze starší věkové skupiny pak 68 respondentů (37,8 %). Jako důležité toto označilo 5 lidí (7,9 %) nižšího věku a 21 respondentů (11,7 %) z vyšší věkové skupiny. Vyhraněný názor nemá 15 respondentů (23,8 %) z věkové skupiny 15-19 let a 26 oslovených (14,4 %) z vyšší věkové skupiny. Pro 9 respondentů (14,3 %) z mladší věkové skupiny je toto málo důležité, z věkové skupiny 20-24 let sdílí tento názor 21 dotázaných (11,7 %). Až pro 28 respondentů (44,4 %) mladšího věku jsou pracovní cesty do zahraničí nejméně důležité. Z vyšší věkové kategorie takto odpovědělo 44 jedinců. (24,4 %).

Kariérní růst je vysoce důležitý pro 19 respondentů (30,2 %) z mladší věkové skupiny. Z vyšší věkové kategorie je vysoce důležitý pro 85 dotázaných (47,2 %). Jako důležitý jej označilo 9 respondentů (14,3 %) z mladší skupiny a 33 respondentů (18,3 %) z věkové kategorie 20-24 let. Vyhraněný názor nemá 19 oslovených (30,2 %) z věkové skupiny 15-19 let a 25 respondentů (13,9 %) z vyšší věkové skupiny. Jako málo důležité toto označilo 11 mladších respondentů (17,5 %) a 23 respondentů (12,8 %) ze starší věkové skupiny. Jako nejméně důležitý kariérní růst v práci označilo 5 lidí (7,9 %) z mladší věkové skupiny a 14 jedinců (7,8 %) z věkové kategorie 20-24 let.

Osobní růst považuje pouze 15 respondentů (23,8 %) z mladší věkové skupiny za vysoce důležitý. Z věkové kategorie 20-24 let jej považuje za důležitý 75 dotázaných (41,7 %). Za důležitý jej považuje 11 mladších respondentů (17,5 %) a 48 oslovených (26,7 %) z vyšší věkové skupiny. Vyhraněný názor nemá 24 respondentů (38,1 %) z mladší věkové kategorie a 34 lidí (18,9 %) z vyšší věkové kategorie. Sedm respondentů (11,1 %) z věkové kategorie 15-19 let je toho názoru, že pro ně osobní růst je málo důležitý. Stejný názor má 9 jedinců (5 %) ze starší věkové skupiny.

Nízkou náročnost práce by uvítalo až 22 respondentů (34,9 %) z věkové skupiny 15-19 let a 31 oslovených (17,2 %) z vyšší věkové skupiny. Důležitá je také pro 12 respondentů (19 %) z nižší věkové skupiny a 48 respondentů (26,7 %) ze starší věkové skupiny. Osmnáct mladších jedinců (28,6 %) nemá vůči tomuto vyhraněný názor. Stejně tak 54 dotázaných (30 %) z věkové kategorie 20-24 let. Jako málo důležitou nízkou náročnost práce označilo 7 lidí (11,1 %) z věkové kategorie 15-19 let



a 26 respondentů (14,4 %) ze starší skupiny. Nejméně důležitou je pro 4 respondenty (6,3 %) z mladší věkové kategorie a pro 21 oslovených (11,7 %) z vyšší věkové kategorie.

Nízká odpovědnost za odvedenou práci je vysoce důležitá pro 18 respondentů (28,6 %) z mladší věkové skupiny a pro 31 oslovených (17,2 %) z věkové kategorie 20-24 let. Jako důležitou jej označilo 12 respondentů (19 %) z věkové skupiny 15-19 let a 42 respondentů (23,3 %) ze starší věkové kategorie. Vyhraněný názor nemá 21 mladších jedinců (33,3 %) a 61 starších respondentů (33,9 %). Jako málo důležitou ji označilo 9 lidí (14,3 %) z věkové kategorie 15-19 let a 25 respondentů (13,9 %) z vyšší věkové kategorie. Nejméně důležitá je pro 3 jedince (4,8 %) z věkově mladší skupiny a pro 21 respondentů (11,7 %) z vyšší věkové kategorie.

Benefity poskytované zaměstnavatelem považuje 56 respondentů (88,9 %) z mladší věkové skupiny a 150 starších oslovených (83,3 %) jako vysoce důležité. Benefity jsou také důležité pro 1 jedince (1,6 %) z mladší věkové kategorie a 13 respondentů (7,2 %) z vyšší věkové kategorie. Vyhraněný názor nemá 6 osob (9,5 %) z věkové skupiny 15-19 let a 16 dotázaných (8,9 %) z vyšší věkové kategorie. Jako nejméně důležitý aspekt jej označil jeden člověk (0,6 %) z věkové kategorie 20-24 let.

Jako další skupinou je zastoupení ženského pohlaví a co je pro ženy podstatné při rozhodování o budoucím zaměstnání. Prvním aspektem je vysoká mzda. Tento aspekt označilo 66 respondentek (77,6 %) jako vysoce důležitý. Důležitý je také pro 12 žen (14,1 %). Celkem 6 respondentek (7,1 %) je bez vyhraněného názoru a pro jednu ženu (1,2 %) je toto málo důležité.

Pro ženy je podstatnější přátelské prostředí než vysoká mzda. Jako vysoce důležité toto označilo celkem 67 respondentek (78,8 %). Důležité je také pro 13 dotázaných (15,3 %). Vyhraněný názor na toto nemají 2 ženy (2,4 %). Jako málo důležité to považuje 1 žena (1,2 %) a nejméně důležité toto je pro 2 respondentky (2,4 %).

Časová flexibilita je jedním z aspektů, u kterého ženské pohlaví zvolilo nadpoloviční většinou, že je pro ně vysoce důležité. Konkrétně takto odpovědělo 53 respondentek (62,4 %). Jako důležité to označilo celkem 17 dotázaných (20 %). Vyhraněný názor nemá až 6 respondentek (7,1 %). Pro čtyři ženy (4,7 %) je časová flexibilita málo důležitá a pro 5 respondentek (5,9 %) je až na posledním místě.

Možnost pracovat samostatně označilo 33 oslovených žen (38,8 %) pro ně jako vysoce důležité. Dvanáct respondentek (14,1 %) označilo tento aspekt jako důležitý. Vysoký počet žen označily variantu, že na toto nemají vyhraněný názor, a to konkrétně s počtem 23 (27,1 %). Pro 10 respondentek (11,8 %) je možnost pracovat samostatně málo důležitá při rozhodování o zaměstnání a dokonce pro 7 žen (8,2 %) je toto naprosto nedůležité.

Pracovní cesty do zahraničí vyhodnotilo 29 respondentek (34,1 %) jako vysoce důležité a 11 dotázaných (12,9 %) jako důležité. Neutrální postoj k tomuto aspektu zaujímá 10 žen (11,8 %). Naopak pro 12 respondentek (14,1 %) je toto málo důležité a až pro 23 žen (27,1 %) to není důležité téměř vůbec.

Kariérní růst označilo 38 respondentek (44,7 %) jako vysoce důležitý a jako důležité tento aspekt označilo 16 žen (18,8 %). Neutrální postoj pro toto má 15 respondentek (17,6 %). Deset žen (11,8 %) označilo, že pro ně je tato možnost, jenž může nabízet práce málo důležitá. Pro 6 respondentek (7,1 %) je toto dokonce nejméně důležitý prvek, jen práce může nabízet.

Osobní růst je pro ženy méně důležitý než kariérní růst. Jako vysoce důležitý aspekt toto označilo 32 respondentek (37,6 %) a jako důležité 20 respondentek (23,5 %). Neutrální postoj k tomu zastává 23 dotázaných (27,1 %). Shodně označilo 5 respondentek (5,9 %) odpověď „*málo důležité*“ a „*nejméně důležité*“.

Na nízkou náročnost práce klade důraz celkem 15 oslovených (17,5 %) a pro 22 respondentek (25,9 %) je toto taktéž důležité. Vyhraněný postoj k tomuto aspektu nemá 26 žen (30,6 %). Jako málo důležité při vyhledávání zaměstnání toto považuje 17 respondentek (20 %) a jako naprosto nedůležité to považuje 5 oslovených žen (5,9 %).

Nízká odpovědnost v zaměstnání je pro 13 žen (15,3 %) vysoce důležitá a pro 18 respondentek (21,2 %) důležitá. Neutrální postoj k tomuto zaujímá celkem 33 dotázaných (38,8 %). Jako málo důležité označilo celkem 12 respondentek (14,1 %) a odpověď „*nejméně důležité*“ zvolilo celkem 9 dotázaných (10,6 %).

Benefity ve formě stravenek, možných kurzů či příspěvku na dojíždění jsou pro 74 žen (87,1 %) vysoce důležité a jen 5 respondentek (5,9 %) toto označilo jako důležité. Naopak pro 6 žen (7,1 %) jsou poskytované benefity na posledním místě zájmu, při rozhodování o zaměstnání.

Poslední skupinou je romské etnikum a jeho názory, co je podstatné pro volbu mezi zaměstnáními. Jako první je uvedena vysoká mzda, která je vysoce důležitá pro 37 Romů (77,1 %). Jako důležitou ji označilo 8 respondentů (16,7 %). Vyhraněný názor na toto nemají pouze 2 respondenti (4,2 %) a jeden Rom (2,1 %) uvedl, že je pro něj vysoká mzda nejméně důležitá.

Přátelské prostředí je vysoce důležité pro 35 respondentů (72,9 %) z celkem 48 respondentů. Jako důležité jej označilo 10 dotázaných Romů (20,8 %). Vyhraněný názor na tento aspekt nemá pouze 1 respondent (2,1 %) a dokonce pro 2 oslovené (4,2 %) je toto nejméně důležité.

Časová flexibilita je pro 29 respondentů (60,4 %) na prvním místě a je tedy pro ně vysoce důležitá. Jako důležitou ji označilo 10 Romů (20,8 %). Čtyři respondenti (8,3 %) nemají na toto vyhraněný názor. Jako málo důležitou časovou flexibilitu označil jeden Rom (2,1 %) a jako nejméně důležitou pak 4 respondenti (8,3 %).

Možnost pracovat samostatně je pro 9 respondentů (18,8 %) na prvním místě při výběru zaměstnání. Pět Romů (10,4 %) označilo, že je to pro ně důležité, ale nestaví to na první místo. Celkem 18 respondentů (37,5 %) k tomuto má neutrální postoj. Málo důležité a nejméně důležité vždy označilo shodně 8 Romů (16,7 %)

Pracovní cesty jsou vysoce důležité pro 5 Romů (10,4 %). Jako důležité je označili 4 respondenti (8,3 %). Vyhraněný názor k tomuto aspektu pak nemá celkem 8 respondentů (16,7 %). Pro 7 oslovených (14,6 %) je možnost pracovních cest do zahraničí málo důležitá. Nejvíce respondentů bylo zaznamenáno u varianty, že pro ně jsou pracovní cesty do zahraničí nejméně důležitým aspektem při výběru zaměstnání. Celkem takto odpovědělo 24 Romů (50 %).

Kariérní růst je pro 10 Romů (20,8 %) vysoce důležitý, při rozhodování o zaměstnání. Pro 12 respondentů, kteří tvoří čtvrtinu dotazovaných respondentů, je toto důležité. Neutrální postoj zaujímá 10 Romů (20,8 %). Naopak jako málo důležité toto označilo celkem 9 respondentů (18,8 %) a jako nejméně důležité při rozhodování o zaměstnání je to pro 7 Romů (14,6 %).

Osobní růst je pro 8 respondentů (16,7 %) vysoce důležitý v zaměstnání a pro 12 respondentů (25 %) je důležitý, ale nestaví jej na první místo. Vyhraněný názor k tomuto aspektu nemá 14 Romů (29,2 %). Pro 6 respondentů (12,5 %) je osobní růst málo důležitý a pro 8 Romů (16,7 %) je nejméně důležitou složkou.

Nízkou náročnost práce vyhledává až 16 respondentů (33,3 %) a je důležitý také pro 10 respondentů (20,8 %). Neutrální postoj k tomuto zastává celkem 17 Romů (35,4 %). Pro 3 respondenty (6,3 %) je toto málo důležité a pro 2 Romy (4,2 %) je toto dokonce nejméně důležitým aspektem.

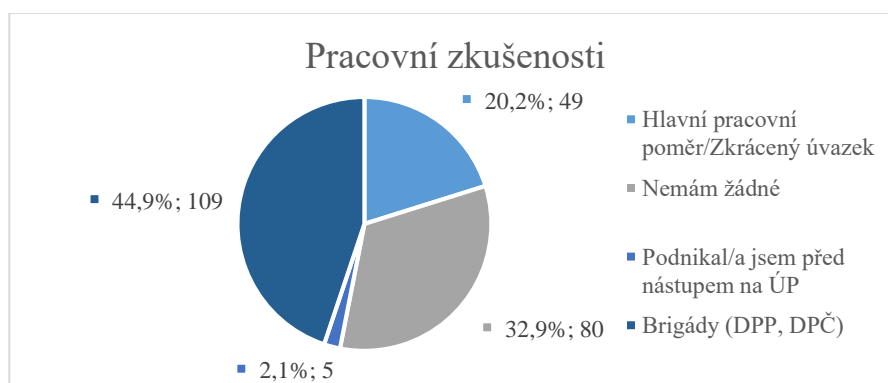
Nízkou odpovědnost v zaměstnání staví na první místo až 17 Romů (35,4 %). Pro 7 respondentů (14,6 %) je to také jeden z důležitých aspektů při výběru zaměstnání, ale není to ten nejdůležitější. Nevyhraněný názor k nízké odpovědnosti má 17 oslovených Romů (35,4 %). Pět respondentů (10,4 %) označilo, že je to pro ně málo důležité a 2 respondenti (4,2 %), že to je pro ně nejméně důležité.

Benefity označilo 41 Romů (85,4 %) jako vysoce důležité a 1 respondent (2,1 %) jako důležitý. Neutrální postoj k poskytování benefitů má 5 respondentů (10,4 %). Naopak pro 1 Roma (2,1 %) jsou poskytované benefity na posledním místě.

#### 4.4.12 Otázka č. 12 – Pracovní zkušenosti

Znění otázky č. 12 je „*Jaké jsou Vaše pracovní zkušenosti?*“. Tato otázka je vícehodnotová a má 4 varianty odpovědí. Na grafu č. 29 jsou znázorněné pracovní zkušenosti dotázaných. Nejvíce respondentů odpovědělo, že jejich dosavadní pracovní zkušenosti jsou z brigád na dohodu o pracovní činnosti či na dohodu o provedené práce. Takto odpovědělo 109 respondentů a jejich podíl na celku tak tvoří 44,9 %. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou jedinci bez pracovních zkušeností s celkovým počtem 80 (32,9 %).

