



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Studies

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Fakulta zdravotně sociální  
Katedra sociální práce

bakalářská práce

# Dlouhodobá nezaměstnanost u osob s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice

Vypracovala: Ing. Marie Kalbáčová  
Vedoucí práce: Mgr. Hana Francova Ph.D.

České Budějovice 2014

## **ABSTRAKT**

Dlouhodobou nezaměstnanost definuje Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) jako stav, kdy jsou osoby nezaměstnané a zaměstnání hledají po dobu 12 měsíců nebo déle. Dlouhodobou nezaměstnaností je převážně ohrožena nekvalifikovaná pracovní síla, osoby s kumulovanými sociálními a fyzickými handicap, příslušníci minorit a migranti. Neovlivňuje jen osobu, která se v této sociální situaci nachází (snížení životní úrovně jedince i jeho rodiny, sociální izolace, ztráta sociálního statusu), ale promítá se do života i jejích blízkých.

V úvodu teoretické části bakalářské práce je definována nezaměstnanost a zaměstnatelnost. Další část je zaměřená na řešení této problematiky v nadnárodních a národních dokumentech s konkrétním členěním na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Závěrečná část charakterizuje okres Strakonice a poukazuje na specifika jednotlivých regionů. Hodnotí vývoj nezaměstnanosti u vysokoškoláků v letech 2009-2013 a provádí srovnání s celorepublikovými údaji.

Cílem předkládané práce je analyzovat výskyt nezaměstnanosti u osob s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice v letech 2009-2013 a zodpovědět výzkumné otázky hodnotící vliv současné hospodářské krize na nezaměstnanost osob s vysokoškolským vzděláním a zároveň posuzující jejich profesní zařazení ve vztahu k finančním nákladům zaměstnavatele.

Pro naplňování cílů byl využit kvalitativní výzkum metodou dotazování s použitím techniky polostrukturovaného rozhovoru. Bylo pracováno se dvěma výběrovými soubory. První z nich tvořilo patnáct uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním vedených na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích kontaktním pracovišti ve Strakonici déle než jeden rok, druhý soubor byl složen ze třiceti zaměstnavatelů se sídlem v okrese Strakonice, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců.

Výzkumné šetření probíhalo v okrese Strakonice v období říjen 2013 až leden 2014 v rámci osobních schůzek se zaměstnavateli a individuálních rozhovorů s uchazeči. U každé skupiny komunikačních partnerů byl uskutečněn předvýzkum.

Na základě výzkumu bylo zjištěno, že hospodářská krize neměla přímý vliv na dlouhodobou nezaměstnanost vysokoškoláků. Při rozhovorech byly zmapovány další skutečnosti, které brání jejich vstupu na trh práce (obor vzdělání, nedostatek praxe, věk, zdravotní stav, péče o děti, bydlení v lokalitě s nízkou dopravní obslužností). Některé z těchto bariér je možno ovlivnit využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vlastní aktivitou nezaměstnaného, ale i efektivní poradenskou činností pracovníků úřadu práce. Ve sledovaných letech zaměstnavatelé převážně nepřijímali nové zaměstnance, šance na nástup do zaměstnání byla touto okolností snížena.

V rámci zjišťování, zda jsou na pracovní pozice pro vysokoškoláky přijímáni osoby se středoškolským vzděláním, vyplynulo, že v současné době zaměstnavatelé při výběrových řízeních posuzují zájemce o práci komplexněji a požadují mimo odpovídající kvalifikaci i jiné dovednosti. Odlišným způsobem lze hodnotit oblast strojírenství, typické odvětví pro okres Strakonice, které dlouhodobě hlásí na úřad práce volné pracovní pozice, jejichž obsazování je problematické z důvodu nedostatku absolventů technických oborů. Tento problém pocítují hlavně velké firmy a tyto skutečnosti jsou deklarovány i výzkumnými zprávami Národního ústavu pro vzdělávání.

Výzkumem byly jako vedlejší produkt zjištěny nedostatky v poskytovaných poradenských službách pro klienty úřadu práce. Plánované posílení personálních kapacit úřadů práce by mělo tyto problémy odstranit. Hodnocení poradenských služeb po uvedených změnách by bylo zajímavým tématem pro další výzkum.

Výsledky výzkumu mohou být využity pro zlepšení poradenské práce s nezaměstnanými. Výstupy je možné prezentovat na besedách se studenty středních škol a jejich výchovnými poradci nebo je využít jako dílčí materiál pro jednání se zaměstnavateli, zástupci vzdělávacích zařízení a územních samosprávných celků.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Aktivní politika nezaměstnanosti - Dlouhodobá nezaměstnanost - Politika zaměstnanosti - Vysokoškolské vzdělání - Zaměstnatelnost

## **ABSTRAKT**

Long-term unemployment is defined by Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) as a state when individuals are unemployed and look for a job for 12 months or longer. Mainly unskilled labor is threatened by long-term unemployment, individuals with accumulated social and physical handicap, members of minorities and migrants. It does not influence only the person who appears in this social situation (reduction of living standard of the person and his family, social isolation, loss of social status) and it influences life of his close family as well.

Employment and unemployment are defined at the introduction to the theoretical part of the thesis. Next part is focused on solution of this issue in national and international documents with a specific division into active employment policy instruments. Final part describes district Strakonice and highlights the various regions. It evaluates the development of unemployment among university graduates in the years 2009-2013 and makes a comparison with countrywide data.

The objective of this work is to analyze the unemployment among people with university education in district Strakonice in the years 2009-2013 and to answer research questions assessing the impact of the current economic crisis on unemployment of university graduates during assessing their professional status in relation to the financial costs of the employer.

For the fulfilment of the objectives there was used a qualitative research method using semi-structured interview technique. There were used two samples. The first one was created by 15 jobseekers with university education registered by the regional branch of the Labour Office CR in České Budějovice- contact office in Strakonice longer than 1 year and the second sample consisted of 30 employers with headquarters in district Strakonice employing more than 25 employees.

The survey was carried out in the district of Strakonice from October 2013 to January 2014 under the personal meetings with employers and individual interviewing with candidates. For each group of communication partners was carried out a preliminary research.

Based on the research there was found out that the economic crisis had not a direct impact on long-term unemployment of university graduates. During the interviewing there were mapped other facts which prevent their entry into the labour market ( field of education, lack of practice, age,health, child care, housing in a location with low transport services). Some of these barriers can be influenced by using active employment policy, activity of the unemployed, effective consulting services of workers at the Labour Office. In the monitored years employers mostly did not accept new employees, chances of getting a job were under these circumstances reduced.

During finding out whether the university positions are offered to people with secondary education resulted that nowadays employers during tender assess the applicants more comprehensively and ask besides equivalent qualification for other skills as well. The engineering field can be assessed in a different way, the field is typical for Strakonice district which reports vacancies, whose occupation is problematic because of lack of engineering graduates, to the office for a long time. Mostly big firms cope with this problem and these facts are declared with research reports of National Institute for education.

Research , as a byproduct, identified weaknesses in provided consulting services to clients of Labour Office and the proposed publicity for target groups of the projects funded under the European Social Fund.

The research results can be used to improve the consulting work with the unemployed . Outputs can be presented on the visits with secondary school students and their educational advisors or use them as sub-material for negotiations with employers, representatives of educational institutions and local government units.

## **KEY WORDS**

Active employment policy - long-term unemployment - Employment policy - university education - employment

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Dlouhodobá nezaměstnanost u osob s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě / v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č.111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů a záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 30. 4.2014

.....

Ing. Marie Kalbáčová

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí bakalářské práce paní Mgr. Haně Francové Ph.D. za její odborné vedení, věcné připomínky, cenné rady a profesionální podporu v průběhu zpracování bakalářské práce.

## OBSAH

ÚVOD.....	10
<b>1 SOUČASNÝ STAV.....</b>	<b>12</b>
1.1 Nezaměstnanost a zaměstnatelnost .....	12
1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky.....	14
1.3 Dokumenty reflektující problematiku nezaměstnanosti.....	17
1.3.1 Dokumenty na mezinárodní úrovni.....	17
1.3.2 Dokumenty na národní úrovni.....	19
1.4 Trh práce a politika zaměstnanosti.....	20
1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	22
1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	25
1.5 Vysokoškoláci v ČR a jejich uplatnění na trhu práce v době krize.....	26
1.6 Okres Strakonice .....	27
1.6.1 Charakteristika okresu Strakonice, demografická, soc. a ekonomická situace..	28
1.6.2 Vývoj nezaměstnanosti, volná pracovní místa.....	31
1.6.3 Situace v jednotlivých regionech v okrese.....	35
<b>1.6.4 Vývoj nezaměstnanosti vysokoškoláků na okrese Strakonice v období 2009 až 2013 ve srovnání s celorepublikovými údaji.....</b>	<b>40</b>
<b>2 CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....</b>	<b>48</b>
2.1 Cíl práce.....	48
2.2 Výzkumné otázky.....	58
<b>3 METODIKA.....</b>	<b>49</b>
3.1. Použitá metodika výzkumu.....	49
3.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	50
<b>4 VÝSLEDKY.....</b>	<b>54</b>
4.1 Komunikační partneři – uchazeči.....	54
4.2 Komunikační partneři – zaměstnavatelé.....	61
<b>5 DISKUZE.....</b>	<b>69</b>



<b>6</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>76</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM INFORMAČNÍCH ZDROJŮ.....</b>	<b>79</b>
<b>8</b>	<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>83</b>

Příloha 1: Záznamový list pro uchazeče

Příloha 2: Záznamový list pro zaměstnavatele

Příloha 3: Identifikační údaje KP z řad nezaměstnaných

Příloha 4: Identifikační údaje KP z řad zaměstnavatelů

Příloha 5: Vysokoškoláci - okres Strakonice

Příloha 6: Vysokoškoláci - celorepublikové údaje

Příloha 7: Souhlas s využitím statistických údajů z informačních systémů

## ÚVOD

Problém nezaměstnanosti přináší společnosti značné ekonomické náklady. Tyto náklady se zvyšují s délkou nezaměstnanosti jedinců. Je prokázáno, že dlouhodobá nezaměstnanost postihuje převážně určité skupiny populace. Mezi tyto skupiny lze s určitostí zařadit osoby s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním znevýhodněním.

Hlavním cílem předkládané bakalářské práce je analyzovat výskyt nezaměstnanosti u osob s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice v letech 2009-2013, zmapovat příčiny nezaměstnanosti z pohledu uchazečů o zaměstnání a z pohledu zaměstnavatelů a odpovědět na výzkumné otázky, zda současná ekonomická krize má vliv na nezaměstnanost osob s vysokoškolským vzděláním a zda nejsou z důvodu mzdových nároků preferováni uchazeči o zaměstnání se středoškolským vzděláním před osobami s vysokoškolským vzděláním. Téma jsem si vybrala z důvodu svého dlouhodobého působení na úřadu práce, oddělení zaměstnanosti. V období, kdy vznikaly úřady práce (1991), byla sledovaná skupina početně nevýznamná, ale díky národním cílům vlády zvýšit počet osob s terciálním vzděláním a trvajícím hospodářské krizi jejich počet postupně narůstá.

Okres Strakonice se nachází v západní části Jihočeského kraje. Svou rozlohou je nejmenším okresem kraje a s počtem obyvatel 71 tisíc se řadí na čtvrté místo. Přes strukturální změny po roce 1991 zůstává okresem průmyslově zemědělským. Nezaměstnanost okresu Strakonice osciluje kolem celorepublikového průměru a k 31.12.2013 dosáhl podíl nezaměstnaných hodnoty 8,2 %. V porovnání s ostatními šesti okresy Jihočeského kraje patří mezi ty s nadprůměrnou nezaměstnaností (průměr Jihočeského kraje k 31.12.2013 7,1 %).

Dle § 33 zákona o zaměstnanosti se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných důvodů potřebují. Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán, který je sepsován s uchazečem po 5 měsících jeho evidence a slouží k sestavení harmonogramu plnění dílčích cílů ke zvýšení jeho zaměstnatelnosti na trhu práce. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) dlouhodobou

nezaměstnanost definuje jako stav, kdy jsou osoby nezaměstnané a zaměstnání hledají po dobu 12 měsíců nebo déle.

V průběhu sledovaných let 2009-2013 vzrost počet evidovaných uchazečů s vysokoškolským vzděláním a vzrostl i počet těch, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců, resp. 12 měsíců. Zároveň došlo ke změně ukazatele nezaměstnanosti. Míra registrované nezaměstnanosti používaná do 31.12.2012 (podíl počtu nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce na ekonomicky aktivním obyvatelstvu) se změnila na ukazatel - podíl nezaměstnaných osob (podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel stejného věku). Rozdíl představuje snížení o cca 1,2 %.

# 1 SOUČASNÝ STAV

## 1.1 Nezaměstnanost a zaměstnatelnost

Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně hledají práci a jsou registrováni úřady práce (Krebs, 2007). Podle obecné definice platné v zemích EU (EUROSTAT, 1992), jsou za nezaměstnané považovány osoby bez placeného zaměstnání registrované na úřadech práce, kteří hledají práci a jsou schopny a ochotny do ní nastoupit (Mareš, 1998). Pro její upřesnění se konstruuje řada dalších ukazatelů. Jedním z nich je dlouhodobá nezaměstnanost, která je definována jako stav, kdy jsou osoby nezaměstnané a zaměstnání hledají po dobu 12 měsíců nebo déle (Večeřa, 1996, Pavelka, 2011).

Nezaměstnanost je projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky a důsledkem zániku a omezování některých výrobních činností, a tedy i pracovních míst. „*Nepřekročí-li nezaměstnanost „určitou mez“ jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený průvodní jev, svým způsobem ekonomicky nezbytný, který je zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti*“ (Krebs, 2007, s. 293). Ekonomové hovoří o tzv. přirozené míře nezaměstnanosti nebo funkční nezaměstnanosti (Krebs, 2007). Nepříznivým jevem je, že přirozená míra nezaměstnanosti má vzestupný trend způsobený vysokou mírou sociálního zabezpečení občanů, strukturálními změnami vlivem technologického pokroku, stárnutím populace. (Krebs, 2007).

Nezaměstnanost se měří nejčastěji pomocí ukazatele - míra nezaměstnanosti (%).

$$n = \frac{U}{L} \times 100 (\%),$$

kde n je míra nezaměstnanosti, U počet nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce a L počet pracovních sil (ti, kteří pracují nebo se o práci ucházejí, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo) (Krebs, 2007).

Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o

zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku (MPSV, 2013).

## Typy nezaměstnanosti

### 1. Podle příčin, které ji vyvolávají, lze rozlišit tři druhy nezaměstnanosti:

- **Frikční**

Někteří lidé jsou jen dočasně nezaměstnaní, protože opustili původní zaměstnání a po nějakou dobu si hledají nové místo (protože si chtějí vybrat, zabere jim to určitý čas).

- **Strukturální**

Vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy dochází k útlumu výroby v určitém odvětví a jiná naopak expandují. Klesá poptávka po jedněch profesích a roste poptávka po profesích jiných (vzniká nutnost rekvalifikace). Strukturální nezaměstnanost trvá déle než frikční.

- **Cyklická**

Příčinou je cyklický vývoj ekonomiky, kdy průvodním jevem fáze celkového hospodářského poklesu je právě růst nezaměstnanosti (Buchtová, 2002).

### 2. Dle teorie dobrovolné nezaměstnanosti

**Dobrovolná nezaměstnanost** je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá.

Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání.

**Nedobrovolná nezaměstnanost** je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by dokonce akceptovali mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. Poptávka po práci je nižší než celková nabídka (Krebs, 2007).

Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost. Může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti,

protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné (Krebs, 2007).

**Zaměstnatelnost** představuje relativní šance jednotlivců získat a udržet si různé druhy zaměstnání (tzv. koncept celoživotní zaměstnanosti), přičemž tyto šance jsou odvislé jak od jejich osobních kapacit, přání a dispozic, tak také od podmínek a požadavků prostředí, v němž se jednotlivci realizují. Konkrétně je definována zaměstnatelnost dle Grip, Loo a Sander (2004) jako kapacita a ochota jedince zůstat dlouhodobě atraktivním pro trh práce a současně jako schopnost přijmout změny v úkolech a pracovním prostředí a reagovat na ně s ohledem na podmínky lokálního trhu práce a možnosti a příležitosti osobního rozvoje (Horáková, 2013). Ke zvýšení zaměstnatelnosti systémy sociálních politik nabízejí řadu opatření, jejichž cílem je bojovat s dlouhodobou nezaměstnaností (EUROPA, 2010).

## **1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky**

Dlouhodobou nezaměstnanost definujeme jako stav, kdy nezaměstnaný hledá zaměstnání déle než 12 měsíců (Večeřa, 1996). V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, definici dlouhodobé nezaměstnanosti nenalezneme. V § 33, odst. 1, je uvedeno, že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je věnována těm, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. V rámci cílení nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti - veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování jsou přednostně podporováni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální charakteristiky sjednat zaměstnání jiným způsobem. Jedná se zejména o uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě více jak 5 měsíců (ÚP ČR, 2014). Bakalářská práce bude vycházet z definice, kterou využívají výzkumy řešící dlouhodobou nezaměstnanost, tj. nad 12 měsíců evidence (Pavelka, 2011).

V České republice postupně narůstá počet dlouhodobě nezaměstnaných. Dlouhodobě nezaměstnaní se prakticky nevracejí do zaměstnání, jen se jim prodlužuje délka nezaměstnanosti. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít (Mareš, 1998). Je zřejmá ekonomická závislost těchto lidí na sociálních dávkách (Plesník, 2006).

Vlastní důsledky a prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti jsou individuálně podmíněné – to znamená, že záleží na obranných mechanismech člověka, na jeho vnitřní odolnosti a sociálním zázemí. Osobnostní faktory podílející se na adaptaci na tuto sociální událost mohou způsobit částečné změny osobnosti (Mareš, 1998).

Významně roste podíl nezaměstnaných mladých osob na celkovém počtu nezaměstnaných. V roce 2012 byla míra nezaměstnanosti mladých lidí ve výši 18,1 %. Podle odborníků ILO (International Labour Organization) zaměstnavatelé, vzdělávací instituce a mladí často žijí v paralelních světech, které jsou nedostatečně propojeny. Pozitivní dopad může být dosažen jen za úzké spolupráce všech. Nezaměstnanost na začátku kariéry mladých má vliv na zaměstnanost v dalších obdobích. Narůstající nerovnováha mezi kvalifikacemi poptávanými a nabízenými může být kompenzována rekvalifikacemi ve spolupráci se soukromým sektorem (ILO, 2013).

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti:

- Snížení životní úrovně - ztráta financí přináší nezaměstnanému snížení objemu financí, s kterými může disponovat
- Změna vnímání času - rozbití struktury dne a vytvoření struktury substituční
- Sociální izolace - snaha vyhýbat se majoritní zaměstnané populaci
- Ztráta sociálního statusu, přijmutí sociálně nevýhodné pozice
- Zátěž rodinných vztahů - snížení životní úrovně rodiny i společenského statusu, zavedení úsporných opatření
- Zhoršení zdravotního stavu - reakce organismu na stresovou situaci
- Ztráta zájmu o život společnosti - nezájem o veřejný život

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti je třeba vzít v úvahu, že nejspíše postihuje:

- Nepružnou dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu
- Nekvalifikovanou pracovní sílu (zejména ženy)
- Osoby s kumulovanými osobními a sociálním handicapem
- Příslušníky etnických minorit a migranty (hlavně ve spojení s kvalifikačním a vzdělanostním handicapem)
- Osoby ze zaostávajících a venkovských oblastí
- Zdravotně postižené (Mareš, 1998)

Nárůst počtu osob dlouhodobě nezaměstnaných je reakcí na situaci na trhu práce. Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop) ve své Prognóze vývoje do roku 2025 předpokládá v oblasti nabídky a poptávky po kvalifikacích postupný návrat k růstu a poptávku po lidech s vysokou kvalifikací. Pracovní příležitosti mají zahrnovat nově vytvořená pracovní místa a místa, která bude nutno zaplnit poté, co odejdou lidé do důchodu nebo přestanou být ekonomicky aktivní (replacement demand). Nejvyšší úroveň vytvářených míst je předpovídána pro techniky a příbuzné profese (Cedefop, 2013).

Vysoká nezaměstnanost a slabá poptávka na trhu práce může zvedat počty lidí, kteří jsou pro některá místa překvalifikovaní. Lidé, kteří ztratili práci v recesi, se mohou stát dlouhodobě nezaměstnanými právě proto, že jejich znalosti a přístup k práci upadají. „*Pokud poptávka neodpovídá tomu, co se lidé naučili, jsou pro dostupné práce nekvalifikovaní. Velký počet pracovních míst neobsazených i při vysoké nezaměstnanosti může pomoci snížit větší mobilita zájemců o práci*“ (ILO, 2013, s. 30).



### 1.3 Dokumenty reflektující problematiku zaměstnanosti

V celosvětovém dopadu finanční krize přišly o zaměstnání milióny lidí. Toto bylo výstražným signálem pro nadnárodní organizace k předložení odvážných, ambiciózních, ale dosažitelných opatření. Na kolektivní jednání států Evropské unie bylo nutno navázat opatřeními realizovanými v rámci jednotlivých národních cílů (EUROPA, 2010).

#### 1.3.1 Dokumenty na mezinárodní úrovni

##### Lisabonská strategie

Již před vznikem celosvětové krize byla na jaře roku 2000 Evropskou radou přijata tzv. Lisabonská strategie, která byla nazvána podle místa chválení dokumentu všemi patnácti členskými zeměmi Evropské unie. Cílem Lisabonské strategie bylo vytvořit do roku 2010 z Evropské unie *„nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou trvale udržitelného růstu, s více kvalitními pracovními místy a příležitostmi a zachovávající sociální soudržnost“* (EUROPA, 2010, s. 2).

Ještě před definitivním vyhodnocením Lisabonské strategie se zástupci členských zemí dohodli, že strategie nedosáhla všech cílů, ale měla by nějakým způsobem pokračovat. Na základě sdělení Komise ze dne 3. 3. 2010 byly zahájeny diskuze o nové strategii nazvané Evropa 2020. Strategii včetně jejích hlavních cílů schválila Evropská rada dne 17. června 2010. Pro členy Evropské unie nadále zůstávala povinnost zpracovávat a odevzdávat pro každý rok tzv. Národní program reforem (EUROPA, 2010).

## Strategie Evropa 2020

Proklamovaným cílem strategie je, aby se Evropská unie stala inteligentní a udržitelnou ekonomikou podporující začleňování jak sociální, tak územní a vykazující vysokou míru zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti. Hlavním úkolem strategie je překonat krizi a připravit ekonomiku Evropské unie na úkoly v horizontu do roku 2020. Jádrem strategie tvoří tři vzájemně se posilující priority:

- Inteligentní růst, tj. rozvoj ekonomiky založené na znalostech a inovacích
- Udržitelný růst, tj. podpora konkurence schopnější a ekologičtější ekonomiky méně náročné na zdroje
- Růst podporující začlenění, tj. podpora ekonomiky s vysokou zaměstnaností a hospodářskou, sociální a územní soudržností

Do roku 2020 bylo stanoveno 5 cílů, které definují, kde by se Evropa v cílovém roce měla nacházet.

- Zaměstnávat 75% obyvatelstva (od 20 do 64 let)
- 3% hrubého domácího produktu investovat do výzkumu a vývoje
- Podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, nemá překročit 10%
- Nejméně 40% mladší generace by mělo mít vysokoškolské vzdělání
- Počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 miliónů

Cíle jsou ve vzájemném vztahu a jsou prvořadě pro dosažení celkového úspěchu.

Komise navrhla převést cíle Evropské unie do podoby vnitrostátních cílů a směrů a přizpůsobit je konkrétní situaci. Zároveň předložila sedm stěžejních iniciativ.

Pro oblast zaměstnanosti se jedná o následující iniciativy:

- „Mládež v pohybu“ – lepší kvalita a atraktivita evropského systému vysokoškolského vzdělávání (prostřednictvím podpory mobility studentů a mladých odborníků – uznávat odbornou kvalifikaci a praxi).
- „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ – vytvoření podmínek pro modernizaci pracovních trhů s cílem zvýšit zaměstnanost a zajistit udržitelnost sociálních modelů v době, kdy silné populační ročníky budou odcházet do důchodu (EUROPA,2010).

### **1.3.2 Dokumenty na národní úrovni**

Česká vláda vytváří Národní program reforem pro každý aktuální rok k dosažení cílů Strategie Evropa 2020. V každém roce je hodnocen dosažený pokrok v minulém roce a zpřesňuje se zaměření a harmonogram relevantních reformních priorit vlády pro daný rok. Základním principem, k němuž navrhovaná opatření směřují, je zvýšení konkurenceschopnosti českého hospodářství, které je nezbytným předpokladem dlouhodobě udržitelného ekonomického růstu a dosahování všech dalších úkolů demokratického sociálně tržního státu. Jednotlivé prioritní oblasti Národního programu reforem vycházejí z geografických, společenských a hospodářských podmínek České republiky. Orientace na vývoz, zejména v oblasti průmyslové výroby a služeb, vyžaduje odpovídající státní politiku zaměřenou na podporu vnitřního trhu Evropské unie, snižování nákladů práce a především na opatření podporující necenovou konkurenceschopnost. Program se zaměřuje na komplexní reformu systému vzdělávání tak, aby byl připraven pružněji reagovat na dynamické požadavky trhu práce a na straně druhé byl schopen zajistit zejména na úrovni terciálního vzdělávání odpovídající kvalitu absolventů a vědeckých pracovníků, který udrží inovační potenciál českého průmyslu na světové úrovni. Aktualizovaný program reforem staví již na zefektivnění fungování státní správy, zjednodušení právního prostředí, zpřísnění boje s korupcí, zpružnění a větší otevřenosti pracovního trhu. Zároveň je důležité dobudování dostatečně kapacitní a kvalitní dopravní infrastruktury odpovídající potřebám českého hospodářství (Úřad vlády ČR, 2013).

#### **Národní cíle vlády v rámci Strategie Evropa 2020**

v oblasti zaměstnanosti:

- Zvýšení zaměstnanosti osob patřících do věkové skupiny 20 - 64 let na 75 %
- Zvýšení míry zaměstnanosti žen (20 - 64 let) na 65 %
- Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 - 65 let) na 55 %
- Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15 - 24 let) o třetinu proti roku 2010

- Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0 - 2) o čtvrtinu proti roku 2010

V oblasti vzdělávání

- Nejvýše 5,5 % osob předčasně odcházejících ze vzdělávání
- 32 % osob ve věku 30 - 34 let s terciálním vzděláním (Úřad vlády ČR, 2013)

#### **1.4 Trh práce a politika zaměstnanosti**

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, která je stejně jako služby a výrobky prodávána a kupována. Je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka (Krebs, 2007).

Lidé nabízejí svou pracovní sílu, své zkušenosti a znalosti. Nabídku práce ovlivňuje zejména rozsah populace a její podíl zahrnutý do pracovní síly, průměrný počet hodin odpracovaných za rok jedním pracovníkem a kvantita a kvalita pracovního nasazení a zručností, které pracovníci skutečně vynakládají (Mareš, 1998).

Na druhé straně jsou firmy, organizace a podnikatelé, kteří se snaží vybrat nejlepšího uchazeče o zaměstnání, který je k dispozici za stanovených platových podmínek (Plesník, 2006).

Trh je přirozený regulátor usměrňující nabídku a poptávku po pracovních silách, ale není schopen předjímat dlouhodobé trendy v poptávce a reaguje pouze na momentální situaci. Stát ovlivňuje trh práce zejména v pracovním zákonodárství, jako je např. úprava pracovní doby, stanovení minimální mzdy, účastní se formulace a realizace cílů vzdělávací politiky. Vytváří specializované instituce, jejichž cílem je pomáhat lidem přizpůsobit se se nárokům trhu, nalézt pracovní uplatnění nebo jim finančně pomoci v době, kdy ho nemohou nalézt. Přes veškerá opatření bylo zjištěno, že po celém světě je 35 %, v Evropě pak 26 % zaměstnavatelů, kteří mají potíže najít pracovníky se správnou kvalifikací a potřebnými dovednostmi (Novotný, 2013, a).

*„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a aktivaci mechanismů působících mezi nimi“ (Krebs, 2007, s. 277).*

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- Rozvoj infrastruktury trhu práce – prostřednictvím sítě úřadů práce zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby
- Podporuje vytváření nových pracovních míst
- Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly (ovlivňování obsahu vzdělávání ve školské soustavě, podpora rekvalifikačních kurzů)
- Zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou podpor a dávek v nezaměstnanosti

V roce 1990 byla přijata koncepce utváření trhu práce, kde rozhodujícím prvkem se staly úřady práce (Potůček, 1995).

Právním podkladem pro vznik úřadů práce jako základního článku služeb zaměstnanosti v České republice bylo přijetí zákonného opatření předsednictva ČNR č. 36/1990 Sb., o zřízení úřadu práce. Na základě tohoto zákonného opatření přešla působnost ve věcech pracovních sil, která doposud příslušela okresním národním výborům, do působnosti úřadu práce. Tímto způsobem byl institucionálně zabezpečen trh práce do doby, než vstoupil v účinnost zákon o zaměstnanosti k 1. 2. 1992. Do konce listopadu 1990 bylo zřízeno 76 úřadů práce ve všech okresech ČR a v hlavním městě Praze. Od roku 1996, v souvislosti se vznikem okresu Jeseník zahájil svou činnost úřad práce i v tomto okrese, a tím se počet úřadů práce stanovil na 77. K 1. 4. 2011, po dvaceti letech fungování, změnil úřady práce svoji organizační strukturu a uspořádání. Nová legislativní úprava je dána zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR. V čele stojí generální ředitel, který řídí činnost 14 krajských poboček, které jsou složeny z kontaktních pracovišť (MPSV, 2013).

### 1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) jako součást státní politiky zaměstnanosti přispívá k tvorbě a udržení pracovních míst a napomáhá tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění. Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Podle situace na trhu práce spolupracuje při její realizaci s dalšími subjekty. Cíle jsou apriori stanoveny nadnárodními dokumenty (MPSV, 2013).

Z průzkumu agentury STEM více než polovina dotázaných zastávala názor, že stát by měl zajistit práci všem, kteří pracovat chtějí (STEM, 2012). Naproti tomu „*Odborníci se shodují, že v otevřené proexportní ekonomice stejně klíčovou roli bude hrát vývoj globálního hospodářství. Stát by měl pomoci v oblastech, kde práce hapruje a vlastně vytváří ohrožené skupiny obyvatel, které se často ne svojí vinou dostávají do pasti*“ (Novotný P., 2013, s. 26).

Pro současné nástroje APZ jsou podmínky stanoveny zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále jen Zákon). Jsou jimi přednostně podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří ho pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (§33, odst.1). Jedná se o následující nástroje:

- Rekvalifikace (§ 108) – získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.
- Společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM) (§ 113) - jsou to pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem
- Veřejně prospěšné práce (§ 112) - jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí, státních nebo jiných veřejně prospěšných organizací, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12

po sobě jdoucích kalendářních měsících a to i opakovaně, k pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání.

- Překlenovací příspěvek (§114) - může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na SÚPM.
- Příspěvek na zapracování (§116) - může být poskytnut zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§33).
- Investiční pobídky (§ 111) - jedná se o hmotnou podporu, kterou úřad práce poskytuje na
  - Vytváření nových pracovních míst
  - Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytváří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR.

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117) - může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní stanovené pracovní doby. Jedná se o částečnou úhradu náhrady mzdy , maximálně po dobu 6 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy.
- Chráněné pracovní místo (§75) - je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Musí být obsazeno po dobu 3 let.
- Příspěvek na zřízení - lze poskytnout i osobě se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů - úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost, poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením (§76).

V rámci řešení aktuálních problémů nezaměstnanosti okresního, krajského nebo celostátního charakteru, jsou navrhovány cílené programy (§120), jejichž obsah vytváří spolupracující subjekty jako je ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce ČR, zástupci územních samosprávných celků atd. Jako příklad je možno uvést jednání o uzavření dolu Paskov v Moravskoslezském kraji v roce 2013. Jednalo se o nových opatřeních v následující podobě:

- Podpora zaměstnanosti ve státních firmách a podnicích s výraznou státní účastí, a to prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Realizace rekvalifikačních kurzů v kombinaci s ostatními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (zejména společensky účelné pracovní místo) přímo u zaměstnavatele, a to jak formou kombinace stávajících nástrojů, tak s využitím evropských projektů.
- Outplacement – zaměstnavatel si vybere pracovní agenturu, která zajistí poradenství pro propuštěné zaměstnance a zprostředkuje jim práci již ve výpovědní době. Na tuto agenturu dostane zaměstnavatel příspěvek, resp. refundaci nákladů.
- Individuální koučink zajišťovaný prostřednictvím vybraných (výběrové řízení podle pravidel veřejné soutěže) agentur práce. Obtížně umístitelní uchazeči by byli svěřeni vybrané agentuře /agenturám práce, která by pro ně připravila aktivizačně motivační trénink a poradenské aktivity směřující k získání pracovního uplatnění. Agentura práce dostane zaplacené podle toho, kolik klientů se podařilo umístit na pracovní místo a kolik z nich si práci udrželo.
- Sdílené pracovní místo – umožní na jedné straně setrvání zaměstnanců v předdůchodovém věku na trhu práce a na druhé straně podpoří přenos



pracovních zkušeností (absolventi) anebo po dlouhodobém přerušení (rodiče vracející se z rodičovské dovolené, osoby pečující o osoby závislé). Zaměstnavatelé dostanou mzdový příspěvek na stávající zaměstnance v předdůchodovém věku (bude přijímán jako „mentor“) a příspěvek v rámci standardních nástrojů APZ na nově přijímaného pracovníka (SÚPM) (ÚP ČR, 2013).

#### **1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti zajišťuje řešení aktuální situace nezaměstnaného formou zprostředkování zaměstnání a poskytnutí peněžité dávky v nezaměstnanosti.

Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti stanovuje Zákon.

Nezaměstnaná osoba má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud byla zaměstnána (účastna důchodového pojištění) alespoň po dobu 12 měsíců během posledních dvou let před zaevidováním se na úřadu práce. Podpora se vyplácí ve výši 65 % z průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání po dobu prvních dvou měsíců, ve výši 50 % po dobu následujících dvou měsíců a ve výši 45 % po zbytek podpůrní doby. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr bez vážných důvodů, výše dávky je snížena od počátku na 45 % průměrného čistého výdělku. Pokud byl pracovní poměr ukončen s pracovníkem pro hrubé porušení pracovní kázně v posledních šesti měsících před podáním žádosti o vzetí do evidence uchazečů o zaměstnání, není mu nárok na podporu v nezaměstnanosti přiznán. V případě, že nezaměstnaná osoba nastoupí na dohodnutou rekvalifikaci, je jí po dobu trvání vzdělávání přiznána podpora při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání. Doba poskytování dávek se odvíjí od věku uchazeče (do 50 let 5 měsíců, 50-55 let 8 měsíců, nad 55 let 11 měsíců). V průběhu evidence může uchazeč uzavřít pracovní poměr, za který náleží odměna ve výši maximálně poloviny minimální mzdy.

## 1.5 Vysokoškoláci v ČR a jejich uplatnění na trhu práce v době krize

V terciálním sektoru vzdělávání proběhly od roku 1989 zásadní institucionální změny. Bylo založeno šest nových veřejných vysokých škol v různých regionech. V současné době poskytuje v České republice vysokoškolské vzdělání celkem 26 veřejných a 2 státní vysoké školy, na kterých studuje přes 80 % všech vysokoškolských studentů. Zásadní institucionální změnou bylo přijetí zákona o vysokých školách v roce 1998, který umožnil zakládat soukromé vysoké školy (Novotná, 2013).

Vysokoškolské vzdělávání představuje nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. Je organizováno ve třech druzích vzdělávacích programů: bakalářských, magisterských (i magisterských navazujících), a doktorských. Bakalářský studijní program je zaměřen zejména na přípravu k výkonu povolání a obsahuje též vybrané teoretické poznatky. Je určen převážně absolventům středního vzdělání s maturitou. Délka studia je 3-4 roky.

Magisterský studijní program navazující je určen absolventům minimálně s bakalářským vzděláním, kteří během studia získají hlubší teoretické a vědecké poznatky. Délka studia je jeden až 3 roky. Magisterský studijní program je zaměřen na získání teoretických poznatků založených na soudobém stavu vědeckého poznání, výzkumu a vývoje, na zvládnutí jejich aplikace a na rozvinutí tvůrčí činnosti. Studium trvá 4-6 let a je určeno převážně absolventům středního vzdělání s maturitou. Tyto tzv. souvislé programy jsou velmi omezené. Doktorský studijní program je zaměřen na vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti vědy nebo vývoje. Délka je 3-4 roky po magisterském vzdělávání (Doležalová, 2013). Studijní program podléhá akreditaci, kterou uděluje ministerstvo (Česko, 1998).

Současné výzkumné studie nezařazují nezaměstnané vysokoškoláky jako skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Vzhledem k tomu, že pro vznik zhoršené zaměstnatelnosti přispívá v době krize více aspektů, je reálné, že vysokoškoláci se budou objevovat v jiných rizikových skupinách, jako jsou osoby se zdravotním postižením, ženy po mateřské dovolené, osoby nad 50 let, atd.

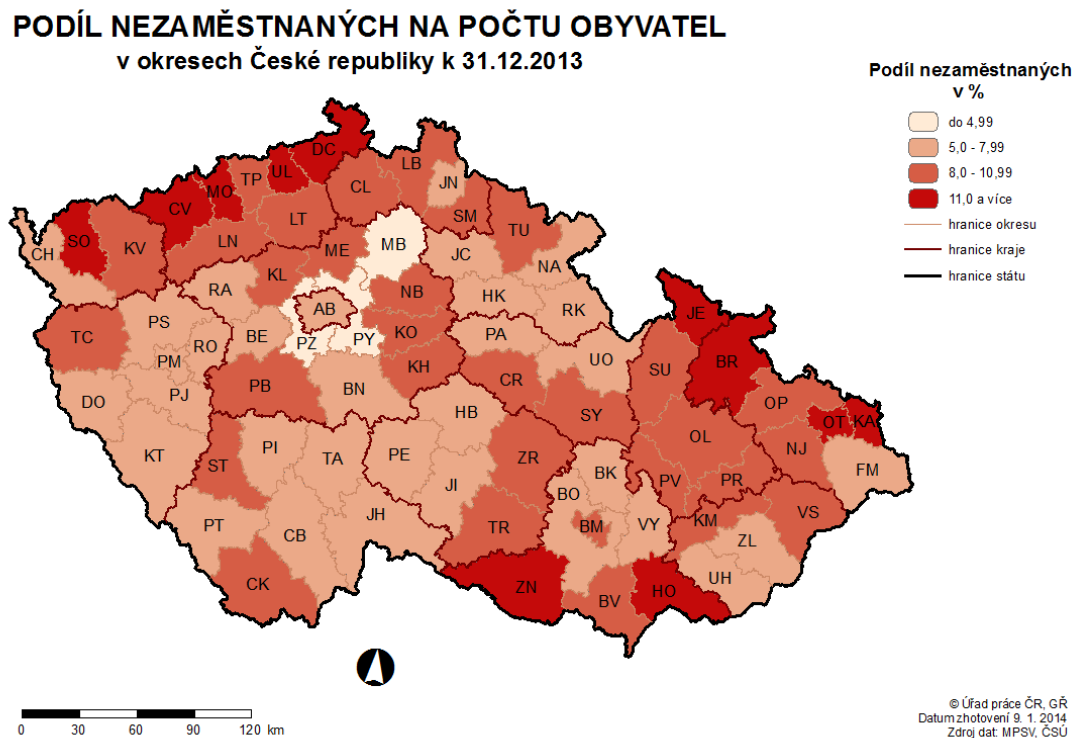
V rámci projektu Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol zaměstnavatelé nejvíce ohodnotili u osob s vysokoškolským vzděláním schopnost nést

zodpovědnost, schopnost rozhodovat se, schopnost řešit problém, komunikační schopnosti, čtení a porozumění pracovním instrukcím a ochotu učit se (Doležalová, 2013).

## **1.6 Okres Strakonice**

Okres Strakonice se nachází v západní části Jihočeského kraje a svou rozlohou 1 032 km<sup>2</sup> je nejmenším okresem kraje. Počtem 71 tisíc obyvatel (včetně osob s dlouhodobým pobytem) se řadí na čtvrté místo v kraji, ale hustotou obyvatelstva 68 obyvatel na km<sup>2</sup> zaujímá třetí místo za okresy České Budějovice a Tábor. Na severu sousedí se Středočeským krajem (okres Příbram), na západě s Plzeňským krajem (okresy Plzeň jih a Klatovy), na jihu a východě s jihočeskými okresy Prachatice, České Budějovice a Písek. Z celkové rozlohy připadá 65 % na zemědělskou půdu, 23 % pokrývají lesy a 4 % zaujímají vodní plochy (Samec, 2010).