**Graf 29 Pracovní zkušenosti respondentů**



**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

Osoby se zkušeností z hlavního pracovního poměru zastávají podíl 20,2 % a celkový počet jedinců dosáhl na 49. Pouze 5 respondentů (2,1 %) označilo variantu, že před evidencí na úřadu práce byli podnikateli.

V tabulce č. 18 jsou zobrazené pracovní zkušenosti dle rozdělení do dvou věkových kategorií. Ve věkové kategorii 15-19 let získali největší zastoupení pracovní zkušenosti z brigád, a to konkrétně 31 respondentů (49,2 %). Druhou nejčetnější odpovědí byla „nemám žádné“ s počtem osob 23 (36,5 %). Zkušenosti z hlavního pracovního poměru označilo pouze 9 respondentů (14,3 %). Podnikatel se v této věkové skupině nenašel ani jeden.

Nejčetnější skupinou ve věkové kategorii 20-24 let jsou respondenti se zkušenostmi taktéž z brigád, a to 78 dotázaných (43,3 %). Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby bez pracovní zkušenosti. Počet zde dosáhl 57 respondentů (31,7 %). Zkušenosti s hlavním pracovním poměrem označilo celkem 40 osob (22,2 %). V této věkové kategorii označilo celkem 5 jedinců (2,8 %) zkušenosti s podnikatelskou činností.

**Tabulka 17 Pracovní zkušenosti respondentů-věkové kategorie**

vybraná skupina	15 - 19 let		20 - 24 let	
	počet	podíl	počet	podíl
Hlavní pracovní poměr/Zkrácený úvazek	9	14,3	40	22,2
Nemám žádné	23	36,5	57	31,7
Podnikal/a jsem před nástupem na ÚP	0	0,0	5	2,8
Brigády (DPP, DPČ)	31	49,2	78	43,3

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 19 jsou zachyceny pracovní zkušenosti ženského pohlaví a romského etnika. Pracovním zkušenostem žen dominují zkušenosti z brigády. Celkem takto odpovědělo 37 respondentek (43,5 %). Další četnou skupinou jsou ženy bez zkušeností. Tuto variantu zvolilo 25 respondentek (29,4 %). Vysoké procento zastoupení žen (24,7 %) zvolilo, že mají zkušenosti z hlavního pracovního poměru. Tuto odpověď zvolilo 21 respondentek. Dvě respondentky (2,4 %) odpověděly, že mají předchozí praxi z podnikatelské činnosti.

Zkušenosti Romů jsou nejčastěji taktéž z brigád, kde takto odpovědělo 27 jedinců (56,3 %). Druhou nejčetnější odpovědí byla „nemám žádné“. Takto

odpovědělo celkem 19 respondentů s relativní četností 39,6 %. Pouze dvě osoby odpověděli, že mají pracovní zkušenosti z hlavního pracovního poměru.

**Tabulka 18 Pracovní zkušenosti respondentů- ženy a romské etnikum**

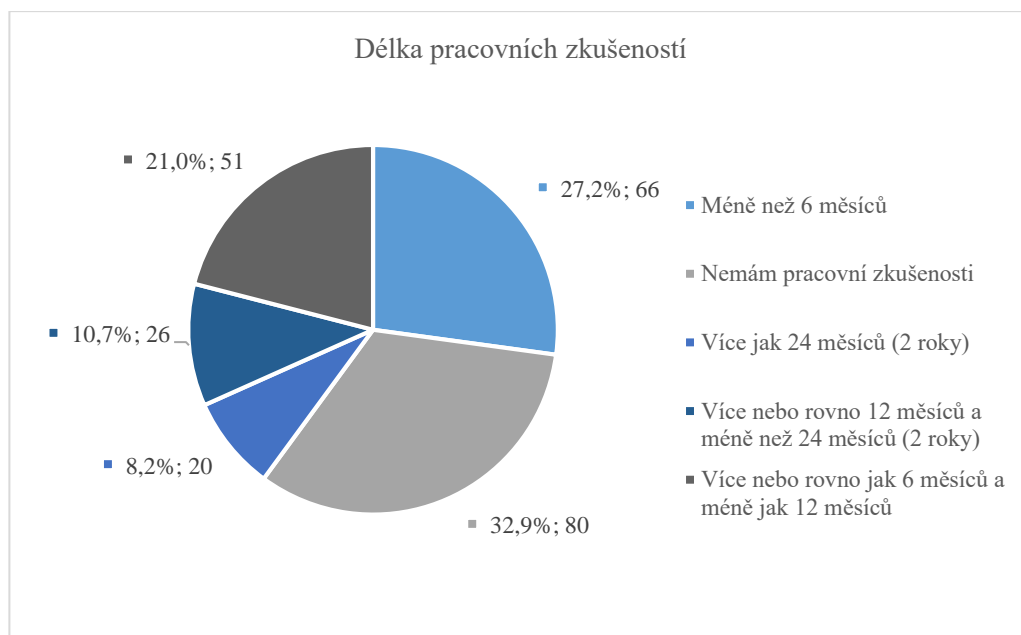
vybraná skupina jednotky	ženy		romské etnikum	
	počet	podíl	počet	podíl
Hlavní pracovní poměr/Zkrácený úvazek	21	24,7	2	4,2
Nemám žádné	25	29,4	19	39,6
Podnikal/a jsem před nástupem na ÚP	2	2,4	0	0,0
Brigády (DPP, DPČ)	37	43,5	27	56,3

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

#### 4.4.13 Otázka č. 13- Délka pracovních zkušeností

Znění otázky č. 13 je „Vycházejte v čase, jak dlouhé pracovní zkušenosti máte.“. Tato otázka má 5 variant odpovědí, z čehož lze vybrat právě jednu. Níže je provedena komparace pracovní zkušenosti s délkou setrvání v dané činnosti.

**Graf 30 Délka pracovních zkušeností respondentů**



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V grafu č. 30 je zachycena Délka pracovních zkušeností. Z celkem 243 respondentů nemá žádnou pracovní zkušenost 80 respondentů (32,9 %). Zkušenost kratší než 6 měsíců zvolilo 66 osob (27,2 %). Zkušenost dlouhou více nebo rovno jak

6 měsíců a méně jak 12 měsíců zvolilo 51 dotázaných (21,0 %). Celkem 26 osob (10,7 %) má zkušenost dlouhou více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců. Více jak 24 měsíců dlouho pracovní zkušenost má 20 respondentů (8,2 %).

**Tabulka 19 Délka pracovních zkušeností respondentů- věkové kategorie**

vybrané skupiny	15 - 19 let		20 - 24 let	
	počet	podíl	počet	podíl
jednotky				
Nemám pracovní zkušenosti	23	36,5	57	31,7
Méně než 6 měsíců	22	34,9	44	24,4
Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců	12	19,0	39	21,7
Více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců (2 roky)	3	4,8	23	12,8
Více jak 24 měsíců (2 roky)	3	4,8	17	9,4

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 20 jsou vyobrazeny věkové kategorie 15-19 a 20-24 let. V kategorii 15-19 let nemá pracovní zkušenost 23 respondentů (36,5 %) ve věkové kategorii 20-24 let je to 57 osob (31,7 %). Méně než 6 měsíců dlouhou pracovní zkušenost v nižší věkové kategorii má 22 respondentů (34,9 %), ve vyšší věkové kategorii je to 44 dotázaných (24,4 %). Volbu více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak dvanáct měsíců zvolilo v nižší věkové kategorii 12 respondentů (19 %), ve vyšší věkové kategorii 39 osob (21,7 %). Dvanáct měsíců a méně než 24 měsíců zvolili 3 lidé (4,8 %) v nižší věkové kategorii, ve vyšší kategorii to bylo 23 respondentů (12,8%). Více jak 24 měsíců dlouhou pracovní zkušenost v nižší věkové kategorii mají 3 jedinci (4,8 %) a ve vyšší kategorii to je 17 osob (9,4 %).

**Tabulka 20 Délka pracovních zkušeností respondentů- ženy a romské etnikum**

vybraná skupina	ženy		romské etnikum	
	počet	podíl	počet	podíl
jednotky				
Nemám pracovní zkušenosti	25	29,4	19	39,6
Méně než 6 měsíců	21	24,7	19	39,6
Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců	24	28,2	4	8,3
Více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců (2 roky)	8	9,4	3	6,3
Více jak 24 měsíců (2 roky)	7	8,2	3	6,3

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 21 je zobrazen počet žen, které nemají žádnou pracovní zkušenost, celkem tuto možnost zvolilo 25 žen (29,4 %) a z Romů tuto možnost zvolilo 19 respondentů (39,6 %). Méně jak 6 měsíců pracovalo 21 žen (24,7 %) a 19 dotázaných Romů (39,6 %). Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců pracovalo 24 žen (28,2 %) a 4 osoby (8,3 %) romského etnika. Celkem 8 žen (9,4 %) má pracovní zkušenost v délce více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců, z romského etnika tuto možnost zvolili pouze 3 dotázaní (6,3%). Více jak 24 měsíců pracovalo 7 žen (8,2 %) a 3 respondenti z řad romského etnika.

**Tabulka 21 Pracovní zkušenosti dle délky pracovních zkušeností**

vybraná skupina jednotky	všichni respondenti	
	počet	podíl
<b>Hlavní pracovní poměr/Zkrácený úvazek</b>	<b>49</b>	20,2
Méně než 6 měsíců	8	16,3
Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců	18	36,7
Více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců (2 roky)	12	24,5
Více jak 24 měsíců (2 roky)	11	22,4
<b>Nemám žádné</b>	<b>80</b>	32,9
Nemám pracovní zkušenosti	80	100,0
<b>Podnikatel/a jsem před nástupem na ÚP</b>	<b>5</b>	2,1
Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců	1	20,0
Více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců (2 roky)	4	80,0
<b>Pouze brigády (DPP, DPČ)</b>	<b>109</b>	44,9
Méně než 6 měsíců	58	53,2
Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců	32	29,4
Více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců (2 roky)	10	9,2
Více jak 24 měsíců (2 roky)	9	8,3

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 22 je zobrazen celkový počet respondentů, kteří pracovali na hlavní pracovní poměr, případně na zkrácený úvazek, počet takovýchto respondentů byl celkem 49 lidí (20,2 %). Z toho méně než 6 měsíců dlouhou pracovní zkušenost v těchto pracovních poměrech mělo celkem 8 respondentů (16,3 %). Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců pracovalo 18 osob (16,3 %). Více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců pracovalo v hlavním/zkráceném úvazku 18 dotázaných



(24,5 %). Celkem 11 respondentů (22,4 %) pracovalo ve výše zmíněném poměru více jak 2 roky. Varianta „nemám žádné“ je popsána výše, viz graf č. 30.

Možnost podnikatel/a jsem před nástupem na ÚP zvolilo celkem 5 respondentů. (2,1 %). Z toho podnikali více jak 12 měsíců a méně než 24 měsíců 4 jedinci (80 %), a méně, než 6 měsíců 1 dotázaný (20 %).

Pouze brigádně pracovalo celkem 109 osob (44,9 %). Z tohoto počtu méně než půl roku pracovalo 58 respondentů (53,2 %). Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců brigádně pracovalo 32 respondentů (29,4 %). Více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců brigádně pracovalo 10 jedinců (9,2 %). Možnost více jak dva roky zvolilo 9 respondentů (8,3 %).

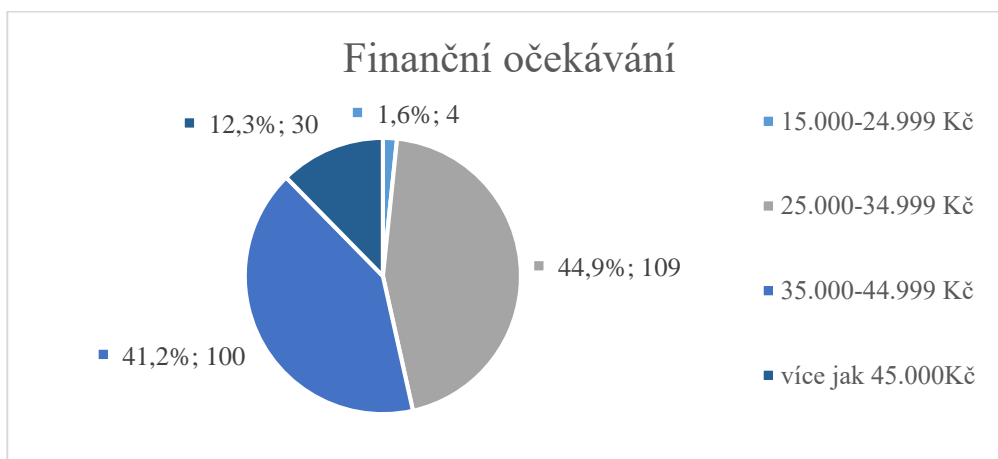
#### 4.4.14 Otázka č. 14 - - Finanční ohodnocení zaměstnání

Znění otázky č. 14 je „Vyberte z následující škály finančního ohodnocení, které byste od práce očekával/a?“. Tato otázka má 5 variant odpovědí., z čehož lze vybrat právě jednu. Částky jsou uvedené v čisté mzdě, tedy po všech povinných odvodech, pro lepší představu respondentů.

První variantu s částkou „méně jak 15.000 Kč“ nezvolil ani jeden respondent (viz graf č. 31). Druhá možná varianta „15.000 – 24.999 Kč“ získala pouze 4 respondenty (1,6 %). Nejvíce dotázaných odpovědělo, že by rádi měli zaměstnání s čistou mzdou v rozpětí 25.000-34.999 Kč. Tuto odpověď zvolilo celkem 109 respondentů (44,9 %).

Druhou nejvíce zastoupenou skupinou je odpověď „35.000-44.999 Kč“, kde takto odpovědělo 100 respondentů (41,2 %). Třicet dotazovaných osob (12,3 %) odpovědělo, že by od budoucího zaměstnání očekávali mzdu více jak 45.000 Kč.

**Graf 31** Finanční očekávání respondentů



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 23 jsou respondenti rozděleni dle věkových kategorií. Shodně odpověděli vždy 2 respondenti ve věkových kategoriích, že by očekávali mzdu od 15.000 do 24.999 Kč. V mladší věkové kategorii tak tvořili relativní četnost 3,2 % a ve věkové skupině 20-24 let tvořili 1,1 %. Celkem 23 dotázaných ( 36,5 %) z věkové kategorie 15-19 let zvolilo odpověď „25.000-34.999 Kč“. Z vyšší věkové kategorie tuto variantu zvolilo 86 respondentů (47,8 %).