**Obrázek 1:** Mapa nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31.12.2013 (relativní četnost)



Zdroj: MPSV, 2013

Okres Strakonice je nejmenší ze sedmi okresů Jihočeského kraje. Hodnoty nezaměstnanosti se pohybují v rámci celorepublikového průměru, ale nad průměrem kraje. Společně se Strakonícemi je v pásmu nadprůměru i okres Český Krumlov.

### 1.6.1 Charakteristika okresu Strakonice, demografická, sociální a ekonomická situace

Na území okresu je poměrně hustá železniční síť, paprskově se rozbíhající jak z okresního města, tak i z ostatních měst v okrese. Z hlavních silnic je nejdůležitější směr České Budějovice – Plzeň a Strážný – Vimperk – Praha. Hlavní železniční trať procházející okremem je trať České Velenice – Plzeň. Tratě regionálního významu jsou:

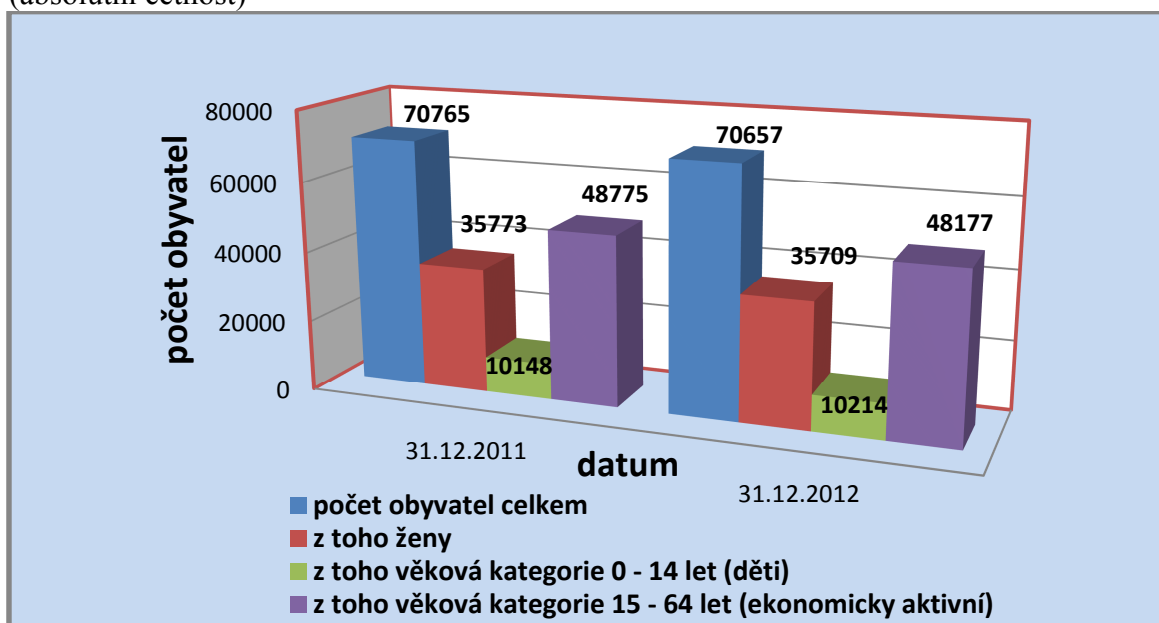
Volary – Číčenice, Číčenice – Týn nad Vltavou a Březnice – Strakonice. Okres je rozdělen do 112 obcí. V okrese je 6 měst, Strakonice, Blatná, Vodňany, Volyně, Bavorov a Sedlice (Samec, 2010)

I přes strukturální změny zůstává okres Strakonice okresem průmyslově zemědělským. Průmyslovým střediskem okresu je samotné město Strakonice, v minulosti proslulé výrobou fezů a motocyklů. Zde nalezneme větší počet průmyslových podnikatelských subjektů, a to zejména se zaměřením na strojírenskou, automobilní, textilní výrobu, obchod, služby, stavebnictví a pohostinství (Samec, 2010). Z publikovaných údajů z ČSÚ bylo v roce 2012 v okrese 37 689 ekonomicky aktivních osob, ve statistickém Registru ekonomických subjektů bylo evidováno 16 092 subjektů, z toho se jednalo o 12 750 fyzických osob (ČSÚ, 2012).

Počet obyvatel od roku 2005 se mírně zvyšoval od 69 539 obyvatel v roce 2005 na 71 054 v roce 2008 a následně do roku 2012 pomalu snižoval na 70 657. Toto snižování počtu obyvatel může být zapříčiněno vlivem hospodářské krize, kdy okres Strakonice má míru nezaměstnanosti nad průměrem Jihočeského kraje, dalším důvodem může být nedostatek nových bytů a kvůli tomu odliv mladých lidí do regionů, kde je jich dostatek.

Od roku 2005 se zvyšoval počet osob se starobním důchodem na okrese od 18 625 na 20 648 v roce 2012. Počet dětí v mateřských školách se zvyšoval od 1 939 v roce 2006 na 2 371 v roce 2012, počet žáků základních škol se postupně snižoval od roku 2006 z 5 975 na 5 389 v roce 2010 a v následujících letech znovu stoupá. K 31.12.2012 činil počet obyvatel okresu 70 657, z toho 35 709 žen (ČSÚ, 2012).

**Graf 1:** Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel v okrese Strakonice v letech 2011-2012 (absolutní četnost)



Zdroj: ČSÚ, 2011-2012, vlastní zpracování

Výše uvedený graf poukazuje na postupné snižování celkového počtu obyvatel okresu. Meziroční nárůst je zaznamenán u kategorie 0-14 let.

#### **Slabé stránky okresu:**

- Chybějící průmyslová zóna ve Strakonících, nedostatek nových investorů
- Nedostatek kvalifikované pracovní síly pro hlavní oblast výroby - strojírenství, automobilový průmysl
- Nízká úroveň znalosti cizích jazyků u absolventů
- Nedostatek technických oborů pro dívky
- Nižší úroveň platů
- Nedostatečná spolupráce mezi zaměstnavateli a školami, školství je málo provázané s požadovanou praxí (Samec, 2010)
- Nízká dopravní obslužnost do míst mimo hlavní silnice a železniční trasy (Samec, 2009)

- Velký podíl firem závislých na dodávkách ze sousedního Německa
- Nedostatečné ubytovací kapacity hotelového typu (Město Strakonice, 2013)

**Silné stránky okresu:**

- Blízkost hranic s Německem
- Velký podíl větších firem s dlouhodobou působností
- Relativně čisté životní prostředí, krásná krajina
- Nízká míra kriminality (Město Strakonice 2013)

**1.6.2 Vývoj nezaměstnanosti, volná pracovní místa**

V důsledku celosvětové hospodářské krize začalo ve 2. pololetí 2008 docházet k ukončování pracovních poměrů zejména u podnikatelských subjektů výrobně zaměřených na automobilový průmysl. V okrese se jednalo zvláště o strojírenskou a textilní výrobu.

V závěru roku 2008 bylo evidováno 2 342 nezaměstnaných, v lednu 2009 až 2 976 uchazečů o zaměstnání. K menšímu snížení nezaměstnanosti došlo v únoru, ale od března 2009 se počet evidovaných uchazečů o zaměstnání již pouze zvyšoval (Samec, 2010).

Ze srovnání průměrného měsíčního stavu nezaměstnaných, který za rok 2008 činil 2 057 a za 2009 počet 3 031, je patrné zvýšení evidované nezaměstnanosti ve sledovaném roce 2009 o 47,3 % (Samec, 2010).

V roce 2013 byla v okrese Strakonice nejvyšší nezaměstnanost v počtu 4 132 evidovaných uchazečů registrována v měsíci únoru. V předcházejícím roce tento stav nastal v lednu, kdy bylo evidováno 3 746 uchazečů. V následujících měsících docházelo k postupnému snižování nezaměstnanosti zejména z důvodu zahájení sezónních prací v měsíci dubnu. V druhé polovině roku až do října byly vykazovány počty uchazečů o zaměstnání v rozmezí 3 545 až 3 589. V závěru roku došlo k navýšení nezaměstnanosti na počet 3 967 evidovaných uchazečů o zaměstnání.

- Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů 3 785
- Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v měsíci únoru 4 132
- Nejnižší počet uchazečů o zaměstnání v měsíci červnu 3 486

V roce 2013 vykazoval okres Strakonice průměrný měsíční podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu 15-64 let 7,8 %. Vykazovaná hodnota byla mírně nad průměrem České republiky (7,7 %) a současně i nad průměrem Jihočeského kraje (6,6 %) (Loukota, 2013).

**Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo - srovnání hodnot v okresech Jč. kraje s krajskou a celorepublikovou hodnotou k 31.12.2013**

Název okresu	Podíl nezaměstnaných k 31.12.2013 v %	Pořadí v rámci okresů ČR *	Počet uchazečů na 1 volné místo k 31.12.2013	Pořadí v rámci okresů ČR **
České Budějovice	5,8	69.	9,2	62
Český Krumlov	9,7	18.	19,2	41.
Jindřichův Hradec	7,4	52	23,7	27
Písek	6,5	61.	8,8	71.
Prachatice	6,1	65.	9,2	70.
Strakonice	8,2	44.	19,2	40.
Tábor	7,9	39.	20,9	33.
Jihočeský kraj	7,1		15,7	
ČR	8,2		15,6	

\*řazeno sestupně, tj. od nejvyšší míry nezaměstnanosti k nejnižší

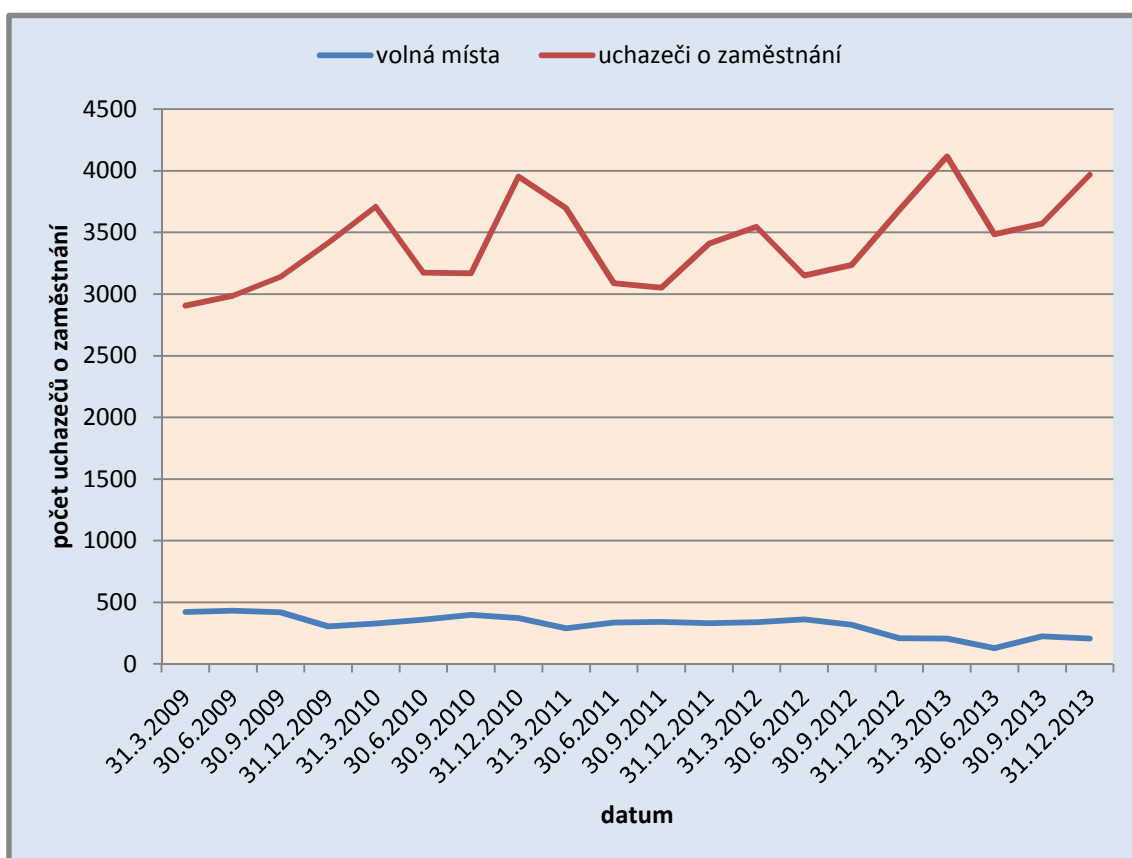
\*\*řazeno sestupně, tj. od nejvyššího počtu uchazečů na jedno volné místo k nejnižšímu

Zdroj: (Loukota, 2013)

K 31.12.2013 byla v okrese Strakonice nezaměstnanost 8,2 %, v rámci Jihočeského vykazuje vyšší hodnoty pouze okres Český Krumlov s 9,7 %. Nejnižších hodnot podílu nezaměstnaných dosahuje dlouhodobě okres České Budějovice a Prachatice. Na jedno hlášené volné pracovní místo připadá v okrese Strakonice 19,2 uchazečů, je to více než je průměr v rámci Jihočeského kraje (15,7) i celorepublikový průměr (15,6).



**Graf 2:** Vývoj počtu volných míst a evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2009-2013 v okrese Strakonice (absolutní četnost)



Zdroj: MPSV, rok 2009-2013, vlastní zpracování

Na úřad práce bylo v průběhu roku 2009 nahlášeno pouze 954 volných pracovních míst, zatímco v roce 2008 se jednalo o 2 424 míst. V měsíčním průměru bylo úřadem práce nabízeno pouhých 428 pracovních příležitostí (v roce 2008 činil tento průměr 1 267). Profesní struktura byla tvořena převážně dělnickými profesemi, zhruba ze 75-85 % (Samec, 2009).

V roce 2013 došlo k výraznému poklesu nabídky volných pracovních míst. Zatímco v roce 2012 úřad práce nabízel v průměru 312 pracovních míst, v roce 2013 se jednalo pouze o 191 pracovních míst. Ke stejnému závěru dospěl při svém výzkumu i Národní ústav pro vzdělávání v Předběžné zprávě o nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol (2013) : „Markantně poklesla tvorba pracovních míst a vlivem krachu

*firem se snížil i jejich počet, docházelo k propouštění i zkušených pracovníků“ (Vojtěch, 2013, s.1)*

- Průměrný měsíční počet hlášených volných pracovních míst: 191
- Na jedno pracovní místo připadalo v roce 2013 průměrně: 19,6 uchazeče

(Loukota, 2013)

Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je rovněž ovlivněn nedostatkem pracovních sil v určitých profesích a specifickými důvody hodnými zvláštního zřetele při zprostředkování zaměstnání. Omezujícími důvody může být například zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, požadavek pracovní doby v jedné směně či zkrácený úvazek, možnosti dopravní obslužnosti, zejména do směnných provozů nebo práce o sobotách a nedělích, a současně i nutná akceptace daných požadavků ze strany zaměstnavatelů (praxe, specializace odborných dovedností, vzdělání, manuální zručnost, spolehlivost, flexibilita) (Samec, 2010).

Na trhu práce přetrvává zájem o kvalifikovanou pracovní sílu s odborným zaměřením stavebnictví, strojírenství, textilní průmysl, obchod, zdravotnictví.

V těchto výše uvedených oborech je uplatnění absolventů na trhu práce relativně bezproblémové, závisí na možnosti případného dojíždění, dosažené odbornosti nebo na specializaci dané profese zejména u strojírenských oborů.

Zvláštní skupinu tvoří absolventi vysokých škol, kteří podle zkušeností úřadu práce relativně dobře nalézají uplatnění na trhu práce, zpravidla mimo okres Strakonice z důvodu menší nabídky pracovních míst v okrese. Ze strany těchto absolventů je vyvíjena vlastní iniciativa při hledání pracovního uplatnění, takže tato skupina nebyla do současné doby problematická. Přesto Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji uváděla významný nárůst nezaměstnaných z řad vysokoškoláků v roce 2011 a 2012 (Loukota, 2011,2012).

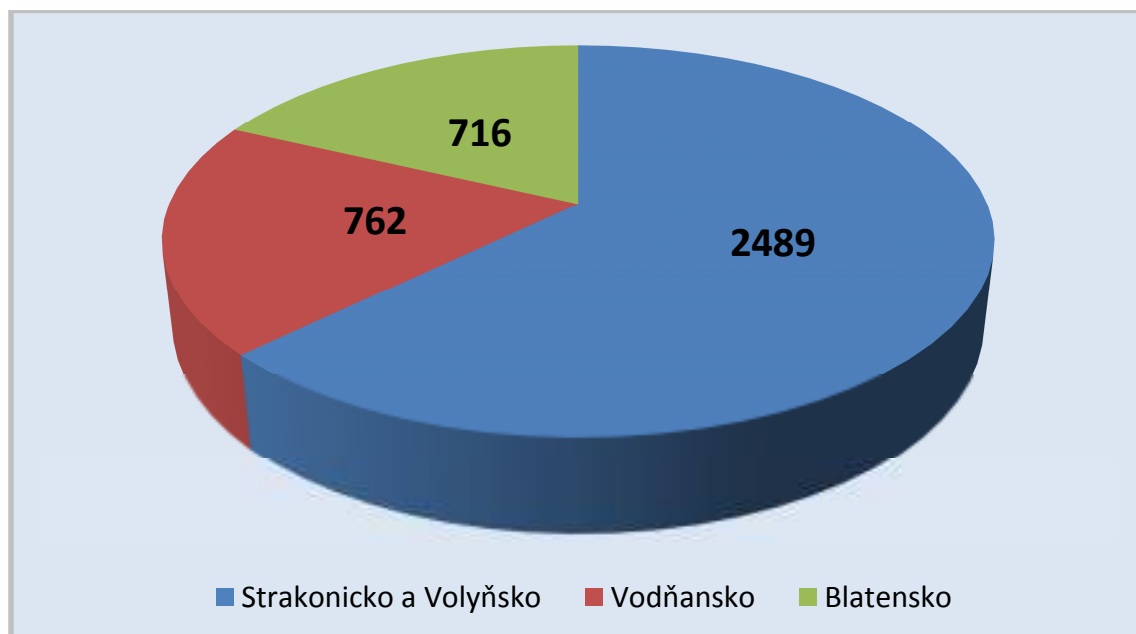
### 1.6.3 Situace v jednotlivých regionech v okrese

Úřad práce ČR kontaktní pracoviště Strakonice člení okres na 3 regiony, ve kterých má svoje detašovaná pracoviště. Největší z nich je region Strakonicko a Volyňsko, který je tvořen 69 obcemi, region Blatensko tvoří 26 obcí, nejmenší Vodňansko s 17 obcemi.

Ve vývoji nezaměstnanosti v okrese Strakonice jsou i nadále charakteristické významné regionální a oblastní rozdíly. V jednotlivých oblastech okresu, a to zejména v jeho okrajových částech, spatřujeme jako hlavní faktory ovlivňující nezaměstnanost nevyhovující dopravní spojení, chybějící investory se zájmem vstoupit do těchto regionů a s tím související nedostatečnou nabídku pracovních příležitostí (Samec, 2010).

Dlouhodobě nejvíce problémovými regiony okresu jsou zejména Vodňansko a Blatensko. V oblasti Blatná okolí bylo výrazné sezónní navýšení nezaměstnanosti v závěru roku, což bylo ovlivněno zejména ukončením prací v těžebním průmyslu - lomech. Na přelomu roku se jedná i o Volyňsko, kde se rovněž projevuje sezónní zaměstnanost. Z pohledu vykazovaných hodnot míry nezaměstnanosti vystupuje jako méně problematické Strakonicko. Vykazované míry nezaměstnanosti se zde pohybují v jednotlivých měsících pod celkovým průměrem okresu. Situaci v nezaměstnanosti zde ovlivňují soustředěné vyšší možnosti pracovního uplatnění na trhu práce a vhodné dopravní spojení, což koresponduje s rozložením potenciálu jak podnikatelské, tak i výrobní sféry do měst (zejména Strakonice) a tím vytváření určité kumulace vznikajících pracovních příležitostí (Samec, 2010).