Pro variantu „35.000- 44.999 Kč“ se rozhodlo celkem 29 dotázaných (46 %) z mladší věkové skupiny a celkem 71 respondentů (39,4 %) z vyšší věkové skupiny. Poslední nabízenou variantu „více jak 45.000 Kč“ vybralo pouze 9 respondentů (14,3 %) z věkové skupiny 15-19 let. Z vyšší věkové skupiny pak tuto variantu zvolilo 21 osob (11,7 %)

**Tabulka 22** Finanční očekávání respondentů- věkové kategorie

vybrané skupiny	15-19		20-24	
	počet	%	počet	%
15.000-24.999 Kč	2	3,2	2	1,1
25.000-34.999 Kč	23	36,5	86	47,8
35.000-44.999 Kč	29	46,0	71	39,4
více jak 45.000Kč	9	14,3	21	11,7

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 24 jsou zachyceny ženy a romské etnikum. Pouze jedna žena (1,2 %) vybrala variantu, kdy by očekávala od zaměstnavatele mzdu v rozmezí od 15.000 do 24.999 Kč. Mzdu v rozmezí 25.000 až 34.999 Kč by očekávalo celkem

33 žen (38,8 %). Nejvíce volenou variantou je odpověď 35.000 až 44.999 Kč, kdy tuto variantu zvolilo 38 respondentek (44,7 %). Téměř polovinu ze všech odpovědí na variantu mzda ve výši více jak 45.000 Kč tvoří ženy, a to konkrétně s počtem 13 dotázaných (15,3 %).

Stejně jako u žen zvolil variantu „15.000- 24.999 Kč“ pouze jeden Rom (2,1 %). Nejvíce zastoupenou skupinou s 20 respondenty (41,7 %) je odpověď „25.000-34.999 Kč“. Až 17 Romů (35,4 %) očekává od zaměstnání mzdu ve výši od pětatřiceti tisíc do výše 44.999 Kč. Neméně zastoupenou odpovědí, je také varianta s očekávaným platem nad 45.000 Kč, kdy respondenti romského etnika tvoří jednu třetinu na celku. Počet respondentů je roven 10 a relativní počet ve skupině je 20,8 %.

**Tabulka 23 Finanční očekávání respondentů- ženy a romské etnikum**

vybrané skupiny	ženy		romské etnikum	
	počet	%	počet	%
15.000-24.999 Kč	1	1,2	1	2,1
25.000-34.999 Kč	33	38,8	20	41,7
35.000-44.999 Kč	38	44,7	17	35,4
více jak 45.000Kč	13	15,3	10	20,8

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

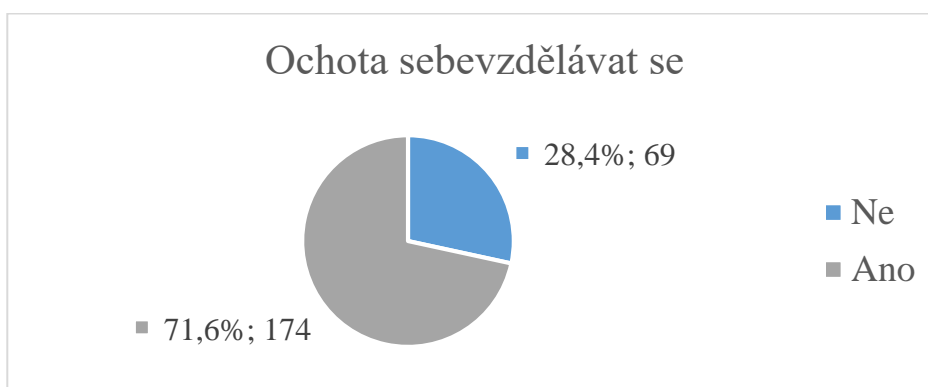
Výsledky zobrazují, že žádný z respondentů nechce patřit do kategorie lidí, kteří berou minimální mzdu. Dále lze říci, že respondenti z věkové kategorie 15-19 let očekávají od zaměstnavatele vyšší platové ohodnocení, než respondenti z vyšší věkové kategorie.

#### 4.4.15 Otázka č. 15 - Ochota sebevzdělávat se

Znění otázky č. 15 je „*Jste ochotný/á se dále vzdělávat, získávat novou kvalifikaci nebo si prohlubovat stávající kvalifikaci prostřednictvím např. rekvalifikačního kurzu?*“. Tato otázka má pouze 2 varianty, z čehož lze vybrat právě jednu odpověď-ano, ne.

V grafu č. 32 je zachycena ochota sebevzdělávat se. Celkem 174 respondentů (71,6 %) odpovědělo, že jsou ochotni se sebevzdělávat, dále 69 dotázaných (28,4 %) odpovědělo, že nejsou ochotni se sebevzdělávat.

**Graf 32 Ochota respondentů dál se sebevzdělávat**



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 25 jsou popsány věkové kategorie 15-19 let a 20–24 let dle odpovědí, zda jsou ochotni se sebevzdělávat. Z věkové kategorie 15-19 let, je ochotno se sebevzdělávat celkem 42 osob (66,7 %), naopak 21 respondentů (33,3 %) není ochotno se sebevzdělávat. Ve věkové kategorii 20-24 je ochotno se dále sebevzdělávat 132 dotázaných (73,3 %), naopak 48 respondentů (26,7%) odpovědělo, že nejsou ochotni se sebevzdělávat.

**Tabulka 24 Ochota respondentů dál se sebevzdělávat - věkové kategorie**

vybrané skupiny	15-19 let		20-24 let	
	počet	%	počet	%
Ne	21	33,3	48	26,7
Ano	42	66,7	132	73,3

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 26 je zobrazen počet žen, které jsou ochotny dále se sebevzdělávat, celkem odpovědělo 62 žen (72,9 %), že jsou ochotny se sebevzdělávat, a pouze 23 žen (27,1 %) odpovědělo negativně. V případě romského etnika byly odpovědi vyrovnané, kdy 23 respondentů (47,9 %) odpovědělo, že jsou ochotni se sebevzdělávat, a 25 Romů (52,1 %) zastává postoj, že se sebevzdělávat nebude.

**Tabulka 25 Ochota respondentů dál se sebevzdělávat - ženy a romské etnikum**

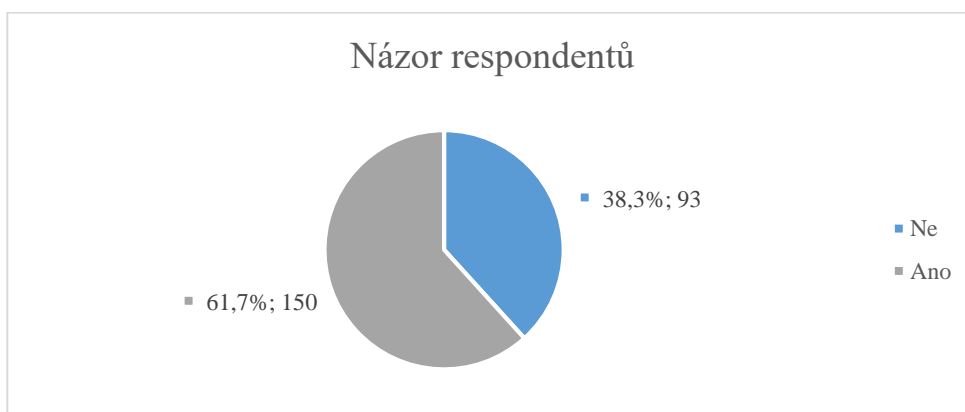
vybrané skupiny	ženy		romské etnikum	
	počet	%	počet	%
Ne	23	27,1	25	52,1
Ano	62	72,9	23	47,9

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

#### 4.4.16 Otázka č. 16 - Exkurze na základní škole

Znění otázky č. 16 je „Uveďte, zda je následující tvrzení dle Vašeho názoru pravdivé: Zařazení více exkurzí do firem či provozoven by mi pomohlo se lépe rozhodnout jaký si zvolit obor následujícího studia“. Tato otázka má pouze 2 varianty, z čehož lze vybrat právě jednu odpověď-ano, ne.

**Graf 33** Názor respondentů na zařazení více exkurzí během školní docházky



**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V grafu č. 33 je zobrazeno, že 150 respondentů je přesvědčeno, že by jim více exkurzí do firem pomohlo, zvolit si vhodný následující obor studia. Naopak 93 respondentů (38,3 %) si myslí, že by jim zařazení více exkurzí nepomohlo.

**Tabulka 26** Názor respondentů na zařazení více exkurzí během školní docházky- věkové kategorie

vybraná skupina	15 - 19 let		20 - 24 let	
	počet	podíl	počet	podíl
Ne	24	38,1	69	38,3
Ano	39	61,9	111	61,7

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

V tabulce č. 27 je zobrazen názor respondentů ve věkové kategorii 15-19 let, z nichž si 24 osob (38,1 %) myslí, že by jim zařazení více exkurzí nepomohlo. Ve věkové kategorii 20-24let je toho názoru 69 dotázaných (38,3 %). Naopak pro zařazení více exkurzí se v nižší věkové kategorii vyslovilo 39 respondentů (61,9 %), ve vyšší věkové kategorii celkem 111 osob (61,7 %).

V tabulce č. 28 jsou zobrazeny ženy a romské etnikum. Celkem 43 žen (50,6 %) si myslí, že by jim zařazení více exkurzí do firem mohlo pomoci v rozhodování o budoucím studijní oboru. Stejného názoru je 25 Romů (52,1 %). Za nedůležité to považuje 42 žen (49,4 %) a 23 respondentů (47,9 %) romského etnika.

**Tabulka 27 Názor respondentů na zařazení více exkurzí během školní docházky- ženy a romské etnikum**

vybrané skupiny	ženy		romské etnikum	
	počet	podíl	počet	podíl
Ne	42	49,4	23	47,9
Ano	43	50,6	25	52,1

**Zdroj** Dotazníkové šetření; vlastní zpracování

#### 4.5 Analýza závislosti kvantitativních znaků

V této části je dotazník vyhodnocen analýzou nezávislosti kvantitativních znaků, a to konkrétně chí-kvadrát test o nezávislosti dvou proměnných, který je založen na četnostech v kontingenčních tabulkách  $k \times m$ . Existence vzájemné závislosti vybraných proměnných v jednotlivých kontingenčních tabulkách je testována na hladině významnosti 0,05.

V testu jsou stanoveny vždy dvě hypotézy. První hypotéza  $H_0$  tvrdí, že znaky jsou nezávislé, druhá hypotéza  $H_1$  tvrdí pravý opak, a to závislost zkoumaných znaků. Test je založen na rozdíl skutečných a teoretických (očekávaných) četností. Vyjádření očekávaných četností je jako podíl součinu příslušných marginálních četností a celkového rozsahu souboru.

##### 4.5.1 Závislost délky evidence na ÚP na věku respondentů

Analýza byla provedena u otázky č. 2. „*Váš věk*“ a č. 6. „*Jak dlouho jste evidován/evidována jako uchazeč/ka o zaměstnání na úřadu práce*“. Cílem této analýzy je otestovat na hladině významnosti 0,05, jestli existuje závislost mezi věkem respondentů a délkou evidence na ÚP.

**Tabulka 28 Očekávané četnosti- závislost délky evidence na ÚP na věku respondentů**

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (statistica)			
Pearsonův chí-kv. : 1,67792, sv=3, p=,641854			
Délka evidence	Věk 20 - 24 let	Věk 15 - 19 let	Řádk. součty
více než 12 měsíců	26,6667	9,33333	36,0000
od 2 a méně jak 5 měsíců	74,0741	25,92593	100,0000
méně než 2 měsíce	48,1481	16,85185	65,0000
od 5 a méně jak 12 měsíců	31,1111	10,88889	42,0000
Vš.skup.	180,0000	63,00000	243,0000

**Zdroj Statistica 2012**

Výše uvedená tabulka č. 29 uvádí odpovědi účastníků průzkumu dle věkové struktury a délky evidence na ÚP neboli očekávané četnosti. Četnosti splňují základní podmínku, a to, že zde není více jak 20 % očekávaných četností menších než 5, proto lze vypočítat teoretické četnosti a následně použít  $\chi^2$  test. Tabulka pozorovaných četností je uvedena v příloze č. 10.

H0: Mezi délkou evidence na ÚP a věkem respondentů neexistuje významný vztah.

H1: Délka evidence souvisí s věkem.

**Tabulka 29 Výsledek chí testu délka evidence na ÚP na věku respondentů**

Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	1,677921	df=3	p=,64185
M-V chí-kvadr.	1,635596	df=3	p=,65135
Fí	,0830965		
Kontingenční koeficient	,0828111		
Cramér. V	,0830965		

**Zdroj Statistica 2012**

Výsledek Pearsonova  $\chi^2$  testu (viz tabulka č. 30) prokázal, že délka evidence není závislá na věku respondentů, neboť p-hodnota je větší než alfa (0,05). Nulová hypotéza byla přijata.

#### 4.5.2 Závislost očekávaného finančního ohodnocení na pohlaví respondentů

Analýza byla provedena u otázky č. 1 „Uvedte pohlaví“ a otázky č. 14 „Vyberte z následující škály finančního ohodnocení, které byste od práce očekával/a?“. Hladina významnosti byla opět užita 0,05 pro test, zda existuje závislost mezi pohlavím a očekávaným finančním ohodnocením v zaměstnání.

**Tabulka 30 Očekávané četnosti finančního ohodnocení na pohlaví respondentů**

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (statistica) Pearsonův chí-kv. : 2,55739, sv=3, p=,465008			
Finanční ohodnocení	Pohlaví: žena	Pohlaví: muž	Řádk. součty
25.000-34.999 Kč	38,12757	70,8724	109,0000
15.000-24.999 Kč	1,39918	2,6008	4,0000
35.000-44.999 Kč	34,97942	65,0206	100,0000
více jak 45.000Kč	10,49383	19,5062	30,0000
Vš.skup.	85,00000	158,0000	243,0000

**Zdroj Statistica 2012**

Výše uvedená tabulka č. 31 uvádí očekávané četnosti. Četnosti splňují základní podmínku pro použití testu, viz test výše. Pozorované četnosti jsou v příloze č. 11.

H0: Mezi pohlavím a očekávaným finančním ohodnocením v zaměstnání neexistuje významný vztah.

H1: Finanční očekávání je závislé na pohlaví

**Tabulka 31 Výsledek chí testu- finančního ohodnocení na pohlaví respondentů**

Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	2,557392	df=3	p=,46501
M-V chí-kvadr.	2,558834	df=3	p=,46475
Fí	,1025878		
Kontingenční koeficient	,1020522		
Cramér. V	,1025878		

**Zdroj 2 Statistica 2012**

Výsledek Pearsonova  $\chi^2$  testu (viz tabulka č. 32) prokázal, že očekávané finanční ohodnocení v zaměstnání není závislé na pohlaví respondentů, neboť p-hodnota je větší než alfa (0,05).

Závislost nebyla prokázána a nulová hypotéza byla přijata. S pravděpodobností 95 % bylo prokázáno, že odpovědi respondentů o očekávaném finančním ohodnocení jsou nezávislé na pohlaví dotazovaných.

**4.5.3 Závislost nejvyššího dosaženého vzdělání na ochotě dál se vzdělávat**

Tato analýza byla provedena u otázky č. 4 „*Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání*“ a č. 15 „*Jste ochotný/á se dále vzdělávat, získávat novou kvalifikaci nebo si*



prohlubovat stávající kvalifikaci prostřednictvím např. rekvalifikačního kurzu?“. Opět je nutné otestovat na hladině významnosti 0,05, zda existuje závislost mezi

**Tabulka 32 Očekávané četnosti- závislost nejvyššího dosaženého vzdělání na ochotu dále se vzdělávat**

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (N v statistica_)			
Pearsonův chí-kv. : 4,17284, sv=4, p=,383120			
Nejvyšší dosažené vzdělání:	Ochota se dále vzdělávat Ne	Ochota se dále vzdělávat Ano	Řádk. součty
střední vzdělání s maturitou	21,86420	55,1358	77,0000
základní vzdělání	9,37037	23,6296	33,0000
střední vzdělání bez maturity/ s výučním listem	23,28395	58,7160	82,0000
vysokoškolské	7,38272	18,6173	26,0000
vyšší odborné	7,09877	17,9012	25,0000
Vš.skup.	69,00000	174,0000	243,0000

**Zdroj Statistica 2012**

Výše uvedená tabulka č. 33 uvádí odpovědi účastníků průzkumu dle věkové struktury a délky evidence na ÚP neboli očekávané četnosti. Aby teoretické četnosti splnili základní podmínku, že žádná teoretická hodnota nesmí být menší než jedna, došlo ke sloučení kategorii střední vzdělání s maturitou a konzervatoří (střední škola). Pozorované četnosti jsou uvedeny v příloze č. 12.

H0: Mezi dosaženým vzděláním a ochotou se dále vzdělávat neexistuje významný vztah.

H1: Ochota se dále vzdělávat je závislá na dosaženém vzdělání.

**Tabulka 33 Výsledek chí testu- závislost nejvyššího dosaženého vzdělání na ochotu dále se vzdělávat**

Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	4,921200	df=5	p=,42557
M-V chí-kvadr.	5,669450	df=5	p=,33972
Fí	,1423090		
Kontingenční koeficient	,1408895		
Cramér. V	,1423090		

**Zdroj Statistica 2012**

Výsledek Pearsonova  $\chi^2$  testu v tabulce č. 34 prokázal, že ochota dále se vzdělávat není závislá na nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů, neboť p-hodnota je větší než alfa (0,05). Tedy ochota dále se vzdělávat nesouvisí s dosaženým vzděláním respondentů.

## 5 Zhodnocení výsledků a doporučení

### 5.1 Výsledky analýz

Z hlavní charakteristiky Jihočeského kraje vyplývá, že jeho hlavním zaměřením je na rekreační činnosti, a to zejména na jihu kraje. Průmysl je v kraji nejrozsáhlejší hned po primární činnosti. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v kraji patří například Robert Bosch s.r.o., ČEZ a.s., DURA Automotive CZ k. s. či Kovosit MAS. Občanská vybavenost kraje je velmi dobrá, co se týká lékařské péče či zabezpečení vzdělávacích institucí. Infrastruktura silničních sítí je v kraji hustá a v dobrém stavu. I přesto, je hustota obyvatelstva v tomto kraji nízká (necelých 64 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>). K roku 2018 bylo zaznamenáno celkem 320 400 ekonomicky aktivních obyvatel, z čehož bylo 179 800 mužů a 140 600 žen. Počet ekonomicky neaktivního obyvatelstva dosahoval 219 500 osob.

Průměrná obecná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji byla nižší než celorepublikový průměr. I její průběh je lehce odlišný. Pro Českou republiku je velice podstatný průmysl, který byl hlavním motorem po finanční krizi roku 2008. Rozdíly ve vývoji způsobuje fakt, že pro Jihočeský kraj není průmysl primárním zaměřením. Vývoj obecné míry nezaměstnanosti byl v ČR od roku 2008 (4,4 %) strmě stoupající do roku 2010 (7,3 %), následně došlo k poklesu v roce 2011 (6,7 %). Do roku 2013 (7 %) byl zaznamenán mírný nárůst nezaměstnanosti a od roku 2014 (6,1 %) do konce sledovaného období byl pokles nezaměstnaných rovnoměrný, až v posledních dvou letech se tempo poklesu začalo snižovat. V roce 2019 byla průměrná obecná míra 2,1 %.

V Jihočeském kraji došlo v letech 2008 (2,6 %) až 2010 (5,3 %) k prudkému nárůstu nezaměstnaných. Pro další dva roky se tempo zpomalilo a nárůst byl menší na hodnotu 5,7 %. K malému úbytku nezaměstnaných osob došlo v roce 2013 (5,2 %), jednalo se o přesný opak v komparaci s celorepublikovým průměrem. V roce 2014, kdy došlo v celorepublikovém poklesu míry nezaměstnanosti, bylo v Jihočeském kraji zaznamenáno prudké snížení zaměstnanosti (5,9 %). Až v roce 2015 došlo ke skokovému snížení počtu nezaměstnaných, které pokračovalo až do roku 2016 (2,8 %). Důvodem může být větší ochota spotřebitelů alokovat své zdroje do

rekreačních činností. Od roku 2017 do roku 2019 (1,3 %) byl mírný pokles obecné míry nezaměstnanosti.

Ohledně zaměstnanosti žen a mužů, dochází k vyšší nezaměstnanosti mužů. Jedním z faktorů je také vyšší početnost mužů v kraji, než žen. Vývoj volných pracovních míst je úzce spjat s ekonomickým vývojem v dané zemi a kraji. V roce 2008, než se v ČR plně projevila finanční krize, byl počet nezaměstnaných na jedno pracovní místo 4,18. Následující rok došlo k prudkému nárůstu nezaměstnaných a také k poklesu volných míst a počet osob na jedno volné pracovní místo prudce narostl na 18,16. Následně docházelo k menším oscilacím dle vývoje ekonomiky. Až v roce 2015 se podařilo dostat počet uchazečů na jedno volné místo na 3,29, která je lepší než počáteční hodnota. V roce 2018 byl zaznamenán výrazný nárůst volných pracovních míst a pokles nezaměstnaných osob. To vedlo k přehřátí ekonomiky a nedostatku pracovních míst. Počet uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo tak klesl na 0,63. Tento trend pokračoval i v následujícím roce a na jedno pracovní místo připadalo 0,54 uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP.

Ze vzdělanostní struktury je zaznamenán největší podíl v roce 2008 u osob s vyučením bez maturity (41 %), se základním vzděláním (26 %) a se středním odborným vzděláním s maturitou (16 %). Rozložení vzdělanostní struktury bylo v průběhu sledovaných let přibližně stejné, jen s drobnými výkyvy kolem 0,5-1 %. Došlo tedy k mírnému snížení osob s výučním listem (40 %), se základním vzděláním (15 %) a osoby se středním odborným vzděláním zůstaly ve stejném zastoupení. V komparaci vzdělání žen a mužů vyšlo, že vyučení bez maturity u uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP má v průměru o 1 200 mužů více, než žen. Vyučení s maturitou dosáhlo v průměru o 20 mužů více než žen. Naopak základní vzdělání má v průměru o 200 žen více než mužů. Taktéž středního všeobecného a odborného vzdělání s maturitou bylo evidováno v průměru o 600 žen více než mužů. Lze tedy říci, že nezaměstnanost postihuje více osoby s nižším vzděláním.

Věková struktura je téměř rovnoměrně rozložena v intervalu 9-13 %, až na výjimku, kterou tvoří osoby mladší 19 let (6 %) a osoby starší 60 let (3 %), kde je počet zastoupených výrazně nižší. Mladí lidé ve věku 15-24 let tvořili v daném roce necelých 19 %. Vývoj věkové struktury byl relativně rovnoměrný. Největší nárůst byl zaznamenán u osob starších 60 let, kdy podíl na celku v roce 2019 dosahoval 9 %.

Naopak u osob do 19 let podíl lehce poklesl o 4 p. b. Celkem podíl nezaměstnaných mladých lidí ve sledovaném období v roce 2019 poklesl na necelých 12 %. Což je velmi pozitivní výsledek. Z hlediska zastoupení pohlaví je až v průměru o 380 mužů nezaměstnaných víc než žen do věku 29 let. Naopak ženy jsou častěji nezaměstnané ve věkových kategoriích od 30 do 54 let a to v průměru až o 950 osob více než muži. Tento jev může být způsoben zakládáním rodin a staráním se o potomky. Co se týká pokročilejšího věku stáří nad 55 let a výš je nezaměstnanosti postiženo spíše mužské pohlaví. Zde je rozdíl v průměru až o 88 mužů více než žen.

Nejčastějším výskytem délky nezaměstnanosti na ÚP je délka evidence do 3 měsíců (47 %) a od 3 do 6 měsíců (21 %). Velká četnost osob byla také koncentrována v dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy v roce 2008 tvořila až necelých 20 %. Dlouhodobá nezaměstnanost rapidně v průběhu let rostla až na 34 %. V roce 2014 došlo ke zlomu a trend začal být opačný. V roce 2019 byla dlouhodobá nezaměstnanost pod hranicí 12 %. Krátkodobá nezaměstnanost i nadále držela dominanci (do 3 měsíců 55 %, 3-6 měsíců 20 %). Z hlediska zastoupení pohlaví bylo zaznamenáno v krátkodobé délce evidence do 3 měsíců v průměru o 700 mužů více než žen. Naopak ve všech ostatních kategoriích dominovaly ženy. Největší rozdíl byl dlouhodobé nezaměstnanosti nad jeden rok, kdy byl rozdíl v průměru až o 300 žen více než mužů.

## 5.2 Výsledky dotazníkového šetření

Průzkumu se zúčastnilo celkem 243 respondentů, z čehož 85 žen a 158 mužů. Respondenti byli rozděleni do dvou věkových kategorií. První z kategorií je věkové rozmezí 15-19 let, z které se zúčastnilo 63 respondentů. V druhé věkové kategorii 20-24 let bylo zaznamenáno o 117 více respondentů, tedy 180 respondentů. Zastoupení žen ve věkových kategoriích je následující: ve věkové skupině 15-19 let tvoří ženy jednu třetinu, ve vyšší věkové kategorii zaujímají 35 %.

Rozdělení respondentů dle okresů ukázalo, že neaktivnější jedinci jsou z okresu České Budějovice s 62 respondenty (z toho 20 žen). Následoval okres Tábor se 43 respondenty (z toho 14 žen) a okrese Strakonice s 42 respondenty (z toho 14 žen). V ostatních okresech se zúčastnilo vždy pod 15 % respondentů z celkového počtu. V komparaci s muži v daných okresech odpovědělo nejvíce respondentek

v okrese Písek, kde zastoupení žen je 48 %. Druhé nejvyšší zastoupení žen (42 %) je v okrese Český Krumlov. V ostatních okresech se zastoupení žen pohybuje v rozmezí 28–33 %.

Vzdělanostní struktura respondentů je rozmanitá. Nejvíce zastoupeným stupněm vzdělání je střední vzdělání bez maturity / s výučním listem (33,7 %) a střední vzdělání zakončené maturitou (30,5 %). Ostatní stupně vzdělání jsou v průměru kolem 11,7 %, vyjma konzervatorního vzdělání s 1%. Vzdělanostní struktura žen kopíruje linii celkového vzdělání a nedošlo k razantnímu rozdílu. Nejvyšší koncentrace vysokoškolsky vzdělanými respondenty a respondenty se vyšším odborným vzděláním je v okrese České Budějovice. Důvodem toho může být fakt, že se jedná o krajské město, které nabízí širokou škálu vzdělávání. Neopominutelným důvodem je také to, že se vždy do krajského města koncentrují mladí lidé s vyšším vzděláním za účelem získání lepšího pracovního místa, než jaké by mohli získat v malém městě. V ostatních okresech je vzdělanostní struktura rozložena rovnoměrně.

Zastoupení specifických skupin je následující. Osoby, jenž jsou na MD /RD jsou zastoupeny 7,8 %, jedinci z romského etnika tvoří 19,8 % (z toho 15 žen, 31,3 %) a cizojazyčná menšina tvoří 5,3 %. Osoby se zdravotním postižením I. a II. stupně tvoří 1,6 %. Největší část zaujímají respondenti, kteří uvedli, že ani do jedné výše uvedené skupiny nespádají (68,7 %), tedy zvolili odpověď „jiné“.

Délka evidence na ÚP je nejčastější 3-6 měsíců, kterou označilo až na 41,2 % respondentů, druhou nejčastější délkou nezaměstnanosti je méně než 3 měsíce (26,7 %). Dlouhodobá nezaměstnanosti při bližším pohledu je u mladší věkové kategorie častěji (19 %) než u starší věkové skupiny (13,3 %). I přes to lze říci, že se jedná o pozitivní zjištění, a to z důvodu, že nepřevažuje dlouhodobá nezaměstnanost nad krátkodobou. Pokud by docházelo k dlouhodobé nezaměstnanosti u mladých lidí, jednalo by se o zásadní problém.

Očekávání mladých lidí od ÚP dopadlo velmi kladně. Až 80,2 % (z toho 71 žen) mladých lidí očekává informace, které by oni sami mohli využít k nalezení zaměstnání a 76,5 % respondentů (z toho 68 žen) jdou na ÚP s očekáváním, že jim naleznou vhodné pracovní místo. Pomoc při sestavování životopisu, motivačního dopisu a dalších činností očekává až 65 % mladých lidí (z toho 56 žen). Že ÚP bude své uchazeče plně informovat o seznamu všech volných pracovních míst očekává

82,3 % evidovaných (z toho 74 žen). Pozitivní je také výsledek, který dokládá, že 67,7 % (z toho 59 žen) by se rádo dozvědělo o možnosti rekvalifikace či dalšího vzdělávání. Menší zájem je již o konkrétní rekvalifikace, kde toto očekává pouze 56,8 % (z toho 72 žen). Finanční zabezpečení od ÚP očekává 85,2 % (z toho 72 žen).