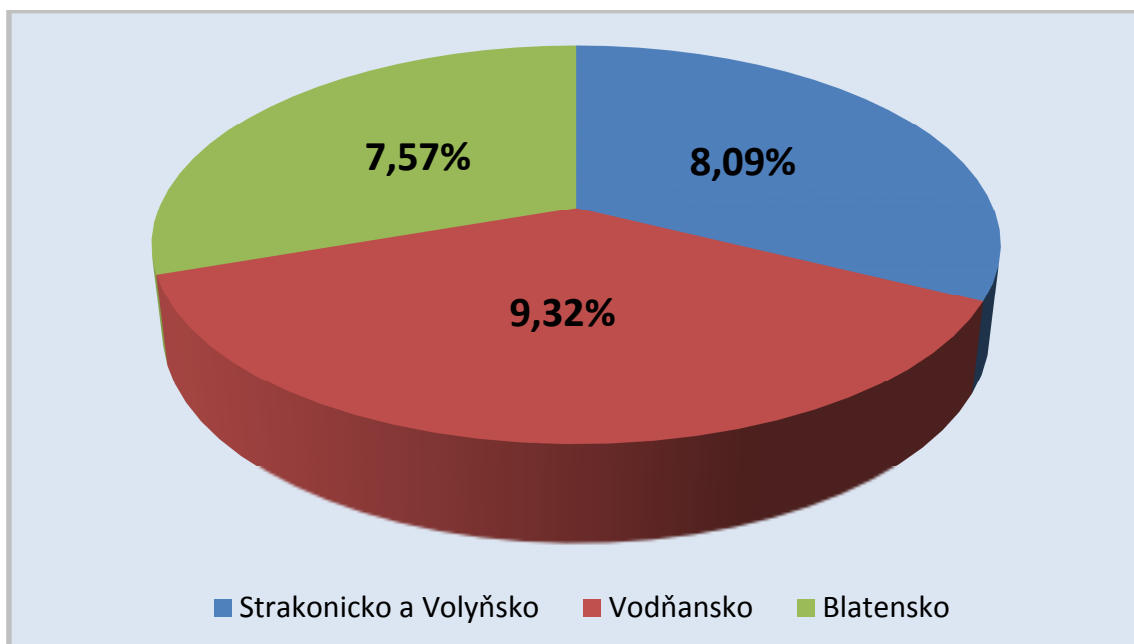
**Graf 3:** Uchazeči o zaměstnání v mikroregionech okresu Strakonice k 31.12.2013 (absolutní četnost)



Zdroj: MPSV, 2013, vlastní zpracování

Z grafu je patrné rozložení nezaměstnaných v jednotlivých regionech okresu. K 31.12.2013 dosáhl počet uchazečů o zaměstnání v regionu Strakonicko a Volyňsko hodnotu 2 489, region Vodňansko vykazoval v evidenci 762 osob, Blatensko 716 osob.

**Graf 4:** Podíl nezaměstnaných v mikroregionech okresu Strakonice k 31.12.2013 (relativní četnost)



Zdroj: MPSV, 2013, vlastní zpracování

V procentickém hodnocení nejvyšších „červených čísel“ dosahuje region Vodňansko.

### **Vodňansko**

Zánik několika podnikatelských subjektů v letech 1998- 2000 a vytvoření obchvatu kolem města směrem na České Budějovice měly negativní dopad na zaměstnanost v celém regionu Vodňansko. Území trvale vykazuje nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti v okrese (Samec, 2010).

Jedná se o oblast s menším počtem obyvatel a malou nabídkou pracovních příležitostí. Osídlení je zde rozloženo především do menších obcí a lokalit. V těchto lokalitách jsou omezené možnosti vzniku pracovních příležitostí a současně dojíždění do vícesměnných provozů je obtížné s ohledem na zajištění hromadné dopravy (Samec, 2010).

V současnosti zde mají převažující zastoupení v zaměstnanosti podnikatelské subjekty se zaměřením na zemědělskou výrobu - pěstování ovoce, rostlinnou a živočišnou výrobu, výrobu elektrických motorů, generátorů a transformátorů, zpracovatelský průmysl, dřevozpracující a truhlářskou výrobu. Mezi významné zaměstnavatele patří firma Vodňanská drůbež, s.r.o. - zabývající se zpracováním a konzervováním drůbežího masa, Sedelbauer Čičenice - se zaměřením na montáž elektroinstalačního materiálu, Pöttinger, spol. s r.o. Vodňany - mechanická úprava kovů a výroba zemědělských strojů, Mastr Netopic, spol. s r.o. - výroba elektronických součástek, Zemcheba s.r.o. - společnost se zaměřením na zemědělskou výrobu a pěstování ovoce (Samec, 2010).

K 31.12.2013 bylo na Vodňansku evidováno 762 uchazečů o zaměstnání, podíl nezaměstnaných činil 9,32 %. (ÚP ČR, AIS, 2013).

## **Blatensko**

Každoroční nárůst počtu registrovaných uchazečů v závěru roku je zde ovlivňován ukončením sezónních prací především v těžebním průmyslu ( kamenolomy ) a částečně i v dalších odvětvích, kde zaměstnavatelé využívají sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou (stavebnictví, strojírenství, služby a obchodní činnost ). Zahájení sezónních prací v měsících březnu a dubnu se zde projeví ve snížení nezaměstnanosti (Samec, 2010).

V oblasti Blatná okolí měla v minulosti významné zastoupení v zaměstnanosti zemědělská výroba. Po transformaci tohoto odvětví došlo především v menších obcích a okrajových částech okresu ke snížení počtu pracovních příležitostí, což se negativně promítlo v nárůstu nezaměstnanosti (Samec, 2010).

Nevýhodou regionu se jeví sídelní struktura s lokalizací především v menších venkovských sídlech s omezeným počtem pracovních příležitostí a problematickou dopravní dostupností (zejména na směnné provozy), což ovlivňuje i dojížděku za prací. Mezi velké zaměstnavatele regionu zařazujeme firmu DURA Blatná - strojírenství a výroba karosářských dílů pro automobilový průmysl, s pracovišti ve Strakonících a

Blatné, TESLA Blatná a.s. - výroba elektronických součástek. Dále zde působí LEIFHEIT, s.r.o. Blatná - výroba konfekčních a bytových výrobků, společnost VISHAY ELECTRONIC s.r.o., výroba elektronických součástek (Samec, 2010).

K 31.12.2013 bylo na Blatensku evidováno 716 uchazečů o zaměstnání, podíl nezaměstnaných činil 7,57 % (ÚP ČR, AIS, 2013).

### **Strakonicko a Volyňsko**

V letech 1998 až 2001 vykazovala oblast kolem Strakonice vyšší míru nezaměstnanosti, což bylo ovlivněno restrukturalizačními opatřeními v zemědělské výrobě, která byla v této oblasti rovněž silněji zastoupena. V následujících letech se oblast začlenila mezi méně problematické. Cyklické změny v sezónní nezaměstnanosti se každoročně projevovaly i v této oblasti (Samec, 2010).

Jedná se o oblast zastoupenou městy, menšími a většími obcemi s osadami, většinou s nutností dojíždění do zaměstnání. Působí zde podnikatelské subjekty zaměřené na strojírenskou a zemědělskou výrobu, agrochemické služby, dopravu, stavebnictví, zpracování dřeva, maloobchod a služby, sociální služby. Významnými zaměstnavateli ve Strakonici jsou zejména o ČZ, a.s., ČZ Řetězy s.r.o. - strojírenská výroba, DURA Automotive CZ, k. s., zabývající se strojírenskou výrobou komponentů a skla pro automobilový průmysl, Johnson Controls Fabrics a.s. Strakonice - textilní výroba, IDEAL Automotive Bor, s.r.o., výroba komponentů pro automobilový průmysl, Zemědělské zásobování a nákup Strakonice a.s., Václav Cimbůrek - CIVA Trans, nákladní doprava Rovná, BISO - Keibel s.r.o., strojírenství Radošovice, Městský ústav sociálních služeb Strakonice (Samec, 2010).

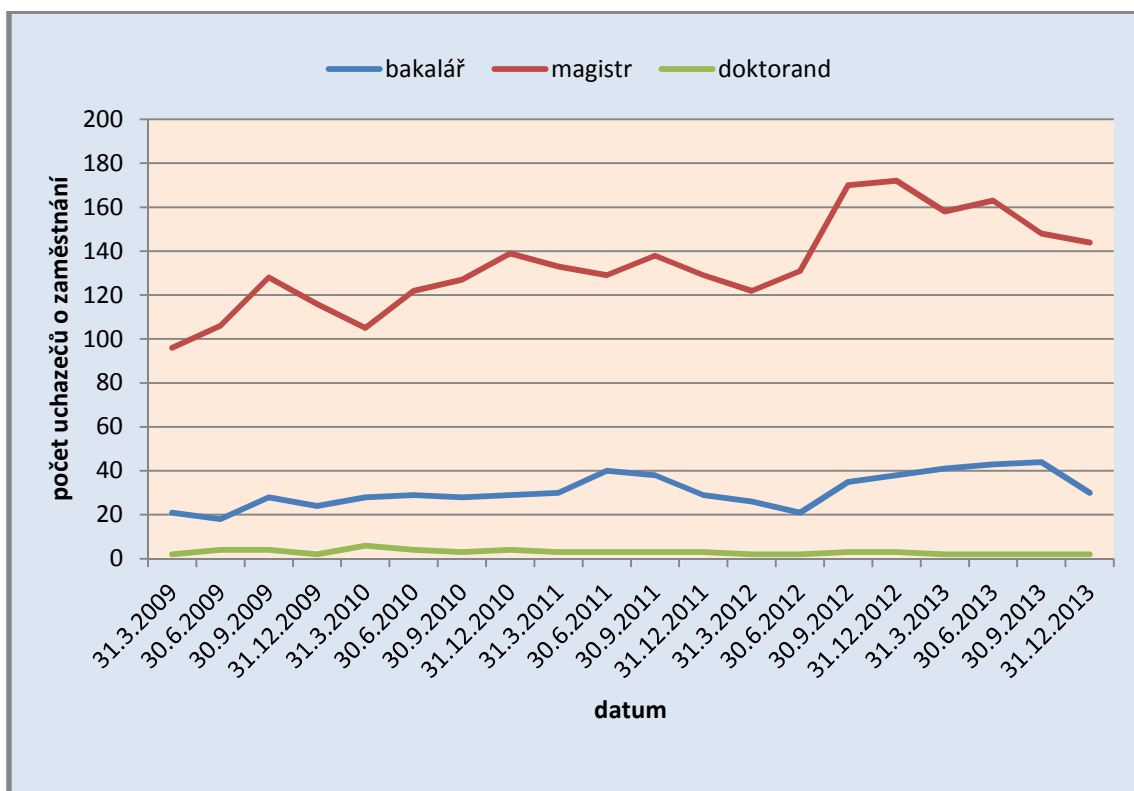
**Oblast v okolí města Volyň** je část okresu s převahou menších vesnických sídel, kde měla v minulosti významné zastoupení v zaměstnanosti zejména zemědělská výroba. Dlouhodobě zde chybí místní pracovní příležitosti, dojíždka do směnných provozů do Strakonice a Volyň je z některých lokalit komplikovaná. Největším zaměstnavatelem je společnost Knürr, s.r.o, Nišovice, zabývající se kovovými výrobami (Samec, 2010).

K 31.12.2013 bylo v regionu evidováno 2 489 uchazečů s podílem ezaměstnaných 8,09 % ( ÚP ČR, AIS, 2013).

#### 1.6.4 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice v období 2009 až 2013 ve srovnání s celorepublikovými údaji

##### Okres Strakonice

**Graf 5:** Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice v letech 2009-2013 (absolutní četnost)

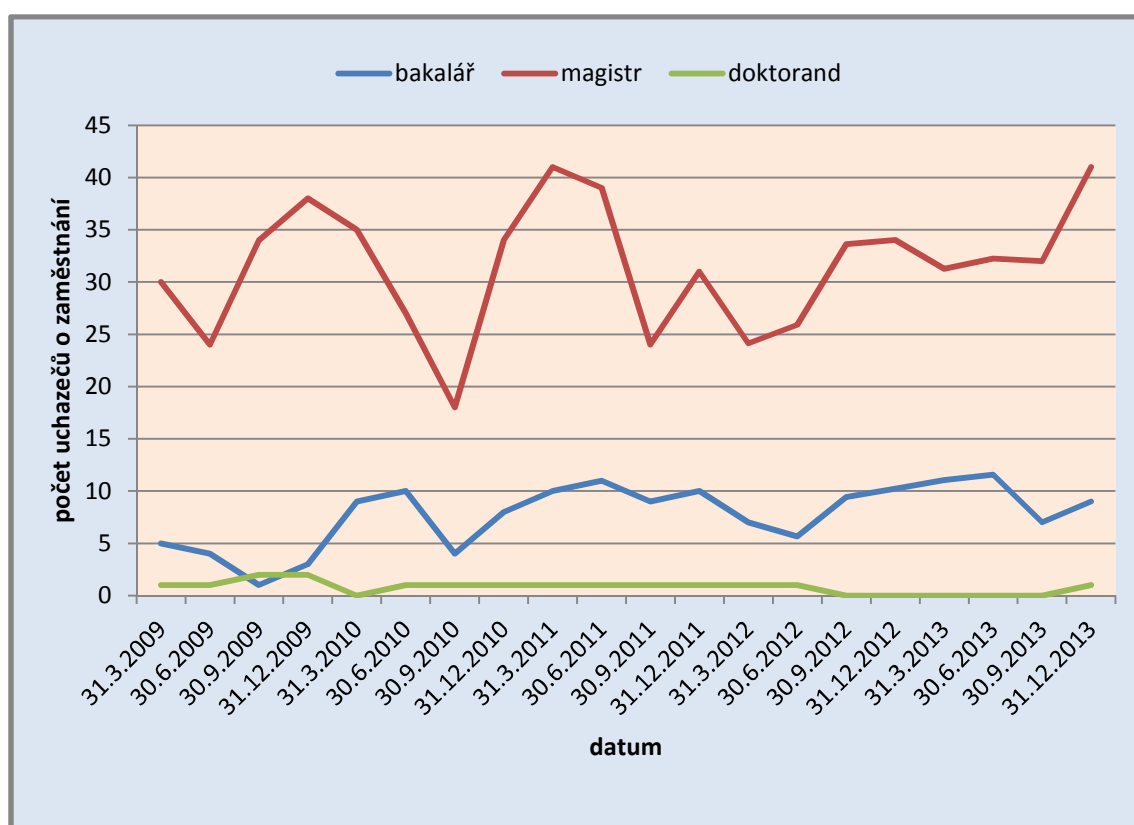


Zdroj: ÚP ČR, 2009-2013, vlastní zpracování



K 31.12.2009 bylo v okrese Strakonice evidováno 116 vysokoškoláků v rámci bakalářského až doktorandského stupně vzdělání, viz. příloha 5. Z celkového počtu evidovaných se jednalo o nezaměstnanost ve výši 3,39 %. Nejvíce evidovaných absolvovalo magisterský stupeň vzdělání. V následujících letech počet evidovaných vysokoškoláků kulminoval vždy v měsíci září. V dalších měsících docházelo k postupnému snížení jejich počtu. K nejmasivnějšímu nárůstu vysokoškoláků došlo v období září až prosinec 2012 u magisterského stupně vzdělání (4,67-5,25 %). V dalších měsících docházelo k asimilaci vysokoškoláků na trh práce, ale na hodnoty z roku 2011 se již nepodařilo vrátit. Doktorandský stupeň vzdělání není možno hodnotit, protože počty evidovaných uchazečů nejsou významné (0-2 uchazeči).

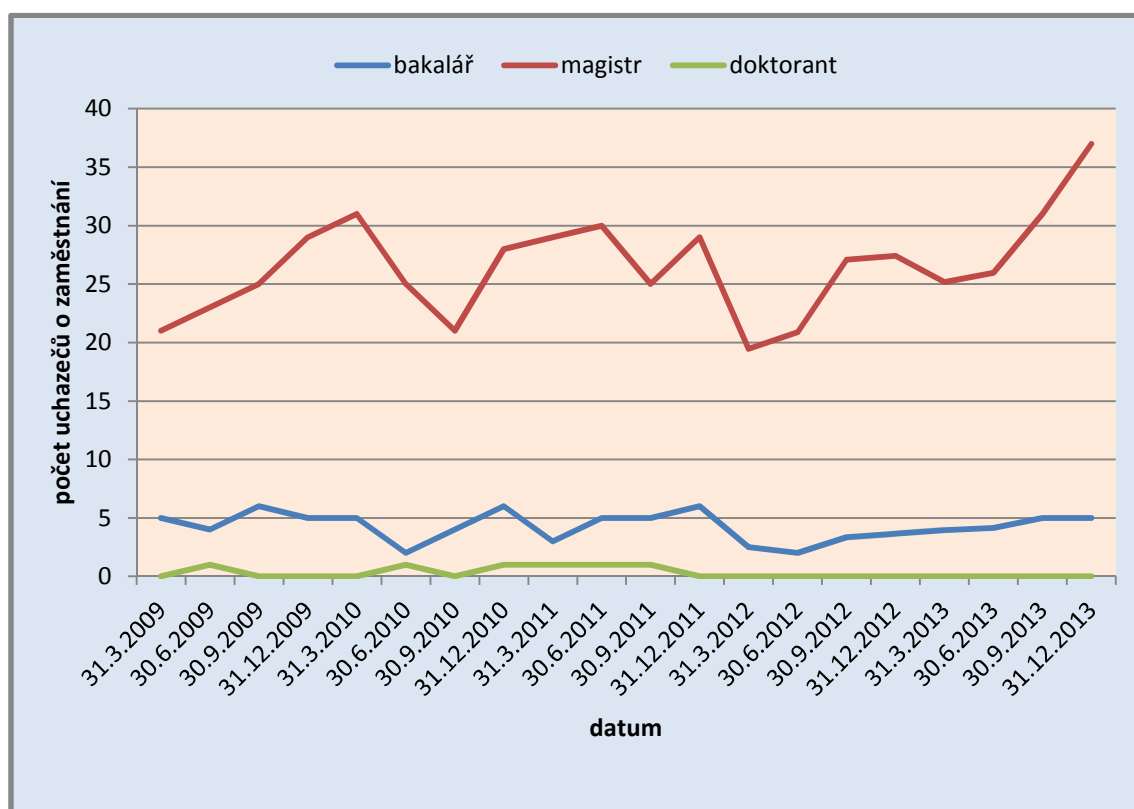
**Graf 6:** Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice v letech 2009-2013 (v evidenci 5-12 měsíců)



Zdroj: ÚP ČR, 2009-2013, vlastní zpracování

V kategorii s evidencí 5-12 měsíců se ocitají vysokoškoláci, které můžeme podpořit nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (§ 33 zákona o zaměstnanosti). V okrese Strakonice jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných dosahuje cca 1,1 % nezaměstnaných s kulminací v prosinci až v březnu a minimem v září. To je období, kdy absolventi z předchozího školního roku by již měli najít vhodné zaměstnání. Nesplnění těchto nepsaných zákonitostí způsobuje problémy spojené s důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti uvedené v kapitole 1.2.

**Graf 7:** Vývoj počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice v letech 2009-2013 (v evidenci nad 12 měsíců)



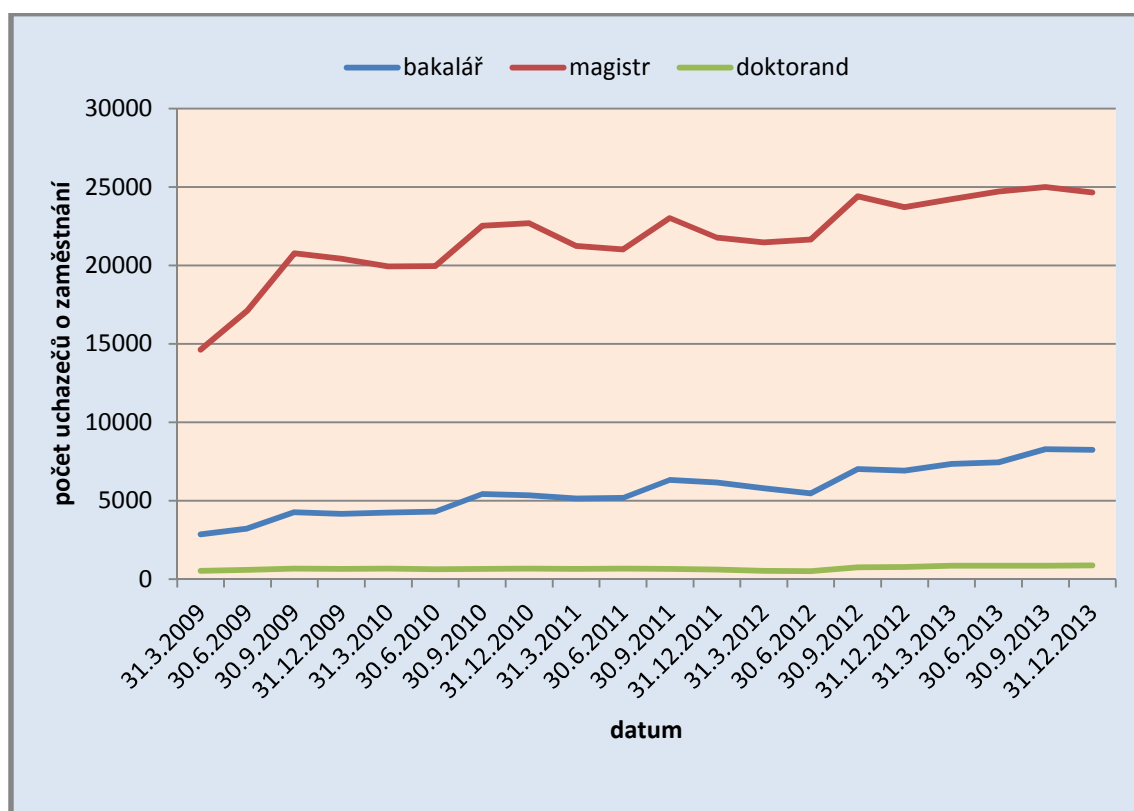
Zdroj: ÚP ČR, 2009-2013, vlastní zpracování

Největších výkyvů v nezaměstnanosti vykazuje graf pro magisterskou formu vzdělání. Počet vysokoškoláků s evidencí nad 12 měsíců dosáhl svého maxima v prosinci 2013 – 42 osob, z toho s magisterskou formou vzdělání 37 osob.