Z komparace dvou věkových kategorií vyšlo, že mladší věková kategorie je pasivnější ke hledání zaměstnání své pomocí, než je tomu u věkové kategorie 20-24 let. Očekávání pomoci od ÚP je u mladší věkové skupiny vyšší u otázky č. 1 (vyhledávání vhodného místa) či u otázky č. 3 (sestavování životopisu). Rozdíl mezi kategoriemi je znatelný u podotázky 1. Ve vyšší věkové kategorii očekává více respondentů informace od ÚP, na základě kterých by si mohli najít práci sami. Dále podotázka č. 5 a č. 6 dokládají, že respondenti z mladší věkové kategorie mají výrazně menší zájem o sebevzdělávání a sebe rozvoj než respondenti z věkové kategorie 20-24 let. U otázky č. 7 (finanční zabezpečení) bylo očekávání mužů vyšší než žen. V ostatních šesti podotázkách tomu bylo naopak. U romského etnika vyšlo na nejnižší úrovni očekávání od úřadu práce v oblasti vzdělávání a sebe rozvoje (rekvalifikace 43,8 %; další sebevzdělávání 54,2 %). Naopak nejvyšší očekávání bylo zaznamenáno u finančního zabezpečení po dobu evidence na ÚP, a to až u 87,5 %. U otázky č. 3 (sestavení životopisu) naopak byla zaznamenána nejvyšší míra očekávání v komparaci se všemi zkoumanými kategoriemi (70,8 %).

Z dotazníku vyšel jako nejvíce využívaný způsob vyhledávání práce mladými lidmi internet (90,9 % respondentů) a nabídky práce od ÚP (74,5 %). Méně jak polovina respondentů využívá k vyhledávání práce agentury (48,1 %) a doporučení od svých přátel či rodiny (41,2 %). Nejméně využívané způsoby jsou u mladých lidí za pomoci inzerce v tisku (6,6 %) či osobní návštěva zaměstnavatele (8,6 %). Zajímavým faktem zůstává, že u mladých lidí ve věku 15-19 let byl zaznamenán větší zájem o osobní návštěvu zaměstnavatele (19 %) oproti starší věkové skupině (5 %). Zástupkyně za ženské pohlaví v komparaci s muži preferují spíše nabídky ÚP, inzerci v tisku či osobní návštěvu zaměstnavatele. U romského etnika byl zaznamenán vysoký zájem u agentur (56,3 %) či doporučení od známých a rodiny (47,9 %).

Mladí lidé evidovaní na ÚP mají téměř z 80% jasno, jak chtějí postupovat dál. Najít si jakékoliv zaměstnání bez ohledu na kvalifikaci a zaměření by chtělo 4,5 % respondentů. Naopak najít si zaměstnání a dále vyhledávat lepší volbu zvolilo 14,4 %.

Přislíbené zaměstnání, do kterého aktuálně nemohou respondenti nastoupit, zvolilo až 11,1 %. Z celku plánuje 5,8 % respondentů MD či RD. Další kategorií jsou osoby (19,8 %), které vyčkávají na zaměstnání, které by se shodovalo s jejich kvalifikací. Necelá 3 % respondentů přechází na jinou školu a z toho důvodu nevyhledávají zaměstnání. Respondenti však také zvažují využití rekvalifikace (12,3 %) či možnosti začít podnikat (9,9 %). Celkem 19,3 % respondentů o své budoucnosti stále nepřemýšlela a spíše to nechají na volném průběhu. Z komparace vychází, že mladší věková skupina je extrémnější. Nejenže je zde více jedinců, kteří by rádi začali podnikat, ale protikladem je zde také větší množství osob, které o své budoucnosti ještě nepřemýšleli. Z pohledu ženského pohlaví je nejčtenější odpověď vyčkání na zaměstnání dle kvalifikace. Za romské etnikum byla nejčtenější odpověď „nemám žádný plán“, kdy toto zvolila až 1/3 respondentů. Dle výsledků lze říci, že polovina respondentů, kteří nechtějí pracovat jsou z romského etnika.

Zda volba studia byla správná, znázornila otázka č. 10, kde respondenti odpovídali, zda chtějí nalézt práci ve svém oboru studia. Pozitivní je fakt, že pouze 6 % respondentů (z toho 4 ženy), by rádi zaměstnání, které není v jejich oboru studia. Dále jsou zde respondenti, kteří nemají obor studia, a to z důvodu vystudování základní školy (9 %, z toho 4 ženy) či gymnázium (1 %, pouze ženy). Nejvíce respondentů (45 %, z toho 40 žen) odpovědělo, že by rádi pracovali v oboru svého studia. Jedné čtvrtině respondentů (z toho 20 žen) na oboru nezáleží. Překvapivý výsledek byl zaznamenán také u odpovědi, že nechtějí pracovat. Tuto variantu zvolilo až 34 % (z toho 14 žen). U mladší věkové skupiny převažuje názor, že na oboru nezáleží (30,2 %). Naopak u starší věkové skupiny je větší zastoupení u odpovědi, že by rádi pracovali ve svém oboru (52,2 %). U romského etnika byla zaznamenána nejvyšší četnost u odpovědi „nechci pracovat“ (35,4 %). Ačkoliv 45 % respondentů by rádo pracovalo ve svém oboru, vyplývá z otázky, že volba u nadpoloviční většiny nebyla zcela v souladu s tím, co by nyní chtěli vykonávat.

Očekávání respondentů od zaměstnání jsou vesměs vysoká. Vysokou mzdu označilo jako vysoce důležitou 76,5 % respondentů (z toho 66 žen). Přátelské prostředí považuje za vysoce důležité 76,1 % osob (z toho 67 žen) a časovou flexibilitu 65,8 % (z toho 53 žen). Možnost pracovat samostatně zaznamenala vůči ostatním složkám mnohem menší zájem. Jako vysoce důležitou ji označilo pouze 37,9 % (z toho 33 žen).

Stejná situace je i u pracovních cest do zahraničí (30,5 %, z toho 29 žen). U mladých lidí byl také zaznamenán vyšší důraz na kariérní růst (42,8%, z toho 38 žen) než na osobní růst (37 %, z toho ženy 32). Nízkou odpovědnost v zaměstnání upřednostňuje 20,2 % (z toho ženy 13) a nízkou náročnost práce vyžaduje 21,8 % (z toho 15 žen). Benefity pak považuje za vysoce důležité přes 80 % respondentů (z toho ženy 74). U respondentů z věkové kategorie 15-19 let byla zaznamenána jako vysoce důležitá následující kritéria: vysoká mzda (79,4 %), přátelské prostředí (81 %), časová flexibilita (71,4 %). Z věkové kategorie 20-24 let byly v porovnání s mladší věkovou skupinou četnější kritéria jako možnost pracovat samostatně (42,2 %), pracovní cesty do zahraničí (37,8 %), kariérní (47,2 %) a osobní růst (41,7 %). Ochota pracovat samostatně či přejímat zodpovědnost za vykonanou práci je taktéž u mladší skupiny nižší. Výsledky za romské etnikum kopírují křivku názoru všech respondentů, jen s menšími odchylkami.

Nejčteněji zastoupenou skupinou z pracovních zkušeností je typ brigád (44,9 %) kde nejčteněji označenou délkou jsou zkušenosti, které nepřevyšují délku 6 měsíců (53,2 %). Druhou nejčtenější skupinou jsou zkušenosti z hlavního pracovního poměru (20,2 %) v délce praxe od půl roka do 12 měsíců (35,7 %). Avšak délka praxe v rozmezí 12-24 měsíců (24,5 %) a více jak 24 měsíců (22,4 %) jsou taktéž hojně zastoupeny. Nejmenší skupinu tvoří podnikatelé (2,1 %) a nejčtenější praxe je zde od jednoho roka do dvou let (80 %). Varianta, že respondenti nemají žádné pracovní zkušenosti je u 32,9 % respondentů, z čehož je 25 žen a 19 Romů.

Finanční očekávání mladých lidí je velmi vysoké, až 45 % osob očekává čistou mzdu v rozsahu 25.000-34.999 Kč (z toho ženy 33) a 41 % očekává mzdu v rozsahu 35.000-44.999 Kč (z toho ženy 38). Mzdu, která přesáhne 45.000 Kč, očekává 12 % (z toho ženy 13). Nejnižší četnost je pak zaznamenána u čisté mzdy v rozsahu 15.000-24.999 Kč pouze u 2 % respondentů (z toho 1 žena). V komparaci věkových skupin vyšlo, že mladší věková skupina očekává častěji vyšší příjmy, než starší věková skupina. Například příjmy v rozmezí 25.000-34.999 Kč očekává celkem 47,5 % respondentů ze starší věkové skupiny, v rozmezí 35.000-44.999 Kč pouze 39,4 %. U mladší věkové skupiny je to přesně naopak.

Ochota sebevzdělávat se byla zaznamenána u 72 % respondentů (z toho ženy 23). U starší věkové kategorie byl zaznamenána vyšší četnost (73,3 %) než u mladší.



U romského etnika jsou výsledky téměř vyrovnané, ale více respondentů (52,1 %) zvolili odpověď ne. Na otázku, zde by respondenti uvítali více exkurzí do firem a podniků, pro lepší představu, co se v daných podnicích vykonává, odpovědělo kladně celkem 61,7 % (z toho 43 žen). Věkové kategorie se v tomto shodly a jejich výsledky jsou téměř totožné.

Výsledky Pearsonova  $\chi^2$  testu prokázaly u všech zkoumaných znaků jejich nezávislost. Vždy byla přijata nulová hypotéza, neboť p-hodnota byla větší než hladina významnosti 0,05. S pravděpodobností 95 % bylo prokázáno, že:

- délka evidence na ÚP není závislá na pohlaví respondentů
- očekávané finanční ohodnocení je nezávislé na pohlaví dotazovaných.
- ochota dál se vzdělávat není nikterak závislá na nejvyšším dosaženém vzdělání osob

Příčiny nezaměstnanosti v Jihočeském kraji pramení převážně z neadekvátních představ mladých lidí. A to zejména o vlastních možnostech a očekávání ale také z toho jak trh práce funguje. Ačkoliv téměř 45 % respondentů odpovědělo, že mají pracovní zkušenost, jedná se o zkušenosti z brigád a nepřevyšují délku 6 měsíců. Z hlavního pracovního poměru v délce od půl roka do jednoho roka získalo pouze 20 % dotázaných. Nedostatečné praktické zkušenosti absolventů škol, kteří vstupují na trh práce, pro ně může být také omezením. A posledním bodem, může být příčina v nesouladu oborové struktury absolventů a potřeby trhu práce.

Snižování nezaměstnanosti by mělo být bráno jako globální, avšak hlavní zaměření by mělo být na dlouhodobou nezaměstnanost a nezaměstnanost mladých lidí. Jedinci při dlouhodobé ztrátě zaměstnání přichází o svou dříve získanou kvalifikaci a pracovní návyky. U mladých lidí pak nedochází ani k získání základních pracovních návyků a potřebných zkušeností. Ze strany státu jsou na tyto skupiny zaměřeny aktuálně realizované projekty (Záruky pro mladé v Jihočeském kraji; Práce a život v Jihočeském kraji).

### 5.3 Doporučení

Z dotazníkového šetření vyšlo, že necelých 45 % dotazovaných by rádo pracovalo ve svém vystudovaném oboru. Tedy více jak polovina respondentů žádný obor studia nemá, nebo by volili jiný či jim na něm nezáleží. Lze tedy říci, že kariérové poradenství a poradenství k volbě povolání ve vztahu k žákům/studentům je nedostatečné. Kariévní

poradenství na základních školách bývá v osnovách některého jiného předmětu a není tomu vyhrazen speciální čas. Často také základní školy využívají úřadů práce (nejčastěji pouze jedno odpoledne místo odpolední výuky), které tyto služby poskytují. Řešením by mohlo být vyčlenění více časové dotace na osobní a kariérní rozvoj žáků a zařazení jej do učebních, na základních, ale i středních školách. Z dotazníku dále vyplynulo, že přes 60 % dotázaných by uvítalo více exkurzí do firem a reálných provozů. Toto může být dalším řešením. Výběr exkurzí by měl brát v potaz také situaci v daném kraji a poptávku po zaměstnancích v určitém oboru. Na středních školách by bylo vhodné řešení vytvoření smluvních dohod pro výkon praxí studentů v návaznosti zaměření školy s určitými subjekty, které dokáží zajistit odpovídající kvalitu praxe. Toto by vedlo k získání potřebných dovedností a schopností studentů a jejich zlepšení postavení na trhu práce.

Další z možností, jak dosáhnout nízké nezaměstnanosti v Jihočeském kraji by bylo plné využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to rekvalifikace pro mladé lidi. Ochota dál se sebevzdělávat byla u respondentů vysoká, a pokud nabízené kvalifikace neodpovídají trhu práce, je toto ideální možnost využití zdrojů.

## 6 Závěr

Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji je úzce spjat s rekreačními činnostmi, z kterých plyne největší profit. Průmysl, ačkoliv je pro Českou republiku velice důležitý, je pro daný kraj až druhotným zdrojem příjmu. Tento fakt potvrzuje i vývoj obecné míry nezaměstnanosti. V roce 2008 byla průměrná obecná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji 2,6 % a v celorepublikovém průměru 4,4 %. Po roce 2008 docházelo ke zvyšování nezaměstnanosti v důsledku finanční krize ve světě. V roce 2011 došlo ke zlomu a počet nezaměstnaných osob se v celorepublikovém průměru mírně snížil na hodnotu 6,7 %, naopak v Jihočeském kraji se počet osob bez práce stále navyšoval (5,5 %). V roce 2014 nastal zcela opačný efekt, v Jihočeském kraji došlo k úbytku počtu zaměstnaných (5,9 %), ale v celorepublikovém průměru byl již zaznamenán pokles nezaměstnanosti (6,1 %), který pokračoval až do konce sledovaného období (rok 2019- 2,1 %). V Jihočeském kraji došlo ke skokovým snížením až v roce 2015 (4 %) a 2016 (2,8 %). Po zbytek sledovaného období bylo snižování počtu nezaměstnaných pozvolné a v roce 2019 se hodnota průměrné obecné míry nezaměstnanosti dostala na nejnižší zaznamenanou úroveň - 1,3 %.

Dle ekonomického vývoje v kraji se měnil počet nezaměstnaných osob, ale také počet volných pracovních míst. K roku 2008 bylo evidováno 17 505 osob a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo dosahoval 4,18. Následující rok došlo ke skokovému zvýšení nezaměstnaných osob na 27 530 a počet osob na jedno volné místo tak vystoupal na 18,16. Od roku 2010 počet osob na jedno volné pracovní místo mírně klesal i přes zvyšující se počet nezaměstnaných osob. V roce 2013 byl zaznamenán nejvyšší počet nezaměstnaných osob (31 551) a počet osob na jedno volné místo byl 13,49. Od roku 2014 docházelo ke zvyšování počtu zaměstnaných, ale narůstal také počet volných pracovních míst. Do roku 2019 klesl počet nezaměstnaných na 10 537 osob a počet volných míst vzrostl na 19 385. Tento jev vedl k přehřátí ekonomiky, tedy nebyl dostatek pracovních sil. To lze zjistit i z počtu osob na jedno volné pracovní místo, který dosahoval hodnoty 0,54.