## Česká republika

V rámci celé České republiky bylo k 31.12.2009 z počtu 539 136 uchazečů o zaměstnání 3 416 s vysokoškolským vzděláním, tj. 4,67 % nezaměstnaných, viz příloha 6. K 31.12.2013 se již jednalo o 596 833 evidovaných osob, z nichž 33 769 bylo vysokoškoláků, tj. 5,65 %.

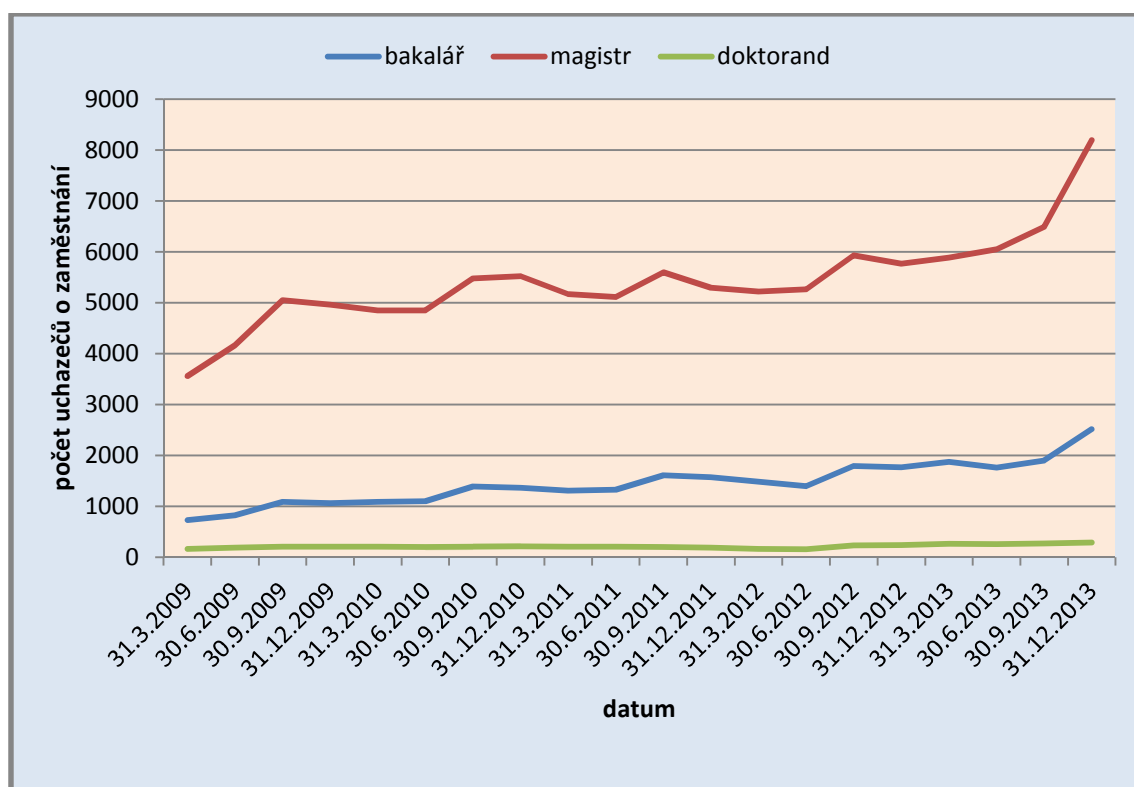
**Graf 8:** Uchazeči o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v rámci ČR v letech 2009-2013 (absolutní četnost)



Zdroj: ÚP ČR, 2009-2013, vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že nejvíce evidovaných uchazečů s vysokoškolským vzděláním je v magisterském stupni. Od roku 2009 do roku 2013 má počet evidovaných vysokoškoláků stoupající tendenci hlavně v měsících podzimních. Rok 2013 byl mimořádný hlavně tím, že k poklesu počtu vysokoškoláků nedošlo jako obvykle v jarních měsících, ale počet se nepatrně snížil až koncem roku.

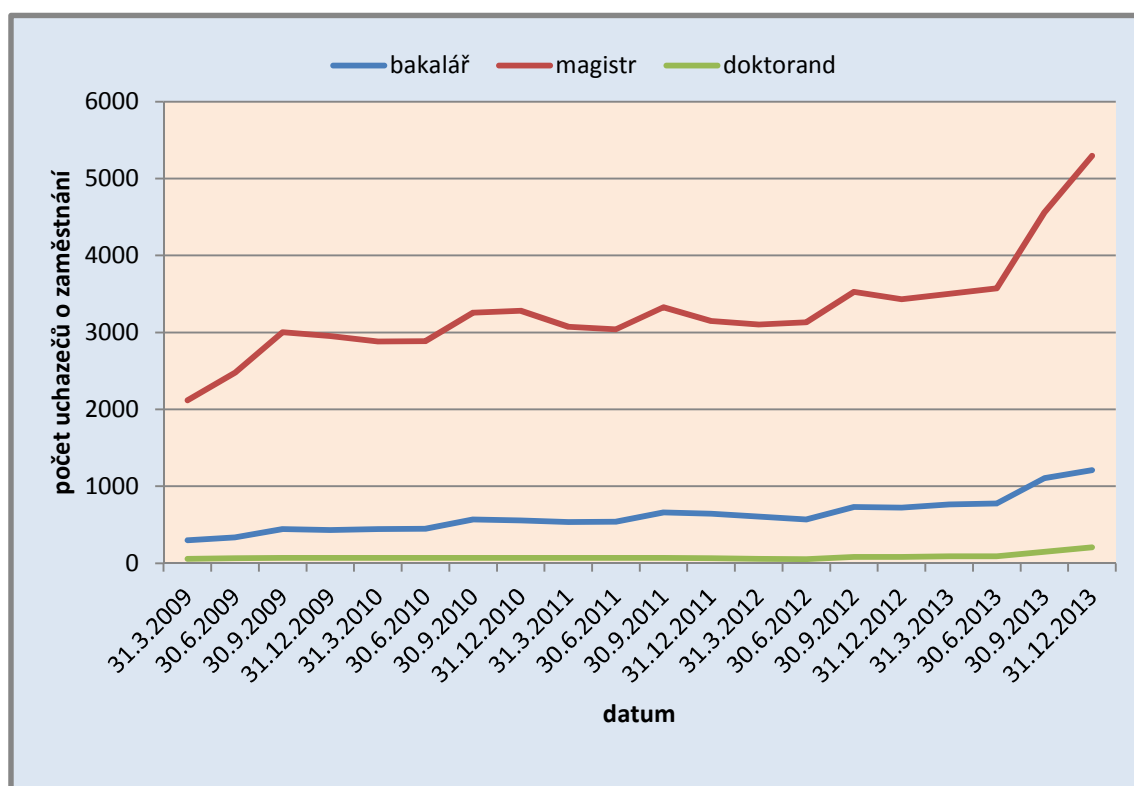
**Graf 9:** Uchazeči o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v rámci ČR v letech 2009-2013 (v evidenci 5-12 měsíců)



Zdroj: ÚP ČR, 2009-2013, vlastní zpracování

Vysokoškoláci v kategorii evidence 5-12 měsíců mají stoupající charakter hlavně v roce 2013, kdy nedošlo k obvyklému poklesu ani začátkem roku. Tato skupina se na celkové nezaměstnanosti podílela k 31.12.2013 ve výši 1,84 %.

**Graf 10:** Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v rámci ČR 2009-2013 (v evidenci nad 12 měsíců)

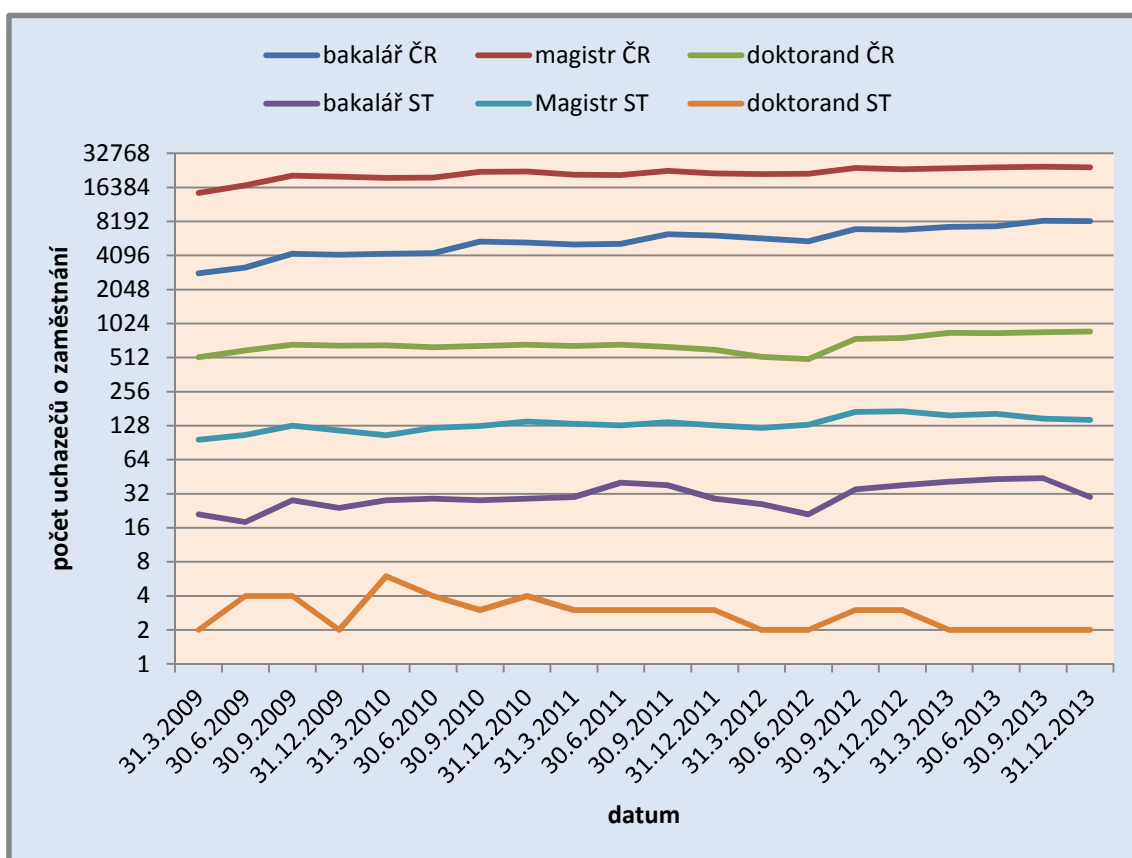


Zdroj: ÚP ČR, 2009-2013, vlastní zpracování

Graf znázorňuje vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti vysokoškoláků od roku 2009. Z celkového počtu nezaměstnaných tato skupina tvořila 0,64 % k 31.12.2009 a 1,12 % k 31.12.2013.

### Grafické porovnání hodnot nezaměstnanosti vysokoškoláků okresu Strakonice a ČR

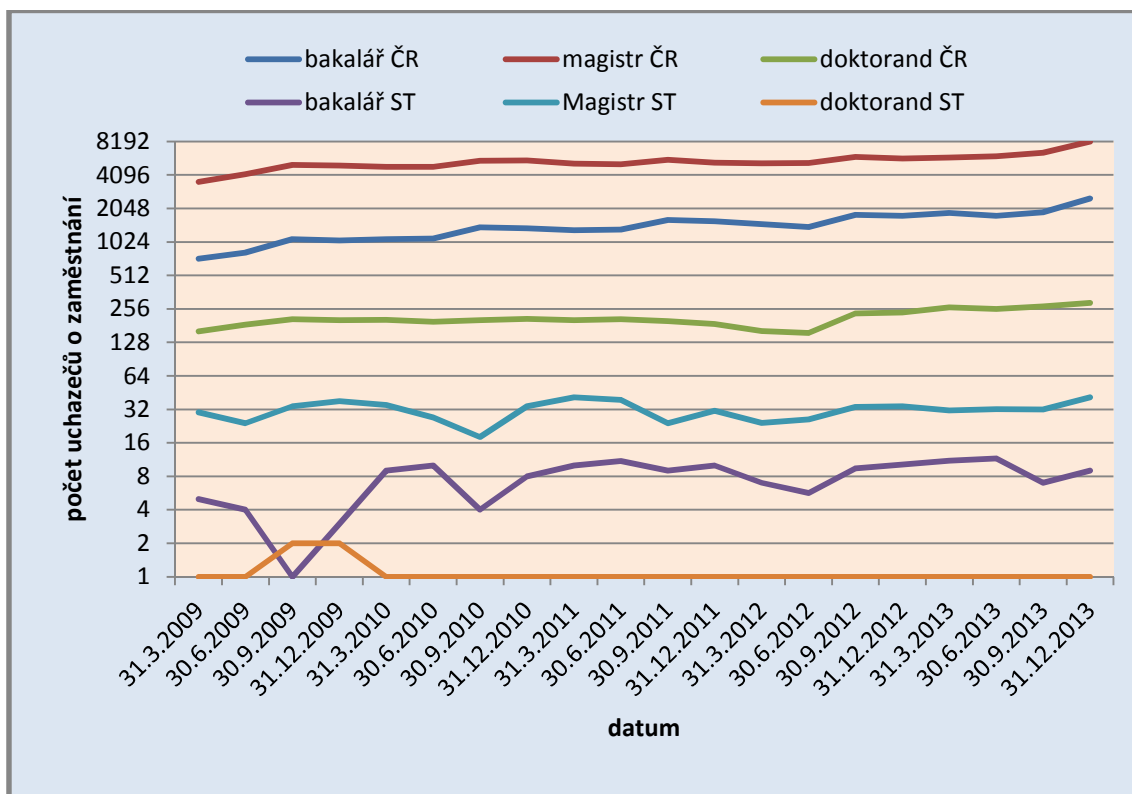
**Graf 11:** Uchazeči o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v letech 2009-2013  
(porovnání okresních a celorepublikových údajů - absolutní četnost)



Zdroj: ÚP ČR, 2009-2013, vlastní zpracování

Graf porovnává počty evidovaných uchazečů v různém stupni vysokoškolského vzdělání v období ekonomické krize v okrese Strakonice a v rámci celé České republiky. Ve vývoji nezaměstnanosti v úrovni bakalářského a magisterského vzdělání nejsou významné odchylky a lze hodnotit, že nezaměstnanost vysokoškoláků okresu Strakonice kopíruje změny hodnot nezaměstnanosti u vysokoškoláků v rámci celé České republiky v průběhu sledovaného období. V rámci doktorandského vzdělání jsou zaznamenány v okrese Strakonice odlišnosti, ale počty těchto uchazečů jsou tak nevýznamné (0-6 uchazečů), že z toho nelze vyvozovat žádné závěry. K 31.12.2013 činil podíl nezaměstnaných vysokoškoláků okresu Strakonice 3,6 %, ke stejnému datu byl tento údaj pro ČR 5,65 %.

**Graf 12:** Uchazeči o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v letech 2009-2013  
(porovnání okresních a celorepublikových údajů – v evidenci 5-12 měsíců)



Zdroj: ÚP ČR, 2009-2013, vlastní zpracování

Vysokoškoláci ve skupině osob s evidencí 5-12 měsíců vykazují v okresním vývoji tendenci ke snižování v období červen až září, a to jak u bakalářské, tak u magisterské formy vzdělání. Doktorandskou formu studia nelze takto popisovat, protože počty doktorandů v evidenci jsou téměř nulové. V celorepublikovém vývoji můžeme hovořit o plynulém zvyšování počtu uchazečů s výrazně negativním vývojem v roce 2013. Z počtu 4 441 osob k 31. 3.2009 došlo k navýšení na počet 10 991 osob k 31.12.2013.

## **2 CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavní cíl : Analyzovat výskyt nezaměstnanosti u osob s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice v roce 2009-2013

Dílčí cíle:

1. Zmapovat příčiny nezaměstnanosti z pohledu uchazečů o zaměstnání
2. Zmapovat příčiny nezaměstnanosti z pohledu zaměstnavatelů

### **2.2 Výzkumné otázky**

Pro výzkum byly stanoveny následující výzkumné otázky:

VO 1: Jaký má současná ekonomická krize vliv na nezaměstnanost osob s vysokoškolským vzděláním?

VO 2: Jsou z důvodu mzdových nároků preferováni uchazeči o zaměstnání se středoškolským vzděláním před osobami s vysokoškolským vzděláním?



## 3 METODIKA

### 3.1 Použitá metodika výzkumu

Pro naplňování stanovených cílů byl využit kvalitativní výzkum metodou dotazování s využitím techniky polostrukturovaného rozhovoru. Získaná data byla zpracována a následně tříděna. Výzkum probíhal v období říjen 2013 - leden 2014. Dle Creswella (1998) je kvalitativní výzkum proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému v přirozených podmínkách.

Přednosti a nevýhody kvalitativního výzkumu uvádí Hendl (2008)

Přednosti:

- Získává podrobný popis a vhled při zkoumání jedince, skupiny, události, fenoménu.
- Zkoumá fenomén v přirozeném prostředí.
- Umožňuje studovat procesy.
- Umožňuje navrhopvat teorie.
- Dobře reaguje na místní situace a podmínky.
- Hledá lokální (idiografické) příčinné souvislosti.
- Pomáhá při počáteční exploraci fenoménů.

Nevýhody:

- Získaná znalost nemusí být zobecnitelná na populaci a do jiného prostředí.
- Je těžké provádět kvantitativní predikce.
- Je těžké testovat hypotézy a teorie.
- Analýza dat a jejich sběr jsou často časově náročné etapy.
- Výsledky jsou často ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi.

Polostrukturovaný rozhovor vyžaduje oproti nestrukturovanému náročnější technickou přípravu. Je nutno vytvořit schéma otázek, které je po tazatele závazné. Toto schéma obvykle specifikuje okruhy otázek, na které se budeme účastníků ptát (Miovský, 2006).

Rozhovor byl realizován se dvěma skupinami komunikačních partnerů. V prvním případě se jednalo o 15 komunikačních partnerů z řad uchazečů s vysokoškolským vzděláním, jejichž evidence na úřadu práce je delší než jeden rok. Druhou výzkumnou skupinu tvořilo 30 komunikačních partnerů z řad zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců a mají sídlo firmy v okrese Strakonice. Komunikační partneři odpovídali na pečlivě formulované otevřené otázky, tím se redukovala pravděpodobnost, že se data získaná v jednotlivých rozhovorech budou výrazně strukturně lišit (Hendl, 2008).

Data získaná v rámci rozhovorů byla analyzována pomocí metody vytváření trsů. Společným znakem tohoto trsu může být dle Miovského (2006) překryv tematický, prostorový, časový a personální. Výroky komunikačních partnerů byly rozčleněny do skupin. Skupina vyjadřovala podobnost komunikačních partnerů. Dle Miovského (2006) pomocí kategorizace zvolených základních jednotek lze vytvořit jednotky obecnější.

### **3.2 Charakteristika výzkumného souboru**

#### **Komunikační partneři – uchazeči o zaměstnání**

Osloveno bylo 15 komunikačních partnerů z řad uchazečů s vysokoškolským vzděláním, jejichž evidence na úřadu práce byla ke dni setkání delší než jeden rok. Jednalo se o účelový výběr. Každý z mikroregionů okresu je zastoupen v poměru k počtu evidovaných uchazečů. Při výběru bylo přihlédnuto k věkovému rozlišení respondentů tak, aby výsledky měly vypovídající hodnotu v rámci všech věkových skupin (25- 57 let), viz tabulka 2. Předvýzkum byl realizován u jednoho komunikačního partnera.

**Tabulka 2:** Složení komunikačních partnerů dle věku a pohlaví (absolutní četnost)

<b>věk</b>	<b>Strakonicko a Volyňsko M/Ž</b>	<b>Blatensko M/Ž</b>	<b>Vodňansko M/Ž</b>
<b>do 30</b>	2/2	1/0	
<b>31-40</b>	0/1		0/2
<b>41-50</b>	1/0		
<b>51 a více</b>	2/1	0/1	2/0

Zdroj: ÚP ČR, 2013, vlastní zpracování

Pro jednání s uchazeči bylo naformulováno 6 otevřených otázek směřovaných na zjištění cílů výzkumu. Otázky byly voleny v libovolném pořadí tak, aby rozhovor probíhal co nejpřirozenějším způsobem za účelem získání nezkrácených dat. Pro vytvoření záznamu jsem parafrázovala obsah odpovědi, aby výstup byl hodnotitelný. Někteří respondenti byli ochotní a schopní vyjadřovat své myšlenky, u jiných bylo nutné využít doplňujících otázek. Vyjádření dotazovaných byla zaznamenána na Záznamovém listě pro uchazeče, viz Příloha 1. V Příloze 3 jsou uvedeny identifikační údaje komunikačních partnerů této skupiny.

### **Komunikační partneři – zaměstnavatelé**

Osloveno bylo 30 komunikačních partnerů z řad zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců a mají sídlo firmy v okrese Strakonice. Jednalo se o účelový výběr. Z databáze zaměstnavatelů bylo vybráno cca 50 firem s počtem zaměstnanců nad 25 osob. V rámci předvýzkumu bylo zjištěno, že někteří zaměstnavatelé nemají potřebu zaměstnávat vysokoškoláky. Z tohoto důvodu bylo nutné v rámci předjednání schůzky zjistit tuto skutečnost a na základě kladné odpovědi setkání uskutečnit. Setkání se zaměstnavateli probíhalo v prostorách firem. Na dotazy v rámci výzkumu odpovídali nejen jednatele firem, ale i personalisté, kteří byli tímto pověřeni. Podklady pro setkání jsem zjišťovala z databáze firem systému OK práce ÚP ČR a z internetových zdrojů.

Rozhovor byl veden s komunikačními partnery nedirektivním způsobem.

**Tabulka 3** : Rozložení respondentů z řad zaměstnavatelů dle velikostí firmy a převažující podnikatelské činnosti

<b>převažující podnikatelská činnost</b>	<b>počet komunikačních partnerů</b>
zemědělství	6
výroba a úprava textilií	1
poskytování sociálních služeb	1
zpracování drůbežího masa a ovoce	2
výroba technické tkaniny	1
výroba a zpracování Al odlitků	1
výroba dílů pro automobilový průmysl	1
výroba a prodej krmných směsí	1
výroba zemědělských strojů	2
vnitrostátní a zahraniční doprava	1
maloobchodní prodej, služby	2
výroba a rozvod elektřiny	1
výroba a prodej hnojiv	3
dřevovýroba	2
kovovýroba, slévárství	5
celkem:	30

Zdroj: Vlastní zpracování

Skladba zaměstnavatelů s jejich převažující činností odpovídá charakteristice okresu. Z pohledu výzkumníka předpokládám možnost dosažení teoretické saturace problému.

Pro jednání se zaměstnavateli bylo naformulováno 7 otevřených otázek s vazbou na výzkumné cíle. Rozhovor byl veden neformálním způsobem s hlavním záměrem zmapovat celkovou situaci zaměstnavatele v daném období, správně pochopit a interpretovat odpovědi. Schůzka byla dohodnuta v časové dotaci 30-45 minut. Byly využívány doplňující otázky ke zpřesnění odpovědí. Firmy neměly zájem více

projednávat svoje podnikatelské záměry. Odpovědi byly zaznamenávány do Záznamového listu, viz Příloha 2. Využití diktafonu se neosvědčilo jako vhodné z důvodu opatrnosti ve vyjadřování dotazovaných. Krátké záznamy byly pro zaměstnavatele akceptovatelné, rozhovor se odvíjel spontánněji a obsahoval větší využitelných množství informací. V Příloze 4 jsou uvedeny identifikační údaje komunikačních partnerů této skupiny.

## 4 VÝSLEDKY

### 4.1 Komunikační partneři – uchazeči

Otázka 1: **Jaký měla ekonomická krize vliv na ukončení Vašeho pracovního poměru?**

Tabulka 4: Faktory podílející se na vzniku nezaměstnanosti

Komunikační partner (KP)	evidence po RD	PP ukončen před krizí	evidence po VŠ	zdrav. stav	PP na DU	ost.	vliv krize
1	x						
2		x					
3			x				
4		x					
5		x					
6							x
7			x				
8			x				
9				x			
10						x	
11		x					
12							x
13			x				
14	x						
15					x		

Zdroj: Vlastní zpracování

Z patnácti komunikačních partnerů pouze dva připustili vliv ekonomické krize na vznik jejich nezaměstnanosti. „V naší firmě odcházeli z laboratoře tři zaměstnanci. Já jsem bohužel byla mezi nimi. Od té doby nemám šanci se vrátit do oboru. Kéž bychom bydleli alespoň v Českých Budějovicích“ (KP 12). Ostatní se vyslovili negativně. U některých datujeme začátek evidence ne úřadu práce ještě před vznikem krize.“ *Jsem*

v evidenci od té doby, co mi snižovali počty zootechniků v družstvu. Přišlo nové vedení a měli pocit, že techniků je na počet zaměstnanců příliš. Já jsem v té době měl nějaké zdravotní problémy, jakmile jsem přišel zpět do práce po neschopnosti, dostal jsem výpověď. Celý život jsem pracoval v zemědělství a nic jiného neumím a ani se už před důchodem nenaučím“ (KP 2). Specifická je skupina žen po mateřské dovolené. „S malými dětmi nemám šanci si najít zaměstnání. Téměř každý zaměstnavatel se mě zeptá, jestli mám pro ně hlídání, pokud budou nemocné a ačkoliv se pohovor vyvíjí pozitivně, vždy mi oznámí, že jsem nebyla přijata“ (KP 1). Významná je i skupina absolventů škol. „Mám obor, který je těžko uplatnitelný na trhu práce. Na okrese Strakonice se vhodná pracovní místa objevují jen málo. Limituje mě, že nemám praxi, ale ve škole jsem neměl možnost ji získat. Uvažuji odejít si hledat zaměstnání do většího města, až budu schopen si platit nájem. Zatím bydlím u rodičů“ (KP 8).

**Otázka 2: Předpokládáte, že v případě nižšího stupně vzdělání by Vaše šance na získání pracovního místa byla vyšší?**

Tabulka 5: Výhody středoškoláka ve srovnání s vysokoškolákem

Komunikační partner (KP)	ano, určitě	ne	nevím, nehodnotím je
1	x		
2	x		
3			x
4	x		
5	x		
6	x		
7		x	
8			x
9		x	
10			x
11	x		
12	x		
13	x		
14		x	
15		x	

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnavatelé u vysokoškoláků očekávají snahu o profesní růst a jejich přesvědčování, že nemají zájem o manažerské pozice, nejsou pro ně důvěryhodné.

„Končila mi podpůrná doba a přemýšlela jsem, že zkusím místo prodavačky v místním supermarketu. Byla jsem pozvaná na výběrové řízení. Budoucímu zaměstnavateli jsem vylíčila, že nutně potřebuji peníze, práce se nebojím a nemám problém přijmout zaměstnání pro osoby s nižší kvalifikací. S pochopením mě vyslechl, ale práci jsem nezískala. Byla jsem zklamaná“ (KP 1). Někteří naopak nikdy neřešili situaci tím, že by neuvedli vysokoškolské vzdělání „Mám pedagogické vzdělání, nikdy by mě nenapadlo titul tajit. Získal jsem ho v době, kdy ho neměl ještě každý“ (KP 10).

### Otázka 3: Jaké jsou z Vašeho pohledu hlavní bariéry pro vstup na trh práce ?

Tabulka 6: Bariéry vstupu na trh práce

Komunikační partner (KP)	lokalita bydliště	obor vzdělání	praxe	věk	zdrav. stav	cizí jazyk
1	x	x				
2		x		x		
3		x	x			
4	x	x	x		x	
5				x	x	
6		x		x		
7			x			
8			x			
9	x			x		x
10		x		x		
11				x	x	
12	x	x				
13		x	x			
14		x	x			
15				x		x

Zdroj: Vlastní zpracování



Všichni dotázaní byli schopni jmenovat příčiny, které způsobují jejich nezaměstnatelnost. V souvislosti s věkem se objevoval další problém jako je zdravotní stav nebo nevhodný obor vzdělání, který se stal díky ekonomické transformaci po roce 1989 neuplatnitelný. U všech komunikačních partnerů se objevily alespoň dva důvody jejich bariéry na trh práce. Maximem byly čtyři bariéry ze šesti udávaných. Tyto okolnosti uvedla žena ve věku 54 let z Blatenska. Vystudovala obor Speciální pedagogika ve svých čtyřiceti letech. Hlavním důvodem výběru oboru byla péče o syna s Downovým syndromem. *„Studovala jsem kvůli synovi, abych byla schopná připravit ho do života co nejlépe. Po absolvování studia jsem sama měla zdravotní problémy. Nebydlíme přímo ve městě. Pro syna se snažím zajistit volnočasové aktivity a připravit ho na samostatný život. Odbornou praxi v oboru jsem neměla možnost získat a vzhledem k mému věku asi ani nezískám“* (KP 4). Další častou kombinací byl obor vzdělání těžko uplatnitelný na trhu práce a absence praxe. *„Vždy jsem chtěl pracovat s lidmi, vystudoval jsem obor, který mě baví, ale nezískal jsem žádnou odbornou praxi. Při studiu požadovali pouze potvrzení, že jsem ji absolvoval, ale já jsem pouze třídil spisy. Uvědomuji si, že je to moje chyba“* (KP 3).

**Otázka 4: Využil/a jste během evidence na úřadu práce nástroj APZ - rekvalifikace pro získání dalších dovedností? Pokud ne, proč?**

Tabulka 7: Využití APZ v průběhu evidence na úřadu práce

Komunikační partner (KP)	ano, pokročilá znalost PC	ano, účetnictví	ano, neschválen ÚP	ne, raději další studium	ne, jakou rekvalif. zvolit	nevím proč
1	x					
2						x
3						x
4	x					
5						x
6		x				
7			x			
8						x
9		x				
10	x					
11						x
12					x	
13				x		
14	x					
15	x					

Zdroj: Vlastní zpracování

V oblasti dalšího vzdělávání vyslovilo sedm komunikačních partnerů ochotu si doplnit dovednosti a znalosti formou rekvalifikace. Jedenkrát zazněla odpověď, že místo rekvalifikace by bylo raději voleno další studium. Ti, kteří rekvalifikaci absolvovali, si doplňovali znalosti hlavně v IT dovednostech. „Na vysoké škole jsme předmět Informatika měli, ale některé věci jsem si chtěla oživit a doplnit. Jedná se hlavně o Microsoft Excel a PowerPoint“ (KP 14). Dalším z požadovaných kurzů jsou Základy účetnictví. „Manžel mi nabídl, abych mu vedla účetnictví pro jeho živnost. Kurz mi dal základy a já si připadám mnohem užitečnější. Už se tak nebojím změn, protože

vím, že jsem schopná se spoustu věcí naučit“ (KP 6). Pět komunikačních partnerů vzdělávání formou rekvalifikací rezolutně odmítlo a jeden nevěděl, jakou rekvalifikaci by měl absolvovat. Překvapivé a možná i trochu úsměvné bylo prohlášení jednoho z uchazečů: „Život je natolik krátký, že se opravdu nejde zdržovat v něm jakýmkoliv zaměstnáním. Preferuji zaměstnání, které se stává současně koníčkem“ (KP 11).

**Otázka 5 : Přijal/a byste zaměstnání, které je určeno pro osoby s nižším stupněm vzdělání?**

Tabulka 8: Ochota přijmout zaměstnání pro středoškoláky

Komunikační partner (KP)	nevadilo by mi to	ano, potřebuji peníze	uvažuji o tom	ne, chci pracovat v oboru	ne, neměl bych šanci v budoucnu	záleží na nabídce
1	x					
2	x					
3	x					
4	x					
5					x	
6	x					
7						x
8				x		
9	x					
10	x					
11					x	
12	x					
13		x				
14			x			
15	x					

Zdroj: Vlastní zpracování

Přijmout zaměstnání určené pro osoby s nižším stupněm vzdělání bylo ochotno 11 dotazovaných. Z jejich odpovědí je možno vyčíst určitou rezignaci na otevřenou

budoucnost. V jedné odpovědi dotazovaný jasně formuloval odpověď: „*Jsem ochoten přijmout všechno, potřebuji peníze*“ (KP 13). Čtyři klienti dál chtějí získat pracovní pozici odpovídající jejich vzdělání. „*Pokud bych přijal jednou nekvalifikovanou práci, těžko bych vysvětloval proč. Mám do důchodu ještě pár let, protože věk pro starobní důchod pořád posouvají, snad mě někde s příspěvkem od úřadu práce ještě vezmou*“ (KP 11).

#### Otázka 6 : Jste ochoten/a dojíždět do zaměstnání cca 20 km?

Tabulka 9: Ochota dojíždění do zaměstnání

Komunikační partner (KP)	ano	ano, i více	nemohu, mám malé děti	ne
1			x	
2		x		
3	x			
4	x			
5	x			
6	x			
7				x
8	x			
9	x			
10	x			
11	x			
12	x			
13	x			
14	x			
15		x		

Zdroj: Vlastní zpracování

Třináct komunikačních partnerů je ochotno dojíždět denně 20 kilometrů i více. Odmítla pouze jedna žena z důvodu péče o děti a absolvent bez uvedení důvodu.

## 4.2 Komunikační partneři – zaměstnavatelé

Otázka 1: **Jaký měla ekonomická krize vliv na hospodářský výsledek firmy?**

Otázka 2: **Jak ovlivnila krize přijímání nových zaměstnanců, zejména osob s vysokoškolským vzděláním?**

Tabulka 10: Vliv ekonomické krize na personální politiku firmy

číslo KP	vliv ekonomické krize		personální řešení		
	krize neměla zásadní vliv	krize měla zásadní vliv	nepřijímání nových zaměstnanců	přijímání nových zaměstnanců	obměna zaměstnanců
1	x			x	
2		x	x		
3		x			x
4		x		x	
5		x	x		
6		x		x	
7	x		x		
8	x			x	
9	x		x		
10	x		x		
11	x				x
12	x		x		
13	x			x	
14		x	x		
15	x			x	
16		x	x		
17		x	x		
18	x			x	
19		x	x		
20		x		x	
21		x	x		
22	x			x	
23		x	x		

24		x			x
25		x		x	
26		x		x	
27	x			x	
28	x			x	
29		x	x		
30	x			x	

Zdroj: Vlastní zpracování

Z třiceti komunikačních partnerů šestnáct označilo ekonomickou krizi za důvod, který měl zásadní vliv na hospodářský výsledek firmy. Některé firmy její dopady vnímaly již v roce 2009, jiné ovlivnila později. „*V roce 2009 jsme byli nuceni propouštět, bylo to nepříjemné období. Nyní již vliv nepociťujeme, máme zakázek dostatek*“ (KP 26). U jiných odvětví se hospodářský propad projevil až v důsledku snížené koupěschopnosti obyvatel. „*Vidíme v obchodě, jak se každý rozmýšlí co koupit. Pokud nemáme zboží v akci, kupují lidé jen to nejnnutnější. Je vidět, že nemají peníze*“ (KP 25). Ve vztahu k výsledkům firmy je i personální politika. Existuje skupina firem, u kterých nebyl negativně hodnocen její vliv, a přesto v období krize nepřijímali nové zaměstnance. Na druhé straně se vytvořila skupinka firem, na jejichž hospodaření krize vliv měla, a přesto tato skutečnost nezpůsobila personální zmrazení. „*Abych obstál v konkurenci, musím mít skupinu šikovných lidí, na které se mohu spolehnout. Ti nejschopnější získají zakázky i v období, kdy je práce málo*“ (KP 12). Některé firmy zůstávaly opatrné a personál pouze obměňovaly v souvislosti s přirozeným úbytkem.

**Otázka 3: Zvýšila krize a nedostatek volných míst motivaci přijímaných zaměstnanců k práci?**

Tabulka 11: Odras krize na motivaci zájemců o práci

číslo KP	ano, výrazně	nemám takovou zkušenost	jak u koho	nijak výrazně	pouze krátce	rozdíl v profesích
1		x				
2	x					
3	x					
4		x				
5	x		x			
6		x				
7		x				
8		x				
9		x				
10		x				
11				x		
12	x					
13				x		
14				x		
15				x		
16				x		
17				x		
18	x					
19	x					
20	x					
21					x	
22				x		
23						x
24				x		
25	x			x		
26				x		
27				x		
28				x		
29						
30	x			x		

Zdroj: Vlastní zpracování

Třináct komunikačních partnerů vyjádřilo názor, že krize nijak výrazně neovlivnila motivaci osob hledajících zaměstnání. Dalších devět se vyjádřilo pro výraznou změnu v přístupu. Jeden z dotázaných uvedl: „*Chtít pracovat je v člověku a krize ani nedostatek práce na to nemá vliv*“ (KP 10). Zástupce jedné firmy uváděl, že rozdíl v přístupu vyplývá z profese. „*Pokud přijímáte do administrativy, obecně se ví, že bude velký zájem a uchazeči jsou ochotni nastoupit i za finančně nevýhodných podmínek. U strojařů je přístup jiný, zájemci si mohou vybírat a záleží jim nejen na mzdě, ale i na ostatních benefitech firmy*“ (KP 23).

#### Otázka 4: Ovlivnil počet zájemců o práci cenu práce?

Tabulka 12: Změna ceny práce v období krize

číslo KP	ano, nižší nástupní mzda	ne	nebyl vyšší zájem o práci	už nyní jsme na minimu	spíše ne
1		x			
2		x			
3	x				
4		x			
5		x			
6	x				
7		x			
8		x			
9				x	
10			x		
11				x	
12		x			
13		x			
14		x			
15		x			
16		x			
17		x			
18		x			
19		x			



20		x			
21					x
22	x				
23	x				
24					x
25	x				
26		x			
27		x			
28		x			
29		x			
30		x			

Zdroj: Vlastní zpracování

U dvaceti komunikačních partnerů nedošlo v průběhu krize ke změně ceny práce pro pozice obsazované vysokoškoláky. „Pro zařazování zaměstnanců máme nastavená firemní pravidla. U manažerských pozic je část mzdy vždy pohyblivá, tzv. motivační. V naší firmě tato část tvoří cca 30% mzdy. Pravidla zůstala stejná, pracujeme s počtem a kvalitou personálu“ (KP 2). U firem ve specifickém odvětví jako je zemědělství, zástupci firem zmínili pro ně „nejhorší období“, kterým byl vstup do Evropské unie v květnu 2004, kdy skončila ochrana vnitřního trhu: „Prodejní ceny jsou závislé na ceně produktu v Německu a na kurzu české koruny. Se mzdou dolů jít víc nemůžeme“ (KP 11). Pět komunikačních partnerů nástupní plat snížilo ve srovnání s předchozími roky. „Šetříme každou korunu, pokud je zaměstnanec hodnocen kladně, má po zkušební době plat srovnatelný s ostatními vykonávajícími stejný druh práce“ (KP 22).