Analýza prokázala, že nezaměstnanost je jen mírně vyšší u mužů než žen. Dále, že největší podíl uchazečů o zaměstnání na úřadu práce k roku 2019 má nejvyšší dosažené vzdělání střední zakončené výučním listem (40 %), základní vzdělání má 25 % uchazečů a střední odborné vzdělání má 16 %. Podíl uvedených vzdělání

v průběhu sledovaného období osciloval mezi 0,5-1 %. Lze tedy říci, že vyšší nezaměstnaností jsou ohroženy osoby s nižší kvalifikací. Dále v komparaci pohlaví vyšlo, že zástupců mužského pohlaví s výučním listem bylo evidováno na ÚP v průměru o 1 200 osob více než žen. Naopak ženy evidované na ÚP měly v průměru o 200 osob více ve skupině se základním vzděláním a o 600 osob více ve skupině se středním odborným vzděláním.

Mladí lidé do 24 let tvořili v roce 2008 podíl 19 %. V průběhu sledovaného období pak hodnota mírně oscillovala a v roce 2019 byl zaznamenán pokles o 7 p. b. k původní hodnotě, což lze označit za pozitivní vývoj. Naopak negativní vývoj byl zaznamenán u osob starších 60 let, kdy podíl vzrostl z 3 % na 9 %. U ženského pohlaví ve věku 30-54 let byla zaznamenána častější evidence na ÚP než u mužů, a to až v průměru o 950 osob. Naopak u mužského pohlaví docházelo k častější nezaměstnanosti ve věku do 29 let (v průměru o 380 osob více než žen) a ve věku starším 55 let (v průměru o 88 osob více).

Nezaměstnanost v délce do 3 měsíců byla nejčtenější a tvořila 45 % podíl v roce 2019. Druhou velmi zastoupenou skupinou byly osoby evidované od 3 do 6 měsíců, jejich podíl tvořil 20 %. Ve sledovaném období nebylo zaznamenáno žádných extrémních výkyvů. Naopak u dlouhodobé nezaměstnanosti byl zaznamenán razantní nárůst od roku 2008 (necelých 20 %) až na hodnotu 34 %. V roce 2014 se trend obrátil a dlouhodobá nezaměstnanost začala klesat, největší pokles byl zaznamenán roku 2016. Hodnota se v roce 2019 zastavila pod úrovní 12 %. U mužského pohlaví byla zaznamenána jako nejčastější délka evidence pod 3 měsíce, a to v průměru až o 700 osob více než u žen. Naopak u ženského pohlaví je častější délka evidence 1 rok a více, a to v průměru až o 300 osob více než u mužů.

Dotazníkového šetření se celkově zúčastnilo 243 respondentů, z toho 85 žen a 158 mužů. Respondenti byli rozděleni do dvou věkových kategorií, a to 15-19 let (63 respondentů) a 20-24 let (180 respondentů). Z respondentů tvořilo ženské pohlaví přibližně 34 %. Největší počet respondentů dosáhl středního vzdělání s výučním listem (33,7 %) a středního vzdělání s maturitou (30,5 %).

Kladným jevem je, že až 80 % dotázaných o své budoucnosti přemýšlelo a mají plán, jak by dále chtěli pokračovat. Pozitivním výsledkem je také to, že převažuje ochota jít pracovat než zůstat bez zaměstnání. Z toho až 45 % respondentů by rádo

nalezlo zaměstnání ve svém oboru studia. Variantu „*nechci pracovat*“ zvolilo pouze 14 % osob, z čehož polovina byla romského etnika.

Mladí lidé mají relativně vysoké očekávání od ÚP. Pasivita, která byla zaznamenána u věkové kategorie 15-19 let, může být jednou z příčin nezaměstnanosti. Tu dokazuje vysoký podíl u očekávání od ÚP především u vyhledávání volného pracovního místa (79,4 %) či pomoc při sestavování životopisu (66,7 %). Pokud již mladí lidé práci samostatně vyhledávají, volí jako hlavní zdroj nejčastěji internet (90,9 %).

Další příčinou nezaměstnanosti mladých lidí může být vysoké až nereálné očekávání od zaměstnání. Pro 76,5 % respondentů je mzda vysoce důležitá. Až 41 % osob očekává čistou mzdu v rozmezí 35.000-44. 999 Kč, 12 % očekává čistou mzdu vyšší jak 45.000 Kč a 45 % očekává mzdu v rozmezí 25.000-34.999 Kč. Očekávání je vysoké i u časové flexibility (65,8 %) či benefitů (80 %). Naopak faktory jako pracovat samostatně (37,9 %) či kariérní (42,8 %) a osobní růst (37 %) nejsou u mladých lidí považovány jako příliš důležité. Avšak kladným výsledkem je, že ochota sebevzdělávat se dál byla zaznamenána u 72 % respondentů.

Výsledky Pearsonova  $\chi^2$  testu prokázaly u všech zkoumaných znaků jejich nezávislost. S pravděpodobností 95 % bylo prokázáno, že délka evidence na ÚP není závislá na pohlaví respondentů, avšak u výsledků za celý kraj zde nízká závislost je. Dále, že očekávané finanční ohodnocení je nezávislé na pohlaví dotazovaných a ochota dál se vzdělávat není nikterak závislá na nejvyšším dosaženém vzdělání osob.

Příčiny nezaměstnanosti v Jihočeském kraji pramení převážně z neadekvátních představ mladých lidí. A to zejména o vlastních možnostech a očekáváních, ale také z toho, jak trh práce funguje. Ačkoliv téměř 45 % respondentů odpovědělo, že mají pracovní zkušenost, jedná se o zkušenosti z brigád, které nepřevyšují délku 6 měsíců. Pouze 20 % dotázaných mělo zkušenosti z hlavního pracovního poměru v délce od půl roka do jednoho roka. Nedostatečné praktické zkušenosti absolventů škol, kteří vstupují na trh práce, pro ně může být také omezením. A posledním bodem může být příčina v nesouladu oborové struktury absolventů a potřeby trhu práce.

Doporučení pro eliminaci nezaměstnaných osob vychází z dotazníkového šetření, kde bylo zjištěno, že nadpoloviční většině respondentů nezáleží na jejich oboru studia či by dokonce raději pracovali v jiném. Jedním z návrhů je zvýšení časové

dotace na kariérní poradenství ve školských institucích. Další z doporučení je zvýšení dotací na exkurze do firem v návaznosti na potřeby kraje a poptávku trhu práce. Posledním doporučením, jenž se vztahuje na vzdělávací zařízení, je vytvoření smluvních dohod k praxím na středních školách, které by zajišťovaly kvalitu získané praxe a pro absolventy by přinášely lepší postavení na trhu práce. Doporučení, vztahující se k úřadům práce, je plné využití nástroje rekvalifikací spadajících do aktivní politiky zaměstnanosti.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Knižní publikace

BRČÁK, Josef, 2012. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Aleš Čeněk. 206 s. ISBN 978-80-7380-369-8.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, 2010. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana, 2014. *Makroekonomie- teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk. 223 s. ISBN 978-80-7380-292-3.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. Studijní texty; sv. 26. ISBN 80-86429-16-4.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck. xxii, 267 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4

GRUDZIŇSKÁ, Alice, 2012. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 1. vyd. České Budějovice: Nová Forma. 177 s. ISBN 978-80-7453-214-6.

HEJDUKOVÁ, Jitka, a kol., 2015. *Aktuální problémy zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha: ČMKOS v nakladatelství Sondy, s.r.o. 59 s. ISBN 978-80-86809-10-6.

HEYNE, Paul T., 1991. *Ekonomický směr myšlení*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická. 509 s. ISBN 80-7079-781-9

HOLMAN, Robert, 2005. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck. 709 s. ISBN 80-7179-891-6

HORA, Ondřej, 2008. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. 384 s. ISBN 978-80-7416-004-2.

CHMURA, Milan, 2016. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 119 s., 4 strany v různém stránkování. ISBN 978-80-7464-858-8.

JÍROVÁ, Hana, 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická. Hospodářská fakulta. 95 s. ISBN 80-7079-635-9

JÍROVÁ, Hana, 2002. *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 85 s. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky; 7/2002. ISBN 80-238-9819-1.

JUREČKA, Václav a kol., 2013. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vyd. Praha: Grada. 342 s. Expert. ISBN 978-80-247-4386-8.

KACZOR, Pavel, 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica. 242 s. Vysokoškolské učebnice (Oeconomica). ISBN 9788024519302.

KAŠPAROVÁ, Irena, RIPKA, Štěpán, SIDIROPULU JANKŮ, Kateřina, 2008. *Dlouhodobý monitoring situace romských komunit v České republice - moravské lokality*. Praha: Úřad vlády České republiky, Kancelář Rady vlády České republiky pro záležitosti romské komunity. 374 s. ISBN 978-80-87041-56-7

KONEČNÝ, Bronislav a SOJKA, Milan, 1991. *Moderní ekonomie*. 1. vyd. Praha: Economica. 185 s. Knižnice Hospodářských novin. ISBN 80-85378-01-9.

KOŘÁNOVÁ, Marie, 2015. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VŮPSV, v.v.i . 86, 6 s. ISBN: 978-80-7416-236-7

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Remr, Jiří a kol., 2007. *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná studie*. Praha: VŮPSV, v.v.i. 705 s. ISBN: 978-80-7416-001-1



KOTÍKOVÁ, Jaromíra, MICHALIČKA, Ludvík, SOUKUP, Tomáš, 2009. *Třídění uchazečů na úřadech práce - řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. 1. vyd. Praha: VÚPSV. 50, 6 s. ISBN 978-80-7416-027-1.

KOLÁŘ, Pavel, VESELÁ, Monika, 2006. *Ekonomie a ekonomika*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: ASPI. 323 s. Vzdělávání účetních v ČR. Učebnice; 4. ISBN 80-7357-218-4.

KREBS, Vojtěch, 1997. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia. 504 s. ISBN 80-85963-33-7

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, Petr SIROVÁTKA, Tomáš, 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita. 272s. ISBN 80-210-3048-8

TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena a VOJTĚCH, Jiří, 2006. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. 68 s. ISBN 80-85118-98-X.

SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William D. c1992. *Economics*. 14th ed. New York: McGraw-Hill. xlii, 784 p. ISBN 0-07-054879-X

STÝBLO, Jiří, 1993. *Personální management*. V Praze: Grada. 334 s. ISBN 80-85424-92-4.

SVATOŠOVÁ, Libuše, KÁBA, Bohumil. *Statistické metody I*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2013. 132 s. ISBN: 978-80-213-1672-0

ŠAFRÁNEK, Ladislav, 2011. *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit*. Praha: Orego. 118 s. ISBN 978-80-87528-03-7.

ŠIMEK, Milan, 2007. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. 171 s. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠIMEK, Milan, 2010. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Brno: Institut vzdělávání Sokrates. iv, 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

VLČEK, Josef, 2009. *Ekonomie a ekonomika. 4.*, zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 515 s. ISBN 978-80-7357-478-9

WINKLER, Jiří, KLIMPLOVÁ, Lenka, 2010. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

## **Právní zdroje**

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o zaměstnanosti. In: 435/2004 [online]. 2004 [cit. 2020-12-01]. Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/c435/04 - 1 1 2019.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/c435/04_-_1_1_2019.pdf)

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákoník práce. In: 262/2006 [online]. 2006 [cit. 2020-12-01] Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20200101>

## Elektronické zdroje

ALBANESI, Sefania, SAHIN, Aysegül. *The gender unemployment gap. Review of Economic Dynamics*. [online] 2018, Vol. 30, p47-67. 21p [cit. 2019-05-30] DOI 10.1016/j.red. 2017.12.005. ISSN: 1094-2025. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/journal/review-of-economic-dynamics>

ARO, Tuija, EKLUND, Kenneth, ELORANTA, Anna Kaija, & more. *Associations Between Childhood Learning Disabilities and Adult-Age Mental Health Problems, Lack of Education, and Unemployment*. *Journal of Learning Disabilities* [online], 2019, 52(1), 71–83 [cit. 2019-05-14] DOI: 10.1177/0022219418775118. ISSN: 1538-4780. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1177/0022219418775118>

ČSÚ. *Statistický bulletin*. [online]. 2019 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/d-obyvateľstvo-predbezne-vysledky-t8g3evs4tq>

ČSÚ. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2019*: [online]. [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2019>

EUROSTAT- *Statistics Explained* : Glossary:Unemployment [online]. [cit. 2019-06-15]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/-Glossary : Unemployment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/-Glossary%3A%20Unemployment)

FLEK, Vladislav, HÁLA, Martin, MYSÍKOVÁ, Martina. *Nezaměstnanost a věková segmentace trhu práce*. *Politická Ekonomie* [online]. 2018, 66(6), 709-731 [cit. 2019-08-27]. DOI: 10.18267/j.polek.1227. ISSN 00323233. Dostupné z: <https://ideas.repec.org/a/prg/jnlpol/v2018y2018i6id1227p709-731.html>

FURSOVA, Valentina v., Makhpal b. SYZDYKOVA, Dinara r. GIMADEEVA a Talant d. BIMAKHANOV. *Studying social problems affecting expert youth unemployment in Kazakhstan labour market.. Revista Orbis*[online]. 2018, (14), 164-175 [cit. 2019-07-13]. ISSN 18561594. Dostupné z:

MĚŠEC. *Maximální podpora v nezaměstnanosti se zvyšuje na více jak 21 tisíc*. [online]. 2020 [cit. 2020-01-12]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/maximalni-podpora-v-nezamestnanosti-se-zvysuje-na-vice-jak-21-tisic/>

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. [cit. 2020-01-11]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/8988/>

MPSV. *Ukazatelé nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2019-06-29]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil\\_nezamestnanych.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil_nezamestnanych.pdf)

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2018-01-30]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020)

MURSA, Gabriel, LACOBUTA, Andreea-Oana, ZANET, Maria. *An EU Level Analysis Of Several Youth Unemployment Related Factors*. *Studies in Business* [online]. 2018, 13(3), 105-117 [cit. 2020-01-14]. DOI: 10.2478/sbe-2018-0038. ISSN 18424120. Dostupné z: <https://doaj.org/article/7951bbff790d46fab18463ee053093de>

MVČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. 2008 [cit. 2020-01-12]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>

MVČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2018-04-15]. Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-usekuzamestnanosti.aspx>

POHLAN, Laura. *Unemployment and social exclusion*. *Journal of Economic Behavior & Organization* 164 (2019): 273-299. [cit. 2020-01-14]. ISSN 0167-2681. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.06.006>

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Nezaměstnanost mladých a její řešení na evropské úrovni*. *Medzinarodne vzťahy* [online]. 2016, 14(3), 283 [cit. 2019-05-14]. ISSN edsrep. Dostupné z: <https://ideas.repec.org/a/brv/journal/v14y2016i3p283-303.html>

UNESCO. *By youth, with youth, for youth*. [online]. [cit. 2019-12-04]. Dostupné z: <https://en.unesco.org/youth>

## 8 Přílohy

**Příloha 1 Průměrná obecná míra nezaměstnanosti v ČR a jednotlivých krajích v období 2008-2019**

Roky	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Česká republika	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2	2,1
Hlavní město Praha	1,9	3,1	3,8	3,6	3,1	3,1	2,5	2,8	2,2	1,7	1,3	1,2
Středočeský kraj	2,6	4,4	5,2	5,1	4,6	5,2	5,1	3,5	3,1	2,1	2,0	1,8
Jihočeský kraj	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,2	5,9	4,0	2,8	2,2	1,4	1,3
Plzeňský kraj	3,6	6,3	5,9	5,2	4,8	5,2	5,1	3,8	3,4	1,9	1,5	1,4
Karlovarský kraj	7,6	10,9	10,8	8,5	10,5	10,2	9,0	6,7	5,4	3,3	2,9	4,2
Ústecký kraj	7,9	10,1	11,2	9,9	10,8	9,4	8,5	7,6	5,1	3,5	3,6	3,4
Liberecký kraj	4,6	7,8	7,0	7,2	9,3	8,3	6,5	5,5	4,4	3,7	1,9	1,9
Královéhradecký kraj	3,9	7,7	6,9	7,1	7,1	8,2	6,2	5,6	4,1	2,2	2,3	2,1
Pardubický kraj	3,6	6,4	7,2	5,6	7,7	8,4	6,4	4,6	3,7	2,7	1,7	1,6
Kraj Vysočina	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7	5,6	4,7	3,2	2,7	1,7	1,6
Jihomoravský kraj	4,4	6,8	7,7	7,5	8,1	6,8	6,1	5,0	3,9	3,3	2,6	2,1
Olomoucký kraj	5,9	7,6	9,1	7,6	7,7	9,2	7,7	5,9	3,7	3,1	2,6	1,9
Zlínský kraj	3,8	7,3	8,5	7,6	7,4	6,8	6,1	4,7	4,0	3,6	1,8	1,9
Moravskoslezský kraj	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	9,9	8,6	8,1	6,9	4,7	3,7	3,7

Zdroj Český statistický úřad; vlastní zpracování

**Příloha 2 Vývoj počtu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst v Jihočeském kraji v letech 2008-2019**

Roky	Celkem	Ženy	Muži	Volná pracovní místa
2008	17505	9265	8240	4188
2009	27530	13678	13852	1516
2010	29545	14114	15431	1850
2011	26450	13134	13316	2073
2012	28767	14126	14641	2450
2013	31551	15439	16112	2338
2014	27645	13721	13924	3631
2015	22576	11271	11305	6867
2016	19385	9721	9664	9458
2017	14112	7035	7077	13833
2018	11060	5603	5457	17575
2019	10537	5224	5313	19385

Zdroj Český statistický úřad, vlastní zpracování

**Příloha 3 Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2008-2019**

<b>Roky</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP celkem	17 505	27 530	29 545	26 450	28 767	31 551	27 645	22 576	19 385	14 112	11 060	10 537
Nejvyšší dosažené vzdělání:												
neúplné a bez vzdělání	65	72	78	66	69	59	73	135	147	182	165	236
základní	4 529	6 529	6 946	6 578	7 203	7 925	6 824	5 435	4 857	3 514	2 672	2 502
vyučení	7 124	11 971	12 998	11 067	12 573	13 632	11 472	9 367	7 967	5 720	4 434	4 225
střední bez maturity	557	876	922	868	608	575	861	624	545	381	300	292
vyučení s maturitou	880	1 542	1 572	1 326	1 115	1 170	1 269	1 019	899	623	516	504
SŠ s maturitou	457	683	683	675	548	638	679	529	461	350	262	259
SOŠ s maturitou	2 864	4 329	4 605	4 124	4 771	5 263	4 459	3 712	3 029	2 238	1 822	1 646
vyšší	170	261	279	279	267	365	276	233	195	120	110	96
vysokoškolské	859	1 267	1 462	1 467	1 613	1 924	1 732	1 522	1 285	984	779	777
Věkové skupiny:												
do 19 let	964	1 430	1 325	1 302	1 363	1 219	926	683	653	438	414	393
20 - 24 let	2 240	3 699	3 783	3 619	3 915	4 113	3 233	2 281	1 763	1 171	898	808
25 - 29 let	1 956	3 150	3 224	2 960	3 129	3 462	2 949	2 413	2 012	1 352	1 164	1 101
30 - 34 let	2 116	3 474	3 599	3 040	3 126	3 446	2 806	2 209	1 785	1 308	1 002	985
35 - 39 let	1 847	3 153	3 564	3 273	3 664	4 041	3 477	2 786	2 192	1 519	1 109	1 062
40 - 44 let	1 789	2 755	2 894	2 720	3 036	3 396	3 067	2 680	2 201	1 702	1 280	1 278
45 - 49 let	1 645	2 720	3 032	2 781	2 948	3 190	2 899	2 323	1 971	1 391	1 137	1 213
50 - 54 let	2 354	3 447	3 528	3 124	3 149	3 435	3 149	2 626	2 446	1 726	1 309	1 171
55 - 59 let	2 153	3 098	3 811	3 192	3 687	4 158	3 873	3 272	2 933	2 230	1 682	1 598
60 - 64 let	433	600	781	429	727	1 069	1 242	1 269	1 392	1 224	1 020	869
65 a více let	8	4	4	10	23	22	24	34	37	51	45	59
Délka nezaměstnanosti:												
do 3 měsíců	8 214	10 973	12 672	10 053	10 550	10 300	9 448	9 243	8 345	6 750	5 999	5 854
3 < 6 měsíců	3 683	6 293	5 436	4 934	5 476	5 649	4 425	3 591	3 240	2 393	2 038	2 103
6 < 9 měsíců	1 389	3 355	2 625	2 384	2 708	2 966	2 476	1 822	1 695	1 075	751	833
9 < 12 měsíců	882	2 425	1 919	1 613	2 125	2 560	1 914	1 292	1 182	773	488	508
12 < 24 měsíců	1 427	2 626	4 238	3 762	3 674	4 928	3 895	2 233	1 795	1 187	695	610
více jak 24 měsíců	1 910	1 858	2 655	3 704	4 234	5 148	5 487	4 395	3 128	1 934	1 089	629

**Zdroj MPSV; vlastní zpracování**

**Příloha 4 Vývoj nezaměstnanosti žen v Jihočeském kraji v letech 2008-2019**

<b>Roky</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP ženy	9 265	13 678	14 114	13 134	14 126	15 439	13 721	11 271	9 721	7 035	5 603	5 224
<b>Nejvyšší dosažené vzdělání:</b>												
neúplné a bez vzdělání	36	34	34	28	38	33	38	65	70	86	76	118
základní	2 509	3 471	3 583	3 394	3 706	3 928	3 510	2 810	2 570	1 908	1 486	1 377
vyučení	3 332	5 198	5 136	4 669	5 185	5 629	4 784	3 952	3 393	2 393	1 875	1 752
střední bez maturity	352	490	501	498	368	337	454	334	286	209	143	161
vyučení s maturitou	429	722	761	663	539	592	645	509	454	292	264	230
SŠ s maturitou	295	453	447	430	346	401	439	339	318	223	163	161
SOŠ s maturitou	1 791	2 518	2 721	2 491	2 872	3 200	2 695	2 271	1 794	1 299	1 093	932
vyšší	93	162	171	197	185	259	194	154	137	87	72	66
vysokoškolské	428	630	760	764	887	1 060	962	837	699	538	431	427
<b>Věkové skupiny:</b>												
do 19 let	445	619	597	606	636	583	447	327	340	217	214	180
20 - 24 let	957	1 632	1 678	1 660	1 723	1 790	1 458	1 038	810	543	416	384
25 - 29 let	934	1 490	1 438	1 428	1 466	1 647	1 441	1 256	1 026	696	607	537
30 - 34 let	1 296	1 939	1 883	1 615	1 641	1 793	1 499	1 152	934	656	543	504
35 - 39 let	1 217	1 888	2 006	1 923	2 092	2 289	1 977	1 551	1 207	791	579	551
40 - 44 let	1 054	1 565	1 566	1 506	1 717	1 907	1 699	1 504	1 233	940	681	650
45 - 49 let	980	1 444	1 538	1 451	1 530	1 657	1 544	1 242	1 087	759	663	658
50 - 54 let	1 368	1 830	1 802	1 656	1 638	1 742	1 604	1 378	1 273	876	680	644
55 - 59 let	977	1 237	1 561	1 240	1 614	1 932	1 906	1 653	1 551	1 218	928	848
60 - 64 let	35	34	45	46	56	88	139	162	249	322	282	250
65 a více let	2	-	-	3	13	11	7	8	11	17	10	18
<b>Délka nezaměstnanosti:</b>												
do 3 měsíců	3 771	4 574	4 829	4 025	4 060	3 980	3 779	3 812	3 409	2 831	2 626	2 524
3 < 6 měsíců	2 080	3 267	2 840	2 696	2 939	3 019	2 388	1 985	1 822	1 316	1 237	1 183
6 < 9 měsíců	844	1 818	1 447	1 326	1 474	1 597	1 309	994	976	627	429	498
9 < 12 měsíců	502	1 298	1 022	844	1 120	1 282	1 023	685	674	447	295	323
12 < 24 měsíců	909	1 571	2 351	2 081	2 047	2 615	2 123	1 288	1 029	691	403	349
více jak 24 měsíců	1 159	1 150	1 625	2 162	2 486	2 946	3 099	2 507	1 811	1 123	613	347

Zdroj MPSV; vlastní zpracování





5 **Vyberte, pokud je některé z následujících tvrzení pravdivé.** (možné vybrat více variant)

- a) Jsem otec na rodičovské dovolené
- b) Jsem matka na mateřské dovolené
- c) Jsem romského etnika
- d) Jsem z cizojazyčné menšiny
- e) Jsem zdravotně znevýhodněný 1. stupeň
- f) Jsem zdravotně znevýhodněný- 2. stupeň

6 **Jak dlouho jste evidován/evidována jako uchazeč/ka o zaměstnání na úřadu práce?**

- a) méně než 3 měsíce
- b) od 3 a méně jak 6 měsíců
- c) od 6 a méně jak 12 měsíců
- d) více než 12 měsíců

7 **Vyplňte následující tabulku- co očekáváte od úřadu práce:** vyplňte, prosím, vždy každý řádek

	ano	ne
Informace, které využiju k nalezení zaměstnání (já sám/sama)		
Nalezení vhodného pracovního místa (úřad práce)		
Sestavení životopisu, motivačního dopisu, příprava na pohovor		
Poskytnutí seznamu všech volných pracovních míst		
Informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace, školení, účastech v projektech apod.		
Rekvalifikaci		
Finanční zabezpečení po dobu hledání zaměstnání		

- 8 **Vyberte, zda je následující tvrzení pravdivé. K hledání zaměstnání využívám daný způsob:** vyplňte, prosím, vždy každý řádek

	ano	ne
Nabídky úřadu práce		
Internet		
Zprostředkování agenturami		
Doporučení, kontakty přátel a příbuzných		
Inzerce v tisku		
Osobní návštěva budoucího zaměstnavatele		

- 9 **Jaký plán ve Vaší současné situaci pravděpodobně zvolíte?** Vyberte pouze jednu možnost.

- a) počkám, až bude zaměstnání dle mé kvalifikace a představ
- b) co nejdříve získat nové zaměstnání za každou cenu
- c) najdu si nějaké zaměstnání při evidenci ÚP a dále budu hledat pro mě optimální zaměstnání
- d) zvažuji, že začnu podnikat
- e) zvažuji vzdělávání, rekvalifikaci
- f) mám přislíbeno zaměstnání, ale později
- g) přecházím na jinou školu, ÚP je jen přechodné období
- h) nemám žádný plán
- i) plánuji mateřskou/rodičovskou dovolenou/péči o děti

- 10 **Jaké jsou Vaše osobní preference na volbu zaměstnání?**

- a) Chtěl/a bych pracovat v oboru mého studia
- b) Chtěl/a bych pracovat mimo obor mého studia
- c) Na oboru nezáleží, je mi to jedno
- d) Nemám žádný specifický obor studia- gymnázium
- e) Nemám žádný specifický obor studia- základní vzdělání
- f) Nechci pracovat

11. **Vyberte na stupnici od 1 do 5, jak jsou pro Vás jednotlivé varianty důležité při rozhodování mezi zaměstnáními?** Kdy 1 – nejdůležitější; 2 – důležité; 3 - nemám vyhraněný názor; 4 – nedůležité; 5- nejméně důležité

Vysoká mzda	1	2	3	4	5
Přátelské prostředí	1	2	3	4	5
Časová flexibilita	1	2	3	4	5
Možnost pracovat samostatně	1	2	3	4	5
Pracovní cesty do zahraničí	1	2	3	4	5
Kariérní růst	1	2	3	4	5
Osobní růst	1	2	3	4	5
Nízká náročnost práce	1	2	3	4	5
Nízká odpovědnost	1	2	3	4	5
Benefity (stravenky, kurzy, příspěvky na dojíždění)	1	2	3	4	5

12. **Jaké jsou Vaše pracovní zkušenosti?** (možné vybrat více variant)

- Nemám žádné
- Brigády (DPP, DPČ)
- Hlavní pracovní poměr/Zkrácený úvazek
- Podnikal/a jsem před nástupem na ÚP

13. **Vyčíslete v čase, jak dlouhé pracovní zkušenosti máte.**

- Nemám pracovní zkušenosti
- Méně než 6 měsíců
- Více nebo rovno jak 6 měsíců a méně jak 12 měsíců
- Více nebo rovno 12 měsíců a méně než 24 měsíců (2 roky)
- Více jak 24 měsíců (2 roky)

14 **Vyberte z následující škály finančního ohodnocení, které byste od práce očekával/a?** (částky jsou uvedené po všech povinných odvodech- tzn čistá mzda)