**Otázka 5: Jsou na pracovní místa s požadavkem vysokoškolského vzdělání přijímáni i středoškoláci z důvodu šetření mzdových prostředků?**

Tabulka 13: Zaměstnávání středoškoláků na pozicích vysokoškoláků

číslo KP	ne	zatím ne	zohledňujeme další dovednosti (cizí jazyk)	praxe a schopnosti	nedostatek absolventů	šetření fin. prostředků
1	x		x			
2			x			
3	x		x			
4	x					
5	x					
6	x					
7	x					
8	x		x			
9		x				
10	x					
11	x			x		
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18			x			
19	x					
20					x	
21			x			
22			x			
23			x			
24	x					
25						x
26	x					
27						x
28	x					
29			x			
30	x		x			

Zdroj: Vlastní zpracování

Dvacet jedna zaměstnavatelů konstatovalo, že na pozice vysokoškoláků nepřijímají středoškoláky, zároveň někteří dodávali, že s kvalifikací hodnotí i další dovednosti žadatele o práci. Hospodářská krize na trhu práce způsobila nerovnováhu v nabídce a

poptávce po práci. Zvýšený počet zájemců o práci umožnil zaměstnavatelům stupňovat požadavky na přijímané zaměstnance. Jako součást odbornosti je předpokládána aktivní znalost cizího jazyka (Aj, Nj, Rj): „V současné době máme při výběrovém řízení na obchodní úsek kolem 70ti zájemců o práci. Když je vyzkoušíme z komunikace v angličtině nebo němčině a psaní obchodní korespondence, téměř není z čeho vybírat“ (KP 30).

Další schopnosti jako je efektivní komunikace, práce v týmu, praxe, jsou přednostmi, které dokážou v některých případech vyvážit i nedostatek vstupní kvalifikace.

„Vysokoškoláků obecně přibývá, málokdo chce po střední škole pracovat. V současné době se na každém výběrovém řízení i pro středoškoláky objeví vysokoškolák. Pokud nehledáme absolventa technické školy, klademe důraz na celkovou osobnost žadatele. S teoretickými znalostmi nikdo nevystačí, a pokud se někdy středoškolák v celkovém hodnocení prosadí nad vysokoškolákem, dostane příležitost. Ne všichni rádi sedíme ve školních lavicích“ (KP 23).

**Otázka 6: Máte zkušenost, že jsou zájemci o práci ochotni dojíždět za prací cca 20 km?**

**Otázka 7: Umožňuje firma zaměstnanecké ubytování?**

Tabulka 14: Možnosti mobility zájemců o práci

číslo KP	ochota dojíždět za prací				možnosti ubytování		
	zájemci jsou ochotni dojíždět cca 20 km	více jak 20 km	výjimečně	ne	nemáme ubytování pro zaměstnance	máme ubytování	ano, omezeně
1	x				x		
2	x				x		
3	x					x	
4	x					x	
5	x				x		
6	x				x		

7	x				x		
8	x				x		
9	x					x	
10	x					x	
11			x				x
12	x				x		
13	x				x		
14	x				x		
15	x				x		
16	x				x		
17	x						x
18	x				x		
19	x					x	
20		x			x		
21	x				x		
22	x					x	
23	x				x		
24		x			x		
25	x				x		
26	x					x	
27	x				x		
28				x	x		
29	x				x		
30	x				x		

Zdroj: Vlastní zpracování

U dvaceti osmi komunikačních partnerů převažuje názor, že zájemci o práci jsou ochotni dojíždět za prací cca 20 km a více. Výrazně negativní reakce se objevila jen u jednoho dotázaného. „Pokud jste v povědomí zaměstnanců znám jako solidní zaměstnavatel, který je solventní, a lidi mají peníze na účtu včas, jsou ochotni dojíždět. S vysokoškoláky v tomto směru nejsou problémy. Někdy by uvítali i ubytování, ale to zatím neposkytujeme“ (KP 21). Tento problém nemá sedm ze třiceti dotázaných. Dvě firmy poskytují ubytování jen v omezeném počtu. „Poskytování ubytování nebyla naše priorita. Víme, že český člověk je konzervativní a má nejraději vlastní postel“ (KP 17).

## 5 DISKUZE

Výzkum prováděný v rámci bakalářské práce si kladl za cíl zmapovat příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti vysokoškoláků v okrese Strakonice z pohledu uchazečů o zaměstnání a z pohledu zaměstnavatelů. Byl uskutečněn koncem roku 2013 a začátkem roku 2014 a měl odpovědět na výzkumné otázky.

### 1. Jaký má současná ekonomická krize vliv na nezaměstnanost osob s vysokoškolským vzděláním.

Při jednání s komunikačními partnery z řad nezaměstnaných většina z nich uvedla jiný důvod jejich dlouhodobé evidence na trhu práce než hospodářskou krizi, která ovlivňuje ekonomickou situaci státu od roku 2008. Každý dotázaný uvedl alespoň dvě příčiny, které mu brání ke vstupu na trh práce. Analýzou získaných dat bylo možno vytvořit 6 skupin bariér. Kumulace více závažných aspektů často způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost a v řešitelných případech je možné využít ve vhodné kombinaci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uvedené v Zákoně pro předcházení důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti. S každým uchazečem o zaměstnání je po 5 měsících evidence povinně vypracováván poradcem úřadu práce individuální akční plán, ve kterém je dohodnut konkrétní postup pro řešení jeho nepříznivé sociální situace. Na základě okolností je v průběhu evidence postupně aktualizován tak, aby odpovídal potřebám klienta i jeho možnostem (Česko, 2004). U vybraných komunikačních partnerů byl zvolený postup zatím nedostatečně efektivní a nesplnil svůj účel z následujících důvodů:

První skupinou jsou ženy po mateřské dovolené. Dle Chaloupkové (2010) zaměstnanost matek s sebou nese požadavek sloučit nějakým způsobem pracovní a rodinnou sféru. Základním předpokladem možnosti nástupu matky do zaměstnání je možnost umístění dítěte do předškolního zařízení. Zajištění uvedených služeb je v kompetenci měst jako zřizovatelů těchto školních zařízení, jejichž přístup je podle mých zkušeností velice rozdílný. Hubený (2014, s.1) uvádí: „.... *Pardubické školky*

*berou většinou až od 4 let věku dítěte. Když má člověk mateřskou do 2 let, co má pak dělat do 4 let s dítětem?“* Zároveň zmiňuje zájem maminek o zřizování firemních školek, aby měly děti poblíž svého pracoviště. Další možností je zvládnutí péče o dítě přijmutím částečného úvazku. Přejít z plného úvazku na částečný není obvyklé, protože četnost pracovních míst se zkráceným úvazkem s flexibilní pracovní dobou je v porovnání se zahraničím velmi nízká. Většina zaměstnavatelů není tomuto zaměstnávání příliš nakloněna (Hubený, 2014). Podíl částečných úvazků je v ČR dlouhodobě kolem 9 % a neroste, v zemích EU 31 % (Sirovátka, 2010). Model částečných úvazků byl v průběhu posledních 20 let několikrát řešen, naposledy vládní koalicí pod vedením Petra Nečase, ale ne příliš úspěšně (Hubený, 2014). Snížení zaměstnatelnosti z důvodu péče o dítě se obávají hlavně vysokoškolačky (Sirovátka, 2010). Do hodnocené skupiny bych zařadila i matku dítěte s postižením, která svoji profesní kariéru podřídila péči o něj. Síť sociálních zařízení, které poskytují ambulanci nebo pobytové služby pro osoby zdravotně znevýhodněné, je velmi řídká. V malých městech nebo obcích je situace pro rodiče velmi složitá. Doprava do vhodných zařízení je časově i finančně náročná a propojení uvedených aktivit se zaměstnáním matky je často nereálné. Evidence na úřadu práce je v těchto případech řešením, jak splnit povinnosti v souvislosti se zdravotním a sociálním pojištěním.

Další skupinou jsou absolventi škol bez praxe. U šesti komunikačních partnerů se objevil problém nedostatku praxe v oboru. V současné době tento nedostatek může napomoci odstranit projekt „Stáže ve firmách – vzdělávání praxí“, který je určen pro absolventy bez praxe, dlouhodobě nezaměstnané a osoby vracející se na trh práce (maminky po rodičovské dovolené). Projekt je realizován Fondem dalšího vzdělávání v rámci operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost od roku 2012. Informace o projektu jsou k dispozici na stránkách MPSV. Uchazeč o stáž se musí na stránkách zaregistrovat, vyplnit životopis a přihlásit ke kartě stáže (inzerátu firmy). Následně je zaměstnavatelem osloven a pozván na výběrové řízení. Tento nástroj je pro uchazeče se zájmem pracovat v Praze a na Moravě. Odtud je největší poptávka ze strany zaměstnavatelů (cca 75 %). Stáže byly zahájeny již u 1600 firem (MPSV, 2013). Další možností získání praxe je práce s veřejností nebo klienty sociálních nebo

neziskových organizací. Toto využití volného času v době nezaměstnanosti nevedl nikdo z nezaměstnaných. Z vlastní zkušenosti vím, že malé město jako Strakonice nemá tolik příležitostí pro dobrovolníky jako například krajské město České Budějovice, kde probíhá i mnohem větší osvěta a vzájemná informovanost mezi studenty i dalšími zájemci o tuto práci. Bylo by zajímavé zjistit zájem sociálních zařízení o tuto formu pomoci na okrese Strakonice a propojit ji se zájmem nezaměstnaných o tento způsob využití volného času. Zdokonalování jazykových schopností v odborných kurzech nepotvrdil nikdo z dotázaných. Dle mého názoru to lze vysvětlovat vysokými finančními náklady na hodinu lekce s lektorem. Možným řešením jsou online kurzy cizích jazyků. Některé odpovědi klientů a naznačené postoje mě utvrzovaly v názoru, který uvádí Mareš (2003), že dlouhodobá nezaměstnanost ničí motivaci těchto osob hledat dál místo na trhu práce. Evidovaní nezlepšují ani neudržují pracovní dovednosti. Dle ILO (2013) nezaměstnanost na začátku kariéry má vliv na další zaměstnatelnost.

U strojírenských oborů je situace specifická a zaměstnavatelé jsou dlouhodobě nespokojeni s nízkým počtem vysokoškoláků s technickým vzděláním hledajících zaměstnání. Pro studium zmiňovaného oboru jsou vstupním předpokladem dobré znalosti matematiky a fyziky (Kuchař, 2014), které nebývají oblíbenými předměty většiny populace. Tento problém je napříč Evropskou unií a díky tomu si mohou vybírat zájemci o práci podmínky, za kterých budou pracovat. Dle výzkumu Cedefop (2013) i v příštích letech se předpokládá zájem o techniky a příbuzné profese.

Další nezaměstnaní patřili mezi osoby, které se staly nekvalifikované díky strukturálním výkyvům, tzv. „strukturální nezaměstnanost“ (ILO, 2013), jednalo se o osoby, které pracovaly v zemědělské prvovýrobě. V roce 1995–2010 docházelo k poklesu zaměstnaných v sektoru primárním a sekundárním, naopak v terciálním sektoru se zvýšil počet pracovních příležitostí (Lepič, 2012). Nedobrovolná nezaměstnanost v období, kdy je dotčeným osobám nad 50 let a celý život byly zaměstnány, má horší psychosociální důsledky než dobrovolná nezaměstnanost (Krebs, 2007). Snížené pracovní příležitosti a negativní reakce zaměstnavatelů při výběrových řízeních, dle mých zkušeností, vyvolávají u této skupiny nezaměstnaných „vyrovnání se“ se skutečností namlouváním si, že půjdou do starobního důchodu a nemusí již se snažit o

získání nových dovedností pro zvýšení šancí na trhu práce. Častá je i odpověď, že takhle starého člověka už stejně nikde nevezmou. Řešení vidí v kombinaci nezaměstnanosti s nekolidujícím zaměstnáním v průběhu evidence. Bohužel podmínky pro nárok na starobní důchod se stále upravují, prodlužuje se potřebná doba pojištění. V rámci politiky zaměstnanosti jsou zaměstnavatelům, kteří přijmou osobu z evidence uchazečů o zaměstnání poskytovány na základě jejich žádost příspěvky po dobu 6 - 12 měsíců. Vzhledem k tomu, že osoby nad 50 let tvoří stále významnější skupinu nezaměstnaných, tento systém podpory lze hodnotit za nedostatečný.

Poslední skupinu vytvořily osoby se zdravotními problémy a osoby žijící v hůře dostupných venkovských oblastech. Dle Mareše (1998) právě tyto skupiny nejvíce postihuje dlouhodobá nezaměstnanost.

Z patnácti komunikačních partnerů mělo pouze sedm zájem o využití rekvalifikace pro získání nových znalostí a dovedností. ILO (2013) uvádí, že nerovnováha mezi kvalifikacemi může být kompenzována rekvalifikacemi. Rekvalifikace má přispět k vyššímu uplatnění uchazeče nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce s ohledem na jeho zdravotní stav (§ 109, Zákon). Významná byla skupinka dotazovaných, která uvedla, že neví, na co by se rekvalifikovali. Z těchto odpovědí jsem vnímala částečné odmítání pomoci i pocit selhání, že to sami nezvládli. Může být i problém v nedostatečné kapacitě zaměstnanců na úřadu práce k vytvoření časové dotace pro poradenskou práci s nezaměstnanými. Při hodnocení jejich práce je nutno zmínit nesporné přetížení kapacit v důsledku reorganizace v roce 2011 a následné nefunkčnosti nových agentových systémů v roce 2012 a 2014. To mohlo způsobit formalizaci jejich činnosti, snížení frekvence kontaktů s nezaměstnanými a celkový nedostatek prostoru pro práci s klientem. Pro naši cílovou skupinu mohou uvedené skutečnosti mít zvlášť negativní důsledky (Rákoczyová, 2014). Dalším důvodem odmítnutí aktivizačních činností úřadu práce může být nepřijetí sociálního statusu nezaměstnaného. Jako důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti uvádí Mareš (1998) změny psychosomatické i sociální. To může způsobit nenaplnění základních (nedostatkových) potřeb. Dle Maslowovy pyramidy existují ještě potřeby růstové, které jsou uvědomovány až



v případě saturace potřeb nedostatkových. Mezi ně patří potřeba seberealizace, sebenaplnění, pomoci (Novotná, 2010).

Dalším úskalím se jevila nedostatečná připravenost absolventů pro trh práce. Tímto problémem se zabývalo mnoho výzkumných studií a objevuje se i v cílech stěžejní iniciativy „Mládež v pohybu“ Strategie Evropy 2020 (EUROPA, 2010). V národních dokumentech je tato iniciativa systému vzdělávání popsána jako: „...zaměření na komplexní reformu systému vzdělávání tak, aby byl připraven pružněji reagovat na dynamické požadavky trhu práce“.

Pozitivní informací potvrzenou z obou skupin komunikačních partnerů je ochota zájemců o práci dojíždět za prací. Nízká mobilita u českých občanů byla typická a vzhledem ke změnám, které nastaly po roku 1989, potažmo se vstupem do Evropské unie v roce 2004 bylo toto dogma překonáno. Podle výzkumu, který zveřejnilo MPSV(2013), vysokoškoláci vnímají dojíždění nebo stěhování kvůli práci jako příležitost k získání nových zkušeností a lepšího platového ohodnocení.

Výsledky výzkumu zjištěné v rámci rozhovorů se zaměstnavateli vyhodnotily omezení přijímání nových zaměstnanců jako jejich převažující reakci na trvající hospodářskou krizi. Volná místa nebyla vytvářena a docházelo jen k přirozené obměně zaměstnanců. K podobným závěrům dospěl i Národní ústav pro vzdělávání (2013). To vedlo k tomu, že od roku 2009 se neustále snižuje na úřadech práce počet hlášených volných míst pro všechny stupně vzdělání (viz graf 2). Tento negativní trend byl ještě umocněn v roce 2012 zrušením povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa na úřad práce. Změna zákona měla způsobit aktivnější vyhledávání volných pracovních míst zaměstnanci úřadu práce a aktivnější komunikaci mezi úřadem a zaměstnavateli. Bohužel změna byla spuštěna v době, kdy úřady práce snižovaly počty zaměstnanců na základě reorganizace úřadů práce v důsledku legislativní změny dané zákonem č. 73/2011, o Úřadu práce ČR (Česko, 2011).

## **2. Jsou z důvodu mzdových nároků preferováni uchazeči o zaměstnání se středoškolským vzděláním před osobami s vysokoškolským vzděláním?**

Z rozhovorů s komunikačními partnery z řad zaměstnavatelů vyplynulo, že nemají zájem na pracovní pozice pro vysokoškoláky přijímat středoškoláky, ale v případě, že středoškolák svými schopnostmi překoná vysokoškoláka, přijmou i středoškoláka. Při pohovorech se snaží posuzovat osobnost žadatele o práci z několika hledisek, a pokud odborná kvalifikace není jediným kritériem, není možné hodnotit vysokoškolský diplom jako záruku úspěchu. Jedná se o výběr nejlepšího uchazeče za stanovených platových podmínek (Plesník, 2006). Mezi požadavky pro pracovníky středního až vyššího managementu zaměstnavatelé považují schopnost využívat výpočetní techniku, znalost cizích jazyků, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a schopnost týmové práce (Lepič, 2012). V tomto sdělení s komunikačními partnery z řad zaměstnavatelů je možno spatřit rozpor s informacemi získanými v rozhovorech s komunikačními partnery z řad nezaměstnaných, u kterých převažuje názor, že v případě nižšího vzdělání by jejich šance na získání zaměstnání byla vyšší. Vysvětlení se nabízí porovnáním volných pracovních míst uveřejňovaná úřadem práce, kde pro osoby se středoškolským vzděláním je větší a pestřejší nabídka pracovních pozic. Uchazečů o zaměstnání se středoškolským vzděláním bylo k 31. 3. 2014 evidováno v okrese Strakonice 922, vysokoškoláků 227 (OKpráce, 2014). Na každé pracovní místo pro středoškoláka připadne 17 uchazečů, u vysokoškoláků se jedná o 56 uchazečů.

Další bariérou pro vysokoškoláky je požadovaná znalost alespoň jednoho ze světových jazyků. V dnešní době mladí lidé, kteří se připravují na zaměstnání, využijí prázdnin k výjezdu do zahraničí, kde studují nebo pracují a zároveň se jazykově zdokonalují. Osoby, které absolvovaly svoje vzdělávání před změnou politického režimu v roce 1989, mají svoje jazykové znalosti většinou nevyužitelné nebo jen velmi omezeně. Nabídka s tímto požadavkem je pro ně nepřijatelná a raději volí práci s nižší kvalifikací, ale bez pocitu frustrace. Dalším problémem může být zběhlost v používání výpočetní techniky. Tato překážka je překonatelná formou rekvalifikačních kurzů realizovaných úřadem práce pro uchazeče a zájemce o zaměstnání (viz tab. 7).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti není pro zaměstnavatele nutností snižovat nástupní platy nových zaměstnanců. V případech, kdy zaměstnavatel přijímá uchazeče, kterému je věnována zvýšená péče z důvodu zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo

z jiných vážných důvodů, je možno úřadem práce poskytnout příspěvek na mzdové náklady po dobu až 12 měsíců (§ 113, Zákon).

Bakalářská práce měla hodnotit vliv krize na dlouhodobou nezaměstnanost vysokoškoláků. Poodhalila další problémy, které je nutno řešit bez ohledu na to, v jakém hospodářském cyklu se ekonomika státu nachází. Jedná se o nedostatky s poddimenzováním v počtu zaměstnanců úřadu práce, v počtu míst v mateřských školách, nevytváření pracovních míst na částečný úvazek pro ženy s dětmi, neexistence dostatečné sítě vzdělávacích a sociálních zařízení poskytujících pomoc rodinám pečující o osobu se zdravotním znevýhodněním. Školní vzdělávací zařízení neposkytují během vzdělávání dostatek odborné praxe, kterou zaměstnavatelé požadují. Projekty vytvářené na odstranění těchto nedostatků jsou realizované pouze v oblastech, kde jsou zaměstnavatelé aktivnější, nejde o rovnoměrně plošné rozložení. Pro získání praxe v rámci dobrovolnické práce v menších městech není příliš příležitostí. U osob, které práci ztratily kvůli strukturálním výkyvům v pozdní dospělosti (nad 50 let), nejsou nastaveny alternativy řešení jejich situace a často se stávají dlouhodobě nezaměstnané. Přes všechny problémy bylo zjištěno, že od roku 2009 do roku 2013 se příliš nezvyšoval podíl vysokoškoláků na celkovém počtu evidovaných osob, viz Příloha 5, 6. Procentické zastoupení vysokoškoláků dosáhlo maxima k 30. 9. 2012 ve výši 5,25 % za okres Strakonice a 6,52 % za Českou republiku.

## 6 ZÁVĚR

V rámci bakalářské práce byl analyzován problém nezaměstnanosti osob s vysokoškolským vzděláním v okrese Strakonice v roce 2009-2013. Otázky zjišťující příčiny nezaměstnanosti byly kladeny patnácti uchazečům o zaměstnání s dobou evidence delší než jeden rok a třiceti zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců a mají sídlo firmy v okrese Strakonice. Oběma komunikačním partnerům byly kladeny otázky v souvislosti s dopady hospodářské krize na nezaměstnanost vysokoškoláků, která ovlivňuje ekonomiku státu od roku 2008.

Uchazeči o zaměstnání převážně odpověděli, že hospodářská krize neměla vliv na vznik jejich nezaměstnanosti, přesto lze na základě informací od zaměstnavatelů, kteří v době krize převážně nepřijímali nové zaměstnance, usoudit, že šance na přijetí do zaměstnání by byla v jiné fázi ekonomického cyklu vyšší.

U dlouhodobě evidovaných vysokoškoláků byly zmapovány další důvody jejich nezaměstnanosti – zdravotní stav, nedostatek praxe, neuplatnitelný obor vzdělání, péče o děti, bydlení v lokalitě s nedostatečnou dopravní obslužností. Řešit tuto situaci prostřednictvím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikací se pokusila polovina osob zařazených do výzkumu. Ostatní tuto formu nezvolili a je k posouzení, zda mohlo být v rámci poradenské práce nalezeno řešení nebo jsou důvody nezaměstnanosti natolik závažné, že v současné době není možné klienta pro trh práce připravit (péče o malé dítě a absence míst na zkrácený úvazek v oboru).

U absolventů nebylo zjištěno aktivní zapojení do činností, které by byly prospěšné pro získání nebo zdokonalování dovedností pro trh práce (dobrovolnické práce, účast v cílených projektech).

Byl vyhodnocen pozitivní posun k přístupu k mobilitě za prací. Vysokoškoláci tento požadavek akceptují jako možnost získání nových zkušeností a lepšího platového ohodnocení.

Při hodnocení odpovědí zaměstnavatelů na jejich preference při obsazování pracovních pozic pro vysokoškoláky vyplynulo, že nepreferují vysokoškoláky před středoškoláky z důvodu úspor mzdových prostředků. Při výběru nových zaměstnanců mají několik podmínek pro přijetí, kdy jednou z nich je kvalifikace. Pokud není kvalifikace podmínkou dominující, je posuzován zájemce komplexněji. Šance na přijetí má i středoškolák. Mezi další výběrová kritéria zaměstnavatelé uvádějí schopnost využívat výpočetní techniku, znalost cizích jazyků, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a schopnost týmové práce. Výjimku tvoří absolventi v oblasti strojírenství, kterých je stále nedostatek nejen v ČR, ale i v sousedních státech. Odborně kvalifikovaný středoškolák má vysokou pravděpodobnost přijetí na pozici vysokoškoláka nebo získá příležitost se k ní vyprofilovat.

Z výše uvedených výsledků lze odpovědět na první výzkumnou otázku: „Krise neměla přímý vliv na nezaměstnanost vysokoškoláků.“ V souvislosti s nepřímým vlivem mohla způsobit propad do dlouhodobé nezaměstnanosti z důvodu podstatného poklesu vytvářených pracovních míst.

V souvislosti s druhou otázkou bylo zjištěno, že na trhu práce je převis poptávky po práci a zaměstnavatelé, pokud nemají striktně stanovený stupeň vzdělání pro nastupujícího zaměstnance, požadují splnění více kritérií. V celkovém hodnocení může být úspěšnější středoškolák.

Základními předpoklady pro co nejrychlejší vstup nezaměstnaného na trh práce je jeho vlastní motivace, dostatek vhodných pracovních míst a kvalitní poradenská nebo zprostředkovatelská práce. Poslední předpoklad může ovlivnit úřad práce. V posledních dvou letech byla poradenská práce s nezaměstnanými redukována. Hlavní příčinou byly organizační, personální a technické problémy. V nejbližší době je MPSV plánováno zvýšení počtu zaměstnanců úřadů práce, které by mělo situaci zlepšit. Hodnocení poradenských služeb po uvedených změnách by bylo zajímavým tématem pro další výzkum.

Výsledky výzkumu budou využity v rámci poradenské práce s nezaměstnanými. Výstupy je možné využít pro besedy se studenty středních škol a jejich výchovnými

poradci nebo jako podnět pro jednání se zaměstnavateli, zástupci vzdělávacích zařízení a územních samosprávných celků.

## 7 SEZNAM INFORMAČNÍCH ZDROJŮ

- BUCHTOVÁ ,B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, ISBN 80-247-9006-8.
- CEDEFOP. Prognóza vývoje na trhu práce a poptávky po kvalifikacích do roku 2025. *Fórum sociální politiky*. 2013, roč.7, č. 4, s. 29-30. ISSN 1802- 5854.
- ČESKO. *Zákon č. 111 ze dne 22.4.1998., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*.
- ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13.5.2004, o zaměstnanosti a o změně a doplnění dalších zákonů*.
- ČESKO. *Zákon č. 73 ze dne 9.2.2011, o Úřadu práce České republiky a o souvisejících zákonů*.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.(2012). *Vybrané ukazatele za okres Strakonice*. [online].2012, [cit.2014-02-28]. Dostupné z:  
[http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casova\\_rada\\_vybrane\\_ukazatele\\_za\\_o\\_kres\\_strakonice/](http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_o_kres_strakonice/).
- DOLEŽALOVÁ, G. a J. VOJTĚCH.(2013). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru: výzkumná zpráva*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013. 40 s.
- FDV.(2012). *Stáže ve firmách*. [online]. 2012,[cit.2014-02-14]. Dostupné z:  
<http://www.stazevefirmach.cz/>.
- EUROPA.(2010). *Sdělení komise Evropa 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. [online]. 2010, [cit. 2014-02-28]. Dostupné z:  
[http://www.europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/eu2020/](http://www.europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/).
- GRIP, A. LOO, J. a. SANDERS, J. ( 2004). : The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143, 3, pp. 211-33.
- HENDL, J. (2005). *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-485-4.

- HORÁKOVÁ, M.(2013). Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na českém trhu práce. 2013. *Fórum sociální politiky*. roč. 7, č. 1, s. 2-15. ISSN 1802-5854.
- HUBENÝ, J.(2014). *Chceme pracovat a mít čas na dítě*. [online]. 2014, [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: [www.mpsv.cz/](http://www.mpsv.cz/).
- CHALOUPKOVÁ, J. a kol. (2010). *Proměny rodinných a profesních startů*. Praha: Sociologický ústav AV, ISBN 978-80-7330-185-9.
- ILO. Nezaměstnanost mladých se nesnižuje. 2013. *Fórum sociální politiky*. roč.7, č. 4, s. 30. ISSN 1802-5854.
- KREBS, V. a kol. (2007). *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, ISBN 978-80-7357-276-1.
- KUCHARŤ, P. a J. VOJTĚCH.(2014). Přejít absolventů středních škol do terciárního vzdělávání: *výzkumná zpráva*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2014.61 s.
- LEPIČ, M. a J. KOUCKÝ.(2012). Kvalifikační potřeby trhu práce: *výzkumná zpráva*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012.78 s.
- LOUKOTA I.(2012). *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2011*. [online]. 2012, [cit. 2014-02-14]. Dostupné z : <http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/>.
- LOUKOTA I.(2013). *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012*. [online]. 2013. [cit. 2014-02-28]. Dostupné z: <http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/>.
- MAREŠ P., et al.(2003). Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis* [ online]. 2003. roč. 39,č.1. [cit 14.02.2014] .ISSN 2336-128X Dostupné z : <http://www.sreview.soc.cas.cz>.
- MAREŠ, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, ISBN 80-901424-9-4.
- MATEŘÁNKOVÁ, J. Principy „flexikurity“ v České republice. In: *Uplatňování principů „flexikurity“ na regionální a lokální úrovni*: sborník z mezinárodního semináře. Praha: Národní vzdělávací fond, 2012, s. 7-14. ISBN 978-80-86728-51-3.



- MĚSTO STRAKONICE.(2013). Město a největší zaměstnavatelé u společného stolu. *Zpravodaj Města Strakonice*. [online]. 2013, roč.15, č.1. [cit. 2014-02-04]. ISSN 1802-4416. Dostupné z <http://www.strakonice.eu/zpravodaj/>.
- MIJOVSKÝ, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.
- MPSV.(2013). *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online] 2009-2013 .[cit. 2014-02-28]. Dostupné z: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/stat/>.
- MPSV. *Stáže se osvědčily, každý čtvrtý stážista byl zaměstnán*. [online].2013,[cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/>.
- NOVOTNÁ, J. a J. VÁŇOVÁ.(2013). Podpora zaměstnanosti prostřednictvím vzdělávání a školení. In: *Podpora zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání a školení: sborník z mezinárodního semináře*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2013, s.7-11. ISBN 978-80-86728-55-1.
- NOVOTNÁ, E. (2010). *Sociologie sociálních skupin*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-2557-2.
- NOVOTNÝ, R. (2013). Jak řešit nedostatek kvalifikovaných pracovníků v logistice. *Logistika*. [online]. 2013,[cit.2014-04-14].ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://www.logistika.ihned.cz/>.
- NOVOTNÝ, P. (2013). Práci nezajistí politici, ale růst ekonomiky. *MF DNES*. [online]. 2013.[cit.2014-04-14]. ISSN 1210-1168. Dostupné z: <http://www.grafton.cz/medialni-zona/>.
- PAVELKA, T.(2011). Dopad ekonomické recese na dlouhodobou nezaměstnanost v České republice. *Ekonomické listy* [online]. 2011, č.8, s. 26-37.[cit. 13-4.2014]. Dostupné z: <https://www.vsem.cz/data/data/ces-soubory/ekon/>.
- PLESNÍK, V., B.RICHREROVÁ a S. QUISOVÁ.(2006). *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti, praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, ISBN 80-239-7140-9.
- POTŮČEK, M. (1995). *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, ISBN 80-85850-01-X.

- PROCHÁZKOVÁ E. a L. ŠEBESTOVÁ.(2013). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012*. Praha: Kufir, 2013, ISBN 978-80-7421-064-8.
- RÁKOCZYOVÁ M. a R. TRBOLA.(2014). Zkušenosti cizinců se službami úřadu práce vybraného regionu v době ekonomické krize. *Fórum sociální politiky*. 2014, roč.8, č.1, s. 9-16. ISSN 1802-5854.
- SAMEC, J. (2011). *Analýza vývoje na trhu práce za rok 2010 okres Strakonice*. [online]. 2011[cit. 2014-02-28]. Dostupné : <http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/>.
- SAMEC, J.(2010). *Analýza vývoje na trhu práce za rok 2009 okres Strakonice*. [online].2010,[cit.2014-02-28].Dostupné z: <http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/> .
- SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ.(2003). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, ISBN 80-210-3048-8.
- SIROVÁTKA,T. a O. HORA.(2008). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, ISBN 978-80-7326-140-5.
- STEM. Stát by měl lidem nabídnout práci. *Parlamentní listy*. [online].2012,[ cit. 2014-02-02]. ISSN 1214-3154. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/monitor/>.
- ÚP ČR.(2013). Nová opatření pomohou řešit situaci v Moravskoslezském kraji. *Práce § sociální politika*. 2013, roč.10, č. 10, s.1-2. ISSN 0049-0962.
- ÚP ČR.(2014). *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti na rok 2014*. 2014, č.1, s. 5.
- ÚŘAD VLÁDY ČR.(2013). *Národní program reforem České republiky 2013*. [online].2013.[cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://www.ec.europa.eu/europe2020/>.
- VEČERA, M. (1996). *Sociální stát východiska a přístupy*. 2. vyd. Praha: Slon. ISBN: 80-85850-16-8
- VOJTĚCH, J. a D. CHALOUPKOVÁ.(2013). *Předběžná zpráva o nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol ke konci dubna 2013*.Praha: NÚV, 2013, s. 12.

## 8 PŘÍLOHY

### Příloha 1:

#### Záznamový list pro uchazeče

Pohlaví:

Věk :

Mikroregion okresu :

Stupeň VŠ vzdělání:

Obor vzdělání:

1. Jaký měla ekonomická krize vliv na ukončení Vašeho pracovního poměru?
2. Předpokládáte, že v případě nižšího stupně vzdělání, by vaše šance na získání pracovního místa byly vyšší?
3. Jaké jsou z vašeho pohledu hlavní bariéry pro vstup na trh práce (nedostatek praxe, obor vzdělání, zdravotní stav, věk, lokalita bydliště)?
4. Využil/a jste během evidence na úřadu práce nástroj APZ - rekvalifikace pro získání dalších dovedností? Pokud ne, proč?
5. Přijal/a byste zaměstnání, které je určené pro osoby s nižším stupněm vzdělání? Pokud ne, proč?
6. Jste ochoten/na dojíždět do zaměstnání cca 20 km?

## **Příloha 2:**

### **Záznamový list pro zaměstnavatele**

Velikost firmy

Forma podnikání

Působnost

Převažující předmět podnikání

1. Jaký měla ekonomická krize vliv na hospodářský výsledek firmy (od r. 2009 dosud)?
2. Jak ovlivnila krize přijímání nových zaměstnanců, zejména osob s VŠ vzděláním?
3. Zvýšila krize a nedostatek volných pracovních míst motivaci přijímaných zaměstnanců k práci?
4. Ovlivnil počet zájemců o práci, cenu práce?
5. Jsou na pracovní místa s požadavkem vysokoškolského vzdělání přijímáni i středoškoláci z důvodu šetření mzdových prostředků?
6. Máte zkušenost, že jsou zájemci o práci ochotni i dojíždět za prací cca 20 km?
7. Umožňuje firma zaměstnanecké ubytování?

### Příloha 3:

Identifikační údaje komunikačních partnerů z řad nezaměstnaných okresu Strakonice

číslo KP	pohlaví	věk	lokalita	stupeň VŠ vzdělání	obor
1	žena	38	ST	magistr	textilní a oděvní návrhářství
2	muž	57	ST	magistr	zootechnika
3	muž	27	ST	magistr	humanistika
4	žena	54	BL	magistr	speciální pedagogika
5	muž	57	VD	magistr	zahradní architektura
6	žena	29	ST	bakalář	obchodní podnikání
7	muž	29	BL	magistr	právo a právní věda
8	muž	27	ST	magistr	ochrana životního prostředí
9	muž	55	ST	magistr	ekonomika
10	muž	48	ST	magistr	pedagogika pro ZŠ
11	muž	51	VD	magistr	fyto technika
12	žena	43	ST	magistr	veterinární lékař
13	žena	25	VD	magistr	etika v sociální práci
14	žena	32	VD	bakalář	sociální a charitativní práce
15	žena	46	ST	magistr	zootechnika

Zdroj: vlastní výzkum

Vysvětlivky: VD-Vodňansko, BL- Blatensko, ST- Strakonicko a Volyňsko

**Příloha 4:**

Identifikační údaje komunikačních partnerů z řad zaměstnavatelů okresu Strakonice

<b>číslo KP</b>	<b>velikost firmy (zaměstnanců)</b>	<b>forma podnikání</b>	<b>působnost</b>	<b>převažující předmět podnikání</b>
1	35	s.r.o.	ČR, SR	slévárenství
2	11	s.r.o.	EU	výroba zem. techniky
3	39	s.r.o.	EU	dřevovýroba
4	75	družstvo	ČR	zemědělská výroba
5	32	akciová spol.	JČ	zemědělská výroba
6	50	s.r.o.	ČR	maloobchodní prodej,
7	48	s.r.o.	ČR	kovovýroba
8	45	s.r.o.	EU	výroba plastových výrobků
9	38	družstvo	JČ	zemědělská výroba
10	92	s.r.o.	ČR	kovovýroba
11	37	akciová spol.	ČR	zemědělská výroba
12	55	s.r.o.	ČR	kovovýroba
13	45	s.r.o.	ČR	výroba a prodej hnojiv
14	58	s.r.o.	JČ	zpracování ovoce
15	79	s.r.o.	JČ	zemědělská výroba
16	180	přísp. org.	JČ	sociální služby
17	1500	akciová spol.	ČR	zpracování masa
18	157	s.r.o.	Evropa,	výroba technické tkaniny
19	120	s.r.o.	JČ	zemědělská výroba
20	323	s.r.o.	EU	výroba a zpracování Al
21	1400	komanditní	ČR	výroba dílů pro automobilový
22	123	akciová spol.	ČR	výroba a prodej krmných
23	406	s.r.o.	EU	výroba zemědělských strojů
24	168	akciová spol.	ČR	vnitrostátní a zahraniční
25	269	družstvo	JČ	maloobchodní prodej, služby
26	508	akciová spol.	EU	výroba a úprava textilií
27	214	akciová spol.	ČR	výroba a rozvod elektřiny
28	115	akciová spol.	ČR	nákup a prodej hnojiv
29	103	s.r.o.	ČR	dřevovýroba
30	109	s.r.o.	EU	kovovýroba

Zdroj: vlastní výzkum

**Příloha 5** : Vysokoškoláci podle délky evidence a vzdělání (okres Strakonice)

Stav  k datu	okres Strakonice									
	Celkem			evid. 5 - 12 měs.			evid. nad 12 měs.			nezam VŠ v %
	bak	mag	dok	bak	mag	dok	bak	mag	dok	
31.3.2009	21	96	2	5	30	1	5	21	0	3,68
30.6.2009	18	106	4	4	24	1	4	23	1	3,54
30.9.2009	28	128	4	1	34	2	6	25	0	4,07
31.12.2009	24	116	2	3	38	2	5	29	0	3,39
31.3.2010	28	105	6	9	35	0	5	31	0	2,83
30.6.2010	29	122	4	10	27	1	2	25	1	3,84
30.9.2010	28	127	3	4	18	1	4	21	0	4,00
31.12.2010	29	139	4	8	34	1	6	28	1	3,75
31.3.2011	30	133	3	10	41	1	3	29	1	3,60
30.6.2011	40	129	3	11	39	1	5	30	1	4,03
30.9.2011	38	138	3	9	24	1	5	25	1	4,52
31.12.2011	29	129	3	10	31	1	6	29	0	3,78
31.3.2012	26	122	2	7	24	1	3	19	0	3,45
30.6.2012	21	131	2	6	26	1	2	21	0	4,16
30.9.2012	35	170	3	9	34	0	3	27	0	5,25
31.12.2012	38	172	3	10	34	0	4	27	0	4,67
31.3.2013	41	158	2	11	31	0	4	25	0	3,89
30.6.2013	43	163	2	12	32	0	4	26	0	4,67
30.9.2013	44	148	2	7	32	0	5	31	0	4,12
31.12.2013	30	144	2	9	41	1	5	37	0	3,60

Zdroj: ÚP ČR, 2013

**Příloha 6:** Vysokoškoláci podle délky evidence a vzdělání (celorepublikové údaje)

Stav k datu	ČR									
	celkem			evid. 5 - 12 měs.			evid. nad 12 měs.			nezam VŠ v %
	bak	mag	dok	bak	mag	dok	bak	mag	dok	
31.3.2009	2844	14629	516	725	3555	160,6	296,6	2115	55,27	4,00
30.6.2009	3210	17114	594	818,3	4159	184,9	334,8	2474	63,62	4,51
30.9.2009	4252	20778	666	1084	5050	207,3	443,5	3004	71,33	5,13
31.12.2009	4150	20420	652	1058	4963	203	432,9	2952	69,83	4,67
31.3.2010	4247	19938	657	1083	4845	204,5	443	2882	70,37	4,34
30.6.2010	4305	19954	632	1097	4849	196,7	449	2885	67,69	4,97
30.9.2010	5433	22539	651	1385	5478	202,7	566,7	3258	69,73	5,71
31.12.2010	5334	22699	667	1360	5516	207,6	556,4	3281	71,44	5,11
31.3.2011	5128	21251	650	1307	5165	202,4	534,9	3072	69,62	4,93
30.6.2011	5186	21028	665	1322	5110	207	540,9	3040	71,23	5,48
30.9.2011	6311	23013	637	1609	5593	198,3	658,3	3327	68,23	6,30
31.12.2011	6152	21774	600	1568	5292	186,8	641,7	3148	64,26	5,61
31.3.2012	5800	21468	521	1479	5217	162	605	3103	56	5,29
30.6.2012	5470	21654	498	1394	5262	155	571	3130	53	5,82
30.9.2012	7014	24405	747	1788	5931	233	732	3528	80	6,52
31.12.2012	6917	23724	764	1763	5766	238	721	3430	82	5,75
31.3.2013	7338	24219	847	1871	5886	264	765	3501	91	6,17
30.6.2013	7451	24712	842	1758	6048	256	777	3572	90	6,10
30.9.2013	8280	25003	858	1895	6491	269	1104	4557	149	6,12
31.12.2013	8243	24658	868	2511	8191	289	1211	5297	207	5,65

Zdroj: ÚP ČR, 2013