- a) méně jak 15.000 Kč
- b) 15.000-24.999 Kč
- c) 25.000-34.999 Kč
- d) 35.000-44.999 Kč
- e) více jak 45.000Kč

15 **Jste ochotný/á se dále vzdělávat, získávat novou kvalifikaci nebo si prohlubovat stávající kvalifikaci prostřednictvím např. rekvalifikačního kurzu?**

- a) Ano
- b) Ne

16 **Uved'te, zda je následující tvrzení dle Vašeho názoru pravdivé: Zařazení více exkurzí do firem či provozoven by mi pomohlo se lépe rozhodnout jaký si zvolit obor následujícího studia.**

- a) Ano
- b) Ne

**Zdroj Vlastní zpracování**

**Příloha 6 Počet nezaměstnaných osob dle okresů v Jihočeském kraji**

vybrané skupiny jednotky	15-19 let		20-24 let		Celkem	
	počet	%	počet	%	Počet	%
České Budějovice	93	23,4	199	25,7	292	25,0
Český Krumlov	58	14,6	121	15,7	179	15,3
Jindřichův Hradec	34	8,6	80	10,3	114	9,7
Písek	31	7,8	73	9,4	104	8,9
Prachatice	47	11,8	69	8,9	116	9,9
Strakonice	54	13,6	117	15,1	171	14,6
Tábor	81	20,4	116	15,0	197	16,8
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>397</b>	<b>100</b>	<b>773</b>	<b>100</b>	<b>1170</b>	<b>100</b>

**Zdroj Český statistický úřad; vlastní zpracování**

**Příloha 7 Vzdělanostní struktura v okresech Jihočeského kraje**

vybrané skupiny	všichni respondenti															
	České Budějovice		Český Krumlov		Jindřichův Hradec		Písek		Prachatice		Strakonice		Tábor		Celkový součet	
odpovědi	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
konzervatoř	3	4,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	1,2
střední vzdělání bez maturity/ s výučním listem	18	29,0	8	25,8	6	33,3	8	32	11	50,0	15	35,7	16	37,2	82	33,7
střední vzdělání s maturitou	14	22,6	8	25,8	5	27,8	7	28	8	36,4	17	40,5	15	34,9	74	30,5
vysokoškolské	8	12,9	5	16,1	2	11,1	3	12	1	4,5	3	7,1	4	9,3	26	10,7
vyšší odborné	14	22,6	4	12,9	0	0,0	2	8	0	0,0	2	4,8	3	7,0	25	10,3
základní vzdělání	5	8,1	6	19,4	5	27,8	5	20	2	9,1	5	11,9	5	11,6	33	13,6
<b>Celkový součet</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>243</b>	<b>100</b>

**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

## **Příloha 8 Vzdělanostní struktura v okresech Jihočeského kraje-popis**

V okrese České Budějovice je nejvyšší četnost respondentů se středním vzděláním bez maturity / s výučním listem. Celkem takto odpovědělo 18 respondentů (29 %). Druhou nejčetnější skupinou je střední vzdělání s maturitou, ale také vyšší odborné vzdělání. V obou kategoriích odpovědělo shodně 14 osob (22,6 %). Vysokoškolské vzdělání dosáhlo 8 jedinců (12,9 %) a naopak nejnižšího stupně, tedy základního vzdělání dosáhlo 5 respondentů (8,1 %). Nejméně početnou skupinou jsou zástupci konzervatoře s počtem 3 respondentů (4,8 %).

V okrese Český Krumlov je nejvíce zastoupeno vzdělání střední bez maturity / s výučním listem a střední vzdělání s maturitou. Zde odpovědělo shodně 8 respondentů (25,8 %). Druhou nejčetnější skupinou jsou osoby se základním vzděláním. Jejich počet je 6 s relativní četností 19,4 %. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 5 osob (16,1 %) a vyššího odborného vzdělání dosáhli 4 respondenti (12,9 %).

V okrese Jindřichův Hradec je taktéž nejpočetněji zastoupená skupina respondentů se středním vzděláním bez maturity / s výučním listem. Celkový počet je 6 respondentů (33,3 %), tedy až jedna třetina v daném okrese. Pět osob (27,8 %) bylo zaznamenáno ve skupinách se středním vzděláním s maturitou a ve skupině se základním vzděláním. Pouze 2 jedinci (11,1 %) v tomto okrese dosáhli vysokoškolského vzdělání.

V okrese Písek je jako v předcházejících skupinách nejčetnější vzdělání střední bez maturity / s výučním listem s celkovým počtem 8 respondentů (32 %). Středního vzdělání s maturitou dosáhlo 7 respondentů (28 %). Základní vzdělání uvedlo celkem 5 respondentů (20 %) a vysokoškolské vzdělání uvedly celkem 3 osoby (12 %). Nejméně respondentů získala skupina vyššího odborného vzdělání. Zde odpověděli pouze 2 jednotlivci (8 %).

V okrese Prachatice odpovědělo 11 respondentů (50 %) se středním vzděláním bez maturity / s výučním listem. Tvoří tak polovinu všech evidovaných respondentů na ÚP. Druhou nejčetnější skupinou jsou osoby

se středním vzděláním s maturitou, kdy počet je 8 (36,4 %). Nejméně četnými skupinami je základní vzdělání se dvěma respondenty (9,1 %) a vysokoškolské vzdělání s jedním účastníkem (4,5 %).

V okrese Strakonice, jako v jediném ze všech, je nejčetnější vzdělání střední s maturitou. Takto odpovědělo celkem 17 respondentů (40,5 %). Druhou nejčetnější skupinou je střední vzdělání bez maturity / s výučním listem s 15 osobami (35,7 %). Pět respondentů (11,9 %) odpovědělo, že dosáhli základního vzdělání. Vysokoškolského

vzdělání dosáhli pouze 3 jedinci (7,1 %) a vyššího odborného vzdělání dva respondenti (4,8 %).

V okrese Tábor celkem 16 respondentů (37,2 %) vybralo jako nejvyšší dosažené vzdělání střední bez maturity / s výučním listem. Následovalo je 15 osob (34,9 %) se středoškolským vzděláním s maturitou. Méně početnými skupinami je nejvyšší dosažené vzdělání na stupni základním, kde odpovědělo 5 respondentů (11,6 %). Dále vyšší odborné vzdělání se 3 jedinci (7 %) a vysokoškolské vzdělání s 4 respondenty (9,3%).

Z okresu České Budějovice odpovědělo nejvíce respondentů s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním. Důvodem toho může být fakt, že se jedná o krajské město, které nabízí širokou škálu tohoto vzdělávání. Druhým podstatným jevem je to, že se vždy do krajského města koncentrují mladí lidé s vyšším vzděláním za účelem získání lepšího pracovního místa, než jaké by mohli získat v malém městě. V ostatních okresech je vzdělanostní struktura více méně stejná bez velkých výkyvů.

#### Zdroj Vlastní zpracování

#### Příloha 9 Očekávání od zaměstnání- věkové kategorie, ženy a romské etnikum

vybrané skupiny jednotky	15-19 let		20-24 let		ženy		romské etnikum	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
<b>Vysoká mzda</b>	63	100,0	180	100,0	85	100,0	48	100,0
vysoce důležité	50	79,4	136	75,6	66	77,6	37	77,1
důležité	11	17,5	26	14,4	12	14,1	8	16,7
nemám vyhraněný názor	2	3,2	16	8,9	6	7,1	2	4,2
málo důležité	0	0,0	1	0,6	1	1,2	0	0,0
nejméně důležité	0	0,0	1	0,6	0	0,0	1	2,1
<b>Přátelské prostředí</b>	63	100,0	180	100,0	85	100,0	48	100,0
vysoce důležité	51	81,0	134	74,4	67	78,8	35	72,9
důležité	10	15,9	28	15,6	13	15,3	10	20,8
nemám vyhraněný názor	1	1,6	12	6,7	2	2,4	1	2,1
málo důležité	1	1,6	1	0,6	1	1,2	0	0,0
nejméně důležité	0	0,0	5	2,8	2	2,4	2	4,2
<b>Časová flexibilita</b>	63	100,0	180	100,0	85	100,0	48	100,0
vysoce důležité	45	71,4	115	63,9	53	62,4	29	60,4
důležité	11	17,5	26	14,4	17	20,0	10	20,8
nemám vyhraněný názor	6	9,5	18	10,0	6	7,1	4	8,3
málo důležité	0	0,0	9	5,0	4	4,7	1	2,1
nejméně důležité	1	1,6	12	6,7	5	5,9	4	8,3
<b>Možnost pracovat samostatně</b>	63	100,0	180	100,0	85	100,0	48	100,0
vysoce důležité	16	25,4	76	42,2	33	38,8	9	18,8
důležité	7	11,1	19	10,6	12	14,1	5	10,4



nemám vyhraněný názor	26	41,3	48	26,7	23	27,1	18	37,5
málo důležité	9	14,3	23	12,8	10	11,8	8	16,7
nejméně důležité	5	7,9	14	7,8	7	8,2	8	16,7
<b>Pracovních cesty do zahraničí</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
vysoce důležité	6	9,5	68	37,8	29	34,1	5	10,4
důležité	5	7,9	21	11,7	11	12,9	4	8,3
nemám vyhraněný názor	15	23,8	26	14,4	10	11,8	8	16,7
málo důležité	9	14,3	21	11,7	12	14,1	7	14,6
nejméně důležité	28	44,4	44	24,4	23	27,1	24	50,0
<b>Kariérní růst</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
vysoce důležité	19	30,2	85	47,2	38	44,7	10	20,8
důležité	9	14,3	33	18,3	16	18,8	12	25,0
nemám vyhraněný názor	19	30,2	25	13,9	15	17,6	10	20,8
málo důležité	11	17,5	23	12,8	10	11,8	9	18,8
nejméně důležité	5	7,9	14	7,8	6	7,1	7	14,6
<b>Osobní růst</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
vysoce důležité	15	23,8	75	41,7	32	37,6	8	16,7
důležité	11	17,5	48	26,7	20	23,5	12	25,0
nemám vyhraněný názor	24	38,1	34	18,9	23	27,1	14	29,2
málo důležité	7	11,1	9	5,0	5	5,9	6	12,5
nejméně důležité	6	9,5	14	7,8	5	5,9	8	16,7
<b>Nízká náročnost práce</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
vysoce důležité	22	34,9	31	17,2	15	17,6	16	33,3
důležité	12	19,0	48	26,7	22	25,9	10	20,8
nemám vyhraněný názor	18	28,6	54	30,0	26	30,6	17	35,4
málo důležité	7	11,1	26	14,4	17	20,0	3	6,3
nejméně důležité	4	6,3	21	11,7	5	5,9	2	4,2
<b>Nízká odpovědnost</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
vysoce důležité	18	28,6	31	17,2	13	15,3	17	35,4
důležité	12	19,0	42	23,3	18	21,2	7	14,6
nemám vyhraněný názor	21	33,3	61	33,9	33	38,8	17	35,4
málo důležité	9	14,3	25	13,9	12	14,1	5	10,4
nejméně důležité	3	4,8	21	11,7	9	10,6	2	4,2
<b>Benefity (stravenky, kurzy, příspěvek na dojíždění)</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
vysoce důležité	56	88,9	150	83,3	74	87,1	41	85,4
důležité	1	1,6	13	7,2	5	5,9	1	2,1
nemám vyhraněný názor	6	9,5	16	8,9	0	0,0	5	10,4
málo důležité	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
nejméně důležité	0	0,0	1	0,6	6	7,1	1	2,1

**Zdroj Dotazníkové šetření; vlastní zpracování**

**Příloha 10 Pozorované četnosti- závislost délky evidence na ÚP na věku respondentů**

Kontingenční tabulka (statistica)				
Tab. :				
	Délka evidence	Věk 20 - 24 let	Věk 15 - 19 let	Řádk. součty
Četnost	více než 12 měsíců	24	12	36
Řádk. četn.		67%	33%	
Celková četn.		10%	5%	15%
Četnost	od 2 a méně jak 5 měsíců	77	23	100
Řádk. četn.		77%	23%	
Celková četn.		32%	9%	41%
Četnost	méně než 2 měsíce	47	18	65
Řádk. četn.		72%	28%	
Celková četn.		19%	7%	27%
Četnost	od 5 a méně jak 12 měsíců	32	10	42
Řádk. četn.		76%	24%	
Celková četn.		13%	4%	17%
Četnost	Vš.skup.	180	63	243
Celková četn.		74%	26%	

**Zdroj Statistica 2012**

**Příloha 11 Pozorované četnosti- finančního ohodnocení na pohlaví respondentů**

Kontingenční tabulka (statistica)				
Tab. :				
	Finanční ohodnocení	Pohlaví: žena	Pohlaví: muž	Řádk. součty
Četnost	25.000-34.999 Kč	33	76	109
Řádk. četn.		30%	70%	
Celková četn.		14%	31%	45%
Četnost	15.000-24.999 Kč	1	3	4
Řádk. četn.		25%	75%	
Celková četn.		0%	1%	2%
Četnost	35.000-44.999 Kč	38	62	100
Řádk. četn.		38%	62%	
Celková četn.		16%	26%	41%
Četnost	více jak 45.000Kč	13	17	30
Řádk. četn.		43%	57%	
Celková četn.		5%	7%	12%
Četnost	Vš.skup.	85	158	243
Celková četn.		35%	65%	

**Zdroj Statistica 2012**

**Příloha 12 Pozorované četnosti- závislost nejvyššího dosaženého vzdělání na ochotu dál se vzdělávat**

Kontingenční tabulka (statistica)				
Tab. :				
	Nejvyšší dosažené vzdělání:	Ochota se dále vzdělávat Ne	Ochota se dále vzdělávat Ano	Řádk. součty
Četnost	střední vzdělání s maturitou	17	57	74
Řádk. četn.		23%	77%	
Celková četn.		7%	23%	30%
Četnost	základní vzdělání	13	20	33
Řádk. četn.		39%	61%	
Celková četn.		5%	8%	14%
Četnost	střední vzdělání bez maturity/ s výučním listem	25	57	82
Řádk. četn.		30%	70%	
Celková četn.		10%	23%	34%
Četnost	vysokoškolské	6	20	26
Řádk. četn.		23%	77%	
Celková četn.		2%	8%	11%
Četnost	vyšší odborné	8	17	25
Řádk. četn.		32%	68%	
Celková četn.		3%	7%	10%
Četnost	konzervatoř	0	3	3
Řádk. četn.		0%	100%	
Celková četn.		0%	1%	1%
Četnost	Vš. skup.	69	174	243
Celková četn.		28%	72%	

**Zdroj Statistica 2012**